

Nachhaltigkeitsbericht  
Brose Gruppe 2023

---

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Über diesen Bericht</b>                       | <b>3</b>  |
| <b>Vorwort der Geschäftsführung</b>              | <b>4</b>  |
| <b>Unternehmensportrait</b>                      | <b>5</b>  |
| Produkte   | 7         |
| Philosophie                                      | 8         |
| <b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>                 | <b>9</b>  |
| Nachhaltigkeitsorganisation                      | 9         |
| Brose Nachhaltigkeitsstrategie                   | 10        |
| Compliance- und Risikomanagement                 | 12        |
| Steuermanagement                                 | 14        |
| Informations- und IT-Sicherheit                  | 15        |
| Datenschutz                                      | 16        |
| Nachhaltige Beschaffung                          | 16        |
| <b>Umwelt</b>                                    | <b>20</b> |
| Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen | 21        |
| Energie und Emissionen                           | 22        |
| Material- und Ressourceneffizienz                | 24        |
| Wasser und Abwasser                              | 27        |
| Biodiversität                                    | 28        |
| <b>Mitarbeitende und Gesellschaft</b>            | <b>29</b> |
| Leistung, Vergütung und faire Entlohnung         | 29        |
| Systematische Mitarbeiterentwicklung             | 31        |
| Vielfalt im Unternehmen                          | 32        |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz          | 33        |
| Gesellschaftliches Engagement                    | 36        |
| <b>Anhang</b>                                    | <b>37</b> |
| Kennzahlen                                       | 37        |
| GRI-Index  | 43        |
| <b>Impressum</b>                                 | <b>48</b> |

---

# Über diesen Bericht

---

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt, wie auch unser diesjähriger finanzieller Bericht, den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2023. 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 2023 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 Geschäftsführenden Direktoren und Geschäftsführender Direktor Produktion, Brose SE, Max-Brose-Straße 1, 96450 Coburg. Aufgrund der zum 02.10.2024 eingetretenen Änderungen in der rechtlichen Struktur der Brose Gruppe ist nunmehr der Verwaltungsrat der Brose SE verantwortlich. Da der vorliegende Bericht sich auf das Jahr 2023 bezieht, werden im Berichtstext aber nochmals die bisherigen Bezeichnungen Geschäftsführung

und Beirat verwendet. Der Bericht wurde durch die Brose Geschäftsführung freigegeben und hat den Content Index Service Essential der GRI (Global Reporting Initiative) Services durchlaufen.

## **Haftungsausschluss**

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten haben wir mit größter Sorgfalt erhoben. Trotzdem können wir Fehler nicht ausschließen. Daher übernimmt die Brose Gruppe für die Fehlerfreiheit und Genauigkeit der in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen keine Haftung oder Garantie. Soweit dieser Bericht neben der rückblickenden Betrachtung auch Aussagen über künftige Entwicklungen enthält, haben wir diese aufgrund bereits verfügbarer Prognosen erstellt. Auch wenn diese sehr sorgfältig erstellt wurden, können zukünftige, noch nicht voraussehbare Entwicklungen zu anderen Ergebnissen führen. Aussagen in diesem Bericht über zukünftige Entwicklungen sind daher nicht als gesichert zu verstehen. Die Brose Gruppe behält sich vor, diesen Nachhaltigkeitsbericht ohne zusätzliche Ankündigung zu aktualisieren [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 in die uns bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen. Bei unseren Bemühungen orientieren wir uns an den Prinzipien des „UN Global Compact“ sowie den Zielen der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Wir nehmen am Branchendialog des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte teil und sind 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 Nachhal-

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

Wir streben an, ab 2039 bilanziell CO<sub>2</sub>-neutrale Produkte anzubieten. Das bedeutet, dass wir CO<sub>2</sub>-Emissionen möglichst vermeiden, reduzieren und den nicht vermeidbaren Anteil durch zertifizierte Ausgleichsprojekte kompensieren. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist der CO<sub>2</sub>-neutrale Betrieb unserer Brose Standorte in Bezug auf Scope 1 und 2 ab 2025. Zudem tragen unsere Komponenten und Systeme dazu bei, den Energieverbrauch und Schadstoffausstoß von Fahrzeugen zu senken, sei es durch Gewichtsreduzierung mithilfe von Leichtbau oder durch Erhöhung der Effizienz von Nebenaggregaten. Auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz unserer Produkte. Schon in der Designphase berücksichtigen wir daher abfallvermeidende und energieeffiziente Fertigungstechnologien. Die Einhaltung hoher Nachhaltigkeitsstandards verlangt Brose auch von den Lieferanten.

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

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Krug', with a long horizontal stroke extending to the right.

Stefan Krug  
Vorsitzender der Geschäftsführenden Direktoren und  
Geschäftsführender Direktor Produktion der Brose Gruppe

# Unternehmensporträt

Stand 31.12.2023

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

## Zahlen/Daten/Fakten

Rund 27.000 Beschäftigte, davon etwa 59 % in Europa (inkl. Südafrika und Indien), 24 % in Amerika und 17 % 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 Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg [GRI 2-1]

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

Investitionen in Forschung und Entwicklung: 6,4 % des Umsatzes

## Unternehmensführung

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

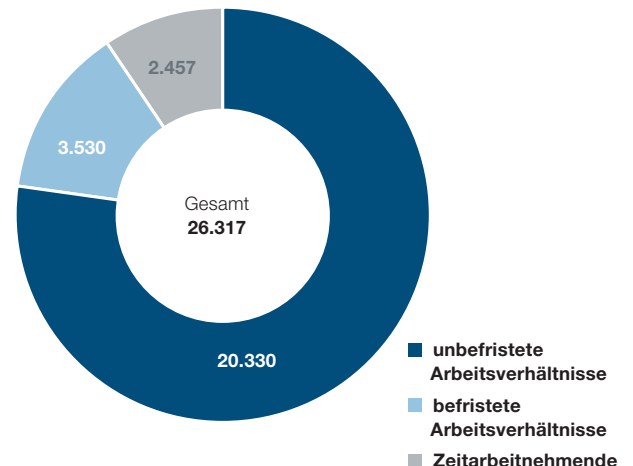
Beirat: Franz-Josef Kortüm (Vorsitz), Dr. Rolf Breidenbach, Dr. Bernd Bohr (ab 01.10.2023)

Geschäftsführung: Ulrich Schrickel (Vorsitzender der Geschäftsführung bis 31.08.2023), Dr. Philipp Schramm (Kaufmännische Leitung und Vorsitzender der Geschäftsführung ab 01.09.2023), Dr. Olaf Gelhausen (Geschäftsführer Organisation und Personal bis 30.09.2023), Dr. Bernhard Blauth (Geschäftsführer Organisation und Personal ab 04.09.2023), Andreas Jagl (Geschäftsführer Interieur), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Christof Vollkommer (Geschäftsführer Exterieur), Stefan Krug (Geschäftsführer Produktion)

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

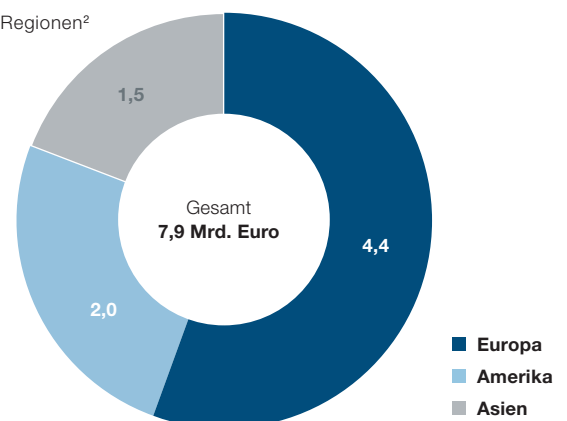
## Beschäftigte 2023

nach Arbeitsverträgen (ohne Joint Venture)<sup>1</sup>

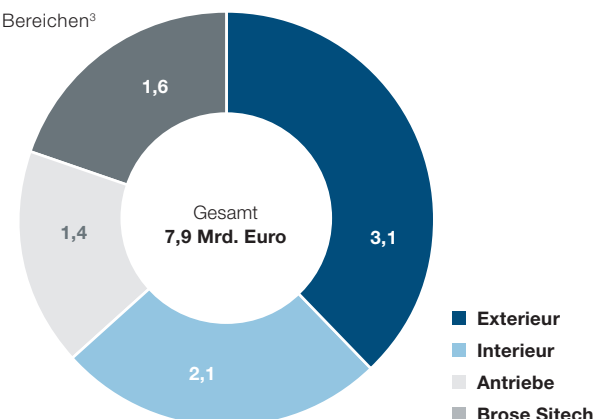


## Umsatz 2023

nach Regionen<sup>2</sup>



nach Bereichen<sup>3</sup>



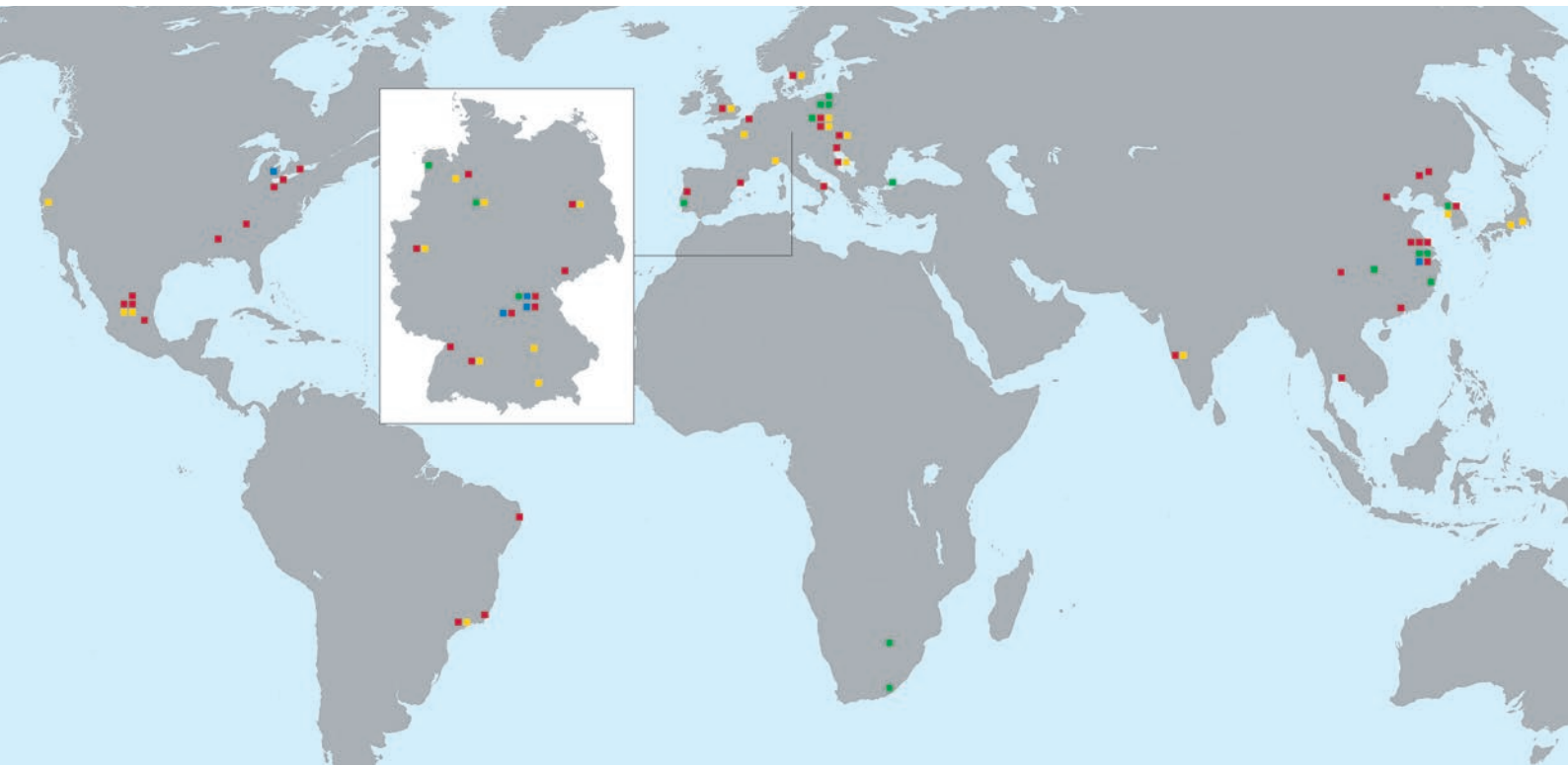
<sup>1</sup> Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen.

<sup>2</sup> 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.

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

### Standorte und Internationalisierung

Brose betreibt 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 Bayerische Unternehmensverbund Metall & Elektro, der Zentralverband Elektrotechnik e.V., der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik, der Bundesverband eMobilität e.V. sowie der Verband der deutschen Automobilindustrie.

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

#### Staatliche Förderungen

in Mio. Euro der Gesamtzahlungen nach Regionen<sup>4</sup>

|                  | 2021        | 2022        | 2023        |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| China            | 10,3        | 8,5         | 10,7        |
| Deutschland      | 0,6         | 0,6         | 0,8         |
| Europa (ohne DE) | 2,1         | 1,9         | 2,5         |
| Nordamerika      | 4,3         | 1,6         | 0,4         |
| Rest             | 0,6         | 0,5         | 0,6         |
| <b>Gesamt</b>    | <b>17,8</b> | <b>13,1</b> | <b>15,0</b> |

<sup>4</sup>Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

## Produkte

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

### Systeme für Türen und den Fahrzeugzugang

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

### Komponenten und Steuergeräte für Sitze

Kaum eine Funktion im Innenraum muss so vielen individuellen Bedürfnissen gerecht werden wie der Fahrzeug-

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

### Elektromotoren und Antriebe

Brose produziert elektrische Motoren von 200 Watt bis 14 Kilowatt für verschiedene Anwendungen im Fahrzeug. Unsere Produkte kommen in der Klimatisierung und Motor Kühlung, im Antriebsstrang sowie in Lenk- und Bremssystemen zum Einsatz. Zusätzlich bewegen sie Fenster, Sitze, Heckklappen und Seitentüren. Unsere elektrischen Nebaggregate steigern die Effizienz von konventionellen und E-Fahrzeugen gleichermaßen. Das reduziert den Energieverbrauch, erhöht die Reichweite und leistet einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Zudem entwickeln und produzieren wir Antriebe für E-Bikes und E-Roller. Damit bieten wir innovative Lösungen für nachhaltige Mobilitätskonzepte.

## 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.

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

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

### Unser Anspruch ist es,

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

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



---

# Nachhaltigkeitsmanagement

---

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

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

## Nachhaltigkeitsorganisation

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

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

getroffen oder zur Vorstellung in der Sitzung der Geschäftsführer vorbereitet.

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

# Brose Nachhaltigkeitsstrategie

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

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

## **Brose bekennt sich zum Umweltschutz:**

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

## **Brose wird ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen<sup>5</sup>:**

Brose hat das Ziel, ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen zu werden. Ein großes Zwischenziel auf diesem Weg ist es, die Brose Standorte bis 2025 CO<sub>2</sub>-neutral zu betreiben. Wo dies nicht möglich ist, werden hochwertige Kompensationsprojekte zum Tragen kommen.

## **Brose zeigt Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden:**

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

## **Brose zeigt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft:**

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

## **Brose handelt nach einem Verhaltenskodex:**

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

## **Brose involviert die Lieferkette:**

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

## **Brose ist den Kunden verpflichtet:**

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

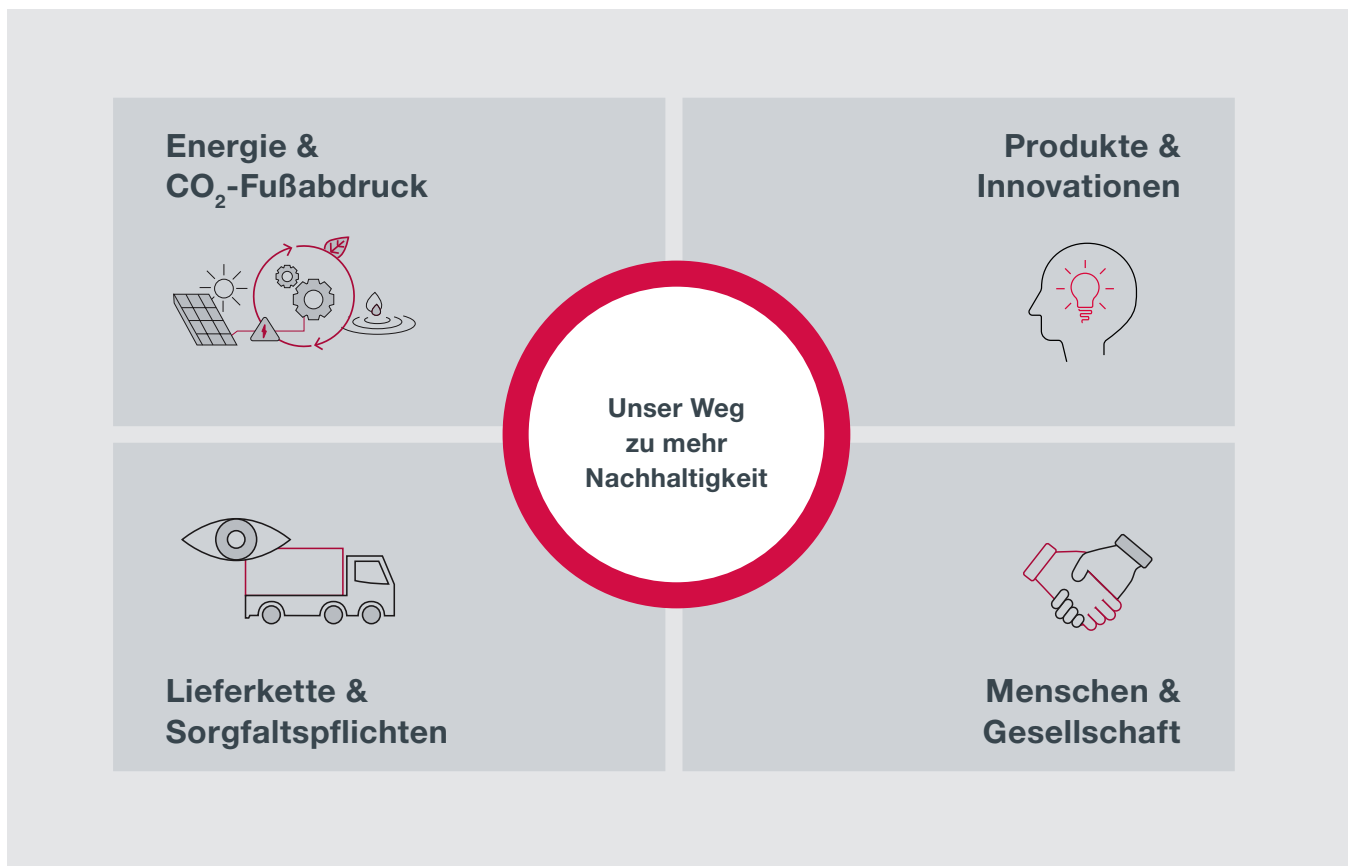
<sup>5</sup> Bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral bedeutet die Vermeidung und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch eigene Unternehmensaktivitäten (Scope 1 und 2) und in der vorgelagerten Lieferkette (Scope 3 Upstream) entstehen sowie den Ausgleich der unvermeidbaren Emissionen durch zertifizierte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

## Handlungsfelder

Auf Basis dieser Strategie wurden vier Handlungsfelder 2023 definiert und mit Fokuspunkten und Zielbildern konkretisiert. 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 Funktio-

nen und ist ein wesentlicher Baustein für die Zukunftssicherung des Unternehmens.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die dargestellten Handlungsfelder wurden 2023 im jährlich stattfindenden Strategieworkshop gemeinsam mit der Geschäftsführung als Basis für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten bestätigt.



## Wesentlichkeitsanalyse

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

Shortlist aus der Perspektive unserer wichtigsten Stakeholder (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 validiert und bestätigt [GRI 3-1].

Themenmatrix der Wesentlichkeitsanalyse [GRI 3-2]



## Compliance- und Risikomanagement

Im Jahr 2023 haben wir unser Compliance-Management-System insbesondere um das Hinweisgebersystem „WhistleB“ auch für Mitarbeitende an deutschen Standorten ergänzt. 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 Leitung, Geschäftsführer Organisation & Personal, 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 2023 wurden weder wesentliche Korruptions- oder Kartellrechtsverfälle 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 Exportkontrollen, 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 al-

len Standorten. Die Regeln werden weiterhin fortgeschrieben und an aktuelle Anforderungen angepasst.

Die Vorgesetzten haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeitenden den Brose Verhaltenskodex kennen und einhalten. Gegenteiliges Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Schwerwiegende Vorfälle sind im Jahr 2023 nicht bekannt geworden. Mitarbeitende mit PC-Zugriff nehmen verpflichtend alle 36 Monate an einem E-Learning zum Brose Verhaltenskodex teil, welches im Vorjahr analog zur Überarbeitung des Kodex angepasst und aktualisiert wurde. Die rund einstündigen Schulungen sensibilisieren für die dort festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Im Jahr 2023 haben 3.173 Mitarbeitende ein entsprechendes E-Learning absolviert. Die durchschnittliche Erfüllungsquote für das Berichtsjahr liegt weltweit bei etwa 95 %.

### **Sensibilisierung für den Themenbereich Compliance**

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

Im Jahr 2023 erfolgte darüber hinaus eine verpflichtende Präsenzschulung des Zentraleinkaufs sowie des Einkaufs in den Geschäftsbereichen. Der Fokus lag darauf, Mitarbeitenden zu helfen, strafrechtlich relevantes Verhalten zu erkennen und zu vermeiden. 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. 2023 absolvierten es 4.291 Personen. Das entspricht einer Erfüllungsquote von 94,1 %.

Im Kontext der 2022 erlassenen Anti-Korruptionsrichtlinien wurde im April 2023 ein begleitendes E-Learning eingeführt. 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. Das E-Learning muss jährlich wiederholt werden. Insgesamt wurden 8.528 Mitarbeitende geschult, das einer Quote von 88,9 % entspricht.

Unsere Geschäftspartner verpflichten wir durch den Brose Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller anwendba-

ren Gesetze, insbesondere zur Vermeidung von Korruption und kartellrechtlicher Verstöße. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister ist als Ergänzung zu den bestehenden Einkaufsbedingungen zu verstehen und liegt dem Vertrag bei. Er erlangt mit dem Vertragsabschluss zwischen dem Geschäftspartner und Brose Gültigkeit. Im Jahr 2023 wurde der Brose Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister vor dem Hintergrund neuer Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umfangreich überarbeitet und thematisch ergänzt.

### **Melden potenzieller Compliance-Vorfälle**

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

Die Brose Gruppe stellt das webbasierte Hinweisgebersystem „WhistleB“ in 17 Sprachen mit begleitenden Informationen zur Verfügung. Über dieses System können Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner vertraulich oder auch anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) melden. Im Jahr 2023 konnten die notwendigen Betriebsvereinbarungen mit den deutschen Betriebsräten zur Einführung des Hinweisgebersystems erfolgreich abgeschlossen werden. Damit können Mitarbeitende an deutschen Standorten ab 2024 ebenfalls das System „WhistleB“ nutzen. Gegenstand der Meldungen sollen insbesondere mögliche Verstöße gegen Kartellrecht, Korruptionsverbot und die Unternehmenssicherheit sein; es können aber auch Diebstahl, Sachbeschädigung oder Bedrohungen gemeldet werden. Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde das Hinweisgebersystem auch für Meldungen über mögliche Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und im Bereich der Lieferkette als Beschwerdemechanismus erweitert. Dazu wurde eine Verfahrensordnung in Schriftform auf der Brose Webseite veröffentlicht. Alle Meldungen werden durch eine interne Meldestelle bearbeitet, die zur besonderen Vertraulichkeit verpflichtet ist.

# Steuermanagement

Als deutsches Familienunternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung steuerlicher Pflichten bewusst. Im internen Verhaltenskodex in Form der C.A.R.E.-Grundsätze (Compliance, Attitude, Responsibility, Enforcement) verpflichtet sich die Brose Gruppe zur steuerlichen Compliance. Dies beinhaltet die Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften. Darüber hinaus erkennen wir an, dass landesspezifische Steuerzahlungen der Brose Gruppe in den jeweiligen Ländern wichtige Einnahmequellen darstellen, welche gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Aufgaben erfüllen können.

Die Verantwortung für die Bereiche Steuern und Steuerstrategie liegt bei der kaufmännischen Geschäftsführung. Diese überträgt die Aufgaben an den Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern und die lokalen Kompetenzzentren der Finanzfunktion. Der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern fungiert als Steuerabteilung für Deutschland und koordiniert zudem die ausländischen Steuerfunktionen der Brose Gruppe. Der Leiter Zentrale Finanzen & Steuern und der kaufmännische Geschäftsführer stehen bezüglich aller wesentlichen Themen in ständigem Austausch. Zu diesen zählen etwa die aktuellen und künftigen Entwicklungen nationaler und internationaler Gesetzgebungen, der Stand der Risikoerhebung und die Umsetzung risikobegrenzender Maßnahmen oder Kontrollen. Zudem informiert der kaufmännische Geschäftsführer die Gesellschafter und den Beirat regelmäßig über wichtige Steuerthemen und die Bewertung des Steuerrisikos. Unter strikter Einhaltung steuerlicher Vorschriften überwacht und verbessert der Zentralbereich Finanzen & Steuern kontinuierlich seine Prozesse und Kontrollen. Darüber hinaus besteht der Anspruch, möglichst umfassend zum Erfolg des operativen Geschäfts der Brose Gruppe beizutragen. Dies geschieht beispielsweise durch die enge Begleitung innovativer Entwicklungen, die umgehende Klärung steuerlicher Zweifelsfragen und das Aufzeigen praxistauglicher Lösungswege für die jeweiligen steuerlichen Anforderungen. Die Brose Gruppe hat eine moderne, erstklassige Steuerfunktion mit dem kaufmännischen Geschäftsführer als aktiven Unterstützer. Die stetige Weiterbildung aller Mitarbeitenden durch interne und externe Schulungen fördert die fortlaufende Verbesserung dieser Steuerfunktion.

Um unsere steuerliche Position zu überprüfen und zu validieren, holt der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern zudem interne und wenn nötig externe Expertisen ein. Eine Wirt-

schaftsprüfungsgesellschaft bestätigt im Rahmen der Jahresabschlussprüfung unsere steuerlichen Positionen. Im Zuge der Digitalisierung arbeitet die Brose Gruppe an der zunehmenden Automatisierung von Prozessen und am stetigen Ausbau der IT-basierten Kontrollen. Dies beinhaltet unter anderem die IT-gestützte Modellierung von steuerbezogenen Prozessen zur Etablierung des Tax Compliance Management Systems (Tax CMS) sowie die toolbasierte Dokumentation und Prüfung von potenziellen Meldepflichten im Rahmen der EU-DAC6-Richtlinie.

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

Wir verfolgen keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern sowie die dezentralen Steuerabteilungen pflegen ein professionelles, transparentes und kooperatives Verhältnis zu den Steuerbehörden. Die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen ist uns dabei ein wichtiges Anliegen, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten und das Ziel einer ausgewogenen Abgabenlast dabei nicht außer Acht zu lassen.

Steuerliche Bedenken von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können über unser webbasiertes Hinweisgebersystem „WhistleB“ gemeldet werden. Mitarbeitenden der deutschen Brose Gesellschaften stand bei Verdachtsfällen im Berichtszeitraum die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Compliance-Beauftragten per Telefon oder per E-Mail offen. Ab 2024 wird auch an den deutschen Standorten das System „WhistleB“ zur Verfügung stehen.

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

Das zentrale Information Security Management System (ISMS) stellt den Kern der Brose Strategie für Informations- und IT-Sicherheit dar. Der Chief Information Security Officer (CISO) und seine Abteilung verantworten die Informations- und IT-Sicherheit der Brose Gruppe. Als Stabsabteilung des Leiters Informationssysteme (CIO) berichtet sie an den kaufmännischen Geschäftsführer. Der regelmäßige Austausch ermöglicht gemeinsame Anstrengungen, um die Unternehmens- und Produktsicherheit sowie Datenschutz zu gewährleisten. Das 2023 neu gegründete Cyberabwehrzentrum bündelt modernste Technologien und Expertenkompetenzen zur bestmöglichen Verteidigung gegen Cyberangriffe.

### Prüfung der Risiken

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

wann welche Software-Updates umgesetzt sein müssen. Die Fristen orientieren sich am Allgemeinen Bewertungssystem für Schwachstellen (CVSS) und an der Gefährdung der einzelnen Geräte.

Um unseren Kunden die Einhaltung des Mindestmaßes der geforderten Informations- und IT-Sicherheit nachzuweisen, unterziehen wir uns einer regelmäßigen TISAX-Zertifizierung (Trusted Information Security Assessment Exchange). Im Jahr 2023 wurden 9 Standorte in Deutschland und Europa auf Basis sehr hohen Schutzbedarfs erfolgreich auditiert. Zudem wurden 16 Standorte in Deutschland, Europa, Asien, USA, Kanada und Brasilien auf Basis eines hohen Schutzbedarfs ebenfalls erfolgreich auditiert.

### Einbeziehung von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern

Jeder Mitarbeitende muss jährlich ein E-Learning zu Cybersicherheit mit anschließendem Test absolvieren. Weitere E-Learnings aus den Bereichen Informations- und IT-Sicherheit ergänzen diese verpflichtende Schulung. Darauf aufbauend sensibilisieren wir die Beschäftigten basierend auf der aktuellen Bedrohungslage durch regelmäßige, themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen. Darüber hinaus haben wir die Informationssicherheitsanforderungen, welche wir von unseren Kunden erhalten, entlang der gesamten Lieferkette bei Brose kommuniziert und eingefordert, um unsere Informationen und die unserer Kunden angemessen zu schützen und die Lieferfähigkeit zu gewährleisten.

## Datenschutz

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

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

Interne Vorgaben zur Einhaltung der Verordnung gelten für alle Mitarbeitenden europäischer Standorte. Ein E-Learning zum EU-Datenschutz muss von allen Mitarbeitenden mit PC-Zugang zweijährlich absolviert werden. Ihr Arbeitsvertrag verpflichtet sie zudem zur Vertraulichkeit. Um die Mitarbeitenden darüber hinaus für datenschutzrechtliche Themen zu sensibilisieren, wurden themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen in Form von Präsenzterminen und praktischen Handlungsempfehlungen implementiert. Mitarbeitende der Personalfunktionen und der IT- und Entwicklungsabteilungen haben in ihrer täglichen Arbeit besonders häufig Zugriff auf große Mengen sensibler und personenbezogener Daten. Daher werden Schulungskonzepte erarbeitet, die ab 2024 umgesetzt werden sollen.

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

## Nachhaltige Beschaffung

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

Nachhaltigkeitsanforderungen innerhalb der Lieferkette werden durch das Team Lieferanteninnovation und -nachhaltigkeit koordiniert. Zu den Aufgaben des Teams gehört es, die Einhaltung von Anforderungen an Lieferanten sicherzustellen sowie die zugehörigen Prozesse stetig weiterzuentwickeln. Grundlage für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten sowie die für Lieferanten sowohl im Produktionsmaterial- als auch Nicht-Produktionsmaterialbereich erstellten Normen zu Nachhaltigkeitsanforderungen in der Zusammenarbeit mit Brose. Um unsere Prozesse laufend weiter auszubauen und zu etablieren, sind wir Teil von Brancheninitiativen zur Verbesserung der Transparenz in unseren Lieferketten, realisieren regelmäßige Benchmark-Termine mit führenden Unternehmen der Au-

tomobilindustrie sowie branchenfremden Unternehmen und transportieren unsere Erkenntnisse mittels Trainings und Lieferantendialogen in unsere Lieferkette.

### **Hohe Standards und Initiativen für eine nachhaltigere Beschaffung**

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



haltung unserer hohen Qualitätsanforderungen. Wir orientieren uns hierbei an den Qualitätsrichtlinien der Automobilindustrie gemäß IATF 16949 (International Automotive Task Force).

Um den stetig steigenden Anforderungen des Automobilmarkts hinsichtlich nachhaltiger Beschaffung zu genügen, ist Brose Gründungsmitglied der RSCI (Responsible Supply Chain Initiative) und in Person des Vorsitzenden federführend engagiert. RSCI zielt insbesondere auf die Einhaltung von Standards hinsichtlich Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit, Arbeits- sowie Umweltschutz ab und ist ein wesentlicher Baustein des Risikomanagements in Bezug auf unsere Lieferanten. Die Sharing-Plattform führt zu vergleichbaren Prüfungsergebnissen und damit zu einer gegenseitigen Anerkennung der Audit-Ergebnisse im Lieferantennetzwerk. Darüber hinaus ist Brose Teil der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit in der Lieferkette des VDA (Verband der Automobilindustrie), in der wir zusammen mit Automobilherstellern und Tier-1-Lieferanten an einheitlichen Standards zur Umsetzung von Umweltschutz und Menschenrechten arbeiten.

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

Im Jahr 2023 hat Brose gemäß des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für seine Lieferantenbasis eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse waren maßgeblich für die Erstellung der Grundsatzzerklärung zum Umgang mit unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Zur Umsetzung der Anforderungen des LkSG wurde ein Managementprozess implementiert. Er umfasst die Nutzung abstrakter sowie kontinuierlicher Monitoring-Informationen, Selbstauskunftsfragebögen sowie RSCI-Auditorierungen. Mehr als 3.500 unmittelbare und mittelbare Lieferanten befinden sich 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 CO<sub>2</sub>-Neutralität<sup>6</sup> 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 CO<sub>2</sub>-Neutralität unserer Produkte in 2039 genauso wie an die Erhöhung des Sekundärmaterial- und Rezyklateinsatzes in den von uns bezogenen Produkten.

Die 2022 auf Basis der Nachhaltigkeitsnormen begonnene, strukturierte Erhebung der Umsetzungserfüllung wurde 2023 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 60 % 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.

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.

<sup>6</sup> Bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral bedeutet die Vermeidung und Reduktion der CO<sub>2</sub>-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.

### **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. Um die Reichweite der Trainings und der geteilten Informationen zu steigern und sie für mehr Lieferanten attraktiv zu machen, wurden Pilotprojekte für 2023 gestartet und konnten die Teilnahme in allen Regionen deutlich erhöhen. 106 Lieferanten konnten in verschiedenen Trainings zu Grundlagen der Nachhaltigkeit, Anforderungen zu Emissionsbilanzierung und -reduzierung sowie zur Erstellung von Produktfußabdrücken geschult werden.

### **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.

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

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

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

Um unseren Bemühungen auch über unsere Unternehmens- und Lieferkettengrenzen hinaus Ausdruck zu verleihen, ist Brose aktives Mitglied des Branchendialogs Automobilindustrie im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Dort sind neben namhaften Herstellern und Zulieferern auch zahlreiche Nichtregierungsorganisationen und Stakeholdergruppen vertreten. Die im Branchendialog erarbeiteten Handlungsempfehlungen werden von Brose ausdrücklich begrüßt und bilden für uns wertvolle Orientierungshilfen zur Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, dessen Anforderungen Brose in seinen Beschaffungsprozessen und -strategien seit Veröffentlichung des Gesetzes im Juli 2021 konsequent prüft und verankert.

### **Warenbezug aus den Regionen und Lokalisierungsquote**

Etwa 1.280 Lieferanten aus 58 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Ge-

schäftsjahr 2023 haben wir 49 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 21 % aus Nordamerika, 29 % aus Asien und 1 % aus Brasilien. Dabei liegt der von unseren Lieferanten erbrachte Wertschöpfungsanteil bei etwa 60 %.

Die Gesamtlokalisierungsquote innerhalb der jeweiligen Regionen beträgt 81 %. 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.

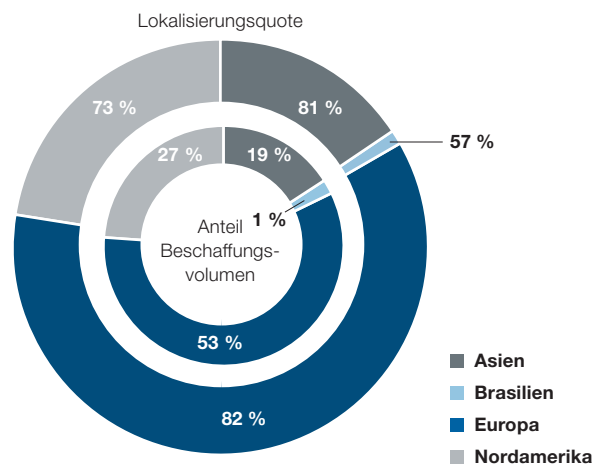
**Stakeholder-Dialoge im Einkauf**

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.

Um den regelmäßigen Austausch mit unseren Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen weiter zu forcieren, haben wir 2023 das Online-Format „Brose Green Hour“ ins Leben gerufen. In den ersten Terminen haben wir mit unseren Lieferanten unsere Strategie zur Emissionsreduzierung im Energiebezug sowie zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten diskutiert. Das Angebot, das 2023 von circa 350 Teilnehmenden genutzt wurde, wird 2024 weitergeführt und thematisch sowie in der Frequenz weiter ausgebaut.

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

nach Regionen



Vor dem Hintergrund unseres Selbstverständnisses als global agierendes Familienunternehmen mit über 110-jähriger Firmengeschichte haben Umweltschutz und Ressourcenschonung für Brose hohe Priorität. Unser Umweltmanagementsystem basiert auf internationalen Standards und ist im Zentralbereich Produktion angesiedelt. Die Abteilung Arbeitssicherheit und Umwelt (ZAU) verantwortet die Themen Umwelt, Arbeitssicherheit, Energie und Brandschutz. Im Rahmen der vom CCRO und der Geschäftsführung verabschiedeten

Nachhaltigkeitsstrategie gibt die ZAU im Dreijahreszyklus über das EHS-Programm definierte Ziele an die Standorte aus und verfolgt diese nach.

Beim Thema Werkstoffe berücksichtigt Brose die CO<sub>2</sub>-Bilanz von der Rohstoffgewinnung bis hin zum Recycling. Dabei erproben wir auch Multimaterialsysteme, recycelte Kunststoffe, Biopolymere, Metalle mit erhöhtem Schrotanteil und naturfaserverstärkte Verbundmaterialien.

## Produktlebenszyklus, Umweltmanagement und Energiemanagement

In unseren Grundsätzen zur Corporate Responsibility haben wir festgeschrieben, als international agierendes Unternehmen umweltfreundliche Technologien einzusetzen. Wir überwachen die Einhaltung aller umweltrelevanten Vorschriften und Gesetze kontinuierlich und wirken Verstößen entgegen. Die Brose Gruppe erfasst alle durch Vorfälle entstandenen Verschmutzungen. Im Berichtszeitraum wurden von den Standorten keine signifikanten Verschmutzungen durch in die Umwelt gelangte Abfälle, freigesetzte Chemikalien oder unkontrollierte Emissionen gemeldet. Im Jahr 2023 sind diesbezüglich keine Bußgelder oder andere, nicht monetäre Strafen ausgesprochen worden.

Brose bilanziert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte bereits seit über zwei Jahrzehnten mit dem eigens entwickelten Bewertungsstandard Brose Norm 590020. 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus, sondern auch Kriterien wie die Material- beziehungsweise

Ressourceneffizienz, die Regranulat- und Rezyklatanteile sowie die stoffliche und thermische Verwertbarkeit. 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.

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 30 Standorten nach den Forderungen der ISO 50001 zertifiziert ist. Im Jahr 2023 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. Doch auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz der Produkte. Daher setzen wir nach Möglichkeit auf den Einsatz einfacher, recycelbarer Wertstoffe und ermitteln für jede Produktfamilie eine Verwertbarkeitsquote. 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 Lieferantenauswahl.

Alle Geschäftsbereiche verfolgen Maßnahmen zur Absenkung des produktspezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks und arbeiten kontinuierlich an der Reduktion der Umweltauswirkungen der Produkte. Im Geschäftsbereich Exterieur wurde im Jahr 2023 eine Produktstrategie mit über 40 produktspezifischen Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion in den Produktfamilien im Vergleich zum Referenzjahr 2022 verabschiedet. Sie berücksichtigen beispielsweise Materialsubstitutionen durch nachhaltigere Alternativen, den Einsatz von erneuerbaren Energien in der Lieferkette und tiefgreifende konzeptionelle Anpassungen im Produktdesign. Die Umsetzung soll bis zum Zieljahr 2030 erfolgen.

Im Geschäftsbereich Interieur ist die Produktentwicklung der größte Hebel, um CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß in der Fertigung und Nutzungsphase der Produkte zu senken, setzt der Geschäftsbereich Antriebe CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 2023 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 1.521.228.603 MJ. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und Verwaltungsgebäude benötigen.

Die bei Brose hauptsächlich genutzte Energieform ist mit 61 % elektrische Energie, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf Stromeigenerzeugung und La-

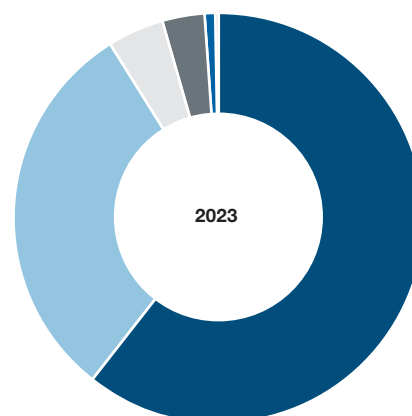
ckieranlagen. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt bei 66 %, der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch bei 35 %.

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 259 kWh/T€. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkskosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an.

### Energieverbrauch

in Megawattstunden nach Energieform

|               | 2021           | 2022           | 2023           |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
|               | MWh            | MWh            | MWh            |
| ■ Strom       | 242.787        | 250.076        | 263.884        |
| ■ Erdgas      | 137.059        | 140.020        | 131.798        |
| ■ Kraftstoffe | 20.651         | 20.933         | 19.845         |
| ■ Fernwärme   | 16.918         | 17.082         | 14.322         |
| ■ Heizöl      | 499            | 444            | 373            |
| ■ Flüssiggas  | 559            | 566            | 79             |
| <b>Gesamt</b> | <b>418.473</b> | <b>429.121</b> | <b>430.301</b> |



### Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir haben uns im Rahmen unseres Umweltprogramms bis inklusive 2024 zum Ziel gesetzt, jährlich unseren Energieverbrauch um 3 % zu senken und damit gleichzeitig den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu reduzieren. Als Zielgröße haben wir absolute Werte auf Basis des Energieverbrauchs im Jahr 2019 definiert. Gleichzeitig sollte in diesem Zeitraum in den drei Geschäftsbereichen der produktbezogene CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 220.000 t sinken. Dieses Ziel wurde bereits 2022 erreicht.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie der Reduktion von Treibhausgasen 71

Einzelmaßnahmen in unseren Produktionsstandorten umgesetzt. Damit sparen wir 5,1 GWh pro Jahr ein. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, welche über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen – so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung.

Zudem konnten wir am Standort Coburg im Jahr 2023 weitere Prozessverbesserungen an unserer Lackieranlage vornehmen, und sparen dadurch mehr als 1 GWh Gas pro Jahr ein.

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

in Megawattstunden<sup>7</sup>

|            | 2021         | 2022         | 2023         |
|------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>MWh</b> | <b>1.795</b> | <b>3.347</b> | <b>5.148</b> |

<sup>7</sup> Aufgrund von nachträglichen Datenlieferungen ergibt sich im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 eine Anpassung der Daten für 2022.

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz von Brose basiert auf dem internationalen Standard des Treibhausgasprotokolls (Greenhouse Gas Protocol). Die Emissionen setzen sich zusammen aus:

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

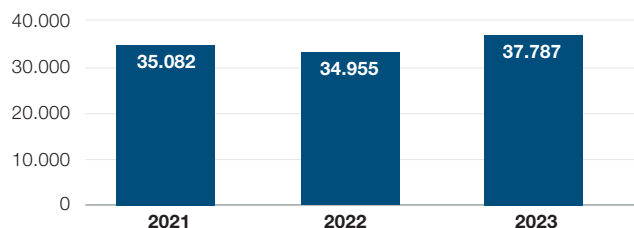
Die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Äquivalents für das Scope-1- und Scope-2-Reporting erfolgt durch Multiplikation überwiegend

lokaler Emissionsfaktoren mit dem ermittelten Verbrauch an Energieträgern. In einigen Regionen ziehen wir zusätzlich Faktoren aus der Datenbank des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) heran.

Die Scope-1-Emissionen aller Standorte der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich auf 37.787 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Die Scope-1-Emissionen liegen leicht über dem Vorjahresniveau. Der Anstieg ist auf einen erhöhten Wartungsaufwand und damit mehr Kältemittelnachfüllmengen unserer Kälteanlagen zurückzuführen. Die Scope-2-Emissionen konnten durch den höheren Anteil erneuerbarer Energien auf 52.061 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente reduziert werden.

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

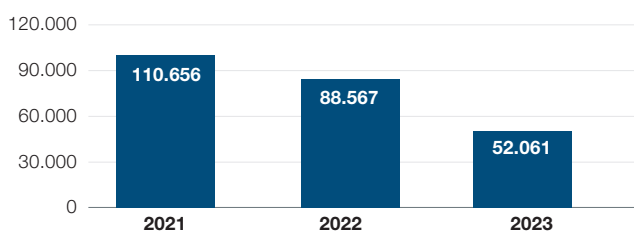


Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie

In unsere Berechnungen der Emissionen aus zugekaufter Energie fließen lokale Emissionsfaktoren mit ein. Der Gesamtbetrag der Scope-2-Emissionen der Brose Gruppe verteilt sich prozentual mit 33 % auf unsere Standorte in Nord- und Mittelamerika, mit 39 % auf unsere asiatischen Standorte und mit 28 % auf Europa – hier werden aus organisatorischen Gründen auch Brasilien und Südafrika einbezogen.

Scope-2-Emissionen

in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

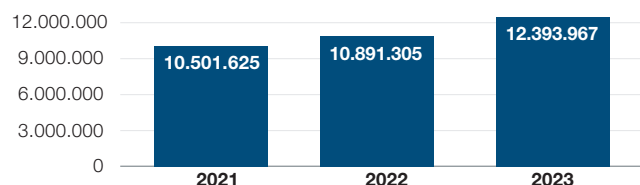


## Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2023 belief sich auf 12.445.085 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Der größte Teil unserer Scope-3-Emissionen entfällt dabei auf die Nutzung unserer Erzeugnisse in den Endprodukten unserer Kunden. Bei der Ermittlung dieser Scope-3-Emissionen berücksichtigen wir die Faktoren Laufleistung, Antriebsform und Teilgewicht.

### Scope-3-Emissionen

in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und die wieder gestiegene Produktionsleistung verbessern die Kennzahlen.

### Intensitätsquotienten der THG-Emissionen

in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

|                                   | 2021  | 2022  | 2023  | Abweichung zum Vorjahr |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|------------------------|
| t CO <sub>2</sub> / Mio. € Umsatz | 27,09 | 19,30 | 13,82 | -28,39 %               |
| t CO <sub>2</sub> / Mitarbeitende | 5,70  | 4,68  | 3,41  | -27,14 %               |
| t CO <sub>2</sub> / MWh           | 0,35  | 0,29  | 0,21  | -27,59 %               |

## Material- und Ressourceneffizienz

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

Zur materialeffizienten, werkzeuglosen Produktion von Komponenten aus Metall und Kunststoff betreiben wir eine additive Vorfertigung. Wir stellen beispielsweise Prototypenteile 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.

In der pulverbettbasierten Kunststofffertigung SLS konzentrierten wir uns darauf, die Wiederauffrischungsrate und die Zusammensetzung zwischen Alt- und Neupulver so anzupassen, dass ein nahezu abfallfreier Prozess erreicht werden konnte. Während des selektiven Laserschmelzprozesses von Kunststoffen entsteht durch thermische Belastung des Werkstoffs in der Regel Materialabfall, der dem Fertigungsprozess nicht wieder zugeführt werden kann. Dank unserer fundierten Kenntnisse über Materialverhalten sowie Fertigungsprozessführung schafften wir es, den Materialabfall auf ein Minimum zu reduzieren. Bei Kunststoffen, deren Verhältnis zwischen Alt- und Neupulver nicht für einen abfallfreien Prozess angepasst werden konnte, wurden Recyclingansätze verfolgt. Durch die Aufbereitung und Wiederverwendung von



gebrauchtem Pulver entwickelten wir eine neue Materialtype, die hohen Qualitätsstandards entspricht und gleichzeitig nachhaltiger ist. Dabei wird nur eine geringe Menge an Neupulver benötigt, um die gewünschten Materialeigenschaften zu gewährleisten. Unsere Ansätze und Prozesse in der additiven Vorfertigung tragen zur Ressourcenschonung bei, reduzieren den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Produkte und senken die Kosten für Rohmaterialien. Dadurch ist ein nachhaltiger und effizienterer Produktionskreislauf möglich.

Im vorliegenden Berichtszeitraum identifizierten wir zudem neue Komponenten, bei denen ein höchstmöglicher Anteil an Rezyklat oder Schrotten eingesetzt werden konnte. So führ-

ten wir beispielsweise eine alternative Aluminiumlegierung ein, deren Schrottanteil 90 % beträgt und der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bis zu 45 % niedriger im Vergleich zur bisher genutzten Legierung ist. Bei der Auswahl geeigneter Produkte für den Rezyklateinsatz berücksichtigten wir unter anderem die Komponentenleistungsstufe und Risikobewertung. Die Verwendung neuer Polymerwerkstoffe führte zu einer Senkung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks weiterer Komponenten um 70 %. Darüber hinaus erreichten wir eine Gewichtsreduktion von bis zu 17 % von Bauteilen durch den Einsatz neuer Werkstoffe. Die Maßnahmen tragen dazu bei, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte weiter zu verbessern.

#### Materialeinsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

|                                  | 2021            |                        | 2022            |                        | 2023            |                        |
|----------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|
|                                  | Materialeinsatz | Abweichung zum Vorjahr | Materialeinsatz | Abweichung zum Vorjahr | Materialeinsatz | Abweichung zum Vorjahr |
| Stahl                            | 420.445         | +29,52 %               | 401.599         | -4,48 %                | 433.600         | +7,38 %                |
| Gefüllter/Verstärkter Kunststoff | 68.095          | +6,82 %                | 87.727          | +28,83 %               | 94.824          | +7,48 %                |
| Kupfer/Kupferlegierungen         | 15.540          | +72,34 %               | 10.639          | -31,54 %               | 12.227          | +12,99 %               |
| Kunststoffe                      | 13.685          | -6,93 %                | 21.191          | +54,85 %               | 23.101          | +8,27 %                |
| Aluminium/Aluminiumlegierungen   | 10.388          | -29,54 %               | 17.116          | +64,77 %               | 19.230          | +10,99 %               |
| Sonstige Metalle                 | 7.382           | +8,62 %                | 8.998           | +21,89 %               | 8.546           | -5,02 %                |
| Elastomere                       | 1.398           | +18,78 %               | 1.002           | -28,33 %               | 1.033           | +3,00 %                |
| Magnesium/Magnesiumlegierungen   | 887             | +22,01 %               | 831             | -6,31 %                | 500             | -39,83 %               |
| Zink/Zinklegierungen             | 620             | -10,27 %               | 602             | -2,90 %                | 725             | +16,97 %               |
| <b>Gesamt</b>                    | <b>538.440</b>  | <b>+23,50 %</b>        | <b>549.704</b>  | <b>+2,09 %</b>         | <b>593.804</b>  | <b>+7,43 %</b>         |

#### Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

|               | 2021            |                         | 2022            |                         | 2023            |                         |
|---------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|
|               | Materialeinsatz | Anteil Sekundärrohstoff | Materialeinsatz | Anteil Sekundärrohstoff | Materialeinsatz | Anteil Sekundärrohstoff |
| Stahl         | 420.445         | 105.111                 | 401.599         | 100.399                 | 433.600         | 108.400                 |
| Kunststoff    | 81.780          | 3.271                   | 109.919         | 4.396                   | 118.959         | 4.758                   |
| Aluminium     | 15.540          | 6.216                   | 17.116          | 6.846                   | 19.230          | 7.692                   |
| Kupfer        | 10.388          | 0                       | 10.639          | 0                       | 12.227          | 0                       |
| <b>Gesamt</b> | <b>537.048</b>  | <b>114.598</b>          | <b>539.272</b>  | <b>111.641</b>          | <b>584.016</b>  | <b>120.850</b>          |

## Abfallbehandlung und -vermeidung

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

Als Ziel haben wir uns gesetzt, bis Ende 2024 Abfallvermeidungs- beziehungsweise Reduzierungsprojekte durchzuführen und im Vergleich zu 2021 mindestens 5 % der Abfallmenge unserer Produktionsstandorte (1.641 Tonnen) zu reduzieren.

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

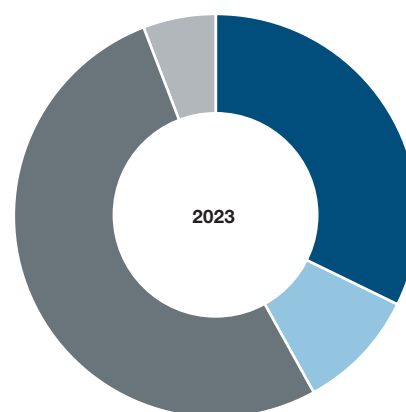
portiert und verwertet oder entsorgt wird. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswahl der Entsorgungsbetriebe gesetzliche Vorgaben, vorhandene Genehmigungen und durchgeführte Dienstleisteraudits, damit die verschiedenen Abfallsorten fachgerecht entsorgt werden. Abfälle werden fast ausschließlich lokalen Entsorgungsbetrieben zugeführt. Es findet weder ein grenzüberschreitender Transport von Abfällen noch ein Export von Reststoffen statt.

Darüber hinaus bewerten wir jährlich die Zuverlässigkeit unserer Entsorger. Wie in den Vorjahren konnten im Berichtsjahr mit 98,0 % (VJ 98,0 %) die meisten unserer Entsorgungsunternehmen als vorbildlich bewertet werden. Bei keinem von ihnen haben wir Verstöße gegen rechtliche Anforderungen festgestellt. Bei 2,0 % (VJ 1,9 %) der Entsorgungsbetriebe erwarten wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere betrifft dies Aspekte der Dokumentation.

### Menge der Abfallarten<sup>8</sup>

in Tonnen

|   | 2021          | 2022          | 2023          |
|---|---------------|---------------|---------------|
| ■ Abfall zur stofflichen / energetischen Verwertung | 13.571        | 13.962        | 13.174        |
| ■ Hausmüll / Gewerbeabfälle                         | 3.021         | 3.421         | 3.861         |
| ■ Metallischer Abfall (Schrott)                     | 16.087        | 18.014        | 21.161        |
| ■ Sonderabfall                                      | 2.308         | 2.189         | 2.326         |
| <b>Gesamt</b>                                       | <b>34.987</b> | <b>37.586</b> | <b>40.522</b> |



<sup>8</sup> Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

## Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen im Jahr 2023 ist gegenüber zum Vorjahr um 8,9 % gestiegen. In Relation zum Umsatz beziehungsweise der Anzahl der Mitarbeitenden ist der Wasserbedarf leicht gestiegen. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden und Arbeitstag liegt bei circa 85 Liter. Wasser wird bezogen als Brunnenwasser (32 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (68 %). Letzteres wird im Folgenden als Frischwasser bezeichnet. Wasser benutzen wir zur Kühlung von Produktionsprozessen, als Prozesswasser in der Oberflächentechnik, zum Ansetzen von Kühlschmierstoffen, in Waschanlagen, zum Bewässern von Grünflächen, in der Kantine sowie in Sozialräumen und zur Gebäudereinigung.

Mithilfe eines konsequenten Wassermanagements wollen wir unseren Bedarf kontinuierlich weiter verringern. Hauptaugenmerk liegt für uns auf Wasser mit hohem Reinheitsgrad und auf Prozessen, die Abwasser mit hohem Verschmutzungsgrad zur Folge haben. Deshalb haben wir seit 2016 ein System implementiert, mit dem wir unseren Wasserverbrauch messen und bewerten sowie die Maßnahmen zu einer Senkung des Verbrauchs verfolgen. Dieses System dient dazu, das Reduktionspotenzial unseres „Water Footprint“ zu ermitteln und im Report „Water Saving Actions“ darzustellen. Die im „Water-Share-Point“ nach Region, Reinheitsgrad beziehungsweise Verwendung gewichtete Erfassung der Wasserströme trägt lokal nicht zur Erhöhung der Transparenz und Identifizierung der Einsparpotenziale bei. 2023 entfiel der „Water-Footprint-Share-Point“ und der Wasserverbrauch wird nur noch über das allgemeine Umweltkennzahlensystem erfasst.

Das Einsparpotenzial in der Oberflächentechnik ist nach wie vor das relevanteste, da bei dieser der größte Wasserverbrauch anfällt. Sie weist einen Anteil von 98 % am Prozesswasserbedarf auf, welcher wiederum 8 % des gesamten Frisch-/Trinkwasserbedarfs entspricht. Aufgrund dessen entwickeln wir das neue Abwasserkonzept für die Oberflächenbeschichtungsanlage weiter: Durch Verdampfer bleibt das Wasser innerhalb der Anlage in getrennten Kreisläufen. Das mit höherem Energieaufwand verbundene Verfahren hat nur in wasserärmeren Regionen und in Gebieten mit ungeeigneter öffentlicher Entwässerung ökologische Vorteile.

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

des Abwassers und die erforderliche Infrastruktur zur Abwasserbehandlung berücksichtigt.

### Ressourcenschonende Anlagen an unseren Standorten

Generell legen wir bei der Beschaffung neuer Anlagen den Fokus auf eine Reduktion des Wasserbedarfs und der Schadstofffracht beim Abwasser sowie auf eine Sicherstellung des Grundwasser- und Bodenschutzes. Dies wird durch die Identifizierung der gewässerschutzrelevanten Anlagen bereits in der frühen Beschaffungsphase erreicht. Hierfür identifizieren die Umweltfachkräfte alle relevanten Anforderungen an die Anlage mit der den Beschaffungsprozess begleitenden Vorlage „EHS-Tracker“ und legen diese im Lastenheft fest, um dann vom Anlagenhersteller berücksichtigt zu werden. Regelmäßige Prüfungen und Wartungen sorgen für den sicheren Betrieb von Anlagen mit wassergefährdenden Stoffen.

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

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 m<sup>3</sup>.

### Spezifische Wasserentnahme

Brose verwendet für den täglichen Wasserbedarf unterschiedliche Entnahmequellen. Dabei benötigten im Berichtszeitraum sanitäre und soziale Einrichtungen mehr als 85 % des Frischwassers. 8 % wurden als Prozesswasser für Oberflächentechnik benutzt. Für die Bewässerung haben wir 6 % und für Reinigungs- und Waschprozesse 1 % des Frischwassers eingesetzt.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Aufgrund eines Fehlers im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ergibt sich für 2022 die folgende Anpassung der Daten: Mehr als 70 % des Frischwassers wurden für sanitäre und soziale Einrichtungen, 17 % als Prozesswasser für Oberflächentechnik, 12 % für die Bewässerung und 1 % für Reinigungs- und Waschprozesse verwendet.

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 2023 sind bei der Brose Gruppe 656.652 m<sup>3</sup> Abwasser angefallen. Wir können einen Teil davon aufgrund der hohen Wasserqualität direkt oder nach Behandlung in den Regenwasserkanal einleiten. Dies ist vor allem an den europäischen Standorten möglich. Das am Standort Hallstadt/Deutschland zu Kühlzwecken entnommene Grundwasser wird in getrennten Kreisläufen und überwachten Systemen verwendet und kann nach der Nutzung über Sickerschächte

zurückgeführt werden. Die Abwässer aus den Lackieranlagen werden vor der Einleitung in den Schmutzwasserkanal in einer Chargenanlage behandelt. Dabei werden mit einem chemischen Verfahren Schwermetalle sowie Öle und Fette entfernt.

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

Aufgrund effizient ausgelegter Anlagen und optimierter Abläufe ist der Wasserverbrauch für unsere technischen Prozesse an den Standorten inzwischen weitestgehend optimiert. Weitere Überlegungen und Prüfungen bezüglich wirtschaftlicher und sinnhafter Potenziale haben ergeben, dass die Standorte bereits 2021 einen hohen Standard erreicht hatten und haben deshalb im aktuellen Umweltprogramm 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.

## Biodiversität

Biodiversität umfasst die Vielfalt des Lebens in sämtlichen Ausprägungen, einschließlich der verschiedenen Arten, ihrer genetischen Variationen sowie der Wechselwirkungen dieser Organismen in komplexen Ökosystemen zu Wasser, an Land und in der Luft. Die fortschreitende Zerstückelung und Zerstörung von natürlichem Lebensraum gilt als größte Gefahr für die biologische Vielfalt unserer Erde. Gleichzeitig wird Biodiversität als Grundlage für die menschliche Existenz verstanden.

Wissenschaftler sehen wichtige negative Einflussgrößen auf die Biodiversität unter anderem im Klimawandel, der Ände-

rung der Landnutzung, beispielsweise durch Abholzung, und der Umweltverschmutzung.

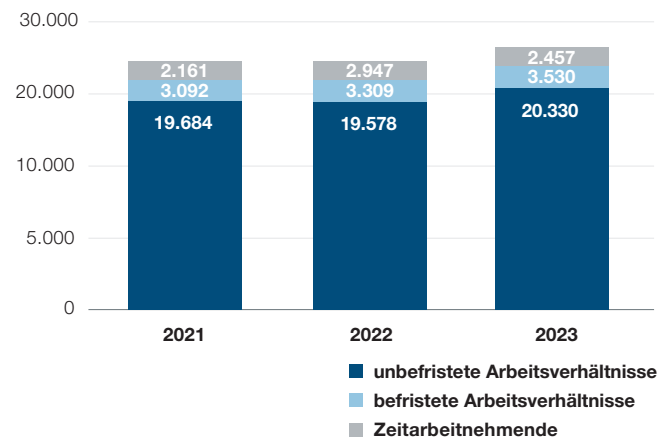
Auf diese Einflussgrößen der Biodiversität positiv einzuwirken, ist eines unserer Anliegen als international tätiges Industrieunternehmen. Die primären Handlungsansätze liegen für Brose einerseits in der Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes unserer Standorte, unserer verwendeten Werkstoffe und unserer Produkte während der Nutzungsphase sowie andererseits der verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung und der Vermeidung negativer Umweltauswirkungen durch die oben beschriebenen Maßnahmen.

# 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. Das Projekt „Neustrukturierung der Personalarbeit“ mit der Implementierung der neuen HR-IT-Plattform wurde 2023 abgeschlossen. Anschließend wurde der Fokus auf die kontinuierliche Digitalisierung weiterer Prozesse und Optimierung von Abläufen gelegt.

## Beschäftigte

nach Arbeitsverträgen (ohne Joint Venture)<sup>10</sup>



<sup>10</sup> Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen.

## Leistung, Vergütung und faire Entlohnung

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

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

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

Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess. Vorgesetzte bewerten ihre Mitarbeitenden auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen vertrauliche Feedback-Gespräche. An diesem Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess nehmen weltweit rund 9.300 Mitarbeitende sowie Führungskräfte teil. Rund 74 % der Beteiligten waren im Jahr 2023 männlich und 26 % 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 6.400 Mitarbeitenden einbezogen. Hierbei sind ausschließlich Stammbeschäftigte erfasst. An den deutschen Standorten finden Tarifverträge unmittelbar Anwendung oder es gibt betriebliche Regelungen, die an Tarifverträge angelehnt sind.

### **Soziale Angebote im Fokus**

Brose überprüft kontinuierlich sein Angebot an freiwilligen Sozialleistungen. Besonderes Augenmerk richten wir hierbei auf Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Mitarbeiterberatung und der präventiven Gesundheitsvorsorge. Wertvolle Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung unserer Angebote liefert uns die Auditierung durch die Zertifizierungsgesellschaft berufundfamilie Service GmbH. Mit diesem unabhängigen Partner führen wir seit 2010 regelmäßige (Re-)Zertifizierungen mit verbindlichen Zielvereinbarungen durch. Seit der dritten erfolgreichen Zertifizierung finden sogenannte Dialogverfahren statt, in denen alle drei Jahre der individuelle Reifegrad unserer familien- und

lebensphasenorientierten Personalpolitik auf Verbesserungspotenziale geprüft und entsprechende Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

Wir setzen uns für eine ausgewogene Work-Life-Balance ein. Der Brose Kids Club ist als eigene Marke im Produktportfolio der Brose Gruppe fest etabliert. Je nach Standort ist er für Mitarbeiterkinder im Alter von einem bis 14 Jahren zugänglich und umfasst die Angebotsmodule Krippe, Kindergarten, Hort, Jugendakademie und Ferienbetreuung. Allein am Stammsitz Coburg und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in Ostrava/Tschechien sind insgesamt 14 Mitarbeitende in den Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt. Für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 sind Neueröffnungen an den Standorten Bamberg/Deutschland und Prievidza/Slowakei 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 2023 auf insgesamt 614 Mio. Euro (nach IAS 19). Bei den unterschiedlichen Altersvorsorgeplänen in Deutschland handelt es sich hauptsächlich um unternehmensfinanzierte Direktzusagen. Für den überwiegenden Anteil der Mitarbeitenden bestehen diese in Form von beitragsorientierten Leistungszusagen. Die Höhe des Beitrags richtet sich dabei insbesondere nach dem Einkommen der Mitarbeitenden. Daneben existieren aus der Vergangenheit auch noch endgehaltsbezogene Leistungszusagen. Durch die Teilnahme an einer Entgeltumwandlung (Deferred Compensation) haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich eine zusätzliche versicherungsförmige Altersversorgung aufzubauen, deren Abwicklung durch externe Versorgungsträger erfolgt. Ausländische Altersvorsorgemodelle im Rahmen der Deferred Compensation bestehen teilweise aus Beiträgen durch Mitarbeitende und das Unternehmen.

# Systematische Mitarbeiterentwicklung

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

Unser internes Trainingsangebot fokussiert sich auf die Anforderungen des Unternehmens und unterstützt die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen und geschäftskritischen Ansprüche unter Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Ziele. Im Jahr 2023 wurden über 33.000 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 4.200 aktiven Brose LinkedIn-Learning-Nutzenden 2023 und schlossen damit rund 196.000 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 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) seit 2023 verpflichtend.

## **Vielfältige Karrierewege**

Für Brose ist ein systematischer Kompetenz- und Erfahrungsaufbau sowie ein einheitlich hoher Qualitätsstandard für die zielgerichtete Vorbereitung auf Führungstätigkeiten oder Aufgaben in der Projektleiter- oder Fachlaufbahn unabdingbar. Im Jahr 2023 wurden die bestehenden Laufbahnen weiterentwickelt sowie deren administrativen Prozesse vereinheitlicht, verschlankt und digitalisiert. Die Einführung erfolgt 2024.

Die systematische Weiterentwicklung von Top-Talenten war 2023 weiterer Fokus der Personalentwicklungsaktivitäten.

Rund 80 % der Führungspositionen konnten im Berichtsjahr aus den eigenen Reihen besetzt werden. Um die Nachfolge wichtiger Positionen im Unternehmen zu sichern, haben insgesamt 86 Teilnehmende Führungskräfteentwicklungsprogramme mit einer Laufzeit von 15 bis 18 Monaten abgeschlossen. Darüber hinaus wurde die interne Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen weiterentwickelt und als fester Bestandteil des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM) etabliert. Mit dem Start eines globalen Trainee-Programms bieten wir Berufseinsteigenden die Möglichkeit, in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens sowie im Ausland Erfahrungen zu sammeln.

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 2023 wurden Kommunikationskampagnen zu einzelnen Schwerpunktthemen durchgeführt, zum Beispiel über die global einheitliche Anwendung von digitalen Entwicklungsplänen sowie der Nutzung des Talentprofils. Die Anzahl der ausgefüllten Talentprofile konnte dadurch deutlich gesteigert werden. Das Ziel war es, die Fähigkeiten und Erfahrungen von Mitarbeitenden intern sichtbar und Informationen nutzbar zu machen.

Leistungsbeurteilungsgespräche im Rahmen des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM) bilden die Grundlage zur Leistungsbewertung aller Angestellten weltweit. Das PTM-System liefert erforderliche Informationen für individuelle 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 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 fast 300 Auszubildende und duale Hochschulstudierende, die bei Brose einen Beruf erlernten. Davon befanden sich etwa 30 % an Standorten in den USA, der Slowakei und Tschechien. Das Ausbildungsangebot umfasst zehn gewerblich-technische und kaufmännische Berufe sowie zehn duale Hochschulstudiengänge. Wir erweitern das Angebot der dualen Berufsausbildung kontinuierlich.

Nachdem wir 2022 den Studiengang „Informatik – Intelligente Systeme“ aufgenommen hatten, ergänzten wir das Angebot 2023 um den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“.

### **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 Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen absolvierten beispielsweise sieben langjährige Mitarbeitende am Standort Coburg/Deutschland eine Fachausbildung als Fachkraft zur Lagerlogistik. Diese erfolgte berufs begleitend in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Bildungswerk (bbw).

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

## Vielfalt im Unternehmen

Unsere Unternehmensgruppe ist auf fünf Kontinenten dieser Welt präsent. Rund 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.

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 hinein entwickeln.

### **Zusammenarbeit im globalen Team**

Jeder Arbeitstag bei Brose ist aufgrund der grenz- und sprachenüberschreitenden Kommunikation zwischen Standorten und Projektteams international. Viele Mitarbeitende in Entwicklung, Fertigung und Verwaltung arbeiten schon heute permanent weltweit vernetzt – innerhalb unseres Unternehmens sowie mit Kunden, Partnern und Lieferanten. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich begrenzt an Standorten außerhalb ihres Heimatlandes. Interkulturelle Trainings schulen alle Brose Mitarbeitenden bezüglich der internationalen Herausforderungen und stellen eine effektive und erfolgreiche Zusammenarbeit sicher. Dennoch sind unsere Mitarbeitenden bei Kenntnis von Diskriminierungsvorfällen grundsätzlich dazu aufgefordert, umgehend ihren Vorgesetzten und zuständigen Personalbetreuer zu informieren. Darüber hinaus können sie sich auch an die zentrale Abteilung Recht & Compliance der Brose Gruppe



wenden. Unabhängig davon bleibt jedem Beschäftigten die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an die Personalleitung oder die zuständige Arbeitnehmervertretung zu wenden.

Im Berichtszeitraum sind weder in Deutschland noch an unseren anderen Standorten weltweit Diskriminierungs- oder andere relevante Vorfälle bekannt geworden.

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 mit präventivem und akutem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus sind wir Mitglied im Bundesverband Betriebliche Soziale Arbeit e.V. (bbs) und der Corporate Health Alliance. Wir verfolgen das Ziel, durch präventive und reaktive Gesundheitsförderung physische und psychische Belastungen unserer Mitarbeitenden zu minimieren und gleichzeitig das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu schärfen. Die BGF bezieht sich sowohl auf das Verhalten unserer Beschäftigten (Verhaltensprävention), als auch auf eine positive Arbeitsumgebung (Verhältnisprävention). Dies geschieht beispielsweise durch:

- konzertierte Einzelaktionen wie Fortbildungen, Vorträge, Workshops, Aktionstage als verhaltenspräventive Angebote bezüglich Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressmanagement
- nachhaltige Gesundheitsprogramme wie Brose Check-Up, Mobil-Check, Gesundheitscoaching, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, betriebliches Eingliederungsmanagement

- im Berichtsjahr insbesondere digitale Angebote wie Onlinekurse zu Ernährung, Entspannung, Bewegung und Raucherentwöhnung sowie eine App zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Einsatz von Gesundheitspromotoren oder soziale Maßnahmen wie systemisch orientierte Mitarbeiterberatung und andere Angebote zur Konfliktlösung wie Mediation.

Das BGM berücksichtigt alle rechtlichen Anforderungen, orientiert sich an geltenden Standards sowie Richtlinien und wird in Form eines Regelkreises (PDCA-Zyklus) stetig aktualisiert. Brose legt den Themenschwerpunkt jedes Jahr auf einen anderen Bereich der BGF mit umfangreicher Kommunikation sowie themenspezifischen Geschenken wie Faszienbälle oder Sonderaktionen wie 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 den Arbeitskreis Gesundheit involviert. Aktuelle Bedarfe der Belegschaft werden in spezifischen Mitarbeiterbefragungen erhoben. So fand Ende 2022 eine globale Mitarbeiterbefragung an 55 Standorten mit insgesamt 26.000 Teilnehmenden statt, die 2023 ausgewertet wurde. Arbeitsumgebung und -bedingungen war eines der Fokusthemen und wurde überdurchschnittlich positiv von den Mitarbeitenden bewertet. Dieses Ergebnis bestärkt uns darin, auch weiterhin passende 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. 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. Ein Gesundheitswegweiser in Form eines gedruckten Flyers fasst zudem alle Angebote und Ansprechpartner übersichtlich zusammen. Von der Diagnose bis zur Behandlung stärken wir im Netzwerk aus arbeitsmedizinischer Versorgung, physiotherapeutischer Nachbehandlung und psychosozialer Begleitung die Regeneration, verkürzen Laufwege und erhalten so die Arbeitskraft aller Mitarbeitenden langfristig.

### **Arbeitsunfälle vermeiden**

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

Die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen wird durch regelmäßige technische Prüfungen oder durch Sicherheitsbegehungen kontrolliert und sichergestellt. Arbeitsunfälle, die sich trotz der Präventivmaßnahmen ereignet haben, werden von den Vorgesetzten erfasst und gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und im Bedarfsfall mit weiteren Spezialisten wie den Betriebsärzten analysiert. Beinaheunfälle und unsichere Situationen können an bestimmten Standorten von Mitarbeitenden über die myBrose-App gemeldet werden.

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

Meldepflichtig sind Unfälle, die zu mehr als drei Ausfalltagen führen. Es wird an allen Standorten das jeweils geltende Recht eingehalten. Wo es sinnvoll und möglich erscheint, werden deutsche Anforderungen – unter anderem der Berufsgenossenschaft – weltweit angewendet. Im Berichtsjahr wurden gruppenweit 139 solcher Unfälle gemeldet. Dabei ereigneten sich 129 Unfälle in Werksfunktionen, fünf in den Geschäftsbereichen und fünf in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2023 gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall in der Brose Gruppe.

Die Tausendmannquote ist ein Maß für die Häufigkeit von Unfällen, während die Unfallschwere ein Maß für den Durchschnitt der unfallbedingten Ausfalltage ist. Die Tausendmannquote wird für einen rollierenden 12-Monats-Zeitraum ermittelt, wobei Teilzeitkräfte wie Vollzeitkräfte gewertet werden. Die Kennzahlen werden nicht nach Geschlecht, Religion oder ethnischen Gruppierungen erfasst. In der gesamten Gruppe lag die Tausendmannquote im Berichtsjahr bei 5,2.

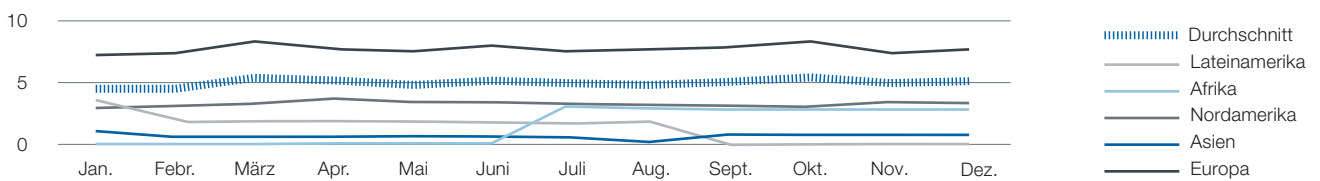
Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

|               | 2021                      |                                    | 2022                      |                                    | 2023                      |                                    |
|---------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
|               | 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        | 115                       | 31                                 | 101                       | 26                                 | 112                       | 20                                 |
| Nordamerika   | 31                        | 34                                 | 17                        | 77                                 | 24                        | 94                                 |
| Lateinamerika | 0                         | 0                                  | 2                         | 15                                 | 0                         | 0                                  |
| Asien         | 5                         | 10                                 | 6                         | 22                                 | 2                         | 90                                 |
| Afrika        | 2                         | 15                                 | 0                         | 0                                  | 1                         | 21                                 |
| <b>Gesamt</b> | <b>153</b>                | <b>31</b>                          | <b>126</b>                | <b>33</b>                          | <b>139</b>                | <b>34</b>                          |

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2023

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.

Konkret entlasten wir unsere Mitarbeitenden von schwerer Arbeit, indem wir gezielt Roboter und Automatisierung einsetzen. Im Idealfall reduzieren diese Maßnahmen zugleich die Montagezeit und erhöhen die Effizienz. Ein Beispiel

hierfür ist die Automatisierung des bisher manuellen Einpressvorgangs eines Gehäuses in Pune/Indien.

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

Brose hat im Berichtsjahr mehrere Auszeichnungen im Bereich Arbeitsschutz erhalten: Zum Beispiel Best-Practices-Auszeichnungen von SENAI (Nationaler Dienst für industrielle Berufsbildung) und GPTW (Great Places to Work) in Curitiba/Brasilien und belegte in Belgrad/Serbien den 3. Platz beim nationalen Wettbewerb im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für das Jahr 2022.

## Gesellschaftliches Engagement

Unser Familienunternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und fördert Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu haben wir 2023 mit Partnern, Initiativen und Institutionen in 20 Ländern kooperiert. Bei der Sicherung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Brose spielt unser öffentliches und soziales Engagement eine wichtige Rolle. Unsere Gesellschafter legen großen Wert darauf, Brose als Förderer sozialer, schulischer und kultureller Projekte zu positionieren. Angesichts aktueller Krisenzeiten und schwieriger wirtschaftlicher Situationen haben wir im Berichtsjahr den finanziellen Umfang unseres Engagements angepasst. In Summe reduzierten wir unsere Aufwendungen um 19 % gegenüber dem Vorjahr.

### Sport

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

### Bildung

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

### Soziales

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

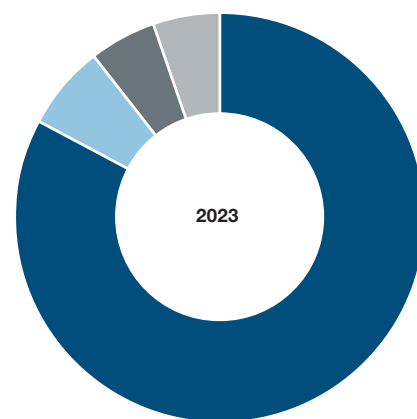
### Kultur

Ob Musik, Malerei, Literatur, Architektur oder andere kreative Ausdrucksformen: Kultur berührt und verbindet Menschen über alle Grenzen hinweg. Sie schafft und stärkt zentrale Werte wie Toleranz und Menschlichkeit. Den Künstlern verlangt sie neben Talent und Können besondere Leidenschaft, Ehrgeiz und Einsatzbereitschaft ab. Alle diese Eigenschaften und Antriebe finden sich auch im Brose Wertekanon. Deshalb engagieren wir uns seit vielen Jahren im internationalen Kultursponsoring.

### Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

|               | 2021         | 2022         | 2023         |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| ■ Sport       | 4.327        | 4.135        | 3.222        |
| ■ Bildung     | 390          | 338          | 241          |
| ■ Kultur      | 255          | 251          | 246          |
| ■ Soziales    | 292          | 262          | 335          |
| <b>Gesamt</b> | <b>5.264</b> | <b>4.986</b> | <b>4.044</b> |



### Max Brose Hilfe

Bereits unser Firmengründer engagierte sich für Bedürftige. In seinem Namen unterstützt der gemeinnützige Verein Max Brose Hilfe e. V. weltweit soziale und humanitäre Projekte. Zudem kann jeder Mitarbeitende der Brose Gruppe 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.

Michael Stoschek, Enkel von Max Brose und Vorsitzender des Brose Verwaltungsrats, hat die Max Brose Hilfe zu ihrer Gründung 2017 mit einer Million Euro ausgestattet. Eine weitere Million stellten alle Gesellschafter 2022 für die Ukrainehilfe bereit. Darüber hinaus erhält der Verein Spenden von Mitarbeitenden und anderen Förderern. Diese fließen zu 100 Prozent in Projekte und Hilfsmaßnahmen. Die Brose Gruppe unterstützt die Arbeit des Vereins durch die Übernahme der anfallenden Verwaltungskosten.

# Anhang

## Kennzahlen

### Umwelt

#### Scope-1-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

|                | 2021          |                        | 2022          |                        | 2023          |                        |
|----------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|
|                | Absolut       | Abweichung zum Vorjahr | Absolut       | Abweichung zum Vorjahr | Absolut       | Abweichung zum Vorjahr |
| Deutschland    | 16.492        | -3,40 %                | 15.902        | -3,58 %                | 14.487        | -8,90 %                |
| USA            | 6.055         | +33,50 %               | 6.158         | +1,67 %                | 5.807         | -5,70 %                |
| Tschechien     | 3.595         | +0,20 %                | 3.747         | +4,23 %                | 2.667         | -28,82 %               |
| Kanada         | 1.704         | -16,72 %               | 1.864         | +9,39 %                | 1.688         | -9,44 %                |
| Mexiko         | 1.975         | +7,10 %                | 2.153         | +9,01 %                | 3.740         | +73,71 %               |
| Großbritannien | 1.986         | +7,53 %                | 1.581         | -20,39 %               | 1.891         | +19,61 %               |
| Rest           | 3.275         | +59,44 %               | 3.550         | +8,40 %                | 7.507         | +111,46 %              |
| <b>Gesamt</b>  | <b>35.082</b> | <b>+6,36 %</b>         | <b>34.955</b> | <b>-0,36 %</b>         | <b>37.787</b> | <b>+8,10 %</b>         |

#### Scope-2-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

|                | 2021           |                        | 2022          |                        | 2023          |                        |
|----------------|----------------|------------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|
|                | Absolut        | Abweichung zum Vorjahr | Absolut       | Abweichung zum Vorjahr | Absolut       | Abweichung zum Vorjahr |
| China          | 33.921         | +10,99 %               | 44.432        | +30,99 %               | 31.412        | -29,30 %               |
| USA            | 16.562         | +10,99 %               | 15.325        | -7,47 %                | 4.139         | -72,99 %               |
| Mexiko         | 11.638         | +11,11 %               | 13.139        | +12,90 %               | 11.655        | -11,29 %               |
| Deutschland    | 8.640          | +0,44 %                | 301           | -96,52 %               | 847           | +181,40 %              |
| Kanada         | 285            | -20,17 %               | 287           | +0,70 %                | 670           | +133,45 %              |
| Großbritannien | 1.544          | -12,42 %               | 1.430         | -7,38 %                | 0             | -100,00 %              |
| Slowakei       | 814            | -47,75 %               | 0             | -100,00 %              | 0             | 0 %                    |
| Indien         | 267            | -78,33 %               | 568           | +112,73 %              | 1.688         | +197,18 %              |
| Tschechien     | 34.368         | +6,68 %                | 12.453        | -63,77 %               | 226           | -98,19 %               |
| Rest           | 2.617          | +14,63 %               | 632           | -75,85 %               | 1.424         | +125,32 %              |
| <b>Gesamt</b>  | <b>110.656</b> | <b>+6,43 %</b>         | <b>88.567</b> | <b>-19,96 %</b>        | <b>52.061</b> | <b>-41,22 %</b>        |

## Scope-3-Emissionen

nach Kategorien in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

|  | 2021              |                        | 2022              |                        | 2023              |                        |
|--|-------------------|------------------------|-------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
|  | Absolut           | Abweichung zum Vorjahr | Absolut           | Abweichung zum Vorjahr | Absolut           | Abweichung zum Vorjahr |
| Nutzung der verkauften Güter                           | 8.323.234         | +27,23 %               | 8.443.439         | +1,44 %                | 9.856.171         | +16,73 %               |
| Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)           | 1.678.268         | +29,12 %               | 1.874.292         | +11,68 %               | 1.983.187         | +5,81 %                |
| Verarbeitung der verkauften Güter                      | 225.980           | +26,18 %               | 257.297           | +13,86 %               | 226.652           | -11,91 %               |
| Kapitalgüter   | 86.634            | -9,77 %                | 73.175            | -15,54 %               | 92.380            | +26,25 %               |
| Upstream Transport und Verteilung                      | 76.515            | +30,44 %               | 103.925           | +35,82 %               | 101.870           | -1,98 %                |
| Pendeln der Arbeitnehmenden                            | 37.804            | +33,37 %               | 46.041            | +21,79 %               | 47.643            | +3,48 %                |
| Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)         | 28.476            | +13,85 %               | 39.623            | +39,15 %               | 30.331            | -23,45 %               |
| Geschäftsreisen  | 12.861            | +12,80 %               | 15.574            | +21,10 %               | 22.474            | +44,30 %               |
| Downstream Transport und Verteilung                    | 23.686            | +34,63 %               | 29.383            | +24,05 %               | 24.276            | -17,38 %               |
| Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende | 7.022             | +23,82 %               | 7.368             | +4,93 %                | 7.737             | +5,01 %                |
| Produzierter Abfall                                    | 1.145             | +12,14 %               | 1.187             | +3,60 %                | 1.244             | +4,80 %                |
| <b>Gesamt</b>  | <b>10.501.625</b> | <b>+27,07 %</b>        | <b>10.891.305</b> | <b>+3,71 %</b>         | <b>12.393.967</b> | <b>+13,80 %</b>        |

Menge der Abfallarten<sup>11</sup>

in Tonnen nach Regionen

| 2021                   | Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung | Hausmüll/Gewerbeabfälle | Metallischer Abfall (Schrott) | Sonderabfall | Gesamt        |
|------------------------|---|-------------------------|-------------------------------|--------------|---------------|
| Asien                  | 1.835   | 479                     | 900                           | 391          | 3.605         |
| Nordamerika            | 5.372   | 1.026                   | 3.833                         | 100          | 10.331        |
| Europa                 | 5.444   | 1.471                   | 11.220                        | 1.742        | 19.915        |
| Lateinamerika          | 736   | 34                      | 43                            | 75           | 888           |
| Afrika                 | 147   | 10                      | 90                            | 0            | 247           |
| <b>Gesamt</b>          | <b>13.571</b>                                   | <b>3.021</b>            | <b>16.087</b>                 | <b>2.308</b> | <b>34.987</b> |
| Abweichung zum Vorjahr | -0,21 %   | +15,00 %                | +18,34 %                      | +8,36 %      | +9,51 %       |
| <b>2022</b>            |   |                         |                               |              |               |
| 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           |
| <b>Gesamt</b>          | <b>13.963</b>                                   | <b>3.421</b>            | <b>18.014</b>                 | <b>2.189</b> | <b>37.586</b> |
| Abweichung zum Vorjahr | +2,88%  | +13,24 %                | +11,98%                       | -5,16 %      | +7,43 %       |
| <b>2023</b>            |   |                         |                               |              |               |
| 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           |
| <b>Gesamt</b>          | <b>13.174</b>                                   | <b>3.861</b>            | <b>21.161</b>                 | <b>2.326</b> | <b>40.522</b> |
| Abweichung zum Vorjahr | -5,65 %   | +12,86 %                | +17,47 %                      | +6,26 %      | +7,81 %       |

<sup>11</sup> Aufgrund von nachträglichen Datenlieferungen ergibt sich im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 eine Anpassung der Daten für 2022. Darüber hinaus kann es aufgrund von Rundungen zu Abweichungen kommen.

Gesamtwasserverbrauch<sup>12</sup>

in Kubikmeter nach Entnahmekategorien und Regionen

|               | 2021           |                |                | 2022           |                |                | 2023           |                |                |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|               | Brunnenwasser  | Frischwasser   | Gesamt         | Brunnenwasser  | Frischwasser   | Gesamt         | Brunnenwasser  | Frischwasser   | Gesamt         |
| Asien         | 13.540         | 118.024        | 131.564        | 11.830         | 135.472        | 147.302        | 27.681         | 143.572        | 171.253        |
| Nordamerika   | 5.135          | 157.192        | 162.327        | 4.315          | 185.947        | 190.262        | 3.384          | 180.132        | 183.516        |
| Europa        | 207.938        | 211.609        | 419.547        | 196.759        | 202.172        | 398.931        | 231.608        | 216.131        | 447.739        |
| Lateinamerika | 0              | 7.113          | 7.113          | 155            | 7.106          | 7.261          | 164            | 7.118          | 7.282          |
| Afrika        | 0              | 6.368          | 6.368          | 0              | 4.481          | 4.481          | 0              | 5.092          | 5.092          |
| <b>Gesamt</b> | <b>226.613</b> | <b>500.306</b> | <b>726.919</b> | <b>213.059</b> | <b>535.179</b> | <b>748.238</b> | <b>262.837</b> | <b>552.045</b> | <b>814.882</b> |

<sup>12</sup> Aufgrund von nachträglichen Datenlieferungen ergibt sich im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 eine Anpassung der Daten für 2022. Darüber hinaus kann es aufgrund von Rundungen zu Abweichungen kommen.

Einleitungsmengen von Abwasser<sup>13</sup>

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

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

## 2022

|               |                |                |               |                |
|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| 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              |
| <b>Gesamt</b> | <b>233.313</b> | <b>346.956</b> | <b>74.422</b> | <b>654.691</b> |

## 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              |
| <b>Gesamt</b> | <b>231.699</b> | <b>309.581</b> | <b>115.372</b> | <b>656.652</b> |

<sup>13</sup> Aufgrund eines Fehlers im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ergibt sich für 2022 eine Anpassung der Daten. Darüber hinaus kann es aufgrund von Rundungen zu Abweichungen kommen.

## Mitarbeitende und Gesellschaft<sup>14</sup>

### Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|                    | 2021          |              |               | 2022          |              |               | 2023          |              |               |
|--------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|                    | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        |
| Angestellte        | 6.921         | 2.556        | 9.477         | 6.965         | 2.609        | 9.574         | 7.321         | 2.797        | 10.118        |
| Gemeinkostenlöhner | 3.083         | 441          | 3.524         | 3.072         | 452          | 3.524         | 3.131         | 454          | 3.585         |
| Fertigungslöhner   | 5.784         | 3.597        | 9.381         | 5.697         | 3.705        | 9.402         | 5.878         | 3.880        | 9.758         |
| Auszubildende      | 333           | 61           | 394           | 337           | 50           | 387           | 341           | 58           | 399           |
| <b>Gesamt</b>      | <b>16.121</b> | <b>6.655</b> | <b>22.776</b> | <b>16.071</b> | <b>6.816</b> | <b>22.887</b> | <b>16.671</b> | <b>7.189</b> | <b>23.860</b> |

### Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|                  | 2021          |              |               | 2022          |              |               | 2023          |              |               |
|------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|                  | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        |
| Deutschland      | 6.041         | 1.669        | 7.710         | 5.788         | 1.571        | 7.359         | 5.855         | 1.603        | 7.458         |
| Europa (ohne DE) | 3.899         | 2.301        | 6.200         | 3.829         | 2.247        | 6.076         | 4.308         | 2.432        | 6.740         |
| China            | 2.143         | 688          | 2.831         | 2.285         | 779          | 3.064         | 2.248         | 844          | 3.092         |
| Ostasien         | 162           | 65           | 227           | 160           | 62           | 222           | 163           | 66           | 229           |
| Nordamerika      | 3.595         | 1.818        | 5.413         | 3.718         | 2.028        | 5.746         | 3.801         | 2.106        | 5.907         |
| Südamerika       | 281           | 114          | 395           | 291           | 129          | 420           | 296           | 138          | 434           |
| <b>Gesamt</b>    | <b>16.121</b> | <b>6.655</b> | <b>22.776</b> | <b>16.071</b> | <b>6.816</b> | <b>22.887</b> | <b>16.671</b> | <b>7.189</b> | <b>23.860</b> |

### Beschäftigte

nach Alter (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|               | 2021          |              |               | 2022          |              |               | 2023          |              |               |
|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|               | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        | Männlich      | Weiblich     | Gesamt        |
| Unter 20      | 294           | 60           | 354           | 308           | 73           | 381           | 321           | 87           | 408           |
| 20-29         | 3.223         | 1.365        | 4.588         | 3.209         | 1.440        | 4.649         | 3.467         | 1.549        | 5.016         |
| 30-39         | 5.793         | 2.219        | 8.012         | 5.683         | 2.262        | 7.945         | 5.872         | 2.382        | 8.254         |
| 40-49         | 3.474         | 1.682        | 5.156         | 3.557         | 1.724        | 5.281         | 3.720         | 1.842        | 5.562         |
| 50-59         | 2.648         | 1.099        | 3.747         | 2.596         | 1.077        | 3.673         | 2.529         | 1.084        | 3.613         |
| Ab 60         | 689           | 230          | 919           | 718           | 240          | 958           | 762           | 245          | 1.007         |
| <b>Gesamt</b> | <b>16.121</b> | <b>6.655</b> | <b>22.776</b> | <b>16.071</b> | <b>6.816</b> | <b>22.887</b> | <b>16.671</b> | <b>7.189</b> | <b>23.860</b> |

<sup>14</sup> Durch unterschiedliche Datenverfügbarkeit unserer Joint Venture berichten wir ohne diese, um eine Vergleichbarkeit zu schaffen. Daraus ergeben sich im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2021 auch für 2021 Anpassungen der Daten.



## Neueintritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|               | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|---------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|               | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen |
| Unter 20      | 203          | 57,3 %                                  | 293          | 76,9 %                                  | 368          | 90,2 %                                  |
| 20-29         | 1.586        | 34,6 %                                  | 2.172        | 46,7 %                                  | 2.591        | 51,7 %                                  |
| 30-39         | 1.195        | 14,9 %                                  | 1.689        | 21,3 %                                  | 1.760        | 21,3 %                                  |
| 40-49         | 502          | 9,7 %                                   | 694          | 13,1 %                                  | 828          | 14,9 %                                  |
| 50-59         | 189          | 5,0 %                                   | 229          | 6,2 %                                   | 256          | 7,1 %                                   |
| Ab 60         | 16           | 1,7 %                                   | 33           | 3,4 %                                   | 24           | 2,4 %                                   |
| <b>Gesamt</b> | <b>3.693</b> | <b>16,2 %</b>                           | <b>5.110</b> | <b>22,3 %</b>                           | <b>5.827</b> | <b>24,4 %</b>                           |

## Neueintritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|               | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|---------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|               | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen |
| Männlich      | 2.487        | 15,4 %                                  | 3.300        | 20,5 %                                  | 3.813        | 22,9 %                                  |
| Weiblich      | 1.206        | 18,1 %                                  | 1.810        | 26,6 %                                  | 2.014        | 28,0 %                                  |
| <b>Gesamt</b> | <b>3.693</b> | <b>16,2 %</b>                           | <b>5.110</b> | <b>22,3 %</b>                           | <b>5.827</b> | <b>24,4 %</b>                           |

## Neueintritte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|                  | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|------------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|                  | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen | Gesamt       | Anteil an genannten Belegschaftsgruppen |
| Deutschland      | 351          | 4,6 %                                   | 435          | 5,9 %                                   | 714          | 9,6 %                                   |
| Europa (ohne DE) | 1.411        | 22,8 %                                  | 1.364        | 22,4 %                                  | 1.895        | 28,1 %                                  |
| China            | 395          | 14,0 %                                  | 797          | 26,0 %                                  | 442          | 14,3 %                                  |
| Ostasien         | 39           | 17,2 %                                  | 35           | 15,8 %                                  | 40           | 17,5 %                                  |
| Nordamerika      | 1.418        | 26,2 %                                  | 2.360        | 41,1 %                                  | 2.671        | 45,2 %                                  |
| Südamerika       | 79           | 20,0 %                                  | 119          | 28,3 %                                  | 65           | 15,0 %                                  |
| <b>Gesamt</b>    | <b>3.693</b> | <b>16,2 %</b>                           | <b>5.110</b> | <b>22,3 %</b>                           | <b>5.827</b> | <b>24,4 %</b>                           |

## Austritte

nach Alter (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|               | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|---------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|               | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen |
| Unter 20      | 67           | 18,9 %                                    | 89           | 23,4 %                                    | 181          | 44,4 %                                    |
| 20-29         | 1.230        | 26,8 %                                    | 1.456        | 31,3 %                                    | 1.710        | 34,1 %                                    |
| 30-39         | 1.327        | 16,6 %                                    | 1.446        | 18,2 %                                    | 1.374        | 16,6 %                                    |
| 40-49         | 640          | 12,4 %                                    | 703          | 13,3 %                                    | 708          | 12,7 %                                    |
| 50-59         | 381          | 10,2 %                                    | 346          | 9,4 %                                     | 347          | 9,6 %                                     |
| Ab 60         | 249          | 27,1 %                                    | 156          | 16,3 %                                    | 152          | 15,1 %                                    |
| <b>Gesamt</b> | <b>3.894</b> | <b>17,1 %</b>                             | <b>4.196</b> | <b>18,3 %</b>                             | <b>4.472</b> | <b>18,7 %</b>                             |

## Austritte

nach Geschlecht (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|               | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|---------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|               | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen |
| Männlich      | 2.715        | 16,8 %                                    | 2.788        | 17,3 %                                    | 2.939        | 17,6 %                                    |
| Weiblich      | 1.179        | 17,7 %                                    | 1.408        | 20,7 %                                    | 1.533        | 21,3 %                                    |
| <b>Gesamt</b> | <b>3.894</b> | <b>17,1 %</b>                             | <b>4.196</b> | <b>18,3 %</b>                             | <b>4.472</b> | <b>18,7 %</b>                             |

## Austritte

nach Region (ohne Zeitarbeitnehmende, ohne Joint Venture)

|                  | 2021         |   | 2022         |   | 2023         |   |
|------------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
|                  | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen | Gesamt       | Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen |
| Deutschland      | 757          | 9,8 %                                     | 571          | 7,8 %                                     | 393          | 5,3 %                                     |
| Europa (ohne DE) | 1.068        | 17,2 %                                    | 1.136        | 18,7 %                                    | 1.136        | 16,9 %                                    |
| China            | 544          | 19,2 %                                    | 516          | 16,8 %                                    | 396          | 12,8 %                                    |
| Ostasien         | 31           | 13,7 %                                    | 24           | 10,8 %                                    | 19           | 8,3 %                                     |
| Nordamerika      | 1.429        | 26,4 %                                    | 1.890        | 32,9 %                                    | 2.467        | 41,8 %                                    |
| Südamerika       | 65           | 16,5 %                                    | 59           | 14,0 %                                    | 61           | 14,1 %                                    |
| <b>Gesamt</b>    | <b>3.894</b> | <b>17,1 %</b>                             | <b>4.196</b> | <b>18,3 %</b>                             | <b>4.472</b> | <b>18,7 %</b>                             |

# 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 Fahrzeugteile SE & Co. KG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01. Januar bis 31. Dezember 2023 berichtet. |
| Verwendeter GRI 1                     | GRI 1: Grundlagen 2021  |
| Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s) | -   |

| Allgemeine Angaben |   | Seite        | Kommentar   |
|--------------------|---|--------------|---|
| <b>GRI 1</b>       | <b>Grundlagen 2021</b>  |              |   |
| <b>GRI 2</b>       | <b>Allgemeine Angaben 2021</b>  |              |   |
| 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                                 | 10-11, 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  | 9-11         |   |
| 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, 17    |   |
| GRI 2-29           | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern  | 11, 15, 19   |   |
| GRI 2-30           | Tarifverträge   | 30           |   |

| Wesentliche Themen |   | Seite               | Kommentar  |
|--------------------|---|---------------------|--|
| <b>GRI 3</b>       | <b>Wesentliche Themen 2021</b>  |                     |  |
| GRI 3-1            | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen  | 11                  |  |
| GRI 3-2            | Liste wesentlicher Themen   | 12                  |  |
|                    | <b>Kundenzufriedenheit</b>  |                     |  |
| GRI 3              | Wesentliche Themen 2021   |                     |  |
| GRI 3-3            | Management der wesentlichen Themen  | 14, 18-19           |  |
| GRI 2              | Allgemeine Angaben 2021   |                     |  |
| GRI 2-29           | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern  | 15, 19              |  |
|                    | <b>Verantwortliches Wirtschaften</b>  |                     |  |
| GRI 3              | Wesentliche Themen 2021   |                     |  |
| GRI 3-3            | Management der wesentlichen Themen  | 9-10, 29, 16, 18-19 |  |
| 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            | Marktpräsenz 2016   |                     |  |
| GRI 202-1          | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | 29, 30              |  |
| GRI 203            | Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016   |                     |  |
| GRI 203-1          | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen  | 18-19               |  |
| GRI 204            | Beschaffungspraktiken 2016  |                     |  |
| GRI 204-1          | Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten  | 18-19               |  |
|                    | <b>Compliance</b>   |                     |  |
| GRI 3              | Wesentliche Themen 2021   |                     |  |
| GRI 3-3            | Management der wesentlichen Themen  | 8, 12-13            |  |
| GRI 205            | Antikorruption 2016   |                     |  |
| GRI 205-2          | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung                             | 13                  |  |
| 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   | 14                  |  |
| GRI 207-2          | Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement  | 12-14               |  |
| GRI 207-3          | Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken  | 14                  |  |
| 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. |
|                    | <b>Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen</b>   |                     |  |
| GRI 3              | Wesentliche Themen 2021   |                     |  |
| GRI 3-3            | Management der wesentlichen Themen  | 16-17, 20, 25       |  |
| GRI 301            | Materialien 2016  |                     |  |
| GRI 301-1          | Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen  | 24-25               |  |

| Wesentliche Themen                       |   | Seite        | Kommentar |
|--|---|--------------|-----------|
| <b>Energie und Emissionen</b>            |   |              |           |
| GRI 3                                    | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3                                  | Management der wesentlichen Themen  | 19-20, 22-24 |           |
| GRI 302                                  | Energie 2016  |              |           |
| GRI 302-1                                | Energieverbrauch innerhalb der Organisation   | 22, 37       |           |
| GRI 302-3                                | Energieintensität   | 22           |           |
| GRI 302-4                                | Verringerung des Energieverbrauchs  | 22-23        |           |
| GRI 302-5                                | Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen                                  | 21-22        |           |
| GRI 305                                  | Emissionen 2016   |              |           |
| GRI 305-1                                | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  | 23, 37       |           |
| GRI 305-2                                | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)  | 23, 37       |           |
| <b>Transport und Logistik</b>            |   |              |           |
| GRI 3                                    | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3                                  | Management der wesentlichen Themen  | 18-20, 23    |           |
| GRI 305                                  | Emissionen 2016   |              |           |
| GRI 305-3                                | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)   | 24, 38       |           |
| GRI 305-4                                | Intensität der THG-Emissionen   | 24           |           |
| GRI 305-5                                | Senkung der THG-Emissionen  | 22           |           |
| <b>Wasser und Abwasser</b>               |   |              |           |
| GRI 3                                    | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3                                  | Management der wesentlichen Themen  | 20, 27-28    |           |
| GRI 303                                  | Wasser und Abwasser 2018  |              |           |
| GRI 303-1                                | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource   | 27-28        |           |
| GRI 303-2                                | Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung   | 27-28        |           |
| GRI 303-5                                | Wasserverbrauch   | 28, 39       |           |
| <b>Biodiversität</b>                     |   |              |           |
| GRI 3                                    | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3                                  | Management der wesentlichen Themen  | 20, 28       |           |
| GRI 304                                  | Biodiversität 2016  |              |           |
| GRI 304-2                                | Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität | 28           |           |
| <b>Material- und Ressourceneffizienz</b> |   |              |           |
| GRI 3                                    | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3                                  | Management der wesentlichen Themen  | 18-20, 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        | Kommentar |
|--|---|--------------|-----------|
| <b>Nachhaltiges Lieferantenmanagement</b>      |   |              |           |
| GRI 3  | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3  | Management der wesentlichen Themen  | 16-18        |           |
| GRI 308  | Umweltbewertung der Lieferanten 2016  |              |           |
| GRI 308-1                                      | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden   | 17-18        |           |
| GRI 414  | Soziale Bewertung der Lieferanten 2016  |              |           |
| GRI 414-1                                      | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden  | 18           |           |
| <b>Attraktiver Arbeitgeber</b>                 |   |              |           |
| GRI 3  | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3  | Management der wesentlichen Themen  | 18, 29       |           |
| GRI 407  | Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016  |              |           |
| GRI 407-1                                      | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte                    | 18, 30       |           |
| <b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b> |   |              |           |
| GRI 3  | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3  | Management der wesentlichen Themen  | 17-18, 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  | 17           |           |
| GRI 409  | Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016   |              |           |
| GRI 409-1                                      | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit                                    | 17           |           |
| <b>Mitarbeiterentwicklung</b>                  |   |              |           |
| GRI 3  | Wesentliche Themen 2021   |              |           |
| GRI 3-3  | Management der wesentlichen Themen  | 31-32        |           |
| GRI 404  | Aus- und Weiterbildung 2016   |              |           |
| GRI 404-1                                      | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten  | 32           |           |
| GRI 404-2                                      | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe  | 32-33        |           |

| Wesentliche Themen              |  | Seite       | Kommentar |
|---------------------------------|--|-------------|-----------|
| Vielfalt und Chancengleichheit  |  |             |           |
| GRI 3                           | Wesentliche Themen 2021  |             |           |
| GRI 3-3                         | Management der wesentlichen Themen   | 32-33       |           |
| GRI 405                         | Diversität und Chancengleichheit 2016  |             |           |
| GRI 405-1                       | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten   | 5, 32       |           |
| GRI 405-2                       | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern             | 29          |           |
| GRI 406                         | Nichtdiskriminierung 2016  |             |           |
| GRI 406-1                       | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen   | 18, 33      |           |
| Gesellschaftliches Engagement   |  |             |           |
| GRI 3                           | Wesentliche Themen 2021  |             |           |
| GRI 3-3                         | Management der wesentlichen Themen   | 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 der wesentlichen Themen   | 7-8, 15, 21 |           |
| GRI 416                         | Kundengesundheit und -sicherheit 2016  |             |           |
| GRI 416-1                       | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 15, 21      |           |
| Informations- und IT-Sicherheit |  |             |           |
| GRI 3                           | Wesentliche Themen 2021  |             |           |
| GRI 3-3                         | Management der wesentlichen Themen   | 15-16       |           |
| GRI 418                         | Schutz der Kundendaten 2016  |             |           |
| GRI 418-1                       | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten                   | 15-16       |           |

---

# Impressum

---

## **Herausgeber**

Brose SE  
Max-Brose-Straße 1  
96450 Coburg  
brose.com

## **Kontakt**

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

## **Bildnachweise**

Alle Bilder: Brose  
Veröffentlichungsdatum: 16.12.2024