



Nachhaltigkeitsbericht Brose Gruppe 2025

Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensporträt	5
Produkte	7
Philosophie	8
Nachhaltigkeitsmanagement	9
Nachhaltigkeitsorganisation	9
Nachhaltigkeitsstrategie	10
Compliance- und Risikomanagement	12
Steuermanagement	13
Informations- und IT-Sicherheit	14
Datenschutz	15
Nachhaltige Beschaffung	15
Umwelt	19
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen	19
Energie und Emissionen	20
Material- und Ressourceneffizienz	23
Wasser und Abwasser	26
Biodiversität	27
Mitarbeitende und Gesellschaft	28
Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	28
Systematische Mitarbeiterentwicklung	30
Vielfalt im Unternehmen	31
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32
Gesellschaftliches Engagement	35
Anhang	36
Kennzahlen	36
GRI-Index	42
Impressum	47

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt, wie auch unser diesjähriger finanzieller Bericht, den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2025. 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 2025 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 Stefan Krug, Vorsitzender der Geschäftsführung, Brose SE, 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.

Haftungsausschluss

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten haben wir mit größter Sorgfalt erhoben. Dennoch 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 getroffen. Auch wenn diese sehr sorgfältig erstellt wurden, können zukünftige, noch nicht voraussehbare Entwicklungen zu anderen Ergebnissen führen. Aussagen in diesem Bericht über zukünftige Entwicklungen sind daher nicht als gesichert zu verstehen. Die Brose Gruppe behält sich vor, diesen Nachhaltigkeitsbericht ohne zusätzliche Ankündigung zu aktualisieren [GRI 2-4].

Vorwort der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Strukturkrise in der Automobilindustrie, volatile Märkte, anhaltende geopolitische Spannungen und zunehmende regulatorische Anforderungen fordern von Unternehmen heute mehr denn je Entschlossenheit, Kostendisziplin und eine klare strategische Ausrichtung. Auch unter diesen anspruchsvollen Rahmenbedingungen stehen wir bei Brose zu unserer Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften. Vor diesem Hintergrund haben wir 2025 unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfassend überarbeitet. Sie bildet den verbindlichen Rahmen für unser Handeln und beschreibt, wie wir ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung konsequent und systematisch in unsere Prozesse integrieren.

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit liegt auf der konsequenten Reduktion von Treibhausgasemissionen. Wir fokussieren uns an unseren Standorten weltweit auf Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien. Verbleibende, derzeit noch unvermeidbare Emissionen (Scope 1&2) berücksichtigen wir seit 2025 bilanziell durch die Beteiligung an zertifizierten Klimaschutzprojekten. Gleichzeitig arbeiten wir daran, den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiter zu reduzieren. Unser langfristiger Anspruch ist es, ab 2039 Produkte anzubieten, deren verbleibende Emissionen vollständig ausgeglichen werden können.

Unsere Belegschaft ist unser wichtigstes Kapital

Dieser Fortschritt wäre ohne unsere Mitarbeitenden nicht möglich. Mit ihrem Know-how und ihrem Engagement ent-

wickeln sie wegweisende Innovationen und sichern weltweit ein hohes Qualitätsniveau – verlässlich, anspruchsvoll und zukunftsorientiert. Diese Leistung basiert auf gemeinsamen Werten, die unser tägliches Handeln prägen. Nach dem Vorbild unseres Firmengründers Max Brose engagiert sich unser Familienunternehmen auch im Umfeld unserer weltweiten Standorte. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und fördern Projekte in den Bereichen Sozialwesen, Bildung, Kultur und Sport. Dabei handeln wir auf der Grundlage einer Eigentümerstruktur, die Kontinuität garantiert und seit mehr als 115 Jahren die langfristige Erfolgsgeschichte unserer Unternehmensgruppe in den Mittelpunkt stellt.

Nachhaltigkeit als entscheidender Faktor für Zukunftsfähigkeit

Mit unserem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2025 haben wir unser Bekenntnis zu verantwortungsvoller Unternehmensführung sichtbar gestärkt. Die dort verankerten Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsstandards, Umwelt und Integrität sind zentraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung.

Als Gründungs- und Vorstandsmitglied der Responsible Supply Chain Initiative (RSCI) engagieren wir uns zudem dafür, branchenweit robuste und verlässliche Standards für soziale und ökologische Verantwortung in Lieferketten zu etablieren. Die hohen Ansprüche, die wir an uns selbst stellen, erwarten wir auch von unseren Lieferanten: Sie sind angehalten, unsere Standards in Bezug auf Klima, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltmanagement zu teilen und aktiv zu unterstützen. Durch Schulungen und Audits fördern wir eine Lieferkette, die den Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens gerecht wird.

Nachhaltigkeit ist für uns ein fortlaufender Prozess, der von Lernbereitschaft, Zusammenarbeit und Innovation lebt. Wir sind überzeugt, dass Unternehmen, die ökologische und soziale Verantwortung ernst nehmen, langfristig wettbewerbsfähiger sind. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, wirtschaftliche Stabilität mit Zukunftssicherheit zu verbinden – innerhalb unserer Unternehmensgruppe und darüber hinaus.

Stefan Krug
Vorsitzender der Geschäftsführung

Unternehmensporträt

Stand 10.06.2026

Brose ist das größte deutsche Privatunternehmen in der Zulieferindustrie. Jeder dritte Neuwagen ist mit mindestens einem Brose Produkt ausgestattet. Der Mechatronik-Spezialist entwickelt und fertigt Systeme für Fahrzeugtüren, Klappen und Sitze. Zudem produziert Brose elektrische Motoren von 200 Watt bis 14 Kilowatt für verschiedene Anwendungen wie Lenkung, Thermalmanagement oder E-Roller.

Zahlen/Daten/Fakten

- Brose beschäftigt rund 24.500 Mitarbeitende, davon etwa 59 % in Europa (inkl. Südafrika und Indien), 26 % in Amerika und 15 % in Asien
- Das Gemeinschaftsunternehmen Brose Sitech zählt zusätzlich rund 8.300 Mitarbeitende in Europa und China
- Name des Unternehmens: Brose SE
- Hauptsitz: Max-Brose-Str. 1, D-96450 Coburg
- Drei Headquarters in Deutschland: Coburg (Vorsitz der Geschäftsführung, Geschäftsbereich Interieur), Hallstadt (Geschäftsbereich Exterieur) und Würzburg (Geschäftsbereich Antriebe); zwei regionale Zentralen finden sich in Detroit/USA und Shanghai/China

2025 lag der Anteil der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im Verhältnis zum Umsatz bei 4,7 %.

Unternehmensführung

Gesellschafterfamilie: Michael Stoschek (Verwaltungsratsvorsitzender bis Ende 2025), Christine Volkmann († 22.12.2023) sowie deren Kinder [GRI 2-1].

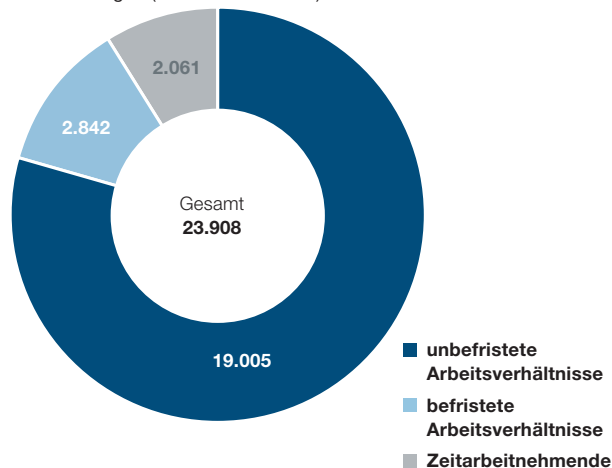
Beirat: Dr. Bernd Bohr, Dr. Torsten Rosenboom (ab August 2025)

Geschäftsführung: Stefan Krug (Vorsitzender der Geschäftsführung und Geschäftsführer Produktion bis Ende 2025), Bernhard Blauth (Geschäftsführer Personal), Andreas Jagl (Geschäftsführer Interieur bis Ende April 2025), Klaus Jungwirth (Geschäftsführer Interieur ab Mai 2025), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Michael Brandstetter (Geschäftsführer Exterieur)

Die Gesellschafterfamilie bildet den Verwaltungsrat und somit das höchste Kontrollorgan der Brose Gruppe. Seit dem Ableben von Gesellschafterin Christine Volkmann am 22.12.2023 sind es vier Mitglieder. Zwei davon sind weiblich, zwei männlich. Alle Gesellschafter sind seit Jahren gesellschaftlich und sozial engagiert. Anforderungen an sie werden durch den Gesellschaftsvertrag geregelt.

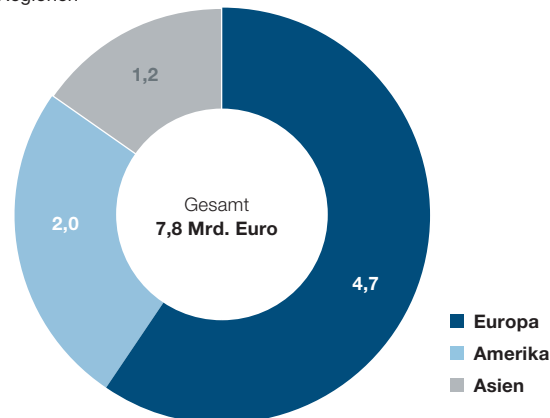
Beschäftigte 2025

nach Arbeitsverträgen (ohne Joint Venture)¹

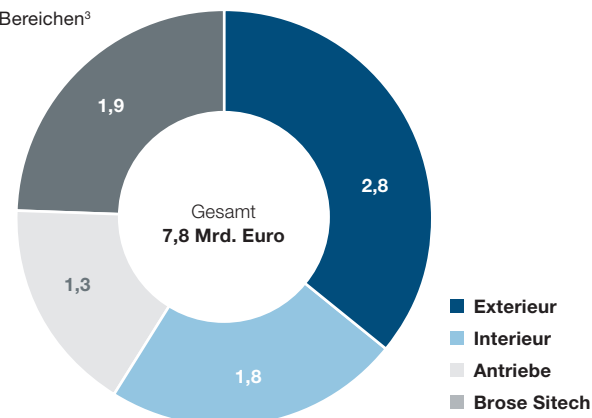


Umsatz 2025

nach Regionen²



nach Bereichen³



¹ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen.

² Inkl. Brose Sitech. 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.

³ Inkl. Brose Sitech. 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

Im Jahr 2025 zählte Brose 76 Standorte in 25 Ländern, darunter 63 Produktionsstätten und 32 Entwicklungs- und Vertriebsbüros – Joint Ventures inkludiert.



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 Verband der Elektro- und Digitalindustrie, der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik, der Fachverband Elektronikdesign und -fertigung sowie der Verband der Automobilindustrie.

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

Staatliche Förderungen

in Mio. Euro der Gesamtzahlungen nach Regionen⁴

	2023	2024	2025
China	10,7	7,7	11,8
Deutschland	0,8	0,7	0,7
Europa (ohne DE)	2,5	2,2	2,3
Nordamerika	0,4	0,5	0,7
Rest	0,6	0,5	0,5
Gesamt	15,0	11,6	16,0

⁴ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Produkte

Als Mechatronik-Spezialist entwickeln und fertigen wir mechatronische Komponenten und Systeme für Fahrzeugtüren und Sitze. Elektrische Motoren für Getriebe, Bremse, Lenkung und Klimatisierung sowie Antriebe für Zweiräder ergänzen unser Produktprogramm.

Technik für Türen und Heckklappen

Mit dem „Kurbelantrieb für versenkbare Fenster“ begann unsere Erfolgsgeschichte. Heute zählen wir zu den Weltmarktführern in der Entwicklung und Fertigung mechatronischer Systeme für Fahrzeugtüren und -klappen. Wir stehen für Komfort, Flexibilität, Effizienz und Sicherheit. Dieses Wissen haben wir auf die Seitentür übertragen und ermöglichen damit ein neues Komforterlebnis beim Einsteigen. Unser breites Portfolio umfasst alle notwendigen Komponenten – vom elektrisch öffnenden Schloss über den Seitentürantrieb bis hin zur Elektronik und Sensorik für den Kollisions- und Einklemmschutz.

Verstellsysteme für Sitzstrukturen

Autonomes Fahren und Elektromobilität erfordern neue und dynamische Innenraumkonzepte. Dafür bieten wir mechatronische Systeme und innovative Lösungen.

Unser Portfolio reicht dabei von manuellen Verstellungen bis hin zum kompletten, elektrisch verstellbaren Sitz mit Lordosenstütze und Massagefunktion. Damit ermöglichen wir eine variable Gestaltung des Fahrzeuginnenraums, immer mit unserem Anspruch: Komfort und Sicherheit für die Passagiere.

Elektromotoren und Antriebe

Unsere Produkte kommen in der Klimatisierung und Motorkühlung, im Antriebsstrang sowie in Lenk- und Bremssystemen zum Einsatz. Darüber hinaus bewegen sie Fensterheber, Sitze, Heckklappen und Seitentüren. Die Komponenten steigern die Effizienz von konventionellen und E-Fahrzeugen gleichermaßen. Das reduziert den Energieverbrauch, erhöht die Reichweite und leistet einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Zusätzliche Anwendungen im Bereich Mikromobilität ergänzen unser Sortiment.

Produktspektrum

Exterieur

- Türsysteme
- Fensterheber
- Heckklappensysteme
- Seitentürantriebe
- Schließsysteme

Interieur

- Vorder- und Rücksitzstrukturen
- Sitzkomponenten
- Fahrzeugsitze
- Innenraumverstellungen

Antriebe

- Komponenten für Heizung und Lüftung
- Elektromotoren für Chassis und Lenkung
- Elektrische Ölpumpen und Aktuatoren
- Antriebe für elektrische Zweiräder



Philosophie

Brose hat den Anspruch, in jeder Beziehung erstklassige Leistungen zu erbringen. Daher haben die Gesellschafter, der Beirat und die Geschäftsführung der Brose Gruppe die Unternehmensgrundsätze „FIRST“ verabschiedet, die unsere Unternehmenskultur widerspiegeln.

F

Familie

Zur Familie zählen nicht nur die Eigentümer, sondern alle Mitarbeitenden weltweit.

I

Innovation

Wir verbessern unser Produktprogramm und unsere internen Prozesse permanent.

R

Rendite

Zum Erhalt unserer Selbstständigkeit und zur Finanzierung unserer Unternehmensentwicklung erwirtschaften wir eine ausreichende Rendite.

S

Schnelligkeit

Die Schnelligkeit bei allen Prozessen und Entscheidungen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.

T

Team

Anstelle von Eigeninteresse steht die Zusammenarbeit zum Wohl des Unternehmens.

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 Mitarbeitenden zu gewährleisten. Sie sind deshalb weltweit gültig und für Mitarbeitende in ihrer jeweiligen landestypischen Sprache zugänglich. Regelmäßige, verpflichtende E-Learnings verankern diese Grundsätze in unserem Unternehmen. Eine Anpassung der Grundsätze erfolgte Ende 2023.

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 Mitarbeitenden sicher und ergonomisch zu gestalten,
- Lieferanten einzusetzen, die unseren Nachhaltigkeits- und ethischen Grundsätzen folgen,
- die erforderlichen finanziellen, strukturellen und personellen Ressourcen bereitzustellen,
- rechtliche und behördliche Anforderungen einzuhalten.

Die Vermeidung von Gefahren, Missständen und Verschwendung steht für uns an oberster Stelle. Wann und wo immer wir sie erkennen, beseitigen oder entschärfen wir Missstände und deren Ursachen. Zudem ergreifen wir zielführende organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit hat für Brose als global agierendes Familienunternehmen mit über 115-jähriger Geschichte einen hohen Stellenwert und ist als übergeordnetes Handlungsfeld fest in der Unternehmensstrategie verankert. Dieses Selbstverständnis bildet den Rahmen für alle ökologischen, sozialen und ökonomischen Aktivitäten des Unternehmens.

Die organisatorische Verankerung spiegelt die Wichtigkeit wider: Von der Führungsebene bis zu jedem einzelnen Mitarbeitenden arbeiten wir kontinuierlich daran, die Ökoefizienz des Unternehmens zu steigern. Der Brose Verhaltenskodex definiert diesen Anspruch verbindlich für alle Mitarbeitenden; in unserer im Jahr 2025 überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie wird er weiter konkretisiert und mit Zielen hinterlegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Brose Gruppe orientiert sich an dieser Strategie und ist bewusst schlank gestaltet. Thematische Zuständigkeiten sind einzelnen Bereichen und Funktionen klar zugeordnet, sodass Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Organisation zielgerichtet gesteuert werden können. Nachhaltigkeit verstehen wir dabei als integralen Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Dies zeigt sich auch in unseren Erwartungen an die Liefer- und Wertschöpfungskette: Wir legen großen Wert darauf, dass ökologische und soziale Standards nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch bei unseren Partnern eingehalten und weiterentwickelt werden. Hierzu gehören transparente Anforderungen an Lieferanten sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung von Umwelt- und Sozialpraktiken innerhalb des Netzwerks.

Nachhaltigkeitsorganisation

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung Produktion. An diese berichtet der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement, der als Chief Corporate Responsibility Officer (CCRO) alle nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten steuert, die dezentral in den jeweiligen Bereichen verankert sind.

Zentrales Steuerungselement ist das monatlich tagende Nachhaltigkeitsgremium (CR Board). In diesem sind alle Funktionen vertreten, die Beiträge zur Nachhaltigkeit leisten, ergänzt durch regionale Repräsentanten aus Detroit (USA) und Shanghai (China). Der CCRO berichtet quartalsweise direkt in der Geschäftsführungssitzung über wesentliche Themen und bringt dort Handlungsempfehlungen und Entscheidungsvorlagen für Themen ein, die nicht innerhalb des CR-Boards entschieden werden können. Die unter dem Begriff „technische Nachhaltigkeit“ gefassten Managementsysteme für Umwelt, Arbeitssicherheit,

Energie (EHS) und Brandschutz liegen ebenfalls im Verantwortungsbereich der Geschäftsführung Produktion. Die operative Verantwortung für diese Themen liegt bei der Abteilung „Arbeitssicherheit und Umwelt (ZAU)“. In allen Geschäftsbereichen wurden zudem Umweltkoordinatoren benannt, die die Umsetzung der entsprechenden Anforderungen in den Geschäftsbereichen sicherstellen. Mindestens einmal im Quartal tritt unter der Führung des Geschäftsführers Produktion das EHS Board zusammen. Neben den Koordinatoren der Geschäftsbereiche gehören dazu der CCRO, Vertreter aus Einkauf, Personal und Unternehmenskommunikation sowie themenbezogene Zentralfunktionen. Das Gremium fungiert als zentrales Steuerungs- und Abstimmungsgremium für alle EHS-relevanten Fragestellungen, berät über Handlungsoptionen, legt Vorgehensweisen fest und unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere des EHS-Programms.

Brose Nachhaltigkeitsstrategie

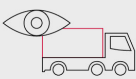
Die Nachhaltigkeitsstrategie der Brose Gruppe verdeutlicht unser Verständnis einer umfassenden Unternehmensverantwortung. Sie berücksichtigt die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit ebenso wie die Auswirkungen unseres Handelns auf Gesellschaft, Mitarbeitende und Umwelt. Die Strategie wurde im Juni 2024 von der Geschäftsführung konkretisiert und im Jahr 2025 bestätigt. Sie bildet die Basis für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements.

Gesellschafter und Geschäftsführung führen das Unternehmen mit dem Anspruch, Brose weltweit als nachhaltig agierende Organisation auszurichten. Auf Grundlage der strategischen Leitplanken wurden vier Handlungsfelder definiert und mit Fokusthemen sowie Zielbildern unterlegt. Diese definieren den verbindlichen Rahmen für alle Bereiche und Funktionen und tragen dazu bei, Nachhaltigkeit systematisch und strukturiert im Unternehmen zu verankern.

Die vier Handlungsfelder und ihre Kernbotschaften lauten:

- **Energie & Umwelt:** Brose bekennt sich zum Umweltschutz mit dem Ziel, Umweltbelastungen zu vermeiden, insbesondere durch die Verringerung von Emissionen, Abfällen und toxischen Belastungen.
- **Produkte & Innovationen:** Brose berücksichtigt in der Produktentwicklung die Einhaltung von CO₂-Obergrenzen, die Steigerung der Ressourceneffizienz und etablierte Prinzipien der Kreislaufwirtschaft.
- **Menschen & Gesellschaft:** Brose schätzt seine Mitarbeitenden, übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und unterstützt lokale Projekte an den Standorten.
- **Lieferanten & Lieferkette:** Wir erwarten von unserer Lieferkette, unsere Prinzipien zu teilen und unsere Nachhaltigkeitsziele aktiv zu unterstützen.

Unser Weg zu Nachhaltigkeit – Vier Handlungsfelder

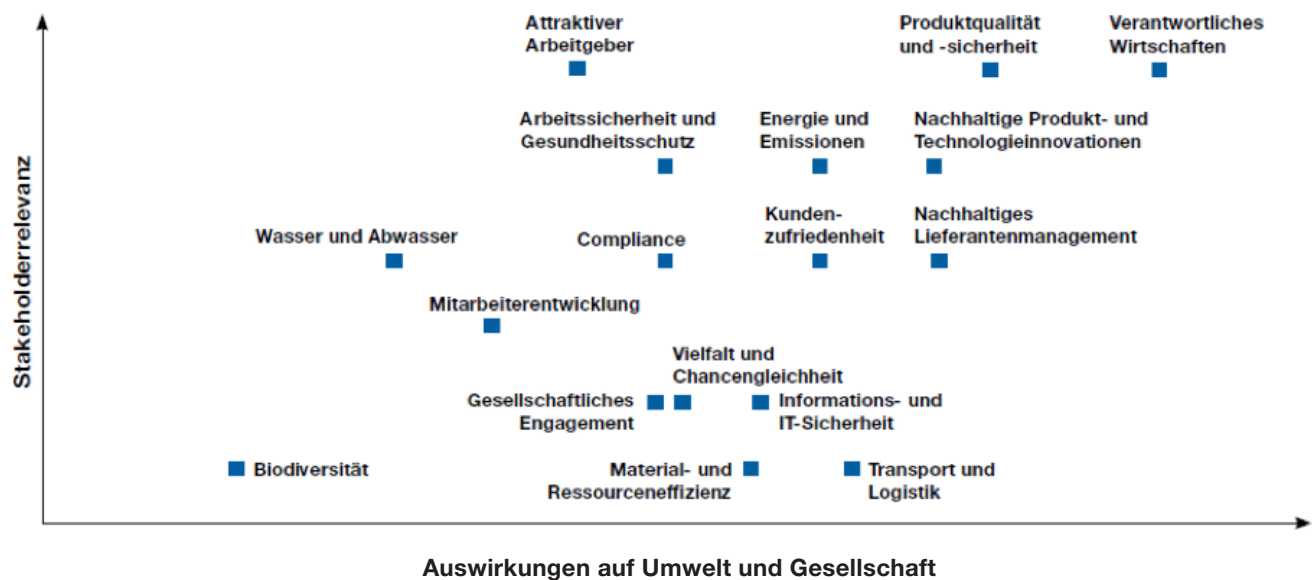
Energie & Umwelt	Produkte & Innovationen	Lieferanten & Lieferkette	Menschen & Gesellschaft
Wir reduzieren die Umweltbelastung durch unsere Werke. ▪ Bilanziell CO₂-neutraler Betrieb unserer Standorte (Scope 1 und 2) ▪ Seit 2025: 100%-ige Deckung unseres Strombedarfs durch erneuerbare Energiequellen ▪ Top3-Unternehmen beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2025 innerhalb der Automobilbranche	Unser größter Hebel, um Nachhaltigkeit voranzutreiben, liegt in der Produktentwicklung und dem Produktdesign. ▪ Mit Start der Serienproduktion ab 2039 streben wir bilanziell CO₂-neutrale Produkte an (einschließlich Lieferkette) ▪ Verwendung von nachhaltigen Materialien, zirkulärem Design und effizienten Produkten	Wir übernehmen soziale Verantwortung und stellen hohe Anforderungen an nachhaltiges Handeln. Dies beeinflusst unsere gesamte Lieferkette. ▪ Entwicklung einer bilanziell CO₂-neutralen Produktpalette ab 2039 gemeinsam mit unseren Lieferanten ▪ Sicherstellung der Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechtsstandards in der Lieferkette als Gründungsmitglied der Responsible Supply Chain Initiative (RSCI)	Als Familienunternehmen sind wir mehr als nur ein Lieferant unter vielen. Wir wertschätzen unsere Mitarbeitenden, übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und unterstützen lokale Projekte an unseren Standorten. ▪ Gute Arbeitsbedingungen an all unseren Standorten – heute und zukünftig ▪ Unterstützung von Projekten in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Kultur, Kunst, und Sport ▪ Investition in humanitäre Hilfe rund um unsere Standorte
			

Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Inhalte dieses Berichts zu ermitteln, haben wir 2025 mit externer Unterstützung erneut einen mehrstufigen Analyseprozess durchgeführt. Ausgangspunkt war eine systematische Evaluierung der Themen, die hinsichtlich regulatorischer und branchenspezifischer Anforderungen ergänzt und zu einer Auswahl verdichtet wurden. In Workshops mit Expertinnen und Experten aus den relevanten Unternehmensbereichen bewerteten wir jedes Thema hinsichtlich zweier Dimensionen: zum einen

entlang der finanziellen Bedeutung für unser Unternehmen, zum anderen entlang der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Durch diese Neubewertung sowie die geänderte Struktur der Achsen ergaben sich punktuelle Verschiebungen einzelner Themen im Vergleich zur vorangegangenen Einordnung. Die Bezeichnungen der Themen haben wir für die Berichterstattung unverändert zu den Vorjahren beibehalten. Die Ergebnisse wurden abschließend von der Unternehmensführung bestätigt [GRI 3-1].

Themenmatrix der Wesentlichkeitsanalyse [GRI 3-2]



Compliance- und Risikomanagement

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 Geschäftsführer Kaufmännische Funktionen, Geschäftsführer Personal, der Chief Compliance Officer, der Leiter 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 Mitarbeitenden 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, Mitarbeitende 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 2025 wurden weder wesentliche Korruptions- oder Kartellrechtsvorfälle bestätigt noch Bußgelder oder Strafen wegen Korruptions- oder Kartellrechtsdelikten gegen Brose verhängt.

Verhaltenskodex fördert und fordert ethisches Verhalten

Der Brose Verhaltenskodex beschreibt die Anforderungen für ein ethisches und regelkonformes Handeln im Arbeitsalltag in einem weltweit gültigen Regelwerk. Darin finden sich Regelungen in Bezug auf Exportkontrolle, Informationssicherheit und Geldwäsche. Weitere Themen des Verhaltenskodex umfassen Verantwortung am Arbeitsplatz, Korruptionsbekämpfung, Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten, Vermeidung von Interessenkonflikten, Fairness und Vielfalt sowie Qualität und Produktsicherheit.

Der Kodex ist in den Sprachen Deutsch, Englisch, Chinesisch, Spanisch und Tschechisch verfügbar und sowohl digital im Intranet und auf der Brose Webseite als auch in

gedruckter Form veröffentlicht, um so alle Mitarbeitenden und Neueinstellungen, auch im gewerblichen Bereich, zu erreichen. Er gilt weltweit an allen Standorten. Die Regeln werden weiterhin fortgeschrieben und an aktuelle Anforderungen angepasst.

Die Vorgesetzten haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeitenden den Brose Verhaltenskodex kennen und einhalten. Abweichendes Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Schwerwiegende Vorfälle sind im Jahr 2025 nicht bekannt geworden. Mitarbeitende mit PC-Zugriff nehmen verpflichtend alle 36 Monate an einem E-Learning zum Brose Verhaltenskodex teil. Die rund einstündigen Schulungen sensibilisieren für die dort festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Im Jahr 2025 haben 8.679 Mitarbeitende ein entsprechendes E-Learning absolviert. Die durchschnittliche Erfüllungsquote für das Berichtsjahr liegt weltweit bei etwa 93 %.

Sensibilisierung für den Themenbereich Compliance

Zusätzlich bietet Brose Compliance-Präsenzschulungen zu den Themen „Einführung Compliance“ und „Kartellrecht“ in den in- und ausländischen Gesellschaften der Brose Gruppe an.

Um Mitarbeitende in besonders risikogeneigten Bereichen oder Projekten zu sensibilisieren, wurde 2022 ein verpflichtendes E-Learning zum Thema Kartellrecht eingeführt, welches alle drei Jahre wiederholt werden muss. 2025 absolvierten es 8.355 Personen. Das entspricht einer Erfüllungsquote von 90 %.

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 Mitarbeitende transparent zu kommunizieren und dokumentieren, um gemeinsam mit dem jeweiligen Vorgesetzten den korrekten Umgang damit sicherzustellen. Im Kontext der 2022 erlassenen Anti-Korruptionsrichtlinien wurde im April 2023 ein begleitendes E-Learning eingeführt. Das E-Learning muss alle 36 Monate wiederholt werden. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 9.023 Mitarbeitende geschult, was einer Quote von 97 % entspricht.

Unsere Geschäftspartner verpflichten wir durch den Brose Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, insbesondere zur Vermeidung von Korruption und kartellrechtlicher Verstöße. 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. Im Jahr 2023 wurde der Brose Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister vor dem Hintergrund neuer Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umfangreich überarbeitet und thematisch ergänzt.

Melden potenzieller Compliance-Vorfälle

Falls Mitarbeitende 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 oder den Betriebsrat wenden. Jegliches Anliegen wird vertraulich behandelt. Darüber hinaus werden in regelmäßigen internen HR-Audits standortbezogen relevante Themen besprochen und gegebenenfalls Handlungsbedarfe identifiziert. Mittels lokaler beziehungsweise globaler Mitarbeiterbefragungen können zudem Unregelmäßigkeiten erfasst werden.

Die Brose Gruppe stellt das webbasierte Hinweisgebersystem „WhistleB“ in 17 Sprachen mit begleitenden Informationen zur Verfügung. Über dieses System können Mitarbeitende an allen Brose Standorten, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner vertraulich oder auch anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) melden. Gegenstand der Meldungen sollen insbesondere mögliche Verstöße gegen Kartellrecht, Korruptionsverbot und die Unternehmenssicherheit sein; es können aber unter anderem auch Diebstahl, Sachbeschädigung oder Bedrohungen gemeldet werden. Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde das Hinweisgebersystem auch für Meldungen über mögliche Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und im Bereich der Lieferkette als Beschwerdemechanismus erweitert. Dazu wurde eine Verfahrensordnung in Schriftform auf der Brose Webseite veröffentlicht. Alle Meldungen werden durch eine interne Meldestelle bearbeitet, die zur besonderen Vertraulichkeit verpflichtet ist.

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 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. Unter strikter Einhaltung steuerlicher Vorschriften überwacht und verbessert der Zentralbereich Finanzen & Steuern kontinuierlich seine Prozesse und Kontrollen. Darüber hinaus besteht der Anspruch, möglichst umfassend zum Erfolg des operativen Geschäfts der Brose Gruppe beizutragen. Dies geschieht beispielsweise durch die enge Begleitung innovativer Entwicklungen, die umgehende Klärung steuerlicher Zweifelsfragen und das Aufzeigen praxistauglicher Lösungswege für die jeweiligen steuerlichen Anforderungen. Die Brose Gruppe hat eine moderne, erstklassige Steuerfunktion mit dem kaufmännischen Geschäftsführer als aktiven Unterstützer. Die stetige Weiterbildung aller Mitarbeitenden 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 Etablierung 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 in den jeweiligen Steuerjurisdiktionen 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 professio-

nelles, 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 Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können über unser webbasiertes Hinweisgebersystem „WhistleB“ gemeldet werden. Mitarbeitenden der deutschen Brose Gesellschaften stand bei Verdachtsfällen im Berichtszeitraum die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Compliance-Beauftragten per Telefon, per E-Mail oder über das System „WhistleB“ 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. Die Wahrung unserer ethischen Prinzipien ist dabei Voraussetzung. Das Ziel unserer Mitarbeit in den Wirtschaftsverbänden ist eine faire, transparente und administrative vereinfachende Weiterentwicklung des Steuerrechts.

Informations- und IT-Sicherheit

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) ist das Rahmenwerk zur Sicherstellung der Informationssicherheit bei Brose. Es umfasst Prozesse, Richtlinien, Verfahren und Kontrollen, die darauf abzielen, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Informationen bei Brose sicherzustellen und zu schützen. Dabei berücksichtigen wir relevante regulatorische Anforderungen an die Cybersicherheit (z. B. EU NIS 2, TISAX) und entwickeln unser ISMS kontinuierlich weiter.

Cyber-Krisensimulation zur Stärkung der Resilienz

Im Jahr 2025 stieg die Zahl der Cyber-Security-Vorfälle im direkten Umfeld unseres Unternehmens deutlich an. Schwerpunkte waren Phishing-Angriffe, Attacken mit Erpressungssoftware und Betrugsversuche über Messenger-Dienste. Ein Cyberangriff auf Jaguar Land Rover führte zu hohen gesamtwirtschaftlichen Schäden und

beeinträchtigte unsere Produktion. Zusätzlich kam es zu weiteren Erpressungsversuchen mit Schadsoftware innerhalb unserer Lieferkette. Mehrere gezielte Angriffsversuche auf zentrale Brose IT-Systeme konnten wir erfolgreich abwehren. Die Vorfälle bestätigten die Wirksamkeit unserer Schutzmechanismen, verdeutlichen aber auch die Notwendigkeit, diese kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zur weiteren Stärkung unserer Resilienz führten wir eine Cyber-Krisensimulation durch. An der Übung nahmen neben der Geschäftsführung auch ausgewählte Zentralfunktionen sowie das Landeskriminalamt und spezialisierte Cybercrime-Stellen der Kriminalpolizei teil. Die Simulation lieferte wertvolle Erkenntnisse zur Krisenbewältigung, insbesondere im Hinblick auf die Entscheidungsfähigkeit unter Zeitdruck, die bereichsübergreifende Koordination und die externe Kommunikation.

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 Mitarbeitenden und Funktionen gewährleistet.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union ist dabei von besonderer Bedeutung. Um ihr gerecht zu werden, wurde das EU-Datenschutz-Managementsystem etabliert, das sich an den VdS-Richtlinien zur Umsetzung der DSGVO (VdS 10010:2017-12 (01)) orientiert. Die Einhaltung der DSGVO wird durch die Datenschutzmanager sowie die 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 Mitarbeitenden europäischer Standorte. Ein E-Learning zum EU-Datenschutz muss von allen Mitarbeitenden mit PC-Zugang zweijährlich absolviert werden. Ihr Arbeitsvertrag verpflichtet sie zudem zur Vertraulichkeit. Um die Mitarbeitenden darüber hinaus für datenschutzrechtliche Themen zu sensibilisieren, wurden themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen in Form von Präsenzterminen und praktischen Handlungsempfehlungen implementiert. Mitarbeitende der Personalfunktionen und der IT- und Entwicklungsabteilungen haben in ihrer täglichen Arbeit besonders häufig Zugriff auf große Mengen sensibler und personenbezogener Daten. Diesbezüglich wurden 2025 Schwerpunktschulungen durchgeführt.

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 geschlossen, die als Auftragsverarbeiter für uns tätig sind.

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 innerhalb des Teams für Lieferantenqualität und -entwicklung als Teil des Zentraleinkaufs 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 sowie die für Lieferanten sowohl im Produktionsmaterial- als auch Nicht-Produktionsmaterialbereich erstellten Normen zu Nachhaltigkeitsanforderungen in der Zusammenarbeit mit Brose. Um unsere Prozesse laufend weiter auszubauen und zu etablieren, sind wir Teil von Brancheninitiativen zur Verbesserung der Transparenz in unseren Lieferketten, re-

alisieren 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 umfänglich die Fähigkeit des Lieferanten hinsichtlich Technologien und Prozessen. Die Akzeptanz des Brose Verhaltenskodex, in dem wir unsere hohen Ansprüche an soziale, ethische sowie Umweltstandards zusammengefasst haben, ist Grundlage für eine weiterführende Zusammenarbeit. Nach der Auftragsvergabe erfolgen regelmäßige Fortschrittskontrollen. Dabei muss der Lieferant genaue Angaben zum Projekt-

sowie Produktentwicklungsstatus zur Verfügung stellen. 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 Vorstandsvorsitzenden 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 der RSCI im Jahr 2022 werden Mehrfachauditorierungen vermieden und damit auch der Gesamtprüfungsaufwand der Industrie minimiert. Diese stellen einen Bestandteil unseres Risikomanagements dar und werden risikobasiert zur Überprüfung der Einhaltung unserer Anforderungen, die sich aus dem Lieferantenverhaltenskodex sowie gesetzlichen Anforderungen ergeben, zum Einsatz gebracht.

Im Jahr 2025 hat Brose gemäß des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) für seine Lieferantenbasis eine Risikoanalyse durchgeführt. Zur Umsetzung der Anforderungen des LkSG wurde bereits in den vorausgegangenen Jahren ein Managementprozess implementiert, der in seiner Ausgestaltung entsprechend der gesammelten Erfahrungen kontinuierlich verbessert wird. Er umfasst die Nutzung abstrakter sowie kontinuierlicher Monitoring-Informationen, Selbstauskunftsfragebögen sowie RSCI-Auditorierungen. Unterstützt durch die 2024 eingeführte Plattform proSustain, die Teil des Brose Lieferantenportals ist und somit eine einfache und zentrale Schnittstelle in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten darstellt, werden Risikominderungsaufgaben direkt erstellt und gemeinsam mit den Lieferanten bearbeitet. Mehr als 3.500 unmittelbare und mittelbare Lieferanten befinden sich auf der Plattform und im kontinuierlichen Monitoring, um jederzeit über

die wesentlichen Risiken, Entwicklungen und Veränderungen innerhalb der Lieferantenbasis informiert zu bleiben.

Um unseren Lieferanten die Brose Anforderungen in strukturierter Form zur Verfügung zu stellen, fassen wir diese seit 2022 neben dem Lieferantenverhaltenskodex in zwei Brose Normen zur Nachhaltigkeit zusammen. 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 bilanziellen CO₂-Neutralität in unseren Prozessen wie auch den von uns gelieferten Produkten zu verschreiben. Hierbei stellen wir konkrete Anforderungen zu Emissionsreduzierungsschritten zum Erreichen von Meilensteinen in den Jahren 2025, 2030, 2035 und bilanzieller CO₂-Neutralität unserer Produkte im Jahr 2039 genauso wie an die Erhöhung des Sekundärmaterial- und Rezyklateinsatzes in den von uns bezogenen Produkten. Die Erfassung der Kennzahlen für das Jahr 2025 wird im Kalenderjahr 2026 erfolgen und einen breiten Überblick über die Zielerreichung innerhalb der Lieferantenbasis geben.

Im Jahr 2024 erfuhren die beiden Normen eine Aktualisierung, in der neben der redaktionellen Überarbeitung vor allem die Aufnahme der Grünstromnutzung für zukünftige Projekte als wesentliches Kriterium der Zusammenarbeit erfolgte. Der Einsatz von Grünstrom bei unseren Lieferanten wird konsequent erfasst und kontinuierlich gesteigert.

Die 2022 auf Basis der Nachhaltigkeitsnormen begonnene, strukturierte Erhebung der Umsetzungserfüllung wurde 2024 deutlich ausgeweitet. 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. Die Erfassung der Rückmeldungen für das Berichtsjahr 2025 ist zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht abgeschlossen und zielt auf eine Rücklaufquote von mindestens 70 % des Einkaufsvolumens im Produktionsmaterial ab.

Um den Datenaustausch mit unseren Lieferanten effizient zu gestalten, wurde die Datenerfassung 2025 in das Brose Lieferantenportal integriert, und umfasst mittlerweile nicht nur das CO₂-Emissionsdatenreporting sondern auch die Umsetzung des Konfliktmineralien-Reportings.

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. Weltweit sehen wir, nicht zuletzt aufgrund der Unsicherheit über die Gültigkeit politischer Rahmenbedingungen, eine wachsende Zurückhaltung, individuelle, kundenspezifische Trainings nachzufragen.

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 Beschäfti-

gungsbedingungen 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 Mitarbeitenden fordern. Weiterhin sind uns keine Fälle bekannt, in denen Zulieferer unsere ethischen und moralischen Unternehmensgrundsätze nicht erfüllen. Die Vorwürfe gegen einen unserer Zulieferer wurden mit Hilfe eines 2024 bereits erfolgten Audits untersucht. 2025 wurde der Abhilfe- und Verbesserungsplan umgesetzt und nachverfolgt. Mittels abschließender Beurteilung der Fortschritte konnte der Vorfall 2025 abgeschlossen werden.

Zur Berücksichtigung der Anforderungen an Vereinbarungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz, die sich aus der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ergeben, wurde der Lieferantenverhaltenskodex 2023 grundlegend überarbeitet. Neben der Berücksichtigung der Ergebnisse der Risikoanalyse und der expliziten Beschreibung unseres Beschwerdemechanismus wurde insbesondere der Umfang der umweltbezogenen Sorgfaltspflichten aus dem LkSG ergänzt.

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 Mitarbeitenden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe oder ähnlichem geduldet werden. Diese Fragen basieren auf dem weltweit verbindlichen Verhaltenskodex, der die Verhaltensregeln für die gesamte Brose Gruppe vorgibt und elementarer Bestandteil unseres Lieferantenmanagements ist. Unsere allgemeinen Einkaufsbedingungen sind im Internet unter Brose - Einkaufsbedingungen (<https://www.brose.com/de/de/einkauf/einkaufsbedingungen/>) abrufbar.

Um unseren Bemühungen auch über unsere Unternehmens- und Lieferkettengrenzen hinaus Ausdruck zu verleihen, ist Brose aktives Mitglied des Branchendialogs Automobilindustrie im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Dort sind neben namhaften Herstellern und Zulieferern auch zahlreiche Nichtregierungsorganisationen und Stakeholdergruppen vertreten. Die im Branchendialog erarbeiteten Handlungsempfehlungen werden von Brose ausdrücklich begrüßt und bilden für uns wertvolle Orientierungshilfen zur Umsetzung des deutschen 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 1.270 Lieferanten aus 45 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir 46 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 22 % aus Nordamerika und 32 % aus Asien. Dabei liegt der von unseren Lieferanten erbrachte Wertschöpfungsanteil bei etwa 60 %.

Die Gesamtlokalisierungsquote innerhalb der jeweiligen Regionen beträgt 77 %. 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. Kriterien des eigenen Standards sind neben der Wirtschaftlichkeit auch die Sicherheit der Mitarbeitenden und der Schutz der Umwelt.

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.

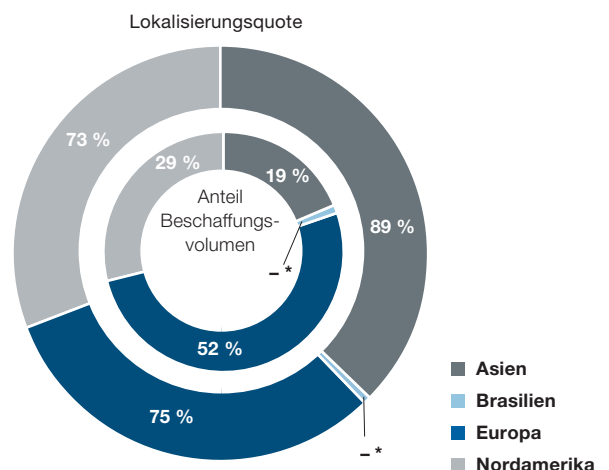
Den regelmäßigen Austausch mit unseren Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen führen wir nicht zuletzt im Rahmen der „Brose Green Hour“, in der wir in regelmäßigen Abständen Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorstellen und die Zusammenarbeit mit Lieferanten in den Mittelpunkt stellen. 2025 haben wir insbesondere auf den direkten Dialog mit unseren Lieferanten für Rohmaterialien fokussiert, die einen wesentlichen Hebel in der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele darstellen.

Internationale Nachhaltigkeitsregulatorik mit enormen Auswirkungen auf Einkaufsprozesse

Unsere Produkte und Lieferanten sind vielen, sich ständig verändernden Regulatoriken zu Nachhaltigkeitsanforderungen ausgesetzt. Im Jahr 2025 stand insbesondere die Vorbereitung der Regelphase des EU CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) zum 01.01.2026 sowie der EU-Verordnung für entwaldungsfreie Produkte (EUDR) im Fokus. Hierzu wurden innerhalb bereichsübergreifender Teams und in Zusammenarbeit mit betroffenen Lieferanten die notwendigen Arbeiten umgesetzt. Insbesondere die Unsicherheit über die tatsächliche Einführungsstermine und kurzfristige Anpassungen stellen eine erhebliche Belastung der internen Teams wie auch der Lieferanten dar.

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

nach Regionen



* Durch eine unternehmensinterne Konsolidierung unserer Regionen bei der Datenauswertung entfällt die Auswertung für Brasilien im Jahr 2025.

Die Brose Gruppe betreibt ein integriertes Managementsystem für Umwelt, Energie sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, das gruppenweit verbindliche Standards setzt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die Gesamtverantwortung liegt beim Geschäftsführer Produktion; die operative Umsetzung erfolgt durch die zentrale Abteilung Arbeitssicherheit und Umwelt (ZAU).

Alle Produktionsstandorte der Brose Gruppe sind nach ISO 14001 zertifiziert und weisen damit jährlich die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems nach. Ergänzend erfüllt die Mehrzahl der Standorte die Anforderungen der ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zur Verbesserung der Energieeffizienz betreibt Brose zudem ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001; im Berichtsjahr waren 31 Standorte entsprechend zertifiziert. Alle gültigen Zertifikate stellt das Unternehmen transparent auf der Website zur Verfügung. Das gruppenweite Prozessmanagement ist darüber hinaus nach IATF 16949

zertifiziert und bildet eine verlässliche Grundlage für Qualität, Risikosteuerung und kontinuierliche Verbesserung.

Die Brose Gruppe misst der Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze und Vorschriften höchste Bedeutung bei. Umweltvorfälle werden systematisch erfasst und bewertet, um mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Umweltauswirkungen durch unkontrollierte Emissionen, freigesetzte Chemikalien oder Abfälle gemeldet. Ebenso wurden im Jahr 2025 keine Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen aufgrund von Umweltverstößen verhängt.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des Managementsystems, regelmäßige interne und externe Audits sowie die enge Zusammenarbeit zwischen zentralen und regionalen Einheiten stellen wir sicher, dass Umwelt-, Energie- sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzanforderungen weltweit wirksam umgesetzt und stetig verbessert werden.

Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen

Konsequent verfolgen unsere Geschäftsbereiche die Absenkung unseres produktspezifischen CO₂-Fußabdrucks. Über den gesamten Lebenszyklus der Komponenten und Systeme hinweg, arbeiten sie intensiv an der Reduktion von deren Umweltauswirkungen.

Brose analysiert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte seit über zwei Jahrzehnten auf Grundlage des unternehmenseigenen Bewertungsstandards Brose Norm 590020. Diese Methodik basiert auf den internationalen Normen ISO 14040, 14044 und 14067 und wird hinsichtlich Datentiefe und Bewertungsumfang kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Mittelpunkt steht die Betrachtung des gesamten Produktlebenszyklus. Für die Nutzungsphase wird dabei eine Laufleistung von 200.000 Kilometern zugrunde gelegt; berücksichtigt werden sowohl Diesel- und Benzinfahrzeuge als auch Elektroantriebe. Neben den CO₂-Emissionen bewerten wir weitere ökologische Kriterien wie Material- und Ressourceneffizienz, Regranulat- und Rezyklatanteile sowie die Recycling- und Verwertungsquoten unserer Produkte. Zudem analysieren wir den Anteil wiederverwertbarer Komponenten und verfolgen konsequent das Ziel eines möglichst geringen Ressourceneinsatzes.

Als Teil eines ganzheitlichen Ansatzes beziehen wir auch logistische Aspekte in die Bewertung ein und verringern deren Auswirkungen, beispielsweise durch die Bündelung von Material- und Warentransporten, um Transportemissionen zu reduzieren.

Logistik- und Transportprozesse optimieren wir produkt- und kundenspezifisch, um schädliche Umweltauswirkungen zu reduzieren – zum Beispiel durch eine Lokalisierung unserer Endmontage in Kundennähe.

Auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie leiten unsere Geschäftsbereiche produktspezifische Maßnahmen ab, die sich auf die oben beschriebenen Maßnahmen fokussieren:

Der **Geschäftsbereich Exterieur** verfolgt eine umfassende Strategie mit produktspezifischen Maßnahmen zur CO₂-Reduktion in den Produktfamilien. Hierbei werden unter anderem Materialsubstitutionen durch nachhaltigere Alternativen, der Einsatz erneuerbare Energien in der Lieferkette sowie tiefgreifende konzeptionelle Anpassungen im Produktdesign berücksichtigt. So haben wir beispielsweise den Schrottanteil im Aluminium unserer Fensterheberschienen auf bis zu 85 % erhöht. Je nach Produkt lässt sich der CO₂-Fußabdruck dadurch im Vergleich zum Referenzjahr 2022 um bis zu 40 % senken.

Im **Geschäftsbereich Interieur** ist die Produktentwicklung der größte Hebel, um CO₂-Emissionen nachhaltig zu senken. Der Fokus liegt auf der kontinuierlichen Gewichtsreduktion der Produkte. Dazu tragen durchdachte Materialkombinationen und Designansätze für künftige Sitzstrukturen bei. Die von Kunden geforderten Ziele in Bezug auf Gewichts- und CO₂-Einsparungen konnten im Berichtsjahr erfolgreich eingehalten werden. Zudem verbesserte der Geschäftsbereich durch mehrere Einzelmaßnahmen seine Logistikprozesse, um diese effizienter und ressourcenschonender zu gestalten.

Um den CO₂-Ausstoß in der Fertigung und Nutzungsphase der Produkte zu senken, setzt der **Geschäftsbereich Antriebe** CO₂-arme Werkstoffe ein, reduziert das Gewicht der Komponenten und senkt den Energieverbrauch. Durch konsequente Weiterentwicklung ist es etwa gelungen in

der neuen Generation von Kühlerlüftermotoren in der Leistungsklasse 600 W die Elektronik zu verkleinern sowie das Motorgesamtgewicht um 5 % abzusinken. Der herstellungsbezogene CO₂-Fußabdruck des Produktes von Wiege bis Werkstor konnte um 8 % bzw. ca. 1 kg CO₂ pro Motor abgesenkt werden. Zusätzlich ergibt sich durch den leichteren Motor eine Reduzierung des Energieverbrauches sowie der CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase des Pkw.

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.

Energie und Emissionen

In der Produktion verbessern wir unsere Fertigungsprozesse, um Abfälle und Schrottanteile stetig zu reduzieren. Fertigungsanlagen werden wo möglich wiederverwendet, bei der Beschaffung neuer Anlagen ist Energieeffizienz ein entscheidendes Kriterium in der Lieferantenauswahl.

Im Jahr 2025 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 1.358.096.400 MJ. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und Verwaltungsgebäude benötigen.

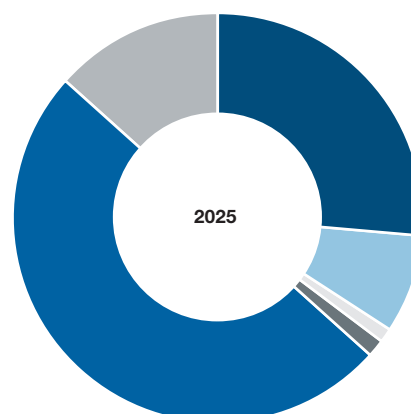
Die bei Brose hauptsächlich genutzte Energieform ist mit 72 % elektrische Energie, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf Lackieranlagen und Heizsysteme. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt bei 100 %, und damit der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch ebenfalls bei 72 %.

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 288 kWh/TE€. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkskosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an.

Energieverbrauch

in Megawattstunden nach Energieform

	2023	2024	2025
	MWh	MWh	MWh
■ Strom	263.884	272.150	272.049
■ Erdgas	131.798	130.829	80.881
■ Kraftstoffe	19.845	15.850	11.051
■ Fernwärme	14.322	16.833	12.619
■ Heizöl	373	475	513
■ Flüssiggas	293	457	136
Gesamt	430.515	436.596	377.249



Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir haben uns im Rahmen unseres Umweltprogramms bis inklusive 2027 zum Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch jährlich um 1,5 % 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.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie der Reduktion von Treibhausgasen 51 Einzelmaßnahmen in unseren Produktionsstandorten umgesetzt. Damit sparen wir weitere 2,2 GWh pro Jahr ein. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, die über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen – so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung.

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

in Megawattstunden

	2023	2024	2025
MWh	5.148	7.332	2.157

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

- direkten Emissionen des Öl- und Gasverbrauchs sowie des Brose Fuhrparks und der Brose Flugservice GmbH (Scope 1)
- indirekten Emissionen aus bezogenem Strom und Fernwärme (Scope 2)

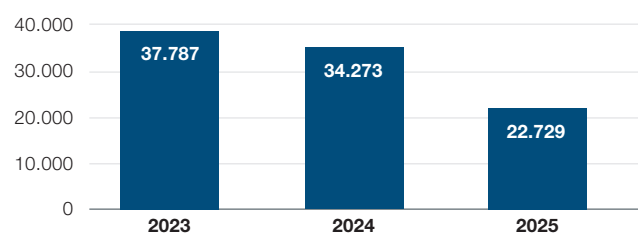
- allen weiteren indirekten Emissionen aus Herstellungs- und Transportprozessen in der Lieferkette und sonstigen indirekten Emissionen aus der Produktnutzung oder der Abfallentsorgung. Dazu gehören auch Emissionen durch Geschäftsreisen (Scope 3).

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

Die Scope-1-Emissionen aller Standorte der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2025 beliefen sich auf 22.729 t CO₂-Äquivalent. Die Scope-1-Emissionen liegen unter dem Vorjahresniveau. Die Reduktion ist hauptsächlich auf die Außerbetriebnahme unseres gasbetriebenen Blockheizkraftwerks, sowie geringere Kraftstoffverbräuche zurückzuführen. Die Scope-2-Emissionen konnten durch den hohen Anteil erneuerbarer Energien auf 2.014 t CO₂-Äquivalent reduziert werden.

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

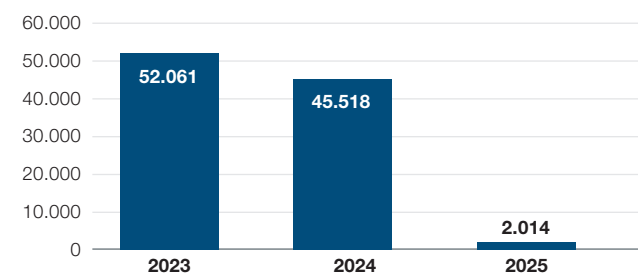


Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie

Die Brose Gruppe bezieht an ihren Standorten weltweit 100 % Strom aus erneuerbaren Energien. Dadurch entfallen die bisherigen Scope-2-Emissionen aus zugekaufter elektrischer Energie vollständig. Verbleibende Scope-2-Emissionen resultieren ausschließlich aus der Nutzung von Fernwärme, insbesondere an Standorten in Europa, für die derzeit noch keine vollständig erneuerbaren Versorgungsoptionen verfügbar sind. Diese Restemissionen belaufen sich auf insgesamt 2.014 t CO₂-Äquivalente. Bei der Ermittlung werden weiterhin standortspezifische Emissionsfaktoren zugrunde gelegt.

Scope-2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

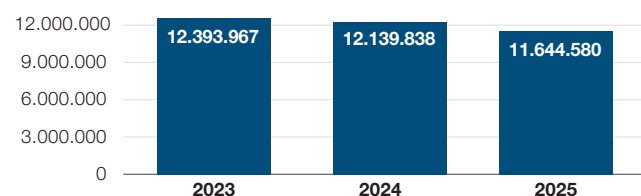


Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2025 belief sich auf 11.644.580 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 deutliche Reduktion des Gasverbrauchs verbessern die Kennzahlen.

Intensitätsquotienten der THG-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

	2023	2024	2025	Abweichung zum Vorjahr
t CO ₂ /Mio. € Umsatz	13,82	12,47	4,15	-67 %
t CO ₂ /Mitarbeitende	3,41	3,11	1,03	-67 %
t CO ₂ /MWh	0,21	0,18	0,07	-64 %

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 von Komponenten aus Metall und Kunststoff betreiben wir eine additive Vorfertigung. Wir stellen beispielsweise Prototypen für die Entwicklung und Validierung sowie Produktionsequipment für Brose Werke weltweit her. Im Vergleich zu konventionellen Fertigungsverfahren reduzieren sich die Materialaufwände um bis zu 90 %, vorausgesetzt das Produkt wird unter Beachtung der additiven Fertigungsrichtlinien ausgelegt. Der Entfall von Werkzeugen führt zu Einsparungen von Material, Kosten und Zeit.

Im Bereich der additiven Fertigung Metall konzentrierten wir uns auf die Qualifizierung und Einführung von nachhaltigen Metallpulverwerkstoffen. Konkret heißt das zum Beispiel im Bereich unserer Standardaluminiumlegierung, dass wir für den Prozess der Pulververdüstung nicht Primäraluminium nutzen (energetisch sehr aufwendig herzustellen), sondern komplett auf Sekundäraluminium umstellen. Damit soll ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung des CO₂-Footprints gewährleistet werden.

Eine weitere Aktivität betrifft die Weiterverwendung unserer Stanzabfälle aus den globalen Brose Presswerken, die Sitzschienen herstellen. Hier verfolgen wir den Ansatz, den sortenreinen Stanzabfall der Sitzschienenfertigung wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Der Stanzabfall von den Presswerken wird durch eine Verdüstungsanlage zu einem Metallpulver verdüst. Dieses Metallpulver wird dann im

Bereich des selektiven Laserschmelzens (Metall 3D-Druck) als Vormaterial eingesetzt. Der Vorteil neben dem 100-prozentigen Einsatz unseres eigenen Sekundärmaterials für das Drucken von Stahlbauteilen ist auch, dass der 3D-Druck mit systemkompatiblen Werkstoffen (verglichen zum Bandstahl) erfolgt. Damit können gedruckte Komponenten erzeugt werden, die die gleichen mechanischen Charakteristika aufweisen, wie ein klassisch gestanztes/umgeformtes Sitzstrukturbauteil.

Im Berichtszeitraum wurden die Aktivitäten zur Erhöhung des Einsatzes von Rezyklaten und Schrotten in den eingesetzten Komponenten weiter intensiviert, mit dem Ziel, den CO₂-Fußabdruck der Produkte nachhaltig zu senken. Ein Schwerpunkt lag auf der Verwendung nachhaltiger Aluminiumlegierungen mit einem Schrottanteil von bis zu 90 %. Parallel dazu prüfen wir in Europa den Einsatz von Stählen aus Elektrolichtbogenöfen. Diese Herstellungsweise ermöglicht ebenfalls einen hohen Schrottanteil und trägt somit zur Ressourcenschonung bei.

Bei Polymerwerkstoffen wie Polypropylen und Polyamid kommen weiterhin überwiegend mechanisch rezyklierte Typen zum Einsatz. Für Polyoxymethylen (POM), das sich weniger gut für mechanisches Recycling eignet, wurde alternativ die CCU-Technologie (Carbon Capture and Utilization) untersucht. Dabei wird CO₂ entweder direkt aus der Umgebungsluft oder aus industriellen Prozessen abgeschieden, zu synthetischem Methanol umgewandelt und anschließend für die Herstellung von POM verwendet. Durch dieses Verfahren kann der CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu konventionell produziertem POM um bis zu 90 % reduziert werden. Diese Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur weiteren Verbesserung der ökologischen Bilanz unserer Produkte.

Materialeinsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

	2023		2024		2025	
	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr
Stahl	433.600	+7,38 %	415.190	-4,25 %	408.125	-1,70 %
Gefüllter/verstärkter Kunststoff	94.824	+7,48 %	94.666	-0,17 %	96.822	2,28 %
Kupfer/Kupferlegierungen	12.227	+12,99 %	13.480	+10,25 %	11.711	-13,12 %
Kunststoffe	23.101	+8,27 %	23.894	+3,43 %	23.035	-3,59 %
Aluminium/Aluminiumlegierungen	19.230	+10,99 %	18.499	-3,80 %	18.027	-2,55 %
Sonstige Metalle	8.546	-5,02 %	7.931	-7,20 %	6.752	-14,86 %
Elastomere	1.033	+3,00 %	1.410	+36,50 %	975	-30,86 %
Magnesium/Magnesiumlegierungen	500	-39,83 %	392	-21,60 %	276	-29,49 %
Zink/Zinklegierungen	725	+16,97 %	790	+8,97 %	499	-36,89 %
Gesamt	593.804	+7,43 %	576.252	-2,96 %	566.222	-1,74 %

Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

	2023		2024		2025	
	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff
Stahl	433.600	108.400	415.190	103.798	408.125	102.031
Kunststoff	118.959	4.758	118.560	4.742	119.857	4.794
Aluminium	19.230	7.692	18.499	7.400	18.027	7.211
Kupfer	12.227	0	13.480	0	11.711	0
Gesamt	584.016	120.850	565.729	115.940	557.720	114.036

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 an unseren Standorten anfallende Abfall setzt sich wie folgt zusammen: Abfall zur stofflichen Verwertung, Hausmüll beziehungsweise Gewerbeabfälle, metallischer Abfall und Sonderabfall.

Aufbauend auf den bislang umgesetzten Abfallreduktionsmaßnahmen richtet sich der Fokus bis 2027 auf die weitere Verringerung deponierter Abfälle sowie auf die nachhaltige Erhöhung der Abfallverwertungsquote. Hierzu werden an allen Standorten weitere Potentiale ermittelt, um stoffliche Verwertungswege konsequent auszubauen und die Deposition – insbesondere gefährlicher Abfälle – schrittweise zu beenden.

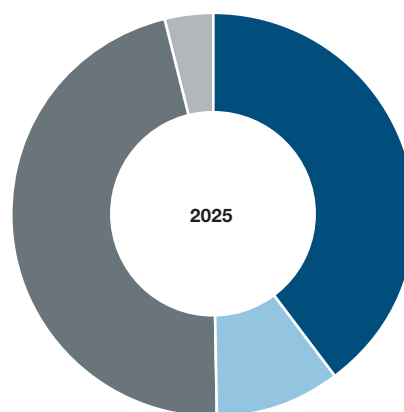
Eine Aufzeichnung der Abfallwege gewährleistet, dass der Abfall entsprechend den gesetzlichen Vorschriften abtransportiert und verwertet oder entsorgt wird. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswahl der Entsorgungsbetriebe gesetzliche Vorgaben, vorhandene Genehmigungen und durchgeführte Dienstleisteraudits, damit die verschiedenen Abfallsorten fachgerecht entsorgt werden. Abfälle werden fast ausschließlich lokalen Entsorgungsfachbetrieben zugeführt. Es findet weder ein grenzüberschreitender Transport von Abfällen noch ein Export von Reststoffen statt.

Darüber hinaus bewerten wir jährlich die Zuverlässigkeit unserer Entsorger. Wie in den Vorjahren konnten im Berichtsjahr mit 91,7 % (VJ 98,0 %) die meisten unserer Entsorgungsunternehmen als vorbildlich bewertet werden. Bei keinem von ihnen haben wir Verstöße gegen rechtliche Anforderungen festgestellt. Bei 8,3 % (VJ 2,0 %) der Entsorgungsbetriebe erwarten wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere betrifft dies Aspekte der Dokumentation.

Menge der Abfallarten⁵

in Tonnen

	2023	2024	2025
■ Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung	13.174	15.470	16.369
■ Hausmüll/Gewerbeabfälle	3.861	3.961	4.163
■ Metallischer Abfall (Schrott)	21.161	21.212	19.110
■ Sonderabfall	2.326	2.429	1.492
Gesamt	40.522	43.072	41.134



⁵ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen im Jahr 2025 ist gegenüber zum Vorjahr um 6,5 % gesunken. In Relation zum Umsatz beziehungsweise der Anzahl der Mitarbeitenden ging der Wasserbedarf ebenfalls zurück. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden und Tag liegt bei circa 78 l. Wasser wird bezogen als Brunnenwasser (24 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (76 %). Letzteres wird im Folgenden als Frischwasser bezeichnet. Wasser 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.

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.

Lackieranlagen benötigen keimfreies Wasser mit geringer Leitfähigkeit. Hierzu wird Frischwasser durch Umkehr-

osmose 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 Entnahmequellen. Dabei benötigten im Berichtszeitraum sanitäre und soziale Einrichtungen mehr als 80 % des Frischwassers. 12 % wurden als Prozesswasser für Oberflächentechnik benutzt. Für die Bewässerung haben wir 7 % und für Reinigungs- und Waschprozesse 1 % des Frischwassers eingesetzt. Brunnenwasser verwenden wir an den deutschen Standorten fast ausschließlich zu Kühlzwecken und führen es wo möglich über Sickerschächte dem Grundwasser wieder zu.

Aufbereitetes und wiederverwendetes Wasser

Brose verfügt über Abwasserbehandlungsanlagen, aber nicht über eigene Wasseraufbereitungsanlagen. Grund hierfür ist die Lage unserer Standorte, an denen eine gut ausgebaute, kommunale Infrastruktur eine entsprechende Wasseraufbereitung sicherstellt und damit eine Rückführung in Oberflächengewässer ermöglicht wird. Ausnahme bildet unser Standort in Querétaro Aeropuerto/Mexiko, wo das Abwasser in der industrieparkeigenen Abwasseraufbereitungsanlage 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 2025 sind bei der Brose Gruppe 586.997 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/Deutschland 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. Weitere Überlegungen und Prüfungen bezüglich wirtschaftlicher und sinnhafter Potenziale haben ergeben, dass die Standorte bereits 2021 einen hohen Standard erreicht hatten und haben deshalb im aktuellen Umweltprogramm kein neues Ziel zur Senkung des „Water-Footprint“ gesetzt. 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 umfasst die Vielfalt des Lebens in sämtlichen Ausprägungen, einschließlich der verschiedenen Arten, ihrer genetischen Variationen sowie der Wechselwirkungen dieser Organismen in komplexen Ökosystemen zu Wasser, an Land und in der Luft. Biodiversität trägt zur Bereitstellung von Ökosystemdienstleistungen bei, wie Bestäubung, Wasserreinigung und Klimaregulierung. Der Verlust an Biodiversität hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit und stellt eine zunehmende Gefahr für alle Lebewesen dar. Daher sind der Schutz und die Förderung der Biodiversität von großer Bedeutung für das nachhaltige Überleben unseres Planeten.

Wissenschaftler identifizieren mehrere bedeutende Bedrohungen für die Biodiversität, darunter den Klimawandel, der durch Erderwärmung, Dürren und extreme Wetterereignisse die Lebensräume vieler Arten verändert. Auch die Änderung der Landnutzung, wie intensive Landwirtschaft und Abholzung von Wäldern, führt zur Zerstörung natürlicher Lebensräume. Zudem stellt Umweltverschmutzung, verursacht durch übermäßigen Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden sowie Belastung von Böden und Gewässern, eine erhebliche Gefahr für die biologische Vielfalt

dar. Weitere Faktoren wie Übernutzung natürlicher Ressourcen und Eindringen invasiver Arten tragen ebenfalls zum Rückgang der Biodiversität bei. Diese komplexen und miteinander verknüpften Einflüsse erfordern Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der biologischen Vielfalt.

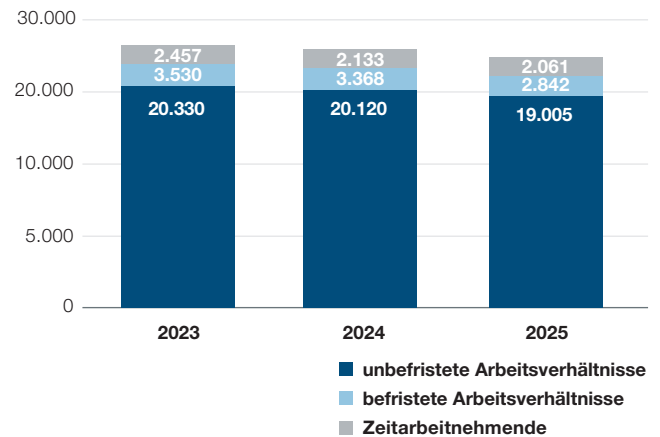
Auf diese Einflussgrößen der Biodiversität positiv einzuwirken, ist eines unserer Anliegen als international tätiges Industrieunternehmen. Die primären Handlungsansätze liegen für Brose darin, die Auswirkungen unserer Wirtschaftsaktivitäten auf den Klimawandel zu verringern sowie in der nachhaltigen Beschaffung unserer Rohstoffe. Zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks unserer verkauften Produkte setzen wir auf die Verringerung des CO₂-Ausstoßes unserer Standorte, die Reduktion des Produktgewichtes, und die Verwendung geeigneter Werkstoffe. In unserer Lieferkette achten wir auf die entwaldungsfreie Gewinnung von Risikorohstoffen zur Erhaltung wichtiger Lebensräume. Darüber hinaus arbeitet Brose an Technologien zur Implementierung von kreislaufwirtschaftlichen Aspekten wie Recycling und Wiederverwendung von Rohstoffen und Reduzierung von Abfällen, um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern und die natürliche Lebensgrundlage aller Lebewesen zu sichern.

Mitarbeitende und Gesellschaft

Qualifizierung und Entwicklung, Arbeitswelt und Sozialleistungen sowie zukunftsorientierte Personalkonzepte tragen dazu bei, Mitarbeitende anforderungs- und bedarfsgerecht einzusetzen, sie an das Unternehmen zu binden und Brose weltweit als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren. Um für künftige Herausforderungen gerüstet zu sein, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und ein skalierbares Wachstum zu unterstützen, entwickeln wir unsere HR-Organisationsstruktur sowie technischen Standards regelmäßig weiter.

Beschäftigte

nach Arbeitsverträgen (ohne Joint Ventures)⁶



⁶ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen.

Leistung, Vergütung und faire Entlohnung

In allen Gesellschaften der Brose Gruppe erhalten unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und am jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert. Alle Mitarbeitenden erhalten somit eine ihrer Tätigkeit adäquate Vergütung. Geschlechterspezifische Unterschiede sind auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen.

Jährlich werden regional bezogene 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 Mitarbeitende eine marktgerechte Vergütung.

Den Gehaltsveränderungen werden die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, Tarifabschlüsse sowie die individuelle Leistung des Mitarbeitenden zugrunde gelegt. Hierzu setzen wir in der Brose Gruppe auf den jährlichen

Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess. Vorgesetzte bewerten ihre Mitarbeitenden auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen vertrauliche Feedback-Gespräche. An diesem Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess nehmen weltweit rund 8.500 Mitarbeitende sowie Führungskräfte teil. Rund 73 % der Beteiligten waren im Jahr 2025 männlich und 27 % weiblich. Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden an den deutschen Standorten ein Bike-Leasing an. In Zusammenarbeit mit einem Leasingpartner können unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 5.400 Mitarbeitenden einbezogen. Hierbei sind ausschließlich Stammbeschäftigte erfasst. An den deutschen Standorten finden Tarifverträge unmittelbar Anwendung oder es gibt betriebliche Regelungen, die an Tarifverträge angelehnt sind.

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 individuellen 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 Perso-

nalpolitik auf Verbesserungspotenziale geprüft und entsprechende Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Gleichzeitig sind wir Mitglied im Bundesverband Betriebliche Soziale Arbeit e.V. (bbs).

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/Deutschland und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in Ostrava/Tschechien sind seit 2010 bzw. 2014 insgesamt 14 Mitarbeitende in den Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt. Im Oktober 2024 eröffnete ein neuer Brose Kids Club in unserem Werk in Prievidza/Slowakei. Im Februar 2025 fand die offizielle Eröffnung unserer neuen Kindertagesstätte am Standort Bamberg/Deutschland statt.

Bewährt hat sich zudem das Relocation-Projekt „FamilyNet“. Ergänzend zur gezielten Einarbeitung von Impats, Expats, angeworbenen Fachkräften und umworbene Spezialisten etc. unterstützt „FamilyNet“ Angehörige im gesamten Familienverbund auch im privaten Umfeld. So soll die soziale Bindung an die Region nachhaltig gestärkt und das Abwandern von Fachkräften verhindert werden.

Betriebliche Altersvorsorge

Die Verpflichtungen für eine betriebliche Altersvorsorge und ähnliche Verpflichtungen der Brose Gruppe weltweit belaufen sich zum Ende des Berichtszeitraums 2025 auf insgesamt 519 Mio. Euro (nach IAS 19). Bei den unterschiedlichen Altersvorsorgeplänen in Deutschland handelt es sich hauptsächlich um unternehmensfinanzierte Direktzusagen. Für den überwiegenden Anteil der Mitarbeitenden bestehen diese in Form von beitragsorientierten Leistungszusagen. Die Höhe des Beitrags richtet sich dabei insbesondere nach dem Einkommen der Mitarbeitenden. Daneben existieren aus der Vergangenheit auch noch endgehaltsbezogene Leistungszusagen. Durch die Teilnahme an einer Entgeltumwandlung (Deferred Compensation) haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich eine zusätzliche versicherungsförmige Altersversorgung aufzubauen, deren Abwicklung durch externe Versorgungsträger erfolgt. Ausländische Altersvorsorgemodelle im Rahmen der Deferred Compensation bestehen teilweise aus Beiträgen durch Mitarbeitende und das Unternehmen.

Systematische Mitarbeiterentwicklung

Wir legen großen Wert auf die Lernbereitschaft unserer Mitarbeitenden und unterstützen diese mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot, bestehend aus Formaten wie Klassenraumtrainings in Präsenz, 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 2025 wurden über 55.000 Teilnehmende in internen Trainings geschult (indirekte Mitarbeitende). 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.

Im März 2025 löste die Online-Plattform Go1 die bisher genutzte Lösung LinkedIn Learning ab. Dadurch konnten jährlich 135.000 Euro eingespart werden. Im Jahr 2025 nutzten die rund 2.400 aktiven Go1-Nutzenden bei Brose durchschnittlich zwei Stunden Lerninhalte. Über die Sprachlernplattform Speexx konnten zudem 268 Nutzende ihre Sprachkompetenzen verbessern.

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 Mitarbeitenden und die Geschäftsführung verpflichtet, das Online-Training „Grundlagen Nachhaltigkeit“ zu absolvieren. Für die Funktionen Einkauf, Lieferantenqualität und Logistik ist das Online-Aufbautraining zum Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) verpflichtend.

Vielfältige Karrierewege

Für Brose sind ein systematischer Kompetenz- und Erfahrungsaufbau sowie ein einheitlich hoher Qualitätsstandard für die zielgerichtete Vorbereitung auf Führungstätigkeiten oder Aufgaben in der Projektmanagement- oder Exper-

tenkarriere unabdingbar. Zum 31.12.2025 befanden sich 1.322 Mitarbeiter in der Führungskarriere, 230 in der Projektmanagement- und 195 in der Expertenkarriere.

Die systematische Weiterentwicklung von Top-Talenten war 2025 weiterer Fokus der Personalentwicklungsaktivitäten. Rund 60 % der Schlüsselpositionen konnten im Berichtsjahr mit internen Nachfolgern im Rahmen des Nachfolgeplanungsprozesses besetzt werden.

Um die Nachfolge wichtiger Positionen im Unternehmen zu sichern, nehmen im Zeitraum von 2024 und 2026 56 Personen an Level-3 und -4 Führungskräfteentwicklungsprogrammen teil.

Neben der internen Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen wurde eine Pool-Nachfolgeplanung für weitere Führungspositionen als fester Bestandteil des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM) etabliert. Darüber hinaus wurde die Definition von Schlüsselpositionen erneuert und an die gegenwärtigen Geschäftsanforderungen angepasst.

Der PTM-Prozess wird einheitlich über myHR in SAP SuccessFactors abgebildet. Der Prozess und das System fördern die Mitarbeiterentwicklung, die passgenaue Besetzung interner Vakanzen, die Nachfolgeplanung sowie die systematische Identifikation von Leistungs- und Potenzialträgern in der Brose Gruppe weltweit. Im Jahr 2025 konnte die Anzahl der ausgefüllten Talentprofile von 60 % auf 71 % erneut deutlich gesteigert werden. Das Ziel ist es, die Fähigkeiten und Erfahrungen von Mitarbeitenden intern sichtbar und Informationen nutzbar zu machen.

Ergänzend wurde im Jahr 2025 die Vereinheitlichung und Verschlankeung des Leistungsbeurteilungssystems für Angestellte vorangetrieben. Die Änderungen, die ab 2025 an allen Standorten bis auf Coburg und Rastatt weltweit umgesetzt wurden, sehen den Entfall der separaten Dokumentation individueller, jahresbezogener Leistungsziele vor. Damit wird der administrative Aufwand deutlich reduziert und Mitarbeitende und Führungskräfte bekommen mehr Zeit, um unterjährig über aktuelle Aufgaben und Fokusthemen zu sprechen. Die Beurteilung des Erreichten wird in der persönlichen Leistungsbeurteilung vorgenommen.

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 Leistungsbeurteilungen 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 oder Bildungspartnerschaften – 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 rund 100 Jahren bildet Brose aus – im Berichtsjahr waren es ca. 250 Auszubildende und duale Hochschulstudierende, die bei Brose einen Beruf erlernten. Davon befanden sich etwa 30 % an Standorten in den USA und der Slowakei. Das Ausbildungsangebot umfasst neun gewerblich-technische und kaufmännische Berufe sowie sieben duale Hochschulstudiengänge.

Im April 2024 hat unsere gesamte Brose Ausbildungsabteilung eine Bildungszertifizierung nach der DIN ISO 21001 durch den TÜV-Thüringen erlangt. Ein Überwachungsaudit durch den TÜV Thüringen ist für den im Februar 2026 geplant.

Kompetenzaufbau in der Fertigung

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

Um eine systematische und standardisierte Entwicklung von Mitarbeitenden in der Fertigung zu gewährleisten, erfasst ein globaler Potenzialidentifizierungsprozess beispielsweise die vielversprechendsten und motiviertesten Fertigungsmitarbeitenden, die in Form von Entwicklungsprogrammen wie Trainings zielgerichtet weiterentwickelt werden.

Außerdem entwickeln wir Maßnahmen für eine ebenso attraktive wie gesunde Arbeitsumgebung. So sollen Fertigungsmitarbeitende 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 fünf Kontinenten dieser Welt präsent. Rund 71 % der Belegschaft ist an Standorten außerhalb Deutschlands tätig. Gemeinsam repräsentieren wir 102 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 Kunden und Geschäftspartner weltweit 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 Nachwuch-

ses 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 Rotationen 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 Mitarbeitende in Entwicklung, Fertigung und Verwaltung arbeiten schon heute permanent weltweit vernetzt – innerhalb unseres Unternehmens sowie mit Kunden, Partnern und Lieferanten. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich begrenzt an Standorten außerhalb ihres Heimatlandes. Interkulturelle Trainings schulen alle Brose Mitarbeitenden bezüglich der internationalen Herausforderungen und stellen eine effektive und erfolgreiche Zusammenarbeit sicher. Dennoch sind unsere Mitarbeitenden 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.

Hinweise zu möglichen Diskriminierungen an unseren Standorten, die unter anderem über das gruppenweite Hinweisgebersystem gemeldet wurden, wurden im Berichtszeitraum untersucht und schnell geklärt.

Das Thema „Fairness und Vielfalt“ sowie die geschützten Merkmale gegen Diskriminierung sind Gegenstand des für alle Mitarbeitenden verbindlichen Brose Verhaltenskodexes. Dabei achtet Brose 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. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden auf- und auszubauen. Dabei bezieht sich das BGM auf evaluierte Prozesse (Steuer- und Arbeitskreise), eine leitgebende Kultur (Leitbild Gesundheit) und eine verantwortungsbewusste Führung (Grundsätze FIRST).

Unser Sozial- und Gesundheitsmanagement verbindet sozial-integrative Mitarbeiter- und Familienangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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, akute und reaktive Gesundheitsförderung physische und psychische Belastungen unserer Mitarbeitenden zu minimieren (Verhältnisprävention) und gleichzeitig das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu schärfen (Verhaltensprävention). Dies geschieht beispielsweise durch:

- konzentrierte Einzelaktionen wie Fortbildungen, Vorträge, Workshops, Aktionstage als verhaltenspräventive Angebote bezüglich Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressmanagement
- nachhaltige Gesundheitsprogramme wie Brose Check-Up, Mobil-Check, Gesundheitscoaching, Fit in den Frühling, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Mobee-Fit, MyHealth,
- insbesondere im Berichtsjahr digitale Angebote wie Onlinekurse zu Ernährung, Entspannung, Bewegung und Longevity,
- den Einsatz von Gesundheitspromotoren oder systemisch orientierte Mitarbeiterberatung und andere Angebote zur Konfliktlösung wie Mediation oder unseren Führungsdiallog.

Das BGM berücksichtigt alle rechtlichen Anforderungen, orientiert sich an geltenden Standards sowie Richtlinien und wird in Form eines Regelkreises (PDCA-Zyklus) stetig

aktualisiert. Themenschwerpunkte werden jedes Jahr mit umfangreicher Kommunikation sowie themenspezifischen Give-Aways (wie Faszienbälle, Health-Kits etc) angeboten, genauso wie individuelle Sonderaktionen (Lauf-Programme, Diversity Projekte etc.). Diese Angebote sind allen Mitarbeitenden über diverse Kanäle wie die myBrose-App, das Intranet, Aushänge und Gesundheitspromotoren zugänglich. Letztere sind als Vertreter der Belegschaft in die lokalen bzw. standortspezifischen Arbeitskreise Gesundheit involviert. Aktuelle Bedarfe der Belegschaft werden in Mitarbeiterbefragungen erhoben. Zudem führen wir Feedback-Erhebungen zu den Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch.

Die im Intranet oder der App genannten Ansprechpartner des BGM sind für unsere Mitarbeitenden jederzeit direkt erreichbar. Die Ergebnisse bestärken uns darin, auch weiterhin passgenaue Leistungen und Angebote zu entwickeln.

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 Mitarbeitende einen Kreislauf aus Prävention, Akutversorgung und Rehabilitation. Alle Angebote stehen übersichtlich im Brose Intranet zur Verfügung. Ein Gesundheitswegweiser fasst alle Aktivitäten zusammen und liegt als Flyer in allen Abteilungen aus. Aktionen werden zudem über die myBrose-App und per E-Mail angekündigt. Auch gewerbliche Mitarbeitende erfahren über die Gesundheitspromotoren regelmäßig von den Angeboten und können auf Monitoren in der Produktion Informationen erhalten.

Von der Diagnose bis zur Behandlung stärken wir im Netzwerk aus arbeitsmedizinischer Versorgung, physiotherapeutischer Nachbehandlung und psychosozialer Begleitung die Regeneration, verkürzen Laufwege und erhalten so die Arbeitskraft aller Mitarbeitenden langfristig.

Arbeitsunfälle vermeiden

Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle in allen Bereichen unseres Unternehmens zu vermeiden. In der gruppenweiten Unfallstatistik werden die Unfälle aller Brose Mitarbeitenden sowie die der Leiharbeitnehmenden und temporären Mitarbeitenden berücksichtigt. Ausgenommen hiervon sind Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitenden. 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 Mitarbeitenden über die myBrose-App gemeldet werden.

Für die Mitarbeitenden 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 Vorfallaanalyse (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 130 solcher Unfälle gemeldet. Dabei ereigneten sich 112 Unfälle in Werksfunktionen, 11 in den Geschäftsbereichen und 7 in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2025 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 Zwölf-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 4,63.

Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

	2023		2024		2025	
	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	112	20	95	39	98	30
Nordamerika	24	94	24	81	29	31
Lateinamerika	0	0	1	15	1	15
Asien	2	90	1	276	1	57
Afrika	1	21	2	6	1	20
Gesamt	139	34	123	47	130	30

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2025

nach Regionen

	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
Europa	6,67	6,79	7,12	6,57	6,77	6,37	6,56	6,54	6,52	6,35	6,33	6,38
Nordamerika	3,97	3,82	3,82	3,53	4,17	4,34	4,38	4,42	4,31	4,35	4,39	4,61
Lateinamerika	2,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,77	1,74
Asien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,21	0,21
Afrika	5,60	2,81	2,82	2,82	2,80	0	0	2,71	2,67	2,63	2,59	2,55
Durchschnitt	4,67	4,61	4,79	4,42	4,68	4,47	4,58	4,61	4,57	4,48	4,55	4,63

Ergonomie am Arbeitsplatz

Bei Brose steht die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Einpressvorgangs eines Gehäuses in Pune/Indien.

Außerdem sind die Physiotherapeuten der Standorte regelmäßig in Arbeitsplatzbegehungen eingebunden. Sie beurteilen ergonomische Aspekte zusätzlich aus medizinischer Perspektive und geben Mitarbeitenden Hinweise zu gesundheitsgerechten Bewegungsabläufen an ihrem Arbeitsplatz.

Gesellschaftliches Engagement

Unser Familienunternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und fördert Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu haben wir 2025 mit Partnern, Initiativen und Institutionen in 15 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 Rahmenbedingungen haben wir im Berichtsjahr den finanziellen Umfang unseres Engagements angepasst. In Summe reduzierten wir unsere Aufwendungen um rund 40 % gegenüber dem Vorjahr.

Sport

Sport erfordert Einsatzwillen, Disziplin, Leidenschaft und Teamgeist – Eigenschaften, die auch Brose charakterisieren. 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. Zugleich ist sie Motor gesellschaftlichen und technischen Fortschritts. Für Brose gehört es zum Selbstverständnis als weltweit tätiges Familienunternehmen, junge Menschen systematisch zu fördern.

Soziales

Brose ist es 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, Theater 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 finden sich auch im Brose Wertekanon. Deshalb fördern wir kulturelle Projekte und Initiativen an unseren Unternehmensstandorten.

Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

	2023	2024	2025
■ Sport	3.222	2.029	975
■ Bildung	241	152	141
■ Kultur	246	170	198
■ Soziales	335	190	154
Gesamt	4.044	2.541	1.468

Max Brose Hilfe

Bereits unser Firmengründer Max Brose engagierte sich zu seinen aktiven Zeiten als Unternehmer für Bedürftige und sozial Schwache. In seinem Namen unterstützt der gemeinnützige Verein Max Brose Hilfe e.V. weltweit soziale und humanitäre Projekte. 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. Eine weitere Million stellten alle Gesellschafter 2022 für die Ukrainehilfe bereit. Darüber hinaus erhält der Verein Spenden von Mitarbeitenden und anderen Förderern. Diese fließen zu 100 Prozent in Projekte und Hilfsmaßnahmen.

Jeder Mitarbeitende der Brose Gruppe kann Spenden für sein persönliches Engagement in den Bereichen Kultur, Bildung, Sport und Soziales beantragen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Antragstellende fernab seiner Heimat eine Hilfsorganisation fördert oder sich in seiner unmittelbaren Umgebung in Vereine oder andere Institutionen einbringt. Voraussetzung für eine Förderung ist: Der Mitarbeitende 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. Die Max Brose Hilfe würdigt somit das soziale Engagement der Mitarbeitenden.

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

	2023		2024		2025	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
Deutschland	14.487	-8,90 %	15.499	6,99 %	4.778	-69,17 %
USA	5.807	-5,70 %	5.121	-11,81 %	4.834	-5,60 %
Tschechien	2.667	-28,82 %	2.945	10,44 %	2.738	-7,04 %
Kanada	1.688	-9,44 %	941	-44,23 %	864	-8,18 %
Mexiko	3.740	+73,71 %	3.192	-14,65 %	4.008	25,57 %
Großbritannien	1.891	+19,61 %	1.803	-4,65 %	1.602	-11,17 %
Rest	7.507	+111,46 %	4.771	-36,45 %	3.906	-18,14 %
Gesamt	37.787	+8,10 %	34.273	-9,30 %	22.729	-33,68 %

Scope-2-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2023		2024		2025	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
China	31.412	-29,30 %	26.989	-14,08 %	671	-97,51 %
USA	4.139	-72,99 %	3.956	-4,43 %	0	-100,00 %
Mexiko	11.655	-11,29 %	10.026	-13,98 %	0	-100,00 %
Deutschland	847	+181,40 %	869	2,61 %	1.037	19,35 %
Kanada	670	+133,45 %	154	-77,05 %	0	-100,00 %
Indien	1.688	+197,18 %	1.908	13,05 %	0	-100,00 %
Tschechien	226	-98,19 %	183	-18,89 %	242	32,42 %
Rest	1.424	+125,32 %	1.433	0,63 %	64	-95,57 %
Gesamt	52.061	-41,22 %	45.518	-12,57 %	2.014	-95,58 %

Scope-3-Emissionen

nach Kategorien in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2023		2024		2025	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
Nutzung der verkauften Güter	9.856.171	+16,73 %	9.622.267	-2,37 %	9.209.865	-4,29%
Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)	1.983.187	+5,81 %	1.947.972	-1,78 %	1.945.289	-0,14%
Verarbeitung der verkauften Güter	226.652	-11,91 %	218.780	-3,47 %	212.414	-2,91%
Kapitalgüter	92.380	+26,25 %	87.460	-5,33 %	61.773	-29,37%
Upstream Transport und Verteilung	101.870	-1,98 %	146.633	+43,94 %	106.510	-27,36%
Pendeln der Arbeitnehmenden	47.643	+3,48 %	47.286	-0,75 %	42.787	-9,51%
Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)	30.331	-23,45 %	36.990	+21,95 %	33.323	-9,91%
Geschäftsreisen	22.474	+44,30 %	19.472	-13,36 %	18.522	-4,88%
Downstream Transport und Verteilung	24.276	-17,38 %	4.066	-83,25%	5.379	-35,28%
Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	7.737	+5,01 %	7.600	-1,77 %	7.589	-0,14%
Produzierter Abfall	1.244	+4,80 %	1.313	+5,55 %	1.129	-13,98%
Gesamt	12.393.967	+13,80 %	12.139.838	-2,05 %	11.644.580	-4,11%

Menge der Abfallarten⁷

in Tonnen nach Regionen

2023	Abfall zur stofflichen/ energetischen Verwertung	Hausmüll/ Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	2.170	763	1.956	604	5.494
Nordamerika	4.531	1.021	3.764	124	9.441
Europa	5.665	1.894	15.394	1.558	24.511
Lateinamerika	636	63	37	39	774
Afrika	172	119	9	1	302
Gesamt	13.174	3.861	21.161	2.326	40.522
Abweichung zum Vorjahr	-5,65 %	+12,86 %	+17,47 %	+6,26 %	+7,81 %
2024					
Asien	1.898	769	1.815	450	4.827
Nordamerika	6.094	1.318	4.692	333	12.437
Europa	6.528	1.836	14.667	1.614	24.170
Lateinamerika	729	31	33	28	820
Afrika	220	6	6	0	232
Gesamt	15.469,87	3.960,85	21.212,18	2.428,69	43.071,58
Abweichung zum Vorjahr	+17,43%	+2,58%	+0,24%	+4,41%	+6,29%
2025					
Asien	1.903	843	1.705	319	4.770
Nordamerika	7.485	1.461	5.431	185	14.562
Europa	6.077	1.774	11.906	956	20.712
Lateinamerika	718	64	56	32	871
Afrika	186	21	0	0	80
Gesamt	16.369	4.162	19.110	1.492	40.996
Abweichung zum Vorjahr	+5,81%	+5,10%	-9,91%	-38,56%	-4,82%

⁷ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Gesamtwasserverbrauch⁸

in Kubikmeter nach Entnahmekquellen und Regionen

	2023			2024			2025		
	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt
Asien	27.681	143.572	171.253	20.915	116.217	137.132	4.240	115.170	119.410
Nordamerika	3.384	180.132	183.516	6.333	167.763	174.096	5.966	153.825	159.791
Europa	231.608	216.131	447.739	193.707	210.649	404.356	155.951	230.587	386.538
Lateinamerika	164	7.118	7.282	0	7.582	7.582	0	7.242	7.242
Afrika	0	5.092	5.092	0	5.243	5.243	0	8.084	8.084
Gesamt	262.837	552.045	814.882	220.955	507.454	728.409	166.157	514.909	681.066

⁸ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.Einleitungsmengen von Abwasser⁹

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

2023	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	0	70.530	0	70.530
Nordamerika	17.201	86.055	0	103.256
Europa	214.498	151.555	115.372	481.425
Lateinamerika	0	1.441	0	1.441
Afrika	0	0	0	0
Gesamt	231.699	309.581	115.372	656.652

2024

Asien	0	88.387	0	88.387
Nordamerika	21.544	98.413	0	119.957
Europa	184.374	149.655	90.668	424.697
Lateinamerika	0	6.073	0	6.073
Afrika	0	4.199	0	4.199
Gesamt	205.918	346.726	90.668	643.312

2025

Asien	0	54.267	0	54.267
Nordamerika	25.202	102.927	0	128.129
Europa	186.985	167.649	41.057	395.691
Lateinamerika	0	8.733	0	8.733
Afrika	0	177	0	177
Gesamt	212.187	333.753	41.057	586.997

⁹ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Mitarbeitende und Gesellschaft¹⁰

Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023			2024			2025		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angestellte	7.321	2.797	10.118	7.026	2.726	9.752	6.290	2.465	8.755
Gemeinkosten-löhner	3.131	454	3.585	3.083	475	3.558	2.917	420	3.337
Fertigungs-löhner	5.878	3.880	9.758	5.968	3.880	9.848	5.663	3.785	9.448
Auszubildende	341	58	399	286	44	330	270	37	307
Gesamt	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488	15.140	6.707	21.847

Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023			2024			2025		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	5.855	1.603	7.458	5.538	1.506	7.044	4.895	1.315	6.210
Europa (ohne DE)	4.308	2.432	6.740	4.414	2.458	6.872	4.293	2.443	6.736
China	2.248	844	3.092	2.121	844	2.965	1.856	767	2.623
Ostasien	163	66	229	145	57	202	125	53	178
Nordamerika	3.801	2.106	5.907	3.861	2.103	5.964	3.683	1.949	5.632
Südamerika	296	138	434	284	157	441	288	180	468
Gesamt	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488	15.140	6.707	21.847

Beschäftigte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023			2024			2025		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Unter 20	321	87	408	270	67	337	244	61	305
20-29	3.467	1.549	5.016	3.329	1.496	4.825	2.881	1.299	4.180
30-39	5.872	2.382	8.254	5.649	2.328	7.977	5.093	2.128	7.221
40-49	3.720	1.842	5.562	3.755	1.882	5.637	3.665	1.854	5.519
50-59	2.529	1.084	3.613	2.529	1.068	3.597	2.421	1.050	3.471
Ab 60	762	245	1.007	831	284	1.115	836	315	1.151
Gesamt	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488	15.140	6.707	21.847

¹⁰ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen

Neueintritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	368	90,2 %	417	123,7 %	231	75,7%
20-29	2.591	51,7 %	1.900	39,4 %	1.536	36,7%
30-39	1.760	21,3 %	1.154	14,5 %	900	12,5%
40-49	828	14,9 %	519	9,2 %	438	7,9%
50-59	256	7,1 %	143	4,0 %	149	4,3%
Ab 60	24	2,4 %	14	1,3 %	21	1,8%
Gesamt	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %	3.275	15,0%

Neueintritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	3.813	22,9 %	2.666	16,3 %	2.176	14,4%
Weiblich	2.014	28,0 %	1.481	20,8 %	1.099	16,4%
Gesamt	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %	3.275	15,0%

Neueintritte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	714	9,6 %	242	3,4 %	185	3,0%
Europa (ohne DE)	1.895	28,1 %	1.284	18,7 %	1.003	14,9%
China	442	14,3 %	212	7,2 %	81	3,1%
Ostasien	40	17,5 %	6	3,0 %	14	7,9%
Nordamerika	2.671	45,2 %	2.283	38,3 %	1.881	33,4%
Südamerika	65	15,0 %	120	27,2 %	111	23,7%
Gesamt	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %	3.275	15,0%

Austritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	181	44,4 %	174	51,6 %	148	48,5%
20-29	1.710	34,1 %	1.599	33,1 %	1.654	39,6%
30-39	1.374	16,6 %	1.338	16,8 %	1.444	20,0%
40-49	708	12,7 %	667	11,8 %	708	12,8%
50-59	347	9,6 %	315	8,8 %	359	10,3%
Ab 60	152	15,1 %	185	16,6 %	280	24,3%
Gesamt	4.472	18,7 %	4.278	18,2%	4.593	21,0%

Austritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	2.939	17,6 %	2.779	17,0 %	3.141	20,7%
Weiblich	1.533	21,3 %	1.499	21,0 %	1.452	21,6%
Gesamt	4.472	18,7 %	4.278	18,2 %	4.593	21,0%

Austritte

nach Region (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2023		2024		2025	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	393	5,3 %	596	8,5 %	781	12,6%
Europa (ohne DE)	1.136	16,9 %	1.042	15,2 %	1.032	15,3%
China	396	12,8 %	333	11,2 %	427	16,3%
Ostasien	19	8,3 %	31	15,3 %	32	18,0%
Nordamerika	2.467	41,8 %	2.221	37,2 %	2.246	39,9%
Südamerika	61	14,1 %	55	12,5 %	75	16,0%
Gesamt	4.472	18,7 %	4.278	18,2 %	4.593	21,0%

GRI-Index

Für den Content Index - Essentials Service überprüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex in einer Art und Weise präsentiert wurde, die mit den Anforderungen für die Berichterstattung gemäß den GRI-Standards übereinstimmt, und ob die Informationen im Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Der Service wurde an der deutschen Version des Berichts durchgeführt.

Anwendungserklärung	Brose SE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2025 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	-

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentare und Auslassungen
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, 40	
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	5, 40	
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	12	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	12-13	
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	28-29	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	28-29	
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	29	
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	10, 17-18	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	10-11, 12-13	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	6, 8	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	9-10	
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	12-13	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	10, 12-13	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6, 14, 16	

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentare und Auslassungen
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8, 9, 10, 19	
GRI 2-30	Tarifverträge	29	
Wesentliche Themen			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	10	
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	11	
	Kundenzufriedenheit		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	13-14, 17-18	
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021		
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14, 18	
	Verantwortliches Wirtschaften		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	9-10, 29, 15, 17-18	
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 35	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	28, 29	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	6	
GRI 202	Marktpresenz 2016		
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	28, 29	
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	17-18	
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	17-18	
	Compliance		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	8, 12-13	
GRI 205	Antikorruption 2016		
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	12	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	12-13	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	12	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 207-1	Steuerkonzept	13-14	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	12-14	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	13	
GRI 207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden.

Wesentliche Themen	Seite	Kommentare und Auslassungen
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	15-16, 19, 24-25	
GRI 301 Materialien 2016		
GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	24-25	
Energie und Emissionen		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	18-19, 21-23	
GRI 103 Energie 2016		
GRI 103-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21, 36	
GRI 103-3 Energieintensität	21	
GRI 103-4 Verringerung des Energieverbrauchs	21-22	
GRI 103-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	20-21	
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	22, 36	
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	22, 36	
Transport und Logistik		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	17-19, 22	
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	22-23, 37	
GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	23	
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	21	
Wasser und Abwasser		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	19, 26-27	
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	26-27	
GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	26-27	
GRI 303-5 Wasserverbrauch	28, 38	
Biodiversität		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	19, 27	
GRI 101 Biodiversität 2016		
GRI 101-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	27	
Material- und Ressourceneffizienz		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	17-19, 23	
GRI 306 Abfall 2020		
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	25	
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	25	
GRI 306-3 Angefallener Abfall	25, 37	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	40-41	
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	28	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentare und Auslassungen
Nachhaltiges Lieferantenmanagement			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	15-17	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	16-17	
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 3-3	Management von wesentlichen Themen	17, 28	
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	17, 29	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	16-17, 32-34	
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32-34	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	9, 32-34	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	33	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32-34	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	32-34	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	32-34	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	32-34	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	34	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	16	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	16	
Mitarbeiterentwicklung			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	30-31	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	31	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	31-32	
Vielfalt und Chancengleichheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	31-32	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 31-32	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentare und Auslassungen
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	28-29	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	17, 32	
Gesellschaftliches Engagement			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	35	
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	35	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
GRI 415-1	Parteispenden	6	
Produktqualität und -sicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	7-8, 14, 19	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	14, 19	
Informations- und IT-Sicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14-15	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten.	14-15	

Impressum

Herausgeber
Brose SE
Max-Brose-Straße 1
96450 Coburg
[brose.com](https://www.brose.com)

Kontakt
Maria Schüler
Kommunikation Brose Gruppe
Max-Brose-Straße 1
96450 Coburg
+49 9561 21 1530
Maria.Schüler@brose.com

Bildnachweise
Alle Bilder: Brose

Veröffentlichungsdatum: 7. Juli 2026