



Nachhaltigkeitsbericht Brose Gruppe 2024

Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensporträt	5
Produkte	7
Philosophie	8
Nachhaltigkeitsmanagement	9
Nachhaltigkeitsorganisation	9
Brose Nachhaltigkeitsstrategie	10
Compliance- und Risikomanagement	12
Steuermanagement	13
Informations- und IT-Sicherheit	14
Datenschutz	15
Nachhaltige Beschaffung	15
Umwelt	19
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen	20
Energie und Emissionen	21
Material- und Ressourceneffizienz	24
Wasser und Abwasser	27
Biodiversität	28
Mitarbeitende und Gesellschaft	29
Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	29
Systematische Mitarbeiterentwicklung	31
Vielfalt im Unternehmen	32
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33
Gesellschaftliches Engagement	36
Anhang	37
Kennzahlen	37
GRI-Index	43
Impressum	48

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt – wie auch unser diesjähriger finanzieller Bericht – den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2024. Ein jährlicher Berichtszyklus wird auch in Zukunft angestrebt [GRI 2-3]. Die Berichtsinhalte orientieren sich an der Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der GRI-Standards, die für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 durchgeführt wurde (siehe Wesentlichkeitsanalyse, S. 11). Für den Nachhaltigkeitsbericht 2024 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 und Geschäftsführer Produktion, Brose SE, Max-Brose-Straße 1, 96450 Coburg. Der Bericht wurde durch die Brose Geschäftsführung freigegeben.

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

Vorwort der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

nachhaltiges Arbeiten bedeutet für uns als Unternehmen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Dabei handeln wir auf der Grundlage einer Eigentümerstruktur, die Kontinuität garantiert und seit mehr als 110 Jahren die langfristige Erfolgsgeschichte unseres Familienunternehmens in den Mittelpunkt stellt.

Im vorliegenden Bericht geben wir Einblick in die Entwicklungen in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Menschen und Nachhaltiges Wirtschaften – und Ausblick auf die uns bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen. Bei unseren Bemühungen orientieren wir uns an den Prinzipien des „UN Global Compact“ sowie den Zielen der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Wir nehmen am Branchendialog des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte teil und sind Gründungs- und Vorstandsmitglied der „Responsible Supply Chain Initiative“ des Verbands der deutschen Automobilindustrie.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst alle Aspekte von nachhaltigem Handeln und unterstützt unsere Kunden bei der Umsetzung ihrer ehrgeizigen Ziele. Das Thema Nachhaltigkeit wird in unserer Industrie zu einem zunehmend entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Wir denken nicht nur an die wirtschaftliche Zukunft unseres Unternehmens,

sondern engagieren uns auch für die Gesellschaft, in der wir agieren, für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten und für die Umwelt, die wir zum Leben brauchen.

Seit 2023 bekennen wir uns in einer unternehmensweiten Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, einschließlich umweltbezogener Sorgfaltspflichten – sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Ein zentrales Ziel: Ab 2039 wollen wir bilanziell CO₂-neutrale Produkte anbieten. Dazu setzen wir auf die Vermeidung und Reduktion von Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus – und kompensieren verbleibende Emissionen durch zertifizierte Ausgleichsprojekte. Ein wesentlicher Meilenstein auf diesem Weg ist der bilanziell CO₂-neutrale Betrieb unserer weltweiten Brose Standorte ab 2025 (Scope 1 und 2).

Unsere Produkte selbst leisten ebenfalls einen Beitrag: Sie senken durch Leichtbau und Effizienzsteigerung den Energieverbrauch und die Emissionen von Fahrzeugen. Bereits in der Entwicklungsphase achten wir auf ressourcenschonende Werkstoffe und abfallarme Fertigungsverfahren.

Verantwortung endet für uns nicht an den Werkstoren: Unsere Lieferanten binden wir aktiv in unsere Nachhaltigkeitsziele ein. Die Einhaltung hoher Standards in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte ist fester Bestandteil unserer Zusammenarbeit.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Mitarbeitenden. Ihr Engagement und ihre Kompetenz sind die Grundlage unseres Erfolgs. Gesundheitsschutz, persönliche Weiterentwicklung und ein wertschätzendes Miteinander sind für uns gelebte Werte. Zugleich engagieren wir uns – in der Tradition unseres Gründers Max Brose – in den Regionen, in denen wir tätig sind: mit gezielten Investitionen und Fördermaßnahmen in den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur und Sport.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Krug
Vorsitzender der Geschäftsführung und Geschäftsführer
Produktion der Brose Gruppe

Unternehmensporträt

Stand 26.09.2025

Brose ist einer der fünf größten Automobilzulieferer in Familienbesitz weltweit. 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

- Rund 26.000 Beschäftigte, davon etwa 59 % in Europa (inkl. Südafrika und Indien), 25 % in Amerika und 16 % in Asien
- Beim Gemeinschaftsunternehmen Brose Sitech sind zusätzlich rund 5.000 Mitarbeitende in Europa und China beschäftigt
- Drei Headquarters in Coburg (Vorsitz der Geschäftsführung, Geschäftsbereich Interieur), Hallstadt (Geschäftsbereich Exterieur) und Würzburg (Geschäftsbereich Antriebe) sowie zwei regionale Zentralen in Detroit/USA und Shanghai/China
- Name des Unternehmens: Brose SE [GRI 2-1]
- Hauptsitz: Max-Brose-Str. 1, D-96450 Coburg
- 2024 lag der Anteil der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im Verhältnis zum Umsatz bei 6,4 %

Unternehmensführung

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

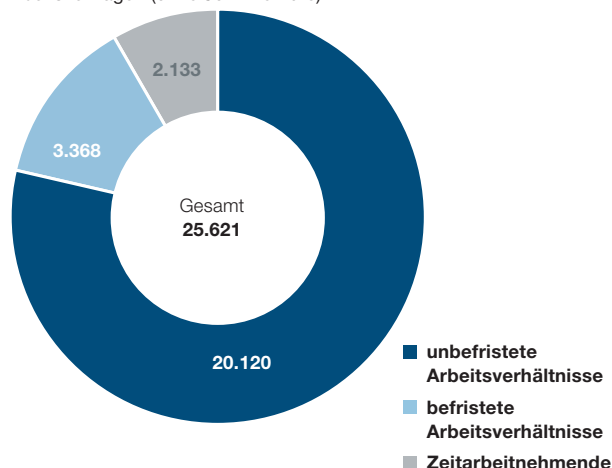
Beirat: Dr. Rolf Breidenbach (bis Juli 2024), Franz-Josef Kortüm (bis Dezember 2024), Dr. Bernd Bohr

Geschäftsführung: Dr. Philipp Schramm (Vorsitzender der Geschäftsführung und Kaufmännische Leitung bis Ende September 2024), Stefan Krug (Vorsitzender der Geschäftsführung ab Oktober 2024 und Geschäftsführer Produktion), Bernhard Blauth (Geschäftsführer Personal und Recht), Andreas Jagl (Geschäftsführer Interieur bis Ende April 2025), Klaus Jungwirth (Geschäftsführer Interieur ab Mai 2025), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Christof Vollkommer (Geschäftsführer Exterieur bis Ende Juli 2024), Michael Brandstetter (Geschäftsführer Exterieur ab August 2024)

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

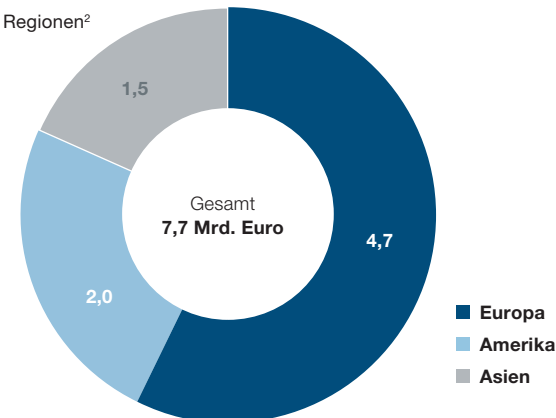
Beschäftigte 2024

nach Arbeitsverträgen (ohne Joint Venture)¹

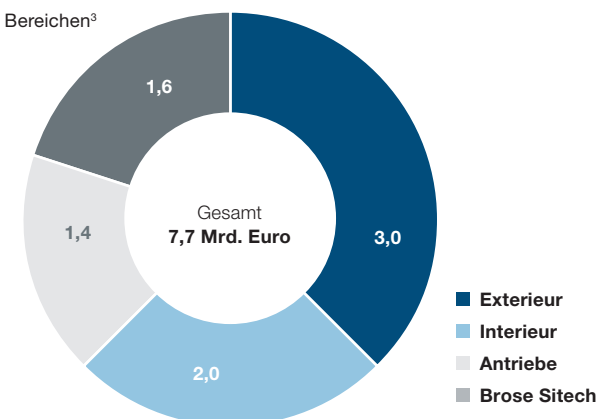


Umsatz 2024

nach Regionen²



nach Bereichen³



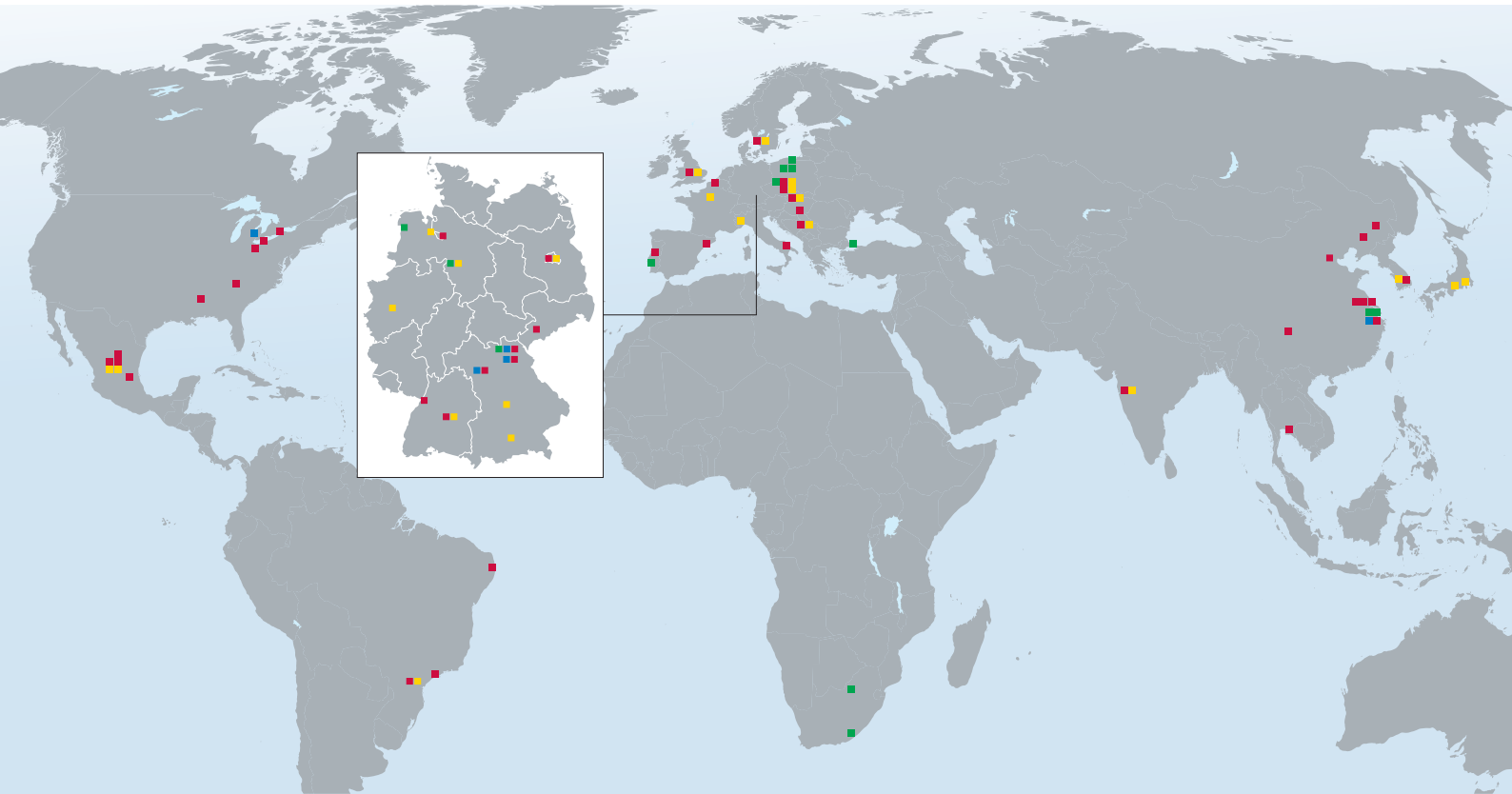
¹ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen.

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 2024 zählte Brose 68 Standorte in 24 Ländern, darunter 43 eigene Werke und 14 Produktionsstätten mit lokalen Partnern.



Interessenvertretung, Förderungen und Steuern

Wir engagieren uns gesellschaftspolitisch in den Ländern, in denen wir produzieren. Deshalb sind wir Mitglied in nationalen und internationalen Interessenverbänden. In Deutschland sind dies unter anderem der 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

	2022	2023	2024
China	8,5	10,7	7,7
Deutschland	0,6	0,8	0,7
Europa (ohne DE)	1,9	2,5	2,2
Nordamerika	1,6	0,4	0,5
Rest	0,5	0,6	0,5
Gesamt	13,1	15,0	11,6

⁴ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Produkte

Als Mechatronikspezialist entwickeln und fertigen wir mechatronische Komponenten und Systeme für Fahrzeugtüren, Klappen und Sitze. Elektrische Motoren für Getriebe, Lenkung und Klimatisierung sowie Antriebe für Zweiräder ergänzen unser Produktprogramm. Mehr als 80 Automobilhersteller und 40 Zulieferer vertrauen auf unsere Systemkompetenz.

Technik für Türen und Heckklappen

Mit dem „Kurbelantrieb für versenkbare Fenster“ begann unsere Erfolgsgeschichte. Heute gehören wir zu den Weltmarktführern in der Entwicklung sowie Fertigung mechatronischer Systeme für Fahrzeugtüren und -klappen und stehen für Komfort, Flexibilität, Effizienz und Sicherheit. Dieses Wissen haben wir auf die Seitentür übertragen und ermöglichen damit ein neues Komforterlebnis beim Einsteigen. Das breite 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. Das Portfolio reicht dabei von manuellen Verstellungen bis zum kompletten, elektrisch verstellbaren Sitz mit Lordosenstütze und Massagefunktion. Damit ermöglichen wir eine variable Gestaltung des Innenraums – stets mit dem Anspruch, Komfort und Sicherheit für die Passagiere zu gewährleisten.

Elektromotoren und Antriebe

Unsere Produkte kommen in der Klimatisierung und Motor Kühlung, im Antriebsstrang sowie in Lenk- und Bremssystemen zum Einsatz. Zusätzlich 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

Mit dem Anspruch, in jeder Beziehung erstklassige Leistungen zu erbringen, haben die Gesellschafter, der Beirat und die Geschäftsführung der Brose Gruppe die Unternehmensgrundsätze „FIRST“ verabschiedet, welche Ende 2023 aktualisiert wurden.

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.

Verantwortung, Compliance und ethisches Handeln

Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und ethischer Grundsätze ist für Brose selbstverständlich. Verbindliche Regelwerke wie der Brose Verhaltenskodex und die „FIRST“-Grundsätze prägen das tägliche Miteinander und bilden den Rahmen für respektvolle, transparente und integre Geschäftsbeziehungen.

Diese Leitlinien gelten weltweit und stehen allen Mitarbeitenden in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung. Ihre Verankerung erfolgt durch regelmäßige, verpflichtende E-Learnings.

Nachhaltigkeit als Selbstverpflichtung

Wir übernehmen Verantwortung für die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer wirtschaftlichen Tätigkeit – entlang des gesamten Produktlebenszyklus. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

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
- sowie rechtliche und behördliche Anforderungen einzuhalten.

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

Nachhaltigkeitsmanagement

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

pekte. Dies spiegelt sich auch in unserem Verhaltenskodex, unserer Nachhaltigkeitspolitik sowie den Anforderungen, die wir an die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette stellen, wider. Nicht zuletzt ist das Thema Nachhaltigkeit als übergeordnetes Handlungsfeld essenzieller Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Nachhaltigkeitsorganisation

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

Im monatlich tagenden Nachhaltigkeitsgremium, dem CR Board, sind alle Funktionen vertreten, die Beiträge zur Nachhaltigkeit leisten können. Auch die Regionen sind über Vertreter aus Detroit/USA und Shanghai/China in das Netzwerk eingebunden. Der CCRO berichtet quartalsweise direkt in der Sitzung der Geschäftsführer 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“ zusammengefassten Managementsysteme für Umwelt, Arbeitssicherheit und Energie (EHS) sowie Brandschutz und Gefahrenmanagement befinden sich im direkten Verantwortungsbereich des Geschäftsführers Produktion. Zudem wurden Umwelt- und Energiekoordinatoren in allen Geschäftsbereichen bestellt. Mindestens einmal im Quartal kommen unter der Führung des Geschäftsführers Produktion die Teilnehmenden des EHS Boards zusammen. Dazu gehören neben den Koordinatoren der Geschäftsbereiche auch der CCRO, Vertreter aus Einkauf, Personal und Unternehmenskommunikation sowie themenbezogen weitere Zentralfunktionen. Das Gremium unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung der Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit, indem es sich über Handlungsalternativen berät und über Vorgehensweisen entscheidet. Die Lieferkette betreffende Nachhaltigkeitsthemen werden von der Zentrale Einkauf gesteuert.

Brose Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie für die Brose Gruppe wurde im Juni 2024 durch die Geschäftsführung bestätigt und konkretisiert und beinhaltet ein klares Bekenntnis zu allen Aspekten von Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung. Sie zeigt auf, dass wir nicht nur Verantwortung für die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens übernehmen, sondern auch für die Gesellschaft, in der wir agieren, für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, sowie für die Umwelt, die wir zum Leben brauchen. Gesellschafter und Geschäftsführung führen dabei die Brose Gruppe als global nachhaltig agierendes Unternehmen. Auf Basis dieser Strategie wurden vier Handlungsfelder definiert und mit Fokuspunkten und Zielbildern präzisiert. Diese Grundlage dient der kontinuierlichen Weiterentwicklung hin zu einem durchgängig nachhaltigen Unternehmen. Das Thema Nachhaltigkeit ist als übergeordnetes Handlungsfeld in die Unternehmensstrategie integriert. Damit betrifft es alle Bereiche sowie Funktionen und ist ein wesentlicher Baustein für die Zukunftssicherung des Unternehmens.

Unsere vier strategischen Handlungsfelder und ihre Kernbotschaften:

■ Energie & Umwelt

Wir setzen uns aktiv für den Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen ein. Ziel ist es, Umweltbelastungen wie Emissionen, Abfälle und gefährliche Stoffe konsequent zu vermeiden oder zu minimieren.

■ Produkte & Innovationen

Unsere Produktentwicklung folgt dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Wir gestalten unsere Lösungen ressourceneffizient, langlebig und mit klar definierten CO₂-Grenzwerten – über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

■ Lieferanten & Lieferkette

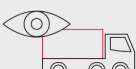
Eine nachhaltige Lieferkette ist für uns zentral. Wir fordern und fördern verantwortungsvolles Handeln unserer Partner – und streben eine gemeinsame Zielerreichung im Sinne unserer Nachhaltigkeitsprinzipien an.

■ Menschen & Gesellschaft

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir fördern Vielfalt, Gesundheit und Entwicklungsmöglichkeiten und engagieren uns darüber hinaus in lokalen Projekten an unseren Standorten weltweit.

Diese vier Felder bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitsarbeit. Sie geben Orientierung, definieren Ziele und schaffen Transparenz – sowohl nach innen als auch nach außen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die dargestellten Handlungsfelder wurden 2024 im jährlich stattfindenden Strategieworkshop gemeinsam mit der Geschäftsführung als Basis für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten bestätigt.

Unser Weg zu Nachhaltigkeit – Vier Handlungsfelder

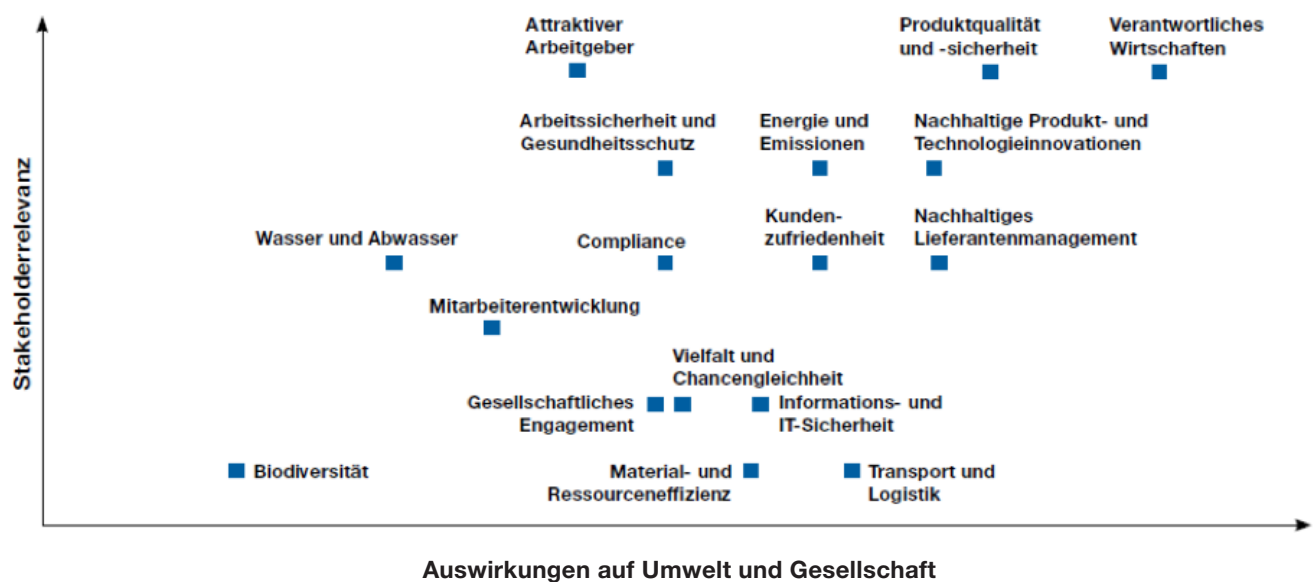
Energie & Umwelt	Produkte & Innovationen	Lieferanten & Lieferkette	Menschen & Gesellschaft
Wir reduzieren die Umweltbelastung durch unsere Werke. ▪ Bilanziell CO₂-neutraler Betrieb unserer Standorte (Scope 1 und 2) ▪ Seit 2025: 100%-ige Deckung unseres Strombedarfs durch erneuerbare Energiequellen ▪ 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 für diesen Bericht zu ermitteln, haben wir mit Unterstützung einer externen Nachhaltigkeitsberatung einen mehrstufigen Prozess durchgeführt. Im ersten Schritt wurde eine umfassende und trennscharfe Liste von potenziell relevanten Themen erstellt und anschließend zu einer Shortlist verdichtet. Auf dieser Basis haben wir in einem Workshop mit Verantwortlichen aus allen relevanten Fachbereichen zwei Bewertungen durchgeführt. Zum einen wurden die Themen der

Shortlist aus der Perspektive unserer wichtigsten Stakeholder (Mitarbeitende, Kunden, interessierte Öffentlichkeit) priorisiert. Zum anderen erfolgte eine Bewertung der Auswirkungen von Brose auf Umwelt und Gesellschaft für jeden der Punkte. Die daraus resultierenden wesentlichen Themen wurden anschließend validiert und von der Unternehmensführung freigegeben. Für den vorliegenden Bericht wurde das Ergebnis Anfang 2024 erneut überprüft und 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 und Recht, der Chief Compliance Officer, die Leiterin Revision und der Group Compliance Officer.

Der Schwerpunkt unserer Compliance-Aktivitäten liegt auf den Themen Kartellrecht und Korruptionsvermeidung. Zum Compliance-Management-System gehören insbesondere die Prävention in Form von Schulungen und Beratung von 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 risikogeeigneten 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 2024 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 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 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 2024 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 2024 haben 9.579 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-Präsenzs Schulungen zu den Themen „Einführung Compliance“ und „Kartellrecht“ in den in- und ausländischen Gesellschaften der Brose Gruppe an.

Um Mitarbeitende in besonders risikogeeigneten Bereichen oder Projekten zu sensibilisieren, wurde 2022 ein verpflichtendes E-Learning zum Thema Kartellrecht eingeführt, welches alle drei Jahre wiederholt werden muss. 2024 absolvierten es 9.692 Personen. Das entspricht einer Erfüllungsquote von 95 %.

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 jährlich wiederholt werden. Insgesamt wurden im Jahr 2024 9.658 Mitarbeitende geschult, was einer Quote von 95 % 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 be-

stehenden 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 auch Diebstahl, Sachbeschädigung oder Bedrohungen gemeldet werden.

Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes 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.

Organisation und Verantwortung

Die strategische 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.

Verantwortungsvoll, effizient, digital

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.

Dialog & Ethik

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 professionelles, transparentes und kooperatives Verhältnis zu den Steuerbehörden.

Die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen ist uns dabei ein wichtiges Anliegen, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten und gleichzeitig eine ausgewogene Abgabenlast zu wahren.

Hinweisgebersystem

Steuerliche Bedenken von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können seit 2024 an den deutschen Standorten 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 oder per E-Mail offen.

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

Brose schützt Unternehmens-, Produkt- und Kundendaten durch ein zentrales Information Security Management System (ISMS), welches in den Unternehmensgrundsätzen verankert ist. Die Verantwortung für Informations- und IT-Sicherheit liegt beim Chief Information Security Officer (CISO), der in enger Abstimmung mit dem Chief Information Officer (CIO) und der Geschäftsführung agiert.

Risikoprävention und Schwachstellenmanagement

Mit dem 2023 etablierten Cyberabwehrzentrum verfügt Brose über eine zentrale Organisationseinheit zur Abwehr von Cyberbedrohungen. Modernste Technologien und hochqualifizierte Fachkräfte ermöglichen jederzeit eine schnelle und koordinierte Reaktion auf sicherheitsrelevante Ereignisse. Risiken und Schwachstellen in der IT-Infrastruktur werden im Rahmen eines strukturierten Schwachstellenmanagementprozesses kontinuierlich identifiziert, bewertet und risikobasiert behandelt. Die Priorisierung er-

folgt unter Berücksichtigung der potenziellen Auswirkungen auf Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität sowie anhand etablierter Bewertungssysteme wie dem „Common Vulnerability Scoring System“ (CVSS).

Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern

Informationssicherheit ist ein fester Bestandteil der digitalen Verantwortung von Brose. Alle Mitarbeitenden absolvieren jährlich verpflichtende Schulungen zu relevanten Aspekten der Cybersicherheit. Ergänzend hierzu werden regelmäßig zielgruppenspezifische Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, die an die aktuelle Bedrohungslage angepasst sind. Zur Erhöhung der Resilienz entlang der Lieferkette setzt Brose definierte Informationssicherheitsanforderungen systematisch bei Partnern und Lieferanten um. Alle Brose Standorte verfügen über ein TISAX-Zertifikat, das die Einhaltung anerkannter Sicherheitsstandards bestätigt.

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.

EU-Datenschutz-Managementsystem

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

Schulungen & Sensibilisierung

Interne Vorgaben zur Einhaltung der Verordnung gelten für alle Mitarbeitenden europäischer Standorte. Ein E-Lear-

ning 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 2024 Schwerpunktschulungen umgesetzt.

Auftragsverarbeitung & Datenschutzvorfälle

Um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten auch beim Outsourcing von Tätigkeiten an Dienstleister ausreichend geschützt sind, werden gesetzlich notwendige Verträge (insb. gemäß Artikel 28 DSGVO) mit Lieferanten, die als Auftragsverarbeiter für uns tätig sind, geschlossen. Im Berichtsjahr wurde ein mittelschwerer Vorfall bei einem Auftragsverarbeiter unseres Standortes Gent bekannt. Die Ursache wurde durch den Auftragsverarbeiter abgestellt. Die gesetzlich vorgeschriebene Meldung wurde durch die Entität Gent bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eingereicht.

Nachhaltige Beschaffung

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

Nachhaltigkeitsanforderungen innerhalb der Lieferkette werden durch das Team Lieferanteninnovation und -nachhaltigkeit koordiniert. Zu den Aufgaben des Teams gehört es, die Einhaltung von Anforderungen an Lieferanten sicherzustellen sowie die zugehörigen Prozesse stetig weiterzuentwickeln. Grundlage für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten sowie die für Lieferanten sowohl im Produktionsmaterial- als auch Nicht-Produktionsmaterialbereich erstellten Normen zu Nachhaltigkeitsanforderungen, die

für die Zusammenarbeit mit Brose gelten. Um unsere Prozesse laufend weiter auszubauen und zu etablieren, sind wir Teil von Brancheninitiativen zur Verbesserung der Transparenz in unseren Lieferketten, realisieren regelmäßige Benchmark-Termine mit führenden Unternehmen der Automobilindustrie sowie branchenfremden Unternehmen und transportieren unsere Erkenntnisse mittels Trainings und Lieferantendialogen in unsere Lieferkette.

Hohe Standards und Initiativen für eine nachhaltigere Beschaffung

Im Sinne unserer Kunden setzen wir bei unseren Lieferanten auf einwandfreie Qualität sowie hohe Standards bei allen Kaufteilen und Investitionsgütern. Bereits vor dem Vergabezeitpunkt prüft Brose umfänglich die Fähigkeit des Lieferanten hinsichtlich Technologien und Prozes-

sen. Die Akzeptanz des Brose Verhaltenskodex, in dem wir unsere hohen Ansprüche an soziale, ethische sowie Umweltstandards zusammengefasst haben, ist Grundlage für eine weiterführende Zusammenarbeit. Nach der Auftragsvergabe erfolgen regelmäßige Fortschrittskontrollen. Dabei muss der Lieferant genaue Angaben zum Projekt sowie Produktentwicklungsstatus liefern. Zum Serienstart führen wir weitere Bewertungen durch und kontrollieren die Einhaltung unserer hohen Qualitätsanforderungen. Wir orientieren uns hierbei an den Qualitätsrichtlinien der Automobilindustrie gemäß IATF 16949 (International Automotive Task Force).

Um den stetig steigenden Anforderungen des Automobilmarkts hinsichtlich nachhaltiger Beschaffung zu genügen, ist Brose Gründungsmitglied der Responsible Supply Chain Initiative (RSCI) 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 Verbands der Automobilindustrie (VDA), in der wir zusammen mit Automobilherstellern und Tier-1-Lieferanten an einheitlichen Standards zur Umsetzung von Umweltschutz und Menschenrechten arbeiten.

Seit dem Start von RSCI im Jahr 2022 werden Mehrfachauditorierungen vermieden und damit auch der Gesamtpflichtaufwand 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 2024 hat Brose gemäß des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für seine Lieferantenbasis eine Risikoanalyse durchgeführt. Zur Umsetzung der Anforderungen des LkSG wurde bereits in den vergangenen Jahren ein Managementprozess implementiert. Er umfasst die Nutzung abstrakter sowie kontinuierlicher Monitoring-Informationen, Selbstauskunftsfragebögen sowie RSCI-Auditorierungen. Im Juni 2024 konnten wir, um diesen Prozess deutlich zu vereinfachen, die digitale Plattform proSustain einführen, mit der wir nicht nur das Monitoring aller Informationen transparent an einem Ort zusammenführen,

sondern auch die direkte Kollaboration mit unseren Lieferanten durchführen. 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-Neutralität⁵ in unseren Prozessen wie auch den von uns gelieferten Produkten zu verschreiben. Hierbei stellen wir konkrete Anforderungen zu Emissionsreduzierungsschritten zum Erreichen von Meilensteinen in 2025, 2030, 2035 und bilanzieller CO₂-Neutralität unserer Produkte in 2039 genauso wie an die Erhöhung des Sekundärmaterial- und Rezyklateinsatzes in den von uns bezogenen Produkten. 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.

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. Der Umfang der erhaltenen Rückmeldungen belief sich zum Ende des Berichtsjahres auf eine Anzahl von Lieferanten, die insgesamt mehr als 70 % unseres Einkaufsvolumens im Produktionsmaterial abdecken. Die Einblicke bieten uns eine sehr gute Grundlage, um den Unterstützungsbedarf unserer Lieferanten hinsichtlich der Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen einzuschätzen und mit kontinuierlicher Anpassung unseres Trainings- und Schulungsangebots zu reagieren.

⁵ Bilanziell CO₂-neutral bedeutet die Vermeidung und Reduktion der CO₂-Emissionen, die durch eigene Unternehmensaktivitäten (Scope 1 und 2) und in der vorgelagerten Lieferkette (Scope 3 Upstream) entstehen sowie den Ausgleich der unvermeidbaren Emissionen durch zertifizierte Umweltprojekte. Scope 1, 2, 3 werden gemäß dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard verwendet. Der bilanziell CO₂-neutrale Betrieb unserer Brose Standorte (ohne Joint Ventures) ab 2025 bezieht sich auf Scope 1 und 2.

Über die Analyse unserer Produktionsmateriallieferanten hinaus haben wir 2024 mit unseren strategischen Lieferanten im Nicht-Produktionsmaterialbereich den Dialog hierzu gestartet und strukturiert abgefragt, um auch in diesem Bereich unsere Emissionsreduzierungsstrategie weiterzuentwickeln.

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 Beschäftigungsbedingungen stellen wir hohe Anforderungen an uns selbst und gleichermaßen an die Lieferanten. Unser Lieferantenverhaltenskodex ist fester Bestandteil jedes Brose Liefervertrags. Keiner unserer Zulieferer duldet nach unserem Wissen Kinderarbeit oder gefährliche Arbeitsbedingungen. Auch arbeiten wir nach unserer Kenntnis ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die in ihren Unternehmen weder Zwangs- noch Pflichtarbeitsverhältnisse von ihren Mitarbeitenden fordern. Weiterhin sind uns keine Fälle bekannt, in denen Zulieferer unsere ethischen und moralischen Unternehmensgrundsätze nicht erfüllen. Einen Verdachtsfall hierzu mussten wir 2024 mittels Auditierung und Verfolgung des Abhilfe- und Verbesserungsplans untersuchen. Die finale Bewertung des Vorfalls steht noch aus.

Zur Berücksichtigung der Anforderungen an Vereinbarungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz, die sich aus der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) 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.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 1.280 Lieferanten aus 57 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir 49 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 20 % aus Nordamerika, 30 % aus Asien und 1 % aus Brasilien. 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. Neben der Wirtschaftlichkeit sind auch die Sicherheit der Mitarbeitenden und der Schutz der Umwelt Kriterien des eigenen Standards.

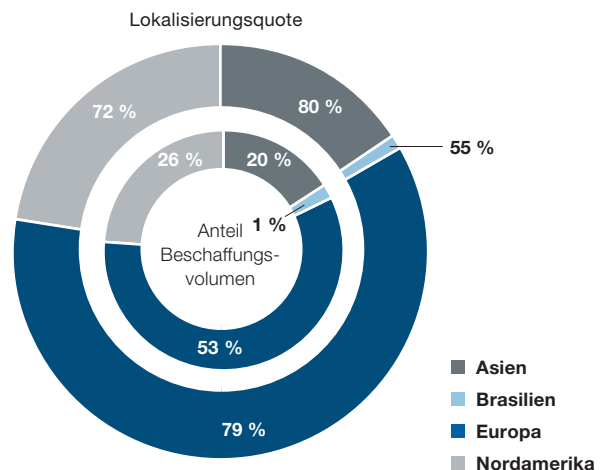
Stakeholder-Dialoge im Einkauf

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

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. So nutzten wir es 2024, um Kernfragen zu nachhaltigem Stahl, Kunststoff, sowie der Aktualisierung unserer generellen Nachhaltigkeitszielsetzung mit unseren Lieferanten zu diskutieren. Themenabhängig haben bis zu 300 Teilnehmende die Gelegenheit genutzt, im direkten Austausch an unserer gemeinsamen Nachhaltigkeitsagenda zu feilen.

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

nach Regionen



Als international tätiges Familienunternehmen mit über 110 Jahren Unternehmensgeschichte ist nachhaltiges Handeln Teil unseres Selbstverständnisses. Der Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen haben daher für Brose einen hohen Stellenwert.

Unser Umweltmanagement ist konzernweit im Zentralbereich Produktion verankert und basiert auf international anerkannten Standards. Die Abteilung Arbeitssicherheit und Umwelt (ZAU) trägt die Verantwortung für die Themen Umwelt, Arbeitssicherheit, Energie und Brandschutz. In enger Abstimmung mit der Geschäftsführung und dem Chief Corporate Responsibility Officer (CCRO) definiert die ZAU im Rahmen des EHS-Programms (Environment, Health & Safety) konkrete Umweltziele im Dreijahreszyklus, die standortbezogen ausgerollt und regelmäßig überprüft werden.

Werkstoffstrategie und Ressourcenschonung

Brose betrachtet Umweltaspekte entlang des gesamten Produktlebenszyklus – von der Rohstoffgewinnung bis zum Recycling. Besonderes Augenmerk legen wir auf die CO₂-Bilanz der eingesetzten Materialien. Dabei evaluieren und erproben wir fortlaufend innovative Alternativen, die sowohl ökologische als auch funktionale Anforderungen erfüllen. Dazu zählen unter anderem:

- Multimaterialsysteme
- Recycelte Kunststoffe und Biopolymere
- Metalle mit erhöhtem Schrottanteil
- Naturfaserverstärkte Verbundmaterialien

Diese Werkstoffstrategie ist ein zentraler Bestandteil unserer Innovationsausrichtung und unterstützt das übergeordnete Ziel der CO₂-Reduktion entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Produktlebenszyklus, Umweltmanagement und Energiemanagement

In unserer Nachhaltigkeitspolitik haben wir festgeschrieben, als weltweit agierendes Unternehmen umweltfreundliche Technologien einzusetzen. Wir überwachen die Einhaltung aller umweltrelevanten Vorschriften und Gesetze kontinuierlich und wirken Verstößen entgegen. Die Brose Gruppe erfasst alle durch Vorfälle entstandenen Verschmutzungen. Im Berichtszeitraum wurden von den Standorten keine signifikanten Verschmutzungen durch in die Umwelt gelangte Abfälle, freigesetzte Chemikalien oder unkontrollierte Emissionen gemeldet. Im Jahr 2024 sind diesbezüglich keine Bußgelder oder andere, nicht monetäre Strafen ausgesprochen worden.

Lebenszyklusbewertung unserer Produkte

Brose bilanziert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte bereits seit über zwei Jahrzehnten mit dem eigens entwickelten Bewertungsstandard Brose Norm 590020. Die Berechnungsgrundlage sind die Normen ISO 14040, 14044 und 14067. Die Datengrundlage und der Detailgrad der Bewertung wird kontinuierlich weiterentwickelt. Für die Nutzungsphase wird eine Laufleistung von 200.000 Kilometer angenommen und sowohl Diesel-, Benzin- als auch Elektroantriebe berücksichtigt. Wir bewerten nicht nur die CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus, son-

dern auch Kriterien wie die Material- beziehungsweise Ressourceneffizienz, die Regranulat- und Rezyklatanteile sowie die Recycling- und Verwertbarkeitsquoten. Wir ermitteln außerdem, wie hoch der Anteil an wiederverwertbaren Komponenten in unseren Produkten ist und streben einen minimalen Ressourceneinsatz an. Zudem bündeln wir Material- und Warentransporte. Von der Führungsebene bis hin zum einzelnen Mitarbeitenden will Brose zu einer stetigen Verbesserung der Ökoeffizienz des Unternehmens beitragen. Dies ist im Brose Verhaltenskodex definiert.

Zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagement

Durch die jährliche Zertifizierung nach ISO 14001 weisen wir die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems an allen Produktionsstandorten der Brose Gruppe nach. Darüber hinaus ist unser Prozessmanagement gemäß IATF 16949 zertifiziert. Um die Energieeffizienz unserer Produktion und Infrastruktur zu verbessern, haben wir zusätzlich ein Energiemanagementsystem implementiert, das an 31 Standorten nach den Forderungen der ISO 50001 zertifiziert ist. Im Jahr 2024 arbeiteten insgesamt 63 % der Mitarbeitenden an einem ISO 50001-zertifizierten Standort. Die jeweiligen ISO-Zertifikate veröffentlichen wir auf der Brose Webseite.

Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen

Im Sinne der Unternehmenspolitik reduzieren wir konsequent schädliche Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus unserer Komponenten und Systeme hinweg. Basis hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Bei der Reduzierung von schädlichen Umweltauswirkungen liegt ein Fokus auf der Materialeffizienz sowie dem Leichtbau und den damit einhergehenden geringeren Energie- und Ressourcenverbräuchen. Auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz der Produkte. Daher setzen wir nach Möglichkeit auf den Einsatz einfacher, recycelbarer Wertstoffe und ermitteln für jede Produktfamilie eine Verwertbarkeitsquote. In der Produktion verbessern wir unsere Fertigungsprozesse, um Abfälle und den Schrottanteil stetig zu reduzieren. Zudem ist der Faktor Energieeffizienz bei der Beschaffung neuer Anlagen ein entscheidendes Kriterium bezüglich der Lieferantenauswahl.

Alle Geschäftsbereiche verfolgen Maßnahmen zur Absenkung des produktspezifischen CO₂-Fußabdrucks und arbeiten kontinuierlich an der Reduktion der Umweltauswirkungen der Produkte. Im Geschäftsbereich Exterieur wurde eine Produktstrategie mit über 40 produktspezifischen Maßnahmen zur CO₂-Senkung in den Produktfamilien im Vergleich zum Referenzjahr 2022 verabschiedet. Sie berücksichtigen beispielsweise Materials substitutionen durch nachhaltigere Alternativen, den Einsatz von erneuerbaren Energien in der Lieferkette und tiefgreifende konzeptionelle Anpassungen im Produktdesign. An der Umsetzung der Maßnahmen bis zum Zieljahr 2030 wird bereits gearbeitet.

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. Nachdem bereits die Zargen von Kühlerlüftermodulen überwiegend aus dem leichteren Werkstoff Polypropylen statt Polyamid hergestellt werden, ist es durch optimiertes Produktdesign und angepasste Produktionstechnologie gelungen, das Material auch für die Flügelräder einzusetzen. Hierdurch konnte der bauteilspezifische CO₂-Fußabdruck um mehr als 60 % abgesenkt werden. Die um etwa 10 % geringere Bauteilmasse bewirkt zudem einen geringeren Energieverbrauch des Fahrzeugs in der Nutzungsphase.

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

Im Jahr 2024 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 1.578.011.261 Megajoule. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und Verwaltungsgebäude benötigen.

Bei Brose ist elektrische Energie mit 63 % die am häufigsten genutzte Energieform, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf Stromeigenerzeugung und Lackieranlagen.

Energieverbrauch

in Megawattstunden nach Energieform

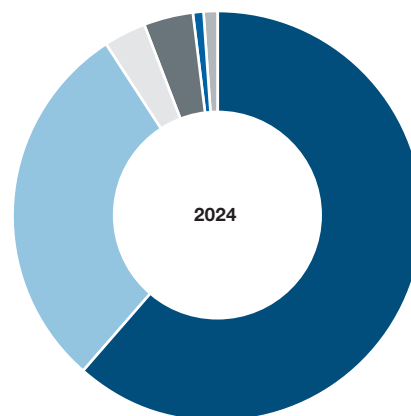
	2022	2023	2024
	MWh	MWh	MWh
■ Strom	250.076	263.884	274.441
■ Erdgas	140.020	131.798	130.829
■ Kraftstoffe	20.933	19.845	15.393
■ Fernwärme	17.082	14.322	16.833
■ Heizöl	444	373	382
■ Flüssiggas	566	293	457
Gesamt	429.121	430.515	438.335

Anteil erneuerbarer Energien

Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt bei 65 %, der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch bei 40 %.

Energieintensität

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 277 Kilowattstunden/Tausend Euro. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkskosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an.



Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir haben uns im Rahmen unseres Umweltprogramms bis inklusive 2024 zum Ziel gesetzt, jährlich unseren Energieverbrauch um 3 % zu senken und damit zugleich den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu reduzieren. Als Zielgröße haben wir absolute Werte auf Basis des Energieverbrauchs im Jahr 2019 definiert. Gleichzeitig sollte in diesem Zeitraum in den drei Geschäftsbereichen der produktbezogene CO₂-Ausstoß um 220.000 Tonnen sinken. Dieses Ziel wurde bereits 2022 erreicht.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie der Reduktion von Treibhausgasen 67 Einzelmaßnahmen in unseren Produktionsstandorten umge-

setzt. Damit sparen wir 7,3 Gigawattstunden pro Jahr ein. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, welche über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen – so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung.

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

in Megawattstunden

	2022	2023	2024
MWh	3.347	5.148	7.332

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

- **Scope 1** – Direkte Emissionen aus Öl- und Gasverbrauch, dem Brose Fuhrpark und der Brose Flugservice GmbH
- **Scope 2** – Indirekte Emissionen aus bezogener Elektrizität und Fernwärme
- **Scope 3** – Weitere indirekte Emissionen entlang der Lieferkette, durch Produktnutzung, Geschäftsreisen, Abfallentsorgung etc.

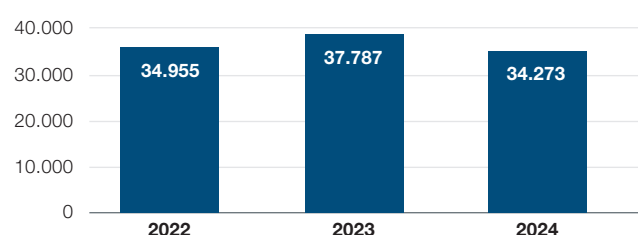
Die Berechnung des CO₂-Äquivalents für das Scope-1- und Scope-2-Reporting erfolgt, indem der Energieverbrauch mit überwiegend lokalen Emissionsfaktoren multipliziert wird. In einigen Regionen ziehen wir zusätzlich Faktoren aus der Datenbank des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) heran.

Emissionen 2024 im Überblick:

- **Scope 1** – 34.273 Tonnen CO₂-Äquivalent
→ Rückgang gegenüber Vorjahr, primär durch reduzierten Kraftstoffverbrauch
- **Scope 2** – 45.518 Tonnen CO₂-Äquivalent
→ Deutliche Reduktion infolge des gestiegenen Anteils erneuerbarer Energien

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente



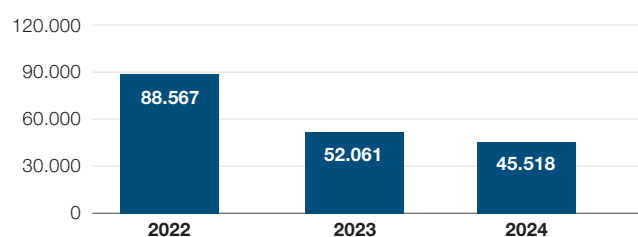
Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie

In unsere Berechnungen der Emissionen aus zugekaufter Energie fließen lokale Emissionsfaktoren mit ein. Der Gesamtbetrag der Scope-2-Emissionen der Brose Gruppe verteilt sich prozentual wie folgt:

- 31 % entfallen auf unsere Standorte in Nord- und Mittelamerika
- 65 % entfallen auf unsere asiatischen Standorte
- 4 % entfallen auf Europa einschließlich der organisatorisch zugeordneten Standorte in Brasilien und Südafrika

Scope-2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente



Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2024 belief sich auf 12.139.838 Tonnen CO₂-Äquivalent. Der größte Teil unserer Scope-3-Emissionen entfällt dabei auf die Nutzung unserer Erzeugnisse in den Endprodukten unserer Kunden. Für die Berechnung dieser Emissionen werden die folgenden Faktoren herangezogen:

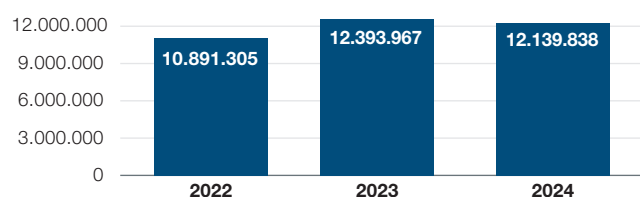
- Laufleistung des Fahrzeugs
- Antriebsart (z. B. Verbrenner, Hybrid, Elektro)
- Teilegewicht der jeweiligen Komponenten von Brose

Diese Methodik ermöglicht eine realisierte Bewertung der langfristigen Umweltauswirkungen unserer Produkte und

bildet die Basis für gezielte Reduktionsstrategien entlang des gesamten Produktlebenszyklus.

Scope-3-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente



Ermittlung der Intensität von THG-Emissionen

Die Intensität der Emissionen von Treibhausgasen (THG) der Brose Gruppe wird jährlich im Carbon Disclosure Project berichtet. Es werden drei verschiedene Quotienten angegeben. Hierbei handelt es sich um das Verhältnis der Scope-1- und Scope-2-Emissionen zum Jahresumsatz, der Mitarbeiteranzahl sowie der genutzten Energie. Der Bezug von Strom mit geringerem CO₂-Fußabdruck und die wieder gestiegene Produktionsleistung verbessern die Kennzahlen.

Intensitätsquotienten der THG-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

	2022	2023	2024	Abweichung zum Vorjahr
t CO ₂ /Mio. € Umsatz	19,30	13,82	12,47	-9,8 %
t CO ₂ /Mitarbeitende	4,68	3,41	3,11	-8,7 %
t CO ₂ /MWh	0,29	0,21	0,18	-13,3 %

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.

Additive Fertigung als Ressourcenschlüssel

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. Außerdem fertigen wir Serien- und Ersatzteile für unsere Kunden. 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-Footprint gewährleistet werden.

Eine weitere Aktivität betrifft die Weiterverwendung unserer Stanzabfälle aus den globalen Brose Presswerken, welche 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 Verdüsungsanlage

zu einem Metallpulver verdüst. Dieses Metallpulver wird dann im Bereich des selektiven Laserschmelzens (Metall 3D-Druck) als Vormaterial eingesetzt. Der Vorteil neben dem 100%igen Einsatz von unserem eigenen Sekundärmaterial für das Drucken von Stahlbauteilen ist auch, dass der 3D-Druck mit systemkompatiblen Werkstoffen (verglichen zum Bandstahl) erfolgt. Damit können gedruckte Komponenten erzeugt werden, welche die gleichen mechanischen Charakteristika aufweisen, wie ein klassisch gestanztes/umgeformtes Sitzstrukturbauteil.

Rezyklate und Kreislaufmaterialien im Fokus

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 rezyklierbare Typen zum Einsatz. Für Polyoxymethylen (POM), das sich weniger gut für mechanisches Recycling eignet, wurde alternativ die Carbon Capture and Utilization-Technologie (CCU) 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.

Material Einsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

	2022		2023		2024	
	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr	Material-einsatz	Abweichung zum Vorjahr
Stahl	401.599	-4,48 %	433.600	+7,38 %	415.190	-4,25 %
Gefüllter/verstärkter Kunststoff	87.727	+28,83 %	94.824	+7,48 %	94.666	-0,17 %
Kupfer/Kupferlegierungen	10.639	-31,54 %	12.227	+12,99 %	13.480	+10,25 %
Kunststoffe	21.191	+54,85 %	23.101	+8,27 %	23.894	+3,43 %
Aluminium/Aluminiumlegierungen	17.116	+64,77 %	19.230	+10,99 %	18.499	-3,80 %
Sonstige Metalle	8.998	+21,89 %	8.546	-5,02 %	7.931	-7,20 %
Elastomere	1.002	-28,33 %	1.033	+3,00 %	1.410	+36,50 %
Magnesium/Magnesiumlegierungen	831	-6,31 %	500	-39,83 %	392	-21,60 %
Zink/Zinklegierungen	602	-2,90 %	725	+16,97 %	790	+8,97 %
Gesamt	549.704	+2,09 %	593.804	+7,43 %	576.252	-2,96 %

Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

	2022		2023		2024	
	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff
Stahl	401.599	100.399	433.600	108.400	415.190	103.798
Kunststoff	109.919	4.396	118.959	4.758	118.560	4.742
Aluminium	17.116	6.846	19.230	7.692	18.499	7.400
Kupfer	10.639	0	12.227	0	13.480	0
Gesamt	539.272	111.641	584.016	120.850	565.729	115.940

Abfallbehandlung und -vermeidung

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

- Abfall zur stofflichen Verwertung
- Hausmüll bzw. Gewerbeabfälle
- metallischer Abfall
- Sonderabfall

Zielsetzung und Fortschritt

Als Ziel haben wir uns gesetzt, bis Ende 2024 Abfallvermeidungs- beziehungsweise Reduzierungsprojekte durchzuführen, die im Vergleich zu 2021 mindestens 5 % der Abfallmenge unserer Produktionsstandorte (1.641 Tonnen) einsparen. Dieses Ziel konnten wir mit 1.485 Tonnen zu 90 % erfüllen.

Sorgfältige Nachverfolgung und rechtssichere Entsorgung

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.

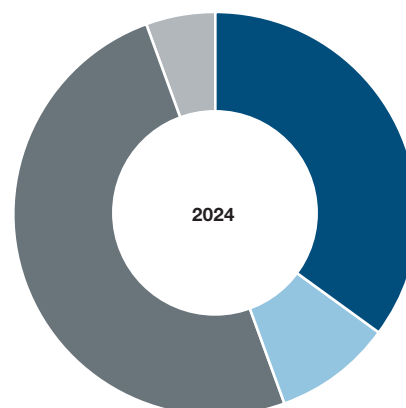
Qualitätssicherung bei Entsorgungsbetrieben

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

Menge der Abfallarten⁶

in Tonnen

	2022	2023	2024
■ Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung	13.962	13.174	14.966
■ Hausmüll/Gewerbeabfälle	3.421	3.861	3.954
■ Metallischer Abfall (Schrott)	18.014	21.161	21.202
■ Sonderabfall	2.189	2.326	2.364
Gesamt	37.586	40.522	42.486



⁶ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen im Jahr 2024 ist gegenüber dem Vorjahr um 10,6 % gesunken. In Relation zum Umsatz beziehungsweise der Anzahl der Mitarbeitenden ist der Wasserbedarf ebenfalls gesunken. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeitende und Tag liegt bei circa 78 Liter. Wasser wird bezogen als Brunnenwasser (30 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (70 %). 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, 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 mithilfe der Vorlage „EHS-Tracker“, die den Beschaffungsprozess begleitet, und diese im Lastenheft festlegt. Regelmäßige Prüfungen und Wartungen sorgen für den sicheren Betrieb von Anlagen mit wassergefährdenden Stoffen.

Wassereffizienz und Kreislaufführung

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.

Regionale Besonderheiten und Wiederverwendung

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

Spezifische Wasserentnahme

Brose verwendet für den täglichen Wasserbedarf unterschiedliche Entnahmequellen. Dabei benötigten im Berichtszeitraum sanitäre und soziale Einrichtungen mehr als 86 % des Frischwassers. 8 % wurden als Prozesswasser für Oberflächentechnik benutzt. Für die Bewässerung haben wir 5 % und für Reinigungs- und Waschprozesse 1 % des Frischwassers eingesetzt. Brunnenwasser verwenden wir an den deutschen Standorten fast ausschließlich zu Kühlzwecken und führen es wo möglich über Sickerschächte dem Grundwasser wieder zu.

Aufbereitetes und wiederverwendetes Wasser

Brose verfügt über Abwasserbehandlungsanlagen, aber nicht über eigene Wasseraufbereitungsanlagen. Grund hierfür ist die Lage unserer Standorte, an denen eine gut ausgebaute, kommunale Infrastruktur eine entsprechende Wasseraufbereitung sicherstellt und damit eine Rückführung in Oberflächengewässer ermöglicht wird. Ausnahme bildet unser Standort in Querétaro Aeropuerto/Mexiko, an dem das Abwasser in der industrieparkeigenen 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 2024 sind bei der Brose Gruppe 639.113 Kubikmeter 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.

Biodiversität

Biodiversität bezeichnet die Vielfalt des Lebens in all seinen Ausprägungen – von genetischer Diversität innerhalb von Arten bis hin zu komplexen Wechselwirkungen in Ökosystemen an Land, im Wasser und in der Luft. Diese biologische Vielfalt ist für das Funktionieren von Ökosystemen und die Bereitstellung zentraler Ökosystemdienstleistungen wie Bestäubung, Klimaregulierung oder Wasserreinigung unverzichtbar. Der Verlust an Biodiversität hat weitreichende Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesundheit und stellt eine wachsende Bedrohung für alle Lebensformen dar.

Ursachen des Biodiversitätsverlusts

Wissenschaftliche Studien identifizieren mehrere zentrale Ursachen für den Rückgang biologischer Vielfalt:

- Klimawandel: Erderwärmung, zunehmende Dürreperioden und extreme Wetterereignisse verändern Lebensräume.
- Landnutzungswandel: Abholzung, Urbanisierung und intensive Landwirtschaft zerstören natürliche Habitate.
- Umweltverschmutzung: Der Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden sowie die Belastung von Böden und Gewässern gefährden zahlreiche Arten.
- Übernutzung natürlicher Ressourcen: Überfischung, Raubbau und nicht nachhaltige Forstwirtschaft entziehen Ökosystemen ihre Regenerationsfähigkeit.
- Invasive Arten: Eingeschleppte Arten verdrängen heimische Arten oder beeinträchtigen deren Lebensräume.

Diese Faktoren wirken häufig kombiniert und gegenseitig verstärkend, was ein koordiniertes und strategisches Gegensteuern erforderlich macht.

Bewertung und Ausblick

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 2022/2024 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.

Unser Beitrag zum Schutz der Biodiversität

Als weltweit agierendes Industrieunternehmen ist sich Brose seiner Verantwortung bewusst, die Auswirkungen wirtschaftlicher Tätigkeiten auf die biologische Vielfalt zu begrenzen. Unsere wesentlichen Hebel zur Förderung der Biodiversität liegen in folgenden Bereichen:

- Klimaschutz: Durch die kontinuierliche Reduktion von CO₂-Emissionen an unseren Standorten sowie durch leichtere, effizientere Produkte verringern wir unseren ökologischen Fußabdruck und damit indirekt den Druck auf Ökosysteme.
- Nachhaltige Materialwahl: Wir bevorzugen Materialien, die sich durch gute Rezyklierbarkeit, hohe Ressourceneffizienz und geringe Umweltauswirkungen auszeichnen.
- Entwaldungsfreie Lieferketten: Für sogenannte Risikorstoffe achten wir auf zertifizierte, entwaldungsfreie Herkunft und fördern damit den Erhalt wichtiger Lebensräume.
- Kreislaufwirtschaft: Unsere Investitionen in Recyclingverfahren, Sekundärrohstoffe und Wiederverwendung tragen zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs und der Abfallmengen bei – ein wichtiger Beitrag zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen.
- Vermeidung von Umweltverschmutzung: Mit gezielten Maßnahmen zur Abfallvermeidung, zum Gewässerschutz und zur Emissionsreduktion minimieren wir schädliche Einflüsse auf Flora und Fauna.

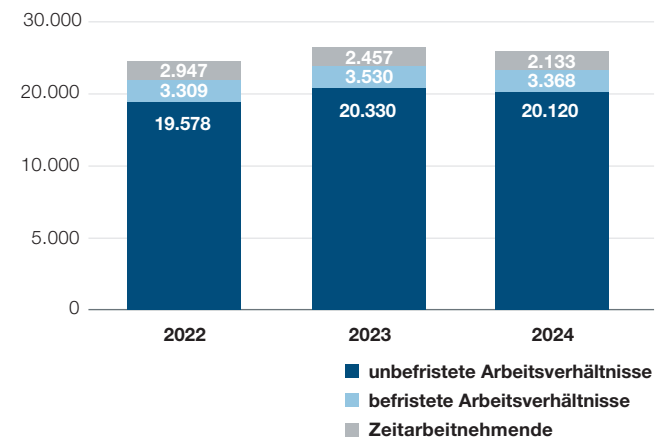
Durch diese integrativen Ansätze unterstützen wir die globalen Anstrengungen zur Erhaltung der Biodiversität – als Beitrag zur Stabilität der Ökosysteme und zur Sicherung unserer gemeinsamen Zukunft.

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)⁷



⁷ 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 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.

Gehaltsveränderungen basieren auf der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, Tarifabschlüssen sowie den individuellen Leistungen des Mitarbeitenden. Hierzu setzen wir in der Brose Gruppe auf den jährlichen Zielverein-

barungs- 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 9.500 Mitarbeitende sowie Führungskräfte teil. Rund 73 % der Beteiligten waren im Jahr 2024 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 6.000 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 Personalpolitik 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 und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in Ostrava/Tschechien sind insgesamt 14 Mitarbeitende in den Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt. Im Oktober 2024 eröffnete ein neuer Brose Kids Club in unserem Werk in Prievidza/Slowakei. Für den Februar 2025 ist die offizielle Eröffnung einer neuen Kindertagesstätte am Standort Bamberg in Deutschland geplant.

Bewährt hat sich zudem das an den fränkischen Standorten vom Sozial- und Gesundheitsmanagement eingeführte Projekt „FamilyNet“. Ergänzend zur gezielten Einarbeitung von Impats (ausländischen Mitarbeitenden), Rückkehrern aus dem Ausland sowie neuen Mitarbeitenden unterstützt „FamilyNet“ Familienangehörige dieser Mitarbeitenden 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 2024 auf insgesamt 582 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.

Weiterbildungsstrategie und digitale Lernkultur

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 2024 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.

Durchschnittlich drei Stunden Lerninhalte absolvierten die etwa 4.400 aktiven Brose LinkedIn-Learning-Nutzer:innen 2024 und schlossen damit rund 170.000 Lernvideos auf der globalen Online-Lernplattform LinkedIn-Learning ab. Außerdem ist im Lernmanagementsystem myLearning (SAP SuccessFactors) das gesamte Brose Lernangebot verfügbar und dokumentiert. Dieses erleichtert und fördert selbstgesteuertes und zielgerichtetes Lernen im Arbeitsalltag.

In Sachen Nachhaltigkeit sind alle unsere 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 verpflichtend.

Karrierewege und Talententwicklung

Für Brose ist ein systematischer Kompetenz- und Erfahrungsaufbau sowie ein einheitlich hoher Qualitätsstandard für die zielgerichtete Vorbereitung auf Führungstätigkeiten oder Aufgaben in der Projektmanagement- oder Expertenkarriere unabdingbar. Im Jahr 2024 wurde eine Initiative zur Weiterentwicklung der Projektmanagement- und der Expertenkarriere, sowie der Vereinheitlichung, Verschlan-

kung und Digitalisierung der administrativen Karriereprozesse erfolgreich umgesetzt. Zum 31.12.2024 befanden sich 1.350 Mitarbeiter in der Führungskarriere, 250 in der Projektmanagement- und 200 in der Expertenkarriere.

Die systematische Weiterentwicklung von Top-Talenten war 2024 weiterer Fokus der Personalentwicklungsaktivitäten. Rund 80 % der Schlüsselpositionen konnten im Berichtsjahr mit internen Nachfolgern im Rahmen des Nachfolgeplanungsprozesses besetzt werden. Um die Nachfolge wichtiger Positionen im Unternehmen zu sichern, werden zwischen 2024 und 2026 61 Personen an Level drei und vier Führungskräfteentwicklungsprogrammen teilnehmen. Darüber hinaus wurde die interne Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen um eine Pool-Lösung für weitere Führungspositionen erweitert und als fester Bestandteil des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM) etabliert.

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 2024 wurde in diesem Rahmen die Drive-your-own-Development-Initiative zur Förderung der selbstgesteuerten Entwicklung und Transparenz über Entwicklungsmöglichkeiten durchgeführt. An dieser Initiative konnten alle Mitarbeitenden der Brose Gruppe teilnehmen. Außerdem konnte erneut die Anzahl der ausgefüllten Talentprofile von 54 % auf 60 % deutlich gesteigert werden. Das Ziel ist es, die Fähigkeiten und Erfahrungen von Mitarbeitenden intern sichtbar und Informationen nutzbar zu machen.

Leistungsbeurteilungssystem

Ergänzend wurde im Jahr 2024 die Vereinheitlichung und Verschlan- kung des Leistungsbeurteilungssystems für Angestellte vorangetrieben. Die Änderungen, die ab 2025 an allen Standorten bis auf Coburg und Rastatt weltweit umgesetzt werden, 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 bilden die Grundlage zur Leistungsbewertung aller Angestellten weltweit. Das PTM-System liefert erforderliche Informationen für individuelle Leistungsbeurteilungs- und Entwicklungsgespräche. Im gewerblichen Bereich wird ein vereinfachter Prozess durchgeführt.

Ausbildung: Fundament für die Zukunft

Wir halten eine solide berufliche Orientierung für unverzichtbar, damit Schülerinnen und Schülern der Übergang in den Beruf gut gelingt. Deshalb spricht Brose frühzeitig den Nachwuchs an: Schnupperpraktika, Aktionstage wie „Girls‘ Day“ oder „Mädchen für Technik-Camp“, Informationsveranstaltungen an Schulen sowie Ausbildungsmessen – unsere Ausbilder und Auszubildenden stehen Interessierten mit Rat und Tat bei der Berufsorientierung zur Seite. Zusätzlich sind wir auf verschiedenen Social-Media-Kanälen aktiv, um Einblicke in den Ausbildungsalltag zu geben und engagieren uns bei der Wissensfabrik Deutschland sowie der Initiative Junge Forscher und Forscherinnen zur innovativen Begleitung von Schulprojekten.

Seit rund 100 Jahren bildet Brose aus – im Berichtsjahr waren es ca. 300 Auszubildende und duale Hochschulstudierende, die bei Brose einen Beruf erlernten. Davon befanden sich etwa 35 % an Standorten in den USA, der Slowakei und Tschechien. Das Ausbildungsangebot umfasst zehn gewerblich-technische und kaufmännische Berufe sowie zehn duale Hochschulstudiengänge.

Im April 2024 hat unsere gesamte Brose Ausbildungsabteilung eine Bildungszertifizierung nach der DIN ISO 21001 durch den TÜV-Thüringen erlangt.

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.

Das in 2022 gestartete Projekt „Upskilling Blue Collars“ haben wir konsequent weiterverfolgt, um eine systematische und standardisierte Entwicklung von Mitarbeitenden in der Fertigung zu gewährleisten. Ein globaler Potenzialidentifizierungsprozess erfasst dazu die vielversprechendsten und motiviertesten Fertigungsmitarbeitenden, die in Form von Entwicklungsprogrammen wie Trainings zielgerichtet weiterentwickelt werden. Im Jahr 2024 wurden global mehr als 100 Talente identifiziert.

Außerdem entwickeln wir Maßnahmen für eine ebenso attraktive wie gesunde Arbeitsumgebung. So werden Fertigungsmitarbeitende enger an das Unternehmen gebunden. 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 69 % der Belegschaft ist an Standorten außerhalb Deutschlands tätig. Gemeinsam repräsentieren wir 93 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.

Gleichberechtigte Entwicklung für alle Geschlechter

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

Internationale Zusammenarbeit

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.

Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung

Hinweise über mögliche Diskriminierungen an unseren Standorten, die unter anderem über das gruppenweite

Hinweisgebersystem gemeldet wurden, konnten im Berichtszeitraum untersucht und schnell geklärt werden.

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 (Leitlinien 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. 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, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Mobee-Fit, MyHealth
- im Berichtsjahr insbesondere digitale Angebote wie Onlinekurse zu Ernährung, Entspannung, Bewegung und Raucherentwöhnung
- den Einsatz von Gesundheitspromotoren oder soziale Maßnahmen wie systemisch orientierte Mitarbeiterberatung und andere Angebote zur Konfliktlösung wie Mediation.

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

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.

Die Ergebnisse bestärken uns darin, auch weiterhin passgenaue Leistungen und Angebote zu entwickeln. 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.

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.

Arbeitssicherheit: Prävention als oberstes Ziel

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 Mitar-

beitenden berücksichtigt. Ausgenommen hiervon sind Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitenden. Zur Unfallprävention werden für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die ermittelten Gefährdungen werden mithilfe einer Risikomatrix bewertet, die Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß berücksichtigt. 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 123 solcher Unfälle gemeldet. Dabei ereigneten sich 119 Unfälle in Werksfunktionen, drei in den Geschäftsbereichen und einer in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2024 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 4,65.

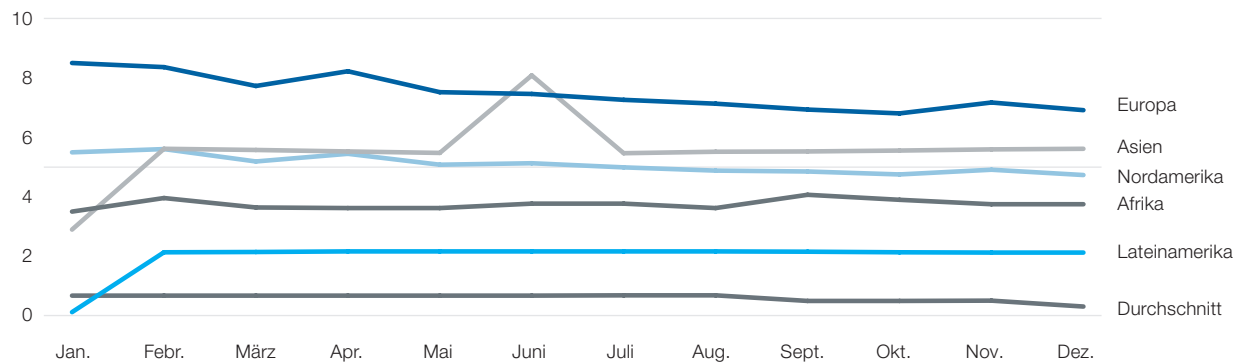
Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

	2022		2023		2024	
	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	101	26	112	20	95	39
Nordamerika	17	77	24	94	24	81
Lateinamerika	2	15	0	0	1	15
Asien	6	22	2	90	1	276
Afrika	0	0	1	21	2	6
Gesamt	126	33	139	34	123	47

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2024

nach Regionen



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.

Automatisierung zur Entlastung

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.

Medizinisch gestützte Arbeitsplatzbeurteilung

Außerdem sind die Physiotherapeuten der Standorte regelmäßig in Arbeitsplatzbegehungen eingebunden. Sie beurteilen ergonomische Aspekte aus medizinischer Perspektive und geben Mitarbeitenden Hinweise zu gesundheitsgerechten Bewegungsabläufen an ihrem Arbeitsplatz. Im Berichtsjahr wurden sie außerdem zum Thema Arbeitsplatzergonomie geschult.

Gesellschaftliches Engagement

Unser Familienunternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und unterstützt Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu haben wir 2024 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 30 % gegenüber dem Vorjahr.

Sport: Teamgeist fördern, Gemeinschaft stärken

Einsatzbereitschaft, Disziplin, Leidenschaft und Teamgeist – Werte, die Sport und Unternehmen gleichermaßen verbinden. Deshalb engagiert sich Brose seit vielen Jahren in der Förderung von Breiten- und Spitzensport an den Unternehmensstandorten. Sportliche Projekte verbessern nicht nur die Lebensqualität vor Ort, sondern stärken auch die regionale Verankerung und Attraktivität unseres Unternehmens.

Bildung: Zukunft durch Wissen gestalten

Bildung ist der Schlüssel zu individueller Entfaltung und gesellschaftlichem Fortschritt. Brose unterstützt daher zahlreiche Bildungsprojekte, um junge Menschen auf ihrem Weg in Ausbildung, Studium und Beruf gezielt zu fördern. Das Engagement reicht von Schulkooperationen und Stipendienprogrammen bis hin zur Unterstützung technischer Nachwuchsprojekte und zur Förderung von MINT-Initiativen.

Soziales: Verantwortung in der Nachbarschaft

Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen ist es uns ein Anliegen, Menschen in schwierigen Lebenslagen zu unterstützen. Unsere sozialen Aktivitäten konzentrieren sich bewusst auf das direkte Umfeld unserer Standorte, um gezielt und bedarfsgerecht Hilfe leisten zu können – etwa durch Sach- und Geldspenden, freiwillige Mitarbeit von Brose Beschäftigten oder Kooperationen mit lokalen Hilfsorganisationen.

Kultur: Kreativität fördern, Werte stärken

Kulturelles Engagement schafft Begegnung, Austausch und Identifikation. Brose fördert daher musikalische, darstellende und bildende Kunstprojekte, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken. Ob Musikschule,

Theaterförderung oder kreative Schulprojekte – kulturelle Initiativen an unseren Standorten bereichern das Gemeinschaftsleben und spiegeln zentrale Werte unseres Unternehmens wider: Leidenschaft, Vielfalt und Menschlichkeit.

Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

	2022	2023	2024
■ Sport	4.135	3.222	2.029
■ Bildung	338	241	152
■ Kultur	251	246	170
■ Soziales	262	335	190
Gesamt	4.986	4.044	2.541

Max Brose Hilfe

Bereits unser Firmengründer Max Brose engagierte sich zu seinen aktiven Zeiten als Unternehmer für Bedürftige. 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. Alle Gelder fließen zu 100 Prozent in Projekte und Hilfsmaßnahmen.

Mitarbeitende als aktive Mitgestalter

Jeder Mitarbeitende der Brose Gruppe kann Unterstützung für seinen persönlichen Einsatz 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

	2022		2023		2024	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
Deutschland	15.902	-3,58 %	14.487	-8,90 %	15.499	6,99 %
USA	6.158	+1,67 %	5.807	-5,70 %	5.121	-11,81 %
Tschechien	3.747	+4,23 %	2.667	-28,82 %	2.945	10,44 %
Kanada	1.864	+9,39 %	1.688	-9,44 %	941	-44,23 %
Mexiko	2.153	+9,01 %	3.740	+73,71 %	3.192	-14,65 %
Großbritannien	1.581	-20,39 %	1.891	+19,61 %	1.803	-4,65 %
Rest	3.550	+8,40 %	7.507	+111,46 %	4.771	-36,45 %
Gesamt	34.955	-0,36 %	37.787	+8,10 %	34.273	-9,30 %

Scope-2-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2022		2023		2024	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
China	44.432	+30,99 %	31.412	-29,30 %	26.989	-14,08 %
USA	15.325	-7,47 %	4.139	-72,99 %	3.956	-4,43 %
Mexiko	13.139	+12,90 %	11.655	-11,29 %	10.026	-13,98 %
Deutschland	301	-96,52 %	847	+181,40 %	869	2,61 %
Kanada	287	+0,70 %	670	+133,45 %	154	-77,05 %
Großbritannien	1.430	-7,38 %	0	-100,00 %	-	0 %
Slowakei	0	-100,00 %	0	0 %	-	0 %
Indien	568	+112,73 %	1.688	+197,18 %	1.908	13,05 %
Tschechien	12.453	-63,77 %	226	-98,19 %	183	-18,89 %
Rest	632	-75,85 %	1.424	+125,32 %	1.433	0,63 %
Gesamt	88.567	-19,96 %	52.061	-41,22 %	45.518	-12,57 %

Scope-3-Emissionen

nach Kategorien in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2022		2023		2024	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
Nutzung der verkauften Güter	8.443.439	+1,44 %	9.856.171	+16,73 %	9.622.267	-2,37 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)	1.874.292	+11,68 %	1.983.187	+5,81 %	1.947.972	-1,78 %
Verarbeitung der verkauften Güter	257.297	+13,86 %	226.652	-11,91 %	218.780	-3,47 %
Kapitalgüter	73.175	-15,54 %	92.380	+26,25 %	87.460	-5,33 %
Upstream Transport und Verteilung	103.925	+35,82 %	101.870	-1,98 %	146.633	+43,94 %
Pendeln der Arbeitnehmenden	46.041	+21,79 %	47.643	+3,48 %	47.286	-0,75 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)	39.623	+39,15 %	30.331	-23,45 %	36.990	+21,95 %
Geschäftsreisen	15.574	+21,10 %	22.474	+44,30 %	19.472	-13,36 %
Downstream Transport und Verteilung	29.383	+24,05 %	24.276	-17,38 %	4.066	-83,25 %
Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	7.368	+4,93 %	7.737	+5,01 %	7.600	-1,77 %
Produzierter Abfall	1.187	+3,60 %	1.244	+4,80 %	1.313	+5,55 %
Gesamt	10.891.305	+3,71 %	12.393.967	+13,80 %	12.139.838	-2,05 %

Menge der Abfallarten⁸

in Tonnen nach Regionen

2022	Abfall zur stofflichen/ energetischen Verwertung	Hausmüll/ Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	1.838	539	1.692	444	4.513
Nordamerika	5.736	1.266	3.811	122	10.935
Europa	5.496	1.498	12.463	1.587	21.044
Lateinamerika	664	70	38	35	807
Afrika	229	49	10	0	288
Gesamt	13.963	3.421	18.014	2.189	37.586
Abweichung zum Vorjahr	+2,88%	+13,24 %	+11,98%	-5,16 %	+7,43 %
2023					
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	1.809	763	1.805	450	4.827
Nordamerika	6.094	1.318	4.692	333	12.437
Europa	6.114	1.836	14.667	1.553	24.170
Lateinamerika	729	31	33	28	820
Afrika	220	6	6	0	232
Gesamt	14.966	3.954	21.202	2.364	42.486
Abweichung zum Vorjahr	+13,60%	+2,40%	+0,20%	+1,84%	+4,86 %

⁸ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Gesamtwasserverbrauch⁹

in Kubikmeter nach Entnahmekquellen und Regionen

	2022			2023			2024		
	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt
Asien	11.830	135.472	147.302	27.681	143.572	171.253	20.915	116.217	137.132
Nordamerika	4.315	185.947	190.262	3.384	180.132	183.516	6.333	167.763	174.096
Europa	196.759	202.172	398.931	231.608	216.131	447.739	193.707	210.649	404.356
Lateinamerika	155	7.106	7.261	164	7.118	7.282	0	7.582	7.582
Afrika	0	4.481	4.481	0	5.092	5.092	0	5.243	5.243
Gesamt	213.059	535.179	748.238	262.837	552.045	814.882	220.955	507.454	728.409

⁹ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.Einleitungsmengen von Abwasser¹⁰

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

2022	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	0	65.426	0	65.426
Nordamerika	11.788	115.484	0	127.272
Europa	221.526	164.423	74.422	460.371
Lateinamerika	0	1.623	0	1.623
Afrika	0	0	0	0
Gesamt	233.313	346.956	74.422	654.691

2023

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

¹⁰ Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Mitarbeitende und Gesellschaft¹¹

Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022			2023			2024		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angestellte	6.965	2.609	9.574	7.321	2.797	10.118	7.026	2.726	9.752
Gemeinkosten-löhner	3.072	452	3.524	3.131	454	3.585	3.083	475	3.558
Fertigungs-löhner	5.697	3.705	9.402	5.878	3.880	9.758	5.968	3.880	9.848
Auszubildende	337	50	387	341	58	399	286	44	330
Gesamt	16.071	6.816	22.887	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488

Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022			2023			2024		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	5.788	1.571	7.359	5.855	1.603	7.458	5.538	1.506	7.044
Europa (ohne DE)	3.829	2.247	6.076	4.308	2.432	6.740	4.414	2.458	6.872
China	2.285	779	3.064	2.248	844	3.092	2.121	844	2.965
Ostasien	160	62	222	163	66	229	145	57	202
Nordamerika	3.718	2.028	5.746	3.801	2.106	5.907	3.861	2.103	5.964
Südamerika	291	129	420	296	138	434	284	157	441
Gesamt	16.071	6.816	22.887	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488

Beschäftigte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022			2023			2024		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Unter 20	308	73	381	321	87	408	270	67	337
20-29	3.209	1.440	4.649	3.467	1.549	5.016	3.329	1.496	4.825
30-39	5.683	2.262	7.945	5.872	2.382	8.254	5.649	2.328	7.977
40-49	3.557	1.724	5.281	3.720	1.842	5.562	3.755	1.882	5.637
50-59	2.596	1.077	3.673	2.529	1.084	3.613	2.529	1.068	3.597
Ab 60	718	240	958	762	245	1.007	831	284	1.115
Gesamt	16.071	6.816	22.887	16.671	7.189	23.860	16.363	7.125	23.488

¹¹ Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen

Neueintritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	293	76,9 %	368	90,2 %	417	123,7 %
20-29	2.172	46,7 %	2.591	51,7 %	1.900	39,4 %
30-39	1.689	21,3 %	1.760	21,3 %	1.154	14,5 %
40-49	694	13,1 %	828	14,9 %	519	9,2 %
50-59	229	6,2 %	256	7,1 %	143	4,0 %
Ab 60	33	3,4 %	24	2,4 %	14	1,3 %
Gesamt	5.110	22,3 %	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %

Neueintritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	3.300	20,5 %	3.813	22,9 %	2.666	16,3 %
Weiblich	1.810	26,6 %	2.014	28,0 %	1.481	20,8 %
Gesamt	5.110	22,3 %	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %

Neueintritte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	435	5,9 %	714	9,6 %	242	3,4 %
Europa (ohne DE)	1.364	22,4 %	1.895	28,1 %	1.284	18,7 %
China	797	26,0 %	442	14,3 %	212	7,2 %
Ostasien	35	15,8 %	40	17,5 %	6	3,0 %
Nordamerika	2.360	41,1 %	2.671	45,2 %	2.283	38,3 %
Südamerika	119	28,3 %	65	15,0 %	120	27,2 %
Gesamt	5.110	22,3 %	5.827	24,4 %	4.147	17,7 %

Austritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	89	23,4 %	181	44,4 %	174	51,6 %
20-29	1.456	31,3 %	1.710	34,1 %	1.599	33,1 %
30-39	1.446	18,2 %	1.374	16,6 %	1.338	16,8 %
40-49	703	13,3 %	708	12,7 %	667	11,8 %
50-59	346	9,4 %	347	9,6 %	315	8,8 %
Ab 60	156	16,3 %	152	15,1 %	185	16,6 %
Gesamt	4.196	18,3 %	4.472	18,7 %	4.278	18,2 %

Austritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	2.788	17,3 %	2.939	17,6 %	2.779	17,0 %
Weiblich	1.408	20,7 %	1.533	21,3 %	1.499	21,0 %
Gesamt	4.196	18,3 %	4.472	18,7 %	4.278	18,2 %

Austritte

nach Region (ohne Zeitarbeitskräfte, ohne Joint Venture)

	2022		2023		2024	
	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Gesamt	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	571	7,8 %	393	5,3 %	596	8,5 %
Europa (ohne DE)	1.136	18,7 %	1.136	16,9 %	1.042	15,2 %
China	516	16,8 %	396	12,8 %	333	11,2 %
Ostasien	24	10,8 %	19	8,3 %	31	15,3 %
Nordamerika	1.890	32,9 %	2.467	41,8 %	2.221	37,2 %
Südamerika	59	14,0 %	61	14,1 %	55	12,5 %
Gesamt	4.196	18,3 %	4.472	18,7 %	4.278	18,2 %

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.

Anwendungserklärung	Brose SE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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	29-30	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	29-30	
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	30	
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	10, 17-18	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	10-11, 12-13	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	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	30	
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, 36	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	29, 30	
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	29, 30	
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 302 Energie 2016		
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21, 37	
GRI 302-3 Energieintensität	21	
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	21-22	
GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	20-21	
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	22, 37	
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	22, 37	
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, 38	
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, 27-28	
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27-28	
GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	27-28	
GRI 303-5 Wasserverbrauch	28, 39	
Biodiversität		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	19, 28	
GRI 304 Biodiversität 2016		
GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	28	
Material- und Ressourceneffizienz		
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	17-19, 24-31	
GRI 306 Abfall 2020		
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	26	
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26	
GRI 306-3 Angefallener Abfall	26, 38	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	41-42	
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	29	

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, 29	
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	17, 30	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	16-17, 33-34	
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34-35	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	9, 34-35	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	34	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33-35	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	33-35	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	34-35	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	33-34	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	35	
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	31-32	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	32	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	32-33	
Vielfalt und Chancengleichheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	32-33	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 32-33	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentare und Auslassungen
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	29-30	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	17, 33	
Gesellschaftliches Engagement			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	36	
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	36	
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, 20	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	14, 20	
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
Alle Grafiken: Brose SE

Veröffentlichungsdatum: 03.11.2025