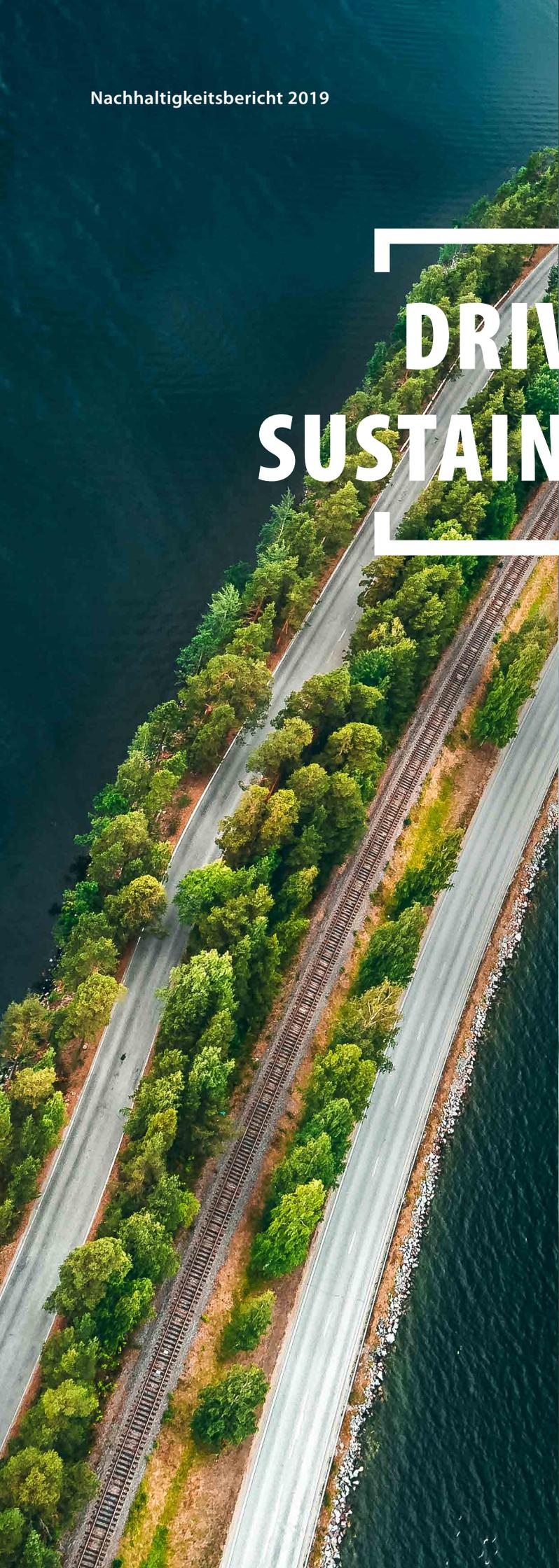


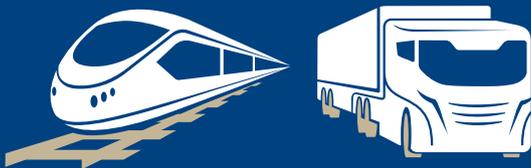
# DRIVING SUSTAINABILITY



**KNORR-BREMSE**

## PROFIL

---



### AUF EINEN BLICK

**Knorr-Bremse ist Weltmarktführer für Brems- und weitere Systeme für die Schienen- und Nutzfahrzeugbranche. Wir treiben Innovationen für nachhaltige Systemlösungen in der Mobilität voran. Jeden Tag und weltweit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu mehr Sicherheit, Effizienz und Zuverlässigkeit auf Schiene und Straße.**

### GESCHÄFTSBEREICHE

**Knorr-Bremse hält im Bereich Bremssysteme für Schienenfahrzeuge weltweit einen Marktanteil von rund 50% und bei pneumatischen Bremssystemen für Nutzfahrzeuge von rund 42%. Auch bei anderen Systemen wie Tür- oder Klimasystemen für Schienenfahrzeuge oder Fahrerassistenzsystemen für Nutzfahrzeuge nimmt das Unternehmen führende Marktpositionen ein.**

### ÜBER DIESEN BERICHT

Unser Nachhaltigkeitsbericht (bis Berichtsjahr 2018 UN Global Compact Fortschrittsbericht) informiert unsere Stakeholder seit 2011 über die Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Knorr-Bremse. Der Bericht beschreibt den Einfluss des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft und zeigt zentrale Kennzahlen sowie Ziele und Maßnahmen, mit denen Knorr-Bremse seine Nachhaltigkeitsaktivitäten steuert. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2019. Wo verfügbar, werden Vergleichsdaten aus dem Vorjahr angegeben. Die Berichterstattung erfolgt jährlich, der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich im April 2021 veröffentlicht.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet gleichzeitig den gesetzlich geforderten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Knorr-Bremse Group, gesteuert durch die Knorr-Bremse AG, gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. § 289b bis 289e HGB. Die zu berichtenden Inhalte wurden 2019 mittels einer Wesentlichkeitsanalyse unter Beachtung der Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) definiert (siehe Seite 14). Der

Bericht umfasst die im Konzernabschluss vollkonsolidierten Tochterunternehmen. Betreffen Inhalte nur einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht. Die im Sinne von § 289c HGB wesentlichen nichtfinanziellen Inhalte im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Berichts wurden von der KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AG geprüft (limited assurance) und sind seitlich durch Strichlinien [ ] (im Fließtext) und mit ✓ (für Grafiken und Diagramme) gekennzeichnet. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind, außer in den Abschnitten „Über Knorr-Bremse“ (Seite 4) und „Compliance und Risikomanagement“ (Seite 20), nicht Bestandteil der Prüfung.

### REDAKTIONELLE HINWEISE

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen durchgängig die männliche Form verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter. Redaktionsschluss war der 2. April 2020. Der Nachhaltigkeitsbericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

# Inhalt

## 02 VORWORT

---

## 04 ÜBER KNORR-BREMSE

---

## 06 STRATEGIE UND MANAGEMENT

- 09 Grundsätze und Prozesse für Strategie und Management
  - 10 Corporate Responsibility Strategie
  - 13 Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern
  - 17 Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals
  - 18 Compliance und Risikomanagement
  - 21 Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte
- 

## 24 PRODUKTE UND PARTNER

- 26 Produkt- und Systemsicherheit
  - 29 Ökologisches Produktdesign
  - 33 Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette
- 

## 38 MITARBEITER UND FÜHRUNG

- 40 Beschäftigungsbedingungen
  - 43 Personalentwicklung
  - 45 Vielfalt und Chancengleichheit
  - 48 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 

## 50 UMWELT UND KLIMA

- 52 Umweltmanagement
  - 53 Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen
  - 57 Ressourcenschonung
- 

## 60 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

- 62 Global Care: Weltweites Engagement
  - 65 Local Care: Engagement an den Standorten
- 

## 68 ANHANG

- 70 Umsetzung der zehn UN Global Compact Prinzipien
- 71 Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung
- 72 Prüfvermerk
- 74 Übersicht Tabellen und Grafiken
- 76 Impressum
- U3 Kennzahlen

# Vorwort

*Liebe Leserinnen und Leser,*

der Begriff der Nachhaltigkeit hat 2019 und mit Beginn dieses Jahres eine neue Qualität gewonnen. Zum einen durch die langfristige politische und wissenschaftliche Debatte um die Folgen des Klimawandels. Zum anderen, ganz aktuell, mit den gesundheitspolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie. Im Resultat stehen beschleunigte Maßnahmen für einen nachhaltigen Umgang in allen Lebensbereichen. Heute fordern nahezu alle Stakeholdergruppen, darunter verstärkt auch die Finanzwelt und Investoren, Nachhaltigkeit von Unternehmen ein. Das ist auch gut so und die Knorr-Bremse AG unterstützt dies.

Denn für Knorr-Bremse spielt Nachhaltigkeit eine herausragende Rolle. Wir können Antworten auf die gestellten Herausforderungen geben – haben wir in der letzten Dekade doch dafür die organisatorischen, personellen und thematischen Strukturen geschaffen. Das zeigt sich derzeit während der COVID-19-Pandemie. In dieser aktuellen Situation unterstützen wir unsere Mitarbeiter in den Werken, unsere Supply Chain und unsere Kunden seit Januar diesen Jahres, indem wir weltweit, flexibel und schnell koordinierende Maßnahmen in die Wege geleitet haben.

Unsere langfristige CR-Strategie ist an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausgerichtet. Bei fünf ausgewählten Zielen kann Knorr-Bremse mit Maßnahmen besonders viel bewirken: Geschlechtergleichheit; Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; Industrie, Innovation und Infrastruktur; Nachhaltiger Konsum und Produktion; Maßnahmen zum Klimaschutz.

Auf die SDGs zahlen unsere Produkte intensiv ein. Sie sind auch deshalb heute führend, weil unsere Kunden weiterentwickelte Lösungen fordern, die neben Sicherheit und Kundennutzen die Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt rücken. So sind unsere Leistungen im Schienenverkehr ein immanenter Teil klimafreundlicher Mobilitätslösungen. Das gilt ebenso für die Division Systeme für Nutzfahrzeuge. Hier haben wir unsere gesamte Produktentwicklung früh auf niedrigen Energieverbrauch und Effizienz ausgelegt. Unseren Beitrag zum elektrifizierten Verkehr und zur Elektromobilität werden wir stetig ausbauen und sehen in beiden Divisionen enormes Potenzial.

Sie ist ein echter Meilenstein für Knorr-Bremse: die neue Klimastrategie 2030. Diese löst das 2015 gesetzte Klimaschutzziel ab. Mit Maßnahmen, die das Unternehmen zugleich in die Zukunft führen, wollen wir eine Halbierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 erreichen. Zudem hat sich Knorr-Bremse ab 2021 zur Klimaneutralität verpflichtet.

Unser nachhaltiges Engagement wird anerkannt. Bewertungsinstitute wie ISS ESG, EcoVadis und MSCI ESG Research haben uns sehr positiv bewertet und erzeugen Transparenz für unsere Stakeholder.

Wir möchten Ihnen gegenüber unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent machen und zentrale Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen aufzeigen. Damit unterstreichen wir unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und inspirierende Lektüre.

*Ihr* 



**KNORR-BREMSE**



**BERND EULITZ**  
VORSITZENDER DES VORSTANDS  
KNORR-BREMSE AG

# Über Knorr-Bremse

**Knorr-Bremse ist Weltmarktführer für Brems- und weitere Systeme für Schienen- und Nutzfahrzeuge. Die Produkte von Knorr-Bremse leisten weltweit einen maßgeblichen Beitrag zu mehr Sicherheit und Energieeffizienz auf Schiene und Straße.**

Wichtige globale Megatrends wie Urbanisierung, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Mobilität bieten den Märkten für Schienen- und Nutzfahrzeuge langfristig nachhaltige Wachstumsperspektiven. Dabei steht Knorr-Bremse bei seinen Kunden für Qualität und Zuverlässigkeit und ist darauf ausgerichtet, als globaler Partner von Fahrzeugherstellern und Betreibern alle lokalen Vorschriften und Normen in diesen Branchen zu erfüllen.

Die Division Systeme für Schienenfahrzeuge stattet unter anderem Personen- und Güterzüge, Straßen- und U-Bahnen als führender Partner für Brems-, Eintritts- und Klimasysteme sowie weitere Systeme aus. Die Konnektivität innerhalb der Subsysteme, aber auch zwischen ihnen, treibt Knorr-Bremse immer weiter voran. Das gilt auch für die Division Systeme für Nutzfahrzeuge. Sie bietet Bremssysteme sowie Lösungen der Fahrzeugdynamik einschließlich Fahrerassistenz und automatisiertem Fahren für Lkw, Busse, Anhänger und Landmaschinen.

Als Partner aller maßgeblichen Kunden weltweit überzeugen wir durch unsere lokale Marktexpertise und unternehmerische Präsenz in Kombination mit unserer weltweiten Produkt- und Systemexzellenz.

Mit seinen über 115 Jahren Unternehmensgeschichte ist Knorr-Bremse einer der erfolgreichsten Industriekonzerne Deutschlands. Im Jahr 2019 erwirtschaftete Knorr-Bremse weltweit einen Umsatz von € 6,9 Mrd. Rund 29.000 Mitarbeiter an über 100 Standorten in mehr als 30 Ländern setzen sich mit Kompetenz und Motivation ein, um Kunden weltweit mit Produkten und Dienstleistungen zufriedenzustellen.

Weitere Informationen zu Knorr-Bremse finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2019 in den Kapiteln „Überblick über den Konzern“ und „Geschäftsmodell/Struktur des Konzerns“.

1.01 KNORR-BREMSE IN ZAHLEN

**€ 7.066 Mio.**  
erreichte der  
**Auftragseingang**



Mio. EUR Umsatz erzielten wir in beiden Divisionen  
im Jahr 2019



**28.905**

Mitarbeiter zählte der Konzern weltweit  
zum 31. Dezember 2019

**€ 397 Mio.**  
haben wir für  
**Forschungs- und  
Entwicklungs-  
aktivitäten 2019  
ausgegeben**





# Strategie und Management

---

09

Grundsätze und Prozesse für Strategie und Management

10

Corporate Responsibility Strategie

13

Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern

17

Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals

18

Compliance und Risikomanagement

21

Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte

---

**Knorr-Bremse möchte seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft leisten. Als erfolgreicher Global Player der Mobilitätsbranche haben wir die Chance, den Lebensraum aktiv nachhaltig mitzugestalten. Denn zahlreiche unserer Produkt- und Systemlösungen sind für die Mobilität der Zukunft prädestiniert. Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft betreffende Themen binden wir in einem kontinuierlichen Prozess in unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie ein.**

#### **NACHHALTIGKEITSRATINGS**

Knorr-Bremse erlangt Gold-Status im ECOVADIS-Rating, ISS ESG erteilt „Prime-Status“, MSCI Rating bewertet Knorr-Bremse mit „A“.

#### **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

Mit globalen Initiativen leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der von Knorr-Bremse ausgewählten SDGs  
Geschlechtergleichheit; Arbeit und Wirtschaftswachstum; Industrie, Innovation und Infrastruktur; Nachhaltiger Konsum und Produktion; Klimaschutz.

#### **SORGFALTSPROZESSE FÜR MENSCHENRECHTE**

Start einer vertieften Risikoanalyse mit dem Fokus Ethical Recruitment.



#### **COMPLIANCE-SCHULUNGEN**

**90%**

Abdeckung bei Mitarbeitern, die an eine Lernplattform des Unternehmens angeschlossen sind.

# Strategie und Management

Knorr-Bremse ist sich den positiven wie negativen Auswirkungen seiner unternehmerischen Tätigkeiten bewusst. Unser Ziel ist es deshalb immer, mit unseren Leistungen den Kundennutzen zu steigern und zugleich einen Beitrag zu einer nachhaltigen Mobilität zu leisten. Unserer gesellschaftlichen Verantwortung werden wir als fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber sowie als aktiver Corporate Citizen (Unternehmensbürger) gerecht. Dabei setzen wir auf unternehmerische Prozesse mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. Das verfolgen wir mit einer klaren CR-Strategie.

Die CR-Strategie unterstützt Knorr-Bremse dabei, seine nachhaltige Ausrichtung in geschäftlichen Erfolg zu überführen und seiner ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Die CR-Strategie prägt neben der

ressourcenschonenden Wertschöpfung unser Verhalten als fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber, der stets seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen möchte. Denn Knorr-Bremse hat das Ziel, in allen Bereichen der

## 2.01 WERTE UND LEITLINIEN ZUR UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG



Wertschöpfung seine Nachhaltigkeitsperformance permanent weiterzuentwickeln. Auf diesem Weg geben uns die Unternehmenswerte, der Verhaltenskodex und unternehmensspezifische Leitlinien wichtige Orientierung. [Grafik → 2.01](#)

Die Unternehmensführung hat die nachhaltige Ausrichtung in der Unternehmensorganisation und in deren Prozessen verantwortet. Dies steht ganz im Einklang mit den fünf Unternehmenswerten von Knorr-Bremse: Unternehmertum, Technologische Exzellenz, Zuverlässigkeit, Leidenschaft und Verantwortung.

Die CR-Strategie verfolgt mit ihren Maßnahmen immer die Vision der Knorr-Bremse:

„Wir wollen die weltweit treibende Kraft für innovative und nachhaltige Systemlösungen sein, die Mobilität und Transport zuverlässiger, sicherer und effizienter machen. Uns treibt der Wunsch an, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen und zugleich einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.“

## Grundsätze und Prozesse für Strategie und Management

Die konkrete Ausgestaltung unseres CR-Managements basiert auf gesetzlichen Rahmenvorgaben und internen Regelwerken wie Leit- und Richtlinien. Sie geben unseren Mitarbeitern in allen Geschäftsbereichen, Kunden, Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern das notwendige Wissen, damit diese ihre Handlungen entsprechend unseren Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung umsetzen können.

- Unsere **CR-Leitlinien** definieren die Grundsätze und strategischen Ziele der verantwortungsvollen Unternehmensführung bei Knorr-Bremse.
- Unser **Verhaltenskodex** („Code of Conduct“) legt unser Verständnis von verantwortungsbewusstem Handeln für alle Mitarbeiter weltweit fest.
- Unser **Verhaltenskodex für Lieferanten** zeigt unsere Verpflichtung zu fairen und nachhaltigen Geschäftspraktiken innerhalb unserer Lieferkette.
- Die **Qualitätsmanagement-Richtlinien für den Einkauf** halten die Anforderungen an unsere Lieferanten auch hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten fest.
- In unserer **Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik** verpflichten wir uns zu hohen Leistungsstandards.
- Unsere **Führungsleitlinien** dienen als Orientierung für erfolgreiche Mitarbeiterführung. Sie zeigen, wie Personalverantwortung bei Knorr-Bremse gelebt werden soll.
- Die **Grundsätze zum gesellschaftlichen Engagement** definieren den Rahmen für unsere sozialen Programme auf Standortebene.

## DUBLIN DECLARATION OF THE EUROPEAN RAIL SUPPLY INDUSTRY

Sie bilden eine echte Taskforce: Das Präsidium der UNIFE (European Rail Supply Industry Association) weist die Entscheidungsträger der Europäischen Union auf die Bedeutung der Bahnbranche für die nachhaltige Entwicklung Europas und des ganzen Planeten hin. Am 13. Juni 2019 unterzeichneten die Mitglieder des Präsidiums der UNIFE die „Dublin Declaration of the European Rail Supply Industry“.

Erstes von drei Kernanliegen sind „Gleiche Wettbewerbsbedingungen und ein gleiches Geschäftsumfeld“. Sie sollen den europäischen Unternehmen internationalen Marktzugang sichern und beinhalten die Forderung nach einem fairen globalen Wettbewerb basierend auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit. Das zweite Anliegen „Innovation und Investition“ beinhaltet die Verlängerung des Shift2Rail-Programms für Forschung und Innovation im Rahmen von Horizon Europe. Zudem drückt sich hier der Wunsch aus, die Schiene mit ehrgeizigen EU-Mitteln zum Rückgrat des transeuropäischen Verkehrsnetzes zu machen. „Menschen“ lautet der dritte wichtige Punkt: Die Forderung nach einer speziellen EU-Initiative zur Verbesserung der Kompetenzinformation und zur Beseitigung des Fachkräftemangels in der Branche.

Internationale Leitlinien und Konventionen geben uns darüber hinaus Orientierung im nachhaltigen Unternehmertum. Eine bedeutende externe Initiative, von Knorr-Bremse bereits 2010 unterzeichnet, ist der Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Ebenfalls wegweisend sind die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte des Menschenrechtsrates der Vereinten Nationen (UN), die Grundsätze der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und auch die Normen der internationalen Normierungsorganisation wie ISO 14001, ISO 50001 oder ISO 45001.

Auf Branchenebene leiten Knorr-Bremse die Charta für eine nachhaltige Entwicklung des Internationalen Verbands für öffentliches Verkehrswesen (UITP) und der Code of Conduct des Verbands der Bahnindustrie in Deutschland e.V. (VDB). Die Initiative Dublin Declaration of the European Rail Supply Industry zur Stärkung des Schienenverkehrs haben wir ebenso unterzeichnet wie die European Railway Safety Culture Declaration als Bekenntnis zu einer sicheren Mobilität.

## Corporate Responsibility Strategie

Konsequent verantwortliches Handeln – gegenüber Mitarbeitern, Partnern, Umwelt und Gesellschaft – ist für Knorr-Bremse die Basis für unternehmerischen Erfolg. Unser CR-Programm ist daher strategisch im Unternehmen verankert. Wir geben damit ein klares Bekenntnis zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen sowie zur Achtung der

Menschenrechte weltweit ab. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, definieren wir klare Richtlinien, etablieren Managementsysteme und verfolgen die Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

### 2.02 UNSER CR-PROGRAMM 2015–2020

#### HANDLUNGSFELD STRATEGIE UND MANAGEMENT



##### Strategische Ziele

##### Ausgewählte Maßnahmen 2015–2020

**CR in Konzernstrukturen verankern**

- Priorisierung von CR durch das Top-Management
- Festsetzung von Nachhaltigkeitszielen für relevante Abteilungsleiter und Manager
- Etablierung ergänzender interner Nachhaltigkeitsgremien (Einkauf, EcoDesign)

**CR in strategische Planung und operative Prozesse integrieren**

- Durchführung und kontinuierliche Validierung der Wesentlichkeitsanalyse
- Ermittlung des Geschäftsbeitrags zu Knorr-Bremse Schwerpunkt-SDGs sowie Ableitung von SDG Initiativen
- Durchführung Risikoanalyse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und Ableitung von Maßnahmen
- Ausbau des CR-Kennzahlensystems

**Compliance Managementsystem etablieren**

- Aufbau einer konzernweiten Compliance-Organisation
- Rollout von den Verhaltenskodex ergänzenden Richtlinien
- Durchführung von Online- und Präsenzs Schulungen zu Verhaltenskodex
- Aufbau Compliance-Hinweisgebersystem

#### HANDLUNGSFELD MITARBEITER UND FÜHRUNG



##### Strategische Ziele

##### Ausgewählte Maßnahmen 2015–2020

**Unternehmenskultur verbessern**

- Durchführung weltweiter Mitarbeiterstage zu Unternehmenswerten und SDGs
- Messung der weltweiten Mitarbeiterzufriedenheit und Ableitung von Maßnahmen
- Durchführung weltweiter Leadership Feedbacks
- Vielfache Auszeichnung als Top-Arbeitgeber „Top Employer Ingenieure Deutschland“
- Angebote für das Change Management bei Organisationsanpassungen

**Vielfalt und Chancengleichheit verbessern**

- Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle (Sabbatical, Homeoffice, flexible Arbeitszeitkonten, Freizeitausgleich)
- Einführung einer globalen systematischen Stellenbewertung

**Aus- und Weiterentwicklung fördern**

- Ausbau systematischer Mitarbeitergespräche (Staff Dialogue)
- Überarbeitung der Führungskräfteentwicklungsprogramme „IMPG“ und „JMPG“
- Bedarfsgerechte Anpassung der Trainingsangebote (incl. E-Learning)
- Ausbau des Coaching-Angebots für Führungskräfte

**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stärken**

- Überarbeitung der HSE-Policy
- Ausbau des Gesundheitsmanagements und von Gesundheitseinrichtungen an diversen Standorten
- Zertifizierung der Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001 (ab 2019: ISO 45001) in der Division Systeme für Schienenfahrzeuge

#### HANDLUNGSFELD ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT



##### Strategische Ziele

##### Ausgewählte Maßnahmen 2015–2020

**Local Care Aktivitäten weltweit systematisieren**

- Entwicklung einer konzernweiten Local Care Strategie
- Regionaler Austausch von Best-Practice-Projekten innerhalb des Local Care Engagements
- Dokumentation der Spendenaktivitäten und des weltweiten Spendenbetrags

**Corporate Volunteering stärken**

- Durchführung von lokalen Corporate-Volunteering-Projekten forciert
- Weltweite Etablierung der Ehrenamts-Initiative
- Durchführung von Global Care Projekten unter Mithilfe der Mitarbeiter

## HANDLUNGSFELD PRODUKTE UND PARTNER



## Strategische Ziele

## Ausgewählte Maßnahmen 2015 – 2020

## Nachhaltige Produkte und Technologien (weiter-)entwickeln

- Aufbau Fachverantwortliche für EcoDesign in Divisionen
- Bewertung von System-/Produktinnovationen hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Produktentstehungsprozess
- Durchführung von Lebenszyklusanalysen

## CR in Einkaufsprozesse einbetten

- Aufbau Fachverantwortliche für Nachhaltigkeit in Einkaufsorganisation
- Erstellung und Rollout eines Verhaltenskodex für Lieferanten
- Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung strategischer und bevorzugter Lieferanten für direktes Material
- Durchführung von Nachhaltigkeitsaudits bei Lieferanten

## Ressourcen durch Recyclingkonzepte und Stoffkreisläufe schonen

- Ausbau des Geschäftsbereichs Remanufacturing
- Implementierung standortspezifischer Maßnahmen zur Emissions- und Abfallvermeidung sowie Wassereinsparung

## HANDLUNGSFELD UMWELT UND KLIMA



## Strategische Ziele

## Ausgewählte Maßnahmen 2015 – 2020

## Klimastrategie 2015 – 2020 umsetzen

- Erreichen von klimaneutralem Wachstum der energieintensivsten Standorte
- Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der CO<sub>2</sub>-Effizienz
- Erhöhung des Anteils an zugekauften erneuerbaren Energien und an selbst erzeugtem Strom
- Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für die 25 energieintensivsten Standorte

## Klimastrategie 2020 – 2030 entwickeln

- Erarbeitung einer Klimastrategie für 2030 im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel
- Schrittweise Erfassung von Scope-3-Emissionen

## Umweltmanagement konzernweit standardisieren

- Ausbau der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte
- Standardisierung und Messung von Umwelt-Kennzahlen konzernweit
- Start konzernweite SDG Initiative zum Thema „Zero Waste“
- Erstellung einer Konzernrichtlinie für den Einkauf erneuerbarer Energien sowie energieeffizienter Produkte

## HANDLUNGSFELD KOMMUNIKATION UND KOOPERATION



## Strategische Ziele

## Ausgewählte Maßnahmen 2015 – 2020

## Nachhaltigkeits-Profil von Knorr-Bremse stärken

- Weiterentwicklung der externen CR-Berichterstattung (CR-Bericht, Modern Slavery Statement, Produktkommunikation)
- Erhöhung der Transparenz und Zuverlässigkeit extern berichteter Daten und Informationen
- Aktive Mitgliedschaft in Branchenplattformen zum Thema Nachhaltigkeit (z. B. UNIFE, VDA, VDB, Railsponsible)
- Erweiterung und Verbesserung der ESG-Ratings

## Das Bewusstsein und Wissen der Mitarbeiter über die Ziele und Aktivitäten der Unternehmensverantwortung stärken

- Verstärkte Kommunikation von CR in internen Kanälen
- Durchführung weltweite Knorr-Bremse Wertetage zu Nachhaltigkeitsthemen
- Kontinuierliche Kommunikation in Regel-Meetings für Führungskräfte
- Umfassende Kommunikation zu den SDGs

## Zusammenarbeit mit Kunden in Nachhaltigkeitsfragen intensivieren

- Systematische Analyse der CR-Kundenanforderungen
- Verbesserung von CR-Kundenbewertungen
- Direkter Dialog mit Kunden zu Nachhaltigkeitsthemen und Mitwirkung an Stakeholder-Dialogen

## RATINGAGENTUREN ERKENNEN NACHHALTIGKEITSLEISTUNG AN

„Verantwortungsvolles Handeln schließt Themen wie Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit, Geschäftsethik und Compliance in allen Geschäftsbereichen ein. Wir freuen uns darüber, dass renommierte Bewertungsinstitute wie ISS ESG, EcoVadis und MSCI ESG Research unsere hohen Standards in diesen Bereichen anerkennen. Dies spornt uns zu weiteren Verbesserungen an.“  
Ralph Heuwing, CFO der Knorr-Bremse AG

Knorr-Bremse sind die Beurteilungen durch externe Ratingpartner wichtig. Denn sie weisen uns den Weg, wie wir uns verbessern können, um den Erwartungen externer Stakeholder gerecht zu werden.

2019 konnten wir im EcoVadis-Rating, das die Nachhaltigkeitsperformance eines Unternehmens einstuft, erstmals den Gold-Status erlangen. Damit gehören wir zu den 6 % der Top-Performer, die von EcoVadis bewertet wurden. Zudem hat uns 2019 die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Rating-Agentur ISS ESG (vormals: ISS-oekom) hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsleistung bewertet und mit dem „Prime“-Status ausgezeichnet. Damit befinden wir uns unter den besten 20 % unserer Vergleichsgruppe und zeigen überdurchschnittliches Engagement bezüglich Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung.

Neu im Jahr 2019 ist die Analyse von Knorr-Bremse durch MSCI ESG Research. Der weltweit größte Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen bewertet Knorr-Bremse mit A, der drittbesten von 7 Kategorien. Gewürdigt werden die Stärken von Knorr-Bremse in den Bereichen Health & Safety sowie Governance.



## Corporate Responsibility: die Handlungsfelder

Knorr-Bremse hat seine unternehmerische Verantwortung inhaltlich strukturiert und in sechs Handlungsfelder gegliedert. Sie sind die Säulen unseres strategischen CR-Managements. Die Bereiche „Strategie und Management“ und „Kommunikation und Kooperation“ bilden dabei den Rahmen für die vier inhaltlichen Handlungsfelder:

- Strategie und Management
- Produkte und Partner
- Mitarbeiter und Führung
- Umwelt und Klima
- Engagement und Gesellschaft
- Kommunikation und Kooperation

Innerhalb dieser Handlungsfelder bearbeiten wir strategische Themen, die wir aus unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern, Seite 13) sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) (siehe Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals, Seite 17) ableiten. Mit unseren Sorgfaltsprozessen für Menschenrechte orientieren wir uns an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte (siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 21).

Knorr-Bremse will sich in allen sechs CR-Handlungsfeldern kontinuierlich verbessern. In einem 2015 verabschiedeten Maßnahmenpaket ist das Ziel formuliert, bis 2020 die Nachhaltigkeit der Strukturen und Prozesse bei Knorr-Bremse deutlich weiterzuentwickeln. Diesem Ziel sind wir in den letzten Jahren nachweislich nähergekommen und arbeiten auf dieser Basis an einem CR-Programm für die kommenden Jahre. Ein Eckpfeiler wird hierbei unsere 2019 beschlossene Klimastrategie 2030 sein. Darüber hinaus möchten wir zusätzliche Beiträge zur Erfüllung der SDGs generieren und die Sicherstellung der menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten in den Fokus rücken. Wichtig ist uns eine Dokumentation der Fortschritte, hier möchten wir einen transparenten Projektstatus etablieren. [Tab. → 2.02](#)

## Corporate Responsibility: die Organisation

Der Konzernbereich Corporate Responsibility betreut das Thema Nachhaltigkeit und berichtet direkt an den Vorstand sowie an das Knorr-Bremse Corporate Responsibility Council (CR-Council).

Das CR-Council tritt zweimal jährlich zusammen und setzt sich folgendermaßen zusammen: ein Vorstandsmitglied, zwei Vertreter der Geschäftsführung der beiden Unternehmensdivisionen, die Vorsitzende des Vereins Knorr-Bremse Global Care e.V. und der Leiter des Konzernbereichs Corporate Responsibility. Das Council entscheidet über das CR-Programm, in



**Wesentlichkeitsanalyse: Wesentliche Sachverhalte**

Insgesamt beinhaltet die Wesentlichkeitsmatrix des Berichtsjahres 13 nichtfinanzielle Sachverhalte. Neun Sachverhalte wurden in der Wesentlichkeitsanalyse priorisiert und sind für die nichtfinanzielle Berichterstattung im Rahmen des CSR-RUG wesentlich (CSR-RUG-Zuordnung siehe Index, Seite 71). Diese Themen bilden auch die Schwerpunkte der Knorr-Bremse Handlungsfelder, an denen sich die Struktur dieses vorliegenden Berichts orientiert.

Vier weitere Themen mit positiven wie negativen Effekten der Geschäftstätigkeit von Knorr-Bremse wurden in der Wesentlichkeitsanalyse definiert. Mit einer geringeren Geschäftsrelevanz sind sie für die CSR-RUG-Berichterstattung nicht von zentraler Bedeutung.

„Soziales Engagement“ wird in einem eigenen Kapitel aufgegriffen, da dies für Knorr-Bremse ein eigenständiges CR-Handlungsfeld darstellt.

Einige Priorisierungen und Bezeichnungen gegenüber dem Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2018 haben sich verändert.

**Neun priorisierte wesentliche Sachverhalte gemäß RUG:**

- Von unverändert hoher Wichtigkeit wegen ihrer signifikanten Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsverlauf von Knorr-Bremse sind folgende Sachverhalte: „Produkt- und Systemsicherheit“, „Ökologisches Produktdesign“, „Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette“, „Personalentwicklung“, „Anti-Korruption und fairer Wettbewerb“, „Beschäftigungsbedingungen“ sowie „Arbeits-sicherheit und Gesundheitsschutz“.

2.04 WESENTLICHKEITSMATRIX 2019



ERGEBNISSE DER KNORR-BREMSE NACHHALTIGKEITS-WESENTLICHKEITSANALYSE 2019



● Für CSR-RUG wesentliches Thema ○ Für CSR-RUG unwesentliches Thema ⋯ Wesentlichkeitsschwelle ↑ Veränderung zu 2018

CR-HANDLUNGSFELDER

Strategie und Management	Produkte und Partner	Mitarbeiter und Führung	Umwelt und Klima	Engagement und Gesellschaft	Kommunikation und Kooperation

- Das Thema **„Energie- und CO<sub>2</sub>-Emissionen“** steigerte seine Geschäftsrelevanz im Vergleich zum Vorjahr. Der Druck auf Lieferanten, aber auch das Differenzierungspotenzial für Knorr-Bremse, steigt: Sie müssen ihre Organisation derart ausrichten, dass sie Informations- und Datenanforderungen seitens der Kunden und vermehrt des Finanzmarktes gerecht werden kann.
- Die Förderung von **„Vielfalt und Chancengleichheit“** stärkt Knorr-Bremse in Innovationskraft, Kundennähe und im Wettbewerb um Talente. Der Sachverhalt wurde final vom CR-Council gegenüber 2018 als höher relevant für die Geschäftsentwicklung eingestuft.
- Strukturelle Änderungen gegenüber 2018: Der Sachverhalt **„Anti-Korruption und fairer Wettbewerb“** wird im Kapitel zu Compliance und Risikomanagement integriert behandelt. Die Bezeichnung **„Beschäftigungsbedingungen“** wurde als treffendere Bezeichnung für den in 2018 „Mitarbeiterzufriedenheit“ genannten Sachverhalt beschlossen.

#### Vier nicht nach RUG priorisierte wesentliche Sachverhalte:

- Die Sachverhalte **„Abfall“**, **„Wasser“** und **„Soziales Engagement“** werden weiterhin als wesentlich bewertet.
- Das 2018 aufgenommene Thema **„Datenschutz“** wird in diesem Bericht erstmals ausführlicher behandelt (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 18).
- Das Thema „indirekte ökonomische Auswirkungen“ wurde 2019 als nicht steuerungsrelevantes Nachhaltigkeitsthema eingestuft und aus der Wesentlichkeitsmatrix gestrichen.

#### Einbindung von Stakeholdern

Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist das Vertrauen der Stakeholder. Knorr-Bremse möchte dieses vorhandene Vertrauen rechtfertigen, vertiefen und weiterentwickeln. Deshalb hören wir genau hin, was die Menschen, die Gesellschaft und die Märkte in unserem Umfeld bewegt. Im aktiven Dialog haben wir schnell Zugriff auf Wissen rund um Zukunftstrends, globale Entwicklungen und Marktanforderungen. Wir geben dem Dialog mit unseren Stakeholdern viel Raum in weltweiten Veranstaltungen. Zu diesen zählen als Fixpunkte der direkte Dialog mit Kunden, weltweite Messen, aktive Verbandsarbeit, Investorengespräche, die Hauptversammlung und der globale KB Day für Mitarbeiter.

Besonders wichtige Stakeholder-Gruppen sind für uns Mitarbeiter, Nachwuchskräfte, Kunden und Lieferanten, Anteilseigner und Investoren, Geschäftspartner, Behörden, Gewerkschaften, Verbände, Medien, Politik, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Anwohner rund um die Standorte sowie Vertreter lokaler Initiativen.

Zur Kunden-Kommunikation zählt das Knorr-Bremse European FleetCouncil 2019 für Lkw-Flottenbetreiber. Ein Schwerpunkt- und Workshopthema lautete in Berlin „Sustainable

#### EUROPEAN RAILWAY SAFETY CULTURE DECLARATION

„Gemeinsam für Eisenbahnsicherheit“: Im Februar des Berichtsjahres hat Knorr-Bremse die European Railway Safety Culture Declaration („Erklärung zur Sicherheitskultur im europäischen Eisenbahnsektor“) der ERA (European Union Agency for Railways) unterzeichnet. Mit diesem Engagement wollen Knorr-Bremse und viele weitere führende Unternehmen und Behörden im europäischen Eisenbahnsektor das Bewusstsein für eine positive Sicherheitskultur fördern. Die positive Sicherheitskultur wird als Grundlage für ein leistungsfähiges Sicherheitsmanagementsystem erachtet. Und Sicherheit ist die wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Bahngeschäft in Europa. Knorr-Bremse macht sich im Rahmen der Deklaration beispielsweise zur Aufgabe, die Prinzipien von Sicherheitsverhalten und Meldekultur innerhalb und über Unternehmensgrenzen hinweg voranzutreiben. Zielgruppen sind damit Führungskräfte und Beschäftigte, aber auch Behörden, Vertragspartnern, Lieferanten und Dienstleister. Ebenso sollen Lösungsansätze zur Minimierung des Risikos menschlichen Versagens im Schienenverkehr forciert werden. Ziel der gemeinsamen Erklärung: Die Europäische Union soll weltweit führend bei der Eisenbahnsicherheit sein.

e-drive solutions“. Regelmäßig empfängt Knorr-Bremse Branchenexperten am Produktionsstandort Aldersbach. Im Mai 2019 hatten Knorr-Bremse TruckServices und AAMPACT, die internationale Interessenvertretung der führenden Automobilzulieferer im freien Ersatzteilmarkt, zum Event „Backstage bei Knorr-Bremse“ eingeladen. Experten tauschten sich zum Mehrwert von Qualitätsprodukten aus. Knorr-Bremse ist in Europa wie in den USA auf OE-Veranstaltungen zugegen. Hier sei an den Navistar Supplier Award Day ebenso gedacht wie an das jährliche Paccar „A“ Panel Meeting, das im September 2019 stattfand.

Im Branchenengagement für Umweltthemen ist die Division Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) mit einem Knorr-Bremse Experten des EcoDesigns mehrmals jährlich in der VDB-Fachgruppe Umwelt in Berlin aktiv. Darüber hinaus ist Knorr-Bremse mit Spezialisten bei der UNIFE (Union des Industries Ferroviaires Européennes) in zwei Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit/Umwelt engagiert. Zudem ist die CR-Leitung der Knorr-Bremse im UNIFE Sustainable Transport

## 2.05 EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Stakeholdergruppen	Format	Beispiele	Wichtigste Themen
<b>Kunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundengespräche und -besuche</li> <li>• Workshops</li> <li>• Messen</li> <li>• Kongresse</li> <li>• Kundenveranstaltungen</li> <li>• Kundenzufriedenheit</li> </ul>	<p><b>Messen, Kongresse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zukunftskongress Nutzfahrzeuge 2019, Berlin, Keynotes</li> </ul> <p><b>Veranstaltungen bei Kunden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EUROPART Supplier Day, Polen, April 2019 (Truck)</li> </ul> <p><b>Veranstaltungen für Kunden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fleet Council 2019, Oktober 2019 (Truck)</li> <li>• Händler Event Knorr-Bremse Iberica, Aldersbach/München, Juni 2019 (Truck)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktsicherheit</li> <li>• Verkehrssicherheit</li> <li>• Liefersicherheit</li> <li>• Qualität, Preise</li> </ul> <p><b>Innovationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilitätswende, Energieeffizienz</li> <li>• Governance und Compliance</li> <li>• Nachhaltigkeit</li> </ul>
<b>Mitarbeiter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedbackgespräche mit Vorgesetzten</li> <li>• Intranet, Mitarbeitermagazin</li> <li>• Betriebliches Gesundheitswesen/Betriebssport</li> <li>• Mitarbeiterbefragung</li> <li>• Volunteering</li> <li>• Mitarbeiterveranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEE-Treffen Knorr-Bremse (Central and Eastern Europe)</li> <li>• World Meeting, Knorr-Bremse Management</li> <li>• Digital Days 2019</li> <li>• Weltweiter KB Day</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohn- und Gehalt</li> <li>• Arbeitssicherheit</li> <li>• Arbeitsbedingungen</li> <li>• Aktuelle Geschäftsentwicklung</li> <li>• Produktneuheiten</li> <li>• Kundenprojekte</li> <li>• SDGs</li> </ul>
<b>Lieferanten und Geschäftspartner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konferenzen</li> <li>• Schulungen</li> <li>• Lieferantentraining</li> <li>• Leitlinien</li> </ul>	<p><b>Schulungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenskodex für Lieferanten</li> </ul> <p><b>Gemeinsame Workshops:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GaBi User Workshop der Firma thinkstep, März 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preis, Qualität</li> <li>• Governance und Compliance</li> <li>• Sicherheit</li> <li>• Klimaschutz</li> <li>• Menschenrechtl. Sorgfaltspflicht</li> </ul>
<b>Anteilseigner und Investoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauptversammlung</li> <li>• Roadshows/Konferenzen</li> <li>• Einzelgespräche, Finanzinformationen, Berichte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauptversammlung 2019, 18.06.2019, München</li> <li>• Geschäftsbericht 2019 „driving growth“</li> <li>• Roadshow August 2019 Nordamerika</li> <li>• Investorengespräche und Ratings zu ESG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividende</li> <li>• Geschäftsentwicklung und Ausblick</li> <li>• Nachhaltigkeit/ESG</li> </ul>
<b>Politik/Behörden/lokale Initiativen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokale Interessensverbände</li> <li>• Empfang Politiker und Diplomaten</li> </ul>	<p><b>Lokale Wirtschaftsinitiative:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterzeichner Klimapakt2 der Münchner Wirtschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheit</li> <li>• Klimaschutz</li> <li>• Governance und Compliance</li> </ul>
<b>Anwohner von Standorten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Local Care Initiativen</li> <li>• Persönlicher Kontakt</li> </ul>	<p><b>Local Care Initiativen am Standort</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• siehe Aufstellung Seite 67</li> </ul> <p><b>Direkter Kontakt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werksbesuche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheit</li> <li>• Attraktiver Arbeitgeber</li> <li>• Lokales Engagement</li> <li>• Betriebliche Veränderungen</li> </ul>
<b>Branche/Verbände/Gewerkschaften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lobbyarbeit</li> <li>• Verbands- und Projektarbeit</li> <li>• Kongresse, Workshops</li> <li>• Publikationen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p><b>Kongresse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzfahrzeuge Zukunftskongress, Berlin, Keynotes, November 2019</li> </ul> <p><b>Internationale Verbands-Mitgliedschaften von Knorr-Bremse (Auswahl)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schiene und Nutzfahrzeuge: American Public Transportation Association (APTA), USA</li> <li>• Schiene: Association of American Railroads (AAR), USA; Union des Industries Ferroviaires Européennes (UNIFE), BEL; Railponsible, Brancheninitiative von BSR und EcoVadis</li> <li>• Nutzfahrzeuge: Motor &amp; Equipment Manufacturers Association (MEMA), USA</li> </ul> <p><b>Aktive Projektarbeit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VDB-Fachgruppe Umwelt, Überarbeitung REACH-Leitfaden, Berlin, September 2019</li> <li>• VDA-Sitzung Arbeitskreis Nachhaltigkeit in der Lieferkette</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lobbyarbeit Branche</li> <li>• Verkehrssicherheit</li> <li>• Mobilitätswandel</li> <li>• Klimaschutz</li> <li>• Produktinnovationen</li> </ul>
<b>Nachwuchskräfte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karrieremessen</li> <li>• Partnerschaften und Projekte mit Schulen und Bildungseinrichtungen;</li> <li>• Hilfe Berufswahl</li> <li>• Frauenförderung in MINT-Berufen</li> </ul>	<p><b>Partnerschaften:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Universitäten wie Technische Universität München, RWTH Aachen</li> </ul> <p><b>Frauenförderung in MINT-Berufen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Girl's Day; Programmreihe „TechGirls“, Ungarn; ##womeninstem (Science, Technology, Engineering, Math), USA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsbedingungen</li> <li>• Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>• Vereinbarkeit Beruf und Privatleben</li> <li>• Unternehmenswerte</li> <li>• Aktuelle Geschäftsentwicklung</li> <li>• Produktneuheiten</li> <li>• Diversity</li> </ul>
<b>Medien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressekonferenzen</li> <li>• Werksbesuche</li> <li>• Pressemitteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jahrespressekonferenz</li> <li>• Pressekonferenzen auf Leitmessen</li> <li>• Finanz-, Fach- und Corporate Pressemitteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktinnovationen</li> <li>• Geschäftslage</li> <li>• HR-Themen wie Ausbildung</li> </ul>
<b>NGOs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Local Care Initiativen</li> <li>• Projekte der Hilfsorganisation Global Care e.V.</li> </ul>	<p><b>Local Care Initiative am Standort</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s. Auflistung Seite 67</li> </ul> <p><b>Hilfsprojekte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trinkwasser und Sanitärprogramme (WASH) in Äthiopien und Sri Lanka, Unterstützung der Hilfsorganisationen arche noVa e.V. und CARE Deutschland e.V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung</li> <li>• Sozialer Zusammenhalt.</li> <li>• Gesundheit</li> <li>• Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene</li> <li>• Umwelt</li> </ul>

Committee (STC) tätig. Mit dem Einsatz in der internationalen Brancheninitiative Railsponsible möchte Knorr-Bremse dazu beitragen, die Nachhaltigkeitspraktiken in der Lieferkette der Eisenbahnindustrie zu verbessern.

## Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) geben Unternehmen Orientierung, ihre Geschäftsaktivitäten auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten. So kann die Industrie ihre Wirtschafts- und Innovationskraft nutzen, um den ökonomischen, sozialen und ökologischen Herausforderungen, die durch die 2015 in Kraft getretenen SDGs thematisiert werden, zu begegnen. Knorr-Bremse hat mit seinen Produkten, Dienstleistungen und Aktivitäten rund um die Mobilität bereits in der Vergangenheit einen wichtigen Beitrag zu den SDGs geleistet. Dieses Engagement haben wir zwischenzeitlich verstärkt und fokussiert.

Seit 2017 analysieren wir unsere Wirkbeiträge hinsichtlich der globalen Nachhaltigkeitsziele und 2018 haben wir für Knorr-Bremse wesentliche SDGs identifiziert, deren Erreichen wir durch unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsprozesse maßgeblich beeinflussen können. Die Möglichkeit, mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten tatsächlich eine Veränderung bewirken zu können, sehen wir besonders bei diesen Zielen:

- **SDG 5:** Geschlechtergleichheit (siehe Vielfalt und Chancengleichheit, Seite 45)
- **SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 21; Beschäftigungsbedingungen, Seite 40)
- **SDG 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur (siehe Ökologisches Produktdesign, Seite 29)
- **SDG 12:** Nachhaltiger Konsum und Produktion (siehe Ressourcenschonung, Seite 57)
- **SDG 13:** Maßnahmen zum Klimaschutz (siehe Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen, Seite 53)

### 2.06 SDG-INITIATIVEN BEI KNORR-BREMSE

SDG Initiative	Engagement	Beispiele
 <p><b>5</b> GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p><b>SDG 5:</b> Geschlechtergleichheit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karriere von Frauen fördern</li> <li>• Verstärkt qualifizierte Mitarbeiterinnen gewinnen</li> <li>• Frauenanteil im Management erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status-quo-Analyse durch IMPG (International Management Potential Group)</li> <li>• Empfehlungen zu konkreten Maßnahmen</li> <li>• Festlegung eines Umsetzungsplans für 2020</li> </ul>
 <p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p><b>SDG 8:</b> Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der Personalentwicklung erweitern</li> <li>• Arbeitsumfeld innovativ gestalten</li> <li>• Ethische Recruiting-Standards implementieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test von LinkedIn Learning in Berlin</li> <li>• Pilotprojekt zur WeCon-App in Lisieux</li> <li>• Risikoanalyse mit dem Fokus Ethical Recruitment</li> </ul>
 <p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p><b>SDG 9:</b> Industrie, Innovation und Infrastruktur Initiative „Sustainable Products (Nachhaltige Produkte)“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltiges Produktportfolio erweitern</li> <li>• EcoDesign-Aspekte in Entwicklungs- und Innovationsprozessen berücksichtigen</li> <li>• Neue Innovationsmethoden anwenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufnahme EcoDesign Aspekte in die strategische Planung</li> <li>• Festlegung neuer EcoDesign Projekte</li> <li>• Start eines Akzelerator-Programms mit Startups zu nachhaltigen Technologien</li> <li>• Recycling Projekte identifiziert</li> </ul>
 <p><b>12</b> NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION</p>	<p><b>SDG 12:</b> Nachhaltige/r Konsum und Produktion Initiative „Zero Waste (Null Abfall)“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Globale Abfallmanagementstrategie entwickeln</li> <li>• Gesamtabfallaufkommen und insbesondere den Anteil gefährlichen Abfalls reduzieren</li> <li>• Einwegverpackungen aus Plastik reduzieren</li> <li>• Grundsatz der Kreislaufwirtschaft fördern (Wiederverwendung von Materialien)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globale Abfrage zur Abfall-Bilanz</li> <li>• Interne Abfall-Audits und Ableitung von Maßnahmen</li> <li>• Regionale/lokale Initiativen z. B. Zero Plastic, Bendix; neues Abfallkonzept, München</li> <li>• Weltweiter KB Day 2019 zur SDG 12 Initiative</li> </ul>
 <p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<p><b>SDG 13:</b> Maßnahmen zum Klimaschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzernweite Klimastrategie gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen</li> <li>• Ziele für direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen festlegen</li> <li>• Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen auf Standortebene unterstützen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimastrategie für 2030 beschlossen</li> </ul>

### KNORR-BREMSE DAY: SDG 12 IM FOKUS

Heute kennt fast jeder Mitarbeiter von Knorr-Bremse das SDG 12: Es heißt „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ und war das Leitmotiv zum Knorr-Bremse Day 2019. Bei diesem weltweiten Wertetag für die gesamte Knorr-Bremse Belegschaft haben die Kollegen sich vielfältig damit beschäftigt, wie sich Abfall und der Rohstoffeinsatz verringern lassen – in der Produktion ebenso wie in den Büros. In Vorträgen, Spielen, Wettbewerben und Aktionen haben die Mitarbeiter das SDG mit Leben gefüllt. Zahlreiche Vorführungen zeigten zudem, wie die Produkte von Knorr-Bremse ein nachhaltiges Mobilitätsverhalten fördern. In guter Tradition wurden außerdem Mitarbeiter für ihre besonderen Leistungen mit einem Knorr-Bremse Value Award ausgezeichnet. Eine kompakte Auswahl der Aktionen 2019 zum Thema „Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion“ an globalen Knorr-Bremse Standorten:

- **Australien, Granville:** „Cans for Kids“ sammelte Getränkedosen, mit deren Pfandgeld ein sozialer Zweck unterstützt wurde.
- **China, Suzhou:** Plastiktüten vermeiden, indem im Kid's Center des Standorts Stofftaschen bemalt und fortan genutzt werden.
- **Indien, Palwal:** Sensibilisierung für Müllproblematik mittels einer eigens entwickelten Website, die im Rahmen einer Talkshow vorgestellt wurde.
- **Großbritannien, Melksham:** Lokale Lebensmittel neu entdecken und damit Abfall vermeiden.
- **Spanien, Getafe:** Nachhaltiges Produktdesign erklären, das auch Verpackungen einschließt.
- **USA, Elyria:** Zero-Waste-Gedanke verankern mit Best-Practice Podiumsdiskussion.

Und im Jahr 2020? Dann soll beim KB Day das SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ im Fokus stehen. Sicherlich werden die Standorte rund um die Welt wieder ihre individuellen Gedanken und Aktionen zum Thema entwickeln.

Darüber hinaus leistet Knorr-Bremse über die Aktivitäten von Knorr-Bremse Global Care e.V. einen zentralen Beitrag zu SDG 4 „Hochwertige Bildung“ sowie SDG 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“ (siehe Engagement und Gesellschaft, Seite 60).

### SDGs: der Auswahlprozess bei Knorr-Bremse

Der Festlegung der Schwerpunkt-SDGs bei Knorr-Bremse liegt eine Managementanalyse unter Mitarbeiterbeteiligung zugrunde. 2018 hatten 160 Führungskräfte von Knorr-Bremse während ihres Worldmeetings eine Auswahl der für Knorr-Bremse relevanten SDGs getroffen. Hieraus entschieden die Knorr-Bremse Mitarbeiter weltweit via Abstimmung im Intranet über die für sie wichtigen der vorausgewählten SDGs.

Bei der Auswahl der Schwerpunkt-SDGs war für Knorr-Bremse die Beteiligung der Mitarbeiter ein wichtiger Faktor. Denn sie müssen die SDGs verinnerlichen und deren Zielsetzungen im Arbeitsalltag leben. Ein dies unterstützender Beitrag des Konzerns ist der „Knorr-Bremse Day“, der jährliche weltweite Wertetag für alle Knorr-Bremse Kollegen (siehe Textkasten).

### SDGs: konkrete Initiativen bei Knorr-Bremse

Anfang 2019 hat Knorr-Bremse für seine fünf ausgewählten SDGs globale Initiativen ins Leben gerufen. Sie sollen mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen und Zielen den unternehmerischen Beitrag zu den SDGs bis 2030 erhöhen. Jede dieser fünf Initiativen wird von einem Vorstandsmitglied gefördert. Der Projektverantwortliche steuert die Themen über Divisionen, Abteilungen und Standorte hinweg. Folgende Schwerpunktthemen werden in den einzelnen Initiativen ausgearbeitet: [Tab. → 2.06](#)

## Compliance und Risikomanagement

Die Stakeholder sollen Knorr-Bremse vertrauen können, in wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Belangen. Grundlage dafür sind klare Compliance-Vorgaben über die gesamte Wertschöpfungskette und ein strikter Verhaltenskodex. Sie helfen dabei, unserem eigenen Anspruch gerecht zu werden: Knorr-Bremse steht für verlässliches Handeln, fairen Wettbewerb, Anti-Korruption und die konsequente Vermeidung von Interessenkonflikten.

### Compliance-Organisation

Knorr-Bremse hat 2016 eine zentrale Compliance-Organisation geschaffen, in die 2017 ein Hinweisgebersystem sowie ein E-Learning implementiert wurden. Der Chief Compliance Officer (CCO), für die Einhaltung der festgelegten Knorr-Bremse Leitlinien verantwortlich, berichtet regelmäßig dem Compliance Committee unter Vorsitz des Finanzvorstands. Weitere Mitglieder des Compliance Committee sind die global

Verantwortlichen der Knorr-Bremse Abteilungen Controlling, Human Resources, Legal sowie der Leiter Internal Audit. Regional verantwortliche Compliance-Beauftragte für die Regionen Asien/Australien, Europa/Afrika und Amerika liefern dem CCO Informationen zum lokalen Compliance-Management zu.

Die weltweiten Standorte sind wichtiger Teil der Compliance-Strategie und -Organisation. Die Aufgabe der Regionalverantwortlichen ist insbesondere die Beratung und Schulung der dortigen Mitarbeiter, die Bearbeitung von Compliance-Fällen sowie die Identifikation lokaler Risiken. Die international implementierte Compliance-Organisation von Knorr-Bremse wurde 2019 mit verschiedenen Maßnahmen strukturell weiter gestärkt:

- **Region Asien/Australien:** Durchführung von Compliance Audits durch Internal Audit, um Potenziale für die Weiterentwicklung der Prozesse im Compliance Management System zu identifizieren. Zudem wurde eine neue Vollzeitstelle für die Position des Regional Compliance Officer (RCO) geschaffen und erfolgreich besetzt.
- **Region Europa/Afrika:** Abschluss der Vorbereitungen für die Ernennung Lokaler Compliance Officer (LCO) an allen wesentlichen Standorten. Umsetzung für 2020 geplant.
- **Region Amerika:** In Südamerika erfolgte die Durchführung von Compliance Audits durch Internal Audit analog der Region Asien/Australien.

Mit unserer Compliance-Organisation und ihrer Arbeit möchten wir Verstöße gegen unsere Richtlinien, zuallererst unseren verbindlichen Verhaltenskodex, vermeiden. Hierbei sollen vorbeugende Maßnahmen wie Mitarbeiterschulungen, Lieferantenanweisungen und ein Risikomanagement unterstützen.

### Compliance-Schwerpunkthemen

Die Beratung über relevante Compliance-Themen und die Schwerpunkte bei den Compliance-Aktivitäten findet im Compliance Committee statt. Dieses hat die Korruptionsprävention, die Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten als Kernthemen definiert. Basis dieser Entscheidung war eine Compliance-Risikoanalyse, die unter Einbeziehung ausgewählter Geschäftsbereiche und Märkte durchgeführt wurde.

### Compliance-Richtlinien

Das Management unserer Compliance-Organisation ist geleitet von der Einhaltung von Gesetzen, internen Regelungen und freiwilligen Selbstverpflichtungen. Dadurch erreichen wir einen integren und verantwortlichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Die Maßnahmen schützen das Unternehmen und seine Mitarbeiter vor Haftung sowie Image- und Vermögensschäden. Sie sind damit Voraussetzung für ein nachhaltiges Unternehmenswachstum.

Richtungsweisend für unser Handeln ist der Knorr-Bremse Verhaltenskodex. Dieser definiert auf Basis der Unternehmenswerte von Knorr-Bremse und der Prinzipien des UN Global Compact die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Gestaltung des Tagesgeschäfts. Der Kodex vermittelt über Ländergrenzen hinweg ein einheitliches Verständnis von verantwortlichem geschäftlichem Verhalten. Das beinhaltet unter anderem das Verbot von Korruption inklusive Bestechung und Erpressung sowie Menschenrechtsaspekte wie die Meinungsfreiheit, den Schutz vor Diskriminierung oder das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Diese Handlungsgrundsätze und Regeln sind für alle Beschäftigten des Konzerns verbindlich. Wir haben diese Grundsätze durch vier neue Compliance-Richtlinien konkretisiert, die ab 2018 international ausgerollt wurden. 2019 haben wir final die verbindliche Implementierung der Richtlinien veranlasst. Die lokalen Geschäftsführer mussten deren Erhalt, ihre Umsetzung und Kommunikation an die lokale Belegschaft schriftlich bestätigen. Die Themen der neuen Richtlinien lauten:

- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Anti-Korruption
- Interessenkonflikte
- Fairer Wettbewerb

### Compliance-Hinweisgebersystem

Knorr-Bremse sensibilisiert die Mitarbeiter zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex und nutzt dazu vielfältige Maßnahmen und Tools. Das 2017 eingerichtete unabhängige und anonyme Hinweisgebersystem ist ein wichtiger Bestandteil des Compliance-Managements. Das Portal wird von einem externen Dienstleister auf einem unabhängigen und geschützten Server betrieben. Es ist weltweit für jedermann zugänglich und ermöglicht Hinweise zu Vorfällen in insgesamt 31 Ländern und 20 Sprachen.

Weltweit können Mitarbeiter und externe Personen ihre Hinweise zu möglichen Straftaten oder schwerwiegenden Rechtsverstößen melden, ohne dass sie ihre Identität preisgeben müssen. Dabei beinhaltet unsere Richtlinie zum Hinweisgebersystem Verweise auf den rechtlichen Rahmen für die Abgabe eines Hinweises. Hinweise werden automatisch an den Chief Compliance Officer gemeldet sowie bei Bedarf zusätzlich an den zuständigen regionalen Compliance Manager. In diesem Prozess bleiben Vertraulichkeit und Datenschutz gewahrt.

Das Wissen der Führungskräfte zum Verhaltenskodex und dessen aktive Kommunikation prüft Knorr-Bremse im Rahmen von Regelaudits. Darüber hinaus unterstützt die interne Konzernrevision den Vorstand in seiner Überwachungsfunktion durch unabhängige und objektive Prüfungshandlungen. Diese sind darauf ausgerichtet, Geschäftsprozesse zu verbessern und eventuelle Verstöße gegen interne Richtlinien und Regeln sowie Gesetze aufzudecken.

Im Berichtsjahr 2019 wurden konzernweit 35 Meldungen über das Hinweisgebersystem erfasst. Bei allen substantiierten Hinweisen wurden beziehungsweise werden Untersuchungen durchgeführt und dabei festgestelltes Fehlverhalten wird sanktioniert.

### Compliance-Schulungen

Die Prävention von Compliance-Verstößen ist unser Ziel. Wesentliche Voraussetzungen dafür sind eine transparente Kommunikation und die fortlaufende Schulung unserer Mitarbeiter. Ein wichtiges Werkzeug, um die Mitarbeiter zu erreichen, sind E-Learnings. Deren jeweilige Programminhalte müssen, laut einem Knorr-Bremse Beschluss von 2017, im Compliance-Bereich alle zwei Jahre verpflichtend durch alle Mitarbeiter wiederholt werden.

Seit Dezember 2017 setzen wir ein weltweites E-Learning in zehn Sprachen zu unserem Verhaltenskodex ein. Ende 2019 hatte das Compliance-E-Learning eine Abdeckung von über 90 % der 17.000 Mitarbeiter (ca. 60 % der Gesamtmitarbeiter), die an eine Lernplattform des Unternehmens angeschlossen sind, erreicht. Bei einer um über 600 Personen erweiterten Grundgesamtheit gegenüber 2018 ist die Quote damit im Wesentlichen stabil geblieben (2018: 92 %).

Präsenzschulungen ergänzen oder ersetzen E-Learning. Damit erreichen wir Mitarbeiter ohne Zugang zu einer Lernplattform. Bei weltweiten Präsenzschulungen in Schlüsselmärkten machten sich 2019 ca. 150 Mitarbeiter mit den Inhalten des Verhaltenskodex und der ergänzenden Richtlinien vertraut.

2019 hat Knorr-Bremse die Schulungskonzepte für Schwerpunktthemen wie Anti-Korruption und fairer Wettbewerb intensiviert. Hier setzen wir verstärkt auf die Kombination aus E-Learning und Präsenzschulungen. Dieses Lernangebot absolvierten ausgewählte Mitarbeiter aus dem Einkauf und Vertrieb. Ein weiteres neues Schulungsprogramm behandelt die „Trade Partner Agreement Guidelines“. Diese wurden 2019 ausgerollt, um Compliance-Risiken mit Zwischenhändlern vorzubeugen.

### Risikomanagement: Organisation und Prozesse

Chancen nutzen und Risiken minimieren: Das ist die zentrale Aufgabe des Risikomanagements, um den Unternehmenswert von Knorr-Bremse nachhaltig zu steigern. Denn mit Risiken ist Knorr-Bremse als global agierender Konzern und als Hersteller von sicherheitsrelevanten Produkten permanent konfrontiert. Wir möchten potenzielle Risiken früh identifizieren, um uns Handlungsspielräume für deren effektive Steuerung zu schaffen.

Das Risikomanagement ist in einer Konzernrichtlinie mit klarer Definition von Verantwortlichkeiten und Berichtsstrukturen verankert. Die Prozesse des Risikomanagements folgen den

Abläufen der Knorr-Bremse Unternehmensorganisation. In einem vierteljährlichen Turnus findet eine weltweite Risikoinventur statt, die alle Konzerngesellschaften miteinbezieht.

Knorr-Bremse ermutigt alle Beschäftigten zur proaktiven Meldung von Risiken und fordert zum verantwortungsvollen Umgang mit diesen auf. Damit Risiken von erheblicher Bedeutung frühestmöglich erkannt werden, gibt es über die regelmäßigen Berichtsperioden hinaus zusätzlich einen internen Ad-hoc-Meldeprozess.

Der regelmäßige Risikobericht fasst die Risikoberichterstattung zusammen. Er wird dem Vorstand des Knorr-Bremse Konzerns quartalsweise vorgelegt und in der jeweiligen Vorstandssitzung erläutert.

Eine detaillierte Darstellung des Risikomanagementsystems, einschließlich der wesentlichen Risikobeschreibungen, findet sich im Lagebericht des Geschäftsberichts 2019 im Kapitel „Risiko-, Chancen und Prognosebericht“.

### Datenschutz und Informationssicherheit: Immer stärker im Fokus

Wie die strikte Einhaltung des Verhaltenskodex, fördert und rechtfertigt auch die konsequente Umsetzung unserer Datenschutzrichtlinien das Vertrauen in das Unternehmen Knorr-Bremse und in seine Produkte. Die Bedeutung dieser These steigt mit dem vermehrten Aufkommen datenbasierter Geschäftsmodelle. Für die Datenschutzeinheit der Knorr-Bremse zeichnen der Vorstand und die Geschäftsführer der Divisionen verantwortlich. Eine Datenschutz-Policy regelt den Datenschutz im Konzern verbindlich. Diese orientiert sich an den Anforderungen der DSGVO.

Seit 2017 hat Knorr-Bremse seine Datenschutzorganisation kontinuierlich erweitert. Die Datenschutzorganisation wird geleitet von der Konzerndatenschutzbeauftragten, die von Datenschutzmanagern in den Divisionen und an den europäischen Standorten unterstützt wird. Für die wichtigsten Fachbereiche wurden zudem Datenschutzkoordinatoren benannt, die als Ansprechpartner für den Datenschutz fungieren.

Der Bereich Informationssicherheit wird durch den Corporate Information Security Officer geleitet und durch ein Corporate Security Board gesteuert. Diesem gehören neben dem verantwortlichen Vorstand auch Geschäftsführer der beiden Geschäftsddivisionen sowie der Chief Information Officer an. Der Reifegrad der Steuerungsprozesse wurde im Jahr 2019 deutlich verbessert: Der Vorstand hat eine überarbeitete Richtlinie für Informationssicherheit freigegeben und ein neuer Prozess für Audits und Risikomanagement wurde eingeführt.

Bei Projekten im operativen Bereich liegt der Hauptfokus auf dem präventiven Schutz der IT-Infrastruktur von Knorr-Bremse durch konzernweit implementierte IT-Sicherheitslösungen.

### **Datenschutz und Informationssicherheit: Relevanz steigt auch produktseitig**

Auch auf Produktseite sind sowohl der Datenschutz als auch die Informationssicherheit (in diesem Zusammenhang oft als Cybersecurity bezeichnet) in zahlreichen Produkten, Services und Projekten von Knorr-Bremse bedeutsam. Beide Divisionen unterstützen das Vertrauen von Kunden und Gesellschaft in zukunftsgerichtete Anwendungen und Produkte, wie jene des hochautomatisierten oder autonomen Fahrens. Ein weiteres Beispiel sind Collision-Avoidance-Systeme, die umfangreiche produktbezogene Daten generieren und u. a. die Umgebung mit Kameras erfassen. Für diese Produkte werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und auf Basis von Datenschutz-Folgenabschätzungen Maßnahmen unter Privacy-by-Design-Gesichtspunkten umgesetzt.

Im Bereich der Informationssicherheit hat Knorr-Bremse daher in beiden Divisionen dezidierte Organisationseinheiten und Teams aufgebaut. Die sollen sicherstellen, dass Cybersecurity-Aspekte in den Prozessen der Produktentwicklung bzw. in Kundenprojekten integriert sind und somit berücksichtigt werden.

### **Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte**

Knorr-Bremse weiß um seine menschenrechtliche Sorgfaltpflicht und will dieser jederzeit nachkommen: gegenüber der gesamten Wertschöpfungskette und allen potenziell Betroffenen unseres unternehmerischen Handelns. Deshalb bauen wir unsere Prozesse zur Achtung der Menschenrechte systematisch gemäß unserem Verhaltenskodex und externer Leitlinien aus.

Knorr-Bremse ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und bekennt sich damit auch zur Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus verpflichten wir uns zur Respektierung der jeweiligen nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen, der menschenrechtsbezogenen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Wahrung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten ist eine anhaltende Aufgabe. Zu deren Bewältigung richten wir unsere Prozesse außerdem an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung Deutschland aus.

Mit der Orientierung an den UN Sustainable Development Goals (SDGs) übernimmt Knorr-Bremse einen weiteren Beitrag zur Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfalt. Denn über 90 % der 169 SDG-Unterziele basieren auf internationalen Menschenrechts- und Arbeitsrechtsstandards (Quelle: The Danish Institute for Human Rights). Unser Ziel ist es, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse beständig weiterzuentwickeln, um dadurch auch einen systematischen Beitrag zur Erreichung der SDGs bis 2030 zu leisten.

### **Richtlinien mit Menschenrechtsbezug**

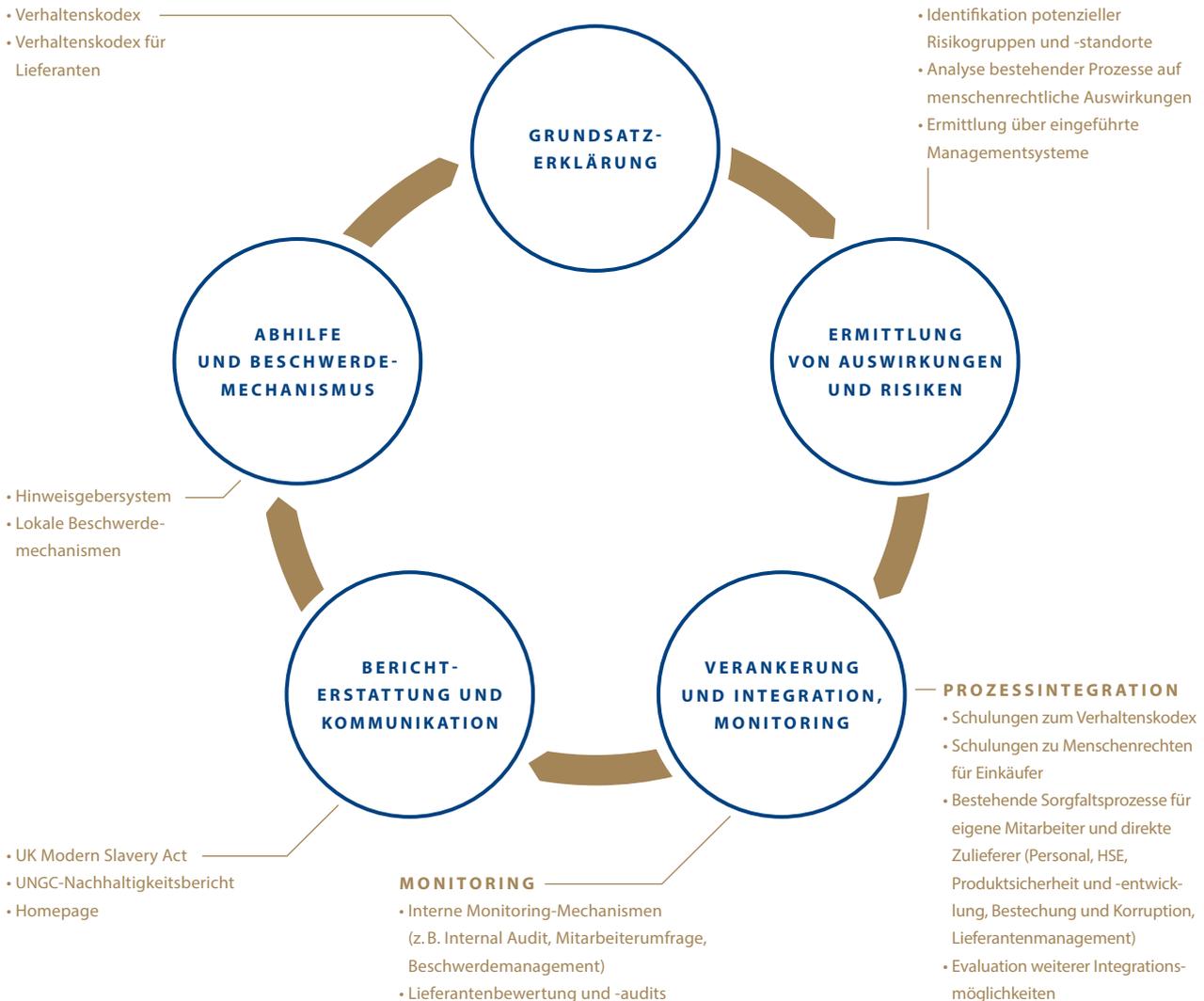
In einem Verhaltenskodex hat Knorr-Bremse zentrale Grundsätze und Regeln zur Achtung der Menschenrechte definiert. Der Verhaltenskodex ist für alle Beschäftigten verbindlich und wird durch weitere Richtlinien mit Menschenrechtsbezug ergänzt: Dazu zählen der Verhaltenskodex für Lieferanten, die HSE Policy und lokale Personalrichtlinien. Unsere bestehenden Prozesse, beispielsweise im Personal-, Einkaufs- und HSE-Management, berücksichtigen Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfalt.

### **RISIKOZIELGRUPPEN VOR MODERNER SKLAVEREI SCHÜTZEN**

Arbeitsausbeutung und moderne Sklaverei sind Teil vieler globaler Lieferketten. Gewerbliche Arbeiter, die über Arbeitsvermittler an Unternehmen vermittelt wurden, Leiharbeiter sowie Angestellte bestimmter lokaler Dienstleister (z. B. Reinigungsunternehmen, Logistik) sind Gruppen, die einem höheren Risiko für moderne Sklaverei oder anderer Arbeitsausbeutung ausgesetzt sind. Um diese Risiken bei Knorr-Bremse besser zu verstehen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, haben wir 2019 eine vertiefte Risikoanalyse durchgeführt. Mit Hilfe eines umfassenden Fragebogens auf Standortebene („Ethical Recruitment Questionnaire“) werden 2020 folgende Aspekte untersucht:

- bestehende Prozesse zur Personalbeschaffung und zum Onboarding neuer Mitarbeiter.
- Anforderungen, die Knorr-Bremse an Personalvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Dienstleister in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen stellt und an die Art der Nachverfolgung.
- lokale Beschwerdesysteme sowie Informationen über tatsächliche Vorfälle.

## 2.07 MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT BEI KNORR-BREMSE



Mit dem Hinweisgebersystem können wir Verstöße gegen den Verhaltenskodex erfassen und somit die Einhaltung der Menschenrechte besser überwachen (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 18). Darüber hinaus prüft die unabhängige Stabsfunktion Internal Audit innerhalb von internen Regelaudits weltweit ausgewählte Menschenrechte vor Ort.

#### Fortschritte im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr haben wir Maßnahmen weiterentwickelt, die auf den Ergebnissen einer menschenrechtlichen Risiko- und Lückenanalyse im Jahr 2018 beruhen (siehe Knorr-Bremse UN Global Compact Bericht 2018).

Die Analyse zeigte auf, dass wir unsere Sorgfaltsprozesse in Bezug auf die Arbeitsbedingungen potenzieller Risikogruppen überprüfen sollten. Zu diesen Gruppen gehören insbesondere Leiharbeiter, Dienstleister an unseren Standorten und Angestellte in der Lieferkette. Wir haben uns daher 2019 auf eine vertiefte Risikoanalyse und Maßnahmenableitung zu diesem Thema konzentriert.

Folgende Maßnahmen wurden 2019 durchgeführt:

- **Grundsatzerklärung:** Wir haben eine eigenständige Knorr-Bremse Human Rights Policy entwickelt, die 2020 verabschiedet wird. In dieser bündeln wir alle Aspekte zu den Menschenrechten, die aktuell in verschiedenen Richtlinien stehen. Wir planen die Verteilung der Policy an die weltweiten Knorr-Bremse Standorte und Mitarbeiter sowie die Durchführung von risikobasierten Trainingsmaßnahmen.
- **Risikoidentifikation:** Um potenzielle Risiken für bestimmte Gruppen wie Leiharbeiter und Angestellte von Dienstleistern besser zu verstehen und anzugehen, haben wir 2019 eine vertiefte Risikoanalyse mit dem Fokus Ethical Recruitment begonnen, die 2020 fortgesetzt wird.
- **Verankerung und Integration:**
  - Lieferantenaudit: Informationen zur Menschenrechtssituation werden zukünftig in der Pre-Audit-Checkliste für Lieferanten eingefordert.
  - Internes Audit: Menschenrechte wurden als Kriterium der Standortauswahl für interne Audits aufgenommen.
  - Fachlicher Kapazitätsaufbau und Evaluation weiterer Integrationsmöglichkeiten für menschenrechtliche Sorgfalt mit relevanten Fachabteilungen wie HR, Einkauf und Compliance.
- **Berichterstattung und Kommunikation:**
  - Transparentere Berichterstattung und Integration von wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbericht und in der Erklärung gemäß dem UK Modern Slavery Act.
  - Aktive Teilnahme an Branchendialogen zu Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsthemen.
- **Abhilfe und Beschwerdesysteme:**
  - Die Abteilung Corporate Responsibility wird prozessual bei Verdachtsfällen bezüglich Menschenrechtsverletzungen involviert sein.
  - Im Kontext der neuen Human Rights Policy werden wir 2020 den weiteren Ausbau unserer menschenrechtlichen Beschwerdesysteme angehen.

Die Auswertung der Informationen und Ableitung von Maßnahmen wird Anfang 2020 abgeschlossen sein. Die Ergebnisse werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht vorstellen.

#### TRANSPARENTE KOMMUNIKATION

Wir sind bestrebt, unsere Berichterstattung zur menschenrechtlichen Sorgfalt kontinuierlich auszubauen und damit eine wesentliche Anforderung der UN-Leitprinzipien und des deutschen Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zu erfüllen. In unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht erläutern wir unsere Aktivitäten und Verbesserungspotenziale. Momentan prüfen wir die zukünftige Nutzung des „UN Guiding Principles Reporting Framework“, dem Rahmen für fortgeschrittene Berichterstattung, zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt. Darüber hinaus veröffentlicht Knorr-Bremse seit 2016 auf seiner Homepage eine separate Erklärung zu Richtlinien und Maßnahmen gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel und erfüllt damit die Vorgaben des UK Modern Slavery Act. Die Berichterstattung bauen wir kontinuierlich und gemäß den Empfehlungen der britischen Regierung aus.



# Produkte und Partner

---

26

Produkt- und Systemsicherheit

29

Ökologisches Produktdesign

33

Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette

---

**Wir haben den Anspruch, mit unseren Produkten und Systemen die Zukunft des Schienen- und Nutzfahrzeugverkehrs zu gestalten, indem wir ihn sicherer, zuverlässiger und nachhaltiger machen. Dabei möchten wir Mehrwert für unsere Kunden, Partner und die Gesellschaft schaffen. Das gelingt uns mit innovativen Lösungen für die Megatrends unserer Zeit, womit wir zugleich unsere Technologieführerschaft und starke Marktposition verteidigen.**

#### **QUALITÄTSMANAGEMENT**

84 Knorr-Bremse Standorte verfügen über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO TS 22163 oder IATF 16949).

#### **REMANUFACTURER OF THE YEAR**

Der Nachmarkt-Bereich der Division CVS erhält auf der ReMaTec in Amsterdam den „Remanufacturer of the Year Award 2019“ in der Kategorie „Best Reman Process Optimisation“.

#### **ECODESIGN**

Eine divisionsübergreifende Arbeitsgruppe erarbeitet Standards in der Produktentwicklung sowie Prozesse für den gesamten Produktlebenszyklus.



#### **NACHHALTIGE LIEFERANTEN**

**61%**

des Einkaufsvolumens direkter Lieferanten wurden nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

# Produkte und Partner

Knorr-Bremse leistet einen maßgeblichen Beitrag für mehr Sicherheit, Effizienz und Vernetzung auf Schiene und Straße. Das Ziel einer nachhaltigen Mobilität haben wir fest im Blick. Deshalb setzen wir auf innovative Technologien und integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Systeme – von der Vision über ihre Entwicklung und Herstellung bis hin zur Wartung und Aufbereitung. Unsere Lieferanten sehen wir dabei als Partner, die ihre soziale und ökologische Verantwortung in gleichem Maße wahrnehmen wie wir.

Die Megatrends Urbanisierung, Eco-Effizienz, Digitalisierung und automatisiertes Fahren prägen die Mobilitätsbranche auf Jahre hinaus und damit das Produkt- und Leistungsangebot von Knorr-Bremse. Als Technologieführer bei Brems- und Subsystemen für Schienen- und Nutzfahrzeuge besitzt für uns die Sicherheit unserer Produkte und Systeme höchste Priorität. Bereits heute leisten unsere Produkte einen erkennbaren Beitrag zur Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz des Mobilitäts- und Transportsektors. Der EcoDesign-Ansatz von Knorr-Bremse ermöglicht dabei die Berücksichtigung von Aspekten des ökologischen Produktdesigns im Entstehungsprozess der Produkte und Systeme von Knorr-Bremse. Unsere Lieferanten beziehen wir dabei aktiv in den stetigen Weiterentwicklungsprozess unserer Produkte mit ein.

Beispielhaft für unsere hohe Innovationskraft stehen derzeit mehr als 12.000 gewährte oder beantragte Patente. Unsere

Investitionen für Forschung und Entwicklung haben wir 2019 um €33 Mio. erneut erhöht. Zum Abschluss des Geschäftsjahres beschäftigte das Unternehmen 3.558 Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung.

## Produkt- und Systemsicherheit

Mit qualitativ zuverlässigen Produkten, Systemen und Dienstleistungen wollen wir zu einer gesteigerten Verkehrssicherheit beitragen. Unsere Lösungen unterliegen hohen Sicherheitsanforderungen, zu deren Erfüllung u.a. unsere Zero Defect Philosophy beiträgt. Zudem setzen wir hohe Qualitätsstandards in allen Bereichen und Prozessen. Um diese Standards zu erreichen, sind z.B. zahlreiche Knorr-Bremse Standorte nach internationalen Qualitätsmanagementsystemen zertifiziert (ISO 9001, ISO TS 22163 oder IATF 16949). Außerdem leiten uns weitere Richtlinien sowie die Kundenanforderungen.

Angesichts der Sicherheitsrelevanz der Anwendungen ergeben sich zugleich auch Risiken, die einer besonders sorgfältigen Kontrolle bedürfen. Hierfür hat Knorr-Bremse umfassende Qualitätsplanungs-, Qualitätssicherungs- sowie Testverfahren im routinemäßigen Einsatz. Zur ständigen Optimierung der Geschäftsprozesse orientiert sich Knorr-Bremse an internationalen Standards. Beide Unternehmensdivisionen – Systeme

### 3.01 KOSTEN FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

in Mio. €



für Schienenfahrzeuge (Division RVS) sowie Systeme für Nutzfahrzeuge (Division CVS) – arbeiten intensiv und kontinuierlich daran, das hohe Sicherheits- und Qualitätsniveau weiterzuentwickeln.

Mit Bremssystemen und zahlreichen weiteren Produkten im Portfolio ist Produkt- und Systemsicherheit für Knorr-Bremse von höchster Relevanz. Ausgehend von unserem jahrzehntelang erworbenen Wissen, treiben wir Produktinnovationen und Weiterentwicklungen konsequent voran.

- Lösungen wie die Knorr-Bremse Entgleisungsdetektoren ermöglichen eine verbesserte Sicherheit von Schienenfahrzeugen. Zur Auswahl stehen ein elektronisches System und ein pneumatisches System.
- In Bremssysteme integrierte Fahrerassistenzsysteme wie ABS und ESP steigern die Verkehrssicherheit von Nutzfahrzeugen. Sie unterstützen die Kollisionsvermeidung und Fahrzeugstabilisierung.
- Kollisionsvermeidungssysteme helfen im Schienen- wie Straßenverkehr als Notbremsassistent, bei Lkw zudem als Abbiegeassistent, Unfälle zu vermeiden. Für das automatisierte Fahren von Nutzfahrzeugen werden diese Systeme weiterentwickelt und ergänzt, um zukünftig einen fahrerlosen Betrieb zu ermöglichen. Ähnliches gilt für Straßenbahnen, die eines Tages führerlos durch den dichten Stadtverkehr rollen sollen. Aus diesem Grund entwickelt Knorr-Bremse Kollisionsvermeidungssysteme mit Sensoren zur Umfeld- und Zustandserkennung, die auf Schiene und Straße vergleichbar einsetzbar sind.
- Auf einen sicheren und womöglich einmal autonomen Fahrbetrieb zahlt die Technologie zur Hinderniserkennung des Start-ups RailVision ein. Auch sie unterstützt bei der Kollisionsvermeidung.
- In ihrer Entwicklungspartnerschaft haben Knorr-Bremse und Continental 2019 das hochautomatisierte Fahren vorangetrieben. Wesentlicher Bestandteil eines sicheren Gesamtsystems ist dabei die Bremssystemsteuerung GSBC (Global Scalable Brake Control) von Knorr-Bremse.
- Ein weiterer Schwerpunkt lag 2019 bei den Nutzfahrzeugen auf neuen E-Drive-Produkten. Die elektronische Feststellbremse (EPB) hat sich bei zahlreichen Kunden in Europa und Nordamerika erfolgreich bewährt und ist nun auch als eigenständiges System mit Handschalter erhältlich. Die EPB trägt dazu bei, Unfälle durch Wegrollen und Durchgehen zu verhindern, indem das System unter bestimmten Bedingungen automatisch die Bremsen betätigt.

#### **PARTNERSCHAFT FÜR HOCHAUTOMATISIERTES FAHREN**

Im Juli 2019 erreichten Knorr-Bremse und Continental ein wichtiges Etappenziel bei ihrer Entwicklungspartnerschaft für das hochautomatisierte Fahren von Nutzfahrzeugen: Auf einem Testgelände stellte der Platooning-Demonstrator in Form einer Kolonne aus drei in engem Abstand virtuell miteinander gekoppelten Lkw unterschiedlicher Hersteller seine Fähigkeiten unter Beweis. Die Erfahrungen aus dem Demonstrator fließen nun in die Entwicklung des Highway-Piloten mit ein, um das hochautomatisierte Fahren einzelner Lkw auf Autobahnen zu ermöglichen. Ein detaillierterer Blick auf die Technologie zeigt, wie gut sich die Kompetenzen beider Partner ergänzen und welche zentrale Bedeutung die Knorr-Bremse Technologie, z. B. die Bremssteuerung Global Scalable Brake Control, für das automatisierte Fahren besitzt.

Die notwendigen Sensoren für die Umfelderkennung sowie das zentrale Steuergerät (Automated Driving Control Unit, ADCU) für deren Datenverarbeitung liefert Continental. Zur Ermittlung der Fahrstrategie werden neben dem Umgebungsmodell auch notwendige Informationen aus der Bremssteuerung GSBC berücksichtigt: Die Spurführung (Trajektorie) und die Anforderungen an die Fahrstabilität (Motion Control) werden geplant, um schließlich die Fahrscheidung in konkrete Steuervorgänge umzusetzen (Aktuatorik). Die Ausfallsicherheit wird durch eine effiziente Redundanzarchitektur sichergestellt. Schließlich übernimmt Knorr-Bremse die Systemintegration inklusive der Validierung.

Die Entwicklungspartnerschaft leistet damit einen direkten Beitrag zu effizienterem und sicherem Fahren. Die Automatisierung einzelner Fahrfunktionen steht dafür, dass Nutzfahrzeuge zukünftig sicherer fahren. Zu diesen Fahrfunktionen zählen der Spurwechsel, das kontrollierte Fahren in der Baustelle oder die automatische Notbremsung, bis hin zur vollständigen Automatisierung auf bestimmten Strecken („Hub-to-Hub“).

### HÖHERE TRANSPORTKAPAZITÄTEN AUF DER SCHIENE

Lösungen zur Steigerung der Transportkapazitäten auf bestehenden Schienen sind nötig. Wenn Schienenfahrzeuge punktgenauer abbremsen, lassen sich perspektivisch Sicherheitsabstände zwischen Zügen verringern. Dadurch können auf gleichem Schienennetz zusätzliche Fahrzeuge verkehren. Hierauf zählt etwa die neuartige Verzögerungsregelung (Deceleration Control) ein, die Knorr-Bremse derzeit entwickelt. Die Regelung, die das polnische Amt für Eisenbahnverkehr (UTK) für einen dreiteiligen Regionaltriebzug zulassen wird, ermöglicht ein deutlich stabileres Bremsverhalten in unterschiedlichen Umgebungsbedingungen und bei allen Geschwindigkeiten. Anwendbar ist diese Funktion künftig z. B. auf der neuen Bremssteuerung EP2002 3.0. Mit einem auf über zehn Jahre verlängerten Überholungszyklus erweist sich die EP2002 3.0 über ihre Lebensdauer hinweg als effektiv und ressourcenschonend. Beim Einsatz in Regional- und Fernzügen spart sie gegenüber herkömmlichen Bremssteuerungen deutlich an Einbauraum und Gewicht ein. Einsatzszenarien mit Mehrwert öffnen sich im automatisierten Fahrbetrieb (Automatic Train Operation, ATO) bis hin zu komplett führerlosen Systemen in der Endausbaustufe oder auf Strecken mit Bahnsteigtürsystemen.

### BETEILIGUNG AN RAILVISION, START-UP FÜR HINDERNISERKENNUNG

Mit einer Beteiligung von gut 21 % am israelischen Start-up RailVision ging Knorr-Bremse den nächsten Schritt in Richtung Systemlösungen für automatisiertes Fahren auf der Schiene. Mit der Kombination von Bildererkennung und Infrarotstrahlen kann die Hinderniserkennung des Start-ups bis zu zwei Kilometer weit nach vorne blicken. Für einen sicheren und womöglich einmal autonomen Fahrbetrieb ist dies unabdingbar. Auch müssen Objekte wie Personen, Fahrzeuge und Signale, aber auch Weichenstellungen, sicher zu detektieren sein. Eine konkrete Anwendungsmöglichkeit besteht in der Fahrwegerkennung für das Kollisionsvermeidungssystem für Straßen- und Stadtbahnen. Genauso könnte die Technologie den Servicebedarf entlang von Strecken und an der Infrastruktur detektieren.

### Grundsätze und Richtlinien

In der Knorr-Bremse Vision und dem Verhaltenskodex bekennen wir uns zur Produktsicherheit und Qualität, die sich – gemeinsam mit Zuverlässigkeit und technologischer Exzellenz – auch in unseren Unternehmenswerten widerspiegeln. Darüber hinaus bestehen gesonderte Sicherheits- und Qualitäts-Politiken für die beiden Unternehmensdivisionen, die von den Standorten verpflichtend eingeführt werden müssen. Die fortlaufende Verbesserung der Produkt- und Systemqualität ist hier ebenso Thema wie die tagtägliche Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters für sichere Produktions- und Arbeitsabläufe.

Mit unserer ambitionierten Zero Defect Philosophy streben wir deshalb bei allen unseren Produkten, Systemen und Dienstleistungen „Null Fehler“ an. Dies zählt auf die Ziele Effizienzsteigerung, höchste Flexibilität und Produktivität von der Herstellung bis zum Fahrzeugbetrieb, höchstmögliche Liefertreue, Unfallvermeidung und bessere Ausnutzung der Infrastruktur ein.

Zur Umsetzung unserer Grundsätze setzen wir auf Managementsysteme, die externe Vorgaben erfüllen. Zu diesen zählen Kundenanforderungen ebenso wie rechtliche Anforderungen sowie Normen.

### Strukturen und Prozesse

Knorr-Bremse verfolgt ein Produkt- und Systemsicherheitsmanagement, das entsprechend in die Unternehmensorganisation integriert ist.

Die Verantwortung der Umsetzung von Maßnahmen für die Produkt- und Systemsicherheit liegt beim obersten Management, beim Qualitätsmanagement der Divisionen und bei den jeweiligen produktverantwortlichen Geschäftsbereichen. In beiden Knorr-Bremse Divisionen treten die internationalen Qualitätsleiter regelmäßig in einem weltweiten Gremium für übergeordnete Ziele und Strategien zur Verbesserung der Produkt- und Systemqualität zusammen.

Die Managementsysteme Rail Excellence (REX) und Truck Excellence (TEX) sind die führenden Systeme, um Prozesse des Produkt- und Systemsicherheitsmanagements zu beschreiben und zu lenken. Die Prozesshandbücher und Arbeitsanweisungen legen alle grundsätzlichen Regeln für die Prozesse fest. Mit verschiedenen Methoden wird sichergestellt, dass Qualität und Sicherheit auf allen Stufen der Wertschöpfung, die Knorr-Bremse beeinflussen kann, eingehalten werden. Das reicht in den jeweiligen Geschäftsbereichen von der Entwicklungs- und Testphase über die

sorgfältige Lieferantenauswahl und Herstellung bis hin zur Anwendung bei unseren Kunden. Hierzu zählen neben den FMEA-Analysen (Failure Mode and Effects Analysis, Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse) auch Product-Safety-Audits, die Überwachung der Lieferanten, die eigene Auditierung der Fertigungslinien, Schulungen zur Produktsicherheit für Mitarbeiter, Produkttests sowie Feldtests und begleitende intensive Marktbeobachtungen. Die Implementierung unseres Prozessmanagementsystems wird durch regelmäßige interne Audits und Bewertungen geprüft und verbessert.

Monatlich berichten die weltweiten Standorte an die Qualitätsorganisation ihrer Division. Ein monatliches, weltweites Reporting überwacht die Einhaltung aller relevanten Qualitätskennzahlen. Regelmäßige regionale, globale und produktspezifische Qualitäts-Reviews sowie stringente Eskalationsprozesse schaffen die Voraussetzung, dass mögliche sicherheitskritische Vorkommnisse bewertet und so frühzeitig wie möglich behoben werden können.

#### **Qualitätsmanagementsysteme nach internationalen Normen**

Unser Anspruch ist es, mit unseren Qualitätsmanagementsystemen die Prozesse und Produkte stetig zu verbessern. Die Grundlage der Knorr-Bremse Qualitätsmanagementsysteme bilden deshalb internationale Normen. In der Division RVS sind dies die Qualitätsnormen ISO 9001 bzw. ISO/TS 22163 (vormals IRIS, International Railway Industry Standard). Die in ISO/TS 22163 enthaltenen bahnspezifischen Anforderungen sind in den Prozessen und den Handbüchern der Division sowie dem Knorr-Bremse Produktionssystem fest verankert. Für die Division CVS gilt die Qualitätsnorm IATF (International Automotive Task Force) 16949.

Regelmäßige Audits, Reviews und Schulungen geben den Kollegen an den Standorten und in den Geschäftsbereichen Orientierung, damit sie alle geltenden Vorgaben und Abläufe einhalten können. Zudem erschließen sie bei den Sicherheits- und Qualitätsstandards Verbesserungspotenziale. Im Jahr 2019 verfügten weltweit 84 Knorr-Bremse Standorte (2018: 81) über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO TS 22163 oder IATF 16949), noch nie wurde einem Knorr-Bremse Standort ein Zertifikat entzogen.

Zur Qualitätssicherung im Lieferantenmanagement überprüfen und auditieren beide Divisionen ihre Lieferantenbasis. Die Division RVS setzt zunächst auf eine Lieferantenselbstauskunft. Hierbei werden unter anderem Qualitätszertifikate abgefragt. Um ein „Preferred Supplier“ zu werden ist die ISO/TS 22163 Zertifizierung obligatorisch. Zusätzlich erfolgt ein Prozessaudit beim Lieferanten vor Ort. In der Division CVS durchläuft jeder Lieferant das „Product-Safety-Audit“ sowie ein Sourcing-Board.

### **Ökologisches Produktdesign**

Das ökologische Produktdesign, das Knorr-Bremse EcoDesign, leitet uns bei der Gestaltung von Produkten und Systemen, um deren negative Auswirkungen auf die Umwelt in allen Produktlebensphasen möglichst gering zu halten. Denn eine konsequent umweltorientierte Produktentwicklung kann mit ihren zukunftsfähigen Lösungen für einen mittel- und langfristigen Wettbewerbsvorteil sorgen. Prämisse ist immer die stets gewährleistete Produktsicherheit.

#### **Grundsätze und Richtlinien**

Produkte nach ökologischem Produktdesign setzen und erfüllen ökonomische Ziele, folgen unserer Unternehmensvision und unserer HSE-Policy. Deshalb integrieren wir Gesundheits-, Arbeits-, Energie- und Umweltbelange in unsere Geschäftsprozesse und in unser Produktdesign. Ein Beispiel ist die Vermeidung von Feinstaub-Emissionen im Entwicklungsprozess zur Entlastung von Umwelt bzw. Anwohnern. Diese Strukturen sind die Basis, um sichere und umweltfreundliche Technologien entwickeln und verbreiten zu können. Knorr-Bremse möchte mit diesem Ziel eines erweiterten nachhaltigen Produktportfolios zudem einen Beitrag zum SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) leisten. Neben der stärkeren Berücksichtigung von EcoDesign-Kriterien ist der Produktentwicklungsprozess von regulatorischen Vorgaben, Normen und kundenseitigen Erwartungen geprägt. Daraus resultieren zu berücksichtigende Nachhaltigkeitsaspekte in der Produktentwicklung wie Langlebigkeit, Gewichtsreduktion, Ressourcenschonung, Energieeffizienzsteigerung sowie die Vermeidung von Schadstoffen und Abfällen.

Ein zusätzlicher Treiber für die nachhaltige Gestaltung von Produkten ist unser erfolgreiches RailServices- und TruckServices-Geschäft, im Rahmen dessen wir die Lebensdauer der Produkte durch Aufbereitung verlängern. Eine interne Richtlinie auf dem Weg eines Produktes zum geringen ökologischen Fußabdruck ist die Guideline Product Design Remanufacturing der Knorr-Bremse Division CVS. Diese interne Designvorschrift schreibt Anforderungen an den Materialeinsatz oder eine leichte Produktdemontage vor, damit später eine industrielle Aufarbeitung des Produktes möglich ist.

### Strukturen und Prozesse

Knorr-Bremse will EcoDesign-Aspekte proaktiv in die Produktentwicklung integrieren und arbeitet daran, Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den Prozessen zu verankern: von der strategischen Planung (STRAP) über die Innovation bis hin zur Produktentwicklung. [Grafik → 3.02](#)

Mit seiner Organisationsstruktur will Knorr-Bremse beim EcoDesign Synergien und standardisierte Prozesse zwischen den Konzerndivisionen schaffen. Das EcoDesign ist organisatorisch in beiden Divisionen so eingegliedert, dass es die strategische Planung der Forschung und Entwicklung unterstützt. Die divisionalen EcoDesign-Experten wirken beispielsweise bei der Bewertung von Produktentwicklungen mit. Sie fördern durch Denkanstöße bei Entwicklern und Ingenieuren das Bewusstsein zur Reduktion von Umweltauswirkungen.

Knorr-Bremse hat 2017 eine divisionsübergreifende Arbeitsgruppe zum Thema EcoDesign installiert. Spezialisten der Divisionen RVS und CVS tauschen sich monatlich mit je mindestens einem Vertreter aus den Bereichen Corporate Responsibility sowie bedarfsweise Remanufacturing aus.

Gemeinsam erarbeiten sie Standards in der Produktentwicklung sowie Prozesse für den gesamten Produktlebenszyklus.

Das Ziel eines erweiterten nachhaltigen Produktportfolios wird durch eine Initiative zum SDG 9 unterstützt, die auf Vorstandsebene implementiert ist. Im Rahmen der Initiative tauschen sich die Innovationsleiter beider Divisionen und die CR-Abteilung regelmäßig aus, um divisionsübergreifende Produktentwicklungsansätze voranzutreiben und Synergien zu schaffen. Die EcoDesign-Experten sind sowohl bei der Festlegung von Maßnahmen eingebunden als auch in die Entwicklungsabteilungen beider Divisionen.

**Strategische Planung:** Die Geschäftsbereiche legen in der Strategischen Planung (STRAP) ihre Ziele auf Produkt- und Systemebene für die nächsten fünf Jahre fest. Produktnachhaltigkeit soll Bestandteil dieser strategischen Planung sein und wurde 2019 dezidiert in den Prozess aufgenommen.

Konkret sind die auf der Roadmap befindlichen Produkte hinsichtlich ausgewählter EcoDesign-Kriterien innerhalb des strategischen Planungsprozesses analysiert. Zu den bewerteten Kriterien zählen Energieeffizienz, Materialauswahl, Emissionsreduktion und Lebensdauer. Im Berichtsjahr erfolgte die beschriebene Produktbewertung auf freiwilliger Basis, künftig soll der Fokus weiter verfeinert und zu einem verpflichtenden Bestandteil werden.

**Innovation:** In unserem Innovationsprozess bewerten wir das Potenzial von Projekten und Produktideen hinsichtlich ihrer Weiterentwicklung und Umsetzung. Dabei spielt die Ausrichtung an den für Knorr-Bremse strategisch relevanten Megatrends eine wichtige Rolle.

## 3.02 ECODESIGN IN ENTWICKLUNGSPROZESSE INTEGRIERT

### ECODESIGN

#### Strategische Planung



- Produktnachhaltigkeit als Teil der strategischen Planung
- Analyse von Roadmap-Produkten hinsichtlich EcoDesign
- Kriterien: Energieeffizienz, Materialauswahl, Emissionsreduktion und Lebensdauer

#### Innovation



- Portfolioanalyse im Rahmen des SDG 9
- Kriterium EcoDesign zur Entscheidungsfindung und -bewertung
- Ausrichtung an relevanten Megatrends

#### Produktentwicklung



- Bewertung Produktentwicklungen nach EcoDesign-Kriterien
- Lebenszyklus- und Recyclinganalysen
- EcoDesign-Assessment Form

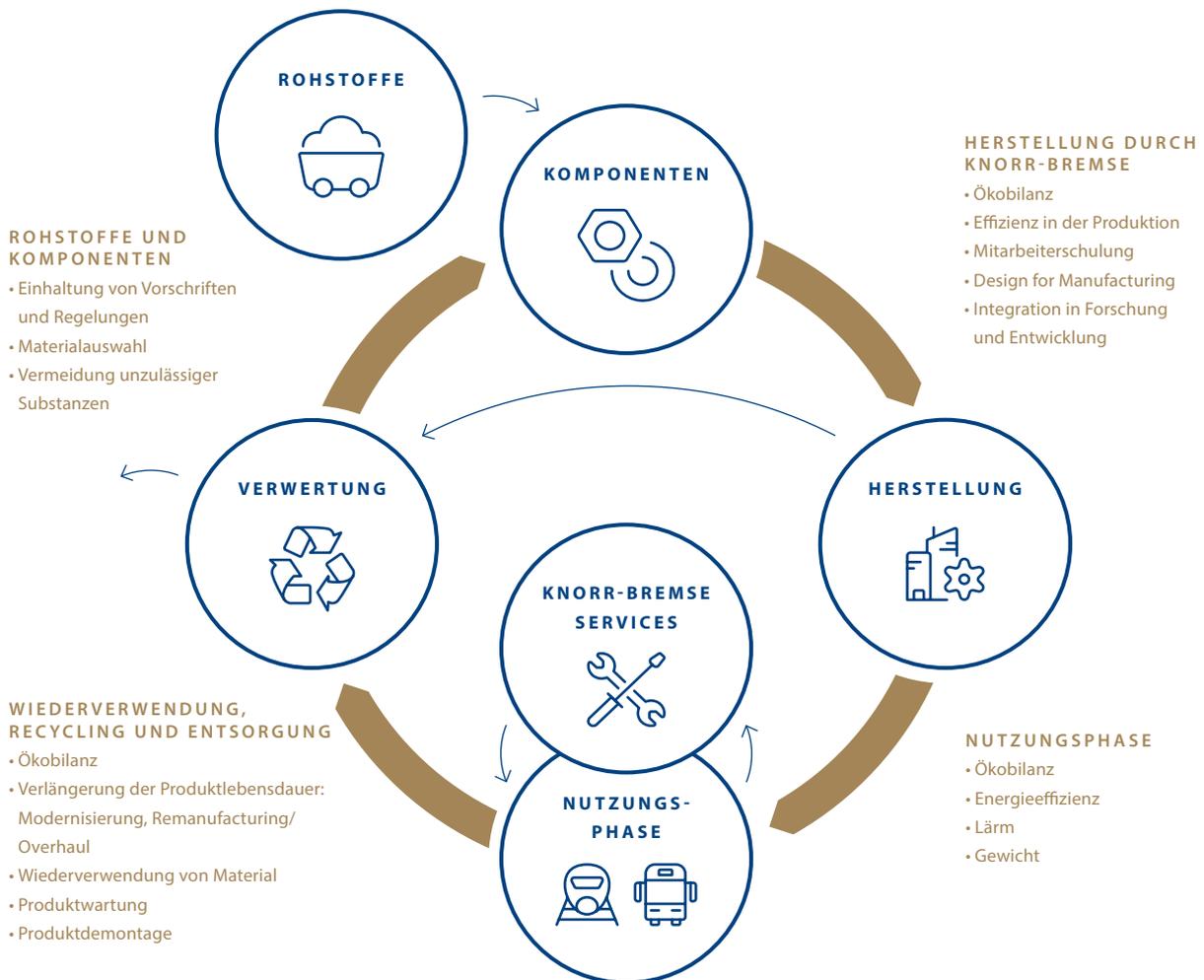
Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen unserer Initiative zum SDG 9 mit einer Portfolioanalyse gestartet. Die Innovationsideen wurden hinsichtlich EcoDesign Aspekten untersucht. Innovationsideen, die lediglich aus EcoDesign-Perspektive und unabhängig von ökonomischen Kriterien eine hohe Relevanz haben, wurden anhand ihrer Bewertung für den Innovationsprozess identifiziert. In der Division RVS wurden für die Produktgruppen Bremse, Klimaanlage, Türen sowie für den Nachmarkt Innovationsprojekte mit EcoDesign-Potenzial identifiziert. Eine solche Portfolioanalyse startete im Berichtsjahr analog auch für die Division CVS.

Das Ziel im Innovationsprozess ist es, das EcoDesign als immanentes Kriterium in die Entscheidungsfindung und -bewertung zu integrieren.

**Produktentwicklung:** Neugestaltete Produkte sollen mittels des EcoDesign-Ansatzes minimierte Umweltauswirkungen erzielen. Das gelingt mit einer Bewertung der Produktentwicklungen nach EcoDesign-Kriterien. Zur Beurteilung möglicher Umweltauswirkungen unserer Produkte und Systeme nutzen wir Tools wie die Ergebnisse aus Lebenszyklus- und Recyclinganalysen. Künftig soll ergänzend eine EcoDesign-Assessment Form, eine Checkliste zur systematischen Analyse von Produktideen, zum Einsatz kommen.

Knorr-Bremse setzt Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments) ein, die eine Berechnung, z.B. produktbezogener CO<sub>2</sub>-Emissionen, beinhalten. Hier wird der Material- und Energieaufwand von Produkten im Betrieb erfasst. Zudem werden entsprechende Aufwände dokumentiert, die beim

3.03 ECODESIGN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



#### FINALIST BEI ENERGY GLOBE AWARDS

Knorr-Bremse war Finalist der Kategorie „Air“ bei den Energy Globe Awards 2019, dem weltweit bedeutenden Umweltpreis der Energy Globe Foundation. Mit dem Projekt „EconX – industrielle Aufbereitung von Knorr-Bremse TruckServices gibt alten Produkten ein zweites Leben“ wurde Knorr-Bremse Remanufacturing mit seiner Ressourceneffizienz und seiner CO<sub>2</sub>-Einsparung als herausragendes Projekt im industriellen Bereich gewürdigt.

Die Jury hob den Innovationscharakter des Remanufacturing hervor, denn einige der Reinigungs- und Aufbereitungsprozesse wurden von Knorr-Bremse Ingenieuren entwickelt und patentiert.



Fertigungsprozess, beim Recycling und in der Entsorgung der Produkte anfallen. Bei den Lebenszyklusanalysen leiten uns Standards wie ISO 14040 bzw. in der Division RVS die Product Category Rules der UNIFE.

Ein wichtiger Ansatz zur Reduktion von Umweltauswirkungen unserer Produkte und Systeme ist die Nutzung der Materialien am Ende des Lebenszyklus. Daher ist die Recyclingfähigkeit der eingesetzten Materialien für uns von zentraler Bedeutung. Auf Basis einer „Recyclingfähigkeitsanalyse“ nach ISO 22628 wurden seit 2014 rund 200 Projekte der Division RVS untersucht. In 2019 wurden 42 dieser Analysen durchgeführt. Hier liegt das Resultat des Geschäftsfeldes Schienenfahrzeuge für Knorr-Bremse Produkte bei über 90% Recyclingfähigkeit.

Derzeit erarbeiten wir divisionsübergreifend eine EcoDesign-Assessment Form (Checkliste) zur systematischen Analyse der Produktideen anhand von Nachhaltigkeitskriterien wie Energieeffizienzsteigerung, Gefahrstoffe in Produkten, Emissionen in der Produktion und Nutzungsphase sowie Recyclingfähigkeit und Wartungsfreundlichkeit. Wir entwickeln für jedes Kapitel der Checkliste Standards, die als Hilfestellung zur Evaluierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte dienen.

Die Schulung der Ingenieure und Entwickler sehen wir als wesentliche Voraussetzung zur erfolgreichen Implementierung von EcoDesign in unsere Prozesse. Die Weiterentwicklung des Trainings- und Schulungsprogramms war 2019 ein Schwerpunkt im EcoDesign. Ziel ist es, für die Bewertung EcoDesign-Standards zu schaffen. Knorr-Bremse pilotierte bei Zelisko, einer Tochter der Knorr-Bremse GmbH in Mödling in Österreich, Schulungen im Umweltproduktrecht. Inhalte sind beispielsweise die Themen REACH und RoHS.

#### Ressourceneinsparung durch industrielle Aufarbeitung

Wir wollen die Lebensdauer eines Produkts verlängern und dadurch die ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit beim Kunden und in unserem Unternehmen steigern. Neue Knorr-Bremse Produkte werden bereits in Forschung und Entwicklung auf Remanufacturing, also die zukünftige Aufbereitung, ausgelegt. Ziel ist die spätere Wiederverwendung der Produkte mit identischer Funktion. Damit einhergehende reduzierte Materialeinsätze und eingesparte Energie wirken sich positiv auf die Gesamtökobilanz aus.

Remanufacturing bzw. in der Division RVS „Overhaul“ genannt, ist heute ein wesentlicher Geschäftszweig für Knorr-Bremse. In der Division RVS werden nahezu alle Systeme von Knorr-Bremse wie Bremsen, Türen oder Klimaanlage aufbereitet. Erst 2018 hat Knorr-Bremse gemeinsam mit Rumo, Brasiliens größtem Bahnbetreiber für Agrarprodukte, in der Stadt Rio Claro ein Werk für Produktüberholung und Testing eröffnet, um direkt beim Kunden Bremssysteme von Güterwaggons wiederaufzubereiten und zu testen. Im Jahr 2019 arbeitete Knorr-Bremse über das Service Center in Berlin rund 66.500 Produkte unterschiedlichster Art auf. In China sind 2019 Bremsausrüstungen für über 5.500 Wagen für Hochgeschwindigkeitszüge, 1.790 Lokomotiven und fast 18.000 Produkteinheiten für Metrozüge wiederaufgearbeitet worden. Darüber hinaus wurden rund 2.088 Einstiegssysteme für Hochgeschwindigkeitszüge und 1.960 Klimaanlage wiederaufgearbeitet ausgeliefert. Das Portfolio der Division CVS beinhaltet aufgearbeitete Produkte mit rund 1.000 Artikelnummern. Das Angebot ist unter der Marke EconX® erhältlich. Durch industrielle Aufarbeitung konnten im Jahr 2019 1.906 Tonnen CO<sub>2</sub>, 634 Tonnen Material und 7.883 MWh Energie eingespart werden.

Das Konzept des Remanufacturing wird im Markt honoriert. Im Berichtsjahr wurde Knorr-Bremse TruckServices, der Nachmarkt-Bereich von Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge, auf der ReMaTec in Amsterdam mit dem „Remanufacturer of the Year Award 2019“ in der Kategorie „Best Reman Process Optimisation“ ausgezeichnet.

**REGIONALE INITIATIVE:  
FORSCHUNGSPROJEKT ASPIRE**

Das öffentlich geförderte Forschungsprojekt ASPIRE mit den Fraunhofer-Instituten IGCV, Augsburg und IPA, Bayreuth, untersucht die „Auslegung von Reinigungsprozessketten in der Refabrikation“. Ziel ist die Erforschung kosten- und qualitätsgerechter Reinigungsprozessketten in der Refabrikation. Die Prozesskette beinhaltet die Identifikation von Verschmutzungen, die Definition von Sauberkeitsanforderungen, das Finden geeigneter Prüf- und Reinigungsverfahren sowie deren Analyse und Dokumentation. Im Ergebnis sollen möglichst viele, bisher fehlende Standards einer Reinigungsprozesskette festgelegt werden. Die beabsichtigten höheren Regenerationsraten in der Wertschöpfung tragen zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und des Materialverbrauchs bei.

An dem von der Bayerischen Forschungstiftung (BFS) geförderten Projekt mit einer Laufzeit von 2017–2020 nehmen vielfältige bayerische Unternehmen teil. Neben den Fraunhofer-Instituten und Knorr-Bremse sind dies die MAN Bus & Truck AG, Nabu-Oberflächentechnik GmbH, Rösler Oberflächentechnik GmbH und die Schuk GmbH.

**3.04 UMSATZ MIT AUFGEARBEITETEN PRODUKTEN  
RELATIV ZUM GESAMT-SERVICEUMSATZ**



**Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette**

Von unserem Streben nach hohen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette profitieren wir als Konzern ebenso wie unsere Lieferanten, deren nachhaltige Entwicklung wir damit antreiben. Als global aufgestelltes Unternehmen arbeitet Knorr-Bremse mit einer Vielzahl von großteils lokalen Lieferanten zusammen. Sie sind fest in unserem Wertschöpfungsprozess verankert und tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Aktuell beziehen wir jährlich Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Waren und Dienstleistungen in der Größenordnung von über € 3 Mrd. Die hauptsächlich geordneten Stoffe sind Metalle, Reibungskomponenten, Elektronikbauteile und Kunststoffe. Die Lieferantenauswahl von Knorr-Bremse hat daher signifikante Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft in den Produktionsländern. Deshalb ist ein nachhaltigkeitsorientiertes Lieferantenmanagement, das die Einhaltung von Umweltstandards und Menschenrechtsthemen einfordert, für uns von zentraler Bedeutung. Denn wir sind zum einen von der Notwendigkeit dieser Standards überzeugt. Zum anderen würden lieferantenseitige Verstöße auch für Knorr-Bremse Reputations- und Kostenrisiken durch ausgefallene Lieferungen mit sich bringen.

**Grundsätze und Richtlinien**

Unser Anspruch ist ein Corporate Responsibility Verständnis, das die gesamte Wertschöpfungskette umfasst und auch Lieferanten und Geschäftspartner miteinbezieht. Dies haben wir in unserem Code of Conduct und unseren CR-Leitlinien festgehalten.

#### BRANCHENINITIATIVEN ZU NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Die Initiative Railsponsible wurde Anfang 2015 ins Leben gerufen. Zu den Gründungsmitgliedern zählen neben der Knorr-Bremse Division RVS die Unternehmen Alstom Transport, Bombardier Transportation, Deutsche Bahn, Nederlandse Spoorwegen und die französische Eisenbahngesellschaft SNCF. Das Ziel der Initiative ist eine nachhaltige Beschaffung innerhalb der Eisenbahnindustrie. Darüber hinaus verfolgt Railsponsible die Absicht, dass sich Kunden und Lieferanten der Eisenbahnindustrie zu ethischem und sozialem Verhalten sowie verantwortungsvollen Umwelt- und Geschäftspraktiken bekennen. Aktuell kann die Initiative zwölf Mitglieder begrüßen. In einem Positionspapier zum Klimawandel bekennt sich Railsponsible zum Pariser Klimaschutzabkommen. Das Dokument beinhaltet Erwartungen und Vorschläge zu Klimaschutzmaßnahmen für die Railsponsible-Mitglieder und deren Geschäftspartner.

In einem Arbeitskreis des Verbandes der Deutschen Automobilindustrie (VDA) entwickelt Knorr-Bremse mit Experten von rund 25 weiteren Unternehmen seit September 2018 die „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ weiter. Die Zielsetzung des Gremiums, das mehrmals jährlich tagt, lautet: Stärkung des Dialogs zwischen Herstellern und Zulieferern zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen entlang der Lieferkette, die Erarbeitung von unterstützenden Maßnahmen für kleinere und mittlere Zuliefererunternehmen sowie die Entwicklung von Industriestandards zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsanforderungen.

Unser konzernweit gültiger Verhaltenskodex für Lieferanten legt die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit Knorr-Bremse fest. Das beinhaltet die Anforderungen an unsere Zulieferer hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten, Umweltschutz und Sicherheit, Geschäftsethik und Compliance. Mit Hilfe des Kodex wollen wir eine konsequente Verankerung nachhaltiger Inhalte in allen unseren Lieferantenverträgen und Einkaufsprozessen etablieren. Darin fordern wir die Lieferanten auf, unsere Erwartungen auch an ihre Lieferanten weiterzugeben. Der Kodex steht in 14 Sprachen zur Verfügung. Diese Sprachversionen haben sich als ausreichend erwiesen.

Darüber hinaus konkretisieren interne Richtlinien, inwiefern Nachhaltigkeitsaspekte in den Einkaufsentscheidungen zu berücksichtigen sind. Die Beschaffungsrichtlinie für indirektes Material legt fest, dass Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantenauswahl einzubeziehen sind. Zusätzlich existieren konkrete Richtlinien zum Einkauf einzelner Warengruppen, beispielsweise für Verpackungen, erneuerbare Energien, Dienstreisen oder energieeffizienter Produkte, Ausrüstungen und Dienstleistungen.

#### Strukturen und Prozesse

Der direkte Einkauf von Produktionsmaterial wird in den beiden Unternehmensdivisionen separat gesteuert. Der Einkauf indirektes Material (Nichtproduktionsmaterial) wird global und divisionsübergreifend organisiert. Zur Einhaltung und Optimierung der Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette berät die verantwortliche divisionsübergreifende Funktion. Diese tauscht sich mehrmals jährlich zu strategischen Themen in dem Gremium „Nachhaltiger Einkauf“ gemeinsam mit den Einkaufsleitern für direktes und indirektes Material sowie mit der CR-Abteilung aus.

Als Beitrag dazu, dass die eigene Selbstverpflichtung zu verantwortungsbewusstem Verhalten auch in der Lieferkette Anwendung findet, integrieren wir Nachhaltigkeitsaspekte in die Einkaufsprozesse. Hier setzen wir auf drei Säulen: Von der Festlegung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen über deren Bewertung und Überprüfung bis hin zur Qualifizierung von Lieferanten und Einkäufern. [Grafik → 3.05](#)

**Anforderungen: Vorgaben durch unseren Verhaltenskodex.** Dabei haben wir unsere Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement von Lieferanten in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt. Unser Ziel ist es, diesen schrittweise über unsere gesamte Lieferanten-Basis auszuweiten, was wir mit folgenden Maßnahmen umsetzen.

Die bestehenden Knorr-Bremse Lieferanten von direktem Material (Produktionsmaterial) werden direkt kontaktiert, um den Kodex anzuerkennen und den Erhalt zu bestätigen. Gemessen am Einkaufsvolumen nahmen den Verhaltenskodex im Jahr 2019 85 % der direkten Lieferanten zur Kenntnis.

Für neue Knorr-Bremse Lieferanten von direktem Material ist die Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten mit Vertragsunterzeichnung verpflichtend. In der Division CVS erfolgt die Anerkennung anhand der verpflichtenden Unterzeichnung der Qualitätsmanagement-Richtlinie. In dieser Richtlinie wurden zudem weitere Mindestanforderungen im Sinne der Nachhaltigkeit, wie beispielsweise möglichst zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001, festgelegt. Die Qualitätsmanagementrichtlinie der Division RVS wird derzeit aktualisiert. Auch hierin werden wir auf die Verpflichtung zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten verweisen.

Für die indirekten Lieferanten haben wir hinsichtlich des Verhaltenskodex 2019 einen strategischen Ansatz und einen Aktionsplan zu dessen Implementierung in Lieferanten-Rahmenverträge festgelegt. Der Rollout des Kodex steht noch an.

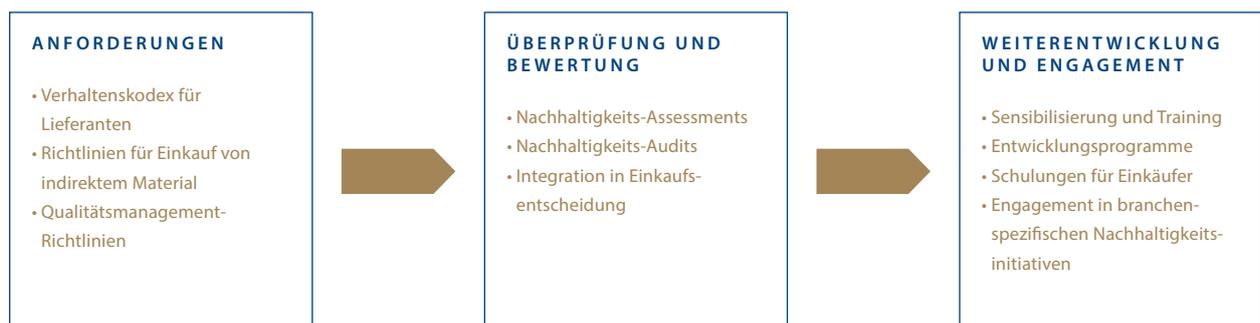
**Überprüfung und Bewertung: Assessments und Audits als Instrumente der Lieferantenauswahl.** Die Einhaltung unserer Anforderungen bewerten und überprüfen wir mit gezielten Instrumenten und lassen diese in unsere Einkaufsentscheidungen einfließen.

In beiden Divisionen haben wir begonnen, die Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten abzufragen und zu bewerten. Unterstützt von externen Dienstleistungsunternehmen sind unsere Geschäftspartner aufgefordert, Fragebogen zu

ihren sozialen und ökologischen Leistung auszufüllen. Die Selbstauskunft der Lieferanten wird von den externen Partnern validiert und bewertet. Aktuell sind 830 direkte Lieferanten überprüft worden. Damit liegt die Abdeckungsquote bei 61 % des globalen Einkaufsvolumens (2018: 53 %) – angesichts der globalen Aufstellung eines komplexen Produktspektrums und diversifizierten Lieferketten eine erfreuliche Verbesserung. Unseren Zielwert für 2019 von 60 % haben wir damit erreicht. Diese Nachhaltigkeitsbewertungen der Lieferanten werden in unserem Vergabeprozess berücksichtigt: In der Division CVS ist die Nachhaltigkeitsbewertung in das so genannte Sourcing Board – das Prüfungs- und Entscheidungsgremium für Lieferantenaufträge – integriert. Dadurch werden nur Lieferanten für Auftragsvergaben nominiert, die den Verhaltenskodex für Lieferanten anerkannt haben und für die eine Nachhaltigkeitsbewertung vorliegt oder in Bearbeitung ist. Zusätzlich sollten die Lieferanten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem vorlegen können. Derzeit werden rund 65 % des Einkaufsvolumens der Division CVS mit Lieferanten, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen, abgedeckt. Lieferanten, die in der Division RVS den Lieferantenstatus des „Preferred Supplier“ besitzen, wählt die Division bei der Auftragsvergabe bevorzugt aus. Um diesen höchsten Lieferantenstatus zu erhalten, müssen europäische Lieferanten eine gültige Nachhaltigkeitsbewertung vorweisen.

Die Nachhaltigkeitsbewertungen der Lieferanten ergänzen wir um punktuelle Nachhaltigkeits-Audits. Unabhängige Experten bewerten bei den Lieferanten vor Ort die Einhaltung der geltenden sozialen und ökologischen Standards. Zudem werden die Managementansätze des Lieferanten und ihre Umsetzung in folgenden Bereichen geprüft: Compliance, Umwelt, Arbeitssicherheit sowie Gesundheit, Menschen- und Arbeitsrechte und Lieferantenmanagement. Im Jahr 2019

3.05 NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERANTENBEZIEHUNG



## MENSCHENRECHTLICHE

### SORGFALTSPLICHT BEI DIENSTLEISTERN

Im Berichtsjahr haben wir eine vertiefte Risikoanalyse mit dem Fokus „Ethical Recruitment“ gestartet. Damit wollen wir den besseren Schutz von Gruppen prüfen, die von Verletzungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht potenziell stärker betroffen sind. Zu dieser Risikogruppe zählen über Agenturen vermittelte Leiharbeiter sowie Angestellte von Dienstleistern. Weitere Informationen siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 21.

wurden auf diese Weise in Asien, Amerika und Europa mit insgesamt 24 Risikolieferanten Audits abgehalten. Auf deren Grundlage haben wir mit den Lieferanten Entwicklungspläne abgeleitet.

Zur besseren Einschätzung des Risikoprofils eines Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit haben wir 2019 eine Pre-Audit-Checkliste entwickelt. Diese hilft im Rahmen von Regelaudits bei der Beurteilung, ob der Lieferant potenziell hohe Nachhaltigkeitsrisiken aufweist. Die Checkliste enthält Fragen und praktische Tipps für die Knorr-Bremse Mitarbeiter im Bereich Lieferantenentwicklung, wie sie Nachhaltigkeitsrisiken beim Lieferanten vor Ort erkennen und bewerten können. Auf Basis der Einschätzung wird künftig entschieden, bei welchen Lieferanten eigenständige Nachhaltigkeitsaudits vor Ort stattfinden sollen.

**Weiterentwicklung: Einsatz von Schulungen und Engagement in Nachhaltigkeitsinitiativen.** Sollte ein Audit oder eine Nachhaltigkeitsbewertung Verstöße oder Verbesserungspotenziale aufzeigen, setzt Knorr-Bremse mit dem Lieferanten optimierende Maßnahmenpläne auf. Deren Umsetzung prüfen und dokumentieren wir. Auch im Rahmen der Selbstauskunft zur Nachhaltigkeitsbewertung werden Maßnahmen identifiziert und an den Lieferanten kommuniziert.

Zudem arbeiten wir daran, unsere Lieferanten kontinuierlich mit verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zu sensibilisieren. In Abstimmung mit unseren Dienstleistern zur Nachhaltigkeitsbewertung werden Webinare und weiterführende Hilfestellungen zu Nachhaltigkeitsthemen angeboten. Darüber hinaus planen wir, eine praktische Handlungsanleitung für Lieferanten zu erstellen, wie die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Unternehmen umgesetzt werden kann.

Eine wesentliche Voraussetzung für ein nachhaltiges Einkaufsmanagement ist zudem die Vermittlung von Wissen an die eigenen Knorr-Bremse Mitarbeiter. Nur mit einem fundierten Wissen können Lieferanten beurteilt, beraten und geprüft werden. Im Berichtsjahr führten wir deshalb pilotierend das E-Learning für Pre-Audit-Checklisten zu Lieferantenaudits durch und setzten unsere weltweiten Workshops zu Nachhaltigkeit und Qualität in der Beschaffung fort. Nach Workshops zu Nachhaltigkeit und Qualität in der Beschaffung 2018 in Indien folgten 2019 vergleichbare Schulungen in Nordamerika und Spanien.

### Umgang mit Konfliktmineralien

Knorr-Bremse strebt Transparenz im Beschaffungsprozess von Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten an, dazu zählen beispielsweise Zinn, Tantal, Wolfram und Gold. Im Jahr 2019 haben wir im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferantemanagements einen Due-Diligence-Prozess für das Management und Reporting von potenziellen Konfliktmaterialien aufgesetzt, den wir im Jahr 2020 weiter ausführen werden. Somit konnten wir eine entsprechende Abfrage zur Herkunft der Mineralien in die Nachhaltigkeitsfragebögen unserer Lieferanten integrieren. Derzeit fragen wir 1.400 Lieferanten ab, die Bewertungen dazu sollen bis Mai 2020 vorliegen. Die beantworteten Abfragen analysieren wir in beiden Geschäftsbereichen detailliert und überprüfen die Erfüllung der Nachweispflicht. Unsere Tochtergesellschaften in Nordamerika verlangen außerdem eine jährliche Offenlegung des Ursprungs der Mineralien ihrer Zulieferer. Im nächsten Schritt planen wir eine genauere Betrachtung der Lieferanten, insbesondere jener aus der Elektronikindustrie. Bei der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten nutzen wir den Austausch in Brancheninitiativen. Die Division CVS steht hierbei in engem Kontakt mit dem Verband der Automobilindustrie, der beim Thema Risikorohstoffe an effektiven Lösungsansätzen für die gesamte Branche arbeitet.

### Umweltfreundliche Logistik entlang der Wertschöpfungskette

Knorr-Bremse hat den Anspruch einer umweltfreundlichen Logistik entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Deshalb optimieren wir das operative Transportmanagement mit Unterstützung externer Dienstleistungsunternehmen laufend. Die übernehmen sowohl die Planung, Konsolidierung und operative Abwicklung von Lieferungen unserer externen Lieferanten zu Knorr-Bremse, zwischen den Standorten als auch die Transporte zu unseren Kunden. Die aktuellen Euro-Schadstoffverbrauchsnormen für Nutzfahrzeuge fordern wir verbindlich ein. Logistikpartner, die auf Fahrzeuge mit geringem Kraftstoffverbrauch setzen, setzen wir genauso priorisiert ein wie jene mit einem effizientem Transportnetz bei möglichst geringen transportbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Unser Bestreben ist es, für alle Standorte der Division CVS eine vollständige Transparenz unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks in unserem globalen Transportnetzwerk zu erreichen und Emissionstreiber zu identifizieren. So können wir Innovationen fördern, die den Verbrauch fossiler Brennstoffe reduzieren können. Um dieses Ziel zu verwirklichen, startete die Division CVS im Jahr 2019 mit einer globalen CO<sub>2</sub>-Berichterstattung zu Transportemissionen im Transportgewerbe gemäß EN16258. Alle Transportdienstleister verpflichten sich zu einer regelmäßigen CO<sub>2</sub>-Berichterstattung über ihre gesamten Sendungen. Darüber hinaus überprüfen und analysieren wir die Transportströme in Zusammenarbeit mit unseren Logistkdienstleistern regelmäßig, um die Sendungen zu konsolidieren und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren.

In der Frachtlogistik konnten wir 2019 mit dem Inventory & Operations Planning (SIOP) und dem „Planungszirkel“ die Fracht von Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge besser planen und somit beispielsweise die Anzahl der Sonderfrachten im Luftverkehr im Vergleich zum Vorjahr nahezu halbieren. Die Division RVS hat im Berichtsjahr beschlossen, durch Transport verursachte CO<sub>2</sub>-Emissionen zukünftig verstärkt als weiteres Entscheidungskriterium für Logistkoptimierungen heranzuziehen.

Hohe Maßstäbe bei der Nachhaltigkeit legen wir auch in der internen Logistik an und verbessern die Logistikprozesse zwischen unseren Standorten kontinuierlich. Mittels optimaler Nutzung von Bahn-, Straßen und Schiffsverbindungen minimieren wir die Umweltauswirkungen im Produkttransport. Das gelingt mit standardisierten Prozessen und Methoden, die zugleich unsere Servicequalität über alle Vertriebskanäle hinweg hinsichtlich Liefertreue, Lieferqualität und Lieferfristen steigern. Interkontinentale Produkttransporte wickeln wir vorrangig auf dem Seeweg oder der Schiene ab. Luftfrachttransporte vermeiden wir, wo immer möglich.



# Mitarbeiter und Führung

---

40

Beschäftigungsbedingungen

43

Personalentwicklung

45

Vielfalt und Chancengleichheit

48

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

---

**Wir wollen motivierte Mitarbeiter, die mit Know-how gezielt ihre jeweiligen Funktionen und Aufgaben ausfüllen. Nur so können wir langfristig ein erfolgreiches, zukunftsfähiges Unternehmen stellen. Der Schlüssel hierzu ist ein vorausschauendes und transparentes Personalmanagement. Das beinhaltet die strategische Personalentwicklung, die Weiterbildung der Mitarbeiter sowie höchste Arbeitssicherheit und einen qualitativ hochwertigen Gesundheitsschutz an allen Standorten.**

#### NEUE HR-STRATEGIE

Globale und regionale HR-Verantwortliche entwickeln eine weltweite Personalstrategie 2025 zur Unterstützung der Gesamtstrategie des Unternehmens.

#### DIGITALSTRATEGIE

Bei den Digital Days 2019 von Knorr-Bremse im November tauschten sich rund 150 internationale Führungskräfte von Knorr-Bremse und externe Experten über die Bedeutung der Digitalisierung für die Unternehmensentwicklung aus.

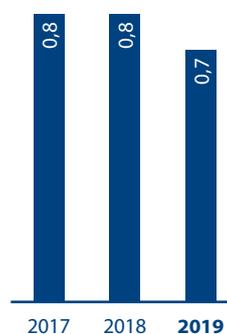
#### TOP-ARBEITGEBER

2019 wurde die Knorr-Bremse AG zum sechsten Mal in Folge als Top Employer Ingenieure Deutschland 2019 ausgezeichnet.



#### ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLTAGEN

je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden



# Mitarbeiter und Führung

**Knorr-Bremse hat rund 29.000 Mitarbeiter weltweit. Für sie und alle potenziellen Kollegen möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber sein: Mit sicheren Arbeitsplätzen, herausfordernden Aufgaben sowie Angeboten zur persönlichen und beruflichen Entfaltung. Grundlage hierfür ist eine Unternehmenskultur, die von Vielfalt und Chancengleichheit, Wertschätzung und Transparenz geprägt ist. Unser Personalmanagement ist auf diese Ziele ausgerichtet.**

Die Anzahl der Knorr-Bremse Mitarbeiter ist 2019 mit 28.905 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (2018: 28.452). Die internationale Ausrichtung des Konzerns zeigt sich darin, dass 82 % der Mitarbeiter an Standorten außerhalb Deutschlands beschäftigt sind. Wo auch immer die Kollegen ihre Arbeit verrichten – sie sind ein entscheidender Grund für unseren Unternehmenserfolg. Damit dieser anhält, müssen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein, um die besten Fach- und Führungskräfte gewinnen und binden zu können. Denn auf hochqualifizierte Beschäftigte, Professionals wie Nachwuchs, ist Knorr-Bremse als Innovationstreiber angewiesen. Mit einer klaren Personalstrategie, attraktiven Beschäftigungsbedingungen, dem Bekenntnis zur Chancenvielfalt und ganzheitlicher Personalentwicklung wollen wir dem Fachkräftemangel begegnen. In zahlreichen Industrieländern mit Knorr-Bremse Standorten bedeutet dies auch, Antworten auf den demografischen Wandel hin zur alternden Gesellschaft zu finden.

Im Berichtsjahr wurde die globale Personalstrategie 2025 mit der Absicht entwickelt, die Unternehmensstrategie zu unterstützen und zu stärken. Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber mit einer wettbewerbsfähigen Belegschaft,

zukunftsweisender Führungskompetenz und operativer Exzellenz sollen uns dabei helfen. Aus diesem Grund haben globale und regionale HR-Verantwortliche gemeinsam eine HR-Strategie bis zum Jahr 2025 erarbeitet. Von der Unternehmensvision abgeleitet wurde die Mission der Personalpolitik und die folgende strategische Ausrichtung festgelegt:

- Wir unterstützen die Gesamtstrategie des Unternehmens, indem wir mit optimierten und global vereinheitlichten HR-Prozessen wichtige Wertbeiträge leisten.
- Wir möchten weltweit ein attraktiver Arbeitgeber sein. Dies erreichen wir durch faire Beschäftigungsbedingungen, systematisches Employer Branding sowie eine international ausgerichtete Personal- und Führungskräfteentwicklung.
- Wir verstehen uns als lernende Organisation, die sich agil weiterentwickelt und neuen Arbeitsformen gegenüber offen ist.
- Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur kontinuierlich und initiativ weiter. Diese ist geprägt von Höchstleistung, gegenseitigem Vertrauen und Verantwortung.

## Beschäftigungsbedingungen

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter soll bei Knorr-Bremse das Resultat von für gut befundenen Beschäftigungsbedingungen mit einer offenen und fördernden Unternehmenskultur sein. Dabei ist es der Anspruch von Knorr-Bremse, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen und für faire und angemessene Vergütung zu sorgen. Zudem bietet Knorr-Bremse dem Mitarbeiter in individuellen Lebenssituationen, z. B. krankheitsbedingte Gründe, die besonderer organisatorischer

### 4.01 ANZAHL DER MITARBEITER IM KONZERN ZUM 31.12.2019

2017	27.705
2018	28.452
2019	28.905

Maßnahmen bedürfen, eine Unterstützung an. Die Fluktuationsquote<sup>1)</sup> der Knorr-Bremse Gruppe liegt im Jahr 2019 weltweit bei 13,1 %, wobei regionale Unterschiede zu verzeichnen sind. Begrenzt auf die Arbeitnehmerkündigungen beträgt die Quote 6,8 %.

Als Maßnahmen zu guten Beschäftigungsbedingungen und damit als Beitrag zum SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) haben wir drei Projekte initiiert. Im Berichtsjahr haben wir eine vertiefte Risikoanalyse mit dem Fokus „Ethical Recruitment“ erarbeitet. Damit wollen wir Risikogruppen in der globalen Lieferkette wie Leiharbeiter sowie Angestellte von Dienstleistern vor Verletzungen ihrer Menschenrechte besser schützen (siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 21). Derzeit etablieren wir die Knorr-Bremse Lernkultur 4.0, ihre Schwerpunkte liegen sowohl auf dem individuellen Lernen als auch auf der Zusammenarbeit von Mitarbeitern. Zur Umsetzung nutzen wir eine neue IT-Plattform für digitale Lernerfahrungen. Die räumlich und zeitlich flexibel abrufbaren digitalen Lernplattformen sind Bausteine in unserem Vorhaben, die Chancengleichheit unserer globalen Workforce zu fördern. Zudem wurde im Berichtsjahr eine neue Ideen-Management Software an einem französischen Standort pilotiert. Sie soll Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter zur Innovationsförderung und Verbesserung des Arbeitsumfelds generieren.

### Grundsätze und Richtlinien

Knorr-Bremse möchte allen Mitarbeitern in ihrem beruflichen Umfeld beste Möglichkeiten und Bedingungen bieten, damit sie ihre persönliche Leistungsfähigkeit nutzen können. Wir orientieren uns an den Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den menschenrechtsbezogenen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (s. Seite 9).

Inhaltlich findet sich unser Eigenanspruch im Knorr-Bremse Verhaltenskodex wieder. Der bildet innerhalb der Knorr-Bremse Organisation die Grundlage für den täglichen Umgang unter den Mitarbeitern. Die Einhaltung des Kodex festigt unter anderem eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung nach hohen Standards, faire Arbeitsbedingungen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie die Forderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter weltweit.

Zu den Zielen der neuen HR-Strategie 2025 zählt es, die Beschäftigungsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Der Fokus liegt auf

der effizienten Gestaltung und Vereinheitlichung globaler HR-Prozesse und Leistungen. Gleichzeitig soll eine offene und transparente Unternehmenskultur gefördert werden.

### Strukturen und Prozesse

Die konzernübergreifende Abteilung Human Resources (HR) plant, steuert und überwacht bei Knorr-Bremse alle strategischen Aufgaben im Handlungsfeld Mitarbeiter. Der Head of Human Resources trägt dabei die Gesamtverantwortung für Mitarbeiter und berichtet regelmäßig an den Vorstandsvorsitzenden. Regionale HR-Verantwortliche sind für die Umsetzung der HR-Maßnahmen in den Regionen – Asien/Australien, Europa/Afrika, Amerika – sowie für die Einhaltung unseres Verhaltenskodex im Einzelnen zuständig. Lokale HR-Verantwortliche setzen HR-Maßnahmen am Standort um und überwachen diese. Unser Wille ist es, einen kontinuierlichen Informationsfluss über die gesamte Organisation zu wahren.

Bei Informationsbedarf zum Verhaltenskodex oder Verstößen gegen diesen können Mitarbeiter und externe Partner auf etablierte Prozesse zurückgreifen. Anlaufstellen bei Fragen sind Führungskräfte, die Compliance-Organisation, die Personalabteilung oder, sofern vorhanden, Betriebsräte. Im Rahmen eines weltweiten Hinweisgebersystems können Verstöße gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex anonym gemeldet werden (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 18).

### Bewertung von Beschäftigungsbedingungen

Ein wichtiger Indikator für gute Beschäftigungsbedingungen ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Um diese zu analysieren und zu steuern, führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, zuletzt und insgesamt zum sechsten Mal im März 2018. Damit haben die Mitarbeiter von Knorr-Bremse weltweit die Möglichkeit, ihre Meinung über ihren Arbeitgeber kundzutun. Ein unabhängiges Institut übernimmt die Abwicklung und stellt die Vertraulichkeit der Angaben sicher. Durch die anonyme Auswertung der Fragebögen sind Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich.

Ziel der Befragung ist die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und die Ermittlung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie deren anschließende Umsetzung. In einem klar definierten Prozess werden die Ergebnisse an die Mitarbeiter kommuniziert und mit diesen in Workshops bearbeitet. Hieraus werden als Ergebnis einzelne Maßnahmen abgeleitet.

Neben diesen Einzelmaßnahmen, die 2018 und 2019 jeweils individuell an den Knorr-Bremse Standorten umgesetzt wurden, hat der Vorstand konzernübergreifend die Themen Führung und Zusammenarbeit ausgewählt. In diesen Kategorien soll das Verbesserungspotenzial der globalen Mitarbeiter-Rückmeldungen genutzt werden. In diesem Zusammenhang

<sup>1)</sup> Definition: Anzahl der Austritte im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtbelegschaft; ohne Berücksichtigung von zeitlich befristeten Mitarbeitern, Auszubildenden und Leasing-Personal

### ZERTIFIZIERT: BERUF UND FAMILIE VEREINBAREN

Knorr-Bremse wurde im Juni 2019 in Deutschland für den Standort München mit dem Zertifikat von *berufundfamilie* ausgezeichnet, zum dritten Mal seit 2012. Knorr-Bremse verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiter kontinuierlich und bietet den Mitarbeitern Lösungen an wie ein Sabbatical für die Pflege von Angehörigen, mobiles Arbeiten von zu Hause oder die Reduzierung der Arbeitszeit, um mehr Zeit für die Kinder zu haben. Für 2020 ist geplant, an allen deutschen Standorten die Zertifizierung erfolgreich zu durchlaufen. Das Audit *berufundfamilie* ist ein Entwicklungsaudit. Das heißt: Beim dreimonatigen Auditierungsprozess wird geprüft, ob das bisher Erreichte Bestand hat. Darüber hinaus wird bewertet, ob Verbesserungsmaßnahmen angegangen oder bereits umgesetzt wurden. Denn jedes Audit endet mit einer verbindlichen Zielvereinbarung für die nachfolgende Zertifizierung nach 3 Jahren

### AUSZEICHNUNG ALS TOP-ARBEITGEBER

Knorr-Bremse muss als Technologieführer für hochqualifizierte Nachwuchskräfte und Professionals ein attraktiver Arbeitgeber sein. Das ist die Voraussetzung zur Gewinnung gut ausgebildeter Mitarbeiter und damit zum Erhalt der starken Marktposition. 2019 wurde die Knorr-Bremse AG zum sechsten Mal in Folge als Top Employer Ingenieure Deutschland 2019 ausgezeichnet. Die Zertifizierung honoriert, dass Knorr-Bremse in seiner Personalstrategie und -führung die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus stellt. Das Top Employers Institute prüft dabei zehn übergreifende Kriterien der Personalpolitik eines Unternehmens, darunter Talentstrategie, Personalplanung, Lernen und Entwicklung, Führungskräfteentwicklung, Vergütung, Sonderleistungen und Kultur.



starteten in der zweiten Jahreshälfte 2019 die Vorbereitungen für ein Kulturveränderungsprogramm, das nach dem Kick-Off im ersten Quartal 2020 in den Folgejahren weltweit ausgerollt werden wird.

### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Auf attraktive Beschäftigungsbedingungen und damit auf die Mitarbeiterzufriedenheit zahlt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Zur Gestaltung der individuellen Arbeitsbedingungen bietet Knorr-Bremse dem Großteil seiner Mitarbeiter ein vielfältiges Angebot zur Unterstützung an:

- flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten
- Teilzeitbeschäftigung
- mehrmonatige Auszeiten (Sabbaticals)
- Home-Office
- Betreuungsleistungen für die Familie (z. B. Vermittlung von Kinderbetreuungs- und Pflegediensten für Angehörige, Ferienprogramme)
- Familienunterstützungsprogramme wie Beitrag zur Gesundheitsvorsorge und Krankenversicherung, finanzielle Sonderbeihilfen, freie Tage bei Krankheit der Kinder oder Angehöriger, Mutterschaftsurlaub und Elternzeit auch in Ländern ohne entsprechende gesetzliche Regelungen
- Angebote wie Gesundheitsprogramme und -einrichtungen

### Vergütung, Sozialleistungen und Mitbestimmung

Knorr-Bremse will ein fairer Arbeitgeber sein, der weltweit auf eine marktgerechte Entlohnung seiner Mitarbeiter achtet. Dabei zahlen wir an vielen Standorten Gehälter, die über den tariflichen Mindeststandards liegen. Mindestlöhne sind für den Großteil der Belegschaft nicht relevant, da die geforderte Qualifikation der Knorr-Bremse Mitarbeiter überwiegend hoch ist. Gehälter bei Knorr-Bremse sollen sich ausschließlich aufgrund der Qualifikation und Leistung der Beschäftigten unterscheiden, andere Kriterien wie beispielsweise das Geschlecht sollen keine Rolle spielen.

Mit den Zielen, eine faire Vergütung zu erreichen sowie deren internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten, beabsichtigen wir, alle Stellenprofile nach einer weltweit einheitlichen Systematik zu bewerten und mit Referenzwerten abzugleichen. Derzeit ist dies für 58 % aller Mitarbeiter umgesetzt (Vorjahr: 56 %). Je verantwortungsvoller die Position, desto höher ist der variable Vergütungsanteil. Der richtet sich nach dem aktuellen Unternehmenserfolg und individuell vereinbarten Zielen. Diese Ziele werden im Rahmen des weltweit einheitlichen Prozesses Staff Dialogue (siehe Personalentwicklung, Seite 43) zwischen Führungskraft und Mitarbeitern abgestimmt. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Zielvorgaben hängt von der Funktion des Mitarbeiters ab.

Knorr-Bremse bietet als Arbeitgeber standortabhängig freiwillige Zusatzleistungen für die Mitarbeiter. Das können Essens- und Mobilitätszuschüsse sowie Sport- und Gesundheitsleistungen sein. Je nach lokalen Gegebenheiten kann es sich auch um freiwillige Zuzahlungen von Knorr-Bremse zur betrieblichen Altersvorsorge handeln, unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Im Rahmen der Mitbestimmung durch Arbeitnehmer und deren Vertreter setzt Knorr-Bremse auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern über alle Hierarchiestufen hinweg. Dies schließt den sachlichen Austausch mit Arbeitnehmervertretungen wie dem Konzernbetriebsrat ein. Dabei respektieren wir sowohl das Recht der Mitarbeiter auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit als auch Tarifverhandlungen, soweit dies im Land rechtlich zulässig und möglich ist. Die Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen bzw. Gewerkschaften werden im Unternehmen gleichberechtigt behandelt und weder benachteiligt noch bevorzugt.

## Personalentwicklung

Sehr gut qualifizierte Mitarbeiter sind ein Wettbewerbsvorteil und die Grundlage für den unternehmerischen Erfolg des Konzerns. Deshalb ist es unser Ziel, die Mitarbeiter bedarfs- und zielgruppenspezifisch zu qualifizieren. Sie können sich damit persönlich wie beruflich weiterentwickeln. Wichtige Impulse erhält die Personalentwicklung dabei durch die Anforderungen aus dem Markt und durch unsere Unternehmensziele. Notwendige Veränderungsprozesse im Unternehmen können wir mit einer systematischen Erhebung von Stärken und Verbesserungspotenzialen anstoßen. Hieraus resultiert die Notwendigkeit einer gezielten Personalentwicklung mit bedarfsgerechter Qualifizierung der Mitarbeiter.

### Grundsätze und Leitlinien

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist uns wichtig, wie die Personalstrategie 2025 betont. Neben der kontinuierlichen Qualifizierung und der Förderung von Fachkarrieren legen wir einen Schwerpunkt auf die Entwicklung der Führungskräfte. Denn gute Führung ist entscheidend für die Leistungskraft, Innovationsstärke und den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die Knorr-Bremse Führungsleitlinien beschreiben, wie Führung zu leben ist. Sie unterstützen die Kollegen bei der Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiter ihr Potenzial optimal entfalten können. Die Leitlinien beinhalten fünf Kernthemen: Reflektieren, Vorangehen, Mitnehmen, Entwickeln und Umsetzen.

### Strukturen und Prozesse

Den inhaltlichen Rahmen für unsere Personalentwicklung bildet das HR-Prozessmodell, in dem zwei Leistungsbereiche im Vordergrund stehen:

- **Source:** Das Gewinnen von neuen Mitarbeitern und Talenten, der langfristige Aufbau eines wirksamen Employer Branding und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsträgern.
- **Develop:** Die Beurteilung und Förderung unserer Mitarbeiter/Führungskräfte, das Anbieten von zielgruppenspezifischen Trainingsprogrammen und die Weiterentwicklung von Führungskultur und Führungsprinzipien.

Die Personalentwicklung bei Knorr-Bremse bietet den Mitarbeitern auf ihr Profil zugeschnittene Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen. Im Fokus stehen dabei immer der Ausbau von Wissen und Kompetenzen, die den Mitarbeiter für kommende Herausforderungen rüsten. Zu den Maßnahmen zählen Seminare und Workshops, u. a. in sozialer und interkultureller Kompetenz, Sprachen, Projektmanagement, (Brems-) Technik, Qualität, Recht sowie IT- und CAD-Trainings.

Knorr-Bremse möchte die Führungsqualität steigern und offene Führungspositionen möglichst mit internen Talenten besetzen. Zur geforderten Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung setzt Knorr-Bremse auf Potenzialanalyseverfahren (Development Center) und konzernweite Managemententwicklungsprogramme (Management Potential Groups).

### Förderung neuer Managementstrategien

Knorr-Bremse gestaltet mit seinen Produkten wie dem hochautomatisierten Fahren die Digitalisierung der Mobilität mit. Die Chancen der Digitalisierung ändern die Art des Denkens und bestimmte Prozessabfolgen, beispielsweise in der Innovationsfindung oder der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Hier fordert das Marktumfeld eine agile Unternehmens- und Führungskultur und diese wird im Konzern gefördert. Ein Zeichen setzen dabei die Knorr-Bremse Digital Days 2019. Dort diskutieren das Knorr-Bremse Management und externe hochkarätige Experten zu Themen der Digitalisierung, um das entsprechende Bewusstsein und mögliche digitale Anwendungen in voller Breite in den Knorr-Bremse Konzern zu tragen.

Zur Eruiierung der besten Lösungen kann die agile Führung eine bevorzugte Managementmethode sein. Neben der Schulung und Anwendung verschiedener agiler Methoden wie „SCRUM“, „Design Thinking“ und „Canvas Business Model“, liegt der Fokus auf der Verbreitung einer agilen Denkweise, dem sogenannten Agile Mindset. Events wie die Digital Days, Trainings und interne Initiativen treiben den Transformationsprozess voran.

### DER WEG ZUR DIGITALEN FIRMA:

#### DIGITAL DAYS 2019

„Digitale Tools eröffnen vielfältige Chancen für Knorr-Bremse, sei es im Service und Nachmarkt oder in der Entwicklung. Es ist wichtig, jetzt die Felder mit den besten Aussichten zu definieren.“

Dr. Peter Laier, Vorstand Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge und Gastgeber der Digital Days 2019

Die Digitalisierung – ein großes Thema auch für die Personalentwicklung. Bei den Digital Days von Knorr-Bremse im November 2019 tauschten sich rund 150 internationale Führungskräfte von Knorr-Bremse darüber aus, welche Zukunftsfelder den größten Einfluss auf die Unternehmensentwicklung haben. Externe Gäste aus Wirtschaft und Forschung überzeugten in Vorträgen und Diskussionen ebenso mit ihrer Expertise wie die Knorr-Bremse Spezialisten. Unter anderem präsentierte der Bereich „Knorr-Bremse Virtual Testing and Simulation“ die vielfältigen Möglichkeiten digitaler Hilfsmittel bei der Produktentwicklung und der virtuellen Prüfung. So spare die Validierung neuer Produkte am Computer Zeit und Geld, erfahren die Besucher. Außerdem: Eine Simulation zeigte, wie weit der Highway Pilot für das automatisierte Fahren schon gediehen ist.



Hierbei ist Knorr-Bremse der nachhaltige und zielgerichtete Einsatz neuer Management-Methoden ebenso wichtig wie das Besinnen auf jene Management-Ansätze, die den Erfolg des Unternehmens geprägt haben. Die sinnvolle Kombination klassischer und neuer Herangehensweisen ist unser gesetztes Ziel.

### Ausbildung und Studium

Wir bilden in den Berufen aus, die im Knorr-Bremse Konzern nachgefragt sind. Die Absolventen erhalten damit gute Übernahmemöglichkeiten. An unseren internationalen Standorten bieten wir verschiedene technische und kaufmännische Ausbildungsberufe an. Beim Nachwuchs besonders begehrt sind dabei die Fachbereiche Industriemechanik, Zerspanungsmechanik, Elektronik, Mechatronik und Informatik. Zum Stichtag 31.12.2019 absolvierten 207 junge Menschen eine Ausbildung bei Knorr-Bremse (2018: 207).

In der akademischen Ausbildung arbeiten wir eng mit Universitäten zusammen. Seit 2008 ist Knorr-Bremse ein Partnerunternehmen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Ravensburg und ihrer Außenstelle in Friedrichshafen. Im Rahmen dieser Kooperationen bietet Knorr-Bremse ein dreijähriges duales Studium für Studierende der Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik und Maschinenbau sowie Wirtschaftsinformatik.

Das duale akademische Ausbildungssystem nach deutschem Vorbild haben wir in Ungarn bei Knorr-Bremse Fékrendszerek Kft in Kecskemét etabliert. Dort werden seit 2012 in Zusammenarbeit mit der Universität von Kecskemét 42 Studenten im Diplomstudiengang Verkehrsingenieurwesen ausgebildet. Bis heute haben mehr als 30% der dualen Studenten eine Beschäftigung bei Knorr-Bremse Fékrendszerek Kft aufgenommen.

### Weiterbildung und Qualifizierung

Unsere Mitarbeiter sollen sich beruflich und persönlich bei Knorr-Bremse entfalten können. Im Rahmen des Staff Dialogue sprechen die Führungskräfte einmal jährlich mit dem Mitarbeiter über seine Leistungen und Weiterentwicklungspotenziale. Das Format beinhaltet konzernweit standardisierte Mitarbeitergespräche mit Beurteilungskriterien und einem Potenzialmanagement, das kontinuierlich ausgebaut wird. Im Resultat stehen eine Leistungs- und Potenzialeinschätzung sowie individuelle schriftliche Zielvereinbarungen. Auf dieser Basis kann Knorr-Bremse mit dem Kollegen Schulungsangebote erarbeiten. 2019 wurden weltweit mit 76,2% (2018: 71,1%) unserer Belegschaft Mitarbeitergespräche geführt. Davon haben 94,7% (2018: 94,1%) den Staff Dialogue abgeschlossen.

Unsere offene Dialogkultur zeigt sich auch im Leadership Feedback, das von Führungskräften mit mindestens drei Mitarbeitern innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren, aktuell im

#### 4.02 ABDECKUNGS- UND ABSCHLUSSRATE STAFF DIALOGUE



in %	2019	2018	2017
Abdeckungsrate	76,2	71,1	75,0
Abschlussrate	94,7	94,1	92,6

Zeitraum 2019/2020, durchzuführen ist. Dabei geben Mitarbeiter Rückmeldung zum Führungsverhalten der jeweiligen direkten Führungskraft. Auf Basis der Ergebnisse werden gemeinsam Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit entwickelt.

#### Führungs- und Nachwuchskräfte

Der Unternehmenserfolg wird von einem starken Management getragen, deshalb wollen wir die besten Führungskräfte über alle Altersgruppen hinweg gewinnen. Auf dieses Ziel ist unsere Personalstrategie 2025 und sind unsere aktuellen Führungsentwicklungsprogramme ausgerichtet. So hat Knorr-Bremse früh auf den Einsatz lokaler Führungskräfte an den weltweiten Standorten gesetzt. Die Nähe zu den Märkten und Kunden sowie ihre Sprach- und Kulturkenntnisse können hierbei in Kombination mit bedarfsgerechter Aus- und Weiterbildung wichtige Erfolgsfaktoren sein.

Knorr-Bremse hat das Ziel, Führungs- und Nachwuchskräfte im eigenen Haus auszubilden und zu halten. Deshalb bietet Knorr-Bremse eigene Entwicklungsprogramme an:

- Management Evolution Program (MEP): Trainees lernen in diesem 18-monatigen Programm drei verschiedene Fachbereiche kennen, sammeln Erfahrungen in internationalen Projekten und sind mindestens sechs Monate an einem Auslandsstandort tätig. Trainings, Events und ein Mentor unterstützen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung zusätzlich.
- Junior Management Potential Group (JMPG): Förderprogramm für Mitarbeiter, die sich durch ihre Leistung positiv für die (zukünftige) Übernahme einer Teamleitungsfunktion empfohlen haben.
- International Management Potential Group (IMPG): Dieses Förderprogramm gibt jährlich Führungskräften mit Potenzial für die mittlere Managementebene weltweit die Gelegenheit, ihre Talente in Trainings und Projekten weiterzuentwickeln, die Führungskompetenz zu stärken und das persönliche internationale Netzwerk zu erweitern.
- Engineering Development Program (EDP): Dieses Programm ermöglicht US-amerikanischen College-Absolventen technischer Studiengänge eine zweijährige Weiterbildung im Mechatronikbereich – etwa durch divisionsübergreifenden Wechsel in andere Abteilungen oder Auslandsstationen in Mexiko.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Knorr-Bremse ist ein international agierender Konzern: Es ist unser Ziel und im Code of Conduct formuliert, dass kulturelle Vielfalt sowie unterschiedliche Weltanschauungen und Lebenserfahrungen unserer Arbeitnehmer dabei selbstverständlich sind und zugleich zum Unternehmenserfolg beitragen. Insgesamt arbeiten bei Knorr-Bremse an über 100 Standorten in mehr als 30 Ländern rund 29.000 Mitarbeiter. Ihre Kreativität und Innovationskraft wollen wir fördern und nutzen, um unsere Technologie- und Marktführerschaft zu verteidigen.

#### Grundsätze und Richtlinien

Die personelle Vielfalt der Belegschaft entspricht unserer inneren Überzeugung und unserem Verhaltenskodex – und kann zudem ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor sein. Deshalb fördern wir das Verständnis und die Wertschätzung für verschiedene Kulturen und Lebenssituationen. Dies geschieht z.B. durch die Unterstützung der Integration von Mitarbeitern aus anderen Ländern. Die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter ist dabei grundlegend – unabhängig von Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, sexueller Identität, gesundheitlichem Zustand, Religion oder Weltanschauung. Diskriminierung jeglicher Art ist mit den Werten und der Unternehmenskultur von Knorr-Bremse nicht vereinbar.

Im Berichtsjahr 2019 hat sich Knorr-Bremse entschieden, das Thema Vielfalt und Chancengleichheit verstärkt in die Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden und höher zu gewichten (s. Wesentlichkeitsanalyse, Seite 13). Knorr-Bremse setzt dabei auf die Themen kulturelle Vielfalt, Gender, Generationen und Schwerbehinderung. Entsprechend wird die Personalstrategie 2025 im kommenden Jahr ergänzt und es werden notwendige Maßnahmen abgeleitet.

#### ISOS – HILFE AUF INTERNATIONALEN DIENSTREISEN

Mit der App „International SOS“ bietet Knorr-Bremse den Mitarbeitern konzernübergreifend einen 24/7-Service. Bei einer medizinischen Beratung im Vorfeld einer Reise, einer plötzlichen Erkrankung im Ausland oder bei einem Unfall – „International SOS“ berät und hilft professionell in 90 Sprachen und Dialekten. Auch bei Unruhen oder Naturkatastrophen organisiert „International SOS“ Unterstützung über lokale Servicestellen.

### Strukturen und Prozesse

Die Verantwortung für Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen trägt der Vorstand der Knorr-Bremse AG im Rahmen der weltweiten Gesamtverantwortung für das Geschäft, die Kunden und die Mitarbeiter. Im Zusammenhang mit der dezentralen Unternehmenskonzeption tragen die jeweiligen Geschäftsführungen der Knorr-Bremse Gesellschaften die lokale Verantwortung für dieses Thema für die jeweilige Knorr-Bremse Tochtergesellschaft. Der Vorstand und die Geschäftsführungen werden von der globalen, regionalen und lokalen HR-Organisation bei dem Ziel unterstützt, Vielfalt und Chancengleichheit in der Belegschaft zu erreichen. Das kann im Arbeitsalltag nur gelingen, wenn die jeweiligen Führungskräfte bei ihren täglichen Entscheidungen und Handlungen die Grundsätze von Vielfalt und Chancengleichheit beachten und leben.

Aus diesem Grund will Knorr-Bremse während der anstehenden Umsetzung der globalen HR-Strategie einen Aktionsplan entwickeln, der die Zielsetzung einer Arbeitswelt, die von Vielfalt und Chancengerechtigkeit geprägt ist, voranbringt. Dies soll mit der Entwicklung und Anwendung systematischer und ganzheitlicher Prozesse geschehen.

Verfahren zur möglichen Aufdeckung von Risiken und Verstößen gegen unser Gebot der Vielfalt und Chancengleichheit sind im Unternehmen bereits etabliert. Sieht sich ein Mitarbeiter wegen eines Sachverhalts oder einer Handlungsweise diskriminiert bzw. hat Beschwerden jeglicher Art vorzutragen, kann er sich an die jeweilige Personalabteilung an den deutschen Standorten wenden (gemäß AGG; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Gründe dafür können Benachteiligungen aufgrund der Rasse, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sein. Darüber hinaus stehen die Betriebsräte an den Standorten für Beschwerden zur Verfügung. Beschwerden können zudem über das allgemeine Hinweisgeber-system von Compliance eingereicht werden (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 18). Die Eskalation der Beschwerde geschieht an die nächsthöhere Führungskraft bzw. die Geschäftsführung.

Im Jahr 2020 wollen wir unsere Verfahren zur Identifizierung von Risiken und zur Aufdeckung von Verstößen weiterentwickeln. Hierbei werden wir auch auf Trainings setzen, z. B. zum Aufdecken von unbewussten Vorurteilen (unconscious bias).

### Kulturelle Vielfalt

Wir sind ein weltweit tätiger Konzern und diese Internationalität ist ein wichtiger Erfolgsfaktor von Knorr-Bremse. An den deutschen Standorten von Knorr-Bremse beschäftigen wir 8,2% nicht-deutsche Kollegen aus 62 Nationen. Um lokalen und kulturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, werden die obersten Führungspositionen in den Regionen zum Großteil mit lokalen Personen besetzt (86%).

Die Haltung der Wertschätzung für die verschiedenen Lebensstile unserer Mitarbeiter möchten wir aktiv ins Unternehmen tragen. Den internationalen Austausch unterstützen wir mit interkulturellen Trainings, Sprachkursen, standortübergreifenden Projekten und Auslandsaufenthalten. Bei einer Firmenpräsenz in über 30 Ländern ist die internationale Versendung von Knorr-Bremse Mitarbeitern verbreitet. Die Expats können dabei zwischen 6 Monaten und 5 Jahren im Ausland arbeiten. Sie erhalten von Knorr-Bremse Unterstützung durch den Bereich International Transfers – von den ersten Vorbereitungen des Austauschs bis zur Rückkehr und Wiedereingliederung in die frühere Arbeitsstätte. 2019 wurden global 80 Mitarbeiter an andere Knorr-Bremse Standorte versendet (2018: 81).

Nicht nur der internationale Langzeiteinsatz von Mitarbeitern, auch der kurzfristige, themenspezifische Austausch zwischen Standorten ist ein wichtiges Thema bei Knorr-Bremse. Durch weltweite Projekteinsätze sollen Mitarbeiter gezielt Fachkompetenz aufbauen, Spezialwissen austauschen und einen Know-how-Transfer sicherstellen.

### Gleichstellung der Geschlechter

Gute Beschäftigungsbedingungen für den Einzelnen beinhalten bei Knorr-Bremse – neben persönlichen und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten – den Anspruch der Diversität im Unternehmen. Am SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) orientierend, setzt sich Knorr-Bremse für die Gleichheit der Geschlechter ein und möchte diesem Aspekt künftig weiteren Raum im Unternehmen geben. Im Rahmen der SDG Initiative setzt Knorr-Bremse auf die folgenden Eckpunkte:

- Frauenanteil im Management erhöhen
- Karriere von Frauen fördern
- Qualifizierte Frauen gewinnen

Hierzu hat eine interne Arbeitsgruppe des Personalentwicklungsprogramms IMPG (s. Seite 45) zur Gleichstellung der Geschlechter bei Knorr-Bremse eine umfassende Analyse zum

#### 4.03 WELTWEITER FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN ÜBER ALLE BEREICHE<sup>2)</sup>



#### 4.04 WELTWEITER ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER<sup>2)</sup>



<sup>2)</sup> Abdeckungsgrad zu Frauenanteilen: ca. 90 % der Gesamtbelegschaft

Status Quo der Geschlechtergleichheit durchgeführt. Beispielsweise wurden bestehende Förderprogramme evaluiert und Lohngleichheitsanalysen durchgeführt und bewertet. Aus den Analysen in Deutschland, USA und Großbritannien ging hervor, dass Knorr-Bremse besonders im Bereich des höheren Managements noch intensive Bemühungen folgen lassen muss, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Aufbauend auf den Analysen der Arbeitsgruppe wurden Ansatzpunkte zur Erreichung der Ziele vorgeschlagen. Diese werden im Zuge der neuen Diversitäts-Strategie geprüft.

Um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen zu erzielen, nutzt und unterstützt Knorr-Bremse gezielt entsprechende Programme. Dazu zählt beispielsweise das Knorr-Bremse Trainee-Programm MEP. In Nordamerika bietet unsere Tochtergesellschaft Bendix weiblichen Führungskräften die Teilnahme an einem speziellen Trainingsprogramm zu Frauen in Führungspositionen an. Über sechs Monate hinweg finden regelmäßige Workshops statt, in denen unter anderem der Austausch mit weiblichen Führungskräften anderer Branchenunternehmen eine wichtige Rolle einnimmt.

In einer Kooperation mit der Technischen Universität München fördern wir Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge. Im Programm mentorING stehen den Studentinnen Mentoren beratend zur Seite und unterstützen sie beim Aufbau erster berufs- und studienrelevanter Netzwerke. Zielgruppengerechte Seminare und Trainings ergänzen das Angebot.

#### Generationenmanagement

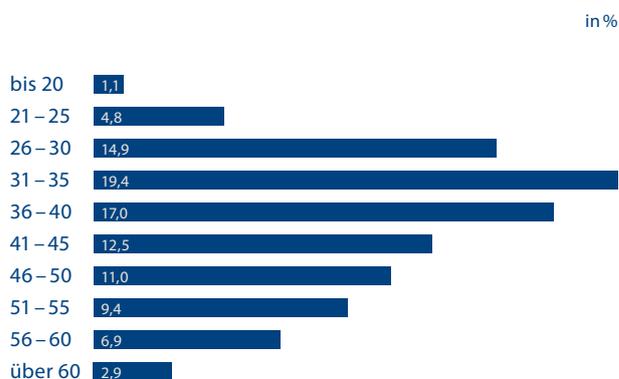
In Deutschland und in anderen Industrieländern führt die demografische Entwicklung zu einem steigenden Durchschnittsalter der Mitarbeiter. Der Altersdurchschnitt<sup>3)</sup> im Jahr 2019 beträgt bei Knorr-Bremse 39,9 Jahre.

Wir haben den Anspruch, jedem Mitarbeiter beste Arbeitsbedingungen zu jeder Lebensphase zu bieten. Dabei sollen die Maßnahmen unseres Generationenmanagements helfen. Hieraus resultieren Arbeitsplätze, die aus ergonomischer Sicht für ältere Arbeitnehmer ausgestaltet werden. Speziell in der Produktion am Standort Aldersbach wird die Robotik zur Arbeitsunterstützung der Mitarbeiter konsequent integriert. Um langjährige Erfahrung im Unternehmen zu halten, ermöglichen wir ehemaligen Beschäftigten nach dem Renteneintritt ihre Erfahrung an jüngere Kollegen weiterzugeben. Meist sind es Fach- und Führungskräfte, die Projekt- und Beratungsaufgaben wahrnehmen.

#### Menschen mit Behinderung

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter genießen besonderen Schutz und eine spezielle Förderung bei Knorr-Bremse. Hierzu zählen sowohl die auf die Bedürfnisse von Rollstuhlfahrern abgestimmten Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze als auch der Kontakt zu sozialen Trägern bzw. Einrichtungen sowie Aktivitäten im Rahmen bestehender Kooperationen mit diesen. Die Schwerbehindertenvertretung hilft ihnen, den für sie richtigen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu finden. Die aggregierte Schwerbehindertenquote der deutschen Standorte<sup>4)</sup> lag 2019 bei 4,6 %.

#### 4.05 ALTERSSTRUKTUR IM KONZERN



<sup>3)</sup> Abdeckungsgrad zu Altersangaben: ca. 61 % der Gesamtbelegschaft; das Unternehmen arbeitet derzeit daran, den Abdeckungsgrad anzuheben

<sup>4)</sup> Abdeckungsgrad: ca. 85 %

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Knorr-Bremse möchte langfristig gesunde und damit leistungsfähige Mitarbeiter. Um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, haben wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest in den Geschäftsprozessen verankert. Hieraus resultieren zahlreiche Maßnahmen für ein präventives Gesundheitsmanagement, die medizinische Betreuung, ergonomische Arbeitsplätze und Notfallpläne in der Arbeitssicherheit.

### BENDIX: EINES DER SICHERSTEN US-UNTERNEHMEN 2019

EHS Today, die US-Fachzeitschrift für Führungskräfte der Bereiche Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, zählt Bendix, ein Tochterunternehmen der Knorr-Bremse AG, zu den 16 sichersten Unternehmen in den USA 2019. Den Award nahm Bendix bei der feierlichen Verleihung im Rahmen der Safety Leadership Conference in Dallas, Texas, in Empfang.

Um als eines der sichersten amerikanischen Unternehmen anerkannt zu werden, musste Bendix eine führende Performance bei den Themen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit nachweisen. Basis hierfür ist eine ausgeprägte Managementbeteiligung und die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in die HSE-Strategie. Innovative Sicherheitsmaßnahmen und Unfallvorbeugung, signifikant geringere Unfall- und Krankheitsraten als im Branchendurchschnitt sowie umfassende Weiterbildung- und Trainingsprogramme im HSE-Bereich zählen zu den Anforderungen. Das erklärte Ziel von Bendix lautet „Null Verletzung“ („Zero Injuries“). Hierauf sind die Prozesse ausgerichtet, sie beinhalten beispielsweise bei Zwischenfällen eine 24-Stunden-Benachrichtigungs- und Eindämmungsrichtlinie. Seit dem Jahr 2019 wird vor Beginn von Meetings eine persönliche Sicherheitseinweisung abgehalten: Durchgesprochen werden unter anderem sicherheitsrelevante Vorfälle in den diversen Bendix-Werken, um ähnliche Risiken zu identifizieren und zu beseitigen.

### Grundsätze und Leitlinien

Die konzernweit geltende Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik (Health, Safety and Environment [HSE] Policy) definiert Verpflichtungen und wesentliche Leitlinien für die strategische und Maßnahmenplanung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

### Strukturen und Prozesse

Die HSE-Fachkräfte an den Standorten haben die Aufgabe, alle Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zusammenzufassen und die jeweiligen Führungskräfte bei der Umsetzung zu unterstützen. Eine wesentliche Aufgabe ist die Beurteilung von Verletzungs- und Unfallrisiken für Mitarbeiter und Leiharbeiter durch Produktionsanlagen, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe. Zudem gilt es, das Sicherheitsbewusstsein in den Belegschaften durch Schulungen und Informationskampagnen zu fördern. Eine weitere Tätigkeit ist die Unfallanalyse und darauf basierend die Maßnahmenentwicklung zur Unfallvermeidung

Wir betrachten ganzheitlich wesentliche Aspekte, die eine Auswirkung auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben können. Damit werden wir der Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitern gerecht. Im Jahr 2019 haben wir unser Arbeitssicherheitsmanagement gemäß der internationalen Norm ISO 45001 zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz angepasst und alle bereits nach OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Audit Scheme) zertifizierten Standorte nach dieser neuen Norm zertifizieren lassen. In der Division Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) sind weltweit 35 Produktions- und Servicestandorte nach ISO 45001 zertifiziert (Stand 31.12.2019). Darüber hinaus konkretisieren unternehmens-eigene HSE-Prozesse das Arbeitssicherheitsmanagement von Knorr-Bremse. Regelmäßige interne Audits sowie Schulungen fördern die Einhaltung der Prozesse.

Zum HSE-Reporting erfassen und analysieren wir die Kennzahlen der Arbeitssicherheit mit einheitlichen Prozessen und leiten entsprechende Maßnahmen zu deren Verbesserung ab. Weiterbildungen stärken die inhaltliche Qualität des HSE-Managements bei Knorr-Bremse: Dazu zählen für Fachverantwortliche regelmäßige interne Fortbildungen und die mögliche Teilnahme an internationalen Tagungen, Konferenzen und Projekten. Darüber hinaus sensibilisieren interne Kampagnen zur Arbeitssicherheit, die Mitarbeiter können Gefährdungen besser erkennen und vermeiden. Dies leistet einen Beitrag zur wirksamen Prävention von Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefahren. So ruft das Programm Bendix Stars in den USA alle Arbeitsteams auf, die Aufmerksamkeit für Arbeitssicherheit zu erhöhen. Die besten Teams werden monatlich ausgezeichnet.

### Vermeidung von Arbeitsunfällen

Ziel von Knorr-Bremse ist eine größtmögliche Vermeidung von Arbeitsunfällen und die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden. Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- standardisiertes, präventives Arbeitssicherheitsmanagement
- Informationskampagnen und Regelmeetings zu Arbeitssicherheit
- regelmäßige System- und Prozessaudits, HSE-Sicherheitsaudits, Anlagenabnahmeaudits, Begehungen und Inspektionen an den Standorten
- regelmäßige interne Berichterstattung und Nachbereitung

Unsere Unfallrate konnten wir so 2019 im Vergleich zum Vorjahr auf 0,9 (2018: 1,0) Arbeitsunfälle je 200.000 Arbeitsstunden senken.

#### 4.06 ANZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE JE 200.000 GELEISTETER ARBEITSSTUNDEN<sup>5)</sup>



#### 4.07 ANZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLTAGEN JE 200.000 GELEISTETER ARBEITSSTUNDEN<sup>5)</sup>



<sup>5)</sup> Die Kennzahl für 2019 bezieht sich auf alle Standorte unter operativer Kontrolle. Nicht enthalten sind Standorte mit weniger als 50 Mitarbeitern, die keine Produktionsstandorte und keine Servicewerkstätten sind. Damit sind rund 96% der Mitarbeiter von Knorr-Bremse abgedeckt. Standorte, die von dieser Definition ausgeschlossen sind, sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfälle gemäß der Konzernrichtlinie zu Meldepflichten bei Schadens- und Notfallereignissen zu melden. So gewährleisten wir, von allen Standorten rechtzeitig Kenntnis über wichtige Ereignisse zu erhalten und Maßnahmen ableiten zu können.

### Gesundheitsschutz

Neben der Arbeitssicherheit fördert Knorr-Bremse die Krankheitsprävention und Gesundheitsvorsorge. Denn der Erhalt der Mitarbeitergesundheit ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Deshalb analysiert das betriebliche Gesundheitsmanagement von Knorr-Bremse die Arbeitsplätze hinsichtlich Gesundheitsrisiken und Ergonomie. Zur verbesserten Arbeitsplatzgestaltung zählen beispielsweise vibrationsarme Elektrogeräte oder die vorausschauende Planung der Montage unter ergonomischen Aspekten.

### MERAK, LÄRMEMISSIONEN IM TESTFELD SENKEN

Merak, Tochterfirma von Knorr-Bremse in Getafe, Spanien, entwickelt und produziert Klimasysteme. Die Produkte durchlaufen Funktions- bzw. Kühltests über mehrere Stunden. Dabei kann der Lärm einiger HLK-Modelle (Heizung, Lüftung, Klimatechnik) unter Umständen die gesetzlich festgelegten Grenzwerte überschreiten.

Zur Reduktion des Lärms im Werk Getafe werden die Tests in einer speziellen Box aus schallabsorbierendem Material ausgeführt. Das ist möglich, weil die Fabrik ein Hochdach besitzt. Die Produktionsstätte von Merak in Ocaña befindet sich in einer Strafanstalt. Die Decken sind niedrig, die Box kann zur Testdurchführung nicht genutzt werden. Der Lärm im HLK-Testbereich ist ausgeprägt. Organisatorische Maßnahmen, die auf umfangreichen Datenerhebungen basieren, begrenzen die Zeit, in der jeder Arbeitnehmer dem Lärm ausgesetzt ist.

Zum einen wurde der Geräuschpegel jeder einzelnen Lärmquelle, die den Arbeiter umgibt, gemessen und festgehalten (Punktmessung mit einem Schallpegelmessgerät). Im Ergebnis standen die Ursprungsquelle, die maximale Dauer und der Tageswert des Geräuschpegels. Zum anderen wurden Lärmemissionen analysiert, die aus einer einzigen Quelle stammen und in der Lautstärke variieren. Ein Farbsignal-Schallpegelmessgerät (Sonometer), ähnlich einer Ampel arbeitend, zeigt dem Mitarbeiter den aktuellen und akkumulierten Wert des Lärms an. Die Analyse ermittelt jene Aktivitäten und Geräte, die geforderte Lärm-Grenzwerte kontinuierlich überschreiten.

So lassen sich die Arbeitseinsätze gesetzeskonform organisieren.

Die gesunde Lebensweise der Mitarbeiter fördern Angebote wie Wasserspender und Obstkörbe, Sonderkonditionen für Sportaktivitäten, Betriebssport, die Finanzierung von Fahrrädern im Rahmen des Programms „Job Rad“ sowie Expertenvorträge zu Gesundheitsthemen. Bei der Entwicklung bedarfsgerechter Programme zum Gesundheitsschutz berücksichtigen wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Die bringen ihre Anregungen und Ideen bei Regelmeetings oder über das betriebliche Vorschlagswesen ein.



# Umwelt und Klima

---

52

Umweltmanagement

53

Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen

57

Ressourcenschonung

---

**Knorr-Bremse hat sich hohe Klimaziele gesetzt. Denn wir sehen die Herausforderung des Klimawandels und wollen unseren ökologischen Fußabdruck ebenso verringern wie – über unsere Produkte – jenen von Verkehrsmitteln. Bewährte und neue Maßnahmen werden wir in unserer künftigen Klimastrategie 2030 umsetzen. Mit dem starken Fokus auf die CO<sub>2</sub>-Senkung können wir aus unserer Sicht am meisten bewegen: Hin zu einer umweltgerechteren Mobilität.**

#### UMWELTMANAGEMENTNORM

60 Produktionsstandorte verfügen über ein Zertifikat nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001.

#### KLIMASTRATEGIE 2030

Die beschlossene Klimastrategie 2030 wird das 2015 gesetzte Klimaschutzziel ablösen. Bis 2030 will Knorr-Bremse die CO<sub>2</sub>-Emissionen seiner Standorte halbieren. Zudem haben wir uns ab 2021 zur Klimaneutralität der Standorte verpflichtet.

#### NACHHALTIGE BAUMASSNAHMEN

Energetische Optimierungsmaßnahmen wurden 2019 am Standort München umgesetzt. Dazu zählen u. a. eine neue Solaranlage, ein Blockheizkraftwerk und eine Grundwasser-Wärmepumpe im Gebäude TCK 1.



#### ERREICHTE REDUZIERUNG CA. 10 %



Unser jährliches Ziel einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von 4,2% konnten wir im Jahr 2019 mit ca. 10% deutlich übererfüllen.

# Umwelt und Klima

**Unser Umweltmanagement beinhaltet klare Prozesse und wirksame Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Ein wichtiger Hebel ist dabei die Senkung der Umweltauswirkungen in den Produktionsprozessen durch effizienten Energie- und Materialeinsatz. Mit unserer neuen Klimastrategie 2030 möchten wir in Zukunft einen klaren Beitrag zu den Zielen des Weltklimabeirates leisten.**

Der Umweltschutz stand im Jahr 2019 im gesellschaftlichen und medialen Fokus: Das galt speziell für die Herausforderungen des Klimawandels – insbesondere CO<sub>2</sub>-Reduzierung – und der Abfallvermeidung. Die internen Erwartungen an unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen steigen damit ebenso wie jene der Kunden und jene der Gesellschaft. Knorr-Bremse bietet hierzu Lösungen an, positioniert sich damit stark im Wettbewerb – auch in den Augen der Investoren – und kann zugleich seine Wachstumsstrategie vorantreiben. Denn die frühzeitige Entwicklung nachhaltiger Prozesse, die auf die von Knorr-Bremse gesetzten Umweltziele wie die CO<sub>2</sub>-Reduktion einzahlen, wird sich langfristig kostensenkend auswirken. Begleitende Risiken wie Zusatzkosten oder Produktionseinschränkungen möchte Knorr-Bremse minimieren.

Die in den letzten Jahren implementierten Strukturen und Prozesse unterstützen einen optimierten Energie- und Materialverbrauch. Wir orientieren unser Handeln dabei am SDG 9 für nachhaltige Industrie, Innovation und Infrastruktur, am SDG 12 für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster und am SDG 13 Maßnahmen für den Klimaschutz. Denn in der vergangenen Dekade hat Knorr-Bremse die Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Knorr-Bremse Strategie, Organisation und Prozesse integriert.

Knorr-Bremse produziert in weltweiten Werken Komponenten und nimmt damit großen Einfluss auf die Umwelt, vor allem durch CO<sub>2</sub>-Emissionen und Ressourcenverbrauch. Um dem entgegenzuwirken, verfolgen wir ein Umweltmanagement, das sich kontinuierlich an nationalen und internationalen Entwicklungen, Gesetzgebungen, Rahmenwerken sowie Kundenanforderungen ausrichtet.

Umweltbezogene Themen sind im konzernweiten Risikomanagement von Knorr-Bremse erfasst. Deshalb haben wir einheitliche Prozesse zum Umweltschutz sowie Umweltziele auf Konzern- und Standortebene festgelegt. Außerdem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter fortwährend zu Umweltthemen.

## Umweltmanagement

Knorr-Bremse besitzt die Unternehmensorganisation, um ein Umweltmanagement zu steuern und umzusetzen. Verantwortlich sind hierfür die zentralen Abteilungen Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (Health, Safety and Environment, HSE) der Divisionen Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) und Systeme für Nutzfahrzeuge (Division CVS). Sie erarbeiten strategische Vorgaben und bündeln alle standortübergreifenden Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben.

Das obere Management von Knorr-Bremse ist durch Regelmäßigungen, Ad-hoc-Berichterstattung oder über das CR-Council in das strategische und operative Umweltmanagement eingebunden. Von zentraler Bedeutung zur Zielerreichung ist die effiziente Einbeziehung der Standorte. Dort setzen HSE-Manager mit den lokalen Führungskräften die strategischen Anforderungen, Ziele und Programme um. Dieses Team erhält weitere bedarfsgerechte Unterstützung: von lokalen Umweltschutz- und Energiebeauftragten, Regionalkoordinatoren und Experten der strategischen Fachabteilungen.

Mit dem regelmäßigen Kontakt unter den HSE-Verantwortlichen stellen wir die Weichen für ein konzernweites Umweltmanagement. Wichtig ist uns eine über beide Divisionen

weitestgehend vereinheitlichte HSE-Arbeit, die Synergien zwischen den Geschäftsbereichen nutzt. Deshalb finden mindestens einmal jährlich standort- und divisionsübergreifende HSE-Treffen bzw. regelmäßige Telefonkonferenzen statt. Bei diesen Gelegenheiten wird sich über HSE-relevante Aspekte, Best Practices sowie rechtliche Anforderungen ausgetauscht.

### Grundsätze und Prozesse

Die HSE Policy, die Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik, legt die Grundsätze des Umweltschutzes im Knorr-Bremse Konzern fest.

Potenzielle Beeinträchtigungen für Mensch und Umwelt, die von unseren Prozessen, Dienstleistungen oder Produkten ausgehen, möchten wir vermeiden oder minimieren. Dazu setzen wir auf einheitliche Managementsysteme, die sich aus gesetzlichen Vorgaben, Kundenanforderungen sowie internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen zusammensetzen. Sie sind die Basis zur Erhebung der lokalen Umwelt- und Energiedaten an den Standorten. Die ausgewerteten Daten dienen wiederum der Planung, Bewertung und Steuerung der Umweltmaßnahmen.

Zudem orientieren sich unsere Prozesse an nationalen und internationalen Normen wie ISO 9001 bzw. IATF 16949 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement), OHSAS 18001 bzw. ISO 45001 (Arbeitssicherheit) und ISO 50001 (Energiemanagement).

Zur Kontrolle des Umweltmanagements setzt Knorr-Bremse auf Audits und Reportings. Mittels regelmäßiger interner und externer Audits überprüft Knorr-Bremse die Einhaltung vorgegebener Standards im Unternehmen bzw. die Umsetzung festgelegter Verbesserungsmaßnahmen. Zudem erstellen die Divisionen regelmäßige unterjährige Reports mit Daten zu Sicherheit und Umwelt. Seit 2001 verpflichten wir relevante Standorte zur Zertifizierung nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001. Ende 2019 verfügten 60 Produktionsstandorte über ein entsprechendes Zertifikat (2018: 59).

Neben den Ergebnissen aus Audits und Reportings werden die Prioritäten in unserem Umweltmanagement in den kommenden Jahren stark durch die CR-Wesentlichkeitsanalyse, und die SDGs definiert. Themenschwerpunkte werden der Klimaschutz sowie das Abfallmanagement bilden.

## Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen

Als produzierendes Unternehmen verbraucht Knorr-Bremse Energie vor allem durch die Nutzung von Gebäuden, den Betrieb von Anlagen und durch Fertigungsprozesse. Einher geht ein entsprechender CO<sub>2</sub>-Ausstoß, den Knorr-Bremse mit seinem Energiemanagement minimieren möchte. Auf das Energiemanagement Einfluss nehmen auch gegenwärtige und potenzielle regulatorische Vorgaben, die zugleich den Geschäftserfolg beeinflussen können.

### Grundsätze und Prozesse

Das Umwelt- und Energiemanagement hat die Aufgabe, die Prozesse im Unternehmen Knorr-Bremse fortlaufend hinsichtlich des Energiebedarfs zu evaluieren und zu verbessern. So können Verbrauchsdaten überwacht, Einsparpotenziale aufgedeckt und die Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen geprüft werden. Das Umwelt- und Energiemanagement ist zudem in der globalen Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik (HSE Policy) verankert.

Ein wichtiges Ziel im Rahmen des Umwelt- und Energiemanagements von Knorr-Bremse ist die Reduktion der direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Hierzu wollen wir die Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien steigern sowie indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen in unserer Wertschöpfungskette weitestgehend reduzieren.

Als Bestandteil des HSE-Managements implementiert Knorr-Bremse vor allem an seinen energieintensivsten Produktionsstandorten ein Energiemanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 50001. Ende 2019 verfügten 35 rechtliche Unternehmenseinheiten (2018: 33) über dieses Zertifikat oder werden nach EN 16247 einem externen Energieaudit unterzogen. Im Rahmen des Energiemanagementsystems werden Ziele definiert und jährlich Aktionspläne zur Steigerung der Energieeffizienz erarbeitet. Zudem prüfen wir die Möglichkeiten der Eigenerzeugung erneuerbarer Energien. Lokale Energiebeauftragte analysieren die Prozesse und überwachen die Umsetzung von Maßnahmen.

Darüber hinaus möchte Knorr-Bremse mehr Energie aus erneuerbaren Quellen von externen Anbietern beziehen. Dieses Ziel verfolgen wir seit 2015 konzernweit mit unserer weltweit gültigen Richtlinie zum Einkauf von erneuerbaren Energien. Die Abteilung für indirekten Einkauf hat hierfür eine systematische Analyse der laufenden Energieverträge der 25 energieintensivsten Standorte vorgenommen. Ziel ist es, zukünftig elektrische Energie aus regenerativen Energiequellen zu beziehen bzw. diesen Anteil zu steigern.

**LOKALE ZUSAMMENARBEIT:****KLIMAPAKT 2 IN MÜNCHEN**

Die Knorr-Bremse AG ist eines von 15 großen Unternehmen, die sich im Oktober 2019 in einer gemeinsamen Selbstverpflichtung vorgenommen haben, bis 2021 insgesamt mindestens 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen. Unter dem Motto „mehr Kooperation – mehr Klimaschutz“ werden gemeinsame Einsparziele definiert, der Austausch unter den Unternehmen gefördert sowie neue Projekte und Maßnahmen entwickelt. Der Beitrag soll durch Maßnahmen erfolgen wie energieeffiziente Gebäude, dezentrale und erneuerbare Energien, emissionsarme Mobilität und Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltthemen.

Teilnehmer sind Allianz, BayernLB, BMW, BayWa, Telekom, das Europäische Patentamt, Giesecke + Devrient, Knorr-Bremse, MAN, MTU, Münchener Rück, Osram, Siemens, Telefónica/O<sub>2</sub> und Versicherungskammer Bayern.

**Klimaschutz: Strategie 2020**

Knorr-Bremse hat sich 2015 sowohl ein absolutes als auch ein relatives Klimaschutzziel gesetzt: In absoluten Zahlen haben wir uns zu klimaneutralem, organischem Wachstum unserer energieintensivsten 43 Standorte bis 2020 verpflichtet. Konkret bedeutet das: Trotz des starken Anstiegs der Produktionskapazitäten sollen die betriebsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2020 den Wert des Basisjahres 2015 nicht überschreiten. Dieses Ziel konnten wir erreichen. Im Berichtsjahr hat die Umsetzung energetischer Optimierungsmaßnahmen am Standort München wesentlich dazu beigetragen.

Unser relatives Klimaschutzziel beinhaltet eine Steigerung der CO<sub>2</sub>-Effizienz bis 2020 um weitere 10% gegenüber 2015 – inklusive der neuen Standorte, die Knorr-Bremse akquiriert hat und gegebenenfalls akquirieren wird. Ein valider Vergleich der CO<sub>2</sub>-Erhebungszahlen von 2015 bis 2020 ist nicht vollumfänglich möglich, da wir seit 2018 unsere Prozesse zur Kennzahlenerhebung ausgebaut haben. Dabei wurden die Kennzahldefinitionen beider Divisionen angeglichen sowie die Datenerhebung auf weitere konsolidierte Gesellschaften und Standorte ausgeweitet. Die verbesserte Datenqualität hat zur Folge, dass die Vergleichbarkeit der HSE-Kennzahlen mit den Vorjahren eingeschränkt ist. Im Rahmen unserer Klimastrategie 2030 haben wir neue Klimaziele festgelegt.

**Klimaschutz: Strategie 2030**

Ein Meilenstein für Knorr-Bremse im Klimaschutz ist die Klimastrategie 2030, die das 2015 gesetzte Klimaschutzziel ablösen wird. Die neue Klimastrategie wurde im Rahmen des Beitrags von Knorr-Bremse zum UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG) 13 „Klimaschutz“, entwickelt. Knorr-Bremse folgt in der Klimastrategie 2030 dem gegenwärtigen Übereinkommen der Klimawissenschaften im Sinne des Pariser UN-Klimaabkommens (2015) und will seinen Beitrag dazu leisten, die globale Erwärmung auf max. 1,5 Grad zu beschränken. Hierzu hat sich Knorr-Bremse zwei Ziele gesetzt.

Erstens will Knorr-Bremse bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Emissionen seiner Standorte halbieren. Um 50,4% sollen bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Emissionen sinken, die durch den Energieverbrauch der weltweiten Werksgebäude und der Fahrzeugflotte von Knorr-Bremse entstehen. Dies entspricht einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Reduktion von 4,2% pro Jahr im Vergleich zu 2018.

Im Rahmen unserer Klimastrategie orientieren wir uns für Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 an den Anforderungen der Science Based Targets Initiative des WWF, des CDP, des World Resources Institute und des UN Global Compact für Unternehmensklimaziele. An der geforderten Einbeziehung von Scope 3 Emissionen arbeiten wir aktuell (siehe Seite 55).

Die Umsetzung der Klimastrategie 2030 basiert auf drei Eckpfeilern. Dabei ist der überwiegende Teil der Umweltinvestitionen von Knorr-Bremse für die Energieeffizienz und die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien vorgesehen:

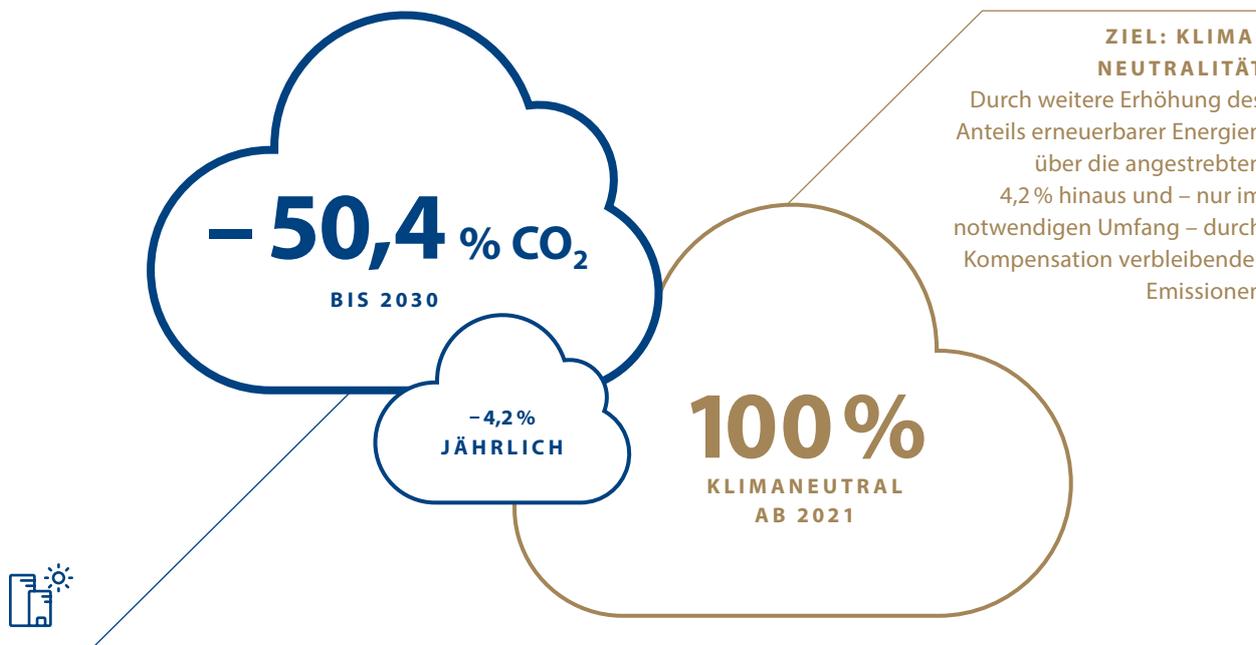
- Energieeffizienzmaßnahmen und Einsatz von kohlenstoffarmen Brennstoffen bei Heizsystemen und im Fuhrpark
- Investitionen in Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils eigenerzeugter erneuerbarer Energien an Knorr-Bremse Standorten
- Steigerung des Anteils von bezogener erneuerbarer Energie durch langfristige Power Purchase Agreements, Ökostromprodukte und Zertifikate

Als zweiten, zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz hat sich Knorr-Bremse ab 2021 zur Klimaneutralität<sup>1)</sup> der Standorte verpflichtet. Hierzu werden wir über die oben ausgeführte Zielsetzung hinausgehen, indem wir den Anteil erneuerbarer Energien über das 4,2%-Ziel hinaus erhöhen und – im Rahmen des Erforderlichen – die verbleibenden Emissionen durch hochwertige Klimaschutzzertifikate kompensieren.

Für die Zukunft haben wir uns vorgenommen, einen weiteren Beitrag zum SDG 13 zu leisten. Deshalb werden wir unsere

<sup>1)</sup> Mit Klimaneutralität ist CO<sub>2</sub>-Neutralität (engl. carbon-neutrality) gemeint.

5.01 KNORR-BREMSE KLIMASTRATEGIE 2030



**ZIEL: KLIMANEUTRALITÄT**

Durch weitere Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien über die angestrebten 4,2% hinaus und – nur im notwendigen Umfang – durch Kompensation verbleibender Emissionen



**ZIEL: HALBIERUNG DER CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN BIS 2030**

Durchschnittliche Reduzierung der Scope 1- und 2-Emissionen um 4,2% pro Jahr bezogen auf das Ausgangsjahr 2018

**Drei Instrumente zur Reduzierung:**



**Energieeffizienz**

Steigerung der Energieeffizienz und Umstellung auf kohlenstoffarme Brennstoffe



**Eigenerzeugung Erneuerbarer Energie**

Schrittweise Erhöhung des Anteils selbst erzeugter erneuerbarer Energie



**Bezug Erneuerbarer Energie**

Ausweitung des Einkaufs von erneuerbarer Energie durch „Power Purchase Agreements“, Ökostromprodukte und Zertifikate

Aktivitäten auch auf wesentliche Quellen von CO<sub>2</sub>-Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) ausweiten und die klimabezogenen Chancen und Risiken des Unternehmens entlang der Wertschöpfungskette analysieren.

**Maßnahmen zur Energieeffizienz und Emissionseinsparung**

Im Jahr 2019 hat Knorr-Bremse die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen um ca. 10% gesenkt. Zur Reduktion von direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen verfolgt Knorr-Bremse zahlreiche Maßnahmen: Das kann die Optimierung von weltweiten

Standorten hinsichtlich Produktionsprozessen oder Architektur bedeuten wie den Einsatz effizienterer Produktionstechnologie. Ebenso bedeutend ist der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien. 2019 haben wir für die Standorte in Deutschland und Pamplona, Spanien, Herkunftsnachweise aus Solar-, Wind- und Biogasanlagen bezogen. In Ungarn nutzten wir – wie in den Vorjahren – Herkunftsnachweise aus Wasserkraft. Zudem erzeugen wir Strom aus erneuerbaren Energien an Standorten wie Suzhou (Rail), China, Pune (Truck) und Faridabad (Rail), beide Indien sowie München, Deutschland, und verbessern so unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz.

### BOWLING GREEN: WERKSERWEITERUNG NACH GREEN-BUILDING-STANDARDS

Die feierliche Grundsteinlegung erfolgte am 6. September 2019: Knorr-Bremse investiert in ein hochmodernes Wheel-End-Werk in Bowling Green, USA. Die Werkserweiterung bei der Bendix Spicer Foundation Brake LLC (BSFB) folgt dem nachhaltigen Bauen im Sinne der Green-Building-Richtlinien wie den Prinzipien des LEED-Standards (Leadership in Energy and Environmental Design). Zu den entsprechenden Maßnahmen für eine energieeffiziente Infrastruktur zählen:

- Submetering für große Stromverbraucher (Kompressoren, Anlagen, Beleuchtung, Klimatechnik)
- Einsatz energieeffizienter Geräte und Beleuchtung
- Bewertung und Optimierung der Wärmedämmung
- Berücksichtigung Regenwassermanagement und Wärmeinseleffekt bei der Gebäudeerweiterung sowie Parkplatzgestaltung

Mit diesem Vorgehen sowie „Zero-Waste“-Konzepten leistet das Unternehmen einen Beitrag zum Sustainable Development Goal 12 der Vereinten Nationen (Nachhaltiger Konsum und Produktion). Neben Produktions- und Prüfeinrichtungen wird das Areal auch ein Gesundheitscenter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassen.

Der Ausbau des BSFB-Werks soll Ende 2020 abgeschlossen sein und trägt der steigenden Nachfrage nach Druckluftschleibenbremsen in den USA Rechnung. BSFB ist ein Joint Venture zwischen der nordamerikanischen Knorr-Bremse Tochtergesellschaft Bendix Commercial Vehicle Systems LLC und Dana Commercial Vehicle Products LLC.

Voraussetzung für erfolgsversprechende Maßnahmen zur Minimierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ist eine einwandfrei funktionierende Produktionstechnologie. Die regelmäßige Überprüfung und Wartung unserer Maschinen und Anlagen sowie die vorbeugende Instandhaltung verringern die Umweltauswirkungen im Betrieb. Jährlich suchen und identifizieren wir optimierte und modernisierte Anlagentechnik bzw. Produktionsverfahren.

Hierbei unterstützen uns wichtige Tools, speziell bei der wichtigen Erhebung von Betriebs- und Energiedaten. Dazu zählen Energiemessgeräte und -systeme an ausgewählten Standorten, die den Energieverbrauch detailliert ermitteln und aufschlüsseln. Zudem nutzt Knorr-Bremse die Abwärme von Prüfständen und hebt Einsparpotenziale durch ihre Digitalisierung. Der Austausch von lokalen Best-Practice-Beispielen zwischen den Standorten und Divisionen schafft Synergien im Energiemanagement.

Bezüglich der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) werden wir künftig mehr Transparenz schaffen, insbesondere zu Logistik und Dienstreisen. In der Frachtlogistik nutzt Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge das Inventory & Operations Planning (SIOP) und konnte durch optimierte Planung die CO<sub>2</sub>-Emissionen senken (siehe Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette, Seite 33).

### 5.02 ENERGIEVERBRAUCH<sup>1)</sup>



GWh



### 5.03 ENERGIEEFFIZIENZ<sup>1)</sup>



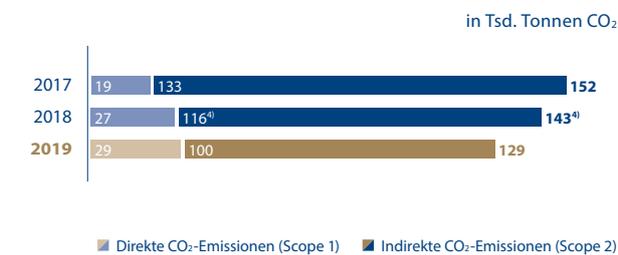
MWh/Mio. €



<sup>1)</sup> Die Kennzahl für 2019 bezieht sich auf alle Standorte unter operativer Kontrolle. Nicht enthalten sind Standorte mit weniger als 50 Mitarbeitern, die keine Produktionsstandorte und keine Servicewerkstätten sind. Damit sind rund 96% der Mitarbeiter von Knorr-Bremse abgedeckt.

<sup>2)</sup> u. a. aufgrund der Veräußerung des Geschäftsbereichs Powertech wurde der Wert im Vergleich zum Vorjahr angepasst.

5.04 DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN<sup>3)</sup>



<sup>3)</sup> Die Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen orientiert sich an den anerkannten Vorgaben des Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) des Greenhouse Gas Protocol. Ausgewiesen werden marktbasierende CO<sub>2</sub>-Emissionen.

<sup>4)</sup> u. a. aufgrund aktualisierter CO<sub>2</sub>-Faktoren in Tschechien und der Veräußerung des Geschäftsbereichs Powertech wurde der Wert im Vergleich zum Vorjahr angepasst.

5.05 CO<sub>2</sub>-INTENSITÄT



Weitere, indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen resultieren aus der Nutzung und Entsorgung von eingekauften Materialien sowie der Nutzung von Produktionsgütern bzw. Dienstleistungen. Hier bewerten wir im Rahmen unseres EcoDesign-Ansatzes den Materialeinsatz und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte und leiten Verbesserungsmaßnahmen ab (siehe Ökologisches Produktdesign, Seite 29).

Ressourcenschonung

Knorr-Bremse möchte den Einsatz von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen reduzieren und die Materialien möglichst recyceln. Dieser Einspar- und Kreislaufgedanke gilt für alle anfallenden Abfälle sowie die Ressource Wasser.

Prinzipiell ist unser Abfallmanagement auf Vermeidung ausgelegt, das betrifft die für die in der Produktion anfallenden Rohstoffabfälle, Verpackungen sowie Abfälle der Mitarbeiter. Zugleich streben wir eine nachhaltige Wassernutzung an und berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse unserer weltweiten Standorte.

Abfallmanagement

Beim Abfallmanagement orientiert sich Knorr-Bremse am Grundsatz einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Oberstes Ziel ist die Vermeidung von Abfällen. Ist dies in einem Fall nicht möglich, engagieren wir uns für eine umweltverträgliche Verwertung.

NACHHALTIGE ENERGIESYSTEME AM STANDORT MÜNCHEN

Am Knorr-Bremse Standort München wurden 2019 Fassadenrenovierungsarbeiten zur besseren Wärmeregulierung am Gebäude TCK 1 und weitere energetische Optimierungsmaßnahmen umgesetzt. Die beinhalten eine neue Solaranlage auf dem Parkhausdach und dem Gebäude TCK 1. Hinzu kommen ein Blockheizkraftwerk, das besonders effizient Wärme und Strom liefert, sowie eine Grundwasser-Wärmepumpe im TCK 1, die Energie aus dem Grundwasser zieht.

BENDIX KAMPAGNE „ZERO WASTE“

Das umfassende Abfallmanagementprogramm „Zero Waste“ treibt Bendix, die nordamerikanische Tochtergesellschaft von Knorr-Bremse, seit Jahren engagiert voran. 2019 ging Bendix mit der ausgerollten Richtlinie „Sustainable Food Service“ einen weiteren Schritt. Bis 2020 möchte Bendix die Deponierung von Abfall komplett vermeiden. Deshalb hat die nordamerikanische Tochtergesellschaft ein umfassendes Abfallmanagementprogramm gestartet und bereits einen wichtigen Meilenstein erreicht: 2019 konnten 96% des Abfalls recycelt werden – unter anderem durch Verwertung zur Energiegewinnung oder Kompostierung von Abfällen aus Cafeteria und Büro. Die neue Policy „Sustainable Food Service“ gilt für alle im Besitz von Bendix befindlichen und betriebenen Küchenzeilen, Cafeterien, Verkaufsautomaten oder jegliche Art von Catering-Dienstleistungen sowie für von Unternehmen gesponserte Vor-Ort- und externe Veranstaltungen. An all diesen Orten und Events soll die Nutzung von Plastikflaschenwasser vermieden werden und der Einsatz von Styroporprodukten ist verboten. Die Mitarbeiter von Bendix müssen eine obligatorische Schulung abschließen. Bestandteil der Schulung ist eine Einführung des Geschäftsführers zum Thema Abfallmanagement. Informationen gibt es ständig auf einer Umwelt-Intranet-Portalseite und bei der Corporate Responsibility Beauftragten.

Zusammengefasst fokussiert sich Knorr-Bremse im globalen Abfallmanagement auf drei Punkte:

- Vermeidung von Abfällen durch eine gezielte und optimierte Nutzung von Ressourcen
- Substitution von Materialien durch umweltfreundlichere Einsatzstoffe, z. B. Vermeidung von Einwegkunststoffen
- Förderung der Kreislaufwirtschaft zur umweltverträglichen Verwertung oder Wiederverwendung von Materialien

Abfall bei Knorr-Bremse besteht vorwiegend aus Metallschrott, Papier sowie Restmüll. Als produzierendes Unternehmen fallen Stahl- und Eisenwerkstoffe, Leichtmetalle, Polymere, Betriebsstoffe sowie Verpackungsmaterial an. Im Produktentwicklungsprozess wird daher verstärkt die Einsatzmöglichkeit von umwelt- und ressourcenschonenden Materialien untersucht (siehe Ökologisches Produktdesign, Seite 29). Darüber hinaus entstehen bei der Oberflächenbehandlung von metallischen Werkstoffen Galvanikschlämme. Zur Verpackung unserer Produkte verwenden wir vornehmlich wiederverwendbare Materialien und Container.

Das Knorr-Bremse Produktionssystem (KPS) hilft dabei, Abfall in der Produktion zu minimieren: Durch Wertstromanalysen werden verschiedene Arten von Verschwendungen, wie Überproduktion oder vermeidbare Ausschussware, aufgedeckt und beseitigt. Zudem fordern wir unsere Zulieferer in unserer Qualitätsmanagementrichtlinie auf, Verpackungen möglichst zu vermeiden bzw. zu reduzieren sowie wiederverwertbare Materialien zu verwenden.

### Wassermanagement

Es ist unser Anspruch, Wasser so effizient wie möglich einzusetzen und durch eine Kreislaufführung möglichst mehrmals zu verwenden.

Wasser verwendet Knorr-Bremse insbesondere zur Oberflächenbehandlung und Reinigung seiner Produkte, für Testanwendungen sowie als Trink- und Sanitärwasser. 2019 haben wir an den weltweiten Standorten insgesamt 606 Tsd.<sup>2)</sup> Kubikmeter Wasser verbraucht (2018: 645 Tsd. Kubikmeter). Jeweils ein Drittel des Wasserverbrauchs lässt sich dabei der Produktion und dem Trink- und Sanitärwasser zuordnen. Ein Drittel des Wasserverbrauchs ist unspezifisch. Je nach Standort variiert das Einsatzgebiet des verwendeten Wassers stark. Das Wasser beziehen wir von kommunalen Versorgern. Für einen schonenden Umgang mit Trinkwasser nutzen wir an einigen Standorten Regenwasser zur Reinigung, für Sanitäranlagen oder zur Bewässerung der Grünanlagen. Abwasser entsorgen wir über öffentliche Abwassersysteme.

### CO<sub>2</sub>, ABFALL, ABWASSER: DIE MITARBEITER SENKEN AKTIV DEN VERBRAUCH

Die Mitarbeiter von Knorr-Bremse initiieren und leben weltweit Maßnahmen in den Bereichen Emissions- und Abfallvermeidung sowie Wassereinsparung. Auf diese Weise gestalten sie den Weg von Knorr-Bremse zu einem nachhaltigeren Unternehmen im Sinne des SDG 12 (Abfall, Wasser) und SDG 13 (Klima) mit.

### Senkung CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Fahrgemeinschaft

In Knorr-Bremse Technology Center in Pune, Indien, wurde ein Beitrag zur Senkung der indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen umgesetzt. Arbeitnehmer von Knorr-Bremse sowie angrenzender Unternehmen organisieren via einer App Fahrgemeinschaften zur Arbeitsstätte. So kann der Berufspendelverkehr umweltfreundlich koordiniert werden. Die Mitarbeiter sehen im Smartphone, wie viele Autofahrten, welche Kosten und welchen CO<sub>2</sub>-Verbrauch sie bereits eingespart haben – und wie viele Kollegen sie kennen lernen konnten. Die 343 Carpool-Teilnehmer legten seit Projektstart bei 3.153 Fahrten 16.324 Kilometer zurück. Dabei wurden knapp 4 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

### Abfallvermeidung durch Kompostierung

Ebenfalls im Knorr-Bremse Technology Center, Pune, kommt ein aerober dezentraler „Kom-



<sup>2)</sup> Die Kennzahl 2019 deckt über 85 % der Mitarbeiter von Knorr-Bremse ab.



poster“ zum Einsatz, der stromlos arbeitet und zudem aus indischer Fabrikation stammt. Jede Komposter-Einheit kann monatlich 225 kg Abfall von der Deponie fernhalten, was bei täglicher Auslastung des Komposters bis zu 2,7 Tonnen Abfall pro Jahr entsprechen würde.

#### **Abfallvermeidung durch faltbare, wiederverwendbare Becher**

Jeder Mitarbeiter von Knorr-Bremse Rail UK hat einen faltbaren, wiederverwendbaren Knorr-Bremse Becher erhalten. Der ersetzt die Pappbecher, die zuvor in der Cafeteria verwendet wurden. Die Nutzung der wiederverwendbaren Knorr-Bremse Becher wird allein im Jahr 2020 bemerkenswerte 200.000 Pappbecher einsparen. Die bisherigen Pappbecher wurden zwar recycelt, dies erforderte jedoch wegen der wasserdichten Becher-Beschichtung Transportfahrten und einen langen, komplexen Prozess mit hohem Energieverbrauch. Ein weiteres Plus: Die Kosten für Getränke im Café konnten dank der Einsparung der Einwegbecher und deren Recycling ebenfalls gesenkt werden, sodass die Gäste rundum zufrieden sind.

#### **Abfallvermeidung durch neue Organisation**

Knorr-Bremse Österreich, Mödling, konnte durch verbesserte Trennmethode von 2015 bis 2018 bei steigenden Umsätzen bereits eine Reduktion der Gesamt-Müllmengen über

alle Abfallfraktionen von 502 Tonnen auf 463 Tonnen pro Jahr erzielen. Dennoch war Verbesserungspotenzial vorhanden. Gemeinsam mit einem lokalen Entsorgungsunternehmen erarbeitete das Projektteam ein neues Konzept für die Büros. In den Büros, Küchen und Pausenräumen wird die Trennung in Papier, Glas, Metall und Restmüll umgesetzt. Die neuen Behälter wurden Mitte November installiert. Die Mitarbeiter erhielten mit einer Trennfibel bzw. mit Plakaten an den Müllsammelstellen Informationen über die zu trennenden Abfallsorten.

#### **Abwasservermeidung durch intelligentes Autowaschen**

Bei Knorr-Bremse Brazil, Itupeva, wurde 2019 ein „Eco-Wash-Center“ für sparsame Autowaschen der Betriebsfahrzeuge eingerichtet. Statt der externen wasserintensiven Autoreinigung mit Schlauch und einem Wasserverbrauch von 500 Litern pro Wäsche kommt die Eco-Autowäsche vor Ort mit einem Wasserverbrauch von 1,2 Litern pro Wäsche aus. Auch die Menge an Abwasser ist entsprechend gering. Das Wasser für die Wäschen sammelt Knorr-Bremse Brazil auf der Anlage in einer Regentonnen. Damit spart der Standort nicht nur jährlich 99% der für die Wäsche von Betriebswagen verbrauchten Wassermenge ein. Auch der CO<sub>2</sub>-Emissionsausstoß sinkt durch die reduzierte Anzahl der Autofahrten zur externen Waschstraße.



# Engagement und Gesellschaft

---

62

Global Care: Weltweites Engagement

65

Local Care: Engagement an den Standorten

---

**Unsere Unternehmensziele beinhalten wirtschaftliches Wachstum ebenso wie das Schaffen gesellschaftlicher Werte. Wir können bedürftigen Menschen Perspektiven geben und das Umfeld unserer Standorte stärken, indem wir unser Management-Know-how, unsere Arbeitskraft und finanzielle Mittel in Förderprojekte einbringen. Schwerpunktthemen sind dabei Gesundheit und Bildung. Zudem unterstützen wir das Engagement unserer Mitarbeiter bei vielfältigen lokalen sozialen Projekten.**

#### **GLOBAL CARE ORGANISATION**

Neben dem Verein in München haben lokale Knorr-Bremse Global Care Organisationen in den USA und in Hongkong ihre Arbeit aufgenommen.

#### **WASH-PROJEKT ÄTHIOPIEN**

Knorr-Bremse Global Care e.V. unterstützt ein Trinkwasser- und Sanitärprogramm in Äthiopien. Ein direkter Beitrag zum SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitäre Einrichtungen.

#### **LOCAL CARE**

Weltweit rund 700 Local Care Projekte wurden 2019 auf allen Kontinenten realisiert.



# 53.673

Menschen erreichten die 66 Global Care Projekte 2019 in 33 Ländern mit einem Einsatz von € 1,743 Mio.

# Engagement und Gesellschaft

**Unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für Knorr-Bremse zusammen. Denn gesellschaftliches Engagement steckt voller Mehrwert: für die Betroffenen und Geförderten ebenso wie für die Standorte und die Belegschaft von Knorr-Bremse. Dabei möchten wir unsere Mitarbeiter zur Beteiligung an sozialen Projekten ermutigen.**

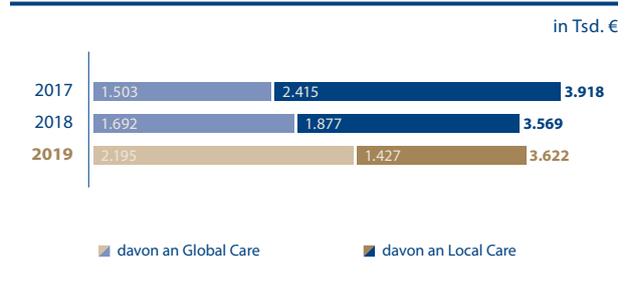
Das soziale Engagement von Knorr-Bremse ist auf globale und lokale Herausforderungen ausgerichtet – mit der gemeinnützigen Organisation Knorr-Bremse Global Care und mit Local Care. Die Initiative Local Care bündelt dabei alle sozialen Aktivitäten unserer Standorte. Knorr-Bremse Global Care mit eigenständigen gemeinnützigen Organisationen in Deutschland, Hongkong und den USA fördert hingegen weltweit längerfristige und finanziell umfangreichere Hilfsprojekte.

Die enge Einbindung der Standorte – es sind über 100 in mehr als 30 Ländern – ist uns ein zentrales Anliegen. Denn mit jedem Standort hat Knorr-Bremse indirekte ökonomische Auswirkungen auf die jeweilige Region. Als Arbeitgeber, als Einkäufer von Materialien und Dienstleistungen sowie mit seinen Produkten beeinflusst das Unternehmen auf vielfältige Art und Weise lokale Gemeinschaften und Volkswirtschaften.

Durch die enge Einbeziehung der Standorte können sich die dortigen Förderaktivitäten optimal entfalten. Zugleich steigt die Identifikation der Mitarbeiter mit Knorr-Bremse ebenso wie die gesellschaftliche Reputation des Unternehmens, z. B. im Sinne eines Employer Branding.

Im Jahr 2019 spendete der Knorr-Bremse Konzern über € 3,6 Mio. für soziale Zwecke. Davon gingen über 60 % an Knorr-Bremse Global Care. Der Anstieg des Spendenvolumens für Knorr-Bremse Global Care im Jahr 2019 erklärt sich mit der finanziellen Unterstützung durch die beiden neu

## 6.01 SPENDENVOLUMEN



gegründeten unabhängigen Organisationen Knorr-Bremse Global Care North America Inc. (USA) und Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific Ltd. (Hongkong). Sie erhalten Spenden von den jeweiligen Knorr-Bremse Holdings in den USA und in Asien.

## Global Care: Weltweites Engagement

Knorr-Bremse Global Care ist eine weltweit agierende gemeinnützige Organisation, die unverschuldet in Not geratenen Menschen neue Lebensperspektiven eröffnet. Sie fördert Projekte von Partner-Organisationen in drei Bereichen: WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene), Bildung sowie Soforthilfe.

Der Ursprung von Knorr-Bremse Global Care liegt in der Gründung des gemeinnützigen Vereins in Deutschland: Knorr-Bremse Global Care e.V. wurde zur schnellen Hilfe bei der Tsunami-Katastrophe im Dezember 2004 in Südostasien durch Mitarbeiter der Knorr-Bremse Gruppe in München ins Leben gerufen. Anschließend wurde die Vereinsarbeit fortgesetzt, ausgebaut und professionalisiert.

Seit seiner Gründung 2005 konnte Knorr-Bremse Global Care gemeinsam mit Partnerorganisationen in rund 310 Projekten die Lebensperspektiven von mehr als 750.000 Menschen in 61 Ländern verbessern. Insgesamt wurden dafür knapp € 22 Mio. zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2019 förderte Knorr-Bremse Global Care 66 Projekte in 23 Ländern und wendete dafür rund € 1,743 Mio. auf. Damit erreichte Knorr-Bremse Global Care mehr als 53.000 Menschen.

### Grundsätze und Richtlinien

Die Förderung der Eigenständigkeit und Eigenverantwortung bedürftiger Menschen sowie die wirkungsorientierte Ausrichtung von Projekten und Programmen sind zentrale Anliegen von Knorr-Bremse Global Care. Nur so kann die Arbeit zu strukturelevanten und breitenwirksamen Veränderungen in der Gesellschaft beitragen, neue Perspektiven eröffnen und Wirkung entfalten.

### SO FORTHILFE: ZYKLON-KATASTROPHE IN MOSAMBIK

Unabhängig von definierten Projektländern fördert Knorr-Bremse Global Care e.V. in Katastrophengebieten und Krisensituationen weltweit schnell und unbürokratisch durch Einzelspenden den Zugang zu Hilfsgütern, Nahrungsmitteln und medizinischer Versorgung. Das hilft Menschen, die alles verloren haben, unmittelbar.

Im März 2019 traf der Zyklon Idai mit einer Windgeschwindigkeit von 190 km/h auf Mosambik, Malawi und Simbabwe. Über 1,85 Mio. Menschen waren von der Katastrophe betroffen: Menschen mussten evakuiert, Notunterkünfte errichtet und Hilfsgüter von Schlafmatten bis Wasserreinigungstabletten organisiert werden. Mit der Spende von Knorr-Bremse Global Care e.V. in Höhe von € 50.000 ließen sich zwei Trinkwasserstationen des Roten Kreuzes finanzieren. Jede Station versorgt bis zu 15.000 Menschen in Beira täglich mit nötigem Trinkwasser. Gleichzeitig wurde und wird damit der Ausbreitung von Krankheiten aufgrund verunreinigten Wassers vorgebeugt.

### FÖRDERSCHEWERPUNKT WASH: TRINKWASSER- UND SANITÄRPROGRAMM IN ÄTHIOPIEN

Im Berichtsjahr unterstützte Knorr-Bremse Global Care e.V. in Zusammenarbeit mit der Hilfsorganisation arche noVa e.V. ein Trinkwasser- und Sanitärprogramm in der Somali-Region in Äthiopien. Das WASH-Projekt ist ein direkter Beitrag zu SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitäre Einrichtungen und zählt hier insbesondere auf die Unterziele SDG 6.1 (Sauberes Trinkwasser) und 6.B (Mitwirkung lokaler Gemeinwesen) ein.

Die Pastoralisten in der Somali-Region, von mobiler Viehhaltung lebende Menschen, sollen durch eine Wasserversorgung widerstandsfähiger gegen drohende Dürren werden. Die Menschen erhalten einen verbesserten Zugang zu sicherer Trinkwasserversorgung, leben unter besseren Gesundheitsbedingungen und mit gesteigerter Ernährungssicherheit.

Die gesteigerte und dauerhafte Verfügbarkeit von sauberem Trinkwasser stellen neun gebaute sogenannte Birkas (traditionelle Regenwasserauffangbecken) und ein Hydrantensystem sicher. Zwölf geschulte Hygiene- und Sanitärfachkräfte schaffen in den Gemeinden ein Bewusstsein für den Zusammenhang zwischen Wasser, Hygiene und Gesundheit und vermitteln erforderliche Praktiken. Zum langfristigen Erfolg der Wasserversorgung wurden vier geschulte Wasserwirtschaftsausschüsse eingerichtet. Über die reine Wasserversorgung hinaus konnte auch das Ziel der besseren Versorgung mit Nahrungsmitteln erreicht werden.



#### FÖRDERSCHEWERPUNKT BILDUNG: LERNHAUS MÖDLING, ÖSTERREICH

Das Sozialprojekt des Lernhauses am Knorr-Bremse Standort Mödling, Österreich bietet seit Oktober 2019 Gratis-Lernhilfe für Grundschulkindern aus sozial schwachen Familien. Im Jubiläumsjahr 2018 – 50 Jahre Knorr-Bremse Österreich und 100 Jahre Zelisko – hatte sich Geschäftsführer Jörg Branschädel um ein Global Care Projekt im Raum Mödling bemüht. Die Entscheidung fiel auf das gemeinsame Projekt „Lernhaus“ der Kurier Aid Austria, die Hilfsorganisation der Tageszeitung Kurier, und des Roten Kreuzes Niederösterreich. Bis zu 15 Kinder zwischen sechs und zehn Jahren, die zuhause bei den Hausaufgaben oder der Prüfungsvorbereitung keine Unterstützung erfahren, werden an drei Nachmittagen pro Woche jeweils zwei Stunden von geschulten Pädagoginnen des Roten Kreuzes betreut. Zusätzlich helfen ehrenamtliche Lernpatinnen und Lernpaten. Insgesamt gibt es nun acht österreichische Lernhäuser dieser Konzeption, in denen gut 200 Kinder betreut werden.

Ein solches Bildungsprojekt ist ein Beitrag zum Sustainable Development Goal (SDG) 4 – Hochwertige Bildung, das gleichberechtigte und qualifizierte Bildung ebenso gewährleistet wie lebenslanges Lernen.



Förderschwerpunkte von Knorr-Bremse Global Care sind die Themen WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene) und Bildung. Die entsprechenden Aktivitäten sind Beiträge zu den Sustainable Development Goals (SDGs) – insbesondere SDG 4 Hochwertige Bildung und SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen. Knorr-Bremse Global Care engagiert sich bevorzugt in Ländern mit Standorten des Unternehmens, um möglichst direkten Kontakt zu den geförderten Projekten zu halten. Dabei gilt es, die Mitarbeiter für gesellschaftliches Engagement zu sensibilisieren und sie zu eigenen Aktivitäten zu motivieren. Zusätzlich fördert der Verein Entwicklungsprojekte in zehn weiteren Staaten: Äthiopien, Ghana, Kambodscha, Kenia, Kolumbien, Myanmar, Peru, Sri Lanka, Tansania, Ukraine.

Mit seinem Engagement im Bereich WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene) will Knorr-Bremse Global Care die Versorgung mit sauberem Wasser und die Hygienebedingungen insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern langfristig verbessern. Sauberes und gesichertes Trinkwasser sowie Hygieneschulungen und einwandfreie Entsorgung des Abwassers bewahren Gemeinschaften vor Krankheiten, erhöhen die Lebenserwartung und schaffen dadurch die Basis für Lebens-, Bildungs- und Entwicklungsperspektiven. Das nachhaltige und effiziente Wirtschaften mit Wasser steht dabei ebenso im Mittelpunkt wie die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit von Gemeinschaften in Bezug auf das Wassermanagement.

Hochwertige Bildung ist eine wesentliche Voraussetzung für beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg. Durch eine gute Bildung können Menschen der Armut entkommen. Deshalb engagiert sich Knorr-Bremse Global Care für mittel- bis langfristige Bildungs- und Infrastrukturprojekte. Die Projekte erstrecken sich entlang der gesamten Bildungslaufbahn vom Kindergarten, über die Grundschule bis zum Sekundarschulwesen und zur Berufsausbildung.

#### Strukturen und Prozesse

Knorr-Bremse Global Care besteht aus dem Verein in Deutschland und den zwei unabhängigen regionalen Organisationen Knorr-Bremse Global Care North America Inc. in den USA und Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific Ltd. mit Sitz in Hongkong.

Der Verein mit Sitz in München wird überwiegend durch die europäischen Gesellschaften und einzelne Mitarbeiter-spenden unterstützt und lebt vom Einsatz der Vereinsmitglieder sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppe. Die Holdings in Hongkong und den USA fördern ihre jeweilige Global Care Organisation finanziell. Alle drei Organisationen setzen sich aus ehrenamtlich tätigen Mitgliedern und Vorständen zusammen. Die treffen sich in regelmäßigen Abständen, um laufende Projekte und

Projektanträge zu besprechen, Projektanträge zu diskutieren und aktuelle Anliegen zu klären. Zusätzlich kümmern sich bei Knorr-Bremse Global Care e.V. zwei Mitarbeiter um die operativen Belange des Vereins und um die globale Steuerung und Kohärenz der drei Organisationen.

In seiner Arbeit setzt Knorr-Bremse Global Care auf unternehmerisches Denken, wirkungsorientierte Projektplanung und beherrschtes Handeln. Mit diesen Eigenschaften hat Knorr-Bremse Global Care e.V. seine Rolle als professioneller Partner bei der Finanzierung von Hilfsprojekten gefunden. Eng mit lokalen Partnerorganisationen zusammenarbeitend, sind diese für die Projektleitung vor Ort sowie für die effiziente und wirkungsorientierte Projektumsetzung und -dokumentation verantwortlich. Bei jedem Projekt werden gemeinsam Wirkungsziele gesetzt. Teilweise begleiten Vereinsmitglieder oder Mitarbeiter des Konzerns die Projekte als Paten und bringen neben persönlicher Betreuung Erfahrungen und Fähigkeiten aus ihrem Arbeitsfeld mit. Durch diese Strukturen geht die Unterstützung für die Partnerorganisation bzw. das Projekt über finanzielle Mittel hinaus.

Weitere Projektbeispiele und Informationen zu den Aktivitäten von Knorr-Bremse Global Care weltweit stehen unter [global-care.knorr-bremse.com/de/](http://global-care.knorr-bremse.com/de/) sowie im Knorr-Bremse Global Care Rechenschaftsbericht 2019.

## Local Care: Engagement an den Standorten

Die Aktivitäten von Knorr-Bremse Global Care e.V. werden durch lokale soziale Projekte an den Unternehmensstandorten ergänzt – dem sogenannten Local Care Engagement. Dieses umfasst die finanzielle Förderung gemeinnütziger Institutionen ebenso wie Corporate-Volunteering-Projekte, bei denen sich Mitarbeiter persönlich engagieren.

2019 wurden weltweit rund 700 Local Care Projekte auf allen Kontinenten realisiert, der inhaltliche Schwerpunkt lag auf Bildung und sozialem Zusammenhalt. Über 5.000 Mitarbeiter haben sich aktiv an Local Care Projekten beteiligt. Eine beispielhafte Übersicht über Local Care Projekte bietet die [Tab. → 6.02.](#)

### Grundsätze und Richtlinien

Die Grundsätze zum gesellschaftlichen Engagement von Knorr-Bremse dienen der Local Care Arbeit als Leitlinie und schaffen Transparenz in der Maßnahmenumsetzung. Darin sind Ziele und Maßstäbe definiert sowie Förderbereiche und -kriterien festgelegt. Ergänzend beschreibt die Local Care Spendenrichtlinie, nach welchen einheitlichen Grundsätzen die Spenden an den Standorten vergeben werden.

### BENDIX CARES: DIE NEUE VOLUNTEERING-PLATTFORM

Im Local Care Programm von Bendix, der US-amerikanischen Knorr-Bremse Tochter, gibt es zwei Hauptkomponenten: Spenden und Freiwilligenarbeit („Giving & Volunteering“). Seit 2019 will eine neue Online-Plattform die Popularität des Ehrenamts-Programms bei den Mitarbeitern steigern: „Bendix Cares“ heißt das 2019 live gegangene „Volunteering und Community Connecting Portal“. Ziel ist, neben der Vermittlung von ehrenamtlichen Tätigkeiten, die Förderung eines Kollegen-Netzwerks sowie die tiefe Verankerung eines sozialen Engagements am jeweiligen Standort von Bendix.

Eine bequeme Nutzerführung ist das Portal-Gebot: Einloggen, Profil ausfüllen und für kommende Volunteering-Aktivitäten anmelden. Die Teilhabe am Volunteering-Programm ist für den Mitarbeiter einfach und motivierend. Jeder Teilnehmer kann seine geleisteten Freiwilligen-Stunden jederzeit einsehen. Wer über acht Stunden in einem Vierteljahr angesammelt hat, besitzt die Chance auf eine Sachprämie. Darüber hinaus ermöglicht es „Bendix Cares“, dass die Mitarbeiter über die Plattform ihre Projekterfahrungen teilen.

„Bendix Cares“ besitzt eine neue Qualität, doch erfolgreich war das Local Care Programm samt Volunteering-Angebot bereits zuvor: In den letzten Jahren haben über 1.000 Mitarbeiter an den Bendix Standorten rund 5.500 Volunteering Stunden geleistet und damit mehr als 100 Non-Profit-Organisationen unterstützt.

### KNORR-BREMSE BUDAPEST ERHÄLT CSR HUNGARY AWARD 2019

Die Jury des „Corporate Social Responsibility Award Hungary“ hat im Dezember 2019 das soziale Engagement von Knorr-Bremse Rail Systems Budapest am Standort ausgezeichnet. In der Kategorie „Gemeinsame Probleme – gemeinsame Verantwortung“ erhielt Knorr-Bremse den CSR Hungary Award 2019. Der Preis, Schirmherr ist der Minister für Innovation und Technologie Ungarns, Dr. László Palkovics, würdigt herausragende Nachhaltigkeitsinitiativen ungarischer Unternehmen. Hervorgehoben wurde, wie das Local Care Programm beispielhafte Lösungen für soziale und pädagogische Aufgaben entwickelt. Basis hierfür ist das Engagement der Mitarbeiter und die daraus resultierenden langfristigen Partnerschaften zwischen Knorr-Bremse und zivilen Organisationen. So können Probleme lokaler Gemeinschaften erfolgreich mit Local Care Projekten angegangen werden. Mit der Auszeichnung erhält Knorr-Bremse Budapest die Erlaubnis einer zweijährigen Nutzung der Markenrechte des CSR Awards.



Förderschwerpunkte des Local Care Engagements sind Projekte aus den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Bildung und sozialer Zusammenhalt. Zu den Instrumenten der Umsetzung von Local Care Maßnahmen gehören:

- freiwillige Geld- und Zeitspenden für gemeinnützige Zwecke
- Corporate-Volunteering-Einsätze, bei denen das Unternehmen die Mitarbeiter zur Unterstützung gemeinnütziger Organisationen von der Arbeitszeit freistellt
- die Get-involved-Initiative, die das private ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern bei gemeinnützigen Organisationen und Projekten mit Geldspenden unterstützt
- finanzielle Spendenprogramme, bei denen Knorr-Bremse die Spenden der Belegschaft erhöht. Das Unternehmen stockt jede Spende seitens der Beschäftigten in gleicher oder mehrfacher Höhe auf

### Strukturen und Prozesse

An vielen Knorr-Bremse Standorten ist ein Verantwortlicher für Local Care Aktivitäten benannt. Er dokumentiert das jeweilige lokale soziale Engagement – inklusive Zeit- und Geldaufwand – und berichtet jährlich gegen Ende des Geschäftsjahres an die Zentrale. Denn jeder Standort legt das jeweilige Jahresbudget für soziale Zwecke eigenständig fest. Er plant unter Berücksichtigung des allgemeinen Budgetierungsprozesses die Auswahl, Finanzierung und Kontrolle seiner Local Care Projekte eigenverantwortlich. Durch diese lokale Nähe versprechen wir uns ein effizientes, nachhaltiges und erfolgreiches Projektmanagement.

Alle Local Care Projekte werden zentral erfasst. Auf einer Online-Kommunikationsplattform können sich Standorte über Best-Practice-Beispiele aktiv austauschen.

6.02 AUSGEWÄHLTE LOCAL CARE PROJEKTE NACH FÖRDERSCHEWERPUNKTEN

	Umwelt 	Gesundheit 
<b>Asien/ Australien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zero-Waste-Kampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung, Durchführung (Seoul/Korea)</li> <li>• Baumpflanzaktion rund um die Standorte (Palwal/Indien, Pune/Indien)</li> <li>• Ökologie-Workshops zu Upcycling und Reduzierung von Lebensmittelabfällen, Durchführung (Hongkong/China)</li> <li>• Projekt zur Sammlung von Regenwasser zugunsten der lokalen Bevölkerung, handwerklicher Einsatz (Pune/Indien)</li> <li>• Müllsammelaktionen, Durchführung (Daxing/China, Nankou/China)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation, die Rollstühle technisch an individuelle Bedürfnisse anpasst, Bereitstellung von Räumlichkeiten (Mackay/Australien)</li> <li>• Durchführung von Blutspenden (Pune/Indien)</li> <li>• Förderung autistischer Kinder, finanzielle Unterstützung sowie persönlicher Einsatz von Mitarbeitern (Qingdao/China)</li> <li>• Sportveranstaltungen, Teilnahme und finanzielle Unterstützung (Suzhou/China)</li> <li>• Klinik zur Behandlung von Augenerkrankungen, finanzielle Unterstützung (Palwal/Indien)</li> <li>• Spendenradrennen zugunsten von Patienten mit multipler Sklerose, Teilnahme (Granville/Australien)</li> </ul>
<b>Europa/ Afrika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation zur Bildung junger Erwachsener zu Umweltthemen, finanzielle Unterstützung (Madrid/Spanien)</li> <li>• Bienenfremdliche Pflanzen zur Verschönerung des Standortgeländes (Melksham/UK)</li> <li>• Zero-Waste-Projekte an Schulen, finanzielle Unterstützung (Kecskemét/Ungarn)</li> <li>• Flussufer- und Wald-Säuberungsaktion, Durchführung (Modřice/Tschechien, Moskau/Russland)</li> <li>• Baupflanzaktion rund um den Standort (Budapest/Ungarn)</li> <li>• Lokale ökologische Projekte, finanzielle Unterstützung (Liberec/Tschechien)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundes Frühstück für Schulkinder, Betreuung durch Mitarbeiter (München/Deutschland)</li> <li>• Organisation für autistische Kinder, finanzielle Unterstützung (Arcore/Italien)</li> <li>• Organisation für Kinder mit speziellen Bedürfnissen, Unterstützung durch Teilnahme an Spendenfahrt (Granville/Australien)</li> <li>• Organisation zur heimischen Betreuung von Krebspatienten, finanzielle Unterstützung (Florenz/Italien)</li> <li>• Förderung Hospizarbeit, finanzielle Unterstützung (Krakau/Polen)</li> <li>• Mahlzeiten für Kinder eines Waisenhauses, Finanzierung (Kempton Park/Südafrika)</li> </ul>
<b>Amerika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluss-, Strand- und Straßen-Säuberungsaktionen, Durchführung (Acuña/Mexico, Elyria/USA, Watertown/USA, Westminster/USA)</li> <li>• Schulprojekt zur Installation von Wasserfiltern, um Plastikflaschen zu vermeiden, finanzielle Unterstützung (Elyria/USA)</li> <li>• Gärten aus Recycling-Materialien, Mitarbeiter bauen mit Schülern (Mexiko Stadt/Mexiko)</li> <li>• Rehabilitations- und Arterhaltungszentrum für Wildtiere, finanzielle und handwerkliche Unterstützung (Itupeva/Brasilien)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation zur Bekämpfung von Hirnerkrankungen bei Kindern, finanzielle Unterstützung (Westminster/USA)</li> <li>• Verschiedene Gesundheitsorganisationen, finanzielle Unterstützung (Watertown/USA, Huntington/USA)</li> <li>• Erste-Hilfe-Ausrüstungen für ein Berufsbildungszentrum, Finanzierung und Installation (Huntington/USA)</li> <li>• Schutzausrüstungen für Notfalleinsätze der lokalen Ambulanz, Finanzierung (Elyria/USA)</li> </ul>
	Bildung 	Sozialer Zusammenhalt 
<b>Asien/ Australien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinder-Trainingsprogramm für Verkehrssicherheit, Durchführung (Dalian/China, Shanghai/China)</li> <li>• Unterstützung einer technischen Universität, Finanzierung von Stipendien (Suzhou/China)</li> <li>• Förderung von Studenten aus einkommensschwachen Familien, Übernahme von Studiengebühren (Palwal/Indien)</li> <li>• Ausweitung des Bildungsangebots der Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder (Suzhou/China)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung von Senioren in einem Altenheim (Daxing/China)</li> <li>• Haushaltsgegenstände, Bücher und Kleider für sozial Benachteiligte, Mitarbeiterspenden (Pune/Indien)</li> <li>• Einrichtung für Opfer von häuslicher Gewalt, finanzielle Unterstützung (Granville/Australien)</li> <li>• Einrichtung für Bedürftige, finanzielle Unterstützung (Palwal/Indien)</li> </ul>
<b>Europa/ Afrika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatik-Unterricht für Schüler anhand eines selbst entwickelten Robotics-Programms sowie Finanzierung einer verbesserten IT-Ausstattung (Budapest/Ungarn)</li> <li>• Bildungsorganisation für geflüchtete Jugendliche, finanzielle Unterstützung (Mödling/Österreich)</li> <li>• Bewerbungstrainings für Schüler, Durchführung (Melksham/UK)</li> <li>• IT-Ausstattung für Schulen, finanzielle Unterstützung (Kecskemét/Ungarn)</li> <li>• Kinderzirkus mit Schwerpunkt Bildung, finanzielle Unterstützung (Berlin/Deutschland)</li> <li>• Auszubildende bringen Schulkindern technische Berufe näher (Aldersbach/Deutschland)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reparatur-Café, finanzielle Unterstützung (Schwieberdingen/Deutschland)</li> <li>• Freizeitaktivitäten für sozial benachteiligte Kinder, Finanzierung (Lund/Schweden)</li> <li>• Verkehrssicherheitsprogramm für Kindergartenkinder, Finanzierung (Budapest/Ungarn)</li> <li>• Handwerklicher Einsatz in einem Frauenhaus (Mödling/Österreich)</li> <li>• Förderung eines Waisenhauses, finanzielle Unterstützung (Moskau/Russland)</li> <li>• Organisation zur Erfüllung von Herzenswünschen schwer kranker Kinder, finanzielle Unterstützung (Lyss/Schweiz)</li> </ul>
<b>Amerika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von MINT-Programmen, um bei Jugendlichen Interesse für Technik-Berufe zu wecken (Elyria/USA, Watertown/USA)</li> <li>• Robotic-Camps für Schulkinder, Durchführung (Acuña/Mexico)</li> <li>• Mitarbeiter bringen Schulkindern in Projekten MINT-Fächer näher (Westminster/USA)</li> <li>• Schulförderungen, vor allem im Bereich Naturwissenschaften, finanzielle Unterstützung (Québec/Kanada)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spielzeug für benachteiligte Kinder, Mitarbeiterspenden (Watertown/USA)</li> <li>• Bau von Häusern für Obdachlose (Acuña/Mexico, Kalamazoo/USA, Elyria/USA)</li> <li>• Mitarbeiter beschenken bedürftige Kinder zu Weihnachten (Westminster/USA)</li> <li>• Förderung sozial benachteiligter Familien, finanzielle Unterstützung (Québec/Kanada, Westminster/USA)</li> <li>• Pkw-Check-ups für alleinerziehende Mütter, Durchführung (Bowling Green/USA)</li> </ul>

# Anhang

---

**70**

Umsetzung der zehn UN Global Compact Prinzipien

**71**

Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung

**72**

Prüfvermerk

**74**

Übersicht Tabellen und Grafiken

**76**

Impressum

**U3**

Kennzahlen

---



# Umsetzung der zehn UN Global Compact Prinzipien

Knorr-Bremse unterstützt den Global Compact der Vereinten Nationen seit 2010. Wir berichten jährlich, wie wir die zehn Prinzipien des Global Compact in unserem Unternehmen umsetzen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Selbstverpflichtungen, Leitbilder und Managementsysteme, die uns helfen, die Prinzipien des UN Global Compact in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Darüber hinaus enthält der Index Verweise auf relevante Inhalte im Sinne des Global Compact sowie deren Umsetzung im Jahr 2019.



## 7.01 UN GLOBAL COMPACT INDEX

### MENSCHENRECHTE

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Management-Systeme
Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	08	<b>Strategie und Management</b>	Verhaltenskodex
	18–21	Compliance und Risikomanagement	Corporate Responsibility Leitlinien
	21–23	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik
Prinzip 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen	26	<b>Produkte und Partner</b>	UITP-Charta für eine nachhaltige Entwicklung
	33–37	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	UN Sustainable Development Goals
	40	<b>Mitarbeiter und Führung</b>	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, NAP und Modern Slavery Act
	40–43	Beschäftigungsbedingungen	Compliance-Management und Organisation
	43–45	Personalentwicklung	Verhaltenskodex für Lieferanten
	48–49	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	

### ARBEITSNORMEN

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Management-Systeme
Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren	08	<b>Strategie und Management</b>	Verhaltenskodex
	18–21	Compliance und Risikomanagement	Corporate Responsibility Leitlinien
	21–23	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Compliance-Management und Organisation
Prinzip 4 sowie ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	26	<b>Produkte und Partner</b>	Führungsleitlinien
	33–37	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	UN Sustainable Development Goals
Prinzip 5 die Abschaffung der Kinderarbeit und	40	<b>Mitarbeiter und Führung</b>	
	40–43	Beschäftigungsbedingungen	
Prinzip 6 die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	45–47	Vielfalt und Chancengleichheit	

## 7.01 UN GLOBAL COMPACT INDEX

## UMWELTSCHUTZ

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Management-Systeme
<b>Prinzip 7</b> Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,	08	<b>Strategie und Management</b>	Verhaltenskodex
	26	<b>Produkte und Partner</b>	Verhaltenskodex für Lieferanten
	26–29	Produkt- und Systemsicherheit	Klimastrategie mit konzernweit gültigen Zielen
	29–33	Ökologisches Produktdesign	UN Sustainable Development Goals
<b>Prinzip 8</b> Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern, und	33–37	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	UN Sustainable Development Goals
	40	<b>Mitarbeiter und Führung</b>	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik
<b>Prinzip 9</b> die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen	48–49	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Umweltmanagementsystem
	52	<b>Umwelt und Klima</b>	Energiemanagementsystem
	52–53	Umweltmanagement	
	53–57	Energie und CO <sub>2</sub> -Emissionen	
	57–59	Ressourcenschonung	
	62	<b>Engagement und Gesellschaft</b>	

## KORRUPTIONSPRÄVENTION

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Management-Systeme
<b>Prinzip 10</b> Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung	08	<b>Strategie und Management</b>	Verhaltenskodex
	18–21	Compliance und Risikomanagement	Compliance-Management und Organisation
	21–23	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Verhaltenskodex für Lieferanten
	26	<b>Produkte und Partner</b>	
	33–37	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	

# Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung

## 7.02 INDEX FÜR DEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT GEMÄSS CSR RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZ

Wesentliche CR-Sachverhalte für Knorr-Bremse	Berichtspflichtige nichtfinanzielle Belange	Kapitel	Seite
Anti-Korruption und fairer Wettbewerb	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Strategie und Management	S. 18–21
Produkt- und Systemsicherheit	Sozialbelange	Produkte und Partner	S. 26–29
Ökologisches Produktdesign	Umweltbelange	Produkte und Partner	S. 29–33
Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	Umweltbelange, Sozialbelange, Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Strategie und Management	S. 21–23
		Produkte und Partner	S. 33–37
Energie und CO <sub>2</sub> -Emissionen	Umweltbelange	Umwelt und Klima	S. 53–57
Beschäftigungsbedingungen	Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte	Mitarbeiter und Führung	S. 40–43
Personalentwicklung	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	S. 43–45
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	S. 48–49
Vielfalt und Chancengleichheit	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	S. 45–47

# Prüfvermerk

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts.

### An den Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG, München

Wir haben den für die Knorr-Bremse AG, München und den Konzern (im Folgenden „Knorr-Bremse“ oder „Gesellschaft“) zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht sowie die durch Verweisungen als Bestandteile qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Überblick über den Konzern“, „Geschäftsmodell/Struktur des Konzerns“ und „Risiko-, Chancen und Prognosebericht“ (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Knorr-Bremse sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW-Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Knorr-Bremse zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Knorr-Bremse in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Stichprobenerhebungen an den Standorten in Elyria, OH (USA), Westminster, MD (USA) und in Berlin (Deutschland)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von Knorr-Bremse für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### Empfehlungen

Ohne unser oben beschriebenes Urteil einzuschränken, empfehlen wir, die Weiterentwicklung der Verfahrensanweisung für die Datenermittlung sowie diese durch entsprechende Prozesse und interne Kontrollen auf Divisions- und Standortebene einheitlich umzusetzen, um die Datenverlässlichkeit zu erhöhen.

### Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG, München gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG, München, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf € 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 21. April 2020

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell  
ppa. Dollhofer

# Übersicht Tabellen und Grafiken

## 01

1.01	Knorr-Bremse in Zahlen	05
------	------------------------	----

## 02

2.01	Werte und Leitlinien zur Unternehmensverantwortung	08
2.02	Unser CR-Programm 2015–2020	10
2.03	Die CR-Organisation bei Knorr-Bremse	13
2.04	Wesentlichkeitsmatrix 2019	14
2.05	Einbindung von Stakeholdern	16
2.06	SDG-Initiativen bei Knorr-Bremse	17
2.07	Menschenrechtliche Sorgfalt bei Knorr-Bremse	22

## 03

3.01	Aufwand für Forschung und Entwicklung	26
3.02	EcoDesign in Entwicklungsprozesse integriert	30
3.03	EcoDesign in der Wertschöpfungskette	31
3.04	Umsatz mit aufgearbeiteten Produkten relativ zum Gesamt-Serviceumsatz	33
3.05	Nachhaltigkeit in der Lieferantenbeziehung	35

## 04

4.01	Anzahl der Mitarbeiter im Konzern zum 31.12.2019	40
4.02	Abdeckungs- und Abschlussrate Staff Dialogue	45
4.03	Weltweiter Frauenanteil in Führungspositionen über alle Bereiche	47
4.04	Weltweiter Anteil weiblicher Mitarbeiter	47
4.05	Altersstruktur im Konzern	47
4.06	Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden	49
4.07	Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden	49

## 05

5.01	Knorr-Bremse Klimastrategie 2030	55
5.02	Energieverbrauch	56
5.03	Energieeffizienz	56
5.04	Direkte und indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen	57
5.05	CO <sub>2</sub> -Intensität	57

## 06

6.01	Spendenvolumen	62
6.02	Ausgewählte Local Care Projekte nach Förderschwerpunkten	67

## 07

7.01	UN Global Compact Index	70
7.02	Index für den nichtfinanziellen Bericht gemäß CSR Richtlinie-Umsetzungsgesetz	71

## U

U.03	Kennzahlen	U3
------	------------	----



## IMPRESSUM

### KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

#### **Knorr-Bremse AG**

Moosacher Str. 80, 80809 München, Deutschland  
cr@Knorr-Bremse.com  
[www.Knorr-Bremse.com](http://www.Knorr-Bremse.com)

### ANSPRECHPARTNER

Stefan Bräuherr, Knorr-Bremse AG

### KONZEPTION UND DESIGN

3st kommunikation GmbH, Mainz

### SATZ

datagraphis GmbH, Wiesbaden

### REDAKTION

Katarina Vetter, Knorr-Bremse AG  
Ingo Woelk, [www.ingowoelk.de](http://www.ingowoelk.de), Essen

### FOTOGRAFIE

Andreas Pohlmann, München  
GettyImages  
Shutterstock

### DRUCK

Druckerei: Eberl Print, Immenstadt  
Papier: Enviro Clever



# Kennzahlen

Ausgewählte Kennzahlen im Jahresvergleich		2019	2018	2017
<b>Finanzkennzahlen</b>				
Umsatz	Mio. €	6.937	6.616	6.154
EBITDA	Mio. €	1.329	1.178	1.116
Ergebnis je Aktie	€	3,65	3,68	3,32
Eigenkapitalquote	%	27,8	25,7	34,8
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	Mio. €	985,8	725,5	679,9
Investitionen	Mio. €	331,8	308,4	235,2
Umsatz mit aufgearbeiteten Produkten relativ zum Gesamt-Serviceumsatz	%	29,1	22,6	20,9
Spenden	Mio. €	3,6	3,6	3,9
<b>Innovation</b>				
F&E Kosten	Mio. €	397	364	359
F&E-Mitarbeiter		3.558	3.728	3.720
<b>Compliance</b>				
Anzahl über Hinweisgebersystem erfasste Meldungen		35	29	–
<b>Mitarbeiter</b>				
Konzern		28.905	28.452	27.705
Abdeckungsrate Mitarbeitergespräch (Staff Dialogue)	%	76,2	71,1	75
Frauenanteil der Gesamtbelegschaft <sup>1)</sup>	%	20,5	20,9	20,2
Frauenanteil in Führungspositionen <sup>1)</sup>	%	13,3	12,5	11,2
Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden <sup>2)</sup>		0,9	1	1,1
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden <sup>2)</sup>		0,7	0,8	0,8
<b>Zertifizierte Standorte</b>				
Standorte mit zertifiziertem Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO TS 22163, IATF 16949)		84	81	84
Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem (ISO 14001)		60	59	59
Standorte mit zertifiziertem Energiemanagementsystem (ISO 5001 oder EN 16247)		35	33	34
Standorte mit zertifiziertem Arbeitssicherheitsmanagementsystem (ISO 45001)		35	37	37
<b>Umwelt- und Klimaschutz<sup>2)</sup></b>				
Energieverbrauch	GWh	441	432 <sup>4)</sup>	352
Energieeffizienz	MWh/Mio. €	63,6	65,3	57,2
Direkte und indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen <sup>3)</sup>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub>	129	143 <sup>5)</sup>	152
davon direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1)	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub>	100	116	133
davon indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2)	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub>	29	27	19
CO <sub>2</sub> -Intensität	Tonnen CO <sub>2</sub> /Mio. €	18,6	21,6	24,7
<b>Lieferanten<sup>6)</sup></b>				
Kenntnisnahme Verhaltenskodex für Lieferanten	% Einkaufsvolumen	85	81	–
Abdeckung Nachhaltigkeitsbewertung	% Einkaufsvolumen	61	53	–
Anzahl CR-Lieferantenaudits		24	6	–

<sup>1)</sup> Abdeckungsgrad zu Frauenanteilen: ca. 90% der Gesamtbelegschaft

<sup>2)</sup> Die Kennzahlen beziehen sich auf alle Standorte unter operativer Kontrolle. Nicht enthalten sind Standorte mit weniger als 50 Mitarbeitern, die keine Produktionsstandorte und keine Servicewerkstätten sind. Damit sind rund 96% der Mitarbeiter von Knorr-Bremse abgedeckt. Standorte, die von dieser Definition ausgeschlossen sind, sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfälle gemäß der Konzernrichtlinie zu Meldepflichten bei Schadens- und Notfallereignissen zu melden. So gewährleisten wir, von allen Standorten rechtzeitig Kenntnis über wichtige Ereignisse zu erhalten und Maßnahmen ableiten zu können.

<sup>3)</sup> Die Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen orientiert sich an den anerkannten Vorgaben des Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) des Greenhouse Gas Protocol. Ausgewiesen werden marktbasierete CO<sub>2</sub>-Emissionen.

<sup>4)</sup> u. a. aufgrund der Veräußerung des Geschäftsbereichs Powertech wurde der Wert im Vergleich zum Vorjahr angepasst.

<sup>5)</sup> u. a. aufgrund aktualisierter CO<sub>2</sub>-Faktoren in Tschechien und der Veräußerung des Geschäftsbereichs Powertech wurde der Wert im Vergleich zum Vorjahr angepasst.

<sup>6)</sup> bezogen auf direkte Lieferanten



[WWW.KNORR-BREMSE.COM](http://WWW.KNORR-BREMSE.COM)