



Nachhaltigkeitsbericht
Brose Gruppe 2022

Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensportrait	5
Produkte	7
Philosophie	8
Nachhaltigkeitsmanagement	9
Nachhaltigkeitsorganisation	9
Brose Nachhaltigkeitsstrategie	10
Compliance- und Risikomanagement	13
Steuermanagement	14
Informations- und IT-Sicherheit	15
Datenschutz	16
Nachhaltige Beschaffung	16
Umwelt	20
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen	21
Energie und Emissionen	22
Material- und Ressourceneffizienz	24
Wasser und Abwasser	27
Biodiversität	28
Mitarbeiter und Gesellschaft	29
Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	29
Systematische Mitarbeiterentwicklung	31
Vielfalt im Unternehmen	33
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34
Gesellschaftliches Engagement	37
Anhang	38
Kennzahlen	38
GRI-Index	44
Impressum	48

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt, wie auch unser diesjähriger finanzieller Bericht, den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2022. Ein jährlicher Berichtszyklus wird auch in Zukunft angestrebt [GRI 2-3]. 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 Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde diese validiert. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben im Bericht auf die gesamte Brose Gruppe exklusive der Brose Sitech GmbH – dem Gemeinschaftsunternehmen der Brose Gruppe und Volkswagen AG [GRI 2-2].

Verantwortlich im Sinne des Presserechts ist Ulrich Schrickel, Vorsitzender der Geschäftsführung, Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg, Max-Brose-Straße 1, 96450 Coburg. Der Bericht wurde durch die Brose Geschäftsführung freigegeben und hat den Content Index Service Essential der GRI (Global Reporting Initiative) Services durchlaufen.

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 vorausehbare 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 [GRI 2-4].

Vorwort der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

nachhaltiges Arbeiten bedeutet für uns Pflichtbewusstsein gegenüber unserem Unternehmen, der Umwelt und der Gesellschaft. Dabei handeln wir auf der Grundlage einer Eigentümerstruktur, die Kontinuität garantiert und seit mehr als 110 Jahren die langfristige Entwicklung unseres Familienunternehmens in den Mittelpunkt stellt.

Im vorliegenden Bericht geben wir Einblick in unsere Entwicklungen und Erfolge aus den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Menschen und Nachhaltiges Wirtschaften – und Ausblick in die uns bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen. 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. Wir nehmen am Branchendialog des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte teil und sind Gründungsmitglied der „Responsible Supply Chain Initiative“ des Verbands der deutschen Automobilindustrie, für welche wir den Vorstandsvorsitzenden stellen. Der Verein hat einen internationalen Standard für Nachhaltigkeit in der automobilen Lieferkette erarbeitet und dafür im Jahr 2022 den „Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte“ erhalten.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie bekennen wir uns zu allen Aspekten von Nachhaltigkeit und Unternehmensver-

antwortung. Das Thema Nachhaltigkeit wird in unserer Industrie zu einem zunehmend entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Dennoch denken wir nicht nur an die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens, sondern engagieren uns auch für die Gesellschaft, in der wir agieren, für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten und für die Umwelt, die wir zum Leben brauchen. Anfang 2023 sind wir noch einen Schritt weitergegangen: In einer Grundsatzerklärung verpflichteten wir uns zur Achtung der Menschenrechte einschließlich bestimmter im Zusammenhang stehender umweltrechtlicher Belange, und zwar sowohl in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten als auch in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Wir setzen uns ambitionierte und vielfältige Ziele entlang der Nachhaltigkeitsdimensionen. Bis 2039 ein CO₂-neutrales Unternehmen zu werden, ist nur ein Beispiel. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist der klimaneutrale Betrieb unserer Standorte. Zudem tragen unsere Komponenten und Systeme dazu bei, den Energieverbrauch und Schadstoffausstoß von Fahrzeugen zu senken, sei es durch Gewichtsreduzierung mithilfe von Leichtbau oder durch Erhöhung der Effizienz von Nebenaggregaten. Auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz unserer Produkte. Schon in der Designphase berücksichtigen wir daher abfallvermeidende und energieeffiziente Fertigungstechnologien. Die Einhaltung hoher Nachhaltigkeitsstandards verlangt Brose auch von den Lieferanten.

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Unsere Werte zeigen sich im konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz, den spannenden Entwicklungsmöglichkeiten und attraktivem Arbeitsumfeld sowie im respektvollen Umgang miteinander. In der Tradition unseres Firmengründers Max Brose engagiert sich unser Familienunternehmen auch im Umfeld der weltweiten Standorte. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und fördern Projekte, Investitionen und Einzelpersonen in den Bereichen Sozialwesen, Bildung, Kultur und Sport.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Stefan Krug
Geschäftsführer Produktion der Brose Gruppe

Unternehmensporträt

Stand 31.12.2022

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 26.000 Beschäftigte, davon etwa 59 % in Europa (inkl. Südafrika und Indien), 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 [GRI 2-1]

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

Investitionen in Forschung und Entwicklung: rund 7 % des Umsatzes

Unternehmensführung

Gesellschafterfamilie: Michael Stoschek (Vorsitzender der Gesellschafterversammlung), Christine Volkmann sowie deren Kinder [GRI 2-1]

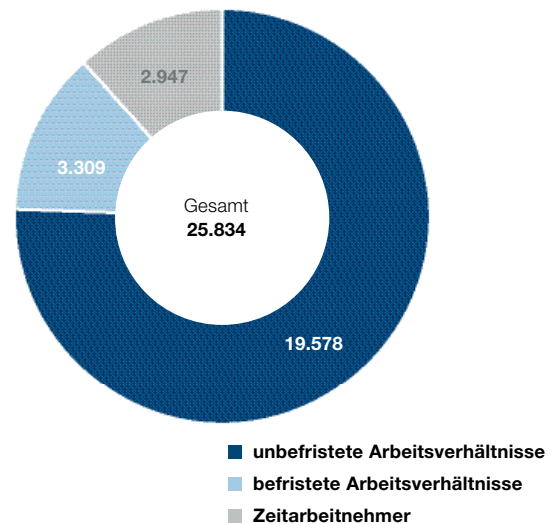
Beirat: Franz-Josef Kortüm (Vorsitz), Jan-Hendrik Goldbeck (bis 31.12.2022), Dr. Rolf Breidenbach (seit 01.07.2022)

Geschäftsführung: Ulrich Schrickel (Vorsitzender der Geschäftsführung), Dr. Philipp Schramm (Kaufmännische Leitung), Dr. Olaf Gelhausen (Geschäftsführer Organisation und Personal), Andreas Jagl (Geschäftsführer Interieur), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Christof Vollkommer (Geschäftsführer Exterieur), Stefan Krug (Geschäftsführer Produktion, seit 01.07.2022)

Die Gesellschafterfamilie bildet den Verwaltungsrat und somit das höchste Kontrollorgan der Brose Gruppe. Drei Mitglieder sind weiblich, zwei sind männlich. Alle Gesellschafter sind seit Jahren gesellschaftlich und sozial engagiert. Anforderungen an sie werden durch den Gesellschaftsvertrag geregelt.

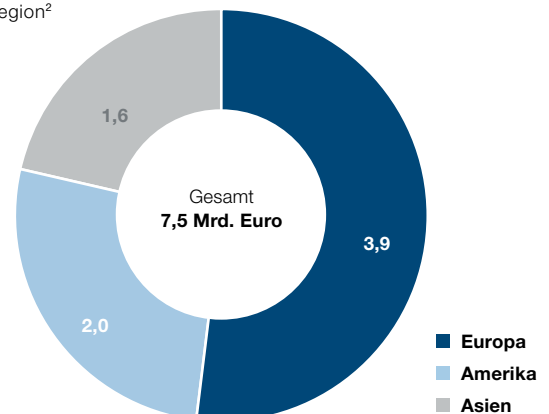
Beschäftigte 2022

nach Arbeitsvertrag (ohne Joint Venture)¹

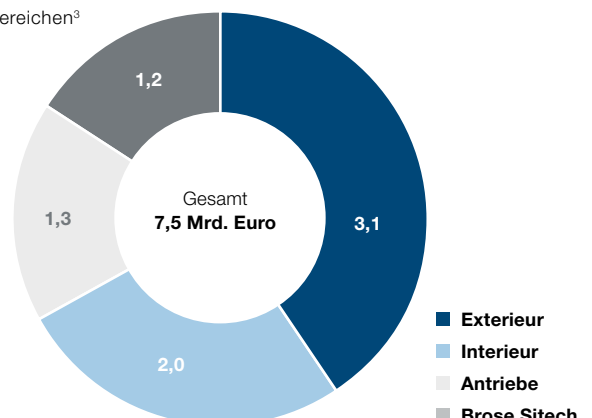


Umsatz 2022

nach Region²



nach Bereichen³



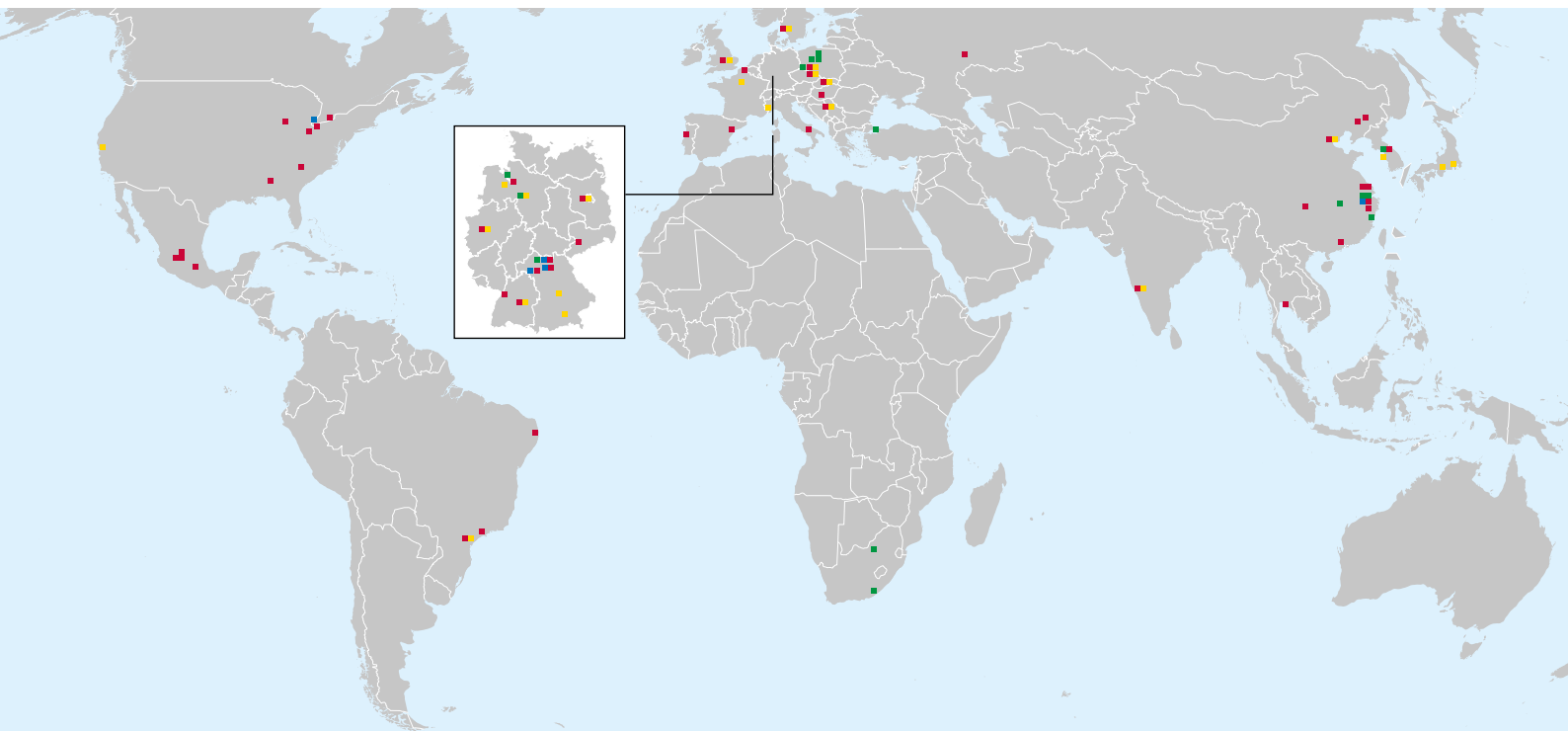
¹ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen. Daraus ergeben sich auch für 2020 und 2021 Anpassungen der Daten.

² Inklusive Brose Sitech

³ Abweichungen durch Rundungen möglich. In Folge von Inter-Company Umsätzen zwischen den Geschäftsbereichen lassen sich außerdem die Umsätze der Geschäftsbereiche nicht zu den Gruppenumsätzen addieren.

Standorte und Internationalisierung

Brose betreibt 69 Standorte in 25 Ländern, darunter 44 eigene Werke und 14 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 Interessenverbänden. 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 Regionen⁴

	2020	2021	2022
China	14,5	10,3	8,5
Deutschland	0,5	0,6	0,6
Europa (ohne DE)	7,1	2,1	1,9
Nordamerika	1,8	4,3	1,6
Rest	0,5	0,6	0,5
Gesamt	24,4	17,8	13,1

⁴Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Produkte

Die Verbindung von Mechanik, Elektrik und Elektronik ist eine Kernkompetenz von Brose. Wir vernetzen mechatronische Komponenten durch Sensorik und Software zu intelligenten Systemen. Jeder zweite Neuwagen weltweit ist mit mindestens einem unserer Produkte ausgestattet. Für den Autofahrer größtenteils unsichtbar, sorgen sie für mehr Sicherheit, Komfort und Effizienz.

Systeme für Türen und den Fahrzeugzugang

Brose ist Weltmarktführer in der Entwicklung sowie Fertigung mechatronischer Systeme für Fahrzeugtüren und -klappen. Mit über 90 Jahren Erfahrung setzen wir Trends zur Steigerung von Komfort und Sicherheit. Als langjähriger Marktführer bei Systemen für angetriebene Heckklappen haben wir unser Know-how auf die Seitentür übertragen und ermöglichen damit ein neues Komforterlebnis beim Einsteigen. Unser Portfolio umfasst alle notwendigen Komponenten – vom elektrisch öffnenden Schloss über den Seitentürantrieb bis hin zur Sensorik für den Kollisions- und Einklemmschutz.

Komponenten und Steuergeräte für Sitze

Kaum eine Funktion im Innenraum muss so vielen indivi-

duellen Bedürfnissen gerecht werden wie der Fahrzeugsitz. Der Wunsch nach maximaler Flexibilität und Komfort geht dabei einher mit dem Bedürfnis größtmöglicher Sicherheit. Durch die stetige Weiterentwicklung unserer Produkte erfüllen wir diese Ansprüche und berücksichtigen gleichzeitig ökologische Herausforderungen. Zum Beispiel helfen uns fortschrittliche Materialkonzepte und Fertigungsmethoden dabei, eine der leichtesten Sitzstrukturen am Markt zu fertigen. Seit 2022 sind wir mit unserem Joint Venture Brose Sitech zudem Systemlieferant für komplette Fahrzeugsitze.

Elektromotoren und Antriebe

Brose liefert jährlich über 200 Millionen Elektromotoren sowie Antriebe in den Markt und nimmt damit eine Spitzenposition ein. Unsere Produkte kommen in der Klimatisierung und Motorkühlung, im Antriebsstrang sowie in Lenk- und Bremssystemen zum Einsatz. Zusätzlich bewegen sie Fenster, Sitze, Heckklappen und Seitentüren. Unsere elektrischen Nebenaggregate steigern die Effizienz von konventionellen und E-Fahrzeugen gleichermaßen. Das reduziert den Energieverbrauch, erhöht die Reichweite und leistet einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Produktspektrum

Sitzsysteme und -komponenten

Elektromotoren für Lenkung, Bremssysteme und Antriebsstrang

Systeme und Komponenten für Thermalmanagement

Sensorik für Interieur und Exterieur

Systeme und Komponenten für Fahrzeugtüren und Schließsysteme

Heckklappen- und Seitentürantriebe

Systeme und Komponenten 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, welche Ende 2022 aktualisiert wurden.

F

Family

Unsere Gesellschafter tragen das unternehmerische Risiko und geben unseren Mitarbeitern die Sicherheit einer langfristigen Zukunft eines selbständigen Familienunternehmens.

I

Identification

Mit einer überdurchschnittlichen Identifikation aller Mitarbeiter mit unserem Unternehmen wollen wir unseren Markterfolg sichern.

R

Respect

Unsere Gesellschafter und Führungskräfte bekennen sich zu Ihrer Vorbildfunktion, verhalten sich offen und fair gegenüber Mitarbeitern auf allen Ebenen weltweit und sind sich ihrer sozialen Verpflichtung bewusst.

S

Success

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

T

Team

Durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gesellschaftern, Geschäftsführung und Mitarbeitern handeln wir weltweit nach den Werten unseres Familienunternehmens.

Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und ethischer Grundsätze ist für Brose selbstverständlich. Verschiedene Richtlinien wie die Unternehmensgrundsätze „FIRST“ und der Brose Verhaltenskodex leiten unser Handeln im Arbeitsalltag, um einen respektvollen, ehrlichen und fairen Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern zu gewährleisten. Sie sind deshalb weltweit gültig und für Mitarbeiter in ihrer jeweiligen landestypischen Sprache zugänglich. Regelmäßige, verpflichtende E-Learnings verankern diese Grundsätze in unserem Unternehmen.

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 Unternehmensführung

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, wider. Nicht zuletzt ist das Thema Nachhaltigkeit als übergeordnetes Handlungsfeld essenzieller Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Nachhaltigkeitsorganisation

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, denen die Verantwortung für die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Angelegenheiten themenspezifisch zugeordnet werden.

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 auch 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 sich über Handlungsalternativen berät und über Vorgehensweisen entscheidet. Die Lieferkette betreffende Nachhaltigkeitsthemen werden von der Zentrale Einkauf gesteuert.

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 Unternehmenstätigkeit 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 Aktivitä-

ten, 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 selbstverständlich. 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:

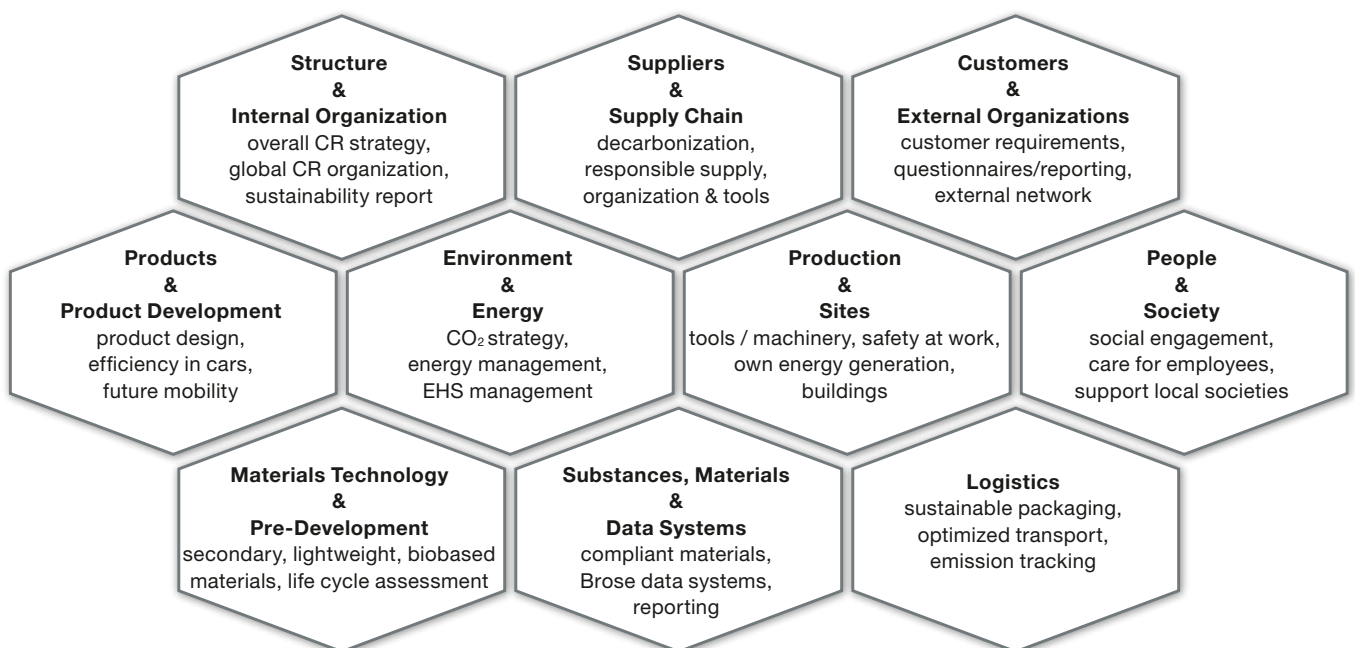
Umwelt- und Klimaschutz sowie die Sicherstellung von Sozialstandards sind für die Brose Gruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette maßgeblich und in allen Phasen des Produktentstehungsprozesses integriert. So bieten wir unseren Kunden nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen und unterstützen sie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

Handlungsfelder

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 Berei-

che sowie Funktionen und wurde zu einem wesentlichen Baustein für die Zukunftssicherung des Unternehmens.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die dargestellten Handlungsfelder wurden 2022 im jährlich stattfindenden Strategieworkshop gemeinsam mit der Geschäftsführung als Basis für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten bestätigt.

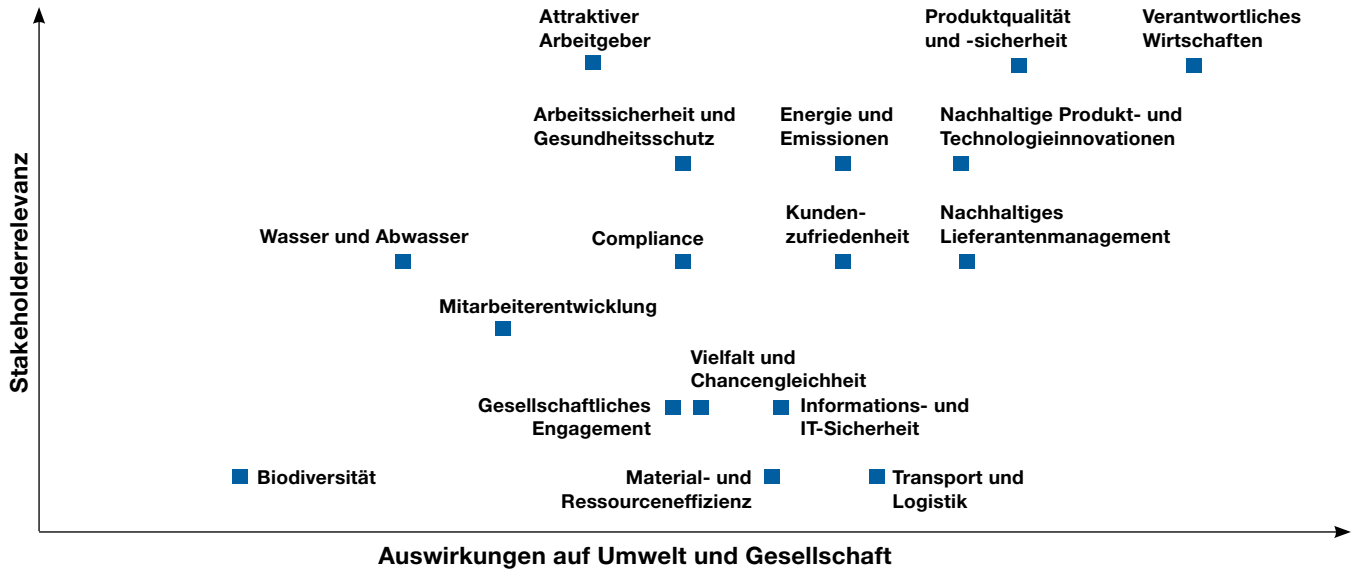


Wesentlichkeitsanalyse

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. Zum anderen 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 Anfang 2023 erneut validiert und bestätigt [GRI 3-1].

Themenmatrix der Wesentlichkeitsanalyse [GRI 3-2]



Compliance- und Risikomanagement

Im Jahr 2022 haben wir unser Compliance-Management-System weiter ausgebaut und uns dabei am Zertifizierungsstandard IDW PS 980 orientiert. 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. Zur Beratung der Geschäftsführung bei ressortübergreifenden Compliance-Angelegenheiten und zur Unterstützung der Compliance-Abteilung wurde zudem ein Compliance Committee etabliert. Ständige Mitglieder sind der Executive Vice President Kaufmännische Leitung, der Executive Vice President Organisation & Personal, der Chief Compliance Officer, die Leiterin Revision und der Group Compliance Officer.

Der Schwerpunkt unserer Compliance-Aktivitäten liegt 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 risikogeneigten 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 2022 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 wurde im Berichtsjahr grundlegend überarbeitet. Inhaltlich wurden unter anderem die Kapitel zur Exportkontrolle, der Informationssicherheit und der Geldwäsche aktualisiert. Weitere Themen des Verhaltenskodex umfassen Verantwortung am Arbeitsplatz, Korruptionsbekämpfung, Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten, Vermeidung von Interessenkonflikten, Fairness und Vielfalt sowie Qualität und Produktsicherheit.

In diesem Zuge wurde der Kodex auch in die Sprachen Englisch, Chinesisch, Spanisch und Tschechisch übersetzt und sowohl digital im Intranet als auch in gedruckter Form veröffentlicht, um so alle Mitarbeiter und Neueinstellungen, auch im gewerblichen Bereich, zu erreichen. Der Brose Verhaltenskodex gilt weltweit an allen Standorten. Die Regeln werden auch weiterhin 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 Vorfälle sind im Jahr 2022 nicht bekannt geworden. Mitarbeiter mit PC-Zugriff nehmen verpflichtend alle 36 Monate an einem E-Learning zum Brose Verhaltenskodex teil, welches 2022 analog zur Überarbeitung des Kodex angepasst und aktualisiert wurde. Die rund einstündigen Schulungen sensibilisieren für die dort festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Im Jahr 2022 haben 8.854 Mitarbeiter ein entsprechendes E-Learning absolviert. Die durchschnittliche Erfüllungsquote für das Jahr 2022 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 Jahr 2022 erfolgte außerdem eine Schulung von zwanzig Compliance-Vertretern an allen Brose Standorten zu allgemeinen Compliance-Themen. Ergänzend dazu wurden im Zuge der Einführung einer gruppenweit gültigen Kartellrechtlichline Schulungen zu Themen aus dem Kartellrecht durchgeführt. Um Mitarbeiter in besonders risikogeneigten Bereichen oder Projekten zu sensibilisieren, wurde dafür ein verpflichtendes E-Learning zum Thema Kartellrecht implementiert, das im August 2022 live gegangen ist, von bisher 8.096 Personen absolviert wurde und somit einer Quote von 88 % entspricht.

Auch im Kontext der 2022 verabschiedeten Anti-Korruptionsrichtlinien ist ein begleitendes E-Learning geplant. Die Anti-Korruptionsrichtlinien regeln verbindliche und gruppenweit gültige Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Geschenken und Gästebetreuung sowie den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten. Solche sind durch Mitarbeiter transparent zu kommunizieren und dokumentieren, um

gemeinsam mit dem jeweiligen Vorgesetzten den korrekten Umgang damit sicherzustellen.

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 für Lieferanten und Dienstleister 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.

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. Darüber hinaus erkennen wir an, dass landesspezifische Steuerzahlungen der Brose Gruppe in den jeweiligen Ländern wichtige Einnahmequellen darstellen, welche gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Aufgaben erfüllen können.

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

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. Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), unter welches Brose ab 2023 fällt, soll dieses Hinweisgebersystem auch für Meldungen über mögliche Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und im Bereich der Lieferkette als Beschwerdemechanismus dienen.

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.

Themen in ständigem Austausch. Zu diesen zählen etwa die aktuellen und künftigen Entwicklungen nationaler und internationaler Gesetzgebungen, 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 seine Prozesse und Kontrollen. Die Brose Gruppe hat eine moderne, erstklassige Steuerfunktion mit dem kaufmännischen Geschäftsführer als aktiven Unterstützer. Die stetige Weiterbildung aller Mitarbeiter durch interne und externe Schulungen fördert die fortlaufende Verbesserung dieser Steuerfunktion.

Um unsere steuerliche Position zu überprüfen und zu validieren, holt der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern zudem

interne und wenn nötig 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 (Tax CMS) 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 jederzeit sicherzustellen.

Wir verfolgen keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind.

Der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern sowie die dezentralen Steuerabteilungen pflegen ein professionelles, transparentes und kooperatives Verhältnis zu den Steuerbehörden. Die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen ist uns dabei ein wichtiges Anliegen, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten und das Ziel einer ausgewogenen Abgabenlast dabei nicht außer Acht zu lassen.

Steuerliche Bedenken von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können 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.

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

Informations- und IT-Sicherheit

Das zentrale Information Security Management System (ISMS) stellt den Kern der Brose 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 quartalsweise vorhandene Gefährdungen an die Teams des CISO. Brose hält die Risiken im ISMS fest, bewertet und verfolgt sie weiter. In mindestens wöchentlichem 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-Sicherheit nachzuweisen, unterziehen wir uns einer regelmäßigen TISAX-Zertifizierung (Trusted Information Security Assessment Exchange). Im Jahr 2022 wurden 17 Standorte in China, Nordamerika, Mexiko, Europa und Indien gemäß Assessment Level 2 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 Informations- und IT-Sicherheit ergänzen diese verpflichtende Schulung. Darauf aufbauend sensibilisieren wir die Beschäftigten durch themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen. Dabei handelt es sich um Präsenztermine und praktische Handlungsempfehlungen. Für Mitarbeiter in Personalfunktionen und Entwicklungsabteilungen planen wir zusätzliche Unterweisungen, da sie in ihrer täglichen Arbeit besonders häufig auf schützenswerte Daten zugreifen.

Datenschutz

Auch in Sachen Datenschutz sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und sehen die Einhaltung rechtlicher Vorgaben als selbstverständlich an. Dabei sind wir auf die Mitarbeit unserer Angestellten angewiesen. So wird der regelkonforme Umgang mit Daten im Zuge des Datenschutzgesetzes durch den Brose Verhaltenskodex und verbindliche interne Prozesse für alle Mitarbeiter und Funktionen gewährleistet.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union ist dabei von besonderer Bedeutung. Um dieser gerecht zu werden, wurde das EU-Datenschutz-Managementsystem etabliert, welches sich an den VdS-Richtlinien zur Umsetzung der DSGVO (VdS 10010:2017-12 (01)) orientiert. Die Einhaltung der DSGVO wird vom Datenschutzmanager sowie den lokalen Datenschutzkoordinatoren und Datenschutzbeauftragten sichergestellt. Der Datenschutzmanager berichtet dazu regelmäßig an das Compliance Committee und tauscht sich als Teil der Information Security Working Group ebenso regelmäßig mit dem CISO über Strategien, Prozesse und aktuelle Risiken aus.

Interne Vorgaben zur Einhaltung der Verordnung gelten für alle Mitarbeiter europäischer Standorte. Ein E-Learning zum EU-Datenschutz muss von allen Mitarbeitern mit PC-Zugang zweijährlich absolviert werden. Ihr Arbeitsvertrag verpflichtet sie zudem zur Vertraulichkeit. Um die Mitarbeiter darüber hinaus für datenschutzrechtliche Themen zu sensibilisieren, wurden themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen in Form von Präsenzterminen und praktischen Handlungsempfehlungen implementiert. Mitarbeiter der Personalfunktionen und der IT- und Entwicklungsabteilungen haben in ihrer täglichen Arbeit besonders häufig Zugriff auf große Mengen sensibler und personenbezogener Daten. Sie sollen deshalb künftig zusätzliche Unterweisungen erhalten.

Um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten auch beim Outsourcing von Tätigkeiten an Dienstleister ausreichend geschützt sind, werden gesetzlich notwendige Verträge (insb. gemäß Artikel 28 DSGVO) mit Lieferanten, die als Auftragsverarbeiter für uns tätig sind, geschlossen. Im Berichtsjahr wurden lediglich kleinere Vorfälle bekannt, deren Ursachen wir umgehend abgestellt haben.

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 Benchmark-Termine 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 umfangreich 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. RSCI zielt insbesondere auf die Einhaltung von Standards hinsichtlich Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit, Arbeits- sowie Umweltschutz ab und ist ein wesentlicher Baustein des Risikomanagements in Bezug auf unsere Lieferanten. Die Sharing-Plattform führt zu vergleichbaren Prüfungsergebnissen und damit zu einer gegenseitigen Anerkennung der Audit-Ergebnisse im Lieferantennetzwerk. Darüber hinaus ist Brose Teil der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit in der Lieferkette des VDA (Verband der Automobilindustrie), in der wir zusammen mit Automobilherstellern und Tier-1-Lieferanten an einheitlichen Standards zur Umsetzung von Umweltschutz und Menschenrechten arbeiten.

Seit dem Start von RSCI im Jahr 2022 werden Mehrfachauditorien vermieden und damit auch der Gesamtprüfungsaufwand der Industrie minimiert. 2022 hat Brose hierzu die ersten Auditorien in Auftrag gegeben, welche 2023 durchgeführt und in den Regelbetrieb des Risikomanagements der Lieferkette übergehen sollen. 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 Lieferantenverhaltenskodex in zwei Brose Normen zur Nachhaltigkeit zusammengefasst. 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.

2022 haben wir den Status der Lieferanten hinsichtlich der Umsetzungserfüllung der Brose Normen erstmals strukturiert erhoben. Die sich daraus ergebenden Informationen hinsichtlich der Emissionen aus Prozessen, Energiebezug und eingesetzten Materialien bilden eine gute Basis für die weitere Umsetzung unserer Brose Nachhaltigkeitsstrategie mit unseren Lieferanten. Zudem nutzen wir die Einblicke, um den Unterstützungsbedarf unserer Lieferanten hinsichtlich der Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen

einzuschätzen und mit kontinuierlicher Anpassung unseres Trainings- und Schulungsangebots zu reagieren.

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 Qualitätsmanagementmaßnahmen belegen. Dies sind etwa Erstmusterunterlagen 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 Qualitätsmanagementsystem und kontinuierliche Verbesserungen von Prozessen und Produkten. Wir bewerten das Vorhandensein wirksamer Managementsysteme (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. Sie bilden die notwendigen Standards sowie die darüberhinausgehende 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. Ende 2021 haben wir unser Trainingsprogramm in drei verschiedenen Modulen ausgebaut und bieten diese in allen Regionen an, aus denen Brose Waren bezieht. Diese Trainings wurden 2022 in Asien, Nordamerika und Europa angeboten und durchgeführt. Insgesamt haben an den Trainings, die sowohl als Präsenz- als auch Online-Veranstaltung buchbar waren, 19 Teilnehmer von 13 verschiedenen Zulieferern teilgenommen. Um die Reichweite der Trainings und der geteilten Informationen zu steigern und sie für mehr Lieferanten attraktiv zu machen, wurden Pilotprojekte für 2023 gestartet.

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 Lieferantenverhaltenskodex 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.

Grundsätzlich überprüfen wir jeden neuen Lieferanten in seiner vollständigen Leistungsfähigkeit. Dies geschieht über einen Lieferanten-Onboarding-Prozess, eine Lieferantenselbstbewertung sowie zusätzliche Bewertungen beispielsweise 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 unter anderem 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: <https://www.brose.com/de-de/einkauf/einkaufsbedingungen>

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 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, dessen Anforderungen Brose in seinen Beschaffungsprozessen und -strategien seit Veröffentlichung des Gesetzes im Juli 2021 konsequent prüft und verankert.

Warenbezug aus den Regionen und Lokalisierungsquote

Etwa 1.280 Lieferanten aus 55 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir 53 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 25 % aus Nordamerika, 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.

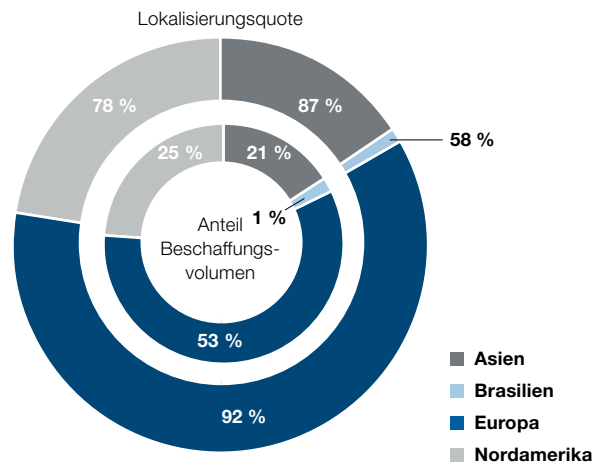
Nachhaltigkeit war 2022 eines der vier Fokusthemen des jährlich stattfindenden Brose Technologietages. Etwa 1.000 Gäste konnten sich vor Ort bei Lieferanten über ihre individuellen Beiträge zur Nachhaltigkeit informieren und zur Umsetzung in Brose Projekten austauschen. Themen umfassten beispielsweise Digitalisierungslösungen zur Kalkulation von Emissionen, emissionsreduzierte Stähle in Brose Produkten sowie Fragen zur Lieferkettentransparenz für Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz.

Ein Lieferant wurde 2022 für besondere Erfolge und Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit erstmals mit einer Lieferantenauszeichnung belohnt.

Die Verleihung fand im Rahmen des Technologietags im Beisein der Geschäftsführung statt und wird von nun an jährlich erfolgen.

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

in Prozent nach Regionen



Vor dem Hintergrund unseres Selbstverständnisses als global agierendes Familienunternehmen mit über 110-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 Multimaterialsysteme, Recyclat-Granulat, Biopolymere und naturfaserverstärkte Verbundmaterialien.

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 2022 sind diesbezüglich keine Bußgelder oder andere, nicht monetäre Strafen ausgesprochen worden.

Brose bilanziert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte bereits seit über zwei Jahrzehnten mit dem eigens entwickelten Bewertungsstandard Brose Norm 590020. Mit diesem Tool werden nicht nur die CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus bewertet, sondern auch 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. Wir ermitteln außerdem, wie hoch der Anteil an wiederverwert-

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

Durch die 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. 2021 wurde das System auf den Standort Taicang/China ausgeweitet, wodurch 18 Standorte mit dem Energiemanagementsystem zertifiziert waren. Im Jahr 2022 arbeiteten insgesamt 55% der Mitarbeiter an einem ISO-50001-zertifizierten Standort. Die jeweiligen ISO-Zertifikate veröffentlichen wir auf der Brose Webseite.

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 eingestuften 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 beim vermehrten Einsatz von Kunststoffen mit Rezyklat-Anteil oder solchen mit besserer Ökobilanz.

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

lem in Bezug auf geringere Baugröße sowie reduziertes Gewicht und Energieverbrauch. Im Berichtsjahr haben wir mehrere Produkte in allen Geschäftsbereichen weiterentwickelt. Berechnungsgrundlage ist die vereinfachte Ökobilanzierung nach Brose Norm BN 590020, die auf EN-ISO 14040, 14044 und 14067 basiert. Sie erfolgt in einem spezifischen Tool, das kontinuierlich beispielsweise hinsichtlich der Datengrundlage weiterentwickelt wird. Die definierte Nutzungsphase bezieht sich dabei auf eine Laufleistung von 200.000 km – berücksichtigt werden dabei Diesel-, Benzin- und Elektroantriebe.

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 durch Einsparmaßnahmen wie Gewichtsreduktion und Logistikoptymierungen insgesamt 345.356 t CO₂ im Jahr 2022 eingespart.

Die Reduktion entspricht im Durchschnitt 4,1 % der jährlichen produktbezogenen CO₂-Emissionen. 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 branchenspezifisch einschlägigen Umweltaanforderungen eingehalten werden. Durch die Anwendung internationaler Standards sorgt Brose für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit.

Energie und Emissionen

Im Jahr 2022 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 1.544.835.600 MJ. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und Verwaltungsgebäude benötigen.

Die bei Brose hauptsächlich genutzte Energieform ist mit 58 % elektrische Energie, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf Stromeigenerzeugung und La-

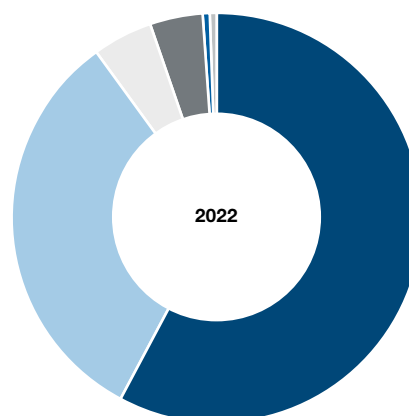
ckieranlagen. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt bei 43 %, der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch bei 26 %.

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 338 kWh/T€. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkkosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an.

Energieverbrauch

in Megawattstunden nach Energieform

	2020	2021	2022
	MWh	MWh	MWh
■ Strom	216.298	242.787	250.076
■ Erdgas	127.239	137.059	140.020
■ Kraftstoffe	21.449	20.651	20.933
■ Fernwärme	14.766	16.918	17.082
■ Heizöl	932	499	444
■ Flüssiggas	689	559	566
Gesamt	381.373	418.473	429.121



Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir haben uns im Rahmen unseres Umweltprogramms bis inklusive 2024 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 des Energieverbrauchs im Jahr 2019 definiert. Gleichzeitig sollte in diesem Zeitraum in den drei Geschäftsbereichen der produktbezogene CO₂-Ausstoß um 220.000 t sinken.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie der Reduktion von Treibhausgasen, 40 Einzel-

maßnahmen in unseren Produktionsstandorten umgesetzt. Damit sparen wir 1,2 GWh pro Jahr ein. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, welche über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen – so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung.

Zudem haben wir am Standort Coburg im Jahr 2022 eine weitere, energieeffiziente Servopresse installiert. Laut Herstellerangaben ist der Energiebedarf aufgrund des servomechanischen Antriebs und des installierten Systems zur

Energierückgewinnung um etwa 40 % geringer als bei konventionellen Anlagen. Diese Angaben haben wir durch interne Messungen überprüft. Mit einer Stromverbrauchsreduktion von 77 % wurden die Erwartungen zum Einsparpotenzial deutlich übertroffen.

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

in Megawattstunden

	2020	2021	2022
MWh	1.629	1.795	1.249

Zudem haben wir in den letzten Jahren die Beschaffung 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 sukzessiven Austausch der Klimakammern können wir zudem die Gesamteffizienz unseres Versuchsbereichs Exterieur kontinuierlich steigern.

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)

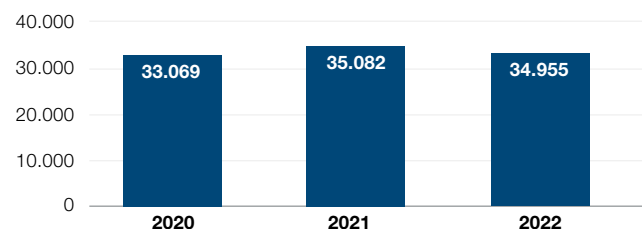
- indirekten Emissionen aus bezogenem Strom und Fernwärme (Scope-2)
- allen weiteren indirekten Emissionen aus Herstellungs- und Transportprozessen in der Lieferkette und sonstigen indirekten Emissionen aus der Produktnutzung oder der Abfallsorgung. Dazu gehören auch Emissionen durch Geschäftsreisen (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 2022 beliefen sich auf 34.955 t CO₂-Äquivalent. Die Scope-1-Emissionen liegen auf dem Vorjahresniveau. Die Scope-2-Emissionen konnten durch den höheren Anteil erneuerbarer Energien auf 88.567 t CO₂-Äquivalent reduziert werden.

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

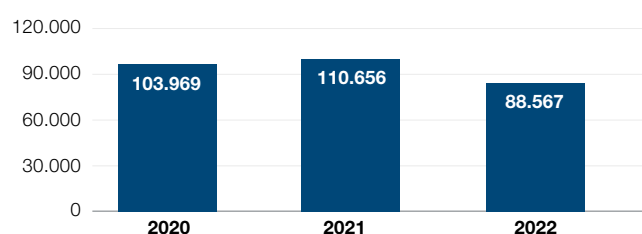


Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie

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 55 % auf unsere asiatischen Standorte und mit 18 % auf Europa – hier werden aus organisatorischen Gründen auch Brasilien und Südafrika einbezogen.

Scope-2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

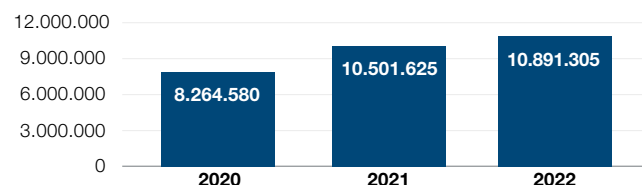


Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2022 belief sich auf 10.891.305 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 Disclosure Project berichtet. Es werden drei verschiedene Quotienten angegeben. Hierbei handelt es sich um das Verhältnis der Scope-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

	2020	2021	2022	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
t CO ₂ /Mio. € Umsatz	27,5545	27,0888	19,3003	-28,8 %
t CO ₂ /Mitarbeiter	5,417	5,6988	4,6847	-17,8 %
t CO ₂ /MWh	0,3603	0,3465	0,2878	-16,9 %

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 erweiterten wir den Umfang an Bauteilen für die Erstausrüstung von Serienfahrzeugen. 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. Des Weiteren wurde im Berichtsjahr ein neuer Aluminiumwerkstoff in das Materialportfolio der additiven Fertigung aufgenommen, welcher auf Basis von nachhaltigen Sekundäraluminium erzeugt wird. Damit soll perspektivisch ein Großteil der Fertigungsumfänge produziert werden, insofern es die Produkthanforderungen zulassen. 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.

Materialeinsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

	2020		2021		2022	
	Materialeinsatz	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Materialeinsatz	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Materialeinsatz	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
Stahl	324.617	-14,75 %	420.445	+29,52 %	401.599	-4,48 %
Gefüllter/Verstärkter Kunststoff	63.746	-6,18 %	68.095	+6,82 %	87.727	+28,83 %
Kupfer/Kupferlegierungen	9.017	-37,78 %	15.540	+72,34 %	10.639	-31,54 %
Kunststoffe	14.704	+0,1 %	13.685	-6,93 %	21.191	+54,85 %
Aluminium/Aluminiumlegierungen	14.744	-5,78 %	10.388	-29,54 %	17.116	+64,77 %
Sonstige Metalle	6.796	-31,03 %	7.382	+8,62 %	8.998	+21,89 %
Elastomere	1.177	+53,66 %	1.398	+18,78 %	1.002	-28,33 %
Magnesium/Magnesiumlegierungen	727	+101,94 %	887	+22,01 %	831	-6,31 %
Zink/Zinklegierungen	691	-0,1 %	620	-10,27 %	602	-2,90 %
Sonstiges	0	-100* %	0	0	0	0
Gesamt	436.220	-13,67 %	538.440	+23,50 %	549.704	+2,09 %

*Sonstiges in aufgeführten Materialien aufgegangen

Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

	2020		2021		2022	
	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff
Stahl	324.617	142.832	420.445	105.111,25	401.599	100.399
Kunststoff	78.450	23.535	81.780	3.271,2	109.919	4.396
Aluminium	14.744	8.846	15.540	6.216	17.116	6.846
Kupfer	9.017	3.877	10.388	0	10.639	0
Gesamt	426.828	179.090	537.048	114.598,45	539.272	111.641

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.

2022 haben wir für uns das Ziel gesetzt, bis Ende 2024 Abfallvermeidungs- beziehungsweise Reduzierungsprojekte durchzuführen und mindestens 5 % der Abfallmenge unserer Produktionsstandorte (1.641 Tonnen) zu reduzieren.

Eine Aufzeichnung der Abfallwege gewährleistet, dass der Abfall entsprechend den gesetzlichen Vorschriften abtrans-

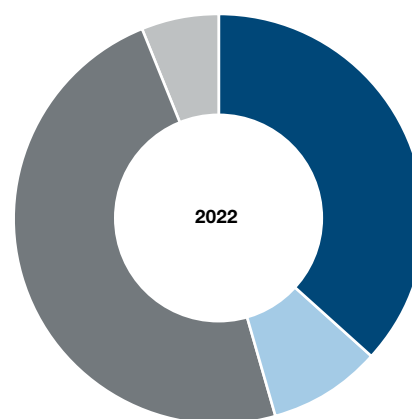
portiert und verwertet oder entsorgt wird. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswahl der Entsorgungsbetriebe gesetzliche Vorgaben, vorhandene Genehmigungen und durchgeführte Dienstleisteraudits, damit die verschiedenen Abfallsorten fachgerecht entsorgt werden. Abfälle werden fast ausschließlich lokalen Entsorgungsbetrieben 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 98,0 % (VJ 98,1 %) die meisten unserer Entsorgungsunternehmen als vorbildlich bewertet werden. Bei keinem von ihnen haben wir Verstöße gegen rechtliche Anforderungen festgestellt. Bei 2,0 % (VJ 1,9 %) der Entsorgungsbetriebe erwarten wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere betrifft dies Aspekte der Dokumentation.

Menge der Abfallarten⁵

in Tonnen

	2020	2021	2022
■ Abfall zur stofflichen / energetischen Verwertung	13.599	13.571	13.770
■ Hausmüll / Gewerbeabfälle	2.627	3.021	3.365
■ Metallischer Abfall (Schrott)	13.594	16.087	18.048
■ Sonderabfall	2.130	2.308	2.276
Gesamt	31.950	34.987	37.459



⁵ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen im Geschäftsjahr 2022 hat sich gegenüber dem von 2021 nicht verändert. In Relation zum Umsatz beziehungsweise der Anzahl der Mitarbeiter ist der Wasserbedarf etwas gesunken. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter und Arbeitstag liegt bei circa 76 Liter. Wasser wird bezogen als Brunnenwasser (30 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (70 %). 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. Die im „Water-Share-Point“ nach Region, Reinheitsgrad beziehungsweise Verwendung gewichtete Erfassung der Wasserströme trägt lokal nicht zur Erhöhung der Transparenz und Identifizierung der Einsparpotentiale bei. 2023 entfällt der „Water-Footprint-Share-Point“ und der Wasserverbrauch wird nur noch über das allgemeine Umweltkennzahlensystem erfasst.

Das Einsparpotenzial in der Oberflächentechnik ist nach wie vor das relevanteste, da bei dieser der größte Wasserverbrauch anfällt. Sie weist einen Anteil von 98 % am Prozesswasserbedarf auf, welcher wiederum 12 % des gesamten Frisch-/Trinkwasserbedarfs entspricht. Aufgrund dessen entwickeln wir das neue Abwasserkonzept für die Oberflächenbeschichtungsanlage weiter: Durch Verdampfer bleibt das Wasser innerhalb der Anlage in getrennten Kreisläufen. Das mit höherem Energieaufwand verbundene Verfahren hat nur 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 Gewichtungungsverfahren für Frisch- und Abwasserreduzierung eingeführt, welches 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 identifizieren die Umweltfachkräfte alle relevanten Anforderungen an die Anlage mit der den Beschaffungsprozess begleitenden Vorlage „EHS-Tracker“ und legen diese im Lastenheft fest, um dann vom Anlagenhersteller berücksichtigt zu 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 Tauchlackierungsverfahren 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. Bei der abwasserfreien KTL-Anlage in China wurde der Wasserbedarf nochmals halbiert.

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 39 % des Frischwassers – 12 % wurden als Prozesswasser für Oberflächentechnik benutzt. Für die Bewässerung haben wir 47 % und für Reinigungs- und Waschprozesse 2 % des Frischwassers eingesetzt. Brunnenwasser verwenden wir an den deutschen Standorten fast ausschließ-

lich 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. Dabei benötigen wir Wasser nur in wenigen Produktionsprozessen.

Abwassereinleitungen und deren Wasserqualität

Im Jahr 2022 sind bei der Brose Gruppe 621.000 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 die störungsfreie 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.

Aufgrund effizient ausgelegter Anlagen und optimierter Abläufe ist der Wasserverbrauch für unsere technischen Prozesse an den Standorten inzwischen weitestgehend optimiert. Dies belegt beispielsweise die durch den Bundesstaat Querétaro verliehene Auszeichnung „Verantwortungsvoller Umgang mit der Ressource Wasser“ für das Werk Aeropuerto/Mexiko. Dass nur drei der sieben Umwelt-Cluster die oben beschriebene Zielstellung der Wassereinsparung im Berichtszeitraum realisieren konnten, liegt insbesondere an den verbliebenen geringen Reduzierungspotentialen.

Weitere Überlegungen und Prüfungen bezüglich wirtschaftlicher und sinnhafter Potenziale haben ergeben, dass die Standorte bereits 2021 einen hohen Standard erreicht hatten und im Umweltprogramm 2022/2024 kein neues Ziel zur Senkung des „Water-Footprint“ zu setzen sind. Reduzierungsmöglichkeiten bestehen bei der Bewässerung von Grünanlagen, auf die vorerst nicht verzichtet werden soll. An einigen Standorten wird durch den Einsatz von Tropfwassersystemen oder resistenten Grasarten der Wasserbedarf bereits gesenkt.

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, der steigenden Konzentration von CO₂ in der Atmosphäre sowie in der Stickstoffbelastung 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 Fahrzeuggesamtgewicht kann auch der CO₂- und Schadstoffausstoß während des Lebenszyklus sinken, in den unsere Erzeugnisse eingebunden sind. Zudem reduzieren materialeffiziente Komponenten und Prozesse den Verbrauch natürlicher Ressourcen und Flächen.

Mitarbeiter und Gesellschaft

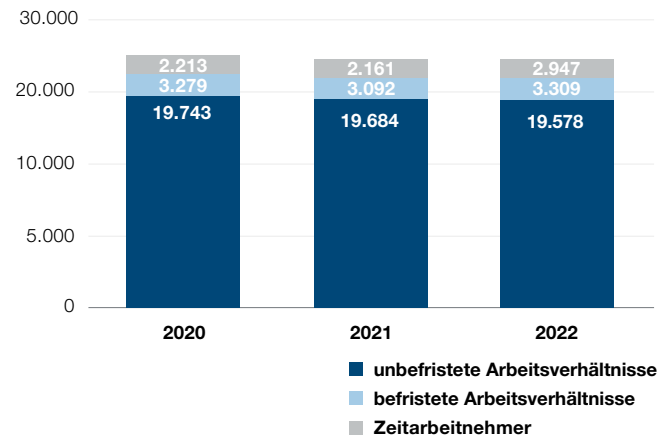
Qualifizierung und Entwicklung, Arbeitswelt und Sozialleistungen sowie zukunftsweisende Personalkonzepte tragen dazu bei, Mitarbeiter anforderungs- und bedarfsgerecht einzusetzen, sie an das Unternehmen zu binden und Brose weltweit als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren.

Neustrukturierung der Personalarbeit

Die Personalarbeit wurde im Rahmen der Transformation im Jahr 2022 neu ausgerichtet. Dies umfasst sowohl den organisatorischen Aufbau weltweit als auch die Art der Leistungserbringung. Weitere Anpassungen der globalen HR-Organisationsstruktur sowie die Implementierung neuer technischer Standards, wie beispielsweise der neuen HR-IT-Plattform, werden 2023 abgeschlossen sein. HR-Prozesse werden flankierend verschlankt und digitalisiert, um standardisierte administrative Aufgaben zu vereinfachen und zu reduzieren.

Beschäftigte

nach Arbeitsvertrag (ohne Joint Venture)⁶



⁶Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen. Daraus ergeben sich auch für 2020 und 2021 Anpassungen der Daten.

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. Geschlechterspezifische Unterschiede sind auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen.

Jährlich werden Vergleichsstudien mit Unterstützung eines unabhängigen, externen Dienstleisters durchgeführt, um das aktuelle Marktniveau zu analysieren. Die Analysen fließen in die Überlegungen zur Grund- sowie Gesamtvergütung ein. Damit erhält jeder Mitarbeiter eine marktgerechte Vergütung.

Den Gehaltsveränderungen wird die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie die individuelle Leistung des Mitarbeiters zugrunde gelegt. Hierzu setzen wir in der Brose Gruppe auf den jährlichen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess. Vorgesetzte bewerten ihre Mitarbeiter auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen vertrauliche Feedback-Gespräche. An

diesem Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess nehmen weltweit rund 9.300 Mitarbeiter sowie Führungskräfte teil. Rund 73 % der Beteiligten waren im Jahr 2022 männlich und 27 % weiblich. Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitern 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 auch Leistungen wie Mitarbeiterverpflegung, sportliche Aktivitäten, eine betriebliche und private Altersvorsorge sowie günstige Einkaufskonditionen im Brose Shop.

Unter dem Motto „Fit bleiben, die Umwelt schonen und Geld sparen“ bietet Brose seinen Mitarbeitern an den deutschen Standorten ein 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 in Deutschland ergänzend anbietet.

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

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Bezogen auf das Jahresbruttoeinkommen 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 6.200 Mitarbeitern einbezogen. Hierbei sind ausschließlich Stammbeschäftigte erfasst. An den deutschen Standorten finden Tarifverträge unmittelbar Anwendung beziehungsweise es gibt betriebliche Regelungen, die an Tarifverträge angelehnt sind.

Standardisierte und vergleichbare Jobprofile

In unserer Unternehmensgruppe gibt es bislang mehr als 10.000 unterschiedliche Stellenbeschreibungen, die Aufgaben, Ziele und Qualifikationen definieren und für diverse Personalprozesse genutzt wurden. Im Berichtsjahr wurde daher das Projekt „Globale Job-Architektur“ (GJA) weiterentwickelt, welches weltweit einheitliche und transparente Rollenprofile festlegt. Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen werden hier pro Profil festgelegt und mit einheitlichen Qualifikationsanforderungen hinterlegt. So können Mitarbeiter und Vorgesetzte beispielsweise einsehen, welche Entwicklungs- und Einkommensmöglichkeiten bestehen, welche Weiterbildungsmaßnahmen benötigt werden und welche Qualifikation erforderlich ist, um eine bestimmte Weiterentwicklung anzugehen. Außerdem können die Informationen für die systemgestützte Personalkosten-, Personalbedarfs- und Nachfolgeplanung genutzt werden.

Die Datenbasis und derzeitigen Anwendungsmöglichkeiten der GJA wurden im Herbst 2022 im HR-System mit einer Pilotgruppe von etwa 1.300 Mitarbeiter verschiedener Funktionen erprobt. Die weltweite Einführung sowie ein Folgeprojekt zum Ausbau der Datenqualität und der Anwendungsmöglichkeiten wurde nach erfolgreicher Pilotphase für die Jahre 2023/2024 freigegeben.

Soziale Angebote im Fokus

Brose überprüft kontinuierlich sein Angebot an freiwilligen Sozialleistungen. Besonderes Augenmerk richten wir hierbei auf Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Mitarbeiterberatung und der präventiven Gesundheitsvorsorge. Wertvolle Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung unserer Angebote liefert uns die Auditierung durch die Zertifizierungsgesellschaft berufundfamilie Service GmbH. Mit diesem unabhängigen Partner führen wir seit 2010 regelmäßige (Re-)Zertifizierungen 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. Der Brose Kids Club ist als eigene Marke im Produktportfolio der Brose Gruppe fest etabliert. Je nach Standort ist er für Mitarbeiterkinder im Alter von einem bis 14 Jahren zugänglich und umfasst die Angebotsmodule Krippe, Kindergarten, Hort, Jugendakademie und Ferienbetreuung. Allein am Stammsitz Coburg und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in Ostrava/Tschechien sind insgesamt 14 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 zudem 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“ Familienangehörige dieser Mitarbeiter auch im privaten Umfeld. So soll die soziale Bindung an die Region nachhaltig gestärkt und das Abwandern von Fachkräften verhindert werden.

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland setzen wir zudem auf das Angebot der Angehörigenpflege für Mitarbeiter an den Standorten Coburg und Bamberg. Mitarbeiter können Kurzzeitpflegeplätze nutzen, die von einem gemeinnützigen Kooperationspartner bereitgestellt werden. Brose kooperiert dazu mit dem Caritasverband der Stadt und dem Landkreis Coburg e.V. als Träger der Sozialeinrichtung. Eine sinnvolle Ausweitung dieses Angebotes wird zweijährig überprüft.

Betriebliche Altersvorsorge

Die Rückstellungen für eine betriebliche Altersvorsorge und ähnliche Verpflichtungen der Brose Gruppe weltweit belaufen sich zum Ende des Berichtszeitraums 2022 auf insgesamt 523 Mio. Euro (nach IAS 19). Bei den unterschiedlichen Altersvorsorgeplänen in Deutschland handelt es sich hauptsächlich um unternehmensfinanzierte Direktzusagen. Für den überwiegenden Anteil der Mitarbeiter bestehen diese in Form von beitragsorientierten Leistungszusagen. Die Höhe des Beitrags richtet sich dabei insbesondere

nach dem Einkommen der Mitarbeiter. Daneben existieren aus der Vergangenheit auch noch endgehaltsbezogene Leistungszusagen. Durch die Teilnahme an einer Entgeltumwandlung (Deferred Compensation) haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich eine zusätzliche versicherungsförmige Altersvorsorge aufzubauen, deren Abwicklung durch externe Versorgungsträger erfolgt. Ausländische Altersvorsorgemodelle im Rahmen der Deferred Compensation bestehen teilweise aus Beiträgen durch Mitarbeiter und das Unternehmen.

Systematische Mitarbeiterentwicklung

Wir legen großen Wert auf die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter und unterstützen diese mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot, bestehend aus Formaten wie Klassenraumtrainings, virtuellen Klassenraumtrainings und Online-Trainings zum Auf- und Ausbau der Produkt-, Methoden-, Führungs- und Sprachkompetenz sowie der persönlichen Entwicklung. Zusätzlich stellen Unterweisungen am Arbeitsplatz die fachliche Qualifizierung sicher.

Unser internes Trainingsangebot fokussiert sich auf die Anforderungen des Unternehmens und unterstützt die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen und geschäftskritischen Ansprüche unter Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Ziele. Im Jahr 2022 wurden über 17.000 Teilnehmer in internen Trainings geschult (indirekte Mitarbeiter). Parallel dazu entwickelte Brose vor dem Hintergrund einer lebenslangen und selbstbestimmten Lernkultur das Online-Schulungsangebot weiter und stellte neue virtuelle Klassenraumtrainings, Lernvideos und Online-Trainings bereit.

Durchschnittlich drei Stunden Lerninhalte absolvierten die etwa 4.200 aktiven Brose LinkedIn-Learning-Nutzer 2022 und schlossen damit rund 220.000 Lernvideos auf der globalen Online-Lernplattform LinkedIn Learning ab. Außerdem ist im Lernmanagementsystem myLearning (SAP SuccessFactors) das gesamte Brose Lernangebot verfügbar und dokumentiert. Dieses erleichtert und fördert selbstgesteuertes und zielgerichtetes Lernen im Arbeitsalltag.

In Sachen Nachhaltigkeit sind alle unsere Mitarbeiter und die Geschäftsführung verpflichtet, das Training „Grundlagen Nachhaltigkeit“ zu absolvieren, welches 2023 weiter ausgebaut werden soll.

Vielfältige Karrierewege

Für Brose ist ein systematischer Kompetenz- und Erfahrungsausbau sowie ein einheitlich hoher Qualitätsstandard für die zielgerichtete Vorbereitung auf Führungstätigkeiten oder Aufgaben in der Projektleiter- oder Fachlaufbahn unabdingbar. Deshalb haben wir 2021 eine neue Systematik zur Karriereplanung eingeführt. Im Mittelpunkt der Karrierebausteine@ BROSE steht der Erwerb von bereichs- und funktionsübergreifenden Kenntnissen, internationalen Erfahrungen sowie die Leitung eines globalen Projekts. Im Jahr 2022 wurden die Karrierebausteine als Entwicklungsvoraussetzung noch stärker bei der zielgerichteten Nachfolgeplanung beachtet.

Die systematische Weiterentwicklung von Top-Talenten war 2022 weiterer Fokus der Personalentwicklungsaktivitäten. Ziel ist es, 75 % der offenen Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. Um die Nachfolge wichtiger Positionen im Unternehmen zu sichern, haben wir Führungskräfteentwicklungsprogramme mit einer Laufzeit von 15 bis 18 Monaten gestartet. Außerdem wurde der Prozess der internen Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen systematisiert und gruppenweit einheitlich ausgerollt.

Seit Anfang 2022 wird der Performance- und Talentmanagementprozess (PTM) durch die Einführung von myHR (SAP SuccessFactors) einheitlich in SAP SuccessFactors abgebildet. Der überarbeitete Prozess und das System fördern die Mitarbeiterentwicklung, die passgenaue Besetzung interner Vakanzten, die Nachfolgeplanung sowie die systematische Identifikation von Leistungs- und Potenzialträgern in der Brose Gruppe weltweit.

Leistungsbeurteilungsgespräche im Rahmen des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses

(PTM) bilden die Grundlage zur Leistungsbewertung aller Angestellten weltweit. Das PTM-System liefert erforderliche Informationen für individuelle Leistungsbeurteilung und Entwicklungsgespräche. Im gewerblichen Bereich wird ein vereinfachter Prozess durchgeführt.

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: Schnupperpraktika, 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. Zusätzlich sind wir auf verschiedenen Social-Media-Kanälen aktiv, um Einblicke in den Ausbildungsalltag zu geben und engagieren uns bei der Wissensfabrik Deutschland sowie der Initiative Junge Forscher und Forscherinnen zur innovativen Begleitung von Schulprojekten.

Seit über 90 Jahren bildet Brose aus – im Berichtsjahr waren es fast 400 Auszubildende und duale Hochschulstudenten, die bei Brose einen Beruf erlernten. Davon befanden sich etwa 40 % an ausländischen Standorten in den USA, Brasilien, Kanada, Frankreich, Tschechien, der Slowakei und Großbritannien. Das Ausbildungsangebot umfasst elf gewerblich-technische und kaufmännische Berufe sowie zehn duale Hochschulstudiengänge. Wir erweitern das Angebot der dualen Berufsausbildung kontinuierlich.

Nachdem wir 2020 die neue Fachrichtung „Embedded Systems“ in den Studiengang Elektrotechnik aufgenom-

men hatten, ergänzten wir das Angebot 2022 um den Studiengang „Informatik – Intelligente Systeme“. Mit diesen Qualifikationen sind unsere Auszubildenden gut für den Arbeitsmarkt in der IT vorbereitet.

Kompetenzaufbau in der Fertigung

Um auch für unsere Mitarbeiter in der Produktion ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben und sie langfristig zu binden, benötigt es auf ihre Bedürfnisse und Arbeitsrealität zugeschnittene Maßnahmen. Dafür bauen wir mittel- bis langfristig den Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad in unseren Werken aus, stärken deren Wettbewerbsfähigkeit und setzen flankierend Personalmaßnahmen um.

Im Jahr 2022 haben wir dazu das Projekt „Upskilling Blue Collars“ ins Leben gerufen, um eine systematische und standardisierte Entwicklung von Mitarbeiter in der Fertigung zu gewährleisten. Ein globaler Potenzialidentifizierungsprozess erfasst dazu die vielversprechendsten und motiviertesten Fertigungsmitarbeiter, welche in Form von Entwicklungsprogrammen wie Trainings zielgerichtet weiterentwickelt werden. So wollen wir eine interne Weiterentwicklungsquote von 75 % erreichen. Die Steuerung erfolgt durch das zentrale Personalwesen.

Außerdem entwickeln wir Maßnahmen für eine ebenso attraktive wie gesunde Arbeitsumgebung. So sollen Fertigungsmitarbeiter verstärkt an das Unternehmen gebunden werden. Unser Ziel ist es, Fehlzeiten und Mitarbeiterfluktuation nachhaltig auf Werte deutlich unter dem Marktdurchschnitt zu reduzieren.

Vielfalt im Unternehmen

Unsere Unternehmensgruppe ist auf fast allen Kontinenten dieser Welt präsent. Rund 69 % der Belegschaft ist an ausländischen Standorten tätig. Gemeinsam repräsentieren wir 94 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 Abschlussarbeiten 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. Interkulturelle Trainings schulen alle Brose Mitarbeiter bezüglich der internationalen Herausforderungen und stellen eine effektive und erfolgreiche Zusammenarbeit sicher. 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 sind in Deutschland im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden – ebenso liegen weder Erhebungen noch Erkenntnisse über relevante Vorfälle an unseren ausländischen Standorten vor.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir den für alle Mitarbeiter verbindlichen Brose Verhaltenskodex neu aufgelegt. Das Thema „Fairness und Vielfalt“ sowie die geschützten Merkmale gegen Diskriminierung wurden in diesem Zuge überarbeitet. Dabei achtet Brose auf die international anerkannten Menschenrechte und fördert die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, denn Beleidigungen, Diskriminierungen und Belästigungen widersprechen unseren Grundprinzipien der Zusammenarbeit und werden nicht akzeptiert.

Vielmehr ist Wertschätzung gegenüber jeglicher Andersartigkeit unserem Verständnis nach ein Schlüssel für die erfolgreiche weltweite Zusammenarbeit. 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 Sozial- und Gesundheitsmanagement verbindet sozial-integrative Mitarbeiter- und Familienangebote mit präventivem und akutem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus sind wir Mitglied im Bundesverband Betriebliche Soziale Arbeit e.V. (bbs) 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 wie etwa „10.000 Schritte am Tag“.

Diese Angebote sind allen Mitarbeitern über diverse Kanäle wie die myBrose App, das Intranet, Aushänge und Gesundheitspromotoren zugänglich. Letztere sind als Vertreter der Belegschaft in den Arbeitskreis Gesundheit involviert. Ak-

tuelle Bedarfe der Belegschaft werden in spezifischen Mitarbeiterbefragungen erhoben. So fand Ende 2022 eine globale Mitarbeiterbefragung an 55 Standorten mit insgesamt 26.000 Teilnehmern statt. Der Fokus lag dabei auf Themen wie Arbeitsumgebung und -bedingungen, Anerkennung und Leistungsgerechtigkeit, Führung, Engagement und Verbundenheit sowie Zusammenarbeit. Die Auswertung dieser Befragung erfolgt 2023. 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 ganzheitlichen 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. Ein Gesundheitswegweiser in Form eines gedruckten Flyers fasst zudem alle Angebote und Ansprechpartner übersichtlich zusammen. 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 Leiharbeitnehmer und temporären Mitarbeiter berücksichtigt. Ausgenommen hiervon sind Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitern. 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. Beinaheunfälle 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, wie beispielsweise Betriebliches Vorschlagswesen, Einbringung von Vorschlägen über den Betriebsrat in den Arbeitsschutzausschuss oder Mitwirkung an der vom Vorgesetzten durchgeführten Vorfalleanalyse (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 126 solcher Unfälle gemeldet. Dabei ereigneten sich 117 Unfälle in Werksfunktionen, drei in den Geschäftsbereichen und sechs in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2022 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 4.8.

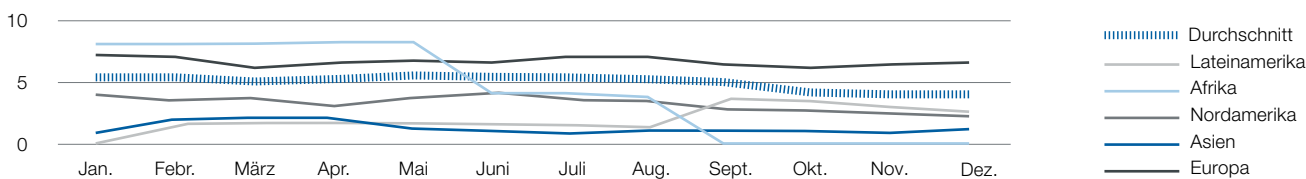
Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

	2020		2021		2022	
	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	137	25	115	31	101	26
Nordamerika	19	38	31	34	17	77
Lateinamerika	0	0	0	0	2	15
Asien	17	5	5	10	6	22
Afrika	0	0	2	15	0	0
Gesamt	173	25	153	31	126	33

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2022

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.

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. Ein Beispiel hierfür ist die Automatisierung des bisher manuellen Einpressvor-

gangs eines Gehäuses in Pune/Hinjewadi. Zudem wurden zum Beispiel in Hallstadt vollautomatisierte Hubgestelle für eine ergonomischere Handhabung von Kleinteilebehältern angeschafft.

Außerdem sind die Physiotherapeuten der Standorte regelmäßig in Arbeitsplatzbegehungen eingebunden. Sie beurteilen ergonomische Aspekte zusätzlich aus medizinischer Perspektive und geben Mitarbeitern Hinweise zu gesundheitsgerechten Bewegungsabläufen an ihrem Arbeitsplatz. Im Berichtsjahr und im Jahr 2023 werden sie außerdem extern zum Thema Arbeitsplatzergonomie geschult.

Brose hat im Berichtsjahr mehrere Preise im Bereich Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit erhalten (z.B. Ostrava: Safe Company Award; Coventry: ROSPA Silver Award; Geschäftsbereich Türsysteme: Nissan Sustainability Award). Außerdem ist Brose für weitere Preise nominiert, deren finale Entscheidung noch aussteht.

Gesellschaftliches Engagement

Unser Familienunternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und fördert Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu haben wir 2022 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 großen Wert darauf, Brose als Förderer sozialer, schulischer und kultureller Projekte zu positionieren. Angesichts aktueller Krisenzeiten und schwieriger wirtschaftlicher Situationen haben wir im Berichtsjahr den finanziellen Umfang unseres Engagements angepasst. In Summe reduzierten wir unsere Aufwendungen um 5 % gegenüber dem Vorjahr.

Sport

Sport ist für Brose mehr als nur ein Hobby, denn er erfordert Einsatzwillen, Disziplin, Leidenschaft und Teamgeist – Eigenschaften, mit denen sich auch Brose identifiziert. Die Förderung von Sport ist uns daher besonders wichtig und trägt dazu bei, die Attraktivität unserer Standorte und unseres Unternehmens zu steigern.

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.

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.

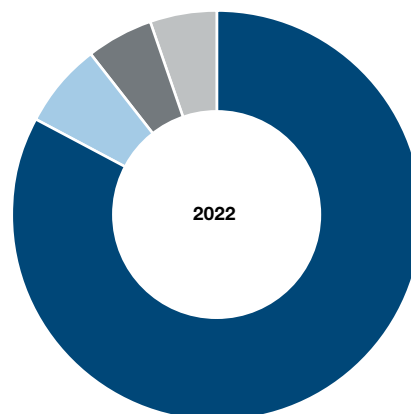
Kultur

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.

Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

	2020	2021	2022
■ Sport	5.859	4.327	4.135
■ Bildung	275	390	338
■ Kultur	207	255	251
■ Soziales	245	292	262
Gesamt	6.586	5.264	4.986



Max Brose Hilfe

Bereits unser Firmengründer engagierte sich für Bedürftige. In seinem Namen unterstützt der gemeinnützige Verein Max Brose Hilfe e. V. weltweit soziale und humanitäre Projekte. Jeder Mitarbeiter der 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 % 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

	2020		2021		2022	
	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
Deutschland	17.072	-14,60 %	16.492	-3,40 %	15.902	-3,58 %
USA	4.535	-10,04 %	6.055	+33,50 %	6.158	+1,67 %
Tschechien	3.588	-14,35 %	3.595	+0,20 %	3.747	+4,23 %
Kanada	2.046	-18,00 %	1.704	-16,72 %	1.864	+9,39 %
Mexiko	1.844	-23,71 %	1.975	+7,10 %	2.153	+9,01 %
Großbritannien	1.847	-23,39 %	1.986	+7,53 %	1.581	-20,39 %
Rest	2.137	-19,21 %	3.275	+59,44 %	3.550	+8,40 %
Gesamt	33.069	-15,61 %	35.082	+6,36 %	34.955	-0,36 %

Scope-2-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2020		2021		2022	
	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
China	30.561	-19,10 %	33.921	+10,99 %	44.432	+30,99 %
USA	14.922	-5,00 %	16.562	+10,99 %	15.325	-7,47 %
Mexiko	10.474	-30,04 %	11.638	+11,11 %	13.139	+12,90 %
Deutschland	8.602	-29,85 %	8.640	+0,44 %	301	-96,52 %
Kanada	357	-86,60 %	285	-20,17 %	287	+0,70 %
Großbritannien	1.763	-30,07 %	1.544	-12,42 %	1.430	-7,38 %
Slowakei	1.558	+28,13 %	814	-47,75 %	0	-100,00 %
Indien	1.232	+21,95 %	267	-78,33 %	568	+112,73 %
Tschechien	32.217	+14,78 %	34.368	+6,68 %	12.453	-63,77 %
Rest	2.283	-20,51 %	2.617	+14,63 %	632	-75,85 %
Gesamt	103.969	+13,99 %	110.656	+6,43 %	88.567	-19,96 %

Scope-3-Emissionen

nach Kategorien in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2020		2021		2022	
	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
Nutzung der verkauften Güter	6.541.994	-11,44 %	8.323.234	+27,23 %	8.443.439	+1,44 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)	1.299.771	-9,03 %	1.678.268	+29,12 %	1.874.292	+11,68 %
Verarbeitung der verkauften Güter	179.100	-13,29 %	225.980	+26,18 %	257.297	+13,86 %
Kapitalgüter	96.013	7,12 %	86.634	-9,77 %	73.175	-15,54 %
Upstream Transport und Verteilung	58.659	11,35 %	76.515	+30,44 %	103.925	+35,82 %
Pendeln der Arbeitnehmer	28.345	-52,40 %	37.804	+33,37 %	46.041	+21,79 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)	25.011	-21,95 %	28.476	+13,85 %	39.623	+39,15 %
Geschäftsreisen	11.402	-59,54 %	12.861	+12,80 %	15.574	+21,10 %
Downstream Transport und Verteilung	17.593	-22,31 %	23.686	+34,63 %	29.383	+24,05 %
Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	5.671	-7,32 %	7.022	+23,82 %	7.368	+4,93 %
Produzierter Abfall	1.021	-19,23 %	1.145	+12,14 %	1.187	+3,60 %
Gesamt	8.264.580	-11,53 %	10.501.625	+27,07 %	10.891.305	+3,71 %

Menge der Abfallarten⁷

in Tonnen nach Regionen

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
Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	-17,12 %	-24,81 %	-21,00 %	-12,53 %	-19,20 %
2021					
Asien	1.835	479	900	391	3.605
Nordamerika	5.372	1.026	3.833	100	10.331
Europa	5.444	1.471	11.220	1.742	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
Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	-0,21 %	+15,00 %	+18,34 %	+8,36 %	+9,51 %
2022					
Asien	1.838	539	1.692	444	4.513
Nordamerika	5.736	1.260	3.811	122	10.929
Europa	5.444	1.449	12.496	1.674	21.063
Lateinamerika	664	70	38	35	807
Afrika	88	49	10	0	147
Gesamt	13.770	3.366	18.048	2.276	37.459
Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	+1,47 %	+11,42 %	+12,19 %	-1,39 %	+7,07 %

⁷ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Gesamtwasserverbrauch

in Kubikmeter nach Entnahmekquellen und Regionen

	2020			2021			2022		
	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt
Asien	6.031	115.960	121.991	13.540	118.024	131.564	11.830	105.504	117.334
Nordamerika	4.203	176.214	180.417	5.135	157.192	162.327	4.315	185.886	190.201
Europa	225.993	204.047	430.040	207.938	211.609	419.547	196.759	198.557	395.316
Lateinamerika	0	6.538	6.538	0	7.113	7.113	155	7.106	7.261
Afrika	0	6.371	6.371	0	6.368	6.368	0	4.481	4.481
Gesamt	236.227	509.131	745.357	226.613	500.306	726.919	213.059	512.552	725.611

Einleitungsmengen von Abwasser

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

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				
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
2022				
Asien	0	65.426	0	65.426
Nordamerika	11.788	115.484	11.788	127.272
Europa	189.602	161.474	189.602	425.498
Lateinamerika	0	1.623	0	1.623
Afrika	0	0	0	0
Gesamt	201.390	344.007	201.390	427.121

Mitarbeiter und Gesellschaft⁸

Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020			2021			2022		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angestellte	6.860	2.534	9.394	6.921	2.556	9.477	6.965	2.609	9.574
Gemeinkostenlöhner	3.285	445	3.730	3.083	441	3.524	3.072	452	3.524
Fertigungslöhner	5.880	3.578	9.458	5.784	3.597	9.381	5.697	3.705	9.402
Auszubildende	375	65	440	333	61	394	337	50	387
Gesamt	16.400	6.622	23.022	16.121	6.655	22.776	16.071	6.816	22.887

Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020			2021			2022		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	6.336	1.773	8.109	6.041	1.669	7.710	5.788	1.571	7.359
Europa (ohne DE)	3.784	2.285	6.069	3.899	2.301	6.200	3.829	2.247	6.076
China	2.215	630	2.845	2.143	688	2.831	2.285	779	3.064
Ostasien	156	67	223	162	65	227	160	62	222
Nordamerika	3.632	1.767	5.399	3.595	1.818	5.413	3.718	2.028	5.746
Südamerika	277	100	377	281	114	395	291	129	420
Gesamt	16.400	6.622	23.022	16.121	6.655	22.776	16.071	6.816	22.887

⁸ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen. Daraus ergeben sich auch für 2020 und 2021 Anpassungen der Daten.

Neueintritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	228	51,6 %	203	57,3 %	293	76,9 %
20-29	1.297	27,1 %	1.586	34,6 %	2.172	46,7 %
30-39	764	9,6 %	1.195	14,9 %	1.689	21,3 %
40-49	499	9,7 %	502	9,7 %	694	13,1 %
50-59	115	3,0 %	189	5,0 %	229	6,2 %
Ab 60	9	1,0 %	16	1,7 %	33	3,4 %
Gesamt	2.912	12,6 %	3.693	16,2 %	5.110	22,3 %

Neueintritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	1.899	11,6 %	2.487	15,4 %	3.300	20,5 %
Weiblich	1.013	15,3 %	1.206	18,1 %	1.810	26,6 %
Gesamt	2.912	12,6 %	3.693	16,2 %	5.110	22,3 %

Neueintritte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	211	2,6 %	351	4,6 %	435	5,9 %
Europa (ohne DE)	1.481	24,4 %	1.411	22,8 %	1.364	22,4 %
China	155	5,4 %	395	14,0 %	797	26,0 %
Ostasien	27	12,1 %	39	17,2 %	35	15,8 %
Nordamerika	1.006	18,6 %	1.418	26,2 %	2.360	41,1 %
Südamerika	32	8,5 %	79	20,0 %	119	28,3 %
Gesamt	2.912	12,6 %	3.693	16,2 %	5.110	22,3 %

Austritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	64	14,5	67	18,9	89	23,4
20-29	1.027	21,4	1.230	26,8	1.456	31,3
30-39	935	11,7	1.327	16,6	1.446	18,2
40-49	474	9,2	640	12,4	703	13,3
50-59	231	6,1	381	10,2	346	9,4
Ab 60	189	22,0	249	27,1	156	16,3
Gesamt	2.920	12,7	3.894	17,1	4.196	18,3

Austritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	1.955	11,9	2.715	16,8	2.788	17,3
Weiblich	965	14,6	1.179	17,7	1.408	20,7
Gesamt	2.920	12,7	3.894	17,1	4.196	18,3

Austritte

nach Region (ohne Zeitarbeitnehmer, ohne Joint Venture)

	2020		2021		2022	
	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Prozentualer Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	395	4,9	757	9,8	571	7,8
Europa (ohne DE)	992	16,3	1.068	17,2	1.136	18,7
China	292	10,3	544	19,2	516	16,8
Ostasien	13	5,8	31	13,7	24	10,8
Nordamerika	1.137	21,1	1.429	26,4	1.890	32,9
Südamerika	91	24,1	65	16,5	59	14,0
Gesamt	2.920	12,7	3.894	17,1	4.196	18,3

GRI-Index

Der GRI Content Index – Essential Service hat überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und dass die Verweise auf die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen.

Anwendungserklärung	Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01. Januar bis 31. Dezember 2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	-

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 1	Grundlagen 2021		
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021		
GRI 2-1	Organisationsprofil	5	
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3	Abweichungen sind durch Fußnoten kenntlich gemacht.
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3	
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	3	Neudarstellungen sind durch Fußnoten kenntlich gemacht.
GRI 2-5	Externe Prüfung		Der Bericht hat keine externe Prüfung durchlaufen.
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	5-6	
GRI 2-7	Angestellte	5, 41	
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	5, 41	
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	5, 9	
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	5	
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	5	
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	9, 10	
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	9, 10	
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	3	
GRI 2-15	Interessenkonflikte	13	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	13-14	
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	9-10	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	5, 9-10	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	29-30	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	29-30	
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	30	
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	10-11, 18	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	10-11, 13-14	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	8	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	9-11	
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	13-14	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	10, 13-14	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6, 15, 17	
GRI 2-30	Tarifverträge	30	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	11	
GRI 3-2	Liste wesentlicher Themen	12	
	Kundenzufriedenheit		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	15, 18	
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15, 18	
	Verantwortliches Wirtschaften		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	9-10, 29, 16, 18	
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 37	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	29, 31	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	6	
GRI 202	Marktpräsenz 2016		
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	29, 30	
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	18	
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	18	
	Compliance		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	8, 13-14	
GRI 205	Antikorruption 2016		
GRI 205-2	Betriebsstätten, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	13	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	13-14	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	13	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 207-1	Steuerkonzept	14-15	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	13-15	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	14-15	
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.
	Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	16-17, 20, 25	
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	24-25	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
Energie und Emissionen			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	19-20, 22-24	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22, 38	
GRI 302-3	Energieintensität	22	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	22-23	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	21-22	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23, 38	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	23, 38	
Transport und Logistik			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	18, 20, 23	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	24, 39	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	24	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	22	
Wasser und Abwasser			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	20, 27-28	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
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	28, 40	
Biodiversität			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	20, 28	
GRI 304	Biodiversität 2016		
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	28	
Material- und Ressourceneffizienz			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	20, 24, 26	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	26	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	26, 39	
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	18, 20-30	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	42-43	
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	29	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
Nachhaltiges Lieferantenmanagement			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	16-17	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	17	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	17	
Attraktiver Arbeitgeber			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	18, 30	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	17-18, 34-35	
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35-36	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	9, 35-36	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	34	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34-36	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	34-36	
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	34-35	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	35	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	17	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	17	
Mitarbeiterentwicklung			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	31-32	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
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	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
Vielfalt und Chancengleichheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	33	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 33	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	29	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	18, 33	
Gesellschaftliches Engagement			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	37	
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	37	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
GRI 415-1	Parteispenden	6	
Produktqualität und -sicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	7-8, 15, 21	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	15, 21	
Informations- und IT-Sicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	15-16	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	15-16	

Impressum

Herausgeber

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

Kontakt

Marina Schlund
Kommunikation Brose Gruppe
Max-Brose-Straße 1
96450 Coburg
+49 9561 21 1461
Marina.Schlund@brose.com

Konzeption und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus
accenture.com

Bildnachweise

Alle Bilder: Brose
Veröffentlichungsdatum: 11.08.2023