

NACHHALTIGKEITSBERICHT BROSE GRUPPE 2020



Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensporträt	5
Nachhaltigkeitsmanagement	9
Brose Nachhaltigkeitsstrategie	9
Compliance- und Risikomanagement	11
Steuermanagement	12
Informations- und IT-Sicherheit	13
Datenschutz	14
Nachhaltige Beschaffung	15
Produkte	18
Entwicklung und Innovation	19
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen	20
Umwelt	23
Energie und Emissionen	25
Material- und Ressourceneffizienz	29
Transport und Logistik	32
Wasser und Abwasser	32
Biodiversität	35
Mitarbeiter und Gesellschaft	36
Belegschaft und Arbeitsbedingungen	36
Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	40
Systematische Mitarbeiterentwicklung	42
Vielfalt im Unternehmen	44
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45
Gesellschaftliches Engagement	47
Anhang	49
GRI-Inhaltsindex	49
Impressum	54

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der vierte Bericht der Brose Gruppe. Er beschreibt den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2020. Ein jährlicher Berichtszyklus wird auch in Zukunft angestrebt.

Die Berichtsinhalte orientieren sich an der Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der GRI-Standards, die für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 durchgeführt wurde (siehe Wesentlichkeitsanalyse, S. 9). Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde diese validiert. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben im Bericht auf die gesamte Brose Gruppe. [GRI 102-45]

Verantwortlich im Sinne des Presserechts ist René Ziegler, Leiter Kommunikation und Marketing, Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg, Max-Brose-Straße 1, 96450 Coburg.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht in der Regel die männliche Form gewählt, doch die Angaben beziehen sich auf Angehörige aller Geschlechter.

Haftungsausschluss

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

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

Vorwort der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Pandemie hat uns die Verletzlichkeit unserer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Systeme dramatisch vor Augen geführt. Plötzlich war vieles anders und Politik sowie Wirtschaft mussten sich an die neue Situation anpassen. Das gilt auch für unser Unternehmen, das sich schon vor der Pandemie inmitten eines tiefgreifenden Erneuerungsprozesses befand. Die Corona-Erfahrungen und die Transformation unserer Branche bieten uns Chancen, aus der Krise gestärkt hervorzugehen und nachhaltiger zu handeln. In dem vorliegenden Bericht gehen wir darauf ein, welche Fortschritte wir in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Menschen und Nachhaltiges Wirtschaften bereits erzielt haben und welche Aufgaben wir in Zukunft angehen werden. Bei unseren Bemühungen orientieren wir uns an den Prinzipien des „UN Global Compact“ sowie den Zielen der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Darüber hinaus nehmen wir seit dem Jahr 2020 am Branchendialog des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte teil.

Im Berichtsjahr haben wir die Organisation des Brose Nachhaltigkeitsmanagements neu aufgesetzt. Unter Führung des neuen Leiters Nachhaltigkeit (Chief Corporate Responsibility Officer) tagt monatlich ein fachübergreifendes Nachhaltigkeitsgremium (CR-Board), das die ganzheitliche Bearbeitung aller relevanten Themen sicherstellt.

In unserer Anfang 2021 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns konkrete Ziele gesetzt, um unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden. Beispiel Klimaschutz: Brose wird ein CO₂-neutrales Unternehmen werden. Schon 2025 sollen alle Standorte weltweit klimaneutral arbeiten.

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

Gerade in einem volatilen Umfeld sind motivierte Mitarbeiter das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Brose fordert und fördert gelebtes Unternehmertum auf allen Ebenen. Unseren Mitarbeitern bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld, interessante Entwicklungsmöglichkeiten und eine faire, leistungsabhängige Vergütung. Die Werte unseres Familienunternehmens zeigen sich im konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso wie im respektvollen Umgang miteinander. Als Unternehmen fühlen wir uns ebenso dem gesellschaftlichen Engagement im Umfeld unserer Standorte verpflichtet: Auch in herausfordernden Zeiten unterstützen wir Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales und Sport.

Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre!

A handwritten signature in blue ink that reads "Ulrich Schrickel". The signature is fluid and cursive.

Ulrich Schrickel
Vorsitzender der Geschäftsführung der Brose Gruppe

Unternehmensporträt

Stand 31.12.2020

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

Zahlen/Daten/Fakten

25.800 Beschäftigte, davon etwa 60 % in Europa und Afrika, 25 % in Amerika und 15 % in Asien

Drei Headquarters in Coburg (Vorsitz der Geschäftsführung, Geschäftsbereich Interieur), Hallstadt (Geschäftsbereich Exterieur) und Würzburg (Geschäftsbereich Antriebe) sowie zwei regionale Zentralen in Detroit/USA und Shanghai/China

Name des Unternehmens: Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg

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

Investitionen in Forschung und Entwicklung: 9,4 % des Umsatzes

Unternehmensführung

Gesellschafterfamilie: Michael Stoschek (Vorsitz), Christine Volkmann sowie deren Kinder

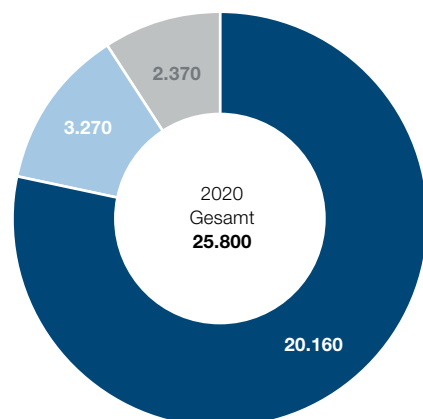
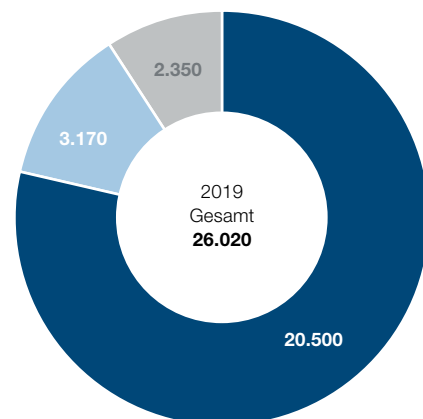
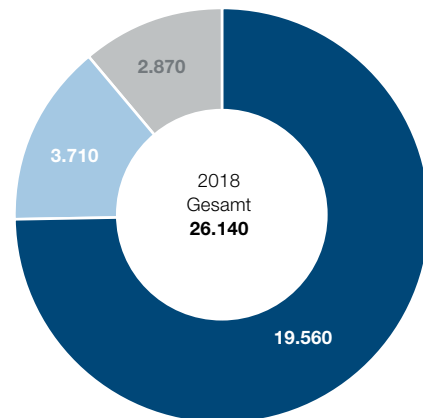
Beirat: Franz-Josef Kortüm (Vorsitz), Prof. Dr.-Ing. Thomas Weber, Prof. Dr. Andreas Wiedemann

Geschäftsführung: Ulrich Schrickel (CEO), Thomas Spangler (Geschäftsführer Produktion), Niklas Beyes (Kaufmännische Leitung), Olaf Gelhausen (Geschäftsführer Organisation und Personal), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Periklis Nassios (Geschäftsführer Einkauf), Sandro Scharlibbe (Geschäftsführer Interieur), Christof Vollkommer (Geschäftsführer Exterieur)

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

Beschäftigte 2018–2020

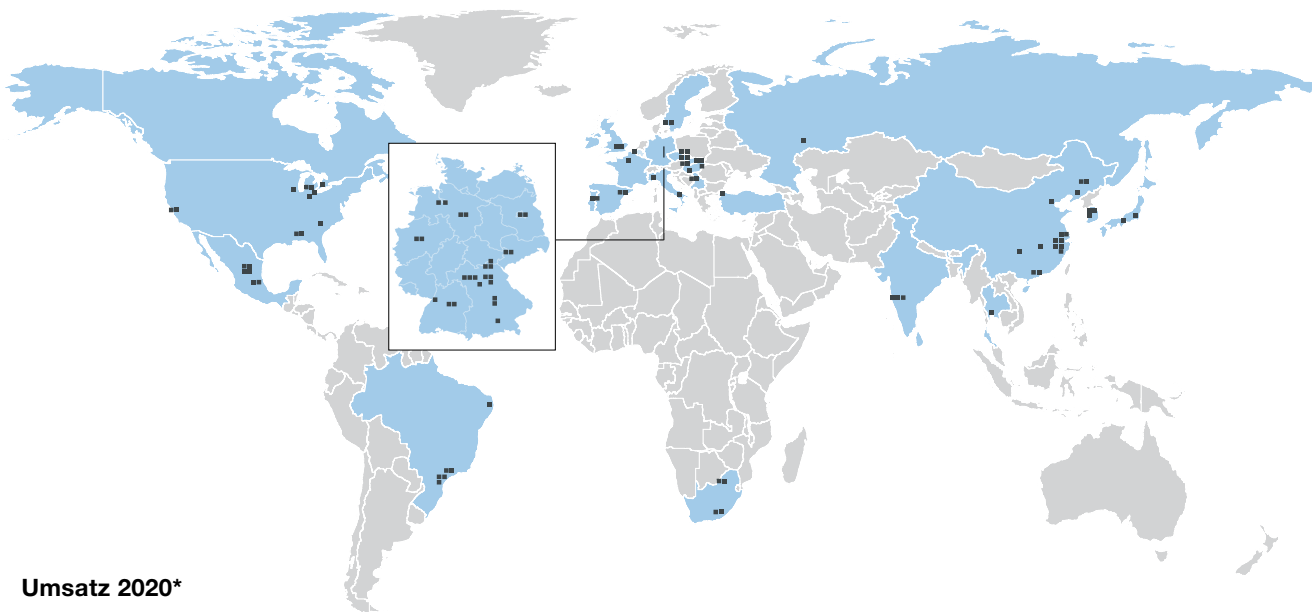
nach Arbeitsvertrag



■ unbefristete Arbeitsverhältnisse
■ befristete Arbeitsverhältnisse
■ Zeitarbeiter

Standorte und Internationalisierung

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



Umsatz 2020*
5,1 Milliarden Euro

	2018		2019		2020	
nach Region	Mrd. €	%	Mrd. €	%	Mrd. €	%
Europa	3,2	50,8	3,0	49,2	2,5	48,5
Amerika	1,8	28,6	1,9	31,1	1,5	28,6
Asien	1,3	20,6	1,2	19,7	1,2	22,9
Gesamt	6,3	100	6,1	100	5,1	100
nach Bereich	Mrd. €	%	Mrd. €	%	Mrd. €	%
Exterieur	3,2	51,2	3,1	50,4	2,6	50,4
Interieur	2,0	31,7	2,0	32,9	1,7	32,9
Antriebe	1,1	17,0	1,1	17,5	0,9	17,5
Gesamt	6,3	100	6,1	100	5,1	100

*Abweichende Summen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Produktspektrum

Exterieur

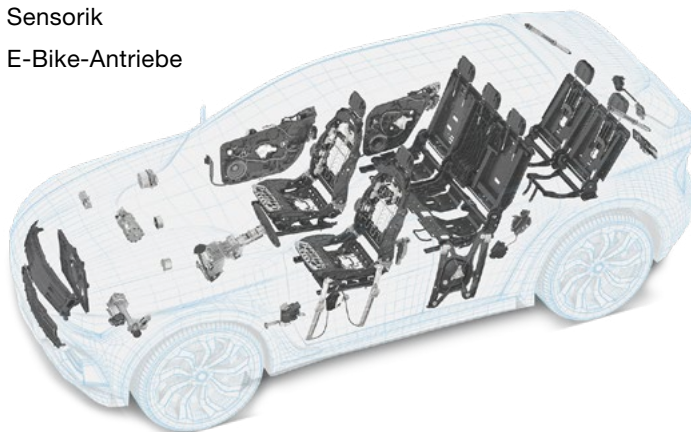
Türsysteme
Seitentürantriebe
Fensterheber
Schließsysteme
Heckklappensysteme
Motoren und Elektronik

Interieur

Vordersitzstrukturen
Rücksitzstrukturen
Sitzkomponenten
Verstellsysteme für den Innenraum
Motoren

Antriebe

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



Philosophie

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

F

Family

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

I

Innovation

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

R

Respect

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

S

Success

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

T

Team

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

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

Unser Anspruch ist es,

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

Um unseren selbst gesetzten Ansprüchen gerecht zu werden, stellen wir die hierfür erforderlichen finanziellen, strukturellen und personellen Ressourcen bereit. Zudem vermeiden wir Gefahren, Missstände und Verschwendung. Wann und wo immer wir solche erkennen, beseitigen oder entschärfen wir ihre Ursachen. Wo dies nicht zum Ziel führt, ergreifen wir organisatorische und personelle Maßnahmen.

Interessenvertretung, Förderungen und Infrastruktur-Investitionen

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

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

Unsere Investitionen in die Infrastruktur an unseren Standorten weltweit fördern nicht nur unsere Produktion, sondern auch die Entwicklung der jeweiligen Region. Im Berichtsjahr haben wir 14,0 Mio. € in ein neues Werk in Pančevo/Serbien

Staatliche Förderungen

in Mio. Euro der Gesamtzahlungen nach Regionen

	2018	2019	2020*
China	3,1	4,2	14,5
Deutschland	0,6	0,4	0,5
Europa (ohne DE)	1,4	1,3	7,1
Rest (inkl. USA)	1,9	5,3	2,3
Gesamt	7	11,2	24,4

*inkl. öffentlicher Finanzierungshilfen im Rahmen der Corona-Pandemie

investiert. Für die Region um Belgrad ist wirtschaftliche Weiterentwicklung ein wichtiges Thema, das auch die Regierung entsprechend fördert. Weitere 11,6 Mio. € wurden in Würzburg in die Fertigung unseres elektrischen Kältemittelverdichters investiert – dieser nimmt eine Schlüsselrolle bei der Sicherung des fränkischen Standorts ein.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei Brose wurde im Jahr 2020 auf eine neue Basis gestellt. Hierfür wurde im Berichtszeitraum ein umfassendes Projekt durchgeführt, um die vielfältigen Themen und Elemente im Bereich Nachhaltigkeit besser zu vernetzen und aufeinander abzustimmen. In dem Projekt arbeiteten Vertreter aus den relevanten Fachbereichen zusammen, die gemeinsam die neue Organisationsstruktur festlegten.

Die Gesamtverantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit wurde dem Gruppengeschäftsführer Produktion übertragen. An diesen berichtet der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement, der Chief Corporate Responsibility Officer

(CCRO) der Brose Gruppe. In dieser neu geschaffenen Position strukturiert und koordiniert er alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen zwischen den einzelnen Fachfunktionen.

Unter Leitung des CCRO tagt monatlich das sogenannte Nachhaltigkeitsgremium (CR-Board), in dem alle Nachhaltigkeitsthemen fachbereichsübergreifend besprochen, abgestimmt und zur Entscheidung in der Geschäftsführung vorbereitet werden. Im CR-Board sind alle Funktionen vertreten, die Beiträge zur Nachhaltigkeit leisten können. Auch die Regionen sind über Vertreter aus Detroit und Shanghai in das Netzwerk eingebunden.

Brose Nachhaltigkeitsstrategie

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

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

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

Brose wird ein CO₂-neutrales Unternehmen: Brose hat das Ziel, ein CO₂-neutrales Unternehmen zu werden. Ein großes Zwischenziel auf diesem Weg ist es, die Brose Standorte bis 2025 CO₂-neutral zu betreiben.

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

Brose zeigt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft: Brose nimmt an allen Standorten seine 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 Mitarbeiter verhalten sich sowohl untereinander als auch gegenüber externen Partnern und Interessensgruppen fair und integer. Als Grundlage dient unser Verhaltenskodex, der sich unter anderem an Werten wie Offenheit, Toleranz, Wertschätzung, menschliches Miteinander, Fairness, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit ausrichtet. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, sich nach diesem

Kodex zu verhalten und bei Abweichungen sofort und konsequent einzuschreiten.

Brose involviert die Lieferkette: Brose fordert seine Lieferanten auf, Prinzipien wie faire Geschäftspraktiken, gerechte Arbeitsbedingungen, Menschenrechte oder Umweltstandards einzuhalten und auch 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.

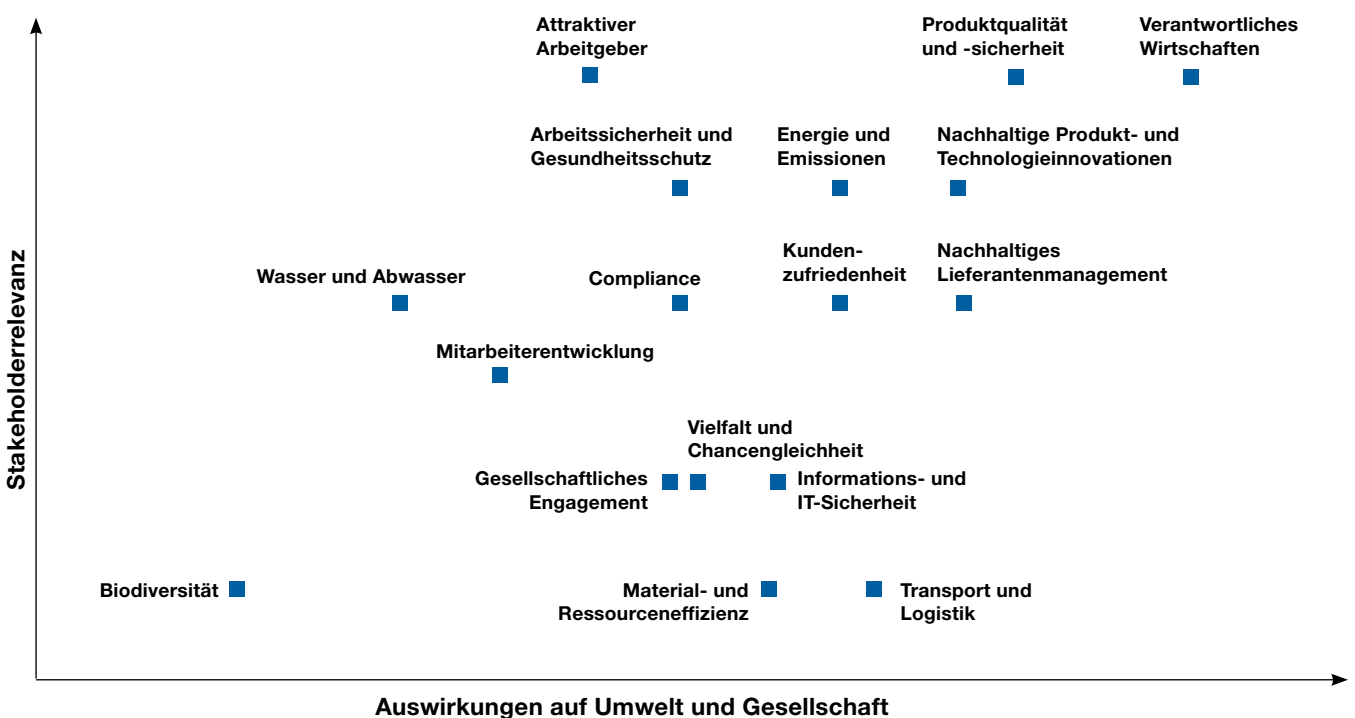
Brose ist den Kunden verpflichtet: Umwelt- und Klimaschutz sowie die Sicherstellung von Sozialstandards sind für die Brose Gruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette maßgeblich und in allen Phasen des Produkt-Entstehungs-Prozesses integriert. So bieten wir unseren Kunden nachhaltige und zukunftsfähige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

Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Inhalte für diesen Bericht zu ermitteln, haben wir mit Unterstützung einer externen Nachhaltigkeitsberatung im Jahr 2019 einen mehrstufigen Prozess durchgeführt. Im ersten Schritt wurde eine umfassende und trennscharfe Liste von potenziell relevanten Themen erstellt und verdichtet. Auf dieser Basis haben wir in einem Workshop mit Verantwortlichen aus allen relevanten Fachbereichen zwei Bewertungen durchgeführt: Zum einen wurden

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

Themenmatrix der Wesentlichkeitsanalyse



Compliance- und Risikomanagement

Im Jahr 2020 haben wir unser Compliance-Management-System ergänzt und uns dabei am Zertifizierungsstandard ISO 37301 orientiert. Die Prozessverantwortung für das Compliance-Management-System und dessen risikoorientierte Weiterentwicklung durch die globale Compliance-Organisation trägt der Chief Compliance Officer der Brose Gruppe. Das System soll ethisch einwandfreies sowie rechtmäßiges Verhalten innerhalb der Brose Gruppe sicherstellen. Außerdem sorgt es dafür, dass wir Compliance-Risiken kontrollieren und minimieren können. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themen Kartellrecht und Korruptionsvermeidung. Im Jahr 2020 wurden Compliance-Risiken in den Zentralfunktionen, Geschäftsbereichen und der globalen Compliance-Organisation im Rahmen einer Compliance-Risiko-Analyse erfasst und adressiert. Zum Compliance-Management-System gehören insbesondere die Prävention in Form von Schulungen und der Beratung von Mitarbeitern in Einzelfällen, die Überwachung regelkonformen Verhaltens sowie die Reaktionen auf Fehlverhalten wie zum Beispiel durch disziplinarische Maßnahmen oder Prozessverbesserungen. Die Schulungen dienen dazu, die unternehmensindividuelle Risikoneigung zu adressieren oder über aktuelle Gesetzesvorhaben sowie -änderungen zu informieren.

Reguläre Prüfungen der Revision in den Gesellschaften und an den Standorten der Brose Gruppe unterstützen das Compliance-Management-System unter anderem bei der Prävention und Aufdeckung von Korruption. Diese Maßnahme dient vor allem der Risikominimierung.

Verhaltenskodex fördert und fordert ethisches Verhalten

Der Brose Verhaltenskodex wird jedem Mitarbeiter bei Neueinstellung ausgehändigt. Er ist im Intranet veröffentlicht. Zu den wesentlichen Inhalten des Brose Verhaltenskodex zählen: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, insbesondere faires Geschäftsverhalten und Vermeidung von Korruption sowie Vermeidung von Interessenskonflikten, Umgang mit Informationen und sonstigen Vermögenswerten, Fairness und Vielfältigkeit, Verantwortung am Arbeitsplatz sowie Qualität und Umweltschutz. Dies gilt an allen weltweiten Standorten und für alle Kulturen und Wertvorstellungen. Die Regeln und Verfahren werden permanent fortgeschrieben und aktuellen Anforderungen angepasst.

Die Vorgesetzten haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter den Brose Verhaltens-

kodex kennen und einhalten. Gegenteiliges Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Schwerwiegende verhaltenswidrige Vorfälle sind im Jahr 2020 nicht bekannt geworden. Mitarbeiter mit PC-Zugriff nehmen verpflichtend alle 36 Monate an einem E-Learning zum Brose Verhaltenskodex teil, das stets inhaltlich aktualisiert wird. Die rund einstündigen Schulungen sensibilisieren für die im Brose Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Im Zeitraum von 2018 bis 2020 haben 10.988 Mitarbeiter mit PC-Zugriff ein entsprechendes E-Learning absolviert. Die durchschnittliche Erfüllungsquote für das Jahr 2020 liegt damit weltweit bei etwa 93 %.

Compliance-Sensibilisierung

Zusätzlich bietet Brose Compliance-Präsenzschulungen zum Thema „Fairer Umgang mit Geschäftspartnern“ in den in- und ausländischen Gesellschaften der Brose Gruppe an. Im Berichtsjahr wurden mehr als 300 Mitarbeiter an europäischen Standorten geschult. Ergänzend wurden Schulungen zu Grundlagen und spezifischen Themen aus dem Kartellrecht durchgeführt, um Mitarbeiter in besonders risikogeeigneten Bereichen oder Projekten zu sensibilisieren. Darüber hinaus erfolgten Prüfungen zur Einhaltung von Unterschriftenregelungen, Einkaufsvorgaben und Bewirtungsrichtlinien. Um diskriminierungsfreie Personalbeschaffungsprozesse sicherzustellen, unterstützt die regionale Compliance-Organisation in Nordamerika die dortige Personalabteilung in Auswahl- und Recruitingprozessen. Zusätzlich erfolgt eine Kommunikation im Hinblick auf Compliance-Themen in der Region.

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

Compliance-Risiken auf branchenüblichem Niveau

Im Jahr 2020 wurden keine wesentlichen Korruptionsvorfälle bestätigt und es wurden auch keine Bußgelder oder Strafen wegen Korruptionsdelikten gegen Brose verhängt. Kartellbehörden hatten im Januar 2016 eine kartellrechtliche Nachprüfung durchgeführt. Wir haben mit den Kar-

tellbehörden kooperiert und unterstützten bei der Aufklärung. Im zweiten Halbjahr 2020 wurde das Verfahren aus dem Jahr 2016 mit einem Bußgeld in geringer Höhe abgeschlossen. Die im Jahresabschluss 2019 gebildete bilanzielle Risikovorsorge deckte dies ab. Es besteht weiterhin ein begrenztes Risiko von Schadensersatzansprüchen Dritter.

Melden potenzieller Compliance-Vorfälle

Falls Mitarbeiter Fragen zu Compliance-Themen haben oder Kenntnis von potenziellen Compliance-Vorfällen erlangen, erwarten wir von ihnen, dass sie aktiv ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten suchen oder sich direkt an den zuständigen Compliance-Officer, den zuständigen Personalbetreuer, den Betriebsrat oder die Leitung Human Resources Brose Gruppe wenden. Jegliches Anliegen wird vertraulich behandelt. Darüber hinaus werden in regelmäßigen internen HR-Audits standortbezogen relevante Themen besprochen und gegebenenfalls Handlungsbedarfe identifiziert. Mittels lokaler beziehungsweise globaler Mitarbeiterbefragungen können zudem Unregelmäßigkeiten zum relevanten Fragenkomplex erfasst werden. Nicht nur um künftigen gesetzlichen Verpflichtungen zu entsprechen, hat die Brose Gruppe ein webbasiertes Hinweisgebersystem namens WhistleB in 17 Sprachen mit

begleitenden Informationen eingeführt, über das Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner vertraulich oder auch anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften melden können. Für Hinweise von Mitarbeitern deutscher Brose Gesellschaften sowie für Vorfälle, die sich auf die Mitarbeiter deutscher Brose Gesellschaften beziehen, wenden sich Hinweisgeber bis auf Weiteres telefonisch oder per E-Mail an den zuständigen Compliance-Beauftragten.

Umwelt-Compliance

In unseren Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz haben wir festgeschrieben, als international agierendes Unternehmen umweltfreundliche Technologien einzusetzen. Wir überwachen die Einhaltung aller umweltrelevanten Vorschriften und Gesetze kontinuierlich und wirken Verstößen entgegen. Die Brose Gruppe erfasst alle durch Vorfälle entstandenen Umweltverschmutzungen. Im Berichtszeitraum wurden von den Standorten keine signifikanten Verschmutzungen durch in die Umwelt gelangte Abfälle, freigesetzte Chemikalien oder unkontrollierte Emissionen gemeldet. Im Jahr 2020 sind diesbezüglich keine Bußgelder oder andere, nicht monetäre Strafen ausgesprochen worden.

Steuermanagement

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

Die Verantwortung für den Bereich 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 und Steuern fungiert als Steuerabteilung für Deutschland und koordiniert zudem die ausländischen Steuerfunktionen des Konzerns. Der Leiter Zentrale Finanzen und Steuern und der kaufmännische Geschäftsführer stehen zu allen wesentlichen Themen in ständigem Austausch. Zu diesen zählen etwa die aktuellen und zukünftigen Entwicklungen,

der Stand der Risikoerhebung und die Umsetzung risikobegrenzender Maßnahmen oder Kontrollen. Zudem informiert der kaufmännische Geschäftsführer die Gesellschafter und den Beirat regelmäßig über wichtige Steuerthemen und die Bewertung des Steuerrisikos.

Zur Kontrolle und Minderung steuerlicher Risiken im Inland und der Einhaltung der steuerlichen Vorschriften wurde ein innerbetriebliches Kontrollsystem für den Steuerbereich (IKS) implementiert. Unter strikter Einhaltung steuerlicher Vorschriften überwacht und verbessert der Zentralbereich Finanzen und Steuern Prozesse und Kontrollen kontinuierlich. Die Brose Gruppe hat eine moderne, erstklassige Steuerfunktion mit dem kaufmännischen Geschäftsführer als aktivem Unterstützer. Es wird großer Wert auf eine kontinuierliche Fortbildung aller Mitarbeiter durch interne und externe Schulungen gelegt. Um unsere Position zu überprüfen und zu validieren, holt der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern zudem interne bereichsübergreifende sowie externe Expertise ein. Eine Wirtschaftsprüfungsge-

sellschaft 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.

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

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

Unsere Steuerabteilungen pflegen ein professionelles Verhältnis zu den Steuerbehörden, ohne dabei das berechnete Interesse der Brose Gruppe und die Verantwortung gegenüber Gesellschaftern und anderen Stakeholdern an einer möglichst niedrigen Abgabenlast außer Acht zu lassen.

Steuerliche Bedenken von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können vertraulich oder auch anonym über unser webbasiertes Hinweisgebersystem namens WhistleB angebracht werden. Verdachtsfälle von Mitarbeitern der deutschen Brose Gesellschaften können ausschließlich telefonisch oder per E-Mail an den zuständigen Compliance-Beauftragten geleitet werden.

Informations- und IT-Sicherheit

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

Prüfung der Risiken

Für die Gefährdungsanalyse nutzten wir die Grundsatzkataloge des deutschen Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Die Information Security Working Group berichtet vorhandene Gefährdungen monatlich an die Teams des CISO. Brose hält die Risiken im ISMS fest, bewertet und verfolgt sie weiter. In einem zweiwöchigen Rhythmus prüfen wir mithilfe eines Scanners die Schwachstellen unserer IT-Systeme. Die Ergebnisse werden in unserem zentralen Ticketsystem zur Bearbeitung registriert. 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 Common Vulnerability Scoring System und der Gefährdung der einzelnen Geräte.

Um unseren Kunden die Einhaltung des Mindestmaßes der geforderten Informations- und IT-Security nachzuweisen, unterziehen wir uns einer regelmäßigen TISAX-Zertifizierung (Trusted Information Security Assessment Exchange). Die Geltung der TISAX-Zertifikate mit dem Prototypenschutz AL3+ wurde Anfang des Jahres 2021 für weitere drei Jahre bestätigt.

Einbeziehung von Mitarbeitern und Geschäftspartnern

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

Datenschutz

Brose hält sich an die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). In der Verantwortung als vertrauenswürdiger Arbeitgeber hat Brose gegenüber Mitarbeitern und Bewerbern sowie im Umgang mit Kunden und Lieferanten entsprechende interne Datenschutzbestimmungen implementiert. Diese regeln den Umgang mit Mitarbeiter- und Kundendaten.

Unsere Datenschutz-Leitlinie bestimmt die zuständigen regionalen beziehungsweise lokalen Ansprechpartner in ihrer Funktion als Datenschutzbeauftragte, -manager und -koordinatoren sowie die Grundsätze im Umgang mit den Anforderungen der DSGVO. Außerdem ist geregelt, wie Brose und seine Mitarbeiter diesbezügliche Verantwortlichkeiten wahrnehmen sollen. Die Datenschutz-Leitlinie gilt verbindlich für alle Mitarbeiter unserer europäischen Standorte und ist im Brose Intranet von allen Beschäftigten jederzeit einsehbar. Um die Einhaltung der Datenschutz-Regularien sicherzustellen, ist jeder Mitarbeiter mit PC-Zugriff verpflichtet, regelmäßig im Abstand von zwei Jahren ein E-Learning zu Datenschutz zu absolvieren.

Überdies findet der Datenschutz in den allgemeinen Einkaufsbedingungen Berücksichtigung. Sofern Lieferanten Zugang zu schützenswerten Daten von Brose erhalten, vereinbaren wir mit ihnen die gesetzlich notwendige Auftragsverarbeitung (Art. 28 DSGVO).

Löschung personenbezogener Daten

Zu den wichtigsten Regelungen der DSGVO zählt unter anderem die Löschung personenbezogener Daten, sobald sie für Unternehmen zum ursprünglichen Verarbeitungszweck nicht mehr notwendig sind oder Betroffene ihre Einwilligung widerrufen haben. Brose erarbeitete im Berichtsjahr eine Lösung zur Umsetzung der gesetzlichen Regelung im bestehenden HR-System. Wir führten umfangreiche Prüfungen in Testumgebungen durch, um anschließend die Datenbestände entsprechend zu bereinigen. Im Rahmen von Future Brose werden wir das neue Personalsystem SAP Success Factors einführen, das die technischen Voraussetzungen zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen erfüllt und die Datenlöschung von Anfang an berücksichtigt.

Betroffene Personen können sich gemäß DSGVO-Bestimmungen an den Datenschutzbeauftragten von Brose wenden. Bei der zuständigen Aufsichtsbehörde ist ein Beschwerderecht vorgesehen. Mitarbeiter können auch weitere betriebliche Kanäle (z. B. das Hinweisgebersystem) nutzen. Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden über die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten.

Nachhaltige Beschaffung

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

Verantwortlich für alle Aspekte der Corporate Responsibility innerhalb der Lieferkette ist der Projektleiter Nachhaltigkeit im Einkauf. Zu seinen Aufgaben gehört es, die Einhaltung von Anforderungen an Lieferanten sicherzustellen sowie die dazugehörigen Prozesse stetig weiterzuentwickeln. Grundlage für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Um unsere CR-Prozesse laufend weiter auszubauen und zu etablieren, sind sowohl Workshops mit Schlüsselunternehmen der Automobilindustrie als auch Schulungen mit unseren Lieferanten geplant.

Im Sinne unserer Kunden setzen wir bei unseren Lieferanten auf einwandfreie Qualität sowie hohe Standards bei allen Kaufteilen und Investitionsgütern. Anhand dieser Kriterien prüft Brose bereits vor dem Vergabezeitpunkt die Lieferanten umfänglich. Nach der Auftragsvergabe erfolgen regelmäßige Fortschrittskontrollen. Dabei muss der Lieferant genaue Angaben zum Projekt- sowie Produktentwicklungsstatus liefern. Zum Serienstart führen wir weitere Bewertungen durch und kontrollieren die Einhaltung unserer Qualitätsanforderungen. Wir orientieren uns hierbei an den Qualitätsrichtlinien der Automobilindustrie gemäß IATF 16949 (International Automotive Task Force).

Um den stetig steigenden Anforderungen des Automobilmarkts an eine nachhaltige Beschaffung zu genügen, ist Brose Mitglied in einer Projektgruppe des VDA mit dem Arbeitstitel „Corporate Sustainability Assessment Exchange“ (COSAX). Dort erarbeiten wir zusammen mit Automobilherstellern und Tier-1-Lieferanten einen standardisierten globalen Bewertungsmechanismus für Nachhaltigkeitsaspekte bei Unternehmen der automobilen Lieferkette. Die Sharing-Plattform führt zu vergleichbaren Prüfungsergebnissen und damit zu einer gegenseitigen Anerkennung der Auditergebnisse im Lieferantennetzwerk. Mit dem geplanten Start von COSAX im Jahr 2021 werden künftig Mehrfachauditorien vermieden und damit auch der Gesamtprüfungsaufwand der Industrie minimiert. Parallel finden dabei Nachhaltigkeitsanforderungen von Seiten verschiedenster Stakeholder an unsere Industrie ihre Berücksichtigung. Zudem wird mit dem Projekt COSAX einem Teil der künftigen

gesetzlichen Anforderungen für eine nachhaltige Beschaffung Rechnung getragen: Der 2016 verabschiedete Nationale Aktionsplan der Bundesregierung setzt die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP 2011) um und fordert damit eine Sorgfaltspflicht für alle Marktteilnehmer in Bezug auf nachhaltige Beschaffungswege und Produkte. COSAX ist daher ein weiterer Schritt zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten.

Null-Fehler-Ziel und Lieferantenbewertung

Wir fordern von unseren Lieferanten Null-Fehler-Produkte mit dem Grundsatz der Fehlervermeidung innerhalb des gesamten Versorgungszyklus. Der Lieferant muss detaillierte Aufzeichnungen nachweisen, die seine Qualitätsmanagement-Maßnahmen belegen. Dies sind etwa Erstmuster-Unterlagen oder Qualifikations- und Requalifikationsnachweise der gelieferten Teile. Ähnlich verfahren wir bei der Lieferfreigabe von Investitionsgütern.

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

Im Berichtsjahr wurden gemäß den Standardfragen der VDA-6.3-Prozesse bei Neulieferanten 24 Technologie-Audits durchgeführt. Weitere elf Technologie-Audits wurden unabhängig von VDA 6.3. durchgeführt. Sieben Lieferanten führten pandemiebedingt Selbstaudits durch, die zu gegebener Zeit von Brose verifiziert werden. Je nach spezifischer Fachrichtung müssen die geprüften Unternehmen dabei auch zusätzliche technologische Fragen beantworten. Darüber hinaus werden regelmäßig Logistikprozesse und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Lieferanten geprüft. Bei bestehenden Lieferanten wurden 2020 13 Prozess-Audits nach VDA 6.3 und pandemiebedingt 97 Selbstaudits durchgeführt. Diese werden bei Inplausibilitäten zu einem späteren Zeitpunkt von Brose verifiziert.

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 haben wir auch gegenüber unseren Lieferanten und den gelieferten Teilen. Sie sind durch den Lieferantenkodex zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze verpflichtet.

Eine konkrete Überprüfung von ökologischen Kriterien führen wir bei Neulieferanten durch. Diese werden mittels Technologie-Audits nach VDA-6.3-Standard geprüft. Die Prüfungen vor Ort übernehmen Brose Mitarbeiter aus der Einkaufs-, der Technologie- und der Qualitätsabteilung. Dabei werden ökologische Kriterien abgefragt, etwa die Berücksichtigung von Umweltaspekten bei Produkten und Prozessen. Des Weiteren ist relevant, ob Mitarbeiter Schulungen zum Thema Umwelt erhalten und Umweltsimulationstests in der Produkt- und Prozessentwicklung zur Anwendung kommen. Außerdem sind bestehende Zertifizierungen gemäß ISO 14001 oder OHSAS 18001 / ISO 45001 Bestandteil dieser Audits.

Da wir unsere Lieferanten dabei unterstützen wollen, Umweltschutz umzusetzen, haben wir 2020 begonnen, sie zu schulen. Bisher haben wir einen Pilot-Workshop mit ausgewählten Lieferanten durchgeführt. Weitere Schulungen, in Präsenz und virtuell, sind für das Jahr 2021 in allen Regionen geplant, aus denen Brose Waren bezieht.

Beschäftigungsbedingungen sowie ethische und moralische Grundsätze

Im Sinne unseres Verhaltenskodex und unserer Unternehmensgrundsätze unterstützen wir es, wenn Beschäftigte ihre Vereinigungsfreiheit wahrnehmen und an Kollektivverhandlungen teilnehmen. Diese Grundsätze gelten in gleichem Maße für jeden Lieferanten, mit dem die Brose Gruppe zusammenarbeitet. In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen stellen wir hohe Anforderungen an uns selbst und gleichermaßen an die Lieferanten. Keiner unserer Zulieferer duldet nach unserem Wissen Kinderarbeit oder gefährliche Arbeitsbedingungen. Auch arbeiten wir nach unserer Kenntnis ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die in ihren Unternehmen weder Zwangs- noch Pflichtarbeitsverhältnisse von ihren Mitarbeitern fordern. Weiterhin sind uns keine Fälle bekannt, in denen unsere Zulieferer nicht unsere ethischen und moralischen Unternehmensgrundsätze erfüllen. Grundsätzlich überprüfen wir die Leistungsfähigkeit bei jedem neuen Lieferanten. Dies geschieht über einen Lieferanten-Onboarding-Prozess, über eine Lieferanten-Selbstbewertung sowie über zusätzliche Bewertungen, etwa seiner

Innovationskraft oder seines Umweltmanagementsystems. Brose übermittelt in diesem Prozess allen potenziellen Lieferanten einen Selbstbewertungsbogen. Dieser Selbstbewertungsbogen fordert vom Lieferanten unter anderem explizite Aussagen zu seinen moralischen Grundsätzen oder seinen internen Compliance-Regelungen.

Das Unternehmen muss beispielsweise Auskunft darüber geben, ob gewährleistet ist, dass keine Kinder- und Zwangsarbeit und keine Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe oder Ähnlichem geduldet werden. Diese Fragen basieren auf dem weltweit verbindlichen Verhaltenskodex, der Verhaltensregeln für die gesamte Brose Gruppe vorgibt und elementarer Bestandteil unseres Lieferantenmanagements ist.

Diese Grundsätze haben wir auch in unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen (Abschluss mit 85 % aller Produktionsmaterial-Lieferanten im Jahr 2020) sowie in unseren Lieferverträgen verankert. Unsere Lieferanten sind angehalten, sozial adäquate Arbeitsbedingungen einzuhalten und ihre Unterlieferanten ebenfalls zur Einhaltung dieser Grundsätze aufzufordern. Unsere allgemeinen Einkaufsbedingungen sind im Internet unter www.brose.com/de-de/einkauf/einkaufsbedingungen abrufbar.

Warenbezug aus den Regionen und Lokalisierungsquote

Etwa 1.240 Lieferanten aus 56 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir 56 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 24 % aus Nordamerika, 19 % aus Asien und 1 % aus Brasilien. Dabei liegt der von unseren Lieferanten erbrachte Wertschöpfungsanteil bei etwa 60 %.

Die Gesamtlokalisierungsquote der Brose Gruppe beträgt 88 %. 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 – BN 589580“, die Anforderungen zu Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz im Beschaffungsprozess verankert. Die BN 589580 definiert Mindestanforderungen für den Schutz und die Vorsorge bei der Planung, Anfertigung

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

in Prozent nach Regionen

	2019		2020	
	Beschaffungsvolumen	Lokalisierungsquote	Beschaffungsvolumen	Lokalisierungsquote
Europa	59	95	56	95
NAFTA	24	78	24	78
Asien	16	85	19	85
Brasilien	1	50	1	52
Gesamt	100	88	100	88

gung und Errichtung von Betriebsmitteln. Neben der Wirtschaftlichkeit sind auch die Sicherheit der Mitarbeiter und der Schutz der Umwelt Kriterien des eigenen Standards.

Im Jahr 2020 überprüften wir erstmals, wie viele unserer Lieferanten in Bezug auf die Sicherheitsvorkehrungen TISAX-zertifiziert sind. Das Ergebnis zeigte, dass 15 % unserer Lieferanten entweder das TISAX-Zertifikat besitzen oder planen es zu erhalten. Für das Jahr 2021 planen wir, unsere Lieferanten nach Sicherheitsstandards individuell zu klassifizieren und mit ihnen entsprechende Umsetzungsstrategien abzustimmen.

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 Standards weiterhin erfüllt werden. [GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44]

Im Berichtsjahr haben wir das im Jahr 2019 ins Leben gerufene BEST-Programm (Brose Exclusive Supplier Team), bei dem wir strategisch bedeutsame Lieferanten auszeichnen, fortgeführt. Ebenso haben wir das finnische Start-up Top Data Science im Dezember 2020 mit dem Supplier Innovation Award Europa für die Automatisierung der Schweißnahtüberprüfung mit Hilfe von künstlicher Intelligenz ausgezeichnet. Die Auszeichnungen unserer besten Zulieferer (Supplier Awards und Key Supplier Recognitions) haben wir aufgrund der Corona-Pandemie im Berichtsjahr nicht durchführt.

Brose beteiligt sich zudem an der Umsetzung des ASA-Assessment-Programms des Verbands der Automobilin-

dustrie (VDA). Unser Unternehmen nimmt dabei die Rolle des Co-Vorsitzenden der Projektgruppe ein. Diese besteht aktuell aus 13 Tier-1-Zulieferunternehmen. Gemeinsam mit einem externen Dienstleister erarbeiten wir das Portal für das Assessment-Programm. Der Start des Portals ist für das zweite Halbjahr 2021 geplant.

Auch mit seinen Kunden sucht Brose das Gespräch zum Thema. Zum Beispiel sind wir Mitglied des Arbeitskreises „VOLVO Supply Chain Engagement Forum“. Dieses Forum bearbeitet speziell die Themen für eine nachhaltige Beschaffungsstrategie und tauscht Best-Practice-Beispiele aus.

Im August 2020 wurde Brose für die Teilnahme am NAP (Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte) nominiert. Der NAP hat zum Ziel, dass Unternehmen mit Sitz in Deutschland ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten nachkommen. Die Grundlage dafür bieten die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Im Rahmen des NAP organisiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Branchendialoge, um Unternehmen zu unterstützen, für welche die Einhaltung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten eine besondere Herausforderung darstellt. In den Multi-Stakeholder-Dialogen treffen sich Vertreter des BMAS, der Arbeitnehmer und der Automobilindustrie sowie von Nichtregierungsorganisationen. Brose arbeitet hier im Workshop „Managementansätze zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und Wirkungsindikatoren – Branchendialog Automobilindustrie“ mit. Erste Ergebnisse sollen im Laufe des Jahres 2021 veröffentlicht werden.

Produkte

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

Systeme für Türen, Heckklappen und -deckel

Brose ist Weltmarktführer in der Entwicklung sowie Fertigung von mechatronischen Produkten für Fahrzeugtüren und Heckklappen. Mit über 90 Jahren Erfahrung setzen wir Trends zur Steigerung von Komfort und Sicherheit. Unsere Türsysteme integrieren alle mechanischen, elektrischen und elektronischen Funktionen der Tür auf einem Träger. Dadurch entfallen Bauteile, was Kosten und Gewicht senkt. Brose liefert die Module vorgeprüft und einbaufertig im Takt der Fahrzeugproduktion an die Montagelinien der Kunden. Das Ergebnis: kürzere Einbau- und Durchlaufzeiten bei gleichzeitiger Steigerung der Qualität.

Umweltanforderungen für eine CO₂-Reduzierung begegnen wir mit Leichtbau durch intelligenten Materialmix und höchste Funktionsintegration. Ein Beispiel dafür ist unser Türsystem mit einem Träger aus „Organoblech“. Es spart im Vergleich zu herkömmlichen Stahltüren über 5 kg Gewicht im Fahrzeug.

Mit unserem System zum berührungslosen Öffnen und Schließen von Heckklappen und -deckeln haben wir Maßstäbe gesetzt. Dieses Know-how übertragen wir auf einen elektrischen Seitentürantrieb, der eine neue Dimension des komfortablen Fahrzeugzugangs ermöglicht. Das Konzept ist flexibel: Es passt sich den je nach Fahrzeughersteller unterschiedlichen Anforderungen an Bauraum und Türarchitektur an. Grundlage für die Sicherheit der Systeme ist unsere berührungslose Sensorik: Diese erkennt per Radar Hindernisse und stoppt den Öffnungsvorgang der Türen bereits vor einer Kollision.

Verstellsysteme für Vorder- und Rücksitze sowie den Innenraum

Kaum eine Funktion im Auto muss so vielen individuellen Bedürfnissen gerecht werden wie der Fahrzeugsitz – von steigenden Komfortansprüchen der Passagiere bis zum Wunsch nach maximaler Flexibilität im Interieur. Komponenten und Systeme von Brose unterstützen die Fahrzeughersteller bei dieser Herausforderung.

Sitzelektroniken von Brose steuern heute bis zu 25 intelligente Verstellantriebe im Fahrzeug. Darüber hinaus regulieren sie Sitzheizung sowie Klimatisierung und integrieren Komfortfunktionen. Für die Insassensicherheit sorgen die elektronisch ge-

steuerte Pre-Crash-Funktion, Aktuatoren zur Vermeidung von Müdigkeit sowie die im Sitz spürbare Warnfunktion vor Gefahrensituationen.

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

Elektrische Antriebe

Motoren und Antriebe von Brose kommen im Thermalmanagement, im Antriebsstrang sowie in Fahrwerk und Lenkung zum Einsatz. Zusätzlich bewegen sie Fensterheber, Sitze, Heckklappen und Seitentüren. Dabei arbeiten unsere Antriebe im Leistungsspektrum von 20 bis 11.000 Watt und bei Spannungen von 12 bis 810 Volt. Seit 2014 fertigt Brose Antriebssysteme für E-Bikes in Berlin. Zudem haben wir im Berichtsjahr den ersten Aufträge für Antriebe von elektrischen Rollern erhalten.

Die fortschreitende Elektrifizierung der Fahrzeuge beeinflusst die Weiterentwicklung unserer Motoren und Antriebe. Wir richten unser Portfolio konsequent danach aus und stellen uns flexibel auf: Mit dem Brose Motorenbaukasten können wir dank standardisierter Komponenten schnell auf wechselnde Anforderungen reagieren – über alle Fahrzeugtypen und Bordnetzarchitekturen hinweg.

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

Entwicklung und Innovation

In der Produktentwicklung achten wir auf zukünftige Anforderungen, etwa beim Zugang zum Fahrzeug oder den Funktionen im Innenraum. Unser Know-how für mechatronische Lösungen bringt in diesen Bereichen kontinuierlich Innovationen bei Komfort, Sicherheit und Effizienz hervor. Bereits heute arbeiten wir an Lösungen für die Kundenbedürfnisse von morgen. Herausforderungen wie das autonome Fahren, die E-Mobilität, die Vernetzung von Fahrzeugen und deren Komponenten sowie zukünftige Nutzungskonzepte im Rahmen des Carsharings erfordern neue Denkansätze. Diese betreffen auch die Interaktion zwischen Exterieur und Interieur des Automobils. Unsere Fähigkeiten zur digitalen Vernetzung unserer Systeme ermöglichen ein völlig neues Kundenerlebnis beim Fahrzeugzugang und bei der Flexibilisierung des Fahrzeuginnenraums. Über einzelne Komponenten und Systeme hinaus liegt unser Fokus zukünftig verstärkt auf deren funktionalem Zusammenspiel. Mit Partnern entwickeln wir eine Softwareplattform zur Vernetzung von Funktionen.

Im Berichtsjahr haben wir 9,4 % unseres Umsatzes für Forschung und Entwicklung aufgewendet. 4.000 Beschäftigte arbeiten in diesem Bereich. Über 200 Patentanmeldungen pro Jahr zeugen von der Innovationskraft unseres Unternehmens. Zudem investieren wir kontinuierlich in die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter und den Ausbau regionaler Entwicklungsbereiche.

Durch den Einsatz moderner Technologien verringert Brose die Entwicklungszeit neuer Produkte. So lassen sich mit additiven Fertigungsverfahren nicht nur Prototypenbauteile, sondern auch Vorserienwerkzeuge effizient herstellen. Von der Fertigstellung des virtuellen Modells bis zum Einsatz des Musterteils aus dem Originalmaterial vergehen nur noch Wochen anstatt Monate. Parallel sorgen Simulationsmethoden dafür, dass deutlich weniger physische Tests nötig sind. Durch den Abgleich von Berechnung und Versuch vertiefen wir unser Verständnis und entwickeln unsere Analysemethoden stetig weiter.



Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen

Im Sinne der Unternehmenspolitik reduzieren wir konsequent schädliche Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus unserer Tür- und Sitzsysteme sowie unserer Antriebe hinweg. Basis hierfür bilden unsere [Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz](#). Bei der Reduktion von schädlichen Umweltauswirkungen liegt der Fokus auf dem Leichtbau und der damit einhergehenden geringeren Energie- und Ressourcenverbräuche in der Nutzungsphase unserer Produkte beim Endverbraucher. Doch auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Öko-Bilanz der Produkte. Daher setzen wir nach Möglichkeit auf den Einsatz recycelbarer Wertstoffe und ermitteln für jede Produktfamilie eine Verwertbarkeitsquote.

Wir reduzieren den ökologischen Fußabdruck der Produkte selbst sowie den der gesamten Produktion, indem wir bereits in der Designphase abfallvermeidende Fertigungsprozesse und energieeffiziente Technologien berücksichtigen. Bei der Beschaffung neuer Anlagen ist Energieeffizienz ein entscheidender Faktor für die Lieferantenauswahl. Um den CO₂-Ausstoß in Fertigung und Nutzungsphase unserer Produkte zu senken, verbessern wir diese vor allem in Bezug auf eine geringere Baugröße und das Gewicht. Berechnungsgrundlage der folgenden Beispiele ist die vereinfachte Ökobilanzierung nach Brose Norm BN

590020 mit einem angenommenen Fahrzeuganteil von je 50 % Benzin- und Dieselfahrzeugen. Die vereinfachte Ökobilanzierung basiert auf dem Zertifizierungsstandard ISO 14044. Die definierte Nutzungsphase bezieht sich dabei auf eine Laufleistung von 200.000 km.

Auf diese Weise können wir eine Reduktion des Product Carbon Footprints, also des produktbezogenen CO₂-Ausstoßes, in den drei Geschäftsbereichen für den Zeitraum 2019 bis 2021 von insgesamt 242.904 t CO₂ prognostizieren. Das entspricht 3,1 % der jährlichen produktbezogenen CO₂-Emissionen. Diese Reduktion erreichen wir durch Maßnahmen, deren Auswirkungen durch die vereinfachte Ökobilanzierung als CO₂-Äquivalente darstellbar sind. Die Maßnahmen beinhalten eine Verminderung des Material- und Energieeinsatzes, eine Gewichtsreduktion sowie Schadstoff- und allgemeine Emissionsreduktionen.

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

Exterieur

Mit dem 2019 eingeführten Strukturmodul hat Brose das technische und wirtschaftliche Potenzial von Organo-blech-Türmodulen weiter ausgereizt. Durch eine lastgerechte Konstruktion des Trägers kann dieser nun auch strukturelle Aufgaben des Türrohbaus übernehmen – der Materialaufbau mit Glasgewebe und lokalen Verstärkungen steigert den Beitrag zur Struktursteifigkeit und Crash-Performance deutlich. Ergebnis: Das ohnehin gewichtsreduzierte Organo-Türsystem wird bei gleichen oder sogar geringeren Kosten nochmals um 1,2 kg leichter. Somit ist diese Technologie die günstigste Möglichkeit für hohe Gewichtseinsparungen in der Tür.

In einem Vorentwicklungsprojekt hat Brose zusammen mit dem Partner Plastic Omnium ein Konzept für eine hybri-

de Fahrzeugtür entwickelt, die aus Kunststoff sowie bedarfsgerecht positionierten Metallverstärkungen besteht. Diese Materialkombination ermöglicht unter anderem eine neue Formgebung und Designfreiheiten. Da die Hybridtür alle gewünschten Komponenten vom Schließsystem bis zum Seitentürantrieb beinhaltet, kann die passgenau hergestellte Tür just-in-sequence an das Band des Kunden geliefert werden.

Neben der Individualisierung kommt die hybride Fahrzeugtür insbesondere der Aerodynamik zugute. Möglich sind zum Beispiel integrierte Rückspiegel beziehungsweise Kameras, der Wegfall von Griffen, nahtlose Übergänge zwischen Tür und Scheibe sowie direkt in die Tür eingebrachte Luftkanäle zu den Radkästen. So verringert sich der Ström-

mungswiderstand des Fahrzeugs um etwa 5 % und damit der CO₂-Ausstoß beim Fahren um 1,8 g/km.

Eine weitere Reduzierung des CO₂-Ausstoßes von insgesamt rund 800 kg/Fzg. (2,7 g/km) über den gesamten Produktlebenszyklus erreichten wir durch die Gewichtseinsparung von bis zu 30 % gegenüber einer konventionellen Türstruktur aus Stahl. Darüber hinaus erhöhen diese Maßnahmen aufgrund des geringeren Energie- beziehungsweise Kraftstoffverbrauchs die Reichweite des Fahrzeugs.

Strukturmodule aus Organoblech ermöglichen eine wirtschaftliche Gewichtsreduktion in der Seitentür.



Interieur

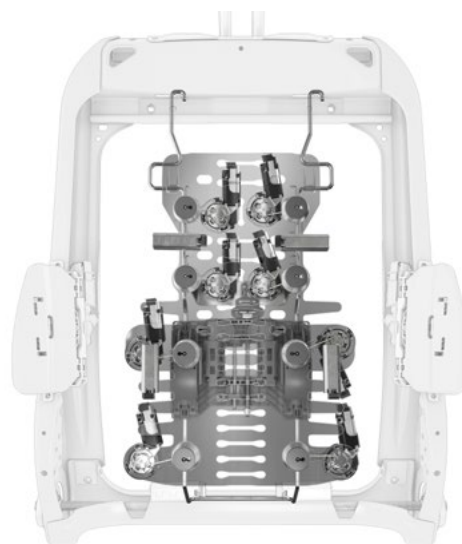
Beim elektrischen Lenksäulenversteller hat Brose deutliche Einsparpotenziale genutzt. So ist die Verstelleinheit im Vergleich zum Referenzprodukt eines Wettbewerbers um 35 % leichter. Nach systematischer Analyse des Gesamtsystems konnte der Geschäftsbereich für fast jedes Einzelteil des Verstellers eine Gewichtsreduktion erzielen. Auf Basis einer geplanten Stückzahl von jährlich 250.000 Einheiten zeichnet sich eine CO₂-Ersparnis von 920 t ab.

Der sogenannte Smart Interior Actuator kann verschiedene Funktionen im Innenraum übernehmen und kommt unter anderem bei der Verstellung von Lüfterklappen und Luftausströmern zum Einsatz. Bei diesem Bauteil hat Brose im Vergleich zum Referenzprodukt eines Wettbewerbers durch Konstruktionsverbesserungen und weitere Neuerungen eine Verringerung des Bauraums und des Gewichts um 50 % erreicht. Bei einer geplanten Stückzahl von jährlich 6 Mio. Einheiten ab 2023 zeichnet sich eine CO₂-Einsparung von 1.680 t ab.

Bei der Entwicklung der dritten Generation unserer Lordosenstütze konnten wir durch designtechnische Verbesserungen eine Gewichtseinsparung von über 30 % gegenüber dem Referenzprodukt der zweiten Generation erzielen. Mit der Serienfertigung ab 2021 und einer Stückzahl von jährlich 1 Mio. Einheiten zeichnet sich eine CO₂-Einsparung von 7.100 t ab.

Brose arbeitet an intelligenten Materialkombinationen, um Gewicht zu sparen und die Produktion zu optimieren. Um möglichst große Synergieeffekte zu erreichen, beteiligt sich Brose an verschiedenen Forschungsprojekten. Zusammen mit dem Institut für Leichtbau und Kunststofftechnik der TU Dresden und einem Netzwerk von Hochschulen,

Die neueste Generation unserer Lordosenstütze wiegt etwa ein Drittel weniger als das Vorgängermodell.



Materiallieferanten und Prozessspezialisten werden Innovationen ausgearbeitet und umgesetzt. Beispielsweise konnten Faserverbund-Hohlprofile in hybride Organoblech-Spritzgießstrukturen integriert werden, wodurch äußerst belastbare Strukturbauteile entstehen. Als Beispiel wurde eine Gurt-Integralllehne entwickelt, die im Vergleich zur herkömmlichen Konstruktionsweise 30 % des Gewichts und zehn Stanz-Biege-Teile aus Stahl einspart.

Brose beteiligt sich zudem an zwei vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projekten: hypro und DRIFT. Sie zielen darauf ab, werkstoffhybride Leichtbautechnologien wirtschaftlich und ökologisch zu bewerten. Das Projekt hypro bietet die Möglichkeit, hybride Bauweisen für die Serienproduktion zu entwickeln. Bei DRIFT handelt

es sich um die Entwicklung drahtförmiger Inserts zur lastgerechten Faserverstärkung von spritzgegossenen Thermoplastbauteilen. In beiden Projekten sind der sorgsame Umgang mit Ressourcen und auch die Frage der Wiederverwertung wesentliche Themen.

Darüber hinaus arbeitet die Werkstofftechnik von Brose bei weiteren geförderten Projekten mit Hochschulen und Instituten zusammen. Beispielsweise beteiligt sie sich bei „MAI-Ca-Rina“, „NFRipp“ und „ReProOrgano“. Zudem tauscht sich die Abteilung mit der Hochschule Hof und dem IFBB Hannover aus. Inhaltliche Schwerpunkte der Forschungskooperationen sind Themen wie die Werkstoffaufbereitung, die Naturfaserverstärkung oder Biopolymere.

Antriebe

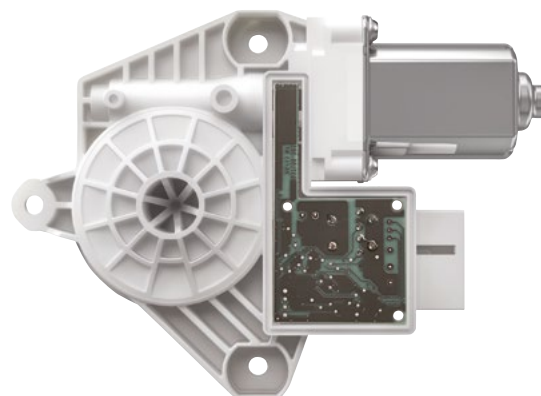
Brose erreicht mit seinem „FlexBlade“-Design für Kühlerlüfter-Flügelräder eine leistungsbezogene Energieeinsparung von bis zu 17 % im Vergleich zum Vorgängermodell. Eine durchdachte Flügelgeometrie im Wellendesign ermöglicht die deutliche Leistungssteigerung gegenüber einem konventionellen Lüfterrad. Basierend auf Simulation und Parametervariation ist es möglich, für jeden individuellen Anwendungsfall die optimale Flügelgeometrie zu erzeugen. Geliefert werden die Produkte als komplette Kühlerlüftermodule. Diese bestehen aus Zarge, Lüfterrad und Motor. Die Technologie ist seit Mitte 2020 im Einsatz. Auf Basis einer geplanten Stückzahl von jährlich 160.000 Einheiten zeichnet sich im Vergleich zum Vorgängermodell eine CO₂-Reduktion von 5.270 t CO₂ ab.

Die Zargen unserer Kühlerlüftermodule bieten wir in verschiedenen Größen und Leistungsstufen an. Statt wie bisher aus Polyamid (PA) stellen wir diese Bauteile zunehmend aus dem leichteren Werkstoff Polypropylen (PP) her. Die Materialdichte liegt um 17 % unter der des alten Werkstoffs, wodurch das Gesamtgewicht des Moduls um etwa 6 % sinkt. Auch der Energieverbrauch in der Verarbeitung sinkt. Dadurch zeichnet sich bereits bei einem einzelnen Auftrag über 4,2 Mio. Einheiten eine Verminderung des CO₂-Ausstoßes um 30.702 t ab. Der Anteil von Brose Kühlerlüftermodulen mit PP-Zarge steigt stetig. Unser Ziel ist es, diesen von 5 % (2017) auf 65 % im Jahr 2021 zu erhöhen.

Auch bei Fensterhebermotoren setzen wir auf Leichtbau. Im Berichtsjahr haben wir den Anteil unserer Leichtbaumotoren BM2010 auf 16,2 Mio. Antriebe erhöht. Insgesamt hat Brose 27,2 Mio. Fensterheber-Antriebe an die Kunden ausgeliefert. Gewichts- und leistungsbezogen spart die neue Generation des Produkts jährlich 70.693 t CO₂ ein.

Zudem arbeitete Brose im Berichtszeitraum an Prozessen zum „Remanufacturing“, also der Wiederaufbereitung von E-Bike-Antrieben. Für eine Reihe an Bauteilen stehen nun Aufbereitungsprozesse zur Verfügung. Im Jahr 2020 bereiteten wir 1.960 Antriebe auf und konnten damit im Vergleich zum Austausch 156 t CO₂ einsparen.

Der verstärkte Einsatz von Leichtbaumotoren für Fensterheber ermöglichte eine CO₂-Reduktion von über 70.000 t.



Jede industrielle Produktion stellt das jeweilige Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen, was Umweltschutz und einen schonenden Umgang mit den Ressourcen angeht. Bereits vor 20 Jahren hat die Brose Gruppe eigene Umweltnormen aufgestellt und seitdem beständig weiterentwickelt. Auch vor dem Hintergrund unserer über 100-jährigen Firmenhistorie agieren wir nachhaltig und vorausschauend. Die Themen Umweltschutz und Rohstoffschonung haben für Brose eine hohe Priorität. Unser Umweltmanagementsystem basiert auf internationalen Standards. Beim Thema Werkstoffe berücksichtigt Brose die CO₂-Bilanz von der Rohstoffgewinnung bis hin zum Recycling. Dabei erproben wir auch Multimaterial-Systeme, Recyclat-Granulat, Biopolymere und naturfaserverstärkte Verbundmaterialien.

Im Berichtsjahr haben wir mehr als 45 Einzelmaßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz in unseren Produktionsstand-

orten umgesetzt. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, die über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen, so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung. So spart die sukzessive Modernisierung unserer Beleuchtungseinrichtungen in den jeweiligen Produktions- und Verwaltungsflächen bis zu 40 % der benötigten Energie ein – insgesamt bis zu 1,9 GWh pro Jahr. Außerdem haben wir Druckluftherzeugungsanlagen entweder durch effizientere Modelle ersetzt, mit einer intelligenten Steuerung ausgerüstet oder mit Wärmerückgewinnungssystemen ausgestattet. An unserem Standort in Würzburg wurde die komplette Druckluftzentrale modernisiert und ist mit einer durchschnittlichen Kennzahl von unter 0,089 kWh je m³ Druckluft auf einem hohen Effizienzniveau. Bei Lüftungsanlagen ersetzen wir die Stufensteuerung zunehmend durch frequenzgesteuerte Antriebe und betreiben sie damit bedarfsgerecht.

Lean Management ist eine ganzheitliche Management-Philosophie mit der Absicht, Kosten, Qualität und Lieferfähigkeit kontinuierlich zu optimieren. Ziel ist es, alle Aktivitäten, die für die Wertschöpfung notwendig sind, optimal aufeinander abzustimmen und überflüssige Tätigkeiten zu vermeiden. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesteigert. Zudem verbessert sich die Umweltbilanz kontinuierlich, wie etwa durch Neuanschaffung von effizienteren Maschinen und Anlagen für neue Produkte. Durch die konsequente Anwendung der vier Grundlagen Fließ-, Takt-, Zieh- und Null-Fehler-Prinzip werden die Anlagen optimal aufeinander abgestimmt und ausgerichtet, so dass ein kontinuierlicher Materialfluss entsteht. Dabei machen Lean-Management-Methoden Prozesse und Zusammenhänge sichtbar.

Die Prinzipien und Methoden des Lean Management lassen sich in allen Unternehmensebenen anwenden: in der Produktion, in der Entwicklung, im Vertrieb sowie in allen direkten wie auch indirekten Bereichen wie beispielsweise der Verwaltung. Bei sämtlichen Aktivitäten haben wir zum Ziel, Verschwendungen aller Art im Material- oder Informationsfluss und insbesondere im Zusammenspiel der Abteilungen entlang des Prozesses langfristig zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden.

Beispiele für den Beitrag von Lean bezüglich unseres sparsamen Umgangs mit Ressourcen und Energie:

Reduzierung von Papier in direkten und indirekten Bereichen

- Nutzung von Software zur Darstellung von standardisierten, unternehmensweiten und projektspezifischen Unterlagen
- Elektronische Durchführung von internen Auditierungen und Bewertungen

Reduktion von Transportwegen, Lagerung, Überproduktion

- Optimierung der Produktionssteuerung (Losgrößen, Rüstzeiten etc.) im Presswerk Coburg, damit einhergehend
- Wegfall von Transportwegen und Lagerung von Materialien bei einem Logistikdienstleister
- Weniger Ressourceneinsatz für Produkte, für welche kein Kundenauftrag besteht

Vermeidung von Fehlern und Ausschuss

- Einsparung von Transportkosten sowie CO₂ durch Einsatz des Poka-Yoke-Prinzips (technische Vorkehrungen oder Einrichtungen zur sofortigen Fehlerrückmeldung), von Ursachenforschung, Fehlermöglichkeits- und -einflussanalysen, zerstörungsfreier Prüfung und Total Productive Management
- Weniger Ausschuss durch eine gezielte „Scrap and Rework“-Initiative

Produktlebenszyklus, Umweltmanagement und Energiemanagement

Brose bilanziert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte bereits seit mehreren Jahrzehnten über ein eigens entwickeltes Bewertungstool der BN 590020. Um zu prüfen, welche CO₂-Emissionen unsere Produkte in ihrem gesamten Lebenszyklus verursachen, wenden wir ein eigens entwickeltes Verfahren auf Grundlage von Stoff- und Energieströmen an. Ebenso ermitteln wir, wie hoch der Anteil an wiederverwertbaren Komponenten in unseren Produkten ist und streben einen minimalen Ressourceneinsatz an.

Zudem bündeln wir Material- und Warentransporte. Brose will von der Führungsebene bis hin zum einzelnen Mitarbeiter zu einer stetigen Verbesserung der Ökoeffizienz des Unternehmens beitragen. Dies ist im Brose Verhaltenskodex definiert. Das eingesetzte Umweltmanagementsystem leistet dabei wertvolle Dienste. Feste Zielgrößen in der Produktentwicklung sind die umweltfreundliche Gestaltung mit geringem Ressourcenverbrauch, die technische Sicherheit und der Gesundheitsschutz. Durch jährliche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 weisen wir die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems an allen Produktionsstandorten der Brose Gruppe nach. Darüber hinaus ist unser Prozessmanagement gemäß IATF 16949 zertifiziert.

Um die Energieeffizienz unserer Produktion und Infrastruktur zu verbessern, haben wir zusätzlich ein Energiemanagementsystem eingeführt, das an 18 Standorten nach den Forderungen der DIN EN ISO 50001 zertifiziert ist. [Die jeweiligen Zertifikate veröffentlichen wir auf unserer Website.](#)

Um unsere Produkte weiter zu verbessern, führte Brose im Berichtszeitraum die Software „Umberto LCA+“ ein. Bei der Erstellung der Umberto-Datenmodelle kann auf integrierte, aktuelle Datenbanken für Werkstoffe und Basisprozesse zurückgegriffen werden (GaBi und ecoinvent). Zusammen mit den intern vorliegenden und erhobenen Daten, beispielsweise zum Stromverbrauch einer bestimmten Anlage,

kann damit die Modellierung in der Software erfolgen. Das Ergebnis sind die Berechnungen von Umweltauswirkungen wie etwa das verursachte CO₂-Äquivalent oder das Versauerungspotenzial je Lebenszyklusphase.

Zukünftig können mithilfe der neuen Software die Umweltauswirkungen, beispielsweise durch den Einsatz recycelter Materialien, noch besser bewertet werden. So lassen sich die größten Hebel für eine Reduktion des ökologischen Fußabdrucks unserer Produkte identifizieren sowie Handlungsempfehlungen zur Optimierung aussprechen. Zusätzlich kommen wir den Forderungen unserer Kunden nach, sodass Brose auch bei zukünftigen Ausschreibungen weiter berücksichtigt werden kann.

Die Modellierung der Software „Umberto LCA+“ weiten wir schrittweise auf die wichtigsten Brose Produkte aus. Die Werkstofftechnik unterstützt hierbei die Umweltkoordinatoren in den Geschäftsbereichen. Bereits heute setzen wir eine Reihe an Maßnahmen für einen kleineren ökologischen Fußabdruck um. Zum Beispiel führen wir interne Projekte zur Nutzung oder Wiederaufbereitung von Organoblechverschnitten durch, die in der Herstellung anfallen.

Darüber hinaus bündeln wir Material- und Warentransporte – auch intern. Um die Energieeffizienz von Staplern zu steigern, implementierten wir ein Staplerleitsystem zur Optimierung der Transportrouten innerhalb des Unternehmens und zur Vermeidung von überflüssigen Fahrten. Zudem ist durch die Nutzung von Lithium-Ionen-Akkus kein Batteriewechsel mehr notwendig.

Durch die fast ausschließliche Verwendung von Mehrwegverpackungen bei europäischen Transporten reduzieren wir ebenfalls unseren Ressourcenverbrauch. Die Wiederverwendbarkeit prüfen wir bereits bei der Beschaffung der Verpackungsmittel.

Energie und Emissionen

Im Jahr 2020 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 379.835 MWh (2019: 423.533 MWh). Der Rückgang ist auf die geringere Produktionsleistung während der Corona-Pandemie und umgesetzte Effizienzmaßnahmen zurückzuführen. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Kraftstoffe, Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und für unsere Verwaltungsgebäude benötigen.

Die bei Brose hauptsächlich genutzte Energieform ist mit 57 % elektrische Energie, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf unsere Strom-Eigenerzeugung und unsere Lackieranlagen. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt bei 26 %, der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch bei 15 %.

Durch den Betrieb eines Blockheizkraftwerks (BHKW) erzeugen wir einen Teil unseres Stroms selbst und speisen überschüssigen Strom und Wärme in die öffentlichen Nahversorgungsnetze ein. Im Jahr 2020 haben wir auf diese Weise 1.745 MWh Strom und 17.013 MWh Wärme in die öffentlichen Versorgungsnetze eingespeist.

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 377 MWh/Mio. € Werkskosten. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkskosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an. Insgesamt konnten wir im Jahr 2020 durch Effizienzmaßnahmen wesentliche Einsparungen erreichen.

Energieverbrauch

in Megawattstunden und Prozent nach Energieform

	2018		2019		2020	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Strom	228.927	58,2	235.119	55,5	214.760	56,5
Erdgas	115.480	29,3	138.055	32,6	127.239	33,5
Kraftstoffe	32.480	8,3	33.077	7,8	21.449	5,6
Fernwärme	15.396	3,9	15.799	3,7	14.766	3,9
Heizöl	719	0,2	810	0,2	932	0,2
Flüssiggas	184	0,1	673	0,2	689	0,2
Gesamt	393.186	100	423.533	100	379.835	100

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

in Megawattstunden und Tonnen CO₂ nach Energieform

	2019		2020	
	MWh	t CO ₂	MWh	t CO ₂
Strom	7.217	4.615	2.721	2.053
Diesel / Benzin	1.031	130	417	130
Gesamt	8.248	4.745	3.138	2.183

Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, jährlich unseren Energieverbrauch um 3 % zu senken und damit gleichzeitig den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu reduzieren. Als Zielgröße sind absolute Werte auf Basis der Emissionen im Jahr 2017 definiert. Zudem konnten wir zwischen 2019 und 2020 vor allem durch Gewichtsreduktion den produktbezogenen CO₂-Ausstoß um über 200.000 t senken.

Viele Faktoren beeinflussen den Energieverbrauch und den daraus resultierenden CO₂-Ausstoß – so etwa Anlagenauslastung, Produktspektrum, Fertigungstechnologie und Wetterlage. Deshalb bewerten wir den reduzierten Treibhausgas-Ausstoß anhand erfolgreich umgesetzter prozess- und anlagenbezogener Einzelmaßnahmen.

Brose ist vor dem Hintergrund verschiedener bereits beschriebener Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen bestrebt, über CO₂ hinaus weitere Treibhausgase sowie schädliche Emissionen nachhaltig und dauerhaft zu reduzieren. Dies gilt insbesondere für flüchtige organische Verbindungen (VOC) und Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW).

Seit über zwei Jahrzehnten beschichtet Brose beispielsweise seine Sitzstrukturen ausschließlich im emissionsarmen kathodischen Tauchlackierungs-Verfahren (KTL) mit Wasserlacken, die eine Lösemittelkonzentration von deutlich unter 2 % aufweisen. Die dabei entstehenden unvermeidbaren Emissionen an VOC werden an allen Standorten (eine Anlage in Mexiko ausgenommen) nachverbrannt. Durch die zum Teil freiwillige thermische Nachverbrennung belasten die Emissionen die nahe Umgebung nicht mit Gerüchen und tragen auch nicht mehr zur globalen Klimaerwärmung bei.

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

Zudem haben wir im Berichtsjahr am Standort Coburg eine weitere, energieeffiziente Servopresse installiert. Laut

Herstellerangaben ist der Energiebedarf aufgrund des servomechanischen Antriebs und des installierten Energie-Rückgewinnungssystems um etwa 40 % geringer als bei konventionellen Anlagen. Diese Angaben konnten wir durch interne Messungen bestätigen. Die Erwartungen für das Einsparpotential wurden um 77 % reduziertem Stromverbrauch übertroffen.

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

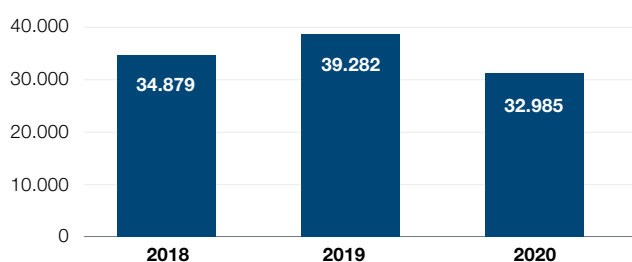
- direkten Emissionen des Öl- und Gasverbrauchs sowie des Brose Fuhrparks und der Brose Flugservice GmbH (Scope 1)
- indirekten Emissionen aus bezogenem Strom und Fernwärme (Scope 2)
- allen weiteren indirekten Emissionen aus Herstellungs- und Transportprozessen in der Lieferkette und sonstigen indirekten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

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

Die Scope-1-Emissionen aller Standorte der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2020 beliefen sich auf 32.985 t CO₂-Äquivalent. Die Scope-1-Emissionen sind aufgrund der Corona-Pandemie zurückgegangen, da an den Brose Standorten die Produktion heruntergefahren wurde und sich die Dienstreisen reduzierten. Die Scope-2-Emissionen des Jahres 2020 betrugen 116.442 t CO₂-Äquivalent.

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente



Scope-1-Emissionen*

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Ländern

	2018		2019		2020	
	t CO ₂	%	t CO ₂	%	t CO ₂	%
Deutschland	19.115	54,8	19.990	50,9	17.072	51,8
USA	3.546	10,2	5.041	12,8	4.535	13,7
Tschechien	4.224	12,1	4.189	10,7	3.588	10,9
Kanada	1.462	4,2	2.495	6,4	2.046	6,2
Mexiko	1.353	3,9	2.417	6,2	1.844	5,6
Großbritannien	2.138	6,1	2.411	6,1	1.847	5,6
Rest	3.041	8,7	2.739	7,0	2.054	6,2
Gesamt	34.879	100	39.282	100	32.985	100

*Abweichende Summen sind auf Rundungen zurückzuführen.

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 26 % auf die Standorte, die sich in Nord- und Mittelamerika befinden, mit 33 % auf unsere asiatischen Standorte und mit 41 % auf Europa, Brasilien und Südafrika.

Durch die Corona-Pandemie bedingt sanken bei der Mehrheit der Standorte die indirekten Treibhausgasemissionen. Absolut betrachtet verzeichnen wir dennoch einen Anstieg der Scope-2-Emissionen im Berichtszeitraum, welcher auf den Wechsel von erneuerbaren auf fossile Energieträger in Tschechien zurückzuführen ist.

Scope-2-Emissionen*

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Ländern

	2018		2019		2020	
	t CO ₂	%	t CO ₂	%	t CO ₂	%
China	38.530	44,3	37.772	41,4	35.687	31,5
USA	12.405	14,2	15.707	17,2	15.242	13,4
Mexiko	12.528	14,4	14.466	15,9	12.082	10,7
Deutschland	14.902	17,1	12.187	13,4	8.602	7,6
Kanada	1.290	1,5	2.664	2,9	2.227	2,0
Großbritannien	2.932	3,4	2.521	2,8	1.763	1,6
Slowakei	967	1,1	1.216	1,3	1.558	1,4
Indien	901	1,0	1.002	1,1	1.222	1,1
Tschechien	0	0	0	0	32.217	28,4
Rest	2.614	3,0	3.721	4,1	2.597	2,3
Gesamt	87.069	100	91.256	100	113.197	100

*Abweichende Summen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2020 belief sich auf 8.264.580 t CO₂-Äquivalent. Der größte Teil unserer Scope-3-Emissionen entfällt dabei auf die Nutzung unserer Erzeugnisse in den End-

produkten unserer Kunden. Bei der Ermittlung dieser Scope-3-Emissionen berücksichtigen wir die Faktoren Laufleistung, Antriebsform und Teilengewicht.

Scope-3-Emissionen*

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

	2018		2019		2020	
	t CO ₂	%	t CO ₂	%	t CO ₂	%
Nutzung der verkauften Güter	8.086.884	78,6	7.386.672	79,1	6.541.994	79,2
Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)	1.652.898	16,1	1.428.831	15,3	1.299.771	15,7
Verarbeitung der verkauften Güter	210.795	2,0	206.550	2,2	179.100	2,2
Kapitalgüter	103.298	1,0	103.370	1,1	96.013	1,2
Upstream Transport und Verteilung	69.513	0,7	66.168	0,7	58.659	0,7
Pendeln der Arbeitnehmer	57.107	0,6	59.536	0,6	28.345	0,3
Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)	38.120	0,4	32.043	0,3	25.011	0,3
Geschäftsreisen	34.512	0,3	28.183	0,3	11.402	0,1
Downstream Transport und Verteilung	22.769	0,2	22.644	0,2	17.593	0,2
Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	8.538	0,1	6.119	0,1	5.671	0,1
Produzierter Abfall	1.379	0	1.264	0	1.021	0
Gesamt	10.285.814	100	9.341.380	100	8.264.580	100

*Abweichende Summen sind auf Rundungen zurückzuführen.

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. Aufgrund der verhältnismäßig geringeren Umsätze wäh-

rend der Corona-Pandemie und dem Anstieg der absoluten Scope-2-Emissionen durch den Wechsel von erneuerbaren auf fossile Energieträger in Tschechien stiegen die relativen THG-Emissionen im Berichtszeitraum an.

Intensitätsquotienten der THG-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

	2018		2019		2020	
	Wert	Veränderung zum Vorjahr	Wert	Veränderung zum Vorjahr	Wert	Veränderung zum Vorjahr
t CO ₂ / Mio. € Umsatz	17,7	-16,6 %	21,1	+19,6 %	28,5	+35,3 %
t CO ₂ / Mitarbeiter	4,3	-16,5 %	4,9	+14,5 %	5,7	+16,4 %
t CO ₂ / MWh	0,3	-20,0 %	0,3	+3,3 %	0,4	+24,1 %

Material- und Ressourceneffizienz

Die Brose Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für die 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. Bei der Materialauswahl berücksichtigen wir die Einhaltung gesetzlicher und kundenspezifischer Vorgaben. Diese verfolgen wir aktiv in verschiedenen Arbeitskreisen.

Zur materialeffizienten, werkzeuglosen Produktion metallischer Komponenten installieren wir eine additive Serienfertigung, etwa für das Gehäuse unserer elektrischen Kältemittelverdichter. Im Jahr 2021 sollen dort die ersten Bauteile für die Erstausrüstung von Serienfahrzeugen produziert werden. Die additiven Fertigungsverfahren ergänzen die klassischen Prozesse in sinnvollen Nischenanwendungen beziehungsweise Sondervarianten. Gegenüber den konventionellen Fertigungsverfahren reduzieren sich die Materialaufwände um bis

zu 90 %, vorausgesetzt, das Produkt wird unter Beachtung der additiven Fertigungsrichtlinien ausgelegt. Durch den Entfall von Werkzeugen werden Material, Kosten und Zeit gespart. Somit lassen sich metallische Fahrzeugkomponenten herstellen, die sowohl material- als auch kosteneffizienter sind als konventionell hergestellte. Für das angenommene Szenario mit vier Kunden und jeweils 500 Gehäusen pro Jahr sparen wir durch die additive Fertigung etwa 20 % CO₂ gegenüber der konventionellen Produktion. Dabei legen wir eine Betrachtung von der Rohstoffförderung bis zum Verlassen des Werkstors (Cradle-to-Gate) zugrunde.

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

Materialeinsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

	2018		2019		2020	
	t	%	t	%	t	%
Stahl	399.055	72,6	380.742	75,3	324.617	74,4
Gefüllter/Verstärkter Kunststoff	86.177	15,7	67.942	13,4	63.746	14,6
Kupfer/Kupferlegierungen	13.937	2,5	14.492	2,9	9.017	2,0
Kunststoffe	21.399	3,9	14.688	2,9	14.704	3,4
Aluminium/Aluminiumlegierungen	13.813	2,5	15.648	3,1	14.744	3,4
Sonstige Metalle	10.645	1,9	9.853	2,0	6.796	1,5
Elastomere	3.352	0,6	766	0,2	1.177	0,3
Magnesium/Magnesiumlegierungen	569	0,1	360	0,1	727	0,2
Zink/Zinklegierungen	540	0,1	698	0,1	691	0,2
Sonstiges	443	0,1	81	0,0	0	0
Gesamt	549.930	100	505.271	100	436.220	100

Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

	2018		2019		2020	
	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff
Stahl	399.055	175.584	380.742	118.030	324.617	142.832
Kunststoff	107.576	32.273	83.396	2.919	78.450	23.535
Aluminium	13.813	8.258	15.648	9.389	14.744	8.846
Kupfer	13.937	5.993	14.492	6.231	9.017	3.877
Gesamt	534.381	222.108	494.278	136.569	426.828	179.090

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.

Menge der Abfallarten

in Tonnen nach Regionen

2018	Abfall zur stofflichen/ energetischen Verwertung	Hausmüll/ Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	3.619	755	1.082	36	5492
Nordamerika	6.140	905	3.355	392	10.792
Europa	8.183	1.930	13.803	2.077	25.993
Lateinamerika	977	45	107	31	1.160
Afrika	377	16	6	0	399
Gesamt	19.296	3.651	18.353	2.536	43.836

2019

Asien	2.135	492	1.053	53	3.733
Nordamerika	6.524	1.420	4.009	463	12.416
Europa	6.649	1.593	12.028	1.889	22.159
Lateinamerika	842	36	118	30	1.026
Afrika	258	9	8	0	275
Gesamt	16.408	3.550	17.216	2.435	39.609
Veränderung zum Vorjahr	-15,0 %	-2,8 %	-6,2 %	-4,0 %	-9,6 %

2020

Asien	1.491	440	593	164	2.688
Nordamerika	6.058	811	2.984	287	10.140
Europa	5.553	1.327	9.919	1.652	18.451
Lateinamerika	558	31	49	27	665
Afrika	207	18	49	0	274
Gesamt	13.867	2.627	13.594	2.130	32.218
Veränderung zum Vorjahr	-15,5 %	-26,0 %	-21,0 %	-12,6 %	-18,7 %

Eine Aufzeichnung der Abfallwege gewährleistet, dass der Abfall entsprechend den gesetzlichen Vorschriften abtransportiert und verwertet oder entsorgt wird. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswahl der Entsorgungsbetriebe gesetzliche Vorgaben, vorhandene Genehmigungen und

durchgeführte Dienstleisteraudits, damit die verschiedenen Abfallsorten fachgerecht entsorgt werden. Abfälle werden fast ausschließlich lokalen Entsorgungsfachbetrieben zugeführt. Es findet weder ein grenzüberschreitender Transport von Abfällen noch ein Export von Reststoffen statt.

Aufgezeichnete Abfallwege

in Prozent nach Art der Dokumentation und Regionen

	2018			2019			2020		
	Lückenlose Aufzeichnung für jede Abfallart	Aufzeichnungen vorhanden, aber mit leichten Mängeln	Verbesserungswürdige Dokumentation	Lückenlose Aufzeichnung für jede Abfallart	Aufzeichnungen vorhanden, aber mit leichten Mängeln	Verbesserungswürdige Dokumentation	Lückenlose Aufzeichnung für jede Abfallart	Aufzeichnungen vorhanden, aber mit leichten Mängeln	Verbesserungswürdige Dokumentation
Asien	90,9	9,1	0	91,7	8,3	0	100	0	0
Nordamerika	80,0	20,0	0	81,8	9,1	9,1	72,7	18,2	9,1
Europa	100	0	0	95,8	0	4,2	87,5	12,5	0
Lateinamerika	66,7	33,3	0	66,7	33,3	0	66,7	33,3	0
Afrika	100	0	0	100	0	0	100	0	0
Gesamt	92,0	8,0	0,0	90,4	5,8	3,8	86,5	11,5	2,0

Alle beauftragten Betriebe müssen die gesetzlichen und technischen Voraussetzungen zum Transport, zur Verwertung oder Entsorgung des Abfalles erfüllen und im Besitz der erforderlichen Genehmigungen sein. Darüber hinaus bewerten wir jährlich die Zuverlässigkeit unserer Entsorger. Wie in den Vorjahren konnten mit 86,5 % die meisten unserer Entsorgungsunternehmen als vorbildlich bewertet werden. Bei keinem von ihnen haben wir Verstöße gegen rechtliche Anforderungen festgestellt. Bei 13,5 % der Entsorgungsbetriebe erwarten wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere betrifft dies Aspekte der Dokumentation.

Im Berichtszeitraum erwarb Brose am Standort Coburg ein bebautes Gelände von rund 12.000 m², um dort innerhalb der nächsten zwei Jahre ein Logistikzentrum zu errichten. Den Gebäudebestand ließ Brose bereits abreißen, dazu zählten ein Getränkemarkt und Wohngebäude mit großen Gewerbeflächen. Sowohl der Betonabbruch als auch die Asphaltfläche von 3.000 m² konnten als Recyclingmaterial bei anderen Bauvorhaben eingesetzt werden.

Transport und Logistik

Ein wichtiger Ansatz für weniger Energiebedarf und gleichzeitige CO₂-Reduktion ist die ständige Verbesserung unserer Logistikprozesse. Deshalb wurde 2018 basierend auf dem System „SAP TM“ das BTM (Brose Transport Management) in Europa gestartet. Dies gibt uns die Möglichkeit, unser komplettes Straßentransportnetzwerk in Europa selbst zu verwalten, zu strukturieren und zu optimieren. Im Berichtsjahr 2020 haben wir 71,1 % unseres Frachtvolumens in Komplettladungen gebündelt. Zudem haben wir ein Projekt zur Implementierung des BTM in Nordamerika gestartet.

Durch das Transport-Management wurden, trotz der Auswirkungen der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden gesunkenen Abrufzahlen, die gebündelten Transporte von 2019 auf 2020 um lediglich 2,3 % gesenkt. Eine Studie zur Installation eines Crossdocks in Osteuropa wurde abgeschlossen, um weitere Volumina zu bündeln.

Seit Oktober 2020 versorgen wir 14 europäische Brose Standorte sowie unser europäisches Überseekonsolidierungszentrum mit Material von 17 Lieferanten aus dem südosteuropäischen Raum über ein neues Crossdock in Bratislava. Es werden wöchentlich über 500 Ladeeinheiten Voll- und über 300 Ladeeinheiten Leergut umgeschlagen und zu direkten Lkw-Verkehren gebündelt. Dadurch ist es uns gelungen, die Transportauslastung zu erhöhen und die Kosten um 37,6 % zu senken.

In Zusammenarbeit mit einem unserer Dienstleister für den Güterverkehr, haben wir zudem im Berichtsjahr knapp 70 t CO₂ gegenüber dem Vorjahr eingespart. Dies wurde erreicht, indem 123 Lkw-Komplettladungen im europäischen und nordafrikanischen Raum durch den kombinierten Einsatz von Lkw mit Zügen und Fähren transportiert wurden.

Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen bei Brose ist im Geschäftsjahr 2020 gegenüber 2019 von 746.154 m³ auf 745.270 m³ leicht gesunken. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter und Arbeitstag liegt bei circa 134 Litern. Unser Wasserbezug beläuft sich auf Brunnenwasser (32,0 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (68,0 %). Das Frischwasser benutzt

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.

Gesamtwasserverbrauch

in Kubikmeter nach Entnahmekquellen und Regionen

	2018			2019			2020		
	Brunnenwasser	Frischwasser	Gesamt	Brunnenwasser	Frischwasser	Gesamt	Brunnenwasser	Frischwasser	Gesamt
Asien	4.485	111.739	116.224	3.817	121.281	125.098	6.031	115.960	121.991
Nordamerika	8.300	122.900	131.200	4.139	149.275	153.414	4.203	176.214	180.417
Europa	287.906	281.443	569.349	198.760	254.066	452.826	225.993	203.960	429.953
Lateinamerika	0	9.303	9.303	0	8.267	8.267	0	6.538	6.538
Afrika	0	6.536	6.536	0	6.549	6.549	0	6.371	6.371
Gesamt	300.691	531.921	832.612	206.716	539.438	746.154	236.227	509.043	745.270

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

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

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

Ressourcenschonende Anlagen an unseren Standorten

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

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

delte Abwasser wird in den kommunalen Schmutzwasserkanal eingeleitet.

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

Im Werk in Taicang (China) haben wir im dritten Quartal 2020 eine abwasserfreie Oberflächenbeschichtungsanlage in Betrieb genommen. Das Projekt senkt den Frischwasserbedarf der Anlage um rund 75 % und war damit das größte Projekt zur Wassereinsparung im Berichtsjahr. Es stellt eine sehr umfangreiche Änderung der Prozessführung dar, zu der es in dieser Ausführung bisher keine Referenzanlagen gibt. Das neue Abwasserkonzept dieser Anlage verfolgt darüber hinaus das Ziel, den Chemikalienverbrauch in den Prozessbädern zu senken. Das im Vakuumverdampfer anfallende Konzentrat entsorgen wir als flüssigen Abfall über Fachbetriebe. Zurzeit fallen 10 % des Prozesswassers als Abfall an. In Zukunft wollen wir diese Menge auf unter 5 % reduzieren. Bewährt sich das Verfahren, wird es als Standard bei Oberflächenbeschichtungsanlagen ausgeschrieben.

Spezifische Wasserentnahme

Brose verwendet für den täglichen Wasserbedarf unterschiedliche Entnahmequellen. Dabei benötigen sanitäre und soziale Einrichtungen mehr als 75 % des Frischwassers, 13 % werden als Prozesswasser für Oberflächentechnik verwendet. Für die Bewässerung setzen wir 11 % und für Reinigungs- und Waschprozesse das verbleibende 1 % des Frischwassers ein. Brunnenwasser verwenden wir an den deutschen Standorten fast ausschließlich zu Kühlzwecken und führen es wo möglich über Sickerschächte dem Grundwasser wieder zu.

Umgesetzte Maßnahmen zur Wassereinsparung

nach Regionen

	2018	2019	2020
Asien	7	7	9
Nordamerika	3	5	0
Europa	1	6	7
Lateinamerika	1	1	2
Afrika	1	1	2
Gesamt	13	20	20

Abwassereinleitungen und deren Wasserqualität

Im Jahr 2020 sind bei der Brose Gruppe 617.404 m³ Abwasser angefallen. Wir konnten einen Teil davon aufgrund der hohen Wasserqualität direkt oder nach Behandlung in den Regenwasserkanal einleiten. Dies ist vor allem an den europäischen Standorten möglich. Das am Standort Hallstadt zu Kühlzwecken entnommene Grundwasser wird in getrennten Kreisläufen und überwachten Systemen verwendet und kann nach der Nutzung über Sickerschächte zurückgeführt werden. Die Abwässer aus den Lackieranlagen werden vor der Einleitung in den Schmutzwasserkanal in einer Chargenanlage behandelt. Dabei werden mit einem chemischen Verfahren Schwermetalle sowie Öle und Fette entfernt.

Unsere Parkflächen werden zunehmend über Sandfänge und Benzinabscheider entwässert. Um eine reibungslose Funktionsfähigkeit dieser Anlagen gewährleisten zu können,

überprüfen wir diese an all unseren Standorten nach gleichen Standards. Das restliche, nicht über Regenwasserkanal oder Grundwasser abgeführte Wasser wird über die öffentlichen Schmutzwasserkanäle entsorgt. Diese unterliegen den Abwassersatzungen der jeweiligen Kommunen.

Wir streben an, die Abwassermengen an unseren Standorten so gering wie möglich zu halten. Hierfür haben wir uns bis Ende 2021 das Ziel gesetzt, an mindestens einem Standort je Region entweder den Wasserverbrauch von einem Hauptverbraucher um 20 % oder mehr zu reduzieren, das Frischwasser durch Regenwasser beziehungsweise Recyclingwasser zu ersetzen oder zu ermöglichen, dass das ursprünglich in die Kanalisation eingeleitete Abwasser in Folgeprozessen wiederverwendet oder direkt in ein Oberflächenwasser eingeleitet wird. Hierzu haben die Werke verschiedene Verfahren zur Abwasservermeidung eingeführt.

Einleitungsmengen von Abwasser

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

2018	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	1.622	107.335	0	108.957
Nordamerika	2.989	66.658	0	69.647
Europa	239.031	188.597	169.529	597.157
Lateinamerika	0	9.025	0	9.025
Afrika	0	0	0	0
Gesamt	243.642	371.615	169.529	784.786

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

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

Biodiversität

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

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

Auf diese Einflussgrößen der Biodiversität positiv einzuwirken, ist eines unserer Anliegen als international tätiges

Industrieunternehmen. Der primäre Handlungsansatz liegt für Brose in einem geringeren CO₂-Ausstoß unserer Standorte, aber auch in der Gewichtsreduktion unserer Produkte. Denn durch ein geringeres Fahrzeug-Gesamtgewicht kann auch der CO₂- und Schadstoffausstoß während des Lebenszyklus sinken, in den unsere Erzeugnisse eingebunden sind.

Darüber hinaus beteiligt sich unser Unternehmen seit einigen Jahren an einem Aufforstungsprojekt in China, um die Wüstenbildung in der Inneren Mongolei zu reduzieren. Im Jahr 2020 spendeten wir für das „Million Tree Project“ der Stiftung „Shanghai Roots & Shoots“ 6.000 Sträucher. Zudem finanzierten wir in den letzten fünf Jahren die Pflanzung von insgesamt 43.500 Sträuchern und 4.000 Bäumen. Brose setzt damit für den Umweltschutz in China ein deutliches Zeichen.

Mitarbeiter und Gesellschaft

Ideenreichtum, Innovationsfähigkeit und Technik-Kompetenz unserer Mitarbeiter bilden das Fundament für den Markterfolg und die Geschäftsentwicklung der Brose Gruppe. Als Familienunternehmen mit über 100-jähriger Geschichte ist unser Handeln von Kontinuität und Unabhängigkeit geprägt. Die langfristige und nachhaltige Orientierung unserer Gesellschafter spiegelt sich auch in einer mitarbeiter- und werteorientierten Unternehmenskultur und Personalarbeit wider. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Eigentümerfamilien persönliche Interessen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zurückstellt.

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

Neustrukturierung der Personalarbeit

Im Rahmen unseres Erneuerungsprogramms Future Brose richten wir die Personalarbeit neu aus. Dies umfasst sowohl den weltweiten organisatorischen Aufbau als auch die Art der Leistungserbringung.

Das Ziel, bis Ende des Jahres 2022 eine neue Struktur zu etablieren, wird von einer HR-Interims-Organisation vorbereitet. Sie besteht aus den HR Services, den Zentralfunktionen und den Business Partnern.

Die HR Services führen häufig wiederkehrende Tätigkeiten durch und werden durch das neue myHR-System unterstützt. Brose baut myHR schrittweise bis Ende des Jahres 2022 zur vollen Leistungsfähigkeit aus. Es soll die Kernaufgaben wie beispielsweise Vertragsmanagement und Abrechnung sowie Weiterbildungs- und Recruiting-Prozesse durch Digitalisierung vereinfachen, optimieren und standardisieren.

Die Mitarbeiter in den Zentralfunktionen befassen sich mit der Entwicklung und Einhaltung der globalen HR-Standards und -Richtlinien. Die Business-Partner beraten die Führungskräfte in Personalangelegenheiten und ihrer Rolle als Vorgesetzte. Sie treiben die Entwicklung von Talenten systematisch voran und setzen die globalen HR-Standards um.

Belegschaft und Arbeitsbedingungen

Brose überzeugt auch als innovativer Arbeitgeber. Die fortschrittlichen Personalkonzepte unseres Familienunternehmens wurden vielfach ausgezeichnet und führen regelmäßig zu guten Platzierungen in externen Arbeitgeber-Rankings. Seit Jahren zählt Brose bei Studenten und Absolventen zu den Top-100-Arbeitgebern Deutschlands. Im Jahr 2020 erhielt unsere Unternehmensgruppe nationale und internationale Arbeitgeber-Auszeichnungen. Brose schaffte es bei der Focus-Studie 2020 auf Platz Zwei der Top Automotive-Arbeitgeber Deutschlands. Eine erstmals in ihrer Art durchgeführte Stern-Studie listete unser Unternehmen unter den besten 500 Arbeitgebern Deutschlands (Automotive-Branche: 30. Rang, Gesamt-Ranking: Platz 476).

Bei der Erhebung des Wirtschaftsmagazins Focus Business und der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu wurde Brose in der Kategorie Automotive auf Platz Zwei

und im Gesamt-Ranking mit Industrieunternehmen aus 36 Branchen auf Platz 17 geführt. Als „TOP-Arbeitgeber für IT-Jobs“ wurde unser Unternehmen in einer vom Technikmagazin Chip durchgeführten Studie ausgezeichnet sowie im Automotive-Ranking auf Platz Zwei unter 32 Fahrzeugherstellern und Zulieferern gelistet. In der Studie BEST-RECRUITERS 2019/20 konnte Brose den ersten Platz in der Branche Automotive/Kfz verteidigen.

Auf internationaler Ebene erhielt das mexikanische Werk Querétaro/El Marqués vom Wirtschaftsmagazin „Expansión“ den Titel „Bestes Unternehmen 2020“ und wurde auf Rang 40 von landesweit 336 untersuchten Unternehmen geführt. Darüber hinaus bescheinigte das US-Forschungsunternehmen Talent Board Brose Nordamerika eine ausgezeichnete Bewerbererfahrung, wir gewannen damit erstmals den zugehörigen Award und belegten unter 123 nordamerikanischen Unternehmen Platz 29.

Leitlinien für Führungskultur

Brose setzt sich dafür ein, dass Führungskräfte mit bestem Beispiel vorangehen. Da Unternehmertum im Mittelpunkt der Führungskultur bei Brose steht, wurden dazu sieben Leitlinien definiert. Sie beschreiben das einheitliche Führungsverständnis in der Brose Gruppe.

Im Einzelnen geht es um Teamgeist und Offenheit, den Willen zu Verbesserungen, das Stärken wirtschaftlichen Handelns, das Fordern und Fördern von Mitarbeitern, verstärkte Kundenorientierung, vereinfachte und damit schnellere Entscheidungswege sowie bei aller Bescheidenheit die Begeisterung für unseren Erfolg. Die Leitlinien stehen für konkrete persönliche Eigenschaften und sind entsprechenden Arbeitsweisen zugeordnet. So ist eine Leistungsbeurteilung der Vorgesetzten möglich.

Um den Prinzipien des Unternehmertums Nachdruck zu verleihen, nahm Brose die Führungsgrundsätze zum Start des neuen Bewertungszeitraums im April 2020 in die persönliche Beurteilung für leitende Angestellte auf. Damit gewährleisten wir ein einheitliches Führungsverständnis in der Unternehmensgruppe und geben den Mitarbeitern Orientierung.

Beschäftigte

nach Arbeitsvertrag

	2018	2019	2020
Unbefristete Arbeitsverhältnisse	19.561	20.504	20.160
Befristete Arbeitsverhältnisse	3.714	3.167	3.270
Zeitarbeitnehmer	2.870	2.348	2.375

Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitnehmer)

	2018			2019			2020		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angestellte	6.767	2.564	9.331	6.976	2.623	9.599	6.941	2.581	9.522
Gemeinkostenlöhner	3.305	471	3.776	3.426	479	3.905	3.379	470	3.849
Fertigungslöhner	6.027	3.719	9.746	6.043	3.676	9.719	5.985	3.634	9.619
Auszubildende	350	72	422	375	73	448	375	65	440
Gesamt	16.449	6.826	23.275	16.820	6.851	23.671	16.680	6.750	23.430

Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmer)

	2018			2019			2020		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	6.521	1.875	8.396	6.558	1.885	8.443	6.336	1.773	8.109
Europa (ohne DE)	3.424	2.397	5.821	3.725	2.317	6.042	3.945	2.384	6.329
Asien*	2.704	770	3.474						
China				2.300	690	2.990	2.334	659	2.993
Ostasien				150	66	216	156	67	223
Nordamerika	3.469	1.678	5.145	3.769	1.780	5.549	3.632	1.767	5.399
Südamerika	331	108	439	318	113	431	277	100	377
Gesamt	16.449	6.826	23.275	16.820	6.851	23.671	16.680	6.750	23.430

* ab 2019 separat berichtet für China und Ostasien

Neueintritte*

nach Alter

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %
Unter 20	222	62,2	250	59,4	227	51,4
20-29	1.484	26,9	1.214	23,0	922	19,2
30-39	1.087	18,8	769	9,6	581	7,3
40-49	441	8,6	312	6,2	335	6,5
50-59	160	4,3	118	3,1	85	2,2
Ab 60	11	1,5	11	1,4	9	1,0
Gesamt	3.405	14,6	2.674	11,5	2.159	9,4

Neueintritte*

nach Geschlecht

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %
Männlich	2.354	14,3	1.925	11,6	1.476	9,0
Weiblich	1.051	15,4	749	11,2	683	10,3
Gesamt	3.405	14,6	2.674	11,5	2.159	9,4

Neueintritte*

nach Regionen

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %	Absolut	Anteil an genann-ten Belegschafts-gruppen in %
Deutschland	693	8,3	486	5,8	205	2,5
Europa (ohne DE)	874	15,0	742	12,9	981	16,2
Asien**	541	15,6				
China			270	9,5	231	8,1
Ostasien			33	15,3	22	9,9
Nordamerika	1.219	23,7	1.073	19,3	686	12,7
Südamerika	78	17,8	70	16,2	34	9,0
Gesamt	3.405	14,6	2.674	11,5	2.159	9,4

* alle Angaben zu Ein- und Austritten ohne Joint Ventures

** ab 2019 separat berichtet für China und Ostasien

Austritte*

nach Alter

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %
Unter 20	22	6,6	67	15,9	64	14,5
20-29	990	18,4	1.069	20,3	1.027	21,4
30-39	868	11,7	962	12,1	935	11,7
40-49	447	9,1	480	9,5	474	9,2
50-59	193	5,5	255	6,0	231	6,1
Ab 60	122	18,0	200	25,5	189	22,0
Gesamt	2.642	11,9	3.003	12,9	2.920	12,7

Austritte*

nach Geschlecht

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %
Männlich	1.756	11,2	2.046	12,4	1.955	11,9
Weiblich	886	13,5	957	14,3	965	14,6
Gesamt	2.642	11,9	3.003	12,9	2.920	12,7

Austritte*

nach Region

	2018		2019		2020	
	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %	Absolut	Anteil an genann- ten Belegschafts- gruppen in %
Deutschland	296	3,6	421	5,0	395	4,9
Europa (ohne DE)	923	16,6	899	15,6	992	16,3
Asien**	439	13,8				
China			371	13,1	292	10,3
Ostasien			24	11,1	13	5,8
Nordamerika	917	19,0	1.183	21,3	1.137	21,1
Südamerika	67	15,7	105	24,4	91	24,1
Gesamt	2.642	11,9	3.003	12,9	2.920	12,7

* alle Angaben zu Ein- und Austritten ohne Joint Ventures

** ab 2019 separat berichtet für China und Ostasien

Leistung, Vergütung und faire Entlohnung

In allen Gesellschaften der Brose Gruppe erhalten unsere Mitarbeiter Vergütungen und Zusatzleistungen unabhängig von Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder länderspezifischen Charakteristika. Unsere Vergütungspolitik richtet sich nach dem Marktgehalt der jeweiligen Stellenwertigkeit, die mittels der Hay-Stellenbewertungssystematik ermittelt wird, und der individuellen Leistung des Stelleninhabers.

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

Im Berichtsjahr hat Brose die über 1.000 außertariflichen (AT-) Mitarbeiter der Unternehmensgruppe darüber informiert, dass sich für sie die Vergütungssystematik ab Januar 2021 ändert. Bislang gab es weltweit unterschiedliche Regelungen der AT-Vergütung. Dies führte zu ineffizienten Prozessen und Intransparenz.

Mit der Harmonisierung der Vergütungskomponenten ist nun die Basis für eine einheitliche Vergütung gelegt, die dem Industrie-Standard entspricht. Eine durchgängige Koppelung der Erfolgsbeteiligung an das Gesamtergebnis der Gruppe stärkt das unternehmerische Handeln. Mit der global vereinheitlichten Erfolgsbeteiligung wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und die gemeinsame Arbeit für den Unternehmenserfolg gefördert. Die Einbeziehung der persönlichen Ziele betont zudem das eigene Engagement.

Für Gehaltsveränderungen werden die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie die individuelle Leistung des Mitarbeiters zugrundegelegt. Hierzu setzen wir in der Brose Gruppe auf jährliche Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungs-Gespräche. Vorgesetzte bewerten ihre Mitarbeiter auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen vertrauliche Feedback-Gespräche. An diesem Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess nehmen weltweit fast 9.200 Mitarbeiter sowie Führungskräfte vorwiegend aus Entwicklung und Verwaltung teil. Rund 74 % der Beteiligten waren im Jahr 2020 männlich und 26 % weiblich. Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitern klare, eindeutige, zu bewältigende und motivierende Aufgaben sowie erreichbare Ergebnisse.

Als Familienunternehmen sind wir uns der Verantwortung für unsere Beschäftigten besonders bewusst. Betriebliche Veränderungen teilen wir unseren Mitarbeitern daher so früh wie möglich mit und unterstützen diese aktiv bei der Qualifizierung für neue Tätigkeiten innerhalb der Brose Gruppe oder dem Wechsel in eine neue Beschäftigung. Wir legen großen Wert auf einen lebendigen internen Arbeitsmarkt (IAM). Seine Bedeutung ist angesichts der Umsetzung von Future Brose im Berichtsjahr noch gewachsen. Denn infolge des Erneuerungsprogramms werden Zentral- und Geschäftsbereiche verschlankt sowie Stellen an Hochlohnstandorten in Westeuropa, Nordamerika und China reduziert.

Zugleich investiert Brose in neue Technologien und Geschäftsfelder und baut neue Positionen vorwiegend in Ländern mit niedrigeren Lohnkosten auf. Hier bietet der IAM Mitarbeitern, die neue Herausforderungen suchen, sich weiterentwickeln oder beruflich verändern wollen, attraktive berufliche Chancen. Deshalb haben wir bestehende Abläufe des IAM optimiert und das globale Stellenangebot auf einer neuen Online-Plattform im Intranet zusammengeführt. Bis Ende des Jahres 2020 gab es auf der IAM-Plattform im Intranet rund 91.700 Stellenaufrufe von Mitarbeitern zu offenen Positionen. Die HR-Abteilungen bearbeiteten etwa 2.000 interne Bewerbungen, und mehr als 550 Mitarbeiter haben eine neue, zukunftsorientierte Aufgabe übernommen. Somit fördert der IAM eine offene Wechselkultur und trägt zur langfristigen Mitarbeiterbindung bei.

Attraktive Zusatzleistungen und Prämien

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

Unter dem Motto „Fit bleiben, die Umwelt schonen und Geld sparen“ bietet Brose seinen Mitarbeitern an den deutschen Standorten ein e-Bike-Leasing an. In Zusammenarbeit mit einem Leasingpartner können unsere Mitarbeiter die Fahrräder Mehrwertsteuerfrei erwerben. Durch Bezahlung der Leasingrate über das Bruttoeinkommen er-

zielen sie steuerliche Vorteile. Dies trifft ebenfalls auf ein Auto-Leasing zu, welches das Unternehmen seinen Beschäftigten ergänzend anbietet.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bezogen auf das Jahresbrutto-Einkommen beträgt das Einkommensverhältnis von Frauen zu Männern über alle Mitarbeitergruppen hinweg mehr als 90 %. Unterschiede sind auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen, die sich auf die Höhe des Entgelts auswirken. Bei der Berechnung des Einkommensverhältnisses wurden die drei Hauptgeschäftsstandorte Coburg, Bamberg und Würzburg mit insgesamt über 6.900 Mitarbeitern einbezogen. Hierbei sind ausschließlich Stammbeschäftigte erfasst. An diesen Standorten mit rund 27 % unserer Mitarbeiter finden Tarifverträge unmittelbar Anwendung oder wirken nach. [GRI 102-41]

Soziale Angebote im Fokus

Brose überprüft kontinuierlich sein Angebot an freiwilligen Sozialleistungen. Besonderes Augenmerk richten wir hierbei auf Aspekte der Familienfreundlichkeit. Wertvolle Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung unserer Angebote liefert uns die Auditierung durch die Zertifizierungsgesellschaft „berufundfamilie“. Seit 2010 führen wir mit diesem unabhängigen Partner regelmäßige Rezertifizierungen mit verbindlichen Zielvereinbarungen durch. Im Berichtsjahr legten wir den Fokus auf die regionale Vernetzung von Familienangehörigen rekrutierter Fachkräfte beziehungsweise entsendeter Expats und die Planung von Aktivitäten angesichts der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie.

Wir setzen uns für eine ausgewogene Work-Life-Balance ein. So ist der Brose Kids Club das Kernstück unserer angebotenen Kinderbetreuung. Er ist am Stammsitz Coburg und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in tschechischen Ostrava etabliert. Allein an diesen beiden Standorten sind insgesamt rund 6.000 Mitarbeiter beschäf-

tigt. Die Bildungs- und Betreuungseinrichtungen in Coburg und Ostrava können Mitarbeiterkinder von sechs bis 14 Jahren besuchen. Ebenfalls im Angebot ist eine Betreuung von Kleinkindern bis zum Alter von drei Jahren. Unsere Familienfreundlichkeit trägt wesentlich zur Mitarbeiterbindung und einer höheren Arbeitgeberattraktivität bei. Deshalb planen wir, den Kids Club unter Berücksichtigung standortspezifischer Rahmenbedingungen bis 2025 an den Standorten Bamberg, Prievidza (Slowakei) und Pančevo (Serbien) zu etablieren.

Bewährt hat sich das an den fränkischen Standorten vom Sozial- und Gesundheitsmanagement eingeführte Projekt „FamilyNet“. Ergänzend zur gezielten Einarbeitung von Impats (ausländischen Mitarbeitern), Rückkehrern aus dem Ausland sowie neuen Mitarbeitern unterstützt FamilyNet die Familienangehörigen dieser Mitarbeiter auch im privaten Umfeld. Ziel ist, dass diese sich in ihrer neuen Umgebung nachhaltig sozial integrieren. So verstärkt sich die Bindung von Fachkräften, weil deren Familien sich schneller in einem fremden Umfeld zurechtfinden. Trotz erschwelter Bedingungen durch die Corona-Pandemie konnten wir im Berichtsjahr an den Standorten Coburg und Bamberg 14 Familien unterstützen.

Pensionsplan

Die Verbindlichkeiten aus dem Pensionsplan betrugen zum 31.12.2020 für die Brose Gruppe weltweit 775 Mio. € (nach IFRS). Die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge in Deutschland erfolgt durch Direktzusagen, deren Höhe abhängig vom gewählten Versorgungsplan und der Mitarbeitergruppe ist. Auf Arbeitnehmerseite wird die betriebliche Altersvorsorge abhängig von der gesetzlich zulässigen Höchstumwandlungsgrenze aus dem Entgelt finanziert. Das Altersvorsorgemodell außerhalb Deutschlands sieht eine Kombination aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen im Rahmen der Deferred Compensation (Gehaltsumwandlung) mit Versicherungslösungen vor.

Systematische Mitarbeiterentwicklung

Wir legen großen Wert auf die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot unterstützt alle Mitarbeitergruppen bei ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung. Es besteht aus verschiedenen Formaten wie Präsenzs Schulungen, Webinaren und E-Learnings zum Auf- und Ausbau der Produkt-, Methoden-, Führungs- und Sprachkompetenz. Ergänzend bietet eine Dokumentenbibliothek etwa 825 Schulungsunterlagen und Anleitungen zum flexiblen Selbststudium. Im Jahr 2020 lag die Anzahl für Weiterbildungen, die über das Learning Cockpit gebucht wurde, bei insgesamt 69.000 Mitarbeiterstunden. Zusätzlich stellten fachliche Unterweisungen am Arbeitsplatz und die Teilnahme an E-Learnings die fachliche Qualifizierung sicher.

Potenzialträger bereiten wir bedarfsgerecht in lokalen, regionalen und globalen Förderprogrammen auf die Übernahme größerer Verantwortung vor. Die Maßnahmen vermitteln den Teilnehmern erforderliche Fähigkeiten, um Führungsaufgaben bei Brose erfolgreich zu übernehmen. Zusätzlich werden engagierte Mitarbeiter unabhängig vom Bildungsstand in unserem Familienunternehmen über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg beruflich gefördert. Ergänzend unterstützen lokale Qualifizierungsprogramme, Meisterlehrgänge sowie berufsbegleitende Masterstudiengänge die Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

Unser Angebot an kostenpflichtigen Klassenraumtrainings mit externen Trainern fokussierten wir inhaltlich auf die Anforderungen des Erneuerungsprogramms Future Brose sowie die Erfüllung gesetzlicher Auflagen beziehungsweise geschäftskritischer Ansprüche. Die Trainings betrafen insbesondere die Führungskräfteentwicklung, das Change Management und obligatorische Schulungsmaßnahmen. Parallel dazu entwickelte Brose das Online-Schulungsangebot vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie weiter und stellte neue Webinare, Lernvideos sowie E-Learnings bereit. Dementsprechend veränderte sich das Verhältnis von Präsenzs Schulungen und Online-Formaten deutlich. Im ersten Quartal 2020 betrug es durchschnittlich 75 % zu 25 %, im vierten Quartal bereits 46 % zu 54 %.

Vielfältige Karrierewege

Unser Unternehmen bietet Mitarbeitern neben der Führungslaufbahn auch Fach- und Kundenprojektleiter-Laufbahnen an. Das Laufbahnkonzept bietet Chancengleichheit und ist flexibel auf die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter abgestimmt: Sie können jederzeit die Lauf-

bahn wechseln und neue berufliche Ziele erreichen. Eigene Förderprogramme für Kaufleute und Fachinformatiker vervollständigen den Karrierebaukasten.

Zur individuellen beruflichen Entwicklung erhalten alle Mitarbeiter regelmäßig Rückmeldung zu ihrer Leistung. Für die Angestellten weltweit – rund 36 % der Gesamtbelegschaft – erfolgt dies im Rahmen des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM). Die dafür angewandte Vorgehensweise ist für die Mitarbeiter einsehbar. Ein vereinfachter Prozess wird im gewerblichen Bereich durchgeführt. Für die frühzeitige Besetzung von Schlüsselpositionen in Verwaltung wie Fertigung liefert der PTM-Prozess Transparenz über Leistungs- und Potenzialträger in der Brose Gruppe.

Ausbildung: Fundament für die Zukunft

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

Seit über 90 Jahren bildet Brose aus – im Berichtsjahr sind es mehr als 470 Auszubildende und duale Hochschulstudenten, die bei Brose einen Beruf erlernen. Davon befindet sich fast ein Drittel an ausländischen Standorten in den USA, Mexiko, China, Brasilien, Kanada, Frankreich, Spanien, Tschechien, der Slowakei und Großbritannien. Das Ausbildungsangebot umfasst zwölf gewerblich-technische und kaufmännische Berufe.

Zur Deckung des hohen Bedarfs an qualifizierten Mitarbeitern hat Brose im slowakischen Werk Prievidza stark investiert und am Standort eine moderne Ausbildungsstätte eingerichtet. Seit 2019 werden hier angehende Mechatroniker und Industriemechaniker ausgebildet, betreut von vier Ausbildern. Knapp 30 der rund 100 Auszubildenden werden ab Herbst 2021 dem Werk als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Mit der Einführung einer dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild ist Brose Vorreiter in der Region und verfügt damit über einen weiteren Pluspunkt als attraktiver Arbeitgeber.

Im Rahmen von Future Brose passten wir im Berichtsjahr das Ausbildungsportfolio an, um den Anforderungen im Unternehmen bedarfsgerecht auch künftig Rechnung zu tragen. Das Erneuerungsprogramm eröffnet dem Nachwuchs neue berufliche Einsatzmöglichkeiten im In- und Ausland.

Beispielsweise erweiterten wir das Angebot in der dualen Berufsausbildung um die neuen Fachrichtungen „Data Science“ im Studiengang Wirtschaftsinformatik und „Embedded Systems“ im Studiengang Elektrotechnik. Mit diesen Qualifikationen sind unsere Auszubildenden gut für den Arbeitsmarkt in der IT und Elektronik vorbereitet. Zudem richteten wir den Ausbildungsberuf Fachinformatiker inhaltlich neu aus.

Kompetenzaufbau in der Fertigung

Um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Werke und die Attraktivität als Arbeitgeber in der Produktion zu stärken, setzen wir im Rahmen des Projekts „Fabrik 2025“ schrittweise Personalmaßnahmen um. Im Fokus stehen Führung

und Qualifikation von Mitarbeitern, Arbeitsumfeld sowie demografische Entwicklung.

Dazu haben wir das Qualifizierungsprogramm „PTM für Werker“ etabliert. Das Performance- und Talentmanagement-Programm erleichtert es Führungskräften in Fertigungsstätten, künftige Fach- und Führungskräfte in jeder Karrierestufe zu entdecken und zu fördern. Im Zuge des Programms werden fachliche, persönliche und methodische Qualifikationen erworben. Zudem planen wir für das Jahr 2021 ein Pilotprojekt für unsere Auszubildenden, um sie für den Umweltschutz zu sensibilisieren.

Um Mitarbeiter motiviert zu halten und Fehlzeiten wie auch Mitarbeiterfluktuation an den Standorten beziehungsweise in den Regionen nachhaltig auf Werte unter dem Marktdurchschnitt zu reduzieren, legen wir in den kommenden Jahren im Zuge der Realisierung der Fabrik 2025 Schwerpunkte auf neue Karrierewege für Fertigungsmitarbeiter und eine ebenso attraktive wie gesunde Arbeitsumgebung.

Vielfalt im Unternehmen

Unsere Unternehmensgruppe ist auf fast allen Kontinenten dieser Welt präsent. Rund 67 % der Belegschaft ist an ausländischen Standorten tätig. Gemeinsam repräsentieren wir 87 Nationen mit ihren vielfältigen Kulturen und Wertvorstellungen. Diese Vielfalt verstehen wir als Chance, jeden Tag Neues zu lernen. Mit ihr einher geht unsere international organisierte Zusammenarbeit, die auch ausländische Kunden und Geschäftspartner einbezieht. Dazu sind von jedem Einzelnen Offenheit, vernetztes Denken und Handeln gefordert.

Die Vielfalt spiegelt sich auch in der Förderung und Weiterentwicklung aller Beschäftigten wider – unabhängig von Alter oder Geschlecht. Um den Frauenanteil speziell in den technischen Bereichen zu erhöhen, unterstützt Brose seit Jahren Maßnahmen, durch die das Interesse des weiblichen Nachwuchses an technischen Berufsbildern frühzeitig geweckt wird.

Das Angebot reicht von Orientierungsinitiativen zur Berufswahl für Schülerinnen über Praktika oder Studien- und Diplomarbeiten für angehende Ingenieurinnen bis hin zur Unterstützung junger Mitarbeiterinnen durch erfahrene weibliche Führungskräfte. Durch Teilnahme an unserem internationalen Entwicklungsprogramm „Talent Circle“ oder unserem dreistufigen Laufbahnkonzept können sich Frauen wie Männer in verantwortungsvolle Fach- und Führungspositionen hinein entwickeln.

Zusammenarbeit im globalen Team

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

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter über eine ausgeprägte globale Orientierung verfügen, um erfolg-

reich zusammenzuarbeiten und effektiv handeln zu können. Das beinhaltet ein Verständnis für andere Kulturen und die Fähigkeit, mit Mehrdeutigkeiten und Unterschieden umzugehen. Diesbezüglich führen wir maßgeschneiderte interkulturelle Trainings durch.

Die Anstrengungen von Brose Nordamerika sind an dieser Stelle hervorzuheben. Das Unternehmen unterstreicht sein Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Integration durch eine Partnerschaft mit dem Center for Automotive Diversity and Inclusion (CADIA). Der gemeinnützige Verein unterstützt die Entwicklung von Talenten in Automobil- und Mobilitätsorganisationen, um in diesen Unternehmen einen fairen und offenen Umgang zu fördern. CADIA stellt im Rahmen der Zusammenarbeit Ressourcen und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Brose Mitarbeiter bereit.

Brose Nordamerika richtete darüber hinaus ein internes Team ein, das antirassistische Programme an seinen Standorten umsetzt. Darüber hinaus leistete das Unternehmen zur Unterstützung der Beseitigung von rassistisch begründeten Ungerechtigkeiten eine Geldspende an den NAACP Legal Defense and Education Fund.

Diskriminierungsfälle können über das Hinweisgebersystem der internationalen Brose Gesellschaften, wenn gewünscht auch anonym, gemeldet werden. Allen Mitarbeitern steht zudem die Möglichkeit offen, sich auch an eine Vertrauensperson ihrer Wahl wie den Vorgesetzten, HR-Business-Partner, die Arbeitnehmervertretung oder den zuständigen Compliance-Beauftragten zu wenden.

Diskriminierungsvorfälle in Deutschland sind nicht bekannt, ebenso liegen zentral weder Erhebungen noch Erkenntnisse über relevante Vorfälle an unseren ausländischen Standorten vor. Wertschätzung gegenüber jeglicher Andersartigkeit ist unserem Verständnis nach Schlüssel für den weltweiten Geschäftserfolg. Dies dokumentieren wir auch ausdrücklich in unseren Unternehmensgrundsätzen, insbesondere unter „Respect“.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei Brose und unsere betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zielen darauf ab, Ressourcen und Resilienzen bei unseren Mitarbeitern auf- und auszubauen. Dabei bezieht sich das BGM auf evaluierte Prozesse (Steuer- und Arbeitskreise), eine leitgebende Kultur (Leitbild Gesundheit) und eine verantwortungsbewusste Führung (Leitlinien F.I.R.S.T.). Unser zertifiziertes Sozial- und Gesundheitsmanagement verbindet sozial-integrative Mitarbeiter- und Familienangebote mit präventivem und akutem Gesundheitsmanagement.

Darüber hinaus sind wir Träger des „Corporate Health Excellence Awards“ (EUPD Research – Handelsblatt) und Mitglied im ddn (Deutsches Demografie Netzwerk). Wir verfolgen das Ziel, durch präventive und reaktive Gesundheitsförderung physische und psychische Belastungen unserer Mitarbeiter zu minimieren und gleichzeitig das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu schärfen.

Die BGF bezieht sich sowohl auf das Verhalten unserer Beschäftigten (Verhaltensprävention), als auch auf eine positive Arbeitsumgebung (Verhältnisprävention). Dies geschieht beispielsweise durch

- konzertierte Einzelaktionen wie Vorträge, Workshops, Aktionstage
- nachhaltige Gesundheitsprogramme wie Brose Check-Up, MobilCheck, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, betriebliches Eingliederungsmanagement
- Vorträge beziehungsweise Fortbildungen
- Einsatz von Gesundheitspromotoren oder soziale Maßnahmen wie systemisch orientierte Mitarbeiterberatung und andere Angebote zur Konfliktlösung wie Mediation.

Unser Angebot ist allen Mitarbeitern zugänglich. Wir informieren darüber über mehrere Kanäle wie die myBrose-App, unser Intranet, Aushänge und Gesundheitspromotoren.

Arbeitsmedizin, Physiotherapie und Betriebssport

Die gesetzlichen Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Versorgung unserer Mitarbeiter zielen insbesondere auf bedarfsgerechte Angebote für präventive Gesundheitsmaßnahmen ab. Unser Closed-Loop-Activity-Program (CLAP) bildet für Mitarbeiter einen Kreislauf aus Prävention, Akutversorgung und Rehabilitation. Von der Diagnose bis zur Behandlung stärken wir im Netzwerk aus arbeitsmedizinischer Versorgung, physiotherapeutischer Nachbehand-

lung und psychosozialer Begleitung die Regeneration, verkürzen Laufwege und erhalten so die Arbeitskraft aller Mitarbeiter langfristig.

Wir motivieren unsere Arbeitnehmer regelmäßig zur Teilnahme an sportlichen Aktivitäten im Betrieb. Diese Angebote erhöhen das körperliche Aktivitätsniveau und stärken die Eigenverantwortung der Belegschaft für ihre Gesundheit. Das Brose Betriebssportangebot spricht Produktionsmitarbeiter sowie Angestellte gleichermaßen an. Der langjährig etablierte Betriebssport wird in unserer Unternehmensgruppe kontinuierlich weiterentwickelt und ist im jährlichen Betriebssportkalender allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich.

Arbeitsunfälle vermeiden

Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle in Fertigung und Verwaltung zu vermeiden. Hierzu 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 überprüft und sichergestellt.

Arbeitsunfälle, die sich trotz der Präventivmaßnahmen ereignet haben, werden von den Vorgesetzten erfasst und gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und im Bedarfsfall mit weiteren Spezialisten wie den Betriebsärzten analysiert. Beinahe-Unfälle und unsichere Situationen können an bestimmten Standorten sogar vom Mitarbeiter selbst über die myBrose-App gemeldet werden.

In der gruppenweiten Unfallstatistik werden die Unfälle aller Brose Mitarbeiter sowie die der Leiharbeiter und temporären Mitarbeiter berücksichtigt. Ausgenommen hiervon sind Unfälle von Fremdfirmen-Mitarbeitern. Meldepflichtig sind Unfälle, die zu mehr als drei Ausfalltagen führen. Gruppenweit finden die Regelungen der deutschen Berufsgenossenschaften Anwendung. Im Berichtsjahr wurden gruppenweit 135 solcher Unfälle gemeldet. Ein Großteil der Unfälle (124) ereigneten sich in Werksfunktionen, weitere vier in den Geschäftsbereichen und sieben in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2020 gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall in der Brose Gruppe.

Steuerung durch Kennzahlen

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 bei 5,37. Europa lag mit einem Wert von 8,13 über dem Gruppendurchschnitt, während die übrigen Regionen maximal eine Tausendmannquote von 3 aufwiesen. Die Unfallschwere lag in der Gruppe bei 22,61. Die höchste Unfallschwere trat mit 42,27 in Nordamerika und die niedrigste mit 0 in Afrika und Lateinamerika auf. In der Brose Gruppe sind die Arbeitsbedingungen und die getroffenen Präventionsmaßnahmen an allen Standorten vergleichbar.

Ergonomie am Arbeitsplatz

Bei Brose steht die Gesunderhaltung der Mitarbeiter an oberster Stelle. Während des Berichtsjahrs haben wir die Ergonomie an unseren Fertigungsarbeitsplätzen weltweit weiter verbessert. Wir erreichten unser Werksziel im Bereich Ergonomie in nahezu allen Werken. Wir entlasten unsere Mitarbeiter von schwerer Arbeit, indem wir gezielt Roboter

und Automatisierung einsetzen. Im Idealfall reduzieren diese Maßnahmen zugleich die Montagezeit und erhöhen die Effizienz.

Die Fertigungsplanung des Geschäftsbereichs Interieur entwickelte im Verlauf des Jahres 2019 gemeinsam mit der Betriebsmitteltechnik Coburg ein vollautomatisiertes Verpackungskonzept, das in künftigen Kundenprojekten zum Einsatz kommen wird. Im Jahr 2020 konnte die Pilotlinie im Werk Ostrava in Betrieb genommen werden. Aufgrund der positiven Erfahrung und der erheblichen Verbesserung der Ergonomie sind bereits weitere Projekte in Planung.

Um unsere globalen Standorte und deren 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.

Um die auf unsere Mitarbeiter wirkenden physischen Kräfte bereits im Vorfeld zu reduzieren, führten wir in den Geschäftsbereichen Interieur und Exterieur Messungen mit einem Kraftmesshandschuh durch. Somit konnten wir zu hohe Kräfte konstruktionstechnisch nachbessern und reduzieren.

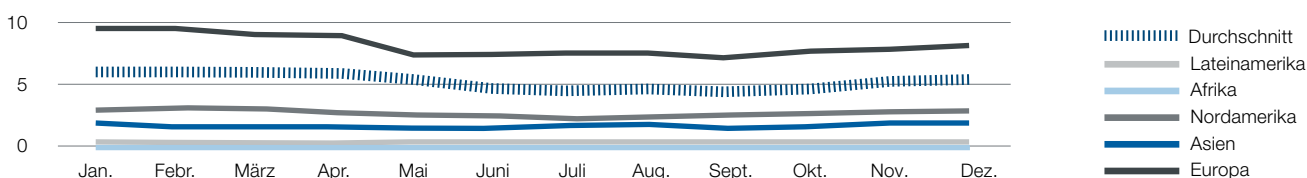
Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

	2018		2019		2020	
	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	157	22	140	25	115	21
Nordamerika	26	25	20	15	15	42
Lateinamerika	1	5	0	0	0	0
Asien	10	28	9	28	5	9
Afrika	0	0	0	0	0	0
Gesamt	194	23	169	25	135	23

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2020

nach Regionen



Gesellschaftliches Engagement

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Unser Familienunternehmen fördert Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu kooperierten wir 2020 mit Partnern, Initiativen und Institutionen in 20 Ländern. Bei der Sicherung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Brose spielt unser öffentliches und soziales Engagement eine wichtige Rolle. Unsere Gesellschafter legen Wert darauf, Brose als Förderer sozialer, schulischer und kultureller Projekte zu positionieren. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation und der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unser Geschäft passten wir im Berichtsjahr den finanziellen Umfang unseres Engagements an. In Summe reduzierten wir unsere Aufwendungen um 30 % gegenüber Plan.

Sport

Im Sport zählen Talent, Einsatzwille, Ehrgeiz, Disziplin, Leidenschaft und Teamgeist. Das sind Eigenschaften, die auch in unserem Unternehmen und in der Automobilindustrie gefordert sind. Mit dem Sport-Sponsoring wollen wir leistungsorientierte sowie sportlich eingestellte Menschen auf uns aufmerksam machen und als Mitarbeiter für Brose gewinnen.

So begleiten wir etwa den Tennisspieler Kevin Krawietz seit seinem 16. Lebensjahr. Systematisch arbeitet sich der Junior-Wimbledon-Gewinner von 2009 in der Weltrangliste nach oben. Mit einer souveränen Leistung gelang ihm 2020 eine sportliche Sensation: Der Coburger und sein Doppelpartner Andreas Mies schafften die Titelverteidigung bei den French Open. Krawietz und Mies sind seit 1968 erst das vierte Herren-Duo, dem eine erfolgreiche Titelverteidigung in Paris gelang.

Das Engagement im Basketball entspricht dem Selbstverständnis von Brose. Der Sport fasziniert durch hohe Dynamik, perfektes Timing und präzise Abläufe. Durch unsere Unterstützung der Clubs in Bamberg, Bayreuth, Würzburg und Coburg haben wir dazu beigetragen, dass sich Franken zu einer Hochburg des deutschen Spitzenbasketballs entwickelt hat.

Zudem engagieren wir uns im Motorsport und fördern etwa Rallye-Talente wie Dominik und Patrik Dinkel sowie den ehemaligen Formel-1-Piloten Tiago Monteiro. Der von Brose geförderte Rennfahrer und Markenbotschafter Christian Engelhart zeigte eine durchweg hervorragende Leistung. Mit drei Siegen in 14 Rennen ließen er und sein Teamkollege Michael Ammermüller die Konkurrenz hinter sich. Sie krönten

ihre erste gemeinsame Saison mit der Meisterschaft der GT Masters 2020.

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.

Jedes Jahr zeichnet der Wissenschaftliche Arbeitskreis der Universitäts-Professoren der Kunststofftechnik (WAK) zukunftsweisende Master- oder Doktorarbeiten seines Fachbereichs aus. Mit unserem Engagement im WAK fördern wir zugleich den Kontakt zu heutigen und zukünftigen Spezialisten auf diesem Gebiet. Auch aus unternehmerischem Interesse an der Kunststoffforschung stiften wir seit 2007 zwei der WAK-Preise, die jedes Jahr im Oktober für Arbeiten verliehen werden. Im Jahr 2020 prämierte Brose die Masterarbeit eines Absolventen der Universität Erlangen-Nürnberg (Lehrstuhl für Kunststofftechnik) mit 3.500 Euro und die Dissertation eines Doktoringenieurs der Technischen Universität Dresden (Institut für Leichtbau und Kunststofftechnik) mit 5.000 Euro.

Auch in China unterstützen wir die Bildung des Nachwuchses. Bereits seit 2016 besteht dort die Partnerschaft zwischen Brose und der Hilfsorganisation „Gesanghua Education's Aid“. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit entstand an der Qinghai Huangnan No. 2 National Middle School die „Brose Class“, um von Armut betroffene Schüler während ihrer Schulausbildung zu fördern. Im Rahmen von Stipendien finanziert Brose die Schulbildung von 30 Mädchen und Jungen in dieser Klasse. Die jungen Menschen erhalten so die Chance auf Bildung sowie eine Perspektive für ihre Zukunft.

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.

Während der Corona-Pandemie half unser Unternehmen dabei, die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen. In Pančevo (Serbien) spendete Brose dem Public Health Institute

medizinische Apparaturen zur Durchführung von PCR-Tests. Die Einrichtung analysiert die Proben des gesamten Südbanats, einer Region mit rund 300.000 Einwohnern. Durch die Spende verdoppelte sich die Testkapazität. In der Gemeinde Anting in China stellten wir dem Gesundheitsamt medizinisches Material wie Thermometer, Desinfektionsmittel und Schutzkleidung zur Verfügung.

Kultur

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

Seit 2005 fördert Brose die „Bamberger Symphoniker“, die als Kulturbotschafter Deutschlands regelmäßig weltweit unterwegs sind. Mit unserem Engagement wollen wir vor allem junge Menschen an klassische Musik heranzuführen – zum Beispiel durch vergünstigte Konzerte für Studenten. An der „Mahler Competition 2020“ der Bamberger Symphoniker, einem der weltweit wichtigsten Wettbewerbe für Nachwuchsdirigenten, beteiligten sich 336 junge Dirigenten aus 54 Nationen.

Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

	2018	2019	2020
Sport	17.401	7.608	5.859
Bildung	502	415	275
Kultur	315	222	207
Soziales	207	265	245
Gesamt	18.426	8.510	6.586

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der Global Reporting Initiative (GRI) der „Brose Nachhaltigkeitsbericht 2020“ in deutscher Version vor. Dabei bestätigte das GRI Services Team die korrekte Positionierung der ‚Materiality Disclosures‘ [GRI 102-40 bis GRI 102-49] im Bericht.

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 101	Grundlagen 2016		
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
	Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	5	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5/6, 18	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	5	
GRI 102-4	Betriebsstätten	5/6	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
GRI 102-6	Bediente Märkte	6	
GRI 102-7	Größe der Organisation	5/6	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	5	
GRI 102-9	Lieferkette	16/17	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	8	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	23	
GRI 102-12	Externe Initiativen	8	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8	
	Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	
	Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7, 9-11	
	Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	5, 9/10	
	Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	10, 17	
GRI 102-41	Tarifverträge	41	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	10, 17	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10, 17	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	10, 17	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	10	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	10	
GRI 102-48	Neudarstellung der Informationen		Keine
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine
GRI 102-50	Berichtszeitraum	3	

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	3	
GRI 102-52	Berichtszyklus	3	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	54	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	49	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	49-53	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Keine Prüfung
Wesentliche Themen			
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	5	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6, 48	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	41	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	8	
GRI 202	Marktpresenz 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	41	
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	41	
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	8	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	8	
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	15-17	
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	16/17	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7,11	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	11	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	11/12	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7/11	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	11/12	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	12/13	
GRI 207-1	Steuerkonzept	12/13	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	12/13	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	13	
GRI 207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden.

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	9, 15/16, 23/24, 29	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	29	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 9, 15/16, 20, 23-25	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25	
GRI 302-3	Energieintensität	25	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	25	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	18, 20, 25	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	9, 15/16, 23/24, 32-34	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	15/16, 32-34	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	34	
GRI 303-5	Wasserverbrauch	32/33	
GRI 304	Biodiversität 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	9, 35	
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	35	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 9, 15/16, 18, 20-25, 32	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope-1)	26/27	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope-2)	27	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope-3)	28	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	28	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	26	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 9, 15/16, 23/24, 30	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	30/31	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30/31	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	30	
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 12	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	12	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 15-17	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	15/16	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	36/37	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	38/39	
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	40	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	40	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 9, 45/46	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45/46	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	45/46	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	45/46	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45/46	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	45/46	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	45/46	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	45	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	45/46	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	36/37, 42/43	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	42	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	36, 42/43	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	40/41, 44	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 37, 44	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	40/41	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11, 40/41, 44	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44	
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16	
GRI 407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	16	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10, 15-17	
GRI 408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	15/16	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10, 15-17	
GRI 409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	15/16	
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10, 15-17	
GRI 412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	15/16	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	8, 47/48	
GRI 413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	8, 47/48	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 11, 15-17	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	15-17	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	18/19, 23	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	18/19, 23	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13/14	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	14	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 11/12	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	11/12	

Impressum

Herausgeber

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

Kontakt

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

Konzeption und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

akzente kommunikation und beratung gmbh, München
akzente.de

Layout und Satz

Grafikdesign Annett Czaplá

Bildnachweise

Alle Bilder: Brose