

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 Systeme für Schienenfahrzeuge stattet Fahrzeuge im Nahverkehr, Güterzüge, Lokomotiven und Hochgeschwindigkeitszüge mit sicherheitskritischen Produkten und Systemen aus. Neben Bremssystemen sind dies u. a. Einstiegs- und Klimasysteme. Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge bietet Produkte und Systeme für Lkw, Busse, Anhänger und Landmaschinen an. Das beinhaltet Bremssysteme ebenso wie Lösungen der Fahrzeugdynamik einschließlich Lenksystemen.

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 2020. Wo verfügbar, werden Vergleichsdaten aus dem Vorjahr angegeben. Die Berichterstattung erfolgt jährlich, der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich im März 2022 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 2020 mittels einer Wesentlichkeitsanalyse unter Beachtung der Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) definiert (siehe Seite 18). 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 04) und „Compliance und Risikomanagement“ (Seite 24), 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 15. März 2021. Der Nachhaltigkeitsbericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

Inhalt

02 Vorwort

04 Über Knorr-Bremse

06 Covid-19 – die große Herausforderung im Jahr 2020

12 Strategie und Management

- 15 Grundsätze und Prozesse für Strategie und Management
 - 15 Corporate Responsibility Strategie
 - 18 Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern
 - 22 Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals (SDGs)
 - 24 Compliance und Risikomanagement
 - 26 Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte
-

30 Produkte und Partner

- 33 Produkt- und Systemsicherheit
 - 36 Ökologisches Produktdesign
 - 40 Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette
-

46 Mitarbeiter und Führung

- 49 Beschäftigungsbedingungen
 - 51 Personalentwicklung
 - 53 Vielfalt- und Chancengleichheit
 - 56 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
-

58 Umwelt und Klima

- 60 Umweltmanagement
 - 61 Energie und CO₂-Emissionen
 - 65 Ressourcenschonung
-

68 Engagement und Gesellschaft

- 71 Global Care: Weltweites Engagement
 - 74 Local Care: Engagement an den Standorten
-

76 Anhang

- 78 Umsetzung der zehn UN Global Compact Prinzipien
- 79 Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung
- 80 Prüfvermerk
- 82 Übersicht Tabellen und Grafiken
- 84 Impressum
- U3 Kennzahlen

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das außergewöhnliche Jahr 2020 mit seinen gesundheitlichen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Covid-19-Pandemie hat auch Knorr-Bremse stark geprägt. Aus Sicht der Nachhaltigkeit ist dabei festzuhalten: Covid-19 bedeutete eine große unternehmerische Herausforderung und hat das Augenmerk besonders auf die Nachhaltigkeit gelenkt – obwohl der Umweltschutz in der öffentlichen Wahrnehmung zeitweise in den Hintergrund trat.

Die Pandemie hat einige Menschen sehr hart getroffen. Ich wünsche allen erkrankten Geschäftspartnern, Mitarbeitern und ihren Familien, dass sie wieder zu vollen Kräften kommen. Unser aller Gedenken gilt unseren am Virus verstorbenen Kolleginnen und Kollegen.

Knorr-Bremse hat in der vergangenen Dekade organisatorisch, personell und thematisch zuverlässige Strukturen aufgebaut, insbesondere auch im Nachhaltigkeitsmanagement. Deshalb war es uns möglich, wirksame Antworten auf die Herausforderungen der Covid-19-Pandemie zu geben. Getragen von einer großen Solidarität im Konzern, konnte der früh installierte Krisenstab koordinierende Schutzmaßnahmen gegen Covid-19 definieren und effizient umsetzen. Dadurch ließen sich unsere Mitarbeiter in den Werken, unsere Supply Chain und unsere Kunden seit Januar 2020 wirksam schützen und unterstützen.

Dank des Commitments unserer Lieferanten und Geschäftspartner konnten wir die Lieferprozesse auch in dieser Zeit weitestgehend stabil fortführen. Dies war grundlegend für die weitere erfolgreiche Unternehmensausrichtung. So konnten wir unsere F&E Aktivitäten auch im Jahr 2020 konsequent vorantreiben. Knorr-Bremse hat hierbei überdurchschnittliche Investitionen getätigt und das Unternehmen damit langfristig im Markt gut positioniert.

Bereits heute liefert Knorr-Bremse Antworten auf die wichtigsten Industrietrends unserer Branchen, bei denen das Thema Nachhaltigkeit eine große Rolle spielt: Als Eckpfeiler des emissionsfreien Verkehrs wird die E-Mobilität der zweiten Generation die kommenden Jahre der Knorr-Bremse Division CVS prägen. Die neue unternehmenseigene Entwicklungseinheit eCUBATOR ist an den Start gegangen und wird die geforderten Systemlösungen für künftige emissionsfreie Nutzfahrzeuge entwickeln.

Der Schienenverkehr ist dagegen bereits das emissionsfreie Verkehrsmittel der Gegenwart und Zukunft. Die Division RVS treibt die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Produktnachhaltigkeit u. a. zur Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks von Schienenfahrzeugen voran. Einen wichtigen Baustein bei der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie bilden unsere Hightech-Klimasysteme von Merak.

Ein Meilenstein für Knorr-Bremse ist die im März 2020 vorgestellte, konzernweite Klimastrategie 2030. Sie hat sich die Halbierung unserer CO₂-Emissionen bis 2030 ebenso zum Ziel gesetzt wie die CO₂-Neutralität der Knorr-Bremse Standorte ab dem Jahr 2021. Wir sind davon überzeugt, dass unsere verstärkten Anstrengungen zum Klimaschutz langfristig zum finanziellen Unternehmenserfolg beitragen werden.



Die Pandemie hat uns Grenzen aufgezeigt, bei zahlreichen Themen jedoch zugleich auch progressives Handeln forciert. Ganz konkret gilt das für die intensivierte Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen. Über smarte Produkt- und Prozessinnovationen hinaus zählen dazu auch umfassende Konzepte zum mobilen Arbeiten mit neuen Arbeitsmodellen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern werden. Hier und bei der generellen Weiterbildung von Mitarbeitern wird unsere neu gelaunchte eLearning-Plattform mit 16.000 Lerninhalten eine wichtige Rolle spielen.

Letztlich haben die Maßnahmen zur Krisenbewältigung die Bedeutung von ESG-Themen (Environmental, Social, Governance) und das unternehmerische Risikobewusstsein innerhalb von Knorr-Bremse gekräftigt – ganz im Sinne unserer Stakeholder ergibt sich daraus ein positiver Beitrag zur Stärkung der Resilienz des Unternehmens.

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.

Dr. Jan Mrosik
Vorsitzender des Vorstands der 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.

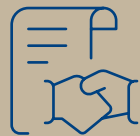
Als Partner aller maßgeblichen Kunden weltweit überzeugen wir durch unsere lokale Marktexpertise und unternehmerische Präsenz in Kombination mit unserer weltweiten Produkt- und Systemexzellenz.

Mit 115 Jahren Unternehmensgeschichte ist Knorr-Bremse einer der erfolgreichsten Industriekonzerne Deutschlands. Im Jahr 2020 erwirtschaftete Knorr-Bremse weltweit einen Umsatz von EUR 6,2 Mrd. Rund 29.500 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 2020 in den Kapiteln „Überblick über den Konzern“ und „Geschäftsmodell/Struktur des Konzerns“.

1.01 Knorr-Bremse in Zahlen

**EUR 4.977 Mio.
beträgt der
Auftragsbestand
zum 31.12.2020**



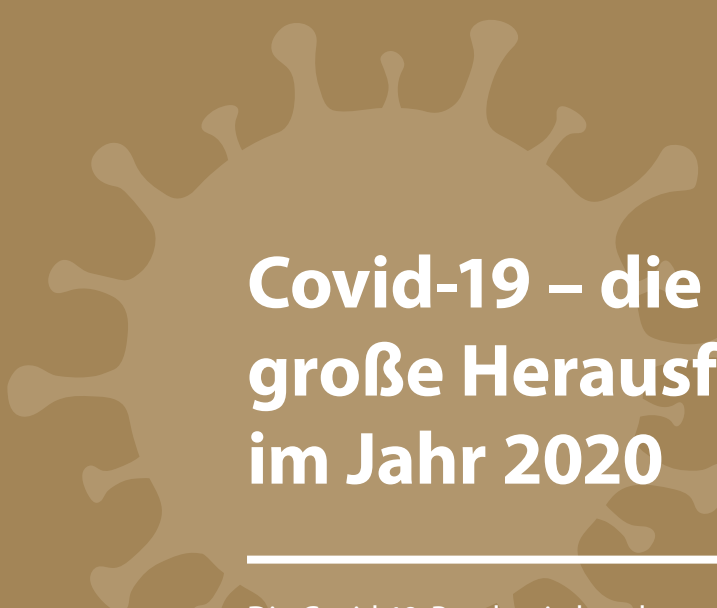
Mrd. EUR Umsatz erzielten wir in beiden Divisionen
im Jahr 2020



Mitarbeiter zählte der Konzern weltweit
zum 31. Dezember 2020

**6,4 %
des Umsatzes
haben wir in
Forschungs- und
Entwicklungs-
aktivitäten 2020
investiert**





Covid-19 – die große Herausforderung im Jahr 2020

Die Covid-19-Pandemie hat das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben im Jahr 2020 geprägt. Knorr-Bremse hat frühzeitig reagiert und durch Schutzmaßnahmen alle Anstrengungen unternommen, um die Gesundheit der Mitarbeiter, die Stabilität der Geschäftsprozesse sowie die Lieferfähigkeit sicherzustellen. Diese Faktoren sind die Grundlage eines langfristig robusten Unternehmens. Dabei hat der Pandemieschutz auch bei Knorr-Bremse Ressourcen gebunden. Die Geschäftsprozesse unterlagen stark veränderten Rahmenbedingungen und zahlreichen Restriktionen. Deshalb konnte Knorr-Bremse 2020 nicht alle Nachhaltigkeitsmaßnahmen wie zuvor geplant umsetzen. Doch wir können feststellen: Unsere Unternehmensstruktur hat sich bewährt, dies schließt das Nachhaltigkeitsmanagement explizit ein. Hier konnten wir einen Großteil geplanter interner und externer Projekte fortführen und realisieren. Unserem Transparenzanspruch entsprechend, möchten wir vorab über erweiterte und neue Maßnahmen in den Handlungsfeldern unseres Corporate Responsibility Managements zur Verringerung der Ausbreitung der Covid-19-Pandemie informieren. Dazu zählen die schnelle Aktivierung des Krisenstabs zum Schutz des Unternehmens und unserer Mitarbeiter ebenso wie die forcierte Produktentwicklung von Klimaanlage oder die sozio-ökonomische Unterstützung von Mitarbeitern und Hilfsorganisationen.



CR-Handlungsfeld Strategie und Management

Krisenstab als zentrale Schaltstelle

Die Covid-19-Pandemie hat Knorr-Bremse in seinem hohen Eigenanspruch als fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber intensiv gefordert. Zugleich galt es, vielfältige Aufgaben im Nachhaltigkeitsmanagement weiter voranzutreiben. Die etablierte globale, effiziente Unternehmensorganisation bildete dabei die Basis für alle Maßnahmen zur Begegnung der Covid-19-Pandemie. Mit dem Ziel des Schutzes von Unternehmen und Mitarbeitern hat Knorr-Bremse im Januar 2020 den im Rahmen des Global Security Managements bestehenden Krisenstab aktiviert und fortan regelmäßig einberufen. Der Krisenstab mit Vertretern der divisionalen Geschäftsführung und zahlreicher Unternehmensabteilungen war federführend bei der Entwicklung eines Maßnahmenprogramms gegen die Covid-19-Pandemie. Die Aktivitäten sollten sicherstellen, dass Knorr-Bremse seiner Verantwortung gegenüber Umwelt, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Gesellschaft gerecht werden kann.

Zentrale Maßnahmen gegen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

Bei Planungen durch den Krisenstab stand und steht für Knorr-Bremse der Schutz des Unternehmens an erster Stelle. Dem immanent ist der Schutz der Mitarbeiter („Duty of Care“), worauf der Schwerpunkt konkreter Maßnahmen lag. Zugleich wurden die Unternehmensabläufe und (Produktions-) Prozesse auf die durch die Covid-19-Pandemie veränderten Umstände abgestimmt. Unabdingbar ist dabei eine stets transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern.

Mitarbeiterschutz: Wir schützen unsere Mitarbeiter weltweit vor Covid-19 (Details siehe Seite 09).

Mitarbeiterunterstützung: Um sozio-ökonomische Pandemiefolgen für Mitarbeiter zu mindern, wurden Kurzarbeit sowie vergleichbare oder von der lokalen Politik geleitete Maßnahmen an diversen Standorten beschlossen. Der Knorr-Bremse Sozialfonds unterstützt von der Pandemie besonders betroffene Kollegen und deren Angehörige.

Operatives Geschäft: Team- und Schichttrennung bei gleichem Kapazitätslevel hat den Arbeitsschutz für Mitarbeiter optimiert. Um Kontakte innerhalb der Belegschaft zu reduzieren, wurde das Layout von Fertigungslinien im Rahmen der vorgegebenen Covid-19-Schutzmaßnahmen angepasst.

Geschäftsabläufe: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wurden in den Divisionen Kostenprogramme geplant bzw. umgesetzt (siehe Geschäftsbericht 2020).

Lieferkette und Kunden: Intensives Monitoring der Lieferanten und Kunden sowie Prozessabsprachen mit dem Ziel einer ununterbrochenen Lieferkette (Details siehe Seite 08).

Gesellschaft: Knorr-Bremse Global Care und die Local Care Initiativen von Knorr-Bremse haben mit einem Covid-19-Schutzschirm und weiteren Hilfsmaßnahmen die Arbeit speziell von NGO-Partnern abgesichert (Details siehe Seite 11).

Krisenstab schnürt Maßnahmenpakete

Der Knorr-Bremse Krisenstab, dem unter der Leitung von Corporate Security die Geschäftsführungen der beiden Divisionen sowie Vertreter der Abteilungen HSE, IT, Kommunikation, Personal, Recht und in diesem Fall auch des Betriebsrats angehören, kooperiert eng mit dem Vorstand. Je nach Herausforderung werden weitere Experten hinzugezogen.

Der Krisenstab ist Dreh- und Angelpunkt in der Pandemiebewältigung: Das weltweite und divisionale Lage-monitoring sowie die Maßnahmenplanung zählen zu seinen Kernaufgaben. Das Gremium beurteilt die aktuelle Lage, stimmt notwendige Maßnahmen mit dem Vorstand ab, betreibt und bedient die Kommunikation, erstellt und verteilt Reports und schnürt Maßnahmenpakete. Dazu zählen neben der Beschaffung und Verteilung von Schutzausrüstung für Mitarbeiter weitere Instrumente zum Mitarbeiterschutz wie mobiles Arbeiten, Teamtrennung, Reiserestriktionen und Besucherregelungen (Details siehe Seite 09). Ein konzernweites Knorr-Bremse Covid-19-Reporting-Tool dient dabei als Daten- und Erkenntnisquelle zur Situation an den Standorten.

Aus gegenwärtiger Sicht hat sich der Krisenstab mit seiner abteilungsübergreifenden Gemeinschaftsarbeit und seiner vorausschauenden Entscheidungsfindung in dieser Form bewährt. Er ist weiterhin in der Krisenbewältigung gefordert. Eine Review mit finalem Erkenntnisgewinn („Lessons Learned“) wird nach ausgestandener Krisensituation erfolgen.



CR-Handlungsfeld Produkte und Partner

Produktentwicklungen zum Gesundheitsschutz

Knorr-Bremse hat auch in Krisenzeiten sein ausgeprägtes F&E-Engagement beibehalten. Mit über 6% seines Umsatzes investierte Knorr-Bremse im Pandemiejahr 2020 mehr als Wettbewerber in zukunftsorientierte Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Dieses Engagement spiegelt auch die langfristigen Wachstums- und Innovationsprioritäten von Knorr-Bremse wider, denn kontinuierliche und vorausschauende Entwicklung zahlt sich aus. Dies zeigt zum Beispiel die Hightech-Klimatechnologie (HVAC) von Merak für Schienenfahrzeuge.

Zentrale Maßnahmen und Entwicklungsprojekte während der Covid-19-Pandemie

Ob die klassische Entwicklung und Weiterentwicklung von Produkten und Systemen oder die Aufrechterhaltung und Optimierung der Lieferketten: Diese herausfordernden Aufgaben hat Knorr-Bremse während der Covid-19-Pandemie angenommen und konsequent weiterverfolgt.

F&E: kontinuierlich vorangetrieben

- Reproducible Braking Distance: Weiterentwicklung von Bremsarchitekturen zur erhöhten Taktung von Zügen, was künftige Social-Distancing-Maßnahmen unterstützen kann
- clean[air] HVAC Technologie: Klimasysteme von Merak zur Luftfilterung in Schienenfahrzeugen

Das Kundeninteresse an der Weiterentwicklung des hochautomatisierten Fahrens von Nutzfahrzeugen war in Pandemiezeiten anhaltend hoch. Im Konzern besitzt der Standort Schwieberdingen hier große Kompetenzen.



Lieferkette & Kunden: Prozesse aufrechterhalten

- Intensives Lieferantenmonitoring
- Lieferantenunterstützung durch individuelle Geschäftsvereinbarungen und Beratung zu finanziellen Themen wie der Beantragung externer oder staatlicher Unterstützung; Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung wie Masken für diverse Lieferanten
- Spezielles Monitoring und Bedarfspriorisierung für kritische Projekte; konzerninterne Lieferungen, um negativem Geschäftseinfluss zu entkommen
- Enge Abstimmung mit den Kunden, basierend auf einer komplett transparenten Lieferkette und Monitoring der Wiedereröffnungen von Kundenstandorten

Entwicklungsvorsprung bei HVAC-Anlagen gefragt

Die Unternehmen der Schienenverkehrsbranche unterstützen das gesundheitsschützende und nachhaltige Reisen per Bahn durch neueste Technologien. Knorr-Bremse kooperiert hier eng mit den Waggonbauern und stellt Klimasysteme zur aktiven und passiven Filterung der Luft während einer Bahnfahrt her. Die von unserer Konzerntochter Merak entwickelte clean[air] Technologie umfasst ein Konzept aus drei Dimensionen für eine effektive Luftaufbereitung: eine intelligente Luftverteilung mit Maximierung des Frischluftanteils, die Filtrierung von 99% der Mikropartikel und die Reinigung durch Zerstörung von gefährlichen Mikroorganismen wie Bakterien und sogar Coronaviren durch elektronische Nahfelder und UV-C-Licht.

Offene Kommunikation mindert Lieferengpässe

Zur Sicherung der Geschäftskontinuität hat das Tochterunternehmen Bendix, USA, in der Pandemie sehr eng mit Lieferanten und dem Logistiknetzwerk zusammengearbeitet. Eine teamübergreifende Arbeitsgruppe bewertete dabei die geschäftlichen Auswirkungen von unterbrochenen Lieferketten. Im Rahmen eines Risikominderungsplans hinsichtlich Lieferengpässen überprüfte Bendix mit den Geschäftspartnern wie Lieferanten täglich den Lagerbestand jeder Teilenummer und die entsprechende Vorlaufzeit. Die Bendix Einkaufs- und Supply-Chain-Manager überwachten kontinuierlich potenziell betroffene Teilenummern – und suchten mit den Lieferanten nach alternativen Beschaffungsmöglichkeiten oder alternativen Bauteilen.



CR-Handlungsfeld Mitarbeiter und Führung

Weltweites Schutzkonzept für Mitarbeiter

An erster Stelle steht für Knorr-Bremse der Schutz der Mitarbeiter vor einer Covid-19-Infektion. Hierzu hat der Krisenstab in kürzester Zeit ein stimmiges Konzept eingeführt. Die Umsetzung der Hauptmaßnahmen wurden primär zwischen Corporate Security, Human Resources und den Divisionen abgestimmt und geplant. Diese Vorgaben gaben den lokalen Geschäftsführern einen Rahmen zur Maßnahmenumsetzung an ihren Standorten.

Zum frühen Schutzkonzept zählte die Implementierung von strengen Reiserichtlinien und Hygienemaßnahmen. Die Mitarbeiter konnten zu jeder Zeit mit Masken versorgt werden. Das Unternehmen hat den Mitarbeitern die infrastrukturellen Voraussetzungen zum mobilen Arbeiten geschaffen bzw. in der Produktion auf Mehrschichtbetrieb umgestellt.

Kernmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

Die Pandemieschutzmaßnahmen wurden kontinuierlich kommuniziert und konzernweit an den Standorten nach lokalen Vorgaben adaptiert. Daraus resultierten standortübergreifende Synergien und Lerneffekte. Das gilt insbesondere für zentrale Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter.

- Mobiles Arbeiten für alle Kolleginnen und Kollegen, deren Tätigkeit dies erlaubte; bei Bedarf erfolgte kurzfristige Bereitstellung des technischen Equipments
- Mobiles Arbeiten für Kolleginnen und Kollegen mit Betreuungspflichten aufgrund von Kita- und Schulschließungen oder einer Pflegeverantwortung; zugleich flexible Arbeitszeitlösungen oder Freistellungsmodelle
- Beschleunigte Implementierung eines orts- und zeitunabhängigen Lernangebots mit der virtuellen Plattform LinkedIn Learning; zunächst an deutschen Standorten gestartet, wird LinkedIn Learning ab Anfang 2021 weltweit ausgerollt
- Umfangreiche Schutzkonzepte für Mitarbeiter, die nicht von zuhause aus arbeiten (Hygienemaßnahmen, verpflichtende Teameinteilung), Verteilung persönlicher Schutzausrüstung (Gesichtsmasken, Handschuhe, Desinfektionsmittel), Kontaktnachverfolgung
- Transparente Kommunikation zu den Schutzmaßnahmen und Informationskampagnen (Intranet), Arbeitsschutzunterweisung, Sprechstunden für die Mitarbeiter

- Kurzarbeit und vergleichbare Maßnahmen in Europa und Teilschließung von Produktionsstätten. Mittels reduzierter Personalkosten sollen wirtschaftliche Stabilität und der Erhalt von Arbeitsplätzen im Unternehmen erreicht werden. In den USA konnten aufgrund der durch gezielte Pandemiemaßnahmen erreichten Geschäftskontinuität freigestellte Mitarbeiter schneller als erwartet wieder eingestellt werden
- Der eingerichtete Knorr-Bremse Sozialfonds unterstützt von der Pandemie besonders betroffene Kollegen und deren Angehörige, die Auswahl trafen die jeweiligen Standorte. In die lokalen Sozialfonds wurden 20 Euro pro Mitarbeiter (bzw. in Landeswährung) eingezahlt. An Standorten ohne Härtefälle mit Covid-19-Bezug, konnten die Mittel in andere lokale Wohltätigkeitsprojekte fließen

Best Practices: Covid-19-Schutzmaßnahmen weltweit

Die Reiseberatung und die Verteilung der Schutzausrüstung waren zwei zentrale Maßnahmen der ersten Stunde zum Pandemieschutz im Knorr-Bremse Konzern.

Wohin dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch geschäftlich reisen? Was müssen sie bei ihrer Hin- und Rückreise beachten? Wie lautet die Besucherregelung für Knorr-Bremse Standorte? Speziell zu Anfang der Pandemie haben Corporate Security, HR und der betriebsmedizinische Dienst intensiv operativ beraten sowie zahlreiche konkrete Einzelfälle unterstützt. Eine wichtige Aufgabe war es, im Ausland festsetzende Mitarbeiter zu betreuen und die Rückholung in ihre Heimatländer zu unterstützen.

Die effiziente Bedarfsanalyse, Beschaffung und Verteilung der Schutzausrüstung für Mitarbeiter an den europäischen Knorr-Bremse Standorten war vorbildlich. Von München aus hat der Krisenstab diese Maßnahme mit dem internen Einkauf umgesetzt. Im Mai 2020 erhielten alle europäischen Mitarbeiter je zwei waschbare Schutzmasken. Die Verteilung der Schutzausrüstung an weitere weltweite Konzernstandorte wurde jeweils regional organisiert. Weltweit initiierten zahlreiche Standorte zusätzliche Mitarbeiteraktionen zum Pandemieschutz, wie Knorr-Bremse in Reims, Frankreich, mit dem „Welcome back“-Kit. Dies enthielt zehn waschbare Masken, medizinische Masken konnten angefragt werden.



CR-Handlungsfeld Umwelt und Klima

Fortführung der Klimastrategie 2030

Knorr-Bremse ist sich bewusst: Zur nachhaltigen Verantwortung gehören – auch wenn sich die öffentliche Wahrnehmung im Jahr 2020 verschoben hat – nicht ausschließlich Schutzmaßnahmen gegen Covid-19. Nachhaltiges Agieren bedeutet langfristige Projekte voranzutreiben. Deshalb haben wir auch im Pandemiejahr unserer neuen Klimastrategie 2030 eine hohe interne und externe Sichtbarkeit gegeben. So kommen wir unserer Eigenverantwortung gegenüber den SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen nach.

Maßnahmen zur Emissionssenkung fortgesetzt

Die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen haben den weltweiten Energieverbrauch und den CO₂-Ausstoß gesenkt, so auch bei Knorr-Bremse. Die Emissionseinsparung resultiert entsprechend aus speziellen Rahmenbedingungen und einer zeitweise unterbrochenen Produktionskette. Auch die – voraussichtlich langfristig – zurückgefahrenen Reiseaktivitäten spielen eine Rolle. Unabhängig davon haben wir die Umsetzung unserer neuen Klimastrategie 2030 zur CO₂-Reduzierung mit zielgerichteten Maßnahmen konsequent weiterverfolgt (siehe Kapitel Umwelt und Klima, Seite 58).

Pandemieauswirkungen auf Klimastrategie, Lernkultur und Audits

Im März 2020 hat Knorr-Bremse die Klimastrategie 2030 vorgestellt. Sie formuliert das Ziel, unsere CO₂-Emissionen bis 2030 zu halbieren. Zudem verpflichten wir uns zur CO₂-Neutralität bereits ab dem Jahr 2021. Da die direkte Mitarbeiterkommunikation, z.B. über den jährlichen „Knorr-Bremse Day“, im Jahr 2020 nicht möglich war, haben wir eine bis Mitte 2021 ausgelegte, standortspezifische Mitarbeiterkampagne zum SDG „Climate Action“ initiiert (siehe Kapitel Strategie und Management, Seite 12). Eine Wissensbasis hierfür bildete die Schulung von 60 Geschäftsführern weltweiter Knorr-Bremse Standorte zur neuen Klimastrategie. Auch das im Zeichen der Pandemie forcierte E-Learning wird mit entsprechenden Lehrinhalten die Mitarbeiter für die langfristige Unterstützung der Klimastrategie sensibilisieren – bestenfalls über das Berufliche hinaus. Ebenso konnte der regelmäßige virtuelle Austausch das 2020 entfallene standort- und divisionsübergreifende HSE-Treffen weitestgehend kompensieren.

Die Covid-19-Pandemie hat jedoch auch zur zeitlichen Verschiebung nachhaltiger Projekte und Maßnahmen geführt. Im Bereich der Auditierungen und Zertifizierungen konnten coronabedingt nicht alle Vorhaben umgesetzt werden. So entfielen die meisten On-Site-Audits.

Digitales Lernen war während der Covid-19-Pandemie gefragt und wichtig wie nie. Knorr-Bremse Global Care unterstützte mit der erforderlichen Hardware-Ausrüstung: In Berlin (Bild oben) die Arbeit der Organisation „Die ARCHE Kinderstiftung“ und in den USA das Bildungsprogramm „Motogo“ für Jugendliche.





CR-Handlungsfeld Engagement und Gesellschaft

Covid-19-Rettungsschirm sichert langfristige Projekte

Über die Local Care Initiative und die Hilfsorganisation Knorr-Bremse Global Care hat Knorr-Bremse direkte Hilfe im Kampf gegen die Covid-19-Pandemie und deren gesellschaftliche Folgen geleistet. Das beinhaltet neben einer finanziellen und materiellen Soforthilfe auch die Unterstützung von langjährigen Projektpartnern und laufenden Projekten, um ihre wichtige Arbeit insbesondere in der Krise aufrechtzuerhalten und die Menschen in den Projekten unterstützen zu können. Unbenommen davon bleibt, dass die Organisation Knorr-Bremse Global Care die nachhaltige Förderung von Projekten in den Bereichen Bildung und WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene) als ihre langfristige Aufgabe sieht (siehe Kapitel Engagement und Gesellschaft, Seite 68).

Knorr-Bremse Global Care Covid-19-Rettungsschirm

Vielen langjährigen NGO-Partnerorganisationen von Knorr-Bremse Global Care fehlt es in Pandemiezeiten an finanziellen Mitteln, um Sonderbelastungen zu schultern. Zur Absicherung der wichtigen operativen Arbeit dieser Organisationen hat Knorr-Bremse Global Care zusätzlich zur Förderung der langfristigen Bildungs- und WASH-Programme einen Covid-19-Rettungsschirm in Höhe von knapp 700.000 Euro auf den Weg gebracht.

Knorr-Bremse Global Care greift, über das laufende programmatische Engagement hinaus, mehr als 27 Organisationen mit finanziellen Hilfen unter die Arme. Die weltweiten Projekte sind dabei vielfältig, eine Auswahl:

Aufklärung und Bildung: In Kapstadt, Südafrika, wird der langjährige Partner Amandla bei Aufklärungskampagnen rund um Covid-19 unterstützt. Zusätzlich ermöglicht die Organisation den Zugang zum E-Learning für dort lebende Kinder.

Bildung und Ernährung: Lokale Hilfsorganisationen nahe Knorr-Bremse Standorten, z.B. in Deutschland und den USA, unterstützen Kinder aus einkommensschwachen Familien. Die Hilfe umfasst Mittel zum digitalen Lernen ebenso wie die Essensversorgung.

Hygiene (WASH): Das Projekt von World Vision in Kitui und Makueni County, Kenia, zum Pandemieschutz beinhaltet u.a. die Schulung von Gesundheitshelfern und Freiwilligen zur Prävention und Eindämmung der Ausbreitung von Covid-19. Neben der Sensibilisierung

der Gemeinschaft für Verhaltensweisen wie Social Distancing leistet World Vision auch praktische Hilfe wie das Reparieren nicht-funktionaler Wasserstellen und das Bereitstellen von Handwaschanlagen.

Lebensmittelversorgung: In Delhi, Indien, wird die Hilfsorganisation Save the Children bei ihrer Arbeit im Bhanvar Singh Camp, einem der größten Slums des Landes, unterstützt. Verteilt werden u.a. Lebensmittel, Hygiene-Kits für Kinder und Schutzausrüstung für die Mitarbeiter der Hilfsorganisation. In Brasilien, nahe der Stadt São Paulo, organisiert der Partner Instituto Anchieta Grajau Lebensmittelausgaben in einem Armenviertel.

Local Care Initiativen der Knorr-Bremse Standorte

Zahlreiche Standorte von Knorr-Bremse haben durch ihr eigenständiges Local Care Engagement im Jahr 2020 Sach- und Geldspenden zur Milderung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie organisiert. Eine Projektauswahl aus den Knorr-Bremse Regionen:

Asien/Australien:

- Covid-19-Ausstattungen für eine medizinische Hilfsorganisation, Finanzierung (Sakado/Japan)
- Psychotherapie für bedürftige Kinder, die unter den Folgen von Covid-19 leiden, finanzielle Unterstützung (Seoul/Korea)
- Covid-19-Tests im Krankenhaus und Lebensmittelspenden für sozial Schwache, Finanzierung (Palwal/Indien)

Europa/Afrika

- Lebensmittel und Hygieneartikel für Kinder aus sozio-ökonomisch schwachen Familien, finanzielle Unterstützung und Sachspenden (Berlin/Deutschland)
- Laptop-Spenden sowie Finanzierung von pädagogischen Materialien für Kinder aus sozial schwachen Familien (Florenz/Italien, München/Deutschland)
- Medizinischer Bedarf sowie hospizliche Betreuung für ältere Menschen, finanzielle Unterstützung (Liberec/Tschechien)

Amerika

- Finanzierung von drei Montagewerkbänken zur Produktion von Beatmungsgeräten (Itupeva/Brasilien)
- Finanzierung von Lebensmitteln und Kochgas für sozial benachteiligte Familien (Itupeva/Brasilien)
- Lokale Lebensmittel-Tafeln für Bedürftige, finanzielle Unterstützung (Elyria/USA, Westminster/USA)



Strategie und Management

- 15 Grundsätze und Prozesse für Strategie und Management
 - 15 Corporate Responsibility Strategie
 - 18 Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern
 - 22 Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals (SDGs)
 - 24 Compliance und Risikomanagement
 - 26 Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte
-

» **Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen richten sich mit konkreten Forderungen auch an Unternehmen. Das macht es uns leichter, unser Handeln an eindeutigen Zielen auszurichten. So können wir unsere Wirtschafts- und Innovationskraft nutzen, um den ökonomischen, sozialen und ökologischen Herausforderungen zu begegnen. «**

— **Stefan Bräuherr**

Head of Corporate Responsibility
Knorr-Bremse AG

Nachhaltigkeits-Ratings

Der von der Deutschen Börse neu aufgelegte Index DAX 50 ESG listet Knorr-Bremse seit Beginn. Das MSCI ESG Rating gibt Knorr-Bremse die Bewertung „A“ und CDP bewertet Knorr-Bremse mit „A-“ für Transparenz und Leistung im Klimaschutz.

Knorr-Bremse SDG-Initiativen

Zur Erreichung der Knorr-Bremse Kern-SDGs leisten unsere fünf globalen Initiativen und resultierende Maßnahmen einen Beitrag. Jeder Vorstand der Knorr-Bremse AG und die Vorsitzende des Vereinsvorstandes Knorr-Bremse Global Care e. V. steuern eine SDG-Initiative.

Knorr-Bremse Day

Der Knorr-Bremse Wertetag wird seit August 2020 als digitale, konzernweite Kampagne „Climate Action!“ von den weltweiten Standorten umgesetzt. Im Mittelpunkt steht das SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

95%

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



17 SDGs

Zu zahlreichen der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) und ihren Unterzielen leistet Knorr-Bremse bereits einen Beitrag. Für ein fokussiertes Engagement haben wir fünf Kern-SDGs ausgewählt (5, 8, 9, 12, 13), die wir heute und in der Zukunft konkret verfolgen. Für Knorr-Bremse Global Care e. V. stehen zwei weitere der globalen Ziele besonders im Fokus (4, 6).

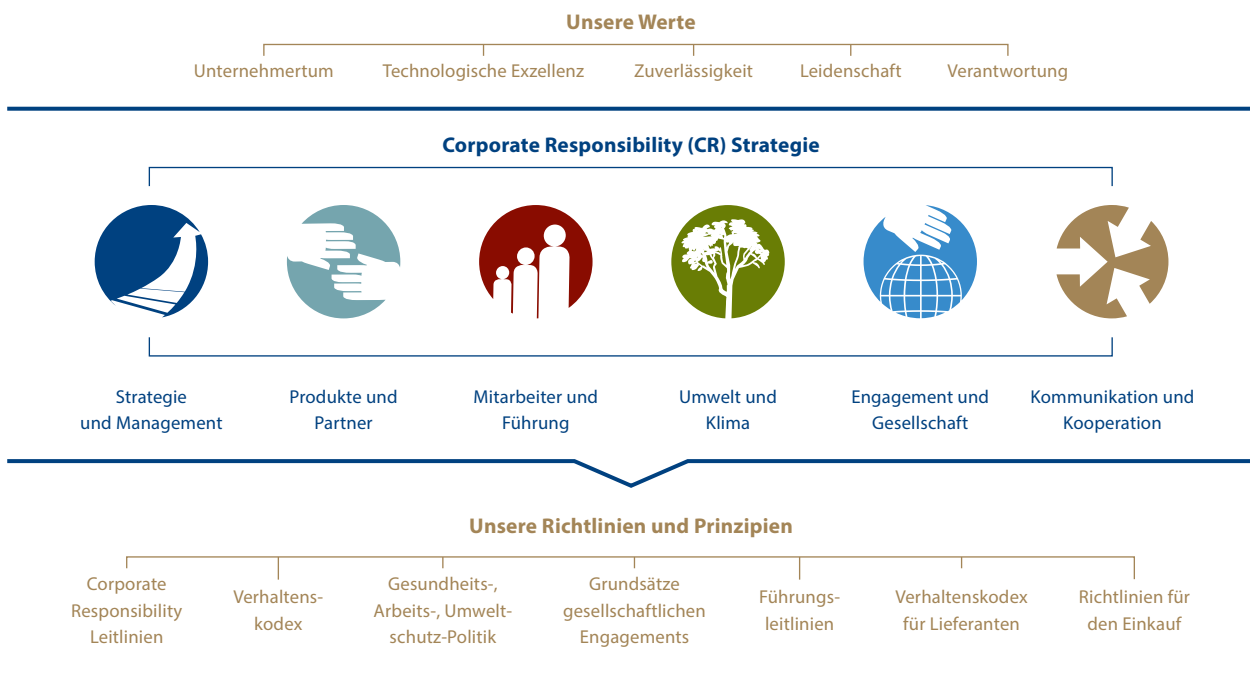
Strategie und Management

Knorr-Bremse möchte als erfolgreicher Global Player der Mobilitätsbranche seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft leisten. Bereits heute gestalten wir mit zahlreichen Produkt- und Systemlösungen die Mobilität der Zukunft mit. Mitarbeiter, Umwelt und die Gesellschaft betreffende Themen binden wir in einem kontinuierlichen Prozess in unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Knorr-Bremse möchte die weltweit treibende Kraft für innovative und nachhaltige Systemlösungen sein, die Mobilität und Transport zuverlässiger, sicherer und effizienter machen. Dabei will das Unternehmen Mehrwert für seine Kunden schaffen und zugleich einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten. Ein wichtiger Baustein zum Erreichen dieser Unternehmensvision ist die Corporate Responsibility (CR)-Strategie von Knorr-Bremse samt ihren geplanten und umgesetzten Maßnahmen.

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

3.01 Werte und Leitlinien zur Unternehmensverantwortung



Die CR-Strategie unterstützt Knorr-Bremse dabei, seine nachhaltige Ausrichtung in geschäftlichen Erfolg zu überführen und seiner ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Denn die CR-Strategie prägt sowohl die ressourcenschonende Wertschöpfung als auch unser Verhalten als fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber, der stets seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen möchte. Unser Ziel ist es, in allen Bereichen der Wertschöpfung unsere Nachhaltigkeitsperformance permanent weiterzuentwickeln. Hierbei geben uns die Unternehmenswerte, der Verhaltenskodex und unternehmensspezifische Leitlinien eine wichtige Orientierung. [Grafik → 3.01](#)

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.
- Die **Conflict Minerals Policy** regelt den Umgang mit Konfliktmaterialien und leitet damit den Knorr-Bremse Einkauf und die Knorr-Bremse Lieferanten.
- 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.

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 wird Knorr-Bremse von der Charta für eine nachhaltige Entwicklung des Internationalen Verbands für öffentliches Verkehrswesen (UITP) und dem Code of Conduct des Verbands der Bahnindustrie in Deutschland e.V. (VDB) geleitet. 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. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, definieren wir klare Richtlinien, etablieren Managementsysteme und verfolgen die Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Corporate Responsibility: 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 18), externen Ratings und Rankings (siehe Corporate Responsibility: Externe Bewertungen, Seite 17) sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) (siehe Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals, Seite 22) 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 26).

Knorr-Bremse will sich in allen sechs CR-Handlungsfeldern kontinuierlich verbessern. Entsprechend einem 2015 verabschiedeten Maßnahmenpaket wurde bis zum Jahr 2020 die Nachhaltigkeit der Strukturen und Prozesse bei Knorr-Bremse deutlich weiterentwickelt (siehe Knorr-Bremse Nachhaltigkeitsbericht 2019, Strategie und Management, Seite 10). Auf dieser Basis erarbeiten wir ein CR-Programm für die kommenden Jahre. Ein Eckpfeiler wird hierbei unsere Klimastrategie 2030 sein. Darüber hinaus möchten wir zusätzliche Beiträge zur Erfüllung der SDGs generieren und die Sicherstellung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in den Fokus rücken.

Corporate Responsibility: Organisation

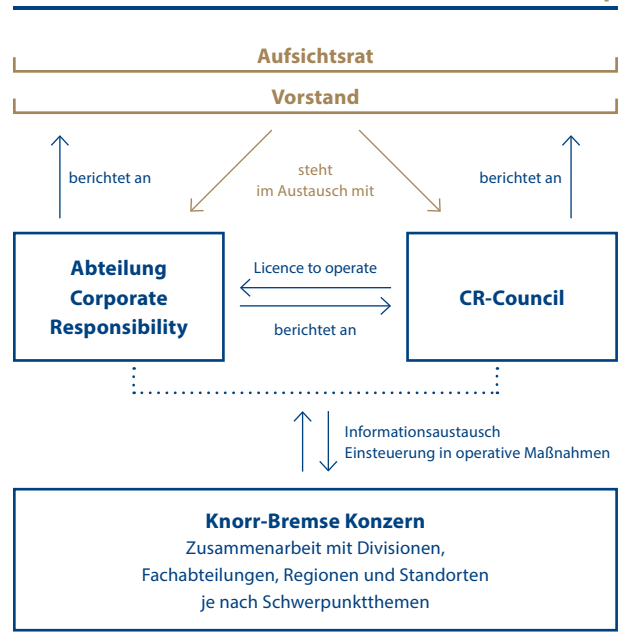
Der Konzernbereich Corporate Responsibility betreut das Thema Nachhaltigkeit und berichtet direkt an den Vorstand sowie an das Knorr-Bremse Corporate Responsibility Council (CR-Council).

Das CR-Council tritt zweimal jährlich zusammen und setzt sich folgendermaßen zusammen: ein Vorstandsmitglied, zwei Vertreter der europäischen 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 dem Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der strategischen Themen festgehalten sind. Sofern nicht anders beschrieben, werden relevante Themen über das CR-Council an den Vorstand berichtet.

CR-Abteilung und das CR-Council sind zentral für die Entwicklung, Steuerung, Umsetzung und Kontrolle von CR-Projekten verantwortlich. Darüber hinaus ergänzen Gremien und die Fachabteilungen die Durchführung und Weiterentwicklung des CR-Programms. Etablierte Gremien tauschen

sich zu einzelnen Fachthemen aus und kontrollieren die operative Umsetzung. Dazu zählen Gremien zum nachhaltigen Einkauf, zum Klimaschutz oder zum EcoDesign. Hierin sind neben der CR-Abteilung die globalen Fachverantwortlichen sowie operative Projektmanager vertreten. Die Fachbereiche stehen im kontinuierlichen Informationsaustausch mit der CR-Abteilung und berichten bei Bedarf ihre jeweiligen CR-Projekte direkt an das CR-Council. Diese klare Organisationsstruktur stellt sicher, dass der Bereich Nachhaltigkeit in den obersten Entscheidungsgremien des Konzerns verankert ist. [Grafik → 3.02](#)

3.02 Die CR-Organisation bei Knorr-Bremse



Corporate Responsibility: Externe Bewertungen

Knorr-Bremse sind externe Bewertungen wichtig. Sie weisen uns den Weg zu Verbesserungen, damit wir den Erwartungen externer Stakeholder gerecht werden können. Wir nutzen Nachhaltigkeitsratings und -rankings, um unsere CR-Performance zu analysieren und zu evaluieren, denn der Vergleich mit Marktbegleitern und das frühzeitige Erkennen von Trends unterstützt die Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Zudem messen wir als Kapitalmarktakteur der Orientierung an ESG-Kriterien (Environmental, Social and Governance), also Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung, eine immer

höhere Bedeutung bei. Deshalb ist es Knorr-Bremse wichtig, nichtfinanzielle Informationen für geschäftsrelevante Entscheidungen bereitzustellen. In dem von der Deutschen Börse Anfang 2020 neu aufgelegten Index für nachhaltige Unternehmen DAX 50 ESG ist Knorr-Bremse seit Beginn gelistet. Darüber hinaus wurde Knorr-Bremse vielfach überdurchschnittlich für seine Nachhaltigkeitsmaßnahmen bewertet. Die Tabelle 3.03 zeigt ausgewählte Nachhaltigkeitsratings und -rankings sowie Indizes, in denen Knorr-Bremse gelistet ist.

Tab. → 3.03

3.03 ESG-Ratings und -Rankings des Kapitalmarkts und der Kunden

Index, Rating und Ranking	Aktuelle Bewertung Knorr-Bremse	Bewertungsinhalt
Index DAX 50 ESG	Knorr-Bremse ist in dem Index seit Beginn gelistet.	Der Index bildet die deutschen Top-50-Firmen basierend auf ESG-Performance, Börsenwert und -umsatz ab. https://qontigo.com/products/dax-50-esg-de/
DJSI (Dow Jones Sustainability Indices)	Knorr-Bremse hat 50 von 100 Punkten erzielt und gehört damit in der Vergleichsgruppe zu den besten 25%.	Die Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) berücksichtigen neben ökonomischen auch ökologische und soziale Kriterien nach dem Best-in-Class-Prinzip. Die nachhaltigsten Unternehmen einer Branche werden in den Index aufgenommen. www.spglobal.com/esg
MSCI	In 2020 erhielt Knorr-Bremse erneut die Bewertung „A“, die drittbeste von 7 Kategorien. Knorr-Bremse zählt damit in der Vergleichsgruppe zu den besten 20–43%.	MSCI ESG Ratings bewerten Unternehmen auf einer Skala von „AAA“ bis „CCC“ hinsichtlich ihrer branchenspezifischen ESG-Risiken und wie gut sie diese Risiken managen. www.msci.com/esg-ratings
ISS ESG	ISS hat Knorr-Bremse erneut mit dem Prime-Status „C+“ bewertet. Damit zählt Knorr-Bremse zu den besten 10% im Industrievergleich.	ISS ESG, der Responsible-Investmentbereich von Institutional Shareholder Services Inc, bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen auf einer Skala von „A+“ bis „D-“. www.issgovernance.com/esg-de
Sustainalytics	2020 wurde Knorr-Bremse mit 19,0 von insgesamt 100 Risikopunkten bewertet und wird damit mit einem geringen Risiko eingestuft. Knorr-Bremse zählt im Industrie-Vergleich zu den besten 2%.	Sustainalytics bewertet die ESG-Risiken anhand von fünf Risikokategorien (vernachlässigbar, gering, mittel, hoch, schwer). www.sustainalytics.com
CDP	CDP bewertet Knorr-Bremse mit „A-“ für Transparenz und Leistung im Klimaschutz (2019: C). Damit erreicht Knorr-Bremse das Leadership-Level von CDP und gehört zu den besten 13% innerhalb der Vergleichsgruppe.	Das CDP bewertet Unternehmen hinsichtlich Klimaschutz anhand einer Skala von der Bestnote „A“ bis „D-“. www.cdp.net
EcoVadis	Für das Jahr 2020 erhielt Knorr-Bremse den Silber-Status (2019: Gold-Status). Damit gehören wir zu den besten 10% der Unternehmen in der Vergleichsgruppe.	EcoVadis bewertet Zulieferer aus 150 Ländern in den Kategorien Umwelt, Soziales, Ethik und nachhaltige Beschaffung und erteilt den Status Platinum, Gold, Silber oder Bronze. www.ecovadis.com/de
SAQ	13 Standorte von Knorr-Bremse sind auf einer Skala im Bereich 80 bis 89% bewertet.	Der SAQ (Self-Assessment-Questionnaire) ist ein Lieferantenfragebogen in der Automobil(zulieferer)industrie. Er bewertet das Nachhaltigkeitsmanagement einzelner Unternehmensstandorte in einer Skala von 0 bis 100%. https://drivesustainability.org/

Wesentlichkeitsanalyse und Einbeziehung von Stakeholdern

In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Schwerpunktthemen für unser CR-Management und unsere Berichtsinhalte festgelegt. Somit identifiziert die Wesentlichkeitsanalyse Nachhaltigkeitsthemen, mit deren konsequenter Bearbeitung Knorr-Bremse langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein kann und die Interessen der Stakeholder trifft.

Wesentlichkeitsanalyse

In der Wesentlichkeitsanalyse von Knorr-Bremse sind die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) berücksichtigt, da Knorr-Bremse den nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB seit 2018 in den Nachhaltigkeitsberichts integriert. Dabei sind im Sinne des CSR-RUG Inhalte zu berichten, die relevant für Geschäftsverlauf, -ergebnis und Lage des Unternehmens sind sowie relevante Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die nicht-finanziellen Belange darstellen.

Die Festlegung der Themen erfolgt mittels einer Wesentlichkeitsanalyse, die zuletzt umfassend im Jahr 2018 durchgeführt wurde. Hierfür wurden die bestehenden CR-Schwerpunktthemen aus unseren 6 Handlungsfeldern mit externen Nachhaltigkeitsstandards und -rahmenwerken sowie mit als wesentlich identifizierten Themen der Peer Group abgeglichen und verdichtet. In intensiven Workshops bewerteten das CR-Management und die Fachverantwortlichen diese ausgewählten nichtfinanziellen Sachverhalte gemäß den CSR-RUG-Anforderungen. Im Jahr 2019 hat das CR-Management in Austausch mit den Fachbereichen die wesentlichen nichtfinanziellen Themen kritisch hinterfragt. Zudem wurden sowohl die Netto- und Bruttoisiken als auch die Eintrittswahrscheinlichkeit detaillierter betrachtet (siehe Knorr-Bremse Nachhaltigkeitsbericht 2019, Strategie und Management, Seite 13). Für das Jahr 2020 wurde die Wesentlichkeitsanalyse vom Vorstand und Aufsichtsrat bestätigt.

Insgesamt beinhaltet die Wesentlichkeitsmatrix 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 79). Diese Themen bilden auch die Schwerpunkte der Knorr-Bremse Handlungsfelder, an denen sich die Struktur dieses vorliegenden Berichts orientiert. Von hoher Wichtigkeit wegen ihrer signifikanten Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsverlauf von Knorr-Bremse sind die Sachverhalte „Produkt- und Systemsicherheit“, „Ökologisches Produktdesign“, „Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette“, „Energie- und CO₂-Emissionen“, „Personalentwicklung“,

„Anti-Korruption und fairer Wettbewerb“, „Beschäftigungsbedingungen“, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie „Vielfalt und Chancengleichheit“. Der Sachverhalt „Anti-Korruption und fairer Wettbewerb“ wird wie im Vorjahr im Kapitel zu Compliance und Risikomanagement integriert behandelt.

Die vier Themen „Datenschutz“, „Abfall“, „Wasser“ und „Soziales Engagement“ wurden mit positiven wie negativen Effekten der Geschäftstätigkeit von Knorr-Bremse in der Wesentlichkeitsanalyse definiert. Mit einer geringeren Geschäftsrelevanz sind sie jedoch 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.

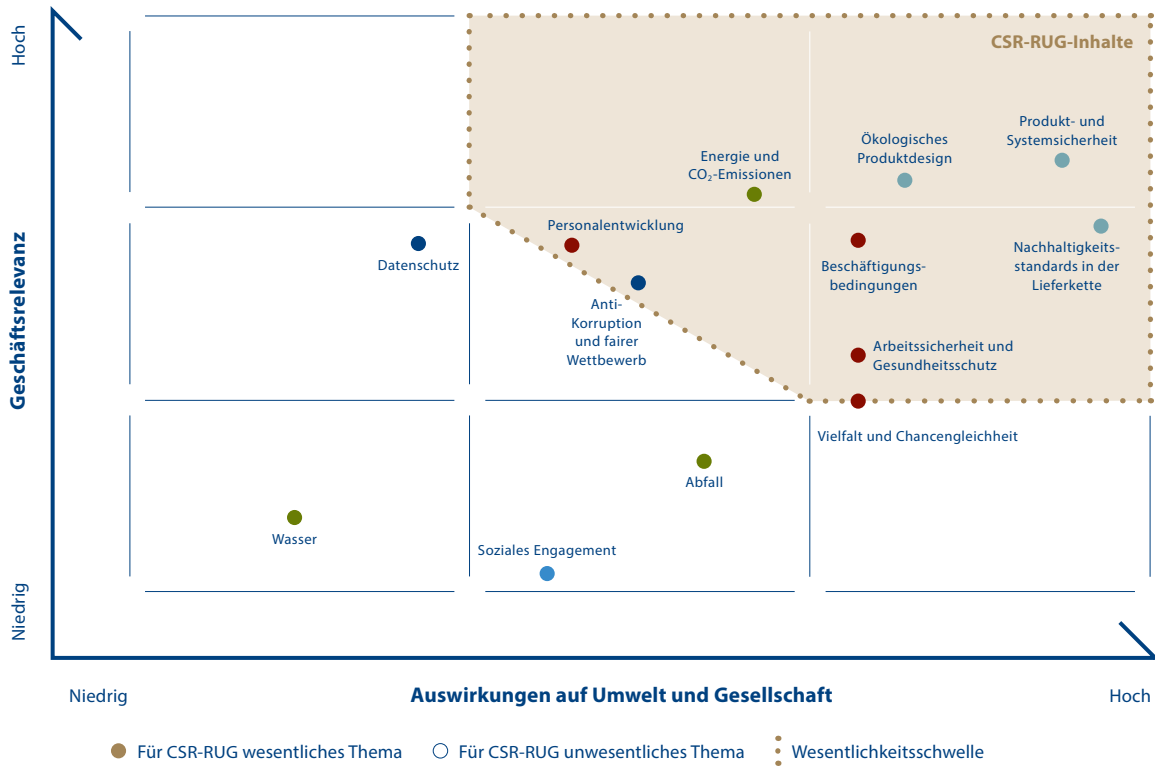
Der Sachverhalt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ wurde im Jahr 2020 gegenüber 2019 trotz der Covid-19-Pandemie nicht höher eingestuft. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (siehe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Seite 56; Dossier Covid-19, Seite 09) wurden und werden verstärkt gefordert und umgesetzt. Hierzu kann Knorr-Bremse jedoch vorhandene Strukturen und Managementprozesse nutzen, weil das Unternehmen das Thema Gesundheitsschutz schon vor der Pandemie als hoch gewichtet hatte.

[Grafik → 3.04](#)

3.04 Wesentlichkeitsmatrix 2020



Ergebnisse der Knorr-Bremse Nachhaltigkeits-Wesentlichkeitsanalyse 2020



CR-Handlungsfelder

Strategie und Management

Produkte und Partner

Mitarbeiter und Führung

Umwelt und Klima

Engagement und Gesellschaft

Kommunikation und Kooperation

Nichtfinanzielle Risiken

Gemäß CSR-RUG müssen Unternehmen neben der Berichterstattung wesentlicher Aspekte auch die dazugehörigen nichtfinanziellen Risiken offenlegen. Gemäß der Analyse hat Knorr-Bremse in der Nettobetrachtung keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben könnten. Um Risiken zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten so weit wie möglich zu reduzieren, hat Knorr-Bremse Managementsysteme und Prozesse implementiert. Basis sind weltweit gültige Richtlinien und ergänzende Standards. Die Einhaltung der Vorgaben wird durch interne Monitoringsysteme wie Audits oder das Hinweisgebersystem überprüft. Auch im konzernweiten Risikomanagement sind Themen mit Bezug zur Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Einbindung von Stakeholdern

Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist das Vertrauen der Stakeholder. Knorr-Bremse möchte dieses vorhandene Vertrauen rechtfertigen, vertiefen und weiterentwickeln. Deshalb sind wir im aktiven Dialog mit Menschen, Gesellschaft und Märkten. So haben wir schnell Zugriff auf Wissen rund um Zukunftstrends, globale Entwicklungen und Marktanforderungen. Wir geben dem Stakeholderdialog viel Raum mit Fixpunkten wie dem direkten Kundengespräch, weltweiten Messen, aktiver Verbandsarbeit, Investorengesprächen, der Hauptversammlung und dem globalen „Knorr-Bremse Day“ für Mitarbeiter.

3.05 Einbindung von Stakeholdern

Stakeholdergruppen	Format	Beispiele 2020	Wichtigste Themen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kundengespräche und -besuche ▪ Workshops ▪ Messen ▪ Kongresse ▪ Kundenveranstaltungen ▪ Kundenzufriedenheitsbefragung 	<p>Veranstaltungen bei Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daimler Supplier Award ▪ DAF Trucks „Mid-Year Business Update 2020“ ▪ NAVISTAR „Supplier Day 2020“ ▪ PACCAR Annual „A“ Panel Meeting ▪ Daimler Trucks North America „DTNA Technology Review“ <p>Veranstaltungen für Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bendix Virtuelle Live Produkt-Demonstrationen Trucks und Schulbusse, Elyria 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Produktsicherheit ▪ Verkehrssicherheit ▪ Liefersicherheit ▪ Qualität, Preise <p>Innovationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilitätswende, Energieeffizienz ▪ Governance und Compliance ▪ Nachhaltigkeit
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedbackgespräche mit Vorgesetzten ▪ Intranet, Mitarbeitermagazin ▪ Betriebliches Gesundheitswesen/Betriebssport ▪ Mitarbeiterbefragung ▪ Volunteering ▪ Mitarbeiterveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Digital Days 2020 ▪ Weltweiter „Knorr-Bremse Day“/Virtuelle Kampagne 2020/2021 „Climate Action!“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohn- und Gehalt ▪ Arbeitssicherheit ▪ Arbeitsbedingungen ▪ Aktuelle Geschäftsentwicklung ▪ Produktneuheiten ▪ Kundenprojekte ▪ SDGs
Lieferanten und Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konferenzen ▪ Schulungen ▪ Leitlinien ▪ Lieferantengespräche ▪ Lieferantenbewertung ▪ Audit vor Ort 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Folgegespräche zu Audits und Abgleich geplanter Korrekturmaßnahmen ▪ Schulungsunterlagen über Konfliktmineralien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preis, Qualität, Liefertreue ▪ Governance und Compliance ▪ Sicherheit ▪ Klimaschutz ▪ Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht
Anteilseigner und Investoren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hauptversammlung ▪ Roadshows/Konferenzen ▪ Einzelgespräche, Finanzinformationen, Berichte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hauptversammlung 2020 ▪ Geschäftsbericht 2020 „driving innovation“ ▪ (Virtuelle) Roadshows ▪ Investorengespräche und Ratings zu ESG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dividende ▪ Geschäftsentwicklung und Ausblick ▪ Nachhaltigkeit/ESG
Politik/Behörden/ lokale Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lokale Interessensverbände ▪ Empfang Politiker und Diplomaten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Branchendialog Automobilindustrie zum NAP des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der deutschen Bundesregierung <p>Lokale Wirtschaftsinitiativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 Mitglieder der Industriellenvereinigung (IV) Niederösterreich bei Knorr-Bremse, Mödling ▪ Klimapakt 2 der Münchner Wirtschaft ▪ Sino German International Industrial Park, Peking: Knorr-Bremse erhält Covid-19-Schutzmasken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherheit ▪ Klimaschutz ▪ Governance und Compliance

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 Kommunikation mit den Kunden ist Knorr-Bremse auf zahlreichen Veranstaltungen von Nutzfahrzeugherstellern zugegen. Im Zeichen der Covid-19-Pandemie lud z. B. Volvo zur „Virtual IAA“. In den USA wurde am „Navistar Supplier Award Day“ ebenso teilgenommen wie am jährlichen Paccar „A“ Panel Meeting, das im Juli 2020 stattfand. Gleichsam informativ war die „Technology Review“ von Daimler Trucks North America (DTNA) im November 2020.

Im Branchenengagement für Umweltthemen ist die Division Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) mit einem Knorr-Bremse Experten für EcoDesign mehrmals jährlich in der VDB-Fachgruppe Umwelt in Berlin aktiv. Darüber hinaus ist Knorr-Bremse mit einer Spezialistin bei der UNIFE (Union des Industries Ferroviaires Européennes) in zwei Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit/Umwelt engagiert. Die Division Systeme für Nutzfahrzeuge ist u. a. im Verband der Automobilindustrie (VDA) im Arbeitskreis „Umwelt Produkt“ engagiert. [Tab. → 3.05](#)

Stakeholdergruppen	Format	Beispiele 2020	Wichtigste Themen
Anwohner von Standorten	<ul style="list-style-type: none"> Local Care Initiativen Persönlicher Kontakt 	<p>Local Care Initiativen am Standort:</p> <ul style="list-style-type: none"> Siehe Aufstellung Seite 75 <p>Direkter Kontakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Werksbesuche 	<ul style="list-style-type: none"> Sicherheit Attraktiver Arbeitgeber Lokales Engagement Betriebliche Veränderungen
Branche/Verbände/ Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> Lobbyarbeit Verbands- und Projektarbeit Kongresse, Workshops Publikationen Öffentlichkeitsarbeit 	<p>Internationale Verbands-Mitgliedschaften von Knorr-Bremse (Auswahl):</p> <ul style="list-style-type: none"> Schiene und Nutzfahrzeuge: American Public Transportation Association (APTA), USA Schiene: Association of American Railroads (AAR), USA; Union des Industries Ferroviaires Européennes (UNIFE), Belgien; Railsponsible, Brancheninitiative Nutzfahrzeuge: Motor & Equipment Manufacturers Association (MEMA), USA <p>Aktive Projektarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Railsponsible: Leitung Arbeitskreis „Verantwortungsvoller Einkauf“ UNIFE: Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit/Umwelt, Knorr-Bremse im Steering Committee vertreten VDA-Sitzung Arbeitskreise „Umwelt Produkt“ und „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ 	<ul style="list-style-type: none"> Lobbyarbeit Branche Verkehrssicherheit Mobilitätswandel Klimaschutz Produktinnovationen
Nachwuchskräfte	<ul style="list-style-type: none"> Karrieremessen Partnerschaften und Projekte mit Schulen und Bildungseinrichtungen Hilfe bei der Berufswahl Frauenförderung in MINT-Berufen 	<p>Partnerschaften:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mit Universitäten wie Technische Universität München, RWTH Aachen <p>Rekrutierung von Nachwuchs:</p> <ul style="list-style-type: none"> Recruiting Day der HTL (Höhere technische Lehranstalt), Mödling, Österreich RTWH und FH Aachen: Bonding Hochschulmesse Aachen (virtuell) Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP): Future Workforce Planning Summit <p>Frauenförderung in MINT-Berufen:</p> <ul style="list-style-type: none"> „Mädchen für Technik-Camp“ (virtuell), München 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsbedingungen Entwicklungsmöglichkeiten Vereinbarkeit Beruf und Privatleben Unternehmenswerte Aktuelle Geschäftsentwicklung Produktneuheiten Diversity
Medien	<ul style="list-style-type: none"> Pressekonferenzen Werksbesuche Pressemitteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> Jahrespressekonferenz Presseveranstaltungen Finanz-, Fach- und Corporate-Pressemitteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> Produktinnovationen Geschäftslage HR-Themen wie Ausbildung
NGOs	<ul style="list-style-type: none"> Local Care Initiativen Projekte der Hilfsorganisation Global Care e.V. 	<p>Local Care Initiative am Standort:</p> <ul style="list-style-type: none"> Siehe Auflistung Seite 75 <p>Hilfsprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Soforthilfe Covid-19-Pandemie Indien, Südafrika und Deutschland Trinkwasser- und Sanitärprogramme (WASH) in Kenia und Indien 	<ul style="list-style-type: none"> Bildung Sozialer Zusammenhalt Gesundheit Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene Umwelt

„Climate Action!“, Mitarbeiterkampagne zum SDG 13 „Klimaschutz“

Das Pandemiejahr 2020 machte gemeinsame Mitarbeiterveranstaltungen an einem Standort kaum möglich. Deshalb wurde für den traditionellen weltweiten „Knorr-Bremse Day“ die digitale, konzernweite Kampagne „Climate Action!“ ins Leben gerufen. Sie startete am 22. August, dem „Earth Overshoot Day 2020“ (Erdüberlastungstag), und läuft über mehrere Quartale 2020/2021. Im Mittelpunkt steht das SDG 13 „Climate Action“ (Maßnahmen zum Klimaschutz). Wie bei den „Knorr-Bremse Days“ der vergangenen Jahre möchte Knorr-Bremse die Mitarbeiter für ein SDG sensibilisieren. In diesem Jahr ging es im Rahmen des SDG 13 um die neue Knorr-Bremse Klimastrategie 2030 sowie den persönlichen Beitrag zu mehr Klimaschutz. Neben kontinuierlicher Wissensvermittlung und Berichterstattung zum Thema via Intranet haben die Standorte eigene Maßnahmen umgesetzt. Gemeinschaftsaktivitäten wurden ebenso realisiert wie virtuelle Maßnahmen, die ideal für Mitarbeiter im mobilen Arbeiten sind:

- **Knorr-Bremse RVS China** organisierte ein „Clean Earth“-Projekt, bei dem mehr als 2.000 Kollegen innerhalb eines bestimmten Zeitraums ihre Schritte in eine App eingaben. Knorr-Bremse hat diese Schritte in eine Geldspende umgewandelt. Sie unterstützt die Wohltätigkeitsorganisation Tencent Public Welfare bei der Durchführung von sozialen Projekten und weiteren „Clean Earth“-Aktivitäten.
- **Bendix, USA**, orientiert die Kampagnen am persönlichen Mitarbeiterbeitrag zum Klimaschutz. Im vierten Quartal 2020 wurde z. B. ein Heim-Energie-Audit angeboten, um Energie- und Kostensparmöglichkeiten zuhause zu identifizieren.
- **Knorr-Bremse Systèmes Ferroviaires, Reims, Frankreich** bietet den Mitarbeitern ein facettenreiches „Climate Action“-Programm: Neben sechs Ladeplätzen für Elektrofahrzeuge und E-Learning-Angeboten zum Energiesparen organisiert Knorr-Bremse für die Mitarbeiter die Bereitstellung lokal erzeugter Lebensmittel vom Bauernhof.
- **Knorr-Bremse, Melksham, Großbritannien**, stellt in einem gemeinsamen Projekt mit der Stadtverwaltung von Melksham Setzlinge für die Baumpflanzung in der Umgebung bereit. Dabei engagieren sich Mitarbeiter von Knorr-Bremse ehrenamtlich.

Knorr-Bremse und die Sustainable Development Goals (SDGs)

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele 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.

Im Jahr 2017 haben wir unsere Wirkbeiträge hinsichtlich der globalen Nachhaltigkeitsziele analysiert. 2018 hat Knorr-Bremse fünf wesentliche SDGs identifiziert, deren Erreichen wir durch unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsprozesse maßgeblich beeinflussen können. Die Auswahl erfolgte in einem zweistufigen Verfahren anhand einer Analyse durch das weltweite Knorr-Bremse Management sowie eine globale Mitarbeiterabstimmung. Die fünf von Knorr-Bremse als wesentlich definierten SDGs sind:

- **SDG 5:** Geschlechtergleichheit (siehe Vielfalt und Chancengleichheit, Seite 53)
- **SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 26; Beschäftigungsbedingungen, Seite 49)
- **SDG 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur (siehe Ökologisches Produktdesign, Seite 36)
- **SDG 12:** Nachhaltige/r Konsum und Produktion (siehe Ressourcenschonung, Seite 65)
- **SDG 13:** Maßnahmen zum Klimaschutz (siehe Energie und CO₂-Emissionen, Seite 61)

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 Global Care: Weltweites Engagement, Seite 71).

Zu den fünf priorisierten SDGs gibt es globale Initiativen von Knorr-Bremse. Sie sollen bis 2030 mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen und Zielen den unternehmerischen Beitrag von Knorr-Bremse zu den SDG erhöhen. 2019 ins Leben gerufen, wird jede dieser fünf Initiativen von einem Vorstandsmitglied und der Vorsitzenden des Vereinsvorstandes

von Knorr-Bremse Global Care e.V. inhaltlich gesteuert. Der Projektverantwortliche leitet die Themen über Divisionen, Abteilungen und Standorte hinweg. Folgende Schwerpunktthemen wurden in den einzelnen Initiativen ausgearbeitet und im Berichtsjahr vorangetrieben. [Tab. → 3.06](#)

3.06 SDG-Initiativen bei Knorr-Bremse

Jeder Vorstand der Knorr-Bremse AG und die Vorsitzende des Vereinsvorstandes Knorr-Bremse Global Care e.V. steuern inhaltlich eine der fünf SDG-Initiativen.

SDG Initiative	Engagement	Beispiele
 SDG 5: Geschlechtergleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karriere von Frauen fördern ▪ Verstärkt qualifizierte Mitarbeiterinnen gewinnen ▪ Frauenanteil im Management erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablierung eines internen Frauennetzwerks ▪ Einführung von Frauenquoten bei Stellenbewerbung und -besetzung auf dem Managementlevel in Deutschland ▪ Festsetzung von Frauenquote bei der Besetzung interner Förderprogramme ▪ Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
 SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maßnahmen der Personalentwicklung erweitern ▪ Arbeitsumfeld innovativ gestalten ▪ Ethische Recruiting-Standards implementieren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung LinkedIn Learning in Europa und Amerika ▪ Umsetzung Pilotprojekt zur WeCon-App in Lisieux, Frankreich
 SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur Knorr-Bremse Initiative „Sustainable Products (Nachhaltige Produkte)“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltiges Produktportfolio erweitern ▪ EcoDesign-Aspekte in Entwicklungs- und Innovationsprozessen berücksichtigen ▪ Neue Innovationsmethoden anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Start und teilweise Abschluss von Recycling-Projekten in verschiedenen CoCs bei CVS und RVS ▪ Aufnahme von EcoDesign-Kriterien in die Priorisierung neuer Innovationsprojekte der Division RVS ▪ Nutzung des „Techfounders Accelerator“-Programms zur Suche der Kooperation mit Start-ups im Bereich Nachhaltigkeit – Durchführung eines gemeinsamen Projekts mit einem Start-up im Bereich HVAC
 SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion Knorr-Bremse Initiative „Zero Waste“ (Null Abfall)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfallaufkommen durch Vermeidung, Reduzierung, Recycling und Wiederverwendung verringern ▪ Abfallmanagement über den gesamten Produktlebenszyklus verbessern ▪ Beschaffungsmaßnahmen verstärkt auf Abfallreduzierung ausrichten ▪ Bewusstsein für individuelle nachhaltige Verhaltensweisen stärken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse der globalen Abfall-Bilanz ▪ Schwerpunktthemen für Unterarbeitsgruppe gesetzt mit „Reduktion von Verpackungsmüll und Einwegplastik“ ▪ Regionale/lokale Initiativen (siehe Umwelt und Klima, Seite 67)
 SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzernweite Klimastrategie gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen ▪ Ziele für direkte und indirekte CO₂-Emissionen festlegen ▪ Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen auf Standortebene unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interne und externe Kommunikation der Klimastrategie 2030 ▪ Virtuelle Mitarbeiterkampagne 2020/2021 „Climate Action!“ ▪ Auswahl der Kompensationsprojekte in Zusammenarbeit mit atmosfair gGmbH ▪ Umsetzung von Maßnahmen zum Klimaschutz (Energieeffizienzmaßnahmen, Neubau Photovoltaik-Anlage in USA) ▪ Zentralisierung des Stromeinkaufs aus regenerativen Quellen

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: Richtlinien

Das Compliance-Management ist von unserem Anspruch geleitet, Gesetze, interne Regelungen und freiwillige Selbstverpflichtungen stets einzuhalten. Wir legen größten Wert auf einen integren und verantwortlichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Unsere Maßnahmen dienen dem Schutz des Unternehmens und seiner 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 wie auch 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 und werden ab dem Jahr 2021 ein Bestandteil des Arbeitsvertrags eines jeden neuen Mitarbeiters weltweit sein. Wir haben diese Grundsätze durch vier konzernweite Compliance-Richtlinien konkretisiert:

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

Compliance: Organisation

Knorr-Bremse hat 2016 eine zentrale Compliance-Organisation geschaffen, in die 2017 ein Hinweisgebersystem sowie ein E-Learning zum Code of Conduct 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 sowie des Prüfungsausschusses. Weitere

Mitglieder des Compliance Committee sind die global Verantwortlichen der Knorr-Bremse Abteilungen Controlling, Human Resources, Accounting, Legal sowie der Leiter Internal Audit. Das Compliance Committee berät über relevante Compliance-Themen und die Schwerpunkte bei den Compliance-Aktivitäten. Es hat die Korruptionsprävention, die Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten als Kernthemen definiert. Basis dieser Entscheidung ist eine Compliance-Risikoanalyse, die unter Einbeziehung ausgewählter Geschäftsbereiche und Märkte durchgeführt wurde und deren Aktualisierung wir im Jahr 2021 planen. Zudem wurde im Berichtsjahr seitens des Vorstands entschieden, den Bereich Compliance 2021 weiter zu stärken und personell auszubauen.

Regional verantwortliche Compliance Officer für die Regionen Asien/Australien, Europa/Afrika und Amerika sind in die regionale Umsetzung des Compliance-Managements eingebunden. 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 2020 mit verschiedenen Maßnahmen strukturell weiter gestärkt:

- **Region Asien/Australien:** In der Region wurde mit der Ernennung von Lokalen Compliance Officer (LCO) an 16 Standorten der organisatorische Ausbau vorangetrieben.
- **Region Europa/Afrika:** Ernennung von insgesamt über 50 Lokalen Compliance Officer (LCO) an europäischen Standorten.

Mit unserer Compliance-Organisation und ihrer Arbeit möchten wir Verstöße gegen unsere Richtlinien, zuallererst unseren verbindlichen Verhaltenskodex, vermeiden. Hierbei sollen vorbeugende Maßnahmen wie Mitarbeiterschulungen, fokussierte Kommunikation an Mitarbeiter und Führungskräfte zu Compliance-relevanten Themen, Lieferantenanweisungen und ein begleitendes Risikomanagement unterstützen.

Compliance: Hinweisgebersystem

Knorr-Bremse sensibilisiert die Mitarbeiter zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex und nutzt dazu verschiedene 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 externen 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 Officer. 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 2020 wurden konzernweit 21 Meldungen über das Hinweisgebersystem erfasst. Bei allen substantiierten Hinweisen wurden bzw. werden Untersuchungen durchgeführt und dabei festgestelltes Fehlverhalten wird sanktioniert.

Ergänzend wurde im Berichtsjahr das „Incident Notification and Alarm Services (INAS)-System“ ausgerollt. INAS dient der personalisierten Meldung von zeit- und sicherheitskritischen Ereignissen aus den Bereichen Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit und Konzernsicherheit. Das System ermöglicht, dass kritisch einzustufende Ereignisse (z. B. strafbare Handlungen, Datenschutzverletzungen, Bedrohungen der Informationssicherheit, Korruption) unmittelbar den zuständigen Konzernbereichen gemeldet werden können. Auch die Compliance-betreffende Mitteilungen können über INAS aufgenommen und an die Abteilung weitergeleitet werden.

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.

Wir setzen ein weltweites E-Learning in 11 Sprachen zu unserem Verhaltenskodex ein, das seit dem Jahr 2020 auch in russischer Sprache zur Verfügung steht. Das Training muss alle zwei Jahre über die im Konzern eingesetzten Lernplattformen sowie an ausgewählten Standorten manuell per Link

absolviert werden. Im Dezember 2020 hatten über 95 % der zur Absolvierung verpflichteten 17.000 Mitarbeiter (ca. 60 % der gesamten Belegschaft) ein gültiges Zertifikat (2019: über 90%). Nach dem initialen Rollout des Lernmoduls im Dezember 2017 hat ein Großteil der 17.000 Mitarbeiter das Training im Jahr 2020 erstmals wiederholen müssen. Der Erfolg, die Quote im Berichtsjahr dennoch auf über 95 % zu steigern, ist im Wesentlichen auf die Einführung eines konzernweiten automatischen Reminder-Konzepts zurückzuführen, das auch Eskalationsmechanismen an die Führungskräfte beinhaltet.

Präsenzs Schulungen ergänzen oder ersetzen E-Learnings. In 2020 haben weltweit 13 zusätzliche Schulungen stattgefunden, in denen Mitarbeiter in Schlüsselmärkten – pandemiebedingt überwiegend in Online-Formaten – mit den Inhalten des Verhaltenskodex und den ergänzenden Richtlinien vertraut gemacht wurden.

Die Kombination aus E-Learning und Präsenzs Schulungen hat sich bei Knorr-Bremse seit Jahren bewährt. 2020 hat Knorr-Bremse die Schulungskonzepte für Schwerpunktthemen wie Anti-Korruption und fairen Wettbewerb intensiviert. Hierzu wurden neue E-Learning-Inhalte konzipiert, die im ersten Halbjahr 2021 ausgerollt werden.

Risikomanagement: Organisation und Prozesse

Chancen nutzen und Risiken minimieren: Das ist die zentrale Aufgabe des Risikomanagementsystems, 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 und Chancen proaktiv ergreifen, um uns Handlungsspielräume für deren effektive Steuerung zu schaffen.

Das Risikomanagementsystem ist in einer Konzernrichtlinie verankert, in welcher die Verantwortlichkeiten und Berichtsstrukturen umfassend definiert sind. 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. Dem Vorstand des Knorr-Bremse Konzerns wird quartalsweise über die Entwicklung der Chancen- und Risikosituation Bericht erstattet, dazugehörige Details werden in der jeweiligen Vorstandssitzung erläutert.

Das im Konzern etablierte Risikomanagementsystem unterliegt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung, welche Anpassungen an interne und externe Anforderungen umfasst. Hierzu zählten im Jahr 2020, neben kontinuierlichen Benchmarkingvergleichen, insbesondere die Vorbereitung zur Erfüllung der Erfordernisse aus den Neuregelungen des Prüfungsstandards 340 vom Institut der Wirtschaftsprüfer, welche ab dem Geschäftsjahr 2021 umgesetzt werden. Wir haben uns daher im Jahr 2020, unterstützt durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer, einem Readiness-Check unterzogen. Die Ergebnisse und das entsprechende Umsetzungskonzept wurden unter anderem an den Vorstand wie auch den Prüfungsausschuss berichtet.

Eine detaillierte Darstellung des Risikomanagementsystems, einschließlich der wesentlichen Risikobeschreibungen, findet sich im Lagebericht des Geschäftsberichts 2020 im Kapitel „Risiko-, Chancen- und Prognosebericht“.

Datenschutz und Informationssicherheit: Immer stärker im Fokus

Ebenso 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 aktualisierte Datenschutz Policy wurde Ende des Jahres 2020 veröffentlicht. Sie regelt den Datenschutz im Konzern verbindlich und orientiert sich an den Anforderungen der DSGVO.

Die Datenschutzorganisation wurde seit 2017 kontinuierlich erweitert und hat im Jahr 2020 die weltweite Harmonisierung der Datenschutzprozesse angestoßen. 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 in den vergangenen Jahren deutlich verbessert: mit einer überarbeiteten Richtlinie für Informationssicherheit und einem neu eingeführten Prozess für Audits und Risikomanagement.

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 den 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. Diese 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 externen 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. Zur Wahrung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten 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.

Grundsätze und Richtlinien

Im Knorr-Bremse Verhaltenskodex sind 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 die HSE Policy, lokale Personalrichtlinien sowie die 2020 neu implementierte Security Guideline. Letztere regelt im Rahmen der Mitarbeitersicherheit den Umgang bei menschenrechtsbezogenen sicherheitskritischen Vorfällen wie Belästigung, Mobbing, Drohung oder Körperverletzung.

Wir fordern von unseren Lieferanten die Achtung der Menschenrechte ein und verpflichten sie, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zu befolgen. Dieser betont hinsichtlich der Menschenrechte vor allem die grundlegende Einhaltung von Arbeitnehmerrechten einschließlich Persönlichkeitsrechten, fairer Vergütung und fairer Arbeitszeiten, Versammlungsfreiheit, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie das Verbot der Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit. Auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zählt zudem unsere im Jahr 2020 ausgerollte unternehmensweite Knorr-Bremse Conflict Minerals Policy ein (siehe Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette, Seite 40).

Die neu erarbeitete, eigenständige Knorr-Bremse Human Rights Policy bündelt alle Aspekte zu den Menschenrechten, die aktuell in verschiedenen Richtlinien stehen. Die finale Verabschiedung und Verteilung der Policy an die weltweiten Knorr-Bremse Standorte und Mitarbeiter sind in Planung.

Strukturen und Prozesse

Der Vorstand trägt die Verantwortung, bei möglichen menschenrechtlichen Verletzungen Abhilfe zu schaffen. Die Steuerung erfolgt derzeit im Rahmen des CR-Managements, das Aktivitäten und Prozesse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht konzernweit koordiniert. Knorr-Bremse prüft zurzeit den Aufbau einer bereichsübergreifenden menschenrechtlichen Governance-Struktur, die die Steuerung des Themas Menschenrechte organisatorisch festlegt. Ziel ist es, künftig funktionsübergreifende Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, um die Menschenrechte stärker in den weltweiten Unternehmensprozessen verankern zu können.

Transparente Kommunikation

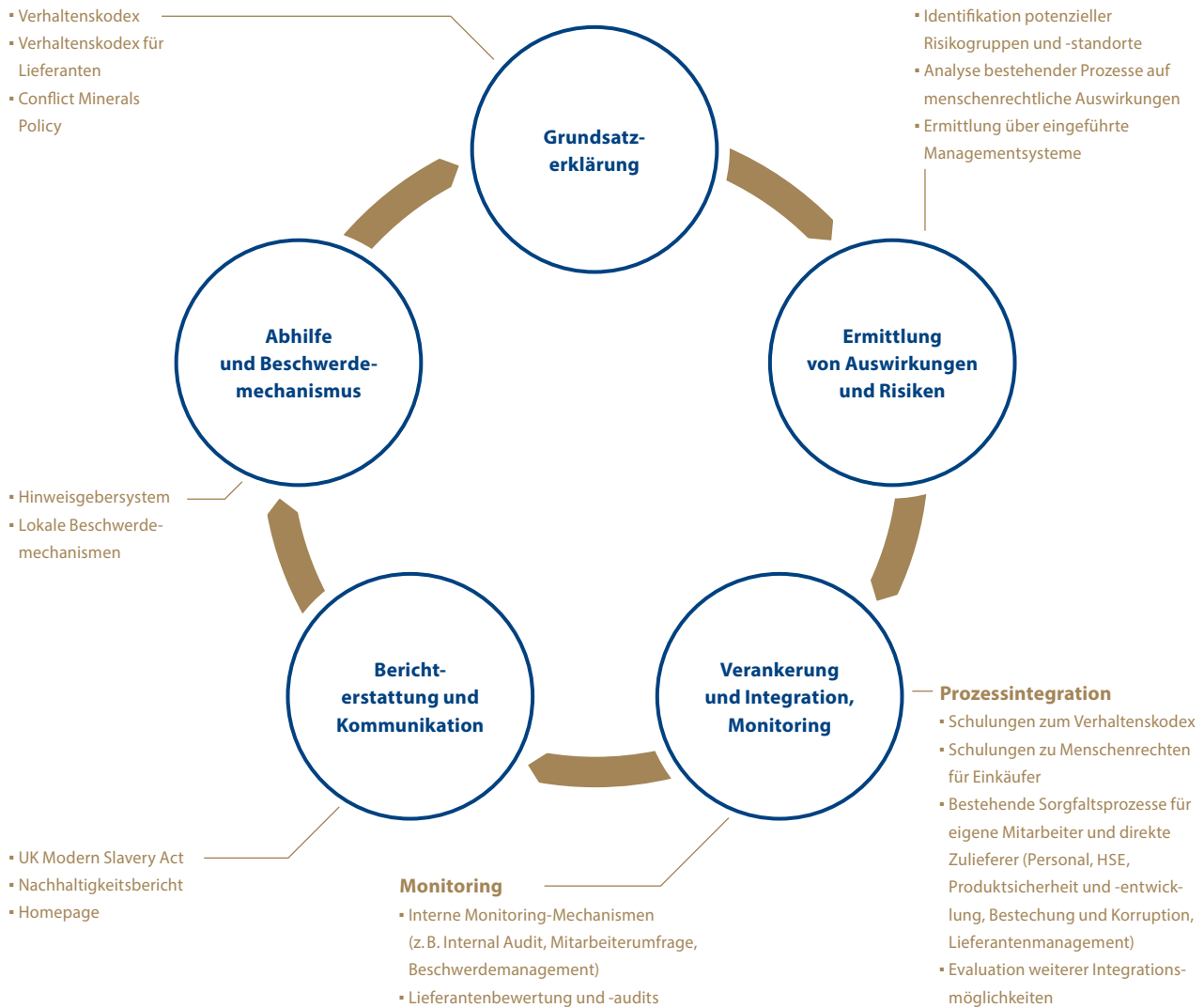
Wir sind bestrebt, unsere Berichterstattung zur menschenrechtlichen Sorgfalt kontinuierlich auszubauen und damit eine wesentliche Anforderung der UN-Leitprinzipien und des deutschen Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zu erfüllen. In unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht erläutern wir unsere Aktivitäten und Verbesserungspotenziale. 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. Ab dem Jahr 2021 sind wir auch zur Einhaltung des Australian Modern Slavery Act verpflichtet.

Um unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu wahren, richten wir unsere Prozesse an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung Deutschland aus. Mit unseren bestehenden Prozessen, beispielsweise im Personal-, Einkaufs- und HSE-Management, berücksichtigen wir Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfalt. Die operative Umsetzung und Überprüfung dieser Aktivitäten liegen in der Verantwortung der entsprechenden Funktionen in den Unternehmensbereichen und den lokalen Einheiten (siehe Kapitel „Produkte und Partner“, „Mitarbeiter und Führung“, „Umwelt und Klima“).

Gleichzeitig arbeiten wir daran, menschenrechtliche Sorgfalt noch stärker in unsere operativen Prozesse zu integrieren, um menschenrechtliche Risiken zu minimieren und negative Auswirkungen zu verhindern. Dabei nehmen wir die Ergebnisse der menschenrechtlichen Risikoanalyse sowie eingehende Hinweise zum Anlass, unsere Unternehmensprozesse zu überprüfen und Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

[Grafik → 3.07](#)

3.07 Menschenrechtliche Sorgfalt bei Knorr-Bremse



Menschenrechtliche Risiken ermitteln

Um unsere Prozesse zur menschenrechtlichen Sorgfalt auszubauen und mögliche menschenrechtliche Risiken zu priorisieren, hat Knorr-Bremse im Jahr 2018 eine Risiko- und Lückenanalyse durchgeführt. Daraus haben wir Verbesserungspotenziale und konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Ergebnisse haben unter anderem gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen folgender potenzieller Risikogruppen im Fokus stehen: Leiharbeiter, Dienstleister an Standorten sowie Angestellte in der Lieferkette. Wir

verschaffen uns daher derzeit einen konzernweiten Überblick über potenzielle Risiken für diese Gruppen und setzen eine vertiefte Risikoanalyse mit dem Fokus Ethical Recruitment in 2021 fort (siehe Textkasten).

Seit 2019 fließt unsere standortbezogene menschenrechtliche Risikoanalyse als Kriterium in die Auswahl der internen Revision zur Durchführung von Audits ein. Vor Ort werden innerhalb dieser Regelaudits ausgewählte Menschenrechte geprüft und bei Beanstandungen Maßnahmen zur Abhilfe festgelegt.

In der Lieferkette identifizieren wir potenzielle Menschenrechtsrisiken durch Nachhaltigkeitsbewertungen und Audits (siehe Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette, Seite 40). Auf Basis der Nachhaltigkeitsassessments nehmen wir eine Risikoeinstufung der Lieferanten vor. Mithilfe der Pre-Audit-Checkliste werden wir künftig Menschenrechts-Risikoprofile der direkten Lieferanten bei Regelaudits identifizieren und bewerten.

Beschwerdemanagement

Knorr-Bremse Mitarbeiter und externe Stakeholder können Verstöße gegen Gesetze oder unsere Selbstverpflichtungen über das Hinweisgebersystem anonym oder personalisiert melden. Hierüber können sie auch Hinweise auf vermutete Menschenrechtsverletzungen adressieren. Alle eingehenden Beschwerden werden geprüft und an relevante Stellen zur eingehenden Untersuchung weitergeleitet. In jedem begründeten Fall werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um Abhilfe zu schaffen. Die CR-Abteilung wird bei Verdachtsfällen bezüglich Menschenrechtsverletzungen informiert. Ziel ist es hierbei, Hinweise systematisch auszuwerten und Maßnahmen abzuleiten. Ebenso können Mitarbeiter im neu eingeführten Meldesystem Incident Notification and Alarm Services (INAS) Beschwerden mitteilen (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 24).

Bewusstseinsförderung und Schulungen

Zum fachlichen Kapazitätsaufbau fördern wir kontinuierlich die interne Bewusstseinsbildung zur menschenrechtlichen Sorgfalt. So können wir steigenden rechtlichen Anforderungen und wachsendem Interesse der Stakeholder gerecht werden. Hierfür gehen wir in den stetigen Dialog mit den Fachabteilungen. Im Top-Management informiert der Head of Corporate Responsibility die Unternehmensleitung regelmäßig über realisierte und geplante unternehmensweite Aktivitäten zum Thema menschenrechtliche Sorgfaltspflicht. Ebenso informiert er den Aufsichtsrat über aktuelle Entwicklungen zum Schutz der Menschenrechte und die entsprechenden Maßnahmen von Knorr-Bremse.

Knorr-Bremse Mitarbeiter sind durch den Verhaltenskodex über die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte informiert. Verpflichtende Schulungen zum Verhaltenskodex und Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen werden durch die Compliance-Management-Systeme unterstützt. Der Verhaltenskodex ist ab Januar 2021 ein Bestandteil des Arbeitsvertrags der deutschen Knorr-Bremse Gesellschaften und somit Teil des Onboarding-Prozesses neuer Mitarbeiter. Ein entsprechender Roll-out auf die internationalen Standorte ist Mitte des Jahres 2021 geplant. Über verschiedene Wege treten wir in den Dialog mit unseren Lieferanten und bieten Schulungen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen an. Im Jahr 2020 haben wir begonnen, eine praktische Handlungsanleitung für Lieferanten zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen zu erstellen.

2021 ist hierzu ein Seminar für Risikolieferanten geplant (siehe Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette, Seite 40). Darüber hinaus nehmen wir am Branchendialog Automobilindustrie zum NAP des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der deutschen Bundesregierung teil. Gemeinsam mit anderen Unternehmen, der Politik und Zivilgesellschaft sowie NGOs wollen wir gemeinsam Lösungen entwickeln, um steigenden Anforderungen an die Menschenrechte gerecht werden zu können.

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 andere Arbeitsausbeutung ausgesetzt sind. Um diese Risiken bei Knorr-Bremse besser zu verstehen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, führen wir eine vertiefte Risikoanalyse durch. Im Jahr 2020 konnte diese aufgrund der Pandemieumstände und damit verbundener geringerer zeitlicher Ressourcen nicht wie geplant durchgeführt werden. 2021 wollen wir anhand eines umfassenden Fragebogens auf Standortebene (Ethical Recruitment Questionnaire) folgende Aspekte untersuchen:

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



Produkte und Partner

33 Produkt- und Systemsicherheit

36 Ökologisches Produktdesign

40 Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette

» Knorr-Bremse treibt die Entwicklung von Technologien für nachhaltigen, verfügbaren und attraktiven Schienenverkehr entschlossen voran. «

— **Dr. Jürgen Wilder**

Vorstand Division Systeme für Schienenfahrzeuge
Knorr-Bremse AG

» Wir sehen in der E-Mobilität für Nutzfahrzeuge einen ungebrochenen Trend, an dem wir partizipieren wollen. «

— **Dr. Peter Laier**

Vorstand Division Systeme für Nutzfahrzeuge
Knorr-Bremse AG

Qualitätsmanagement

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

EcoDesign-Standards

180 Hauptansprechpartner für EcoDesign der Division RVS nahmen 2020 an virtuellen Schulungen teil. Ziel ist ein gemeinsames Verständnis von EcoDesign-Standards zur Bewertung von Produktentwicklungen.

Conflict Minerals Policy

2020 ausgerollt, regelt sie den Umgang mit Konfliktmaterialien und leitet damit den Knorr-Bremse Einkauf und die Knorr-Bremse Lieferanten

67%

des Einkaufsvolumens direkter Lieferanten wurden nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.



Industrie, Innovation und Infrastruktur

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

Produkte und Partner

Knorr-Bremse leistet mit seinen Produkten und Systemen einen maßgeblichen Beitrag zu einem sicheren, effizienten und vernetzten Schienen- und Nutzfahrzeugverkehr – heute und in Zukunft. Dabei möchten wir Mehrwert für unsere Kunden, Partner und die Gesellschaft schaffen. Das Ziel einer nachhaltigen Mobilität haben wir deshalb fest im Blick. Wir setzen 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, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Mobilität prägen die Gesellschaft auf Jahre hinaus und damit das Produkt- und Leistungsangebot von Knorr-Bremse. Als Technologieführer bei Brems- und weiteren Systemen für Schienen- und Nutzfahrzeuge hat 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 berücksichtigt dabei Aspekte des ökologischen

Produktdesigns im Entstehungsprozess unserer Produkte und Systeme. Unsere Lieferanten beziehen wir aktiv in den stetigen Weiterentwicklungsprozess unserer Produkte mit ein.

Beispielhaft für unsere hohe Innovationskraft stehen derzeit beinahe 11.000 gewährte oder beantragte Patente. Unsere Aufwendungen für Forschung und Entwicklung liegen 2020 auf dem Vorjahresniveau. Damit stieg die Quote des F&E-Aufwands zum Konzern-Umsatz auf 6,4% im Jahr 2020 (2019: 5,7%). Zum Abschluss des Geschäftsjahres beschäftigte das Unternehmen 3.793 Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung. [Grafik → 4.01](#)

4.01 Kosten für Forschung und Entwicklung

in Mio. €



Produkt- und Systemsicherheit

Mit qualitativ zuverlässigen Produkten, Systemen und Dienstleistungen wollen wir zur Steigerung der Verkehrssicherheit beitragen. Unsere Lösungen unterliegen hohen Sicherheitsanforderungen, zu deren Erfüllung u.a. unsere Zero Defect Philosophy beiträgt. Risiken, die sich durch die Sicherheitsrelevanz der Anwendungen ergeben, müssen wir besonders sorgfältig kontrollieren. Hierfür hat Knorr-Bremse umfassende Qualitätsplanungs-, Qualitätssicherungs- sowie Testverfahren im routinemäßigen Einsatz. Ebenso setzen wir in allen Bereichen und Prozessen hohe Qualitätsstandards. 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 die Anforderungen unserer Kunden.

Beide Unternehmensdivisionen – Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) und Systeme für Nutzfahrzeuge (Division CVS) – arbeiten intensiv und kontinuierlich daran, das hohe Sicherheits- und Qualitätsniveau weiterzuentwickeln. Das gilt für Geschäftsprozesse, die sich an internationalen Standards orientieren, ebenso wie für das Produktportfolio: Ausgehend von unserem jahrzehntelang erworbenen Wissen, treiben wir Produktinnovationen und Weiterentwicklungen konsequent voran.

- **Produkte RVS und CVS:** Kollisionsvermeidungssysteme helfen im Schienen- wie Straßenverkehr als Notbremsassistentz – bei Lkw zudem als Abbiegeassistentz –, 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 in einem komplexen Umfeld mit dichtem Straßenverkehr innerstädtisch von entsprechenden Assistenzsystemen profitieren können. Aus diesem Grund entwickelt Knorr-Bremse Kollisionsvermeidungssysteme mit Sensoren zur Umfeld- und Zustandserkennung, die auf Schiene und Straße vergleichbar einsetzbar sind.
- **Produkte RVS:** Wirbelstrombremsen ermöglichen ein geräuschloses und verschleißfreies Bremsen von Hochgeschwindigkeitszügen. Für die Erstausrüstung von Güterwagen bietet Knorr-Bremse die neue Generation organischer Bremssohlen („Flüsterbremsen“) an. In beiden Anwendungen reduzieren die Bremssysteme den Materialabrieb sowie die Emission von Lärm.
- **Produkte RVS:** Auf einen sicheren und womöglich einmal autonomen Fahrbetrieb zahlt die Technologie zur Hinderniserkennung des Start-ups Rail Vision ein, an dem Knorr-Bremse beteiligt ist. Auch sie unterstützt bei der Kollisionsvermeidung.

- **Entwicklung RVS:** Projekt Reproducible Braking Distance. Mit dem Ziel einer gesteigerten Zugfrequenz und damit erhöhter Transportkapazität integriert ein Ingenieurteam drei Technologien: die neuartige Verzögerungsregelung (Deceleration Control, DCC), den adaptiven Gleitschutz MGS3 sowie ein entlang des gesamten Zuges ausgelegtes Sandungssystem.
- **Antriebssysteme RVS:** Im Bereich nachhaltige Antriebssysteme geht Knorr-Bremse neue Wege und baut Dieseltriebzüge mit Traktionsbatterien in energieeffiziente Hybridzüge um.

eCUBATOR – Wegweiser in die E-Mobilität

Der Trend zur E-Mobilität hält unvermittelt an und wird im Bereich Nutzfahrzeuge weiter Fahrt aufnehmen. Dafür sorgt nicht zuletzt die Politik mit strengen CO₂-Reduktionszielen für die Jahre 2025 und 2030. Das bedeutet zugleich: Eine neue Generation von emissionsfreien Fahrzeugen ist gefordert. Deshalb hat Knorr-Bremse sein Know-how im Feld der E-Mobilität in der neuen, unternehmenseigenen Entwicklungseinheit eCUBATOR gebündelt. Bis zu 60 interne und externe Experten arbeiten an externen Standorten in München und Budapest daran, mit unkonventionellen Arbeitsansätzen innovative, intelligente Lösungen für elektrisch angetriebene Nutzfahrzeuge zu identifizieren und in enger Zusammenarbeit mit Kunden, Technologiepartnern und Start-ups zu entwickeln. Mit Blick auf die E-Fahrzeuge der zweiten Generation, die ab circa 2025 auf den Markt kommen werden, beschäftigt sich Knorr-Bremse unter anderem mit zukünftigen Energiemanagementsystemen, elektromechanischen Aktuatoren sowie erweiterten Funktionen zur Fahrzeugstabilisierung und zum Antrieb. Hierzu arbeiten die Experten im eCUBATOR frei und kreativ nach der SCRUM-Methode (siehe Kapitel Mitarbeiter und Führung, Seite 46). Mit den Arbeitsmethoden kann Knorr-Bremse konsequent und kundennah agieren und deutlich schneller auf Änderungen im Marktumfeld reagieren. Über die eigenen Entwicklungs- und Wachstumsmöglichkeiten hinaus ist es Knorr-Bremse wichtig, seine Kunden bei der E-Mobilisierung ihrer Nutzfahrzeuge zu unterstützen.

Start-up Rail Vision: Objekterkennung für höhere Sicherheit auf der Schiene

Gemeinsam mit dem israelischen Start-up Rail Vision arbeitet Knorr-Bremse an Objekterkennungssystemen für den autonomen Zugbetrieb. 2020 hat Knorr-Bremse seine Anteile an Rail Vision, einem Spezialisten für Sensortechnologie und Objekterkennung auf Basis künstlicher Intelligenz, auf 36,8% aufgestockt. Die Beteiligung ist ein weiterer Schritt von Knorr-Bremse in Richtung Systemlösungen für das automatisierte Fahren auf der Schiene. Die Technologie von Rail Vision arbeitet mit elektrooptischen Sensoren, womit die Hinderniserkennung bis zu zwei Kilometer weit nach vorne blicken kann. Für einen sicheren und womöglich einmal autonomen Fahrbetrieb wird dies mit künstlicher Intelligenz und Deep-Learning-Technologien kombiniert. Die vielseitigen Einsatzbereiche der Technologie zeigen sich in einem aktuellen Projekt, welches sich 2021 in der Functional-Prototype-Phase befindet. Für den Schweizer Bahnbetreiber SBB Cargo rüsten Knorr-Bremse und Rail Vision Rangierlokomotiven mit diesem System aus, um Hindernisse auf und entlang der Schienen zu erkennen und zu klassifizieren sowie Warnmeldungen in Echtzeit an Fahrzeugführer und ortsferne Bediener zu senden. Das System erkennt zudem Weichen und überwacht Signale und Wegstrecken bis zu einer Entfernung von 200 Metern. Ist ein Objekt als potenzielles Hindernis erkannt, klassifiziert und eine Warnung erforderlich, erhält der Fahrzeugführer und optional auch die Leitstelle ein visuelles und akustisches Signal. Dank Hinderniserkennung und per Schnittstelle zu einer Fernsteuerung können die Prototypensysteme die Steuerung von Rangiervorgängen durch einen einzelnen Bediener ermöglichen, wofür derzeit in der Regel zwei Personen erforderlich sind. Generell ist der Einsatz der Objekterkennung überall dort sinnvoll, wo es ein potenziell gesteigertes Gefahrenrisiko gibt. Neben dem klassischen Personen- und Güterzugverkehr gilt das auch für Metro-, S-Bahn- oder Straßenbahn-Anwendungen. Hier will Knorr-Bremse für noch mehr Sicherheit sorgen, indem die Technologie den Fahrer in schwierigen Situationen unterstützt, z. B. bei schlechten Sichtverhältnissen.

- **Produkte CVS:** Für elektrisch angetriebene Nutzfahrzeuge der ersten Generation bietet Knorr-Bremse z. B. Schraubenkompensoren, die insbesondere in E-Bussen und auch in Lkw verbaut werden.
- **Produkte CVS:** Die neue Bremssystemsteuerung GSBC (Global Scalable Brake Control) bietet eine zukunftssichere Grundlage für die kommenden Fahrassistenzfunktionen und das hochautomatisierte Fahren.
- **Antriebssysteme CVS:** Dieselhilfsantriebe von O-Bussen können zu emissionsfreien, batteriebetriebenen IMC-Hilfsantrieben umgerüstet werden.

Grundsätze und Richtlinien

In der Knorr-Bremse Vision und dem Verhaltenskodex bekenen wir uns zur Produktsicherheit und Qualität. Dieser Eigenanspruch spiegelt sich – gemeinsam mit den Maximen Zuverlässigkeit und technologische Exzellenz – auch in unseren Unternehmenswerten wider. 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.

Unsere Grundsätze haben wir in Managementsysteme integriert, um externe Vorgaben zu 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 bei Knorr-Bremse führend zur Lenkung und Beschreibung der Prozesse des Produkt- und System-sicherheitsmanagements. 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 umfasst in den jeweiligen Geschäftsbereichen die 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.

Mittels eines monatlichen Reportings der weltweiten Standorte an die divisional zuständige Qualitätsorganisation überwacht Knorr-Bremse die Einhaltung aller relevanten Qualitätskennzahlen. Regelmäßige regionale, globale und produktspezifische Qualitätsreviews 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 2020 verfügten weltweit 96 Knorr-Bremse Standorte (2019: 90¹⁾) über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO TS 22163 oder IATF 16949), keinem Knorr-Bremse Standort ist bisher ein Zertifikat entzogen worden. Zur Qualitätssicherung im Lieferantenmanagement überprüfen und auditieren beide Divisionen ihre Lieferantenbasis.

Elektro- statt Dieselantrieb: Busse mit IMC®-Technologie für Solingen

„Dieser Auftrag könnte durchaus eine Signalwirkung im Markt haben. Denn 12-Meter-Diesel-Busse, die Strecken unter Oberleitungen befahren, können jetzt mit dem IMC®-Konzept elektrifiziert werden.“
Alexander Ketterl, Geschäftsführer der Kiepe Electric GmbH, Düsseldorf

Die deutsche O-Bus-Hauptstadt Solingen ist ein Pionier im umweltfreundlichen ÖPNV und möchte ihre Busflotte elektrifizieren: Batterie-Oberleitungsbusse mit In Motion Charging (IMC®)-Technologie von Kiepe Electric sind dafür prädestiniert. Ab 2021 sollen 16 emissionsfreie Solaris Trollino 12-Meter-O-Busse mit IMC®-Technologie an die Verkehrsbetriebe Solingen gehen. Sie werden Dieselbusse ersetzen und weitreichende oberleitungsfreie Streckenabschnitte batteriebetriebenen befahren. In Solingen sind bereits seit 2018 vier E-Gelenkbusse mit IMC500-Ausrüstung im Einsatz. Sie werden dort als Batterie-Oberleitungs-Bus (BOB) bezeichnet und verkehren derzeit auf oberleitungsfreien Streckenabschnitten von 12 Kilometern, was 75 % der gesamten Strecke ausmacht. Beim IMC®-Konzept lädt das Fahrzeug während der Fahrt unter einer Oberleitung seine Batterien auf. Solange sich der Bus unter der Oberleitung befindet, nutzt er deren Energie zur Beschleunigung und zum Laden der Batterie. Die beim Bremsvorgang freigesetzte Energie kann durch Rückgewinnung ebenfalls zum Laden der Batterie verwendet werden. Im Batteriemodus ist der Bus unabhängig von Oberleitungen unterwegs und damit in der Streckenführung flexibel.

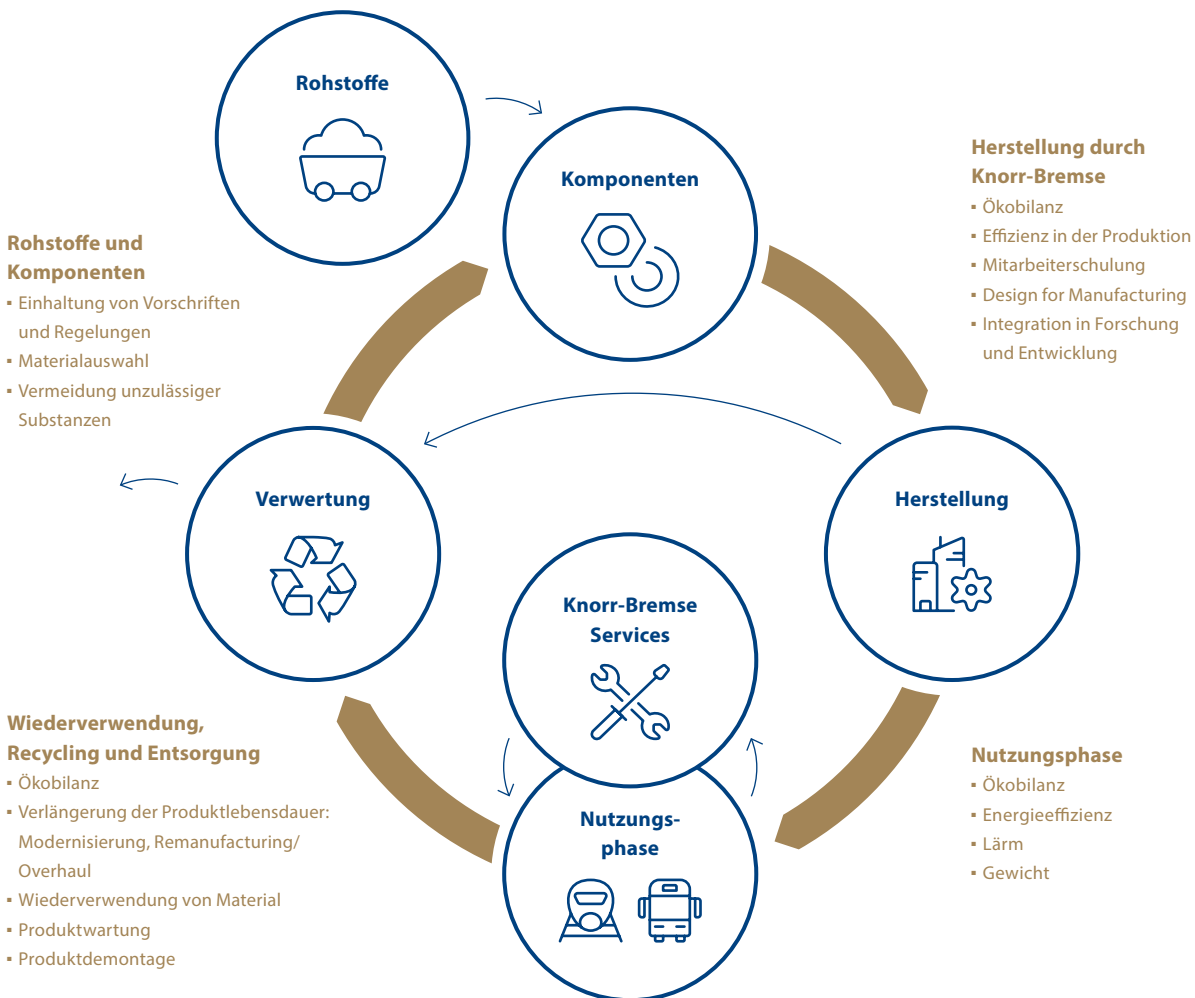
¹⁾ Vorjahreswert angepasst, da einige Tochterunternehmen nach Fertigstellung des Berichts eigene Einzelzertifikate erhalten haben.

Die Division RVS setzt zunächst auf eine Lieferantenselbstauskunft. Hierbei werden unter anderem Qualitätszertifikate abgefragt. Hierzu zählt die ISO/TS 22163 Zertifizierung, die Knorr-Bremse zur Erlangung des Status „Preferred Supplier“ besonders anerkennt. 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 Eco-Design, 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 zukunftsfähigen Lösungen für einen mittel- und langfristigen Wettbewerbsvorteil sorgen. Prämisse ist eine stets gewährleistete Produktsicherheit. [Grafik → 4.02](#)

4.02 EcoDesign in der Wertschöpfungskette



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. Damit leisten wir einen Beitrag zum SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur). Der Produktentwicklungsprozess berücksichtigt verstärkt EcoDesign-Kriterien. Darüber hinaus ist er von regulatorischen Vorgaben, Normen und kundenseitigen Erwartungen geprägt. Langlebigkeit, Gewichtsreduktion, Ressourcenschonung, Energieeffizienzsteigerung sowie die Vermeidung von Schadstoffen und Abfällen: Diese Nachhaltigkeitsaspekte sind in der Knorr-Bremse Produktentwicklung zu berücksichtigen. Ein zusätzlicher Treiber für die nachhaltige Produktgestaltung ist unser erfolgreiches Rail-Services- und TruckServices-Geschäft. Hier verlängern wir u. a. die Lebensdauer der Produkte durch Aufbereitung. In der Knorr-Bremse Division CVS forcieren wir diese Entwicklung mit der Product Design Remanufacturing Guideline. Die Designvorschrift schreibt Anforderungen an den Materialeinsatz oder eine leichte Produktdemontage vor, damit später eine industrielle Aufarbeitung des Produktes möglich ist.

Strukturen und Prozesse

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 setzen bei Entwicklern und Ingenieuren fachliche Impulse, um das Bewusstsein zur Reduktion von Umweltauswirkungen zu schärfen. In

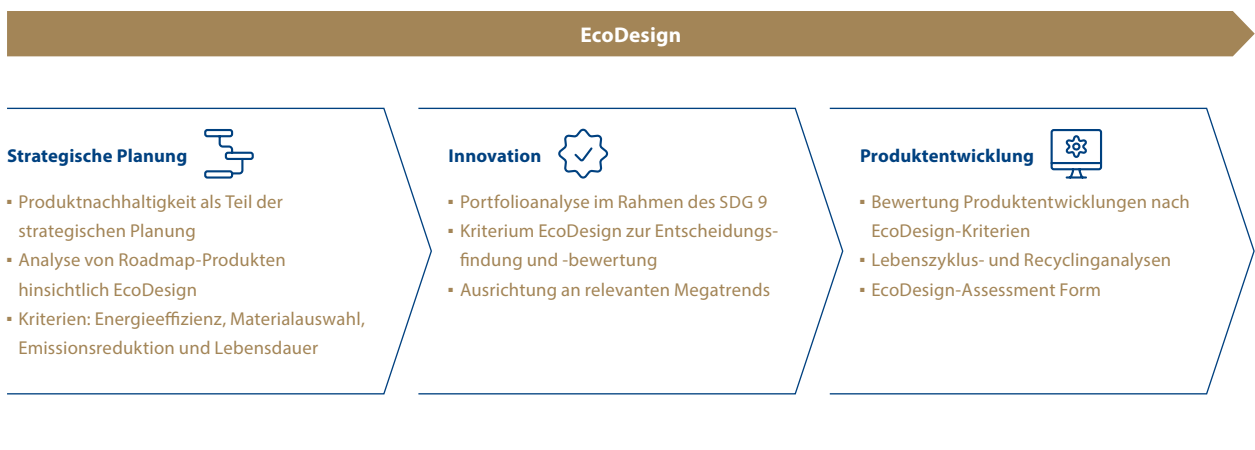
einer divisionsübergreifenden Arbeitsgruppe zum Thema EcoDesign tauschen sich Spezialisten der Divisionen RVS und CVS monatlich mit je mindestens einem Vertreter aus den Bereichen Corporate Responsibility sowie bedarfsweise Remanufacturing aus. Gemeinsam erarbeiten sie Standards in der Produktentwicklung 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 stimmen sich die Innovationsleiter beider Divisionen und die CR-Abteilung regelmäßig ab, 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.

Als eine wesentliche Voraussetzung zur erfolgreichen Implementierung von EcoDesign in unsere Prozesse sehen wir darüber hinaus die Schulung der Ingenieure und Entwickler an. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis von EcoDesign-Standards zur Bewertung von Produktentwicklungen zu schaffen. Mitte 2020 fanden vier virtuelle Schulungen zu EcoDesign statt, rund 180 Hauptansprechpartner für EcoDesign der Division RVS nahmen teil. Themen waren Prozesse und Methoden des EcoDesign-Ansatzes bei Knorr-Bremse sowie die rechtlichen Anforderungen der REACH-Verordnung.

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 → 4.03](#)

4.03 Integration von EcoDesign in Entwicklungsprozesse



SDG 9-Initiative:

Pilotprojekte zu Recycling gestartet

In insgesamt acht weltweiten Knorr-Bremse Centers of Competence (CoC) der beiden Divisionen RVS und CVS sollen durch konkrete Projekte für den Konzern skalierbare Recycling-Möglichkeiten identifiziert werden. Die Pilotprojekte, zwei wurden im Berichtsjahr bereits abgeschlossen, decken verschiedenste Aspekte ab: von Verpackungsmaterialien über den Recycling-Anteil des zugelieferten Materials bis hin zu Rücknahmekonzepten am Lebenszyklusende der Komponenten. Ziel ist immer die Identifizierung von Maßnahmen, mit denen Knorr-Bremse zu den Zielen einer Kreislaufwirtschaft beitragen kann. Beispielsweise ergab sich aus der Analyse eine umweltfreundliche Alternative zur Styroporverpackung der Komponenten. Das neue Design wird künftig aus 100 % biologisch abbaubarem Zellstoff bestehen und benötigt durch die bessere Stapelbarkeit nur noch rund 50 % der ursprünglichen Transportkapazität.

SDG 9-Initiative:

Neue Innovationsformate nutzen

Im Rahmen der SDG 9-Initiative wurde ebenso der Zugang zu Start-ups genutzt. Knorr-Bremse ist bereits seit 2018 Partner des Accelerator-Programms Techfounders aus München. Dort wurde 2020 das Technologie-Suchfeld „Energy-efficient and low-emission transportation“ (Energieeffizienter und emissionsarmer Transport) aufgenommen, für das Knorr-Bremse eine Ausschreibung startete. Am Ende eines mehrstufigen Auswahlprozesses entschied sich Knorr-Bremse für das Start-up weavair. Dieses entwickelt innovative Technologie für HVAC-Systeme mit dem Ergebnis einer gesteigerten Energieeffizienz und – daraus resultierend – einer besseren Luftqualität. Diese Lösung wird im Rahmen eines Proof-of-Concept-Projektes bei der Tochterfirma Merak erprobt.

Strategische Planung: Die Geschäftsbereiche legen in der Strategischen Planung (STRAP) ihre Ziele auf Produkt- und Systemebene für die nächsten fünf Jahre fest. Produktnachhaltigkeit ist neben vielen weiteren Aspekten ein fester Bestandteil dieses Prozesses. Demnach fließen EcoDesign-Kriterien wie Energieeffizienz, Materialauswahl, Emissionsreduktion und Lebensdauer in die Betrachtung mit ein.

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

Im Rahmen unserer Initiative zum SDG 9 fand eine Portfolioanalyse statt, die Innovationsideen hinsichtlich EcoDesign-Aspekten untersucht hat. Hieraus gingen 2020 zum einen verschiedene Pilotprojekte mit dem Schwerpunkt Recycling hervor, die in acht weltweiten Knorr-Bremse Centers of Competence gestartet wurden. Zum anderen wurde im Innovationsmanagement die Zusammenarbeit mit Start-ups forciert, was bei einer innovativen Klimatechnologie bis zu einem Proof-of-Concept-Projekt bei Merak führte.

In der Division RVS erstmals eingeführt wurde darüber hinaus die Priorisierung neuer Knorr-Bremse Innovationsprojekte anhand von EcoDesign-Kriterien. EcoDesign ist jetzt eines von fünf unterschiedlichen Bewertungskriterien und soll zu einem verpflichtenden Bestandteil im Planungsprozess werden. 2020 wurden erstmals ca. 150 Projekte hinsichtlich EcoDesign-Kriterien bewertet. Entsprechend des Rankings der Priorisierung erhalten die Projekte ein Entwicklungsbudget, um sie zur Marktreife zu bringen. Mit dieser prozessualen Implementierung des EcoDesign möchten wir im Sinne unserer Kunden ein zukunftsfähiges Produktportfolio sicherstellen.

Produktentwicklung: Mit einer Bewertung der Produktentwicklungen nach EcoDesign-Kriterien sollen die Umweltauswirkungen neu gestalteter Produkte minimiert werden. Dazu nutzen wir Tools, wie die Ergebnisse aus Lebenszyklus- und Recyclinganalysen sowie künftig die in Entwicklung befindliche EcoDesign-Assessment Form.

Knorr-Bremse setzt Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments) ein, die eine Berechnung z.B. produktbezogener CO₂-Emissionen beinhalten. Hier wird der Material- und Energieaufwand von Produkten im Betrieb erfasst. Zudem werden entsprechende Aufwände dokumentiert, die beim 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. Im Jahr 2020 wurden auf Basis einer Recyclingfähigkeitsanalyse nach ISO 22628 und/oder ISO 21106 insgesamt 37 Projekte der Division RVS untersucht. Hier liegt das Resultat des Geschäftsfeldes Schienenfahrzeuge für Knorr-Bremse Produkte bei über 90% Recyclingfähigkeit.

Ein ergänzendes Tool ist die divisionsübergreifende Eco-Design-Assessment Form (Checkliste). Sie wurde 2020 u.a. im Entwicklungsprojekt eines HVAC-Systems eingesetzt und weiterentwickelt. Mit Hilfe dieser Checkliste können Produktideen anhand von Nachhaltigkeitskriterien wie Energieeffizienzsteigerung, Gefahrstoffe in Produkten, Emissionen in der Produktion und Nutzungsphase sowie Recyclingfähigkeit und Wartungsfreundlichkeit systematisch analysiert werden. Wir entwickeln für jedes Kapitel der Checkliste Standards, die als Hilfestellung zur Evaluierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte dienen.

Ressourceneinsparung durch industrielle Aufarbeitung

Wir wollen die Lebensdauer eines Produktes verlängern und dadurch die ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit beim Kunden und in unserem Unternehmen steigern. Knorr-Bremse Produkte werden bereits in Forschung und Entwicklung auf Remanufacturing und Überholungsfähigkeit, also die zukünftige Aufbereitung, ausgelegt. Ziel ist die spätere Wiederverwendung der Produkte mit identischer Funktion. Damit einhergehende reduzierte Materialeinsätze und eingesparte Energie beeinflussen die Gesamtköbilanz positiv. Remanufacturing in der Division CVS sowie Overhaul in der Division RVS sind heute wesentliche Geschäftszweige für Knorr-Bremse. In der Division RVS werden zahlreiche ausgelieferte Komponenten regelmäßig überholt und nach erfolgreicher Prüfung wieder in die jeweiligen Flotten bzw. Fahrzeuge eingebaut. Ziel ist hierbei, die Funktionalität dieser Komponenten bis zum Ende des entsprechenden Zuglebens zu nutzen. Beispielhaft seien hier die Kompressoren erwähnt, die nach definierten Zeitintervallen oder Betriebsstunden überholt werden. Darüber hinaus können Modernisierungen die Nutzung eines Zuges als Ganzes verlängern. Denn sollte eine Komponente aufgrund Obsoleszenz oder Performanceproblemen ausgetauscht oder eine zusätzliche Funktionalität eingebaut werden, so kann die Division RVS auch ein komplettes Upgrade bzw. Austausch im Rahmen eines Modernisierungsprojektes durchführen. Im Jahr 2020 arbeitete Knorr-Bremse über das Service Center in Berlin rund 66.500 Produkte unterschiedlichster Art auf. In China sind im Jahr 2020 Bremsausrüstungen für über 4.900 Wagen für Hochgeschwindigkeitszüge, 1.500 Lokomotiven und fast

4.04 Umsatz mit aufgearbeiteten Produkten relativ zum Gesamt-Serviceumsatz



1.900 Produkteinheiten für Metrozüge wiederaufgearbeitet worden. Darüber hinaus wurden rund 1.700 Einstiegssysteme und 2.100 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 2020 1.560 Tonnen CO₂, 542 Tonnen Material und 6.335 MWh Energie eingespart werden. [Grafik → 4.04](#)

Erprobungsprojekt für umweltfreundliches Kältemittel CO₂

Die Integration des neu eingeführten Eco-Design-Assessments in den Entwicklungsprozess zeigt sich im Projekt einer Klimaanlage mit dem umweltfreundlichen Kältemittel CO₂. Die Deutsche Bahn hat mit Merak, damals Kiepe Electric Wien, einen Vertrag zur Erprobung einer neuartigen Klimaanlage in Doppelstock-Reisezugwagen der DB Regio abgeschlossen. Das EcoDesign des Produktes setzt anstelle von konventionellem Kältemittel auf Fluorkohlenwasserstoffbasis (FKW) natürliches und deutlich umweltfreundlicheres CO₂ ein. Der Unterschied ist beachtlich: Das Global-Warming-Potenzial (GWP) der FKWs liegt um den Faktor ein- bis zweitausend über dem von CO₂ (GWP 1). Knorr-Bremse profitiert von der Kooperation in Form von in die Entwicklung zurückfließenden realen Felddaten. Diese können zur weiteren Technologieoptimierung und zum Nachweis der Serientauglichkeit genutzt werden. Unser Partner in diesem Pilotprojekt profitiert vom Nachweis der Zuverlässigkeit der neuen umweltfreundlichen Technologie im Praxiseinsatz.

Bendix feiert globalen „Reman-Day 2020“

Remanufacturing ist die industrielle Aufarbeitung von Altprodukten und damit die höchste Form des Recyclings und der Kreislaufwirtschaft. Zugleich ist Remanufacturing für Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge ein wichtiger Geschäftszweig. Ein Remanufacturing-Werk steht im tschechischen Liberec und in Elyria, USA, ist die Tochtergesellschaft Bendix Commercial Vehicle Systems in diesem Geschäft hochaktiv. Bendix ist der nordamerikanische Marktführer in der Entwicklung und Herstellung von aktiven Sicherheits-, Luftmanagement- und Bremslösungen für Nutzfahrzeuge. Wie das Remanufacturing mit seinem Nachhaltigkeitsanspruch die gesamte US-Branche prägt, zeigt der Reman-Day. Der ist eine Initiative des Remanufacturing Industries Council und fand 2020 am 9. April statt. Der Verband nutzt den Tag, um die Branche mit Informationsveranstaltungen, Programmen zur Mitarbeiterentwicklung (kuratierte Webinare) und Best-Practice-Austausch voranzubringen. So will man das Bewusstsein für die Vorteile der Wiederaufarbeitung in der ganzen Welt stärken. Die Dimension des Remanufacturing-Geschäfts ersieht sich an den Zahlen von Bendix für das Jahr 2019: Bendix produzierte 2,7 Millionen wiederaufgearbeitete Komponenten. So konnte Bendix mehr als 6.900 Tonnen Rohstoffe einsparen und entsprechend den CO₂-Fußabdruck um mehr als 24.000 Tonnen CO₂ reduzieren.

Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette

Knorr-Bremse strebt hohe Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette an. Davon profitieren wir als Konzern ebenso wie unsere Lieferanten, deren nachhaltige Entwicklung wir mit unserer Haltung stärken. Als global aufgestelltes Unternehmen arbeitet Knorr-Bremse mit einer Vielzahl von größtenteils lokalen Lieferanten zusammen. Sie sind fest in unserem Wertschöpfungsprozess verankert und tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

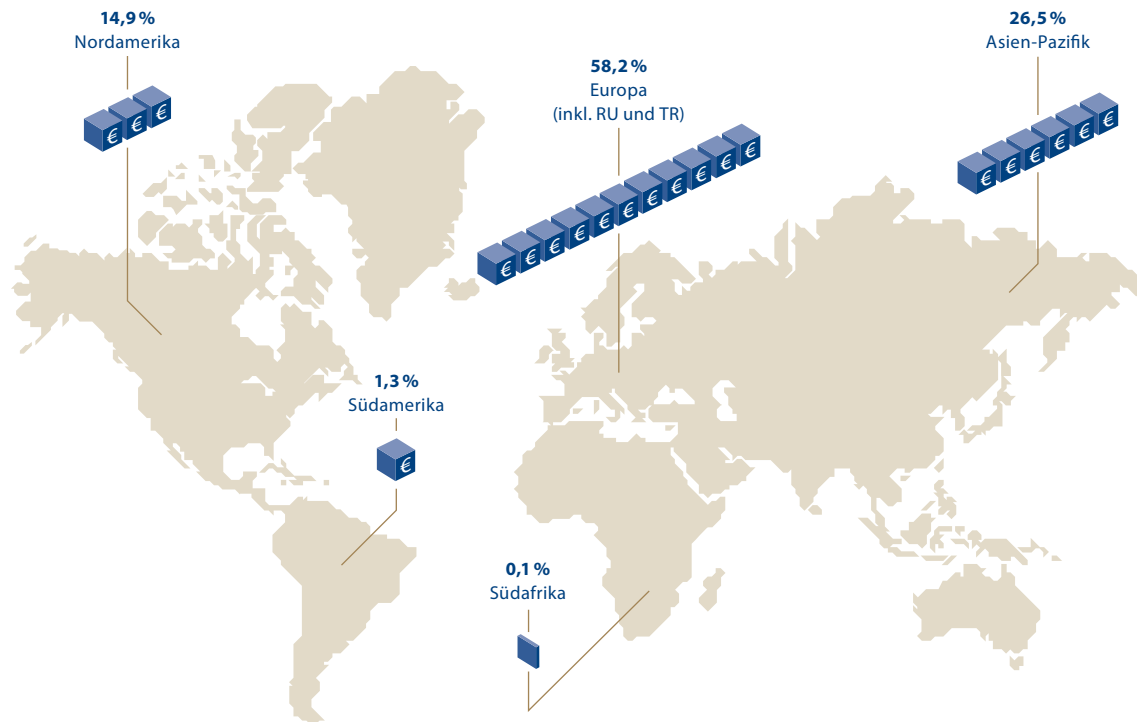
Aktuell beziehen wir jährlich Produkte und Dienstleistungen von über 29.000 Lieferanten. Hauptsächlich kaufen wir Komponenten in Form von Halberzeugnissen oder fertigen Bauteilen, die an unseren Standorten montiert werden. Die geordneten Stoffe sind vor allem Metalle, Reibungskomponenten, Elektronikbauteile und Kunststoffe. Der Anteil an von uns eingekauften Rohmaterialien ist gering. Die Lieferantenauswahl von Knorr-Bremse hat signifikante Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft in den Produktionsländern. Deshalb ist ein nachhaltigkeitsorientiertes Lieferantenmanagement, das die Einhaltung von Umweltstandards und Menschenrechten einfordert, für uns von zentraler Bedeutung. Denn wir sind zum einen von der Notwendigkeit dieser Kriterien überzeugt. Zum anderen würden lieferantenseitige Verstöße auch für Knorr-Bremse Reputations- und Kostenrisiken durch ausgefallene Lieferungen mit sich bringen. [Grafik → 4.05](#)

Grundsätze und Richtlinien

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

Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Knorr-Bremse ist konzernweit gültig und legt die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit uns 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. Ergänzend hat Knorr-Bremse im Berichtsjahr eine Grundsatzzerklärung zum Umgang mit Konfliktmaterialien erstellt (siehe Umgang mit Konfliktmaterialien, Seite 44).

4.05 Knorr-Bremse Lieferkette: Anteil des Einkaufsvolumens der Regionen



>29.000
Lieferanten

>70
Länder

>€ 3 Mrd
Einkaufsvolumen weltweit

Interne Richtlinien konkretisieren, inwieweit Nachhaltigkeitsaspekte in den Einkaufsentscheidungen zu berücksichtigen sind. So fordert die Beschaffungsrichtlinie für indirektes Material (Nichtproduktionsmaterial) die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Lieferantenauswahl. Zusätzlich existieren konkrete Richtlinien zum Einkauf einzelner Warengruppen, beispielsweise für erneuerbare Energien, Dienstreisen oder energieeffiziente Produkte, Ausrüstungen und Dienstleistungen.

Strukturen und Prozesse

Die Einkaufsorganisation bei Knorr-Bremse unterteilt sich in einen jeweils divisional gesteuerten direkten Einkauf und in den divisionsübergreifend global zuständigen indirekten Einkauf. Der direkte Einkauf bezieht Produktionsmaterialien (direkte Materialien). Darunter fallen alle fremdbezogenen Rohmaterialien, Artikel oder Komponenten. Der indirekte Einkauf sorgt für die Bereitstellung von Nichtproduktionsmaterialien (indirekte Materialien) und Dienstleistungen, die nicht integraler Bestandteil der Knorr-Bremse Produkte sind sondern die interne Organisation indirekt unterstützen.

Zur Einhaltung und Optimierung der Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette berät die verantwortliche divisionsübergreifende Funktion. Diese tauscht sich mehrmals jährlich zu strategischen Themen im Gremium „Nachhaltiger Einkauf“ gemeinsam mit den Einkaufsleitern für direktes und indirektes Material sowie mit der CR-Abteilung aus. Zur Implementierung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette setzen wir auf drei Säulen: Von der Festlegung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen über deren Bewertung und Überprüfung bis hin zur Qualifizierung von Lieferanten und Einkäufern. [Grafik → 4.06](#)

Anforderungen: Vorgaben durch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten. Das Ziel, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten schrittweise über unsere gesamte Lieferanten-Basis auszurollen, haben wir im Jahr 2020 weiterverfolgt.

Die bestehenden Knorr-Bremse Lieferanten von direktem Material (Produktionsmaterial) wurden direkt kontaktiert, um den Kodex anzuerkennen und den Erhalt zu bestätigen. Zudem ist der Verhaltenskodex in den Prozess Lieferantenanlage integriert und seine Anerkennung verpflichtend. Der Prozess wird schrittweise ausgerollt. Unsere Verträge verweisen ebenfalls auf den Kodex. Darüber hinaus haben wir ein wichtiges Ziel im Jahr 2020 erreicht: Der Knorr-Bremse Verhaltenskodex wurde für indirekte Lieferanten ausgerollt. Alle Bestellungen von Knorr-Bremse weltweit beinhalten einen Verweis auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten. Zugleich wurde der Kodex in die Lieferanten-Rahmenverträge integriert. Im indirekten Einkauf war der Verhaltenskodex 2020 in 37% des Einkaufsvolumens von Knorr-Bremse integriert.

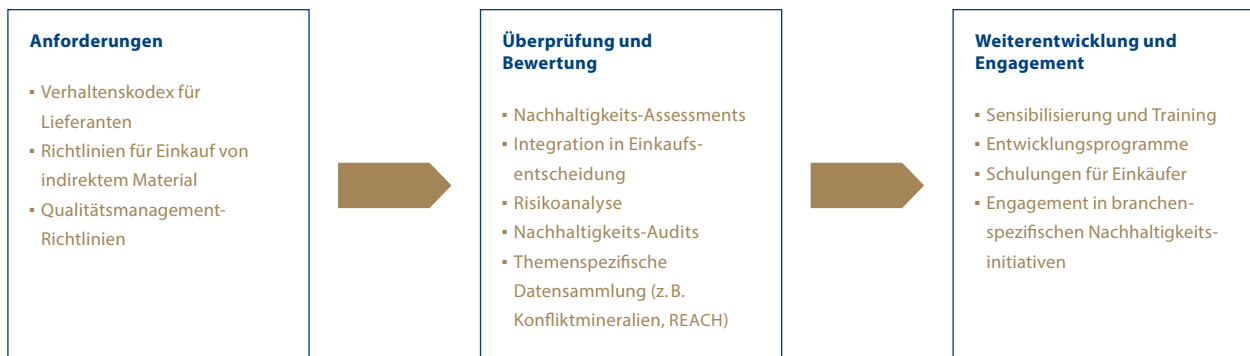
Überprüfung und Bewertung: Assessments und Audits als Instrumente der Lieferantenauswahl. Die Einhaltung unserer Anforderungen bewerten und überprüfen wir mit gezielten Instrumenten und lassen diese in unsere Einkaufsentscheidungen einfließen.

Nachhaltigkeits-Assessments, also die Befragung und Bewertung der Lieferanten zu ihrer Nachhaltigkeitsperformance, haben wir in beiden Divisionen fortgesetzt. Unterstützt von externen Dienstleistungsunternehmen sind unsere Geschäftspartner aufgefordert, Fragebogen zu ihrer sozialen und ökologischen Leistung auszufüllen. Die Selbstauskünfte und Nachweisdokumente der Lieferanten werden von den externen Partnern validiert und bewertet.

Aktuell sind 921 direkte Lieferanten überprüft worden. Damit liegt die Abdeckungsquote bei 67% des globalen Einkaufsvolumens (2019: 61%) – angesichts der globalen Aufstellung eines komplexen Produktspektrums und diversifizierter Lieferketten eine erfreuliche Verbesserung. Unseren jährlichen Zielwert von 60% haben wir damit erneut erreicht. Ergänzend haben wir im Berichtsjahr mit Assessments für indirekte Lieferanten begonnen.

Die 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. In der Division RVS werden bevorzugt Lieferanten ausgewählt, die den Lieferantenstatus „Preferred“ besitzen. Für diese Klassifizierung setzt

4.06 Nachhaltigkeit in der Lieferantenbeziehung



Knorr-Bremse eine gültige Nachhaltigkeitsbewertung des Lieferanten voraus. Zusätzlich sollten die Lieferanten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem vorlegen können. Derzeit werden 54% des Einkaufsvolumens des direkten Einkaufs mit Lieferanten, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen, abgedeckt.

Darüber hinaus nutzen wir die Erkenntnisse aus den Nachhaltigkeits-Assessments zur Risikobewertung der Lieferanten beider Divisionen via einer ABC-Analyse. Um die Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern, haben wir im Berichtsjahr ein Klassifizierungs- und Bewertungssystem entwickelt, das die Assessments in der Risikoeinstufung vergleichbar macht. Unter dem Level C finden sich Unternehmen mit potenziell höherem Nachhaltigkeitsrisiko. Den Anteil dieser Lieferanten möchten wir künftig senken. Dafür werden wir jene Lieferanten in einem ersten Schritt genauer analysieren und Maßnahmen wie Schulungen im Rahmen von Entwicklungsplänen aufsetzen.

Interne und externe Audits sehen wir als wirksame Methode an, um die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten zu überprüfen und zu bewerten. Daher integrieren wir Nachhaltigkeitsaspekte in bestehende Standardaudits und führen externe Nachhaltigkeits-Audits durch. Die Pre-Audit-Checkliste 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 Lieferanteneentwicklung, 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. 2020 konnte die Maßnahme aufgrund der Covid-19-Pandemie und ausfallender Standard-Lieferantenaudits nicht umgesetzt werden.

In eigenständigen externen Nachhaltigkeits-Audits bewerten unabhängige Experten die Einhaltung der geltenden sozialen und ökologischen Standards vor Ort. Zudem werden die Managementansätze der Lieferanten und ihre Umsetzung in folgenden Bereichen geprüft: Compliance, Umwelt, Arbeitssicherheit sowie Gesundheit, Menschen- und Arbeitsrechte und Lieferantenmanagement. Im Jahr 2020 konnte keines der geplanten 43 Audits bei Risikolieferanten durchgeführt werden (2019: 24 Audits in Asien, Amerika und Europa). Restriktionen, bedingt durch die Covid-19-Pandemie, verhinderten die Realisierung von On-Site-Audits. Die Audits sollen 2021 durchgeführt werden, wenn die Rahmenbedingungen dies zulassen.

Weiterentwicklung: Entwicklungspläne, 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. Darüber hinaus helfen uns die Überprüfungen, potenzielle Risikofelder zu identifizieren, denen wir künftig in unserem Lieferantenmanagement besondere Beachtung beimessen. Beispielweise haben wir aus unseren externen Nachhaltigkeitsaudits die Themen Abfallmanagement und Sicherstellung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht als potenzielle Risikofaktoren identifiziert und diese in unsere Pre-Audit-Checkliste aufgenommen.

An der Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung unserer Lieferanten arbeiten wir kontinuierlich. In Abstimmung mit einigen Dienstleistern zur Nachhaltigkeitsbewertung werden Webinare und weiterführende Hilfestellungen zu Nachhaltigkeitsthemen angeboten. So wurde 2020 für Lieferanten Schulungsunterlagen zum Thema Konfliktmineralien bereitgestellt. Zudem haben wir im Jahr 2020 begonnen, eine praktische Handlungsanleitung für Lieferanten zu erstellen, wie die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Unternehmen umgesetzt werden kann. 2021 ist hierzu ein Seminar für Risikolieferanten des Levels C geplant.

Darüber hinaus ist die Schulung von Knorr-Bremse Mitarbeitern eine wesentliche Voraussetzung für ein nachhaltiges Einkaufsmanagement. Nur mit einem fundierten Wissen können Lieferanten beurteilt, beraten und geprüft werden. Im Berichtsjahr wurden Webinare zu Nachhaltigkeit in der Beschaffung für Knorr-Bremse Einkäufer abgehalten. Seminarinhalte waren die Erwartungshaltung von Knorr-Bremse an Lieferanten, die Vermittlung von Hintergrundwissen zu Konfliktmaterialien sowie interaktive Fragerunden. Informationen zum Bereich Konfliktmaterialien wird Knorr-Bremse zudem ab 2021 im Onboarding-Training für Einkäufer vermitteln.

Zur 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. Darüber hinaus sind wir Gründungsmitglied der Initiative Railsponsible, die eine nachhaltige Beschaffung in der Eisenbahnindustrie zum Ziel hat.

Railsponsible: nachhaltiger Einkauf in der Lieferkette

„Knorr-Bremse leitet den Arbeitskreis ‚Nachhaltige Beschaffung‘. Die Railsponsible-Initiative hat sich mit diesem und den weiteren beiden Arbeitsteams ‚Klimaschutz‘ und ‚Gesellschaftliche Verantwortung‘ zum Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeitsverantwortung im Einkauf zu stärken. Das ist ein wichtiger und koordinierender Baustein auf dem Weg, die Bahnindustrie zum nachhaltigsten Transportsektor zu machen.“

Hartmut Sievers, Leiter Einkauf Direktes Material, Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge

Die Initiative Railsponsible wurde Anfang 2015 von einigen in Europa renommierten Unternehmen der Bahnindustrie ins Leben gerufen, darunter die Knorr-Bremse Division RVS. Das Ziel der Initiative, die 15 Mitglieder zählt, 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. In einem Positionspapier zum Klimawandel bekennt sich Railsponsible zum Pariser Klimaschutzabkommen.

Knorr-Bremse hat derzeit den Vorsitz in der Arbeitsgruppe „Nachhaltige Beschaffung“ (Responsible Procurement) inne. Im Mittelpunkt steht hier die Vermittlung von fundiertem Wissen an Mitglieder und Lieferanten hinsichtlich nachhaltigem Einkaufsverhalten, transparenten Geschäftsprozessen sowie der Weiterentwicklung von Lieferanten. Zu den Werkzeugen und Maßnahmen der Umsetzung zählen eine entsprechende Einkaufsrichtlinie, die Heranführung an Nachhaltigkeitsaudits sowie Lieferantenschulungen.

Umgang mit Konfliktmineralien

Im Jahr 2020 haben wir den Due-Diligence-Prozess für das Management und Reporting von potenziellen Konfliktmaterialien erweitert.

Als wichtigen Meilenstein haben wir die unternehmensweite Knorr-Bremse Conflict Minerals Policy aufgesetzt und ausgerollt. Sie schreibt als langfristiges Ziel fest, dass Knorr-Bremse in seinen Produkten nur konfliktfreie Materialien und Komponenten verwendet. Zunächst streben wir mit kurzfristigen Maßnahmen Transparenz im Beschaffungsprozess und in der Verwendung von Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten an, dazu zählen Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TGs). In einer jährlichen Abfrage fordern wir mittels des Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) der Responsible Minerals Initiative von direkten Zulieferern mit 3TG-Relevanz Informationen zur Herkunft der verwendeten Mineralien. Bis Ende des Jahres 2020 lagen für 73 % unserer direkten Lieferanten gemessen am Einkaufsvolumen Informationen über die Herkunft von Konfliktmineralien vor. Die Angaben wurden aus internen Warengruppen-Analysen, Lieferanten-Selbstauskünften oder durch den Einsatz des CMRTs generiert. Im Zuge unserer nächsten Abfrage wollen wir unsere Analyse erweitern.

Umweltfreundliche Logistik entlang der Wertschöpfungskette

Knorr-Bremse hat den Anspruch einer umweltfreundlichen Logistik entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Deshalb optimieren wir laufend das operative Transportmanagement mit Unterstützung externer Dienstleistungsunternehmen. Diese 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. Logistikpartner, die Fahrzeuge mit geringem Kraftstoffverbrauch nutzen, setzen wir genauso priorisiert ein wie jene mit einem effizientem Transportnetz bei möglichst geringen transportbedingten CO₂-Emissionen.

Unser Bestreben ist es, für alle Standorte der Divisionen RVS und CVS eine vollständige Transparenz unseres CO₂-Fußabdrucks in unserem globalen Transportnetzwerk zu erreichen und Emissionstreiber zu identifizieren. So können wir Innovationen fördern, die den Verbrauch fossiler Brennstoffe reduzieren. Deshalb erfolgt in der Division CVS eine CO₂-Berichterstattung zu Transportemissionen im Transportgewerbe gemäß EN 16258. Alle Transportdienstleister verpflichten sich zu einer regelmäßigen CO₂-Berichterstattung über ihre gesamten Sendungen.

Darüber hinaus überprüfen und analysieren wir die Transportströme in Zusammenarbeit mit unseren Logistikdienstleistern regelmäßig, um die Sendungen zu konsolidieren und den CO₂-Ausstoß zu reduzieren.

Beispielhafte Maßnahmen der Division RVS im Berichtsjahr:

- Bündelung mehrerer Sendungen zu einem Transport
- Bahn- statt Luftfrachttransporte für Intercompany-Sendungen von und nach China
- Reduzierung des CO₂-Ausstoßes durch die Restrukturierung des Supply-Chain-Netzwerks

Beispielhafte Maßnahmen der Division CVS im Berichtsjahr:

- Bündelung von Inbound-Transporten: Milkruns an die Werke Liberec, Tschechien, und Kecskemét, Ungarn
- Reduzierung von Überseetransporten: Basierend auf einem regelmäßigen Monitoring werden Füllgrade der Container optimiert
- Effizienter und emissionsparender Transport im Knorr-Bremse Netzwerk: Direktabholung durch Kunden ab Produktionswerk

In der Frachtlogistik konnten wir 2020 mit dem Sales, Inventory & Operations Planning (SIOP) die Fracht von Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge besser planen und somit beispielsweise die Anzahl der Sonderfrachten im Vergleich zum Vorjahr weiter reduzieren.

Die Division RVS hat im Berichtsjahr beschlossen, durch Transport verursachte CO₂-Emissionen zukünftig verstärkt als weiteres Entscheidungskriterium für Logistikoptimierungen heranzuziehen.

Auch in der internen Logistik legen wir hohe Nachhaltigkeitsmaßstäbe an und verbessern die Logistikprozesse zwischen unseren Standorten kontinuierlich. Während der Covid-19-Pandemie haben wir die aufeinander abgestimmte Nutzung von Bahn-, Straßen- und Schiffsverbindungen weiter optimiert, um Umweltauswirkungen im Produkttransport zu minimieren. 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. In der Division Rail haben wir im Jahr 2020 unseren Bahnfrachtverkehr zwischen Europa und China gesteigert. Während der Coronakrise haben wir zur Absicherung unserer Lieferketten Warenverkehre, die auf dieser Strecke normalerweise per Schiff abgewickelt werden, auf die Schiene verlagert. Luftfrachttransporte vermeiden wir, wo immer möglich.



Mitarbeiter und Führung

- 49 Beschäftigungsbedingungen
 - 51 Personalentwicklung
 - 53 Vielfalt- und Chancengleichheit
 - 56 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
-

» **Im Jahr 2020 stand beim Personalmanagement der Schutz vor dem Covid-19-Virus und damit die Mitarbeitergesundheit im Vordergrund. Hier haben sich die in den vergangenen Jahren aufgebauten IT-Strukturen mit der Ausrichtung auf mobiles Arbeiten und E-Learning ausgezahlt. So konnten wir die abteilungsinterne und -übergreifende Zusammenarbeit im Konzern erfolgreich gestalten. «**

— **Klaus Remmler**

Leitung Human Resources
Knorr-Bremse AG

Top-Arbeitgeber

2020 wurde die Knorr-Bremse AG zum siebten Mal in Folge als „Top Employer Ingenieure Deutschland“ ausgezeichnet.

Digitalstrategie

Bei den „Digital Days 2020“ von Knorr-Bremse im November tauschten sich 230 internationale Führungskräfte von Knorr-Bremse und externe Experten virtuell über die Bedeutung der Digitalisierung für die Unternehmensentwicklung aus.

Erhöhung Frauenanteil

Das vom Vorstand verabschiedete Quoten-Konzept richtet sich an die Neubesetzung von Stellen im Management Level 2–4 der deutschen Knorr-Bremse Gesellschaften sowie an Nachwuchsförderprogramme.

16 Tsd.

Kurse zu arbeitsrelevanten Themen bietet das virtuelle Selbstlerntool LinkedIn Learning den Mitarbeitern in Deutschland. Ab Anfang 2021 wird das Angebot konzernweit ausgerollt.



Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.



Menschenwürdige Arbeit

Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Mitarbeiter und Führung

Knorr-Bremse hat rund 29.500 Mitarbeiter weltweit. Jeder dieser Kollegen soll seine Arbeit motiviert und mit bestem Know-how ausfüllen. Nur so können wir langfristig ein erfolgreiches, zukunftsfähiges Unternehmen sein: mit sicheren Arbeitsplätzen, herausfordernden Aufgaben sowie Angeboten zur persönlichen und beruflichen Entfaltung. 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. Grundlage für den Erfolg aller Aktivitäten ist die von Vielfalt und Chancengleichheit, Wertschätzung und Transparenz geprägte Knorr-Bremse Unternehmenskultur.

Die Anzahl der Knorr-Bremse Mitarbeiter ist 2020 mit 29.714 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (2019: 28.905). Die internationale Ausrichtung des Konzerns zeigt sich darin, dass 83 % 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 hoch qualifizierte 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 alternativen Gesellschaft zu finden. [Grafik → 5.01](#)

Im Berichtsjahr hat Knorr-Bremse mit der Umsetzung der 2019 vorgestellten globalen Personalstrategie 2025 begonnen. Von globalen und regionalen HR-Verantwortlichen gemein-

sam ausgearbeitet, soll sie die Unternehmensstrategie von Knorr-Bremse unterstützen und stärken. Hilfreich wird dabei unsere angestrebte Positionierung als attraktiver Arbeitgeber mit einer wettbewerbsfähigen Belegschaft, zukunftsweisender Führungskompetenz und operativer Exzellenz sein. Auf Basis der Unternehmensvision wurden 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.

5.01 Anzahl der Mitarbeiter im Konzern zum 31.12.2020

2018	28.452
2019	28.905
2020	29.714

Beschäftigungsbedingungen

Wir wollen zufriedene Mitarbeiter, die ihre Beschäftigungsbedingungen für gut befinden und eine offene und fördernde Unternehmenskultur schätzen. 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 seinen Mitarbeitern in individuellen Lebenssituationen Unterstützung an, z.B. bei krankheitsbedingten Gründen, die besonderer organisatorischer Maßnahmen bedürfen. Die Fluktuationsquote¹⁾ der Knorr-Bremse Gruppe liegt im Jahr 2020 weltweit bei 14,0% (2019: 13,1%), wobei regionale Unterschiede zu verzeichnen sind. Begrenzt auf die Arbeitnehmerkündigungen beträgt die Quote 5,1% (2019: 6,8%).

Zwei beispielhafte Schwerpunktprojekte fördern langfristig gute Beschäftigungsbedingungen bei Knorr-Bremse und sind ein Beitrag zum SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Da ist zum einen die vertiefte Risikoanalyse mit dem Fokus „Ethical Recruitment“, die wir 2021 umsetzen werden. 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 26). Zum anderen haben wir eine Knorr-Bremse Lernkultur 4.0 etabliert. Diese unterstreicht die Bedeutung von virtuellem Lernen sowie von individueller, auf die Arbeitsaufgaben und die Persönlichkeit zugeschnittener Wissensvermittlung. Im Zuge der SDG 8-Initiative (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) haben wir das Pandemiejahr zum Anlass genommen und eine beschleunigte Einführung des Selbsterlerntools LinkedIn Learning veranlasst. Diese virtuelle Lernplattform mit mehr als 16.000 Kursen zu verschiedenen arbeitsrelevanten Themen ist seit dem 1. September 2020 für alle Mitarbeiter in Deutschland verfügbar. Dies wurde den betreffenden Standorten über das Intranet kommuniziert. Anfang 2021 soll LinkedIn Learning global über das gesamte Unternehmen ausgerollt werden.

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

Grundsätze und Richtlinien

Knorr-Bremse möchte allen Mitarbeitern in ihrem beruflichen Umfeld beste Möglichkeiten und Bedingungen zur Entfaltung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit bieten. 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 (siehe Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte, Seite 26). Unser Eigenanspruch ist im Knorr-Bremse Verhaltenskodex festgelegt. 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.

Die HR-Strategie 2025 hat das Ziel, 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 Hinweisgeber-systems können Verstöße gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex anonym gemeldet werden (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 24).

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 im März 2018. Die nächste, insgesamt siebte Mitarbeiterbefragung ist für das Jahr 2022 geplant. Dabei

Auszeichnung als Top-Arbeitgeber

„Als Technologieführer bietet Knorr-Bremse seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine moderne Infrastruktur und attraktive Rahmenbedingungen. Dazu zählen spannende Aufgaben in internationalen Teams, die Zukunftsfähigkeit des Arbeitsplatzes und eine sehr hohe Eigenverantwortung. Wir freuen uns, dass unsere Arbeitsbedingungen für Ingenieurinnen und Ingenieure erneut ausgezeichnet wurden und sehen dies als Ansporn, uns weiter zu verbessern.“

Klaus Remmler, HR-Leiter, Knorr-Bremse AG

2020 wurde die Knorr-Bremse AG zum siebten Mal in Folge als „Top Employer Ingenieure Deutschland“ 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.

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.

Über diese an den Standorten individuell umgesetzten Einzelmaßnahmen hinaus, hat der Vorstand konzernübergreifend die Themen Führung und Zusammenarbeit ausgewählt. In diesen Kategorien soll das Verbesserungspotenzial der globalen Mitarbeiter-Rückmeldungen genutzt werden. Das in diesem Zusammenhang geplante Kulturveränderungsprogramm wurde 2020 noch nicht gestartet.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Auf attraktive Beschäftigungsbedingungen und damit auf die Mitarbeiterzufriedenheit zahlt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Hierauf hat Knorr-Bremse in den letzten Jahren die Organisation verstärkt ausgerichtet, z. B. mit verbesserten IT-Strukturen für die effiziente Heimarbeit. Das hat sich im Pandemiejahr 2020 ausgezahlt: Das nun obligatorische mobile Arbeiten wurde flächendeckend ausgerollt. Dabei konnten Mitarbeiter mit familiären Betreuungsverpflichtungen ihre Arbeitszeiten in einem angemessenen Maße flexibel einteilen.

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)
- Mobiles Arbeiten
- 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

Der Standort München wurde für sein Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat von berufundfamilie ausgezeichnet, zuletzt 2019 bei einem dreimonatigen Auditierungsprozess. Jedes Audit von berufundfamilie endet mit einer verbindlichen Zielvereinbarung für die nachfolgende Zertifizierung nach 3 Jahren.

Vergütung, Zusatzleistungen und Mitbestimmung

Knorr-Bremse will ein fairer Arbeitgeber sein, der weltweit auf eine marktgerechte Entlohnung seiner Mitarbeiter achtet. 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, beschäftigen wir, alle Stellenprofile nach einer weltweit einheitlichen Systematik zu bewerten und mit Referenzwerten abzugleichen. Derzeit ist dies für 59% aller Mitarbeiter umgesetzt (2019: 58%). 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 Staff-Dialogue-Prozesses (siehe Personalentwicklung, Seite 51) zwischen Führungskraft und Mitarbeitern abgestimmt. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Zielvorgaben hängt von der Funktion des Mitarbeiters ab.

Standortabhängige, freiwillige Zusatzleistungen für die Mitarbeiter bietet der Arbeitgeber Knorr-Bremse mit verschiedensten Zuwendungen an. 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. 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 beruflicher und persönlicher Qualifizierung der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2020 hat der zuständige Bereich „People Development“ auf die besonderen Anforderungen und Bedingungen in Bezug auf die globale Covid-19-Pandemie reagiert. So wurden Präsenztrainings vielfach in virtuelle Formate umgewandelt.

Grundsätze und Leitlinien

Die globale Personalstrategie 2025 betont die Bedeutsamkeit der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. 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, Vorgehen, 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 offeriert den Mitarbeitern auf ihr Profil zugeschnittene Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen. Im Fokus steht 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.

Zu Beginn der Covid-19-Pandemie im März und April 2020 hat Knorr-Bremse im Bereich Training reagiert und via einer Schulungsplattform virtuelle Trainings zu Maßnahmen des mobilen Arbeitens für Mitarbeiter in Europa angeboten. Neben IT-Themen, wie zum Beispiel der Umgang mit Sharepoint, lag der Schwerpunkt besonders auf den Bereichen Zusammenarbeit und Führung. Die Bandbreite reichte hier von Leading Remote Teams bis hin zu Managing Critical Conversations. Darüber hinaus wird das Angebot des Selbstlern-tools LinkedIn Learning – mit tausenden Kursen 2020 bereits in Deutschland eingeführt – das Bildungsspektrum für Knorr-Bremse Mitarbeiter weltweit ab Anfang 2021 enorm erweitern (siehe Beschäftigungsbedingungen, Seite 49).

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).

Mit SCRUM die E-Mobilität weiterentwickeln

Im eCUBATOR identifizieren und entwickeln bis zu 60 Ingenieure die Wachstumsmöglichkeiten für Knorr-Bremse im Umfeld der E-Mobilität. Die SCRUM-Methode des agilen und selbstorganisierten Arbeitens wird intensiv gelebt. Der SCRUM-Master beobachtet, bewertet und unterstützt die Transformation der Prozesse in den Projekten kontinuierlich. Mittels der Erkenntnisse kann er die Teams coachen und ihre Zusammenarbeit stärken. Ein wichtiges Tool sind dabei die Daily Scrums. Hier berichten die Teammitglieder gegenseitig ihre Tätigkeiten der letzten 24 Stunden und Optimierungsmöglichkeiten werden umgehend evaluiert.

Die „Knorr-Bremse Digital Days 2020“

Konsequent auf dem Weg zur digitalen Firma: Wegen der Covid-19-Pandemie fanden die vierten „Knorr-Bremse Digital Days“ im Jahr 2020 erstmals komplett virtuell statt. An drei Tagen Ende November 2020 tauschten sich 230 internationale Führungskräfte und Experten von Knorr-Bremse sowie externe Gäste via Webcast über die Bedeutung der Digitalisierung für die Unternehmensentwicklung aus. Es ging um die Innovationen, Impulse, Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung auf den Gebieten smarte Produkte und Prozesse. Externe Keynote Speaker aus Wirtschaft und Forschung bereicherten die Veranstaltung mit ihren Sichtweisen zu Themen wie „Die digitale Transformation im Unternehmen“ und „Wandel vom Komponentenhersteller zum Mobilitätspartner“. Verschiedene Knorr-Bremse Bereiche und Tochterfirmen präsentierten Lösungen für smarte Produkte: Den nachrüstbaren Abbiege-Assistenten für Nutzfahrzeuge, der modernste Objekterkennungssoftware einsetzt, oder den Prototypentest für ein ferngesteuertes Rangiersystem für Güterzüge. Auf der Prozesseite wurden u. a. die Automatisierung von Einkaufsprozessen mit Hilfe von Software-Robotern und die Vernetzung von Maschinen am Standort Lisieux anhand konkreter Demos vorgestellt.

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“, die 2020 virtuell abgehalten wurden. 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 Management-Methode 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. Hierbei ist Knorr-Bremse der langfristige 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 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 31.12.2020 absolvierten 254 junge Menschen eine Ausbildung bei Knorr-Bremse (2019: 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 in Kecskemét 65 Studenten

im Diplomstudiengang Verkehrsingenieurwesen ausgebildet. Bis heute haben mehr als 27 % der dualen Studenten eine Beschäftigung bei Knorr-Bremse Fékrendszerék 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 Potenzial-einschätzung sowie individuelle schriftliche Zielvereinbarungen. Auf dieser Basis kann Knorr-Bremse mit dem Kollegen Schulungsangebote erarbeiten. 2020 wurden weltweit mit 82,1 % (2019: 76,2 %) unserer Belegschaft Mitarbeitergespräche geführt. Davon haben 89,7 % (2019: 94,7 %) den Staff Dialogue abgeschlossen. [Grafik → 5.02](#)

5.02 Abdeckungs- und Abschlussrate Staff Dialogue

in %	2018	2019	2020
Abdeckungsrate	71,1	76,2	82,1
Abschlussrate	94,1	94,7	89,7

Unsere offene Dialogkultur zeigt sich auch im Leadership Feedback, das von Führungskräften mit mindestens drei Mitarbeitern verpflichtend innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren 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. Eine Führungskraft bei Knorr-Bremse erreichte in der Bewertung durchschnittlich 4,9 von 6 Punkten. Dieses Ergebnis wurde auf Basis aller abgeschlossenen Feedbacks im Durchführungszeitraum ermittelt. Die Abschlussrate des Leadership Feedback betrug im Zeitraum 2019/2020 rund 92 % bezogen auf alle verpflichtenden Durchführungen.

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.

Innerhalb der Programme für Führungs- und Nachwuchskräfte fielen 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie alle Präsenztrainings aus. Deshalb hat die Personalentwicklung virtuelle Führungskräfte trainings konzipiert und in Deutschland sowie Europa zur freiwilligen Teilnahme angeboten. Das Themenspektrum orientierte sich zunächst an Pandemieauswirkungen, beispielsweise mit dem Seminar „Remote Führen“. Das Angebot wurde Schritt für Schritt ergänzt hin zu klassischen Führungsthemen wie High-Performing Teams oder Coaching. Diese Maßnahmen konnten die Lücke der fehlenden Präsenztrainings bedarfsorientiert schließen.

Um Führungs- und Nachwuchskräfte im eigenen Haus auszubilden und zu halten, bietet Knorr-Bremse eigene Entwicklungsprogramme an:

Globale Entwicklungsprogramme:

- 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.
- 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. Das Programm wurde im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie ausgesetzt.

Regionale Entwicklungsprogramme:

- Junior Management Potential Group (JMPG): Förderprogramm für Mitarbeiter, die sich durch ihre Leistung positiv für die (zukünftige) Übernahme einer Teamleitungsfunktion empfohlen haben.
- 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

Bei Knorr-Bremse arbeiten in mehr als 30 Ländern an über 100 Standorten rund 29.500 Mitarbeiter. Diese kulturelle und individuelle Vielfalt ist bei gewährleistetester Chancengleichheit eine große Chance für Knorr-Bremse und Treiber für Kreativität, Innovationskraft und kulturelle Kompetenz in der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Dies alles sind zugleich Bausteine der wirtschaftlichen Stärke von Knorr-Bremse, die unsere Technologie- und Marktführerschaft untermauern.

Die „Charta der Vielfalt“

„Als global agierendes Unternehmen müssen und wollen wir uns zu einem respektvollen Umgang miteinander verpflichten. Nur so kann die Vielfalt unserer Belegschaft auch die Vielfalt unserer Innovationen und Produkte vorantreiben.“

Dr. Jürgen Wilder, Mitglied des Vorstands der Knorr-Bremse AG

Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Deutschland unterstreicht Knorr-Bremse seinen Willen, sich für Diversity Management einzusetzen. Grundgedanke dieser Selbstverpflichtung ist es, dass die deutsche Wirtschaft – beeinflusst von Globalisierung und demografischem Wandel – nur erfolgreich sein kann, wenn sie die vorhandene Vielfalt (Diversität) der Beschäftigten erkennt und nutzt. Vielfalt bezeichnet hierbei die unterschiedlichen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten jeder einzelnen Person innerhalb einer Belegschaft. Knorr-Bremse verpflichtet sich durch die Teilnahme an der Initiative, Vielfalt zum festen Bestandteil seiner Organisationskultur zu machen und damit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vorurteilen ist.

Grundsätze und Richtlinien

Das bereichernde Potenzial der Vielfalt entfaltet sich nur in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Dieses möchten wir für alle aktuellen und potenziellen Mitarbeiter sicherstellen. Unser Verhaltenskodex hält diesen Einsatz für Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung fest. Die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter ist dabei grundlegend – unabhängig von Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, sexueller Identität, gesundheitlichem Zustand, Religion oder Weltanschauung. Das Diversity Management soll in den nächsten Jahren schrittweise in die Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie integriert werden. Um Vielfalt und Chancengleichheit zu sichern, setzt Knorr-Bremse auf vier Schwerpunktthemen:

- Kulturelle Vielfalt
- Gleichstellung der Geschlechter (Gender)
- Generationen
- Schwerbehinderung

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 Tochtergesellschaften die jeweilige lokale Verantwortung für dieses Thema. 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.

Innerhalb der globalen HR-Strategie will Knorr-Bremse die Vielfalt und Chancengerechtigkeit mit folgenden Hebeln voranbringen:

- Schaffung einer verlässlichen Datenbasis als Grundlage zum Setzen von Zielgrößen
- Mitarbeitersensibilisierung durch interne Kommunikation
- Schulungen für aktuelle und künftige Führungskräfte
- Identifizierung von Risiken und Chancen

Verfahren zur möglichen Aufdeckung von Risiken und Verstößen gegen unser Gebot der Vielfalt und Chancengleichheit sind im Unternehmen bereits etabliert. Bei einem möglichen Diskriminierungsfall hinsichtlich eines Sachverhalts oder einer Handlungsweise gibt es in jeder Knorr-Bremse Tochtergesellschaft einen für das Anliegen verantwortlichen und direkt erreichbaren Ansprechpartner. 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). Darüber hinaus nehmen die Betriebsräte an den Standorten die Beschwerden entgegen. Beschwerden können zudem über das allgemeine Hinweisgebersystem von Compliance eingereicht werden (siehe Compliance und Risikomanagement, Seite 24).

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiter sehen wir Trainings als wichtiges Instrument an. So werden wir 2021 ein Training zur Aufdeckung von unbewussten Vorurteilen (unconscious bias) für Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten anbieten.

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 9,4% nicht-deutsche Kollegen aus 64 Nationen. Um lokalen und kulturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, werden die obersten Führungspositionen in den Regionen zum Großteil mit lokalen Personen besetzt (2020: 83,6%, 2019: 86%).

Eine wertschätzende Haltung 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. 2020 wurden global 60 Mitarbeiter an andere Knorr-Bremse Standorte versendet (2019: 80).

Gleichstellung der Geschlechter

Am SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) orientiert, 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 will Knorr-Bremse folgende Eckpunkte stärken:

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

Eine interne Arbeitsgruppe des Personalentwicklungsprogramms IMPG (siehe Weiterbildung und Qualifizierung, Seite 53) zur Gleichstellung der Geschlechter hatte 2019 bei Knorr-Bremse eine umfassende Analyse zum Status quo der Geschlechtergleichheit durchgeführt. Beispielsweise wurden bestehende Förderprogramme evaluiert und Lohnvergleichsanalysen 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. [Grafik → 5.03, 5.04](#)

Aufbauend auf den Analysen der IMPG-Arbeitsgruppe wurde ein Quoten-Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils bei Knorr-Bremse entwickelt und vom Vorstand Mitte 2020 verabschiedet. Das Quoten-Konzept richtet sich an die Neubesetzung von Stellen in den Management Levels 2–4 der deutschen Knorr-Bremse Gesellschaften sowie an die Nachwuchsförderprogramme. Im ersten Schritt ist ein Mindest-Frauenanteil beim Recruiting ebenso vorgeschrieben wie bei internen Beförderungsmaßnahmen. Innerhalb der Besetzung von Förderprogrammen soll der Frauenanteil mindestens ein Drittel betragen. Unterstützt wird die Umsetzung der Maßnahmen vom neugegründeten Frauennetzwerk Women@Knorr-Bremse.

Parallel nutzt und unterstützt Knorr-Bremse gezielt weitere Programme, um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen zu erzielen. Dazu zählt beispielsweise das Knorr-Bremse Trainee-Programm MEP.

5.03 Weltweiter Frauenanteil in Führungspositionen über alle Bereiche²⁾



5.04 Weltweiter Anteil weiblicher Mitarbeiter²⁾



²⁾ Abdeckungsgrad der Ermittlung des Frauenanteils: ca. 90 % der Gesamtbelegschaft

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 Altersdurchschnitt³⁾ im Jahr 2020 beträgt bei Knorr-Bremse 40,4 Jahre (2019: 39,9).

Wir haben den Anspruch, jedem Mitarbeiter beste Arbeitsbedingungen zu jeder Lebensphase zu bieten. Dabei sollen die Maßnahmen unseres Generationenmanagements helfen. Hieraus resultieren Arbeitsplätze mit geringeren körperlichen Anforderungen. Sie sind aus ergonomischer Sicht für ältere Arbeitnehmer ausgestaltet. Speziell in der Produktion am Standort Aldersbach wird die Robotik zur Arbeitsunterstützung der Mitarbeiter konsequent integriert.

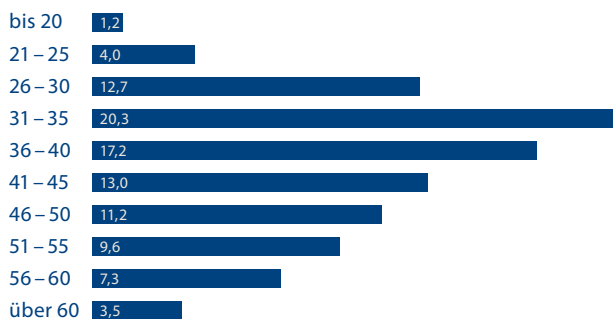
Das Verständnis und die Zusammenarbeit innerhalb der Generationen werden durch die Einbindung ehemaliger Beschäftigter gefördert. Sie geben nach dem Renteneintritt ihre Erfahrung an jüngere Kollegen weiter. Meist sind es Fach- und Führungskräfte, die Projekt- und Beratungsaufgaben wahrnehmen. [Grafik → 5.05](#)

³⁾ Abdeckungsgrad der Ermittlung der Altersangaben: ca. 56 % der Gesamtbelegschaft; das Unternehmen arbeitet weiterhin daran, den Abdeckungsgrad anzuheben.

5.05 Altersstruktur im Konzern³⁾



in %



Menschen mit Behinderung

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter sind ein wichtiger Teil der vielfältigen Knorr-Bremse Belegschaft. Verschiedenen Maßnahmen zu ihrer Inklusion sind uns ebenso wichtig wie der besondere Schutz und die spezielle Förderung behinderter Kollegen. 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 Menschen mit Behinderung, den für sie richtigen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu finden. Die aggregierte Schwerbehindertenquote der deutschen Standorte lag 2020 bei 4,5 %.

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.

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. Die Politik wurde 2020 entsprechend neuer Anforderungen der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 modifiziert und erneut vom Vorstand freigegeben.

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. Ein wesentlicher Auftrag 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 Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben können. Damit werden wir der Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitern gerecht. In der Division Systeme für Schienenfahrzeuge (Division RVS) sind weltweit 43 Produktions- und Servicestandorte nach ISO 45001 zertifiziert (2019: 39⁴⁾). Im Jahr 2020 haben wir die letzten nach OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Audit Scheme) zertifizierten Knorr-Bremse Standorte auf den neuen internationalen Normenstandard ISO 45001 zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz umgestellt. Darüber hinaus konkretisieren unternehmenseigene 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. Im Pandemiejahr 2020 war das Angebot an regelmäßigen internen Fortbildungen für Fachverantwortliche allerdings ebenso eingeschränkt wie 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.

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

³⁾ Abdeckungsgrad der Ermittlung der Altersangaben: ca. 56% der Gesamtbelegschaft; das Unternehmen arbeitet weiterhin daran, den Abdeckungsgrad anzuheben.

⁴⁾ Vorjahreswert angepasst, da einige Tochterunternehmen nach Fertigstellung des Berichts eigene Einzelzertifikate erhalten haben.

Unsere Unfallrate konnten wir so 2020 im Vergleich zum Vorjahr mit 0,9 Arbeitsunfälle je 200.000 Arbeitsstunden (2019: 0,9) halten. [Grafik → 5.06, 5.07](#)

5.06 Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteten Arbeitsstunden⁵⁾



5.07 Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleisteten Arbeitsstunden⁵⁾



⁵⁾ Die Kennzahl für 2020 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.

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. Gemeinsame Mitarbeiteraktivitäten zum Gesundheitsschutz fanden im Jahr 2020 nur vereinzelt statt. Grund waren die teilweise umfangreichen Kontaktbeschränkungen zum Schutz vor der Covid-19-Pandemie. Bei der Entwicklung bedarfsgerechter Programme zum Gesundheitsschutz berücksichtigen wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Diese bringen ihre Anregungen und Ideen bei Regelmeetings oder über das betriebliche Vorschlagswesen ein.

„RoSPA Award 2020“ für HSE-Leistungen erhalten

Knorr-Bremse Rail Systems (UK) Ltd, Melksham, wurde 2020 zum neunten Mal in Folge mit dem „RoSPA Gold Medal Award“ für seine Gesundheits- und Sicherheitsleistungen ausgezeichnet. Die Goldmedaille ist die Anerkennung von Melkshams hervorragendem Management, effizienten Umsetzungsmaßnahmen und einem durchweg sicheren Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter im Jahr 2019. RoSPA ist eine international anerkannte Organisation, ausgewiesene Fachleute bewerten die eingereichten Unterlagen zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Das Programm „Me-Meine Gesundheit“ bündelt die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Knorr-Bremse am Standort München. Gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern wie Management, HSE, Betriebsräten, HR oder Berufsgenossenschaften wird ein Leistungsangebot vorgestellt, dass die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig sichern soll. Auf die hohen Arbeitsanforderungen im Industriezeitalter 4.0 ist das strategische Handlungsfeld des Gesundheitsmanagements „Psychosoziale Gesundheitsgefährdungen“ ausgerichtet. Dazu hat Knorr-Bremse adäquate Maßnahmen etabliert. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stellt dabei ein zentrales Instrumentarium dar, welches am Standort München implementiert ist und auf weitere deutsche Standorte ausgeweitet werden soll. Der Themenkomplex Covid-19 und seine Auswirkungen auf die Mitarbeiterpsyche wurde 2020 mit den Sachverhalten Pandemie und mobiles Arbeiten in den Fragebogen integriert. Allgemeine Workshopthemen sind der Umgang mit Arbeitsbelastung, Analysen im Anschluss an eine psychische Gefährdungsbeurteilung sowie Schulungen für Führungskräfte im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern.



Umwelt und Klima

60 Umweltmanagement

61 Energie und CO₂-Emissionen

65 Ressourcenschonung

» **Wir haben uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis spätestens 2030 die CO₂-Emissionen an unseren Standorten um 50 % zu reduzieren und darüber hinaus bereits 2021 die CO₂-Neutralität durch zusätzliche Kompensation der Restemissionen zu erreichen. Diese Ziele stehen im Einklang mit der aus der Klimawissenschaft abgeleiteten Forderung, die globale Erderwärmung auf maximal 1,5 °C zu begrenzen. Sie helfen somit dabei, die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen.** «

— **Frank Markus Weber**

Finanzvorstand
Knorr-Bremse AG

Umweltmanagementnorm

Seit 2001 verpflichten wir relevante Standorte zur Zertifizierung nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001. Ende 2020 verfügten 67 Produktionsstandorte über ein entsprechendes Zertifikat.

Einkauf erneuerbarer Energien

Um unser Klimaschutzziel zu erreichen, beziehen wir im Jahr 2020 Grünstrom für alle Standorte in Europa, China, den USA und Kanada. Damit sind derzeit 81 % des von Knorr-Bremse bezogenen Stroms über Grünstromzertifikate abgedeckt.

CO₂-Kompensationsprojekte

Die atmosfair gGmbH ist neuer Partner von Knorr-Bremse bei der Umsetzung von Projekten zur Kompensation von CO₂-Restemissionen. Das Engagement ist Teil der Klimastrategie 2030 und sieht eine Kompensationsmenge von 40.000 Tonnen CO₂ jährlich durch Knorr-Bremse vor.

59%

der CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr reduziert: Damit konnten wir unser jährliches Ziel einer CO₂-Reduktion von 4,2% übererfüllen.



Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Umwelt und Klima

Das Umweltmanagement von Knorr-Bremse beinhaltet klare Prozesse und wirksame Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Ein wichtiger Hebel zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks ist dabei die Senkung der Umweltauswirkungen in den Produktionsprozessen durch effizienten Energie- und Materialeinsatz. Mit unserer neuen Klimastrategie 2030 möchten wir einen klaren Beitrag zu den Zielen des Weltklimarates leisten.

Der Klimawandel – insbesondere CO₂-Reduzierung – und die Abfallvermeidung sind globale und langfristige Herausforderungen. Knorr-Bremse hat deshalb auch im Pandemiejahr 2020 seine Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen konsequent weiter vorangetrieben und bietet langfristige Lösungen an. Mit unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen wollen wir unseren eigenen Erwartungen ebenso gerecht werden wie jenen unserer Kunden und der Gesellschaft. Damit tragen wir zur Festigung einer dauerhaft starken Positionierung unseres Unternehmens im Wettbewerb bei – auch in den Augen der Investoren. Zudem kann das Nachhaltigkeitsengagement unserer Wachstumsstrategie Dynamik verleihen. Denn die frühzeitige Entwicklung von Prozessen, die auf die von Knorr-Bremse gesetzten Nachhaltigkeitsziele wie die CO₂-Reduktion einzahlen, wird sich langfristig kostensenkend auswirken. Die Umweltmaßnahmen begleitende Risiken wie Zusatzkosten oder Produktionseinschränkungen möchte Knorr-Bremse minimieren.

In der vergangenen Dekade hat Knorr-Bremse die Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Strategie, Organisation und Prozesse von Knorr-Bremse integriert. Damit wurde die Grundlage geschaffen, Energie- und Materialverbräuche optimieren zu können. 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 für Maßnahmen für den Klimaschutz.

Knorr-Bremse produziert in weltweiten Werken Komponenten und nimmt damit großen Einfluss auf die Umwelt, vor allem durch CO₂-Emissionen und Ressourcenverbrauch. Um dem entgegenzuwirken, verfolgen wir ein Umweltmanagement, das

sich kontinuierlich an nationalen und internationalen Entwicklungen, Gesetzgebungen, Rahmenwerken sowie Kundenanforderungen ausrichtet. Mit einheitlichen Prozessen zum Umweltschutz sowie zu Umweltzielen auf Konzern- und Standortebene implementieren wir das Umweltmanagement an den Standorten. Zudem sind im konzernweiten Risikomanagement von Knorr-Bremse umweltbezogene Themen erfasst. Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir fortwährend zu Umweltthemen.

Umweltmanagement

Die Unternehmensorganisation von Knorr-Bremse ist darauf ausgerichtet, 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 Regemeetings, 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. Das übliche, mindestens einmal jährlich stattfindende standort- und divisionsübergreifende HSE-Treffen entfiel im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie. Der Austausch über HSE-relevante Aspekte, Best Practices und rechtliche Anforderungen sowie das damit einhergehende Reporting konnte jedoch durch regelmäßige Telefon- und Videokonferenzen und bestehende Plattformen sichergestellt werden.

Grundsätze und Prozesse

Die HSE Policy, die Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik, legt die Grundsätze des Umweltschutzes und des Energiemanagements im Knorr-Bremse Konzern fest. Die Policy wurde im Jahr 2020 aktualisiert, damit sie den geänderten Normen zu Arbeitssicherheit (ISO 45001) und Energiemanagement (ISO 50001) entspricht, und erneut vom Vorstand verabschiedet.

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), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) und ISO 50001 (Energiemanagement).

Zur Kontrolle des Umweltmanagements setzt Knorr-Bremse auf Audits und Reportings. Im Rahmen der Covid-19-Schutzmaßnahmen erfolgten die Audits sowohl on-site als auch verstärkt via Videokonferenzen. 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 2020 verfügten 67 Produktionsstandorte über ein entsprechendes Zertifikat (2019: 66¹⁾).

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

Energie und CO₂-Emissionen

Als produzierendes Unternehmen verbraucht Knorr-Bremse Energie vor allem durch die Nutzung von Gebäuden, den Betrieb von Anlagen und durch Fertigungsprozesse. Damit einher geht ein entsprechender CO₂-Ausstoß, den Knorr-Bremse mit seinem Energiemanagement und seiner Klimastrategie minimieren möchte. Zudem beeinflussen gegenwärtige und potenzielle regulatorische Vorgaben das Energiemanagement und damit möglicherweise die finanziellen Geschäftsergebnisse.

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. Darüber hinaus unterstützt das konzernweite Gremium zum Klimaschutz – bestehend aus den divisionalen HSE-Managern, Vertretern der Regionen Amerika und Asien, der CR-Abteilung und des Energieeinkaufs – bei der Umsetzung der neuen Knorr-Bremse Klimastrategie 2030.

Ein wichtiges Ziel im Rahmen des Umwelt- und Energiemanagements von Knorr-Bremse ist die Reduktion der direkten und indirekten CO₂-Emissionen. Eine zuverlässig funktionierende Produktionstechnologie kann dabei eine gute Grundlage für erfolgsversprechende Maßnahmen zur Minimierung von CO₂-Emissionen bieten. 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 Tools, speziell bei der 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. Synergien im Energiemanagement schafft der Austausch von lokalen Best-Practice-Beispielen zwischen den Standorten und Divisionen.

¹⁾ Vorjahreswert angepasst, da einige Tochterunternehmen nach Fertigstellung des Berichts eigene Einzelzertifikate erhalten haben.

Bendix: gelebte Klimastrategie 2030

Die US-amerikanische Knorr-Bremse Tochtergesellschaft Bendix verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsanstrengungen – auf SDG 12 (Nachhaltig/r Konsum und Produktion) und SDG 13 (Climate Action) einzählend – die zwei großen Ziele der Abfallminimierung (Zero waste to landfill goal) und der CO₂-Neutralität (Maßnahmen zum Klimaschutz). Zu den Zielen der ambitionierten Klimastrategie 2030 von Knorr-Bremse, Reduzierung der CO₂-Emissionen um 50 % bis 2030 und CO₂-Neutralität ab 2021, will Bendix seinen Beitrag leisten und hat seinen Klimaaktionsplan vorgelegt. Der sieht zum einen die Senkung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen vor. Zum anderen beinhaltet er Investitionen in wichtige Energieeffizienzprojekte sowie die Erzeugung erneuerbarer Energie an Bendix Standorten. Dazu gehört die Erzeugung von Solarenergie am Standort in Huntington, Indiana. Im Juni 2021 soll die Photovoltaikanlage ihren Betrieb aufnehmen. 1,7 Millionen USD werden investiert und Bendix plant, eine Reduzierung der CO₂-Emissionen um 4 % und jährliche Energieeinsparungen in Höhe von 142.000 USD zu erreichen. Ein weiteres umfangreiches Energieeffizienz- und CO₂-Reduktionsprojekt wurde im Dezember 2020 auf dem Werksgelände in Acuña, Mexiko, abgeschlossen (siehe Maßnahmen für den Klimaschutz, Seite 64). Begleitend soll intern eine einjährige „Climate Action“-Kampagne jeden einzelnen Mitarbeiter dafür sensibilisieren, wie er mit einem reduzierten CO₂-Fußabdruck seinen Nachhaltigkeitsbeitrag leisten kann. Für sein Abfallmanagement als Beitrag zum SDG 12 und das Zero Waste to Landfill Program erhielt Bendix 2019 den Knorr-Bremse Value Award „Responsibility“. Das angestrebte Ziel, bis zum Jahr 2020 die Deponierung von Abfall komplett zu vermeiden, hat Bendix für den Hauptsitz und acht von zehn Produktionsstätten (Gesamtquote 99,8 %) erreicht.

Als Bestandteil des HSE-Managements implementiert Knorr-Bremse vor allem an seinen energieintensivsten Produktionsstandorten ein Energiemanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 50001. Ende 2020 verfügten 36 rechtliche Unternehmenseinheiten (2019: 35) 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. Lokale Energiebeauftragte analysieren die Prozesse und überwachen die Umsetzung von Maßnahmen.

Klimastrategie 2030

Ein Meilenstein für Knorr-Bremse im Klimaschutz ist die Klimastrategie 2030, die das 2015 gesetzte Klimaschutzziel abgelöst und neue Klimaziele festgelegt hat (siehe Knorr-Bremse Nachhaltigkeitsbericht 2019, Seite 54). Die neue Klimastrategie wurde im Rahmen des Beitrags von Knorr-Bremse zum UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) entwickelt. Knorr-Bremse folgt in der Klimastrategie 2030 dem gegenwärtigen Übereinkommen der Klimawissenschaften im Sinne des Pariser UN-Klimaabkommens von 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: Die Senkung der CO₂-Emissionen und die CO₂-Neutralität der Standorte.

Knorr-Bremse will zum einen bis 2030 die CO₂-Emissionen seiner Standorte halbieren. Um 50,4 % sollen bis 2030 die CO₂-Emissionen sinken, die durch den Energieverbrauch der weltweiten Werksgebäude und der Fahrzeugflotte von Knorr-Bremse entstehen. Dies entspricht einer durchschnittlichen CO₂-Reduktion von 4,2 % pro Jahr im Vergleich zu 2018. Dies möchten wir mit folgenden drei Hebeln erreichen:

- 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

Der überwiegende Teil der Umweltinvestitionen von Knorr-Bremse ist dabei für die Energieeffizienz und die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien vorgesehen.

Als zweiten, zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz hat sich Knorr-Bremse ab 2021 zur CO₂-Neutralität 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.

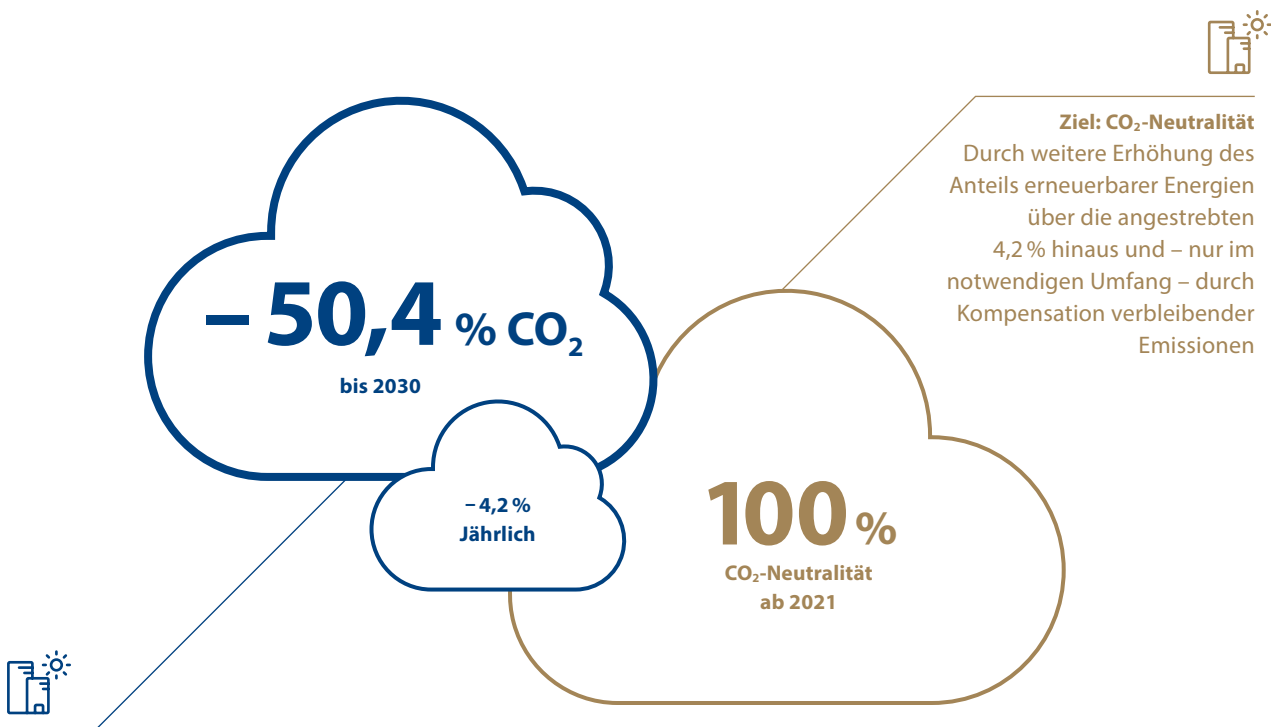
Grafik → 6.01

Zu diesem Zweck hat Knorr-Bremse im Berichtsjahr einen Kooperationsvertrag mit der Klimaschutzorganisation atmosfair gGmbH, Berlin, abgeschlossen. Die Kompensation

von 40.000 Tonnen CO₂ jährlich durch Knorr-Bremse wird ab 2021 über zwei Projekte stattfinden, die gemeinsam mit Knorr-Bremse Global Care umgesetzt werden: Das Projekt „Sauberes Trinkwasser“ in Kenia und Tansania sowie das Projekt „Effiziente Holzvergaseröfen“ in Indien. Beide Kompensationsprojekte sind nach dem international anerkannten, unabhängigen „Gold Standard“ zertifiziert.

Unsere Klimastrategie bezieht sich auf die direkten CO₂-Emissionen (Scope 1) und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 2) des Greenhouse Gas Protocol. Scope 1 umfasst Emissionen, die in unserem Unternehmen entstehen,

6.01 Knorr-Bremse Klimastrategie 2030



Ziel: Halbierung der CO₂-Emissionen bis 2030

Durchschnittliche Reduzierung der Scope-1- und Scope-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

6.02 Energieverbrauch^{2),3)}



GWh



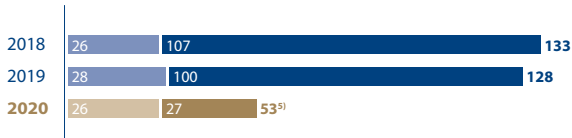
6.03 Energieeffizienz^{2),3)}



MWh/Mio. €



6.04 Direkte und indirekte CO₂-Emissionen^{3),4)}

in Tsd. Tonnen CO₂

■ Direkte CO₂-Emissionen (Scope 1) ■ Indirekte CO₂-Emissionen (Scope 2)

6.05 CO₂-Intensität^{3),4)}

in Tonnen CO₂/Mio. €

²⁾ Die Kennzahl für 2020 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.

³⁾ Die Kennzahlen wurden gemäß der Knorr-Bremse Restatementpolicy für 2018 – 2020 angepasst, da durch strukturelle Änderungen eine Abweichung von rund 5 % vorliegt. Innerhalb des Zeitraums haben zwei Standorte ihre operative Tätigkeit beendet und fünf sind neu in den Reportingscope aufgenommen worden.

⁴⁾ Die Erhebung der CO₂-Emissionen orientiert sich an den anerkannten Vorgaben des Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) des Greenhouse Gas Protocol. Ausgewiesen werden marktbasierende CO₂-Emissionen.

⁵⁾ Aufgrund eines ausgeweiteten Bezugs von Grünstromzertifikaten konnten die Scope-2-Emissionen in 2020 stark reduziert werden.

beispielsweise bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe. Scope 2 bezieht sich auf Emissionen aus zugekaufter Energie wie etwa Strom oder Fernwärme. Wir arbeiten derzeit an der Erfassung von Scope-3-Emissionen – jene Emissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen –, um ein langfristiges Scope-3-Reduktionsziel festzulegen. In einem ersten Schritt werden wir die vom GHG Protocol definierten Kategorien „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ (Scope 3.1) und „Transport und Verteilung“ (Scope 3.4.) erfassen.

Knorr-Bremse Energie- und CO₂-Bilanz

Der Großteil der CO₂-Emissionen von Knorr-Bremse entsteht durch den Energieverbrauch in der Produktion. Rund 22 % des Gesamtenergiebedarfs entfallen dabei auf Gas und 67 % auf Strom. Der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen lag im Jahr 2020 bei 86 %. Unser Gesamtenergieverbrauch sank im Berichtsjahr um 4,5 % auf 406 GWh. Die Verringerung ist vornehmlich durch eine schwächere Konjunktur und einen damit einhergehenden reduzierten Energieeinsatz bedingt. [Grafik → 6.02, 6.03](#)

Im Jahr 2020 sanken die absoluten CO₂-Emissionen um ca. 59 % (2019: 10 %) auf 53.000 Tonnen CO₂. Dies ist zum einen analog zum niedrigeren Energieeinsatz zu sehen. Zum anderen haben unsere Maßnahmen zum Klimaschutz (siehe unten) ihren Beitrag zur Reduktion geleistet. Unser Klimaschutzziel, die CO₂-Emissionen jährlich um 4,2 % zu reduzieren, konnten wir somit in den letzten zwei Jahren deutlich übererfüllen. Die Intensität der CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) betrug im Berichtszeitraum 8,6 Tonnen CO₂-Emissionen pro Mio. Euro Umsatz. In den letzten Jahren haben sich unsere Emissionen im Verhältnis zum Umsatz deutlich reduziert. 2020 betragen die Scope-1-Emissionen 26.000 Tonnen und stammen bei Knorr-Bremse größtenteils aus der Verbrennung von Erdgas. Die indirekten CO₂-Emissionen beliefen sich auf 27.000 Tonnen CO₂ und setzen sich insbesondere aus eingekauftem Strom zusammen. [Grafik → 6.04, 6.05, 6.06](#)

Maßnahmen für den Klimaschutz

Um das Klimaziel zu erreichen, haben wir im Berichtsjahr alle drei Hebel der Klimastrategie genutzt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Zur Steigerung der Energieeffizienz haben wir im Jahr 2020 mit einer systematischen Potenzialanalyse begonnen: Unsere Produktionsstandorte waren aufgefordert, Energieeffizienzprojekte zu melden. Um weitere Optimierungspotenziale zu finden, haben externe Energieberater an den energieintensiven Standorten Acuna, Mexico, Watertown, USA, und Suzhou, China, Energieaudits durchgeführt. Zur Umsetzung daraus resultierender Energieeffizienz-Maßnahmen steht ein

6.06 Erreichung des Klimaschutzziels einer CO₂-Reduktion von 50,4% bis 2030



Im Jahr 2020 konnten wir unsere CO₂-Emissionen um 60,2% gegenüber dem Basisjahr 2018 reduzieren. Damit haben wir unser Ziel der jährlichen CO₂-Reduktion um 4,2% übererfüllt. Zu diesem Status hat hauptsächlich der vermehrte Einkauf

von Grünstromzertifikaten als ein kurzfristiger substanzieller Beitrag von Knorr-Bremse zum Klimaschutz beigetragen. Wir sehen uns damit auf einem guten Weg zur Erreichung unseres Klimaschutzziels 2030 und der avisierten CO₂-Neutralität ab 2021.

konzernweites, vom Vorstand festgelegtes Klimastrategiebudget bereit. Dessen Mittel geben die Divisionen in Abstimmung mit dem Klimaschutz-Kernteam frei. Die umgesetzten Energieeffizienzmaßnahmen an den Standorten Acuna, Watertown, Suzhou, Aldersbach, Deutschland, und Budapest, Ungarn – Erneuerung der Beleuchtungssysteme, Kompressor-Kontrollsystem, Abwärmenutzung, Dämmungsmaßnahmen – werden jährlich 2.000 Tonnen CO₂ einsparen. Das entspricht ca. 3,8% des globalen CO₂-Austoßes von Knorr-Bremse 2020. Für 2021 sind weitere Energieaudits geplant, um zusätzliche Einsparungspotenziale zu identifizieren.

Mit der eigenen Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien an Standorten wie Suzhou (Rail), China, Pune (Truck), Indien und Faridabad (Rail), Indien, sowie München (Headquarters), Deutschland, verbessern wir unsere CO₂-Bilanz. Neu in Betrieb gehen soll 2021 ein Photovoltaiksystem in Huntington (Truck), USA. Die Inbetriebnahme dieser neuen Anlage wird bei Knorr-Bremse den Anteil selbst erzeugter erneuerbarer Energien von ca. 1.400 MWh/Jahr auf ca. 3.300 MWh/Jahr erhöhen und rund 1.000 Tonnen CO₂ jährlich einsparen (ca. 1,9% des globalen CO₂-Austoßes von Knorr-Bremse 2020).

Im Rahmen der Klimastrategie möchte Knorr-Bremse mehr Energie aus erneuerbaren Quellen von externen Anbietern beziehen. Im Zuge der Zentralisierung unseres weltweiten Energieeinkaufs werden die laufenden Energieverträge der Knorr-Bremse Standorte vom indirekten Einkauf systematisch analysiert, zunächst die Produktionsstandorte. Dabei unterstützt uns ein externes, global aufgestelltes Energieberatungsunternehmen. Wie bereits 2019 werden für die italienischen Standorte in Arcore und Buccinasco Grünstromverträge aus italienischer Wasserkraft und Solarstrom bezogen. Mit österreichischer Wasserkraft versorgt ein 2020

in Kraft getretener Grünstromvertrag unsere österreichischen Standorte. Für alle weiteren europäischen Standorte wurden Grünstromzertifikate aus spanischer Windkraft (GoOs) bezogen. Diese Grünstromzertifikate wurden durch Anlagen mit einem Alter von unter fünf Jahren generiert, gleiches gilt für alle Standorte in China (chinesische IRECs), den USA und Kanada (US-amerikanische RECs). Die Zertifikate aus Europa und mehrheitlich jene aus China sind aus ungeforderten Anlagen. Die nordamerikanischen Zertifikate stammen aus geförderten Anlagen und tragen zudem das „Green-E-Label“. Damit sind derzeit 81% des von Knorr-Bremse bezogenen Stroms über Grünstromzertifikate abgedeckt.

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 in der Produktion anfallende Rohstoffabfälle, Verpackungen sowie sonstige Abfälle am Standort. 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. 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

Maßgeschneiderte CO₂-Kompensationsprojekte in Kenia, Tansania und Indien

In Zusammenarbeit mit der atmosfair gGmbH, Berlin, haben Knorr-Bremse und Knorr-Bremse Global Care e. V. zwei Projekte zur Kompensation von CO₂-Restemissionen des Konzerns ausgewählt. Beide Kompensationsprojekte sind nach dem unabhängigen „Gold Standard“ zertifiziert und sehen zusammen eine Kompensationsmenge von 40.000 Tonnen CO₂ jährlich durch Knorr-Bremse vor. Inhaltlich war es Knorr-Bremse wichtig, dass die gewählten Projekte auf mehrere der Knorr-Bremse Schwerpunkt-SDGs einzahlen, in Standortländern von Knorr-Bremse oder Ländern der Projektarbeit von Knorr-Bremse Global Care liegen und sich Knorr-Bremse aktiv in die Projektarbeit einbringen kann. Alle diese Voraussetzungen sind erfüllt. Das Projekt „Sauberes Trinkwasser“ der lokalen Projektpartner Boreal Light GmbH und Waterkiosk Ltd unterstützt den Zugang zu sauberem Trinkwasser für ländliche Haushalte in Kenia und künftig Tansania. Damit wird durch Wasser übertragenen Krankheiten vorgebeugt. Mit einer solarbetriebenen Wasseraufbereitungsanlage werden in Burani, Kenia, täglich bis zu 25.000 Liter Wasser entsalzt und gereinigt, es entsteht sauberes Trinkwasser für 6.000 Menschen. Die Anlage liefert zudem Nutzwasser, z. B. zur Bewässerung oder zur Fischzucht. Parallel zum Pilotprojekt in Burani sind in Kenia weitere Wasseraufbereitungsanlagen im Bau und für Tansania die ersten Anlagen in Planung. Das Projekt „Effiziente Holzvergaseröfen“ in Indien ist bereits voll angelaufen. Mit dem lokalen Projektpartner Sapien, Kolkata, erhalten arme Haushalte im ländlichen Raum Westbengalens effiziente Holzvergaseröfen, die 50 bis 60 % Feuerholz einsparen können. Die Öfen erlauben ein rauchfreies Kochen, während durch den Holzvergaserprozess zusätzlich Holzkohle entsteht. Zugleich schont der geringere Holzverbrauch die Mangrovenwälder in Westbengalen.

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 36). 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. 2020 haben wir an den weltweiten Standorten insgesamt 594.000 Kubikmeter⁶⁾ Wasser verbraucht (2019: 606.000 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.

[Grafik → 6.07](#)

6.07 Wasserverbrauch⁶⁾

in Tsd. Kubikmeter Wasser



⁶⁾ Die Kennzahl für 2020 deckt über 85% der Mitarbeiter von Knorr-Bremse ab.

Schwerpunkt SDG-Initiative „Zero Waste“: Standorte weltweit mit Abfallprogrammen

Die weltweiten Standorte von Knorr-Bremse realisieren zahlreiche Maßnahmen zur Abfallvermeidung über die Wertschöpfungskette hinweg. Auf diese Weise gestalten sie den Weg von Knorr-Bremse zu einem nachhaltigeren Unternehmen im Sinne des SDG 12 (Nachhaltige Produktion) und SDG 13 (Klimaschutz) mit.

Nachhaltige Ressourcennutzung im Büro

Knorr-Bremse hat am Standort Moskau das Plastik aus dem Büro verbannt. Einweg-Plastikflaschen und -becher sind in Sitzungsräumen, der Küche und den Gesellschaftsräumen nicht mehr vorhanden. Sie wurden durch Glas- und Pappbecher sowie Glaskrüge mit gefiltertem Wasser ersetzt. Intensiviert wurde auch die Abfalltrennung. In den Moskauer Büros wurden Spezialcontainer für die verschiedenen Abfallarten aufgestellt: Papier, Plastik, Glasflaschen und für nicht recycelbare Abfälle. Alle wiederverwertbaren Kunststoffe (Verpackungen, Säcke, Flaschen, Lebensmittelbehälter usw.), Glas sowie Papier werden dem Recycling zugeführt.



Zero Landfill Program vermeidet Deponiemüll

Mit dem Zero Landfill Program reduziert Knorr-Bremse Brasil (RVS und CVS) in Itupeva die Auswirkungen seines Abfalls auf die Umwelt vor Ort. Es soll kein Müll mehr auf einer Deponie abgelagert werden. Die Ausgangssituation bei Knorr-Bremse Brasil im Jahr 2019: Abfall wurde zu 27 % energetisch verwertet, zu 68 % war er recycelbar – und

5 % „allgemeiner Abfall“ (Sanitärabfälle, Essensreste, organische Abfälle) landete auf der sanitären Mülldeponie. Die Umsetzung des Zero Landfill Program hat das geändert: Statt die 80 Tonnen Müll jährlich auf einer Deponie nahe São Paulo abzulagern, wird der Abfall jetzt energetisch verwertet. Mit dem Unternehmen Salmeron, Betreiber einer Müllsortieranlage bei São Paulo, hat Knorr-Bremse Brasil im Februar 2020 einen Partner gefunden, der kosteneffizient arbeitet und von der Umweltbehörde autorisiert ist. Vertrag und Genehmigungen wurden abgeschlossen und bereits im Mai 2020 begann die Zusammenarbeit. Der sortierte Knorr-Bremse Müll wird von Salmeron für die Zementindustrie in anderen brasilianischen Bundesstaaten verarbeitet.

Einmalverpackungen abgeschafft

Reduzieren, Wiederverwenden, Recyceln: Knorr-Bremse Indien hat in einem Logistik-Nachhaltigkeitsprojekt fast 280.000 Einweg-Wellpappe-Verpackungen auf Mehrfachverpackungen umgestellt. Diesen Prozess und den motivierten Einsatz der Mitarbeiter hat der Konzern mit dem Knorr-Bremse Value Award „Responsibility“ 2020 honoriert. Wie ist der Prozess, der so viele Verpackungen einspart, organisiert? Die Versandverpackungen erhielten ein neues Design: angepasst an die Komponente, den Transport und den verfügbaren Platz in der eigenen Logistik. Mittels einer Rücknahmelogistik landen die Mehrwegverpackungen zur Wiederverwendung bei Knorr-Bremse. Im Projekt wurde auf das unterstützende Know-how eines spezialisierten Verpackungsmittelherstellers gesetzt – so könnte das Modell als BestPractice weltweit implementiert werden. Zum Reporting wurde der Status der aus- und eingehenden Mehrwegverpackungen sowie der Lagerung erfasst. Das Resultat: Die im Jahr 2019 eingesparten Versandkartons entsprechen 1.951 Bäumen. Das wirkt sich positiv auf den CO₂-Fußabdruck und die Kosten bei Knorr-Bremse aus – 85.000 Euro wurden eingespart. Ebenso wichtig: Die Maßnahme verbesserte die Lieferantenbewertung von Knorr-Bremse bei einem großen indischen Nutzfahrzeughersteller, wodurch Knorr-Bremse sich als bevorzugter Lieferant qualifizieren konnte.



Engagement und Gesellschaft

71 Global Care: Weltweites Engagement

74 Local Care: Engagement an den Standorten

» **Zusätzlich zur Förderung von Bildungs- und WASH-Programmen wurden Mittel für die Covid-19-Hilfe eingesetzt. Unsere Unterstützungen flossen überwiegend in laufende Projekte des Vereins oder an langfristige Partner. Die Maßnahmen sollten schnell und wirkungsvoll die Situation der Betroffenen verbessern. Sie reichen von der Essensverteilung in Kambodscha für bedürftige Kinder über die Schaffung digitaler Bildungsangebote in den USA bis hin zu Laptop-Spenden für Schulkinder in München und Berlin. «**

— **Julia Thiele-Schürhoff**

Vorsitzende des Vereinsvorstands
Knorr-Bremse Global Care e.V.

Global Care

110.000 Menschen erreichten die 89 Global Care Projekte 2020 mit einem Einsatz von EUR 1,7 Mio.

WASH- und Bildungsprojekt Indien

Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific hat mit der NGO Work for Equality im indischen Dorf Methalwadi eine langfristige, umfassende Arbeit aufgenommen.

Local Care

Weltweit rund 400 Local Care Projekte wurden 2020 auf allen Kontinenten realisiert.

700 Tsd.

Euro hat Knorr-Bremse Global Care für den Covid-19-Rettungsschirm bereitgestellt.



Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.



Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.

Engagement und Gesellschaft

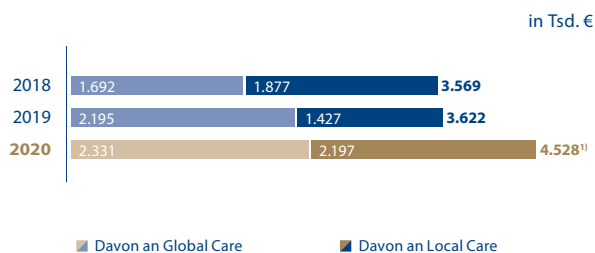
Unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für Knorr-Bremse zusammen. Denn gesellschaftliches Engagement steckt voller Mehrwert: für die Betroffenen und Geförderten ebenso wie für die Standorte und die Belegschaft von Knorr-Bremse. Dabei möchten wir unsere Mitarbeiter zur Beteiligung 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 alle sozialen Aktivitäten unserer Standorte. Knorr-Bremse Global Care fördert indes mit eigenständigen gemeinnützigen Organisationen in Deutschland, Hongkong und den USA 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 wirkt Knorr-Bremse direkt und indirekt ökonomisch 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. Mit der langfristigen Einbeziehung der Standorte

und der damit verbundenen engen kulturellen Bindung können sich die dortigen Förderaktivitäten optimal und wirkungsvoll entfalten. Zugleich steigt sowohl die Identifikation der Mitarbeiter mit Knorr-Bremse und dessen gesellschaftlichen Engagements, als auch die gesellschaftliche Reputation des Unternehmens, z.B. im Sinne eines Employer Branding.

Im Jahr 2020 spendete der Knorr-Bremse Konzern über Local und Global Care EUR 4,5 Mio. für soziale Zwecke. Davon beträgt der Anteil für die Gesamtförderung von Knorr-Bremse Global Care 51 %. Dieser Anteil beinhaltet auch die Zuwendungen der beiden regionalen Organisationen Knorr-Bremse Global Care North America Inc. (USA) und Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific Ltd. (Hongkong). Sie erhalten ihre Mittel über die jeweiligen Knorr-Bremse Holdings in den USA und in Asien. [Grafik → 7.01](#)

7.01 Spendenvolumen



¹⁾ Der Anstieg des Spendenvolumens für Local Care 2020 ist durch die Auszahlung der Fördervereinbarung für die TU München, Deutschland, (Jahre 2019/2020) bedingt.

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 Partnerorganisationen in drei Bereichen: Bildung, WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene) 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 Konzern 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 und den neugegründeten regionalen Einheiten in 399 Projekten die Lebensperspektiven von rund 860.000 Menschen verbessern. Insgesamt wurden dafür über EUR 23 Mio. zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2020 förderte Knorr-Bremse Global Care 89 Projekte und wendete dafür rund EUR 1,7 Mio. auf. Damit erreichte Knorr-Bremse Global Care mehr als 110.000 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. Die Organisation möchte mit ihrer Arbeit in gezielten, langfristigen Projektpartnerschaften zu strukturelevanten und breitenwirksamen Veränderungen in der Gesellschaft beitragen. Dabei wird auch stets auf die Einbeziehung der lokalen Communitys in das Projekt geachtet, um den Nutzen sowie die Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu gewährleisten.

Förderschwerpunkte von Knorr-Bremse Global Care sind die Themen Bildung und WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene). Knorr-Bremse Global Care hat im Jahr 2020 seine Zielsetzungen für beide Bereiche konkretisiert und an den Unterzielen der SDGs 4 und 6 ausgerichtet.

Das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und seine Unterziele zielen darauf ab, hochwertige Bildung und lebenslanges Lernen für alle Menschen zu ermöglichen, als Voraussetzungen für eine menschenwürdige Arbeit und ein ausgeglichenes Wirtschaftswachstum. Knorr-Bremse Global Care zahlt auf das SDG 4 ein, indem sich die Organisation für mittel- bis langfristige Bildungs- und Infrastrukturprojekte engagiert. Dabei steht für den unternehmensgeförderten Verein die

Südafrika:

Bildungsaufstieg durch Changemaker

Im Sinne des SDG 4 „Hochwertige Bildung“ hat Knorr-Bremse Global Care das Bildungsprogramm des langjährigen Partners Masifunde in der Krise unterstützt. Die lokale Bildungseinrichtung Masifunde in Port Elizabeth, Südafrika, ist seit 2017 mit ihrem breit gefächerten Bildungsangebot ein verlässlicher Partner von Township-Schulen. Bis zu 450 Kinder können bei Masifunde in freundlichem Ambiente in verschiedenen Kursen Schulstoff vertiefen oder ihre Talente in der Theatergruppe, im Chor, beim Zeichnen oder Programmieren ausbauen. Damit ist Masifunde ein wahrer Ort für Changemaker. Das will sagen: Begabte und bereits geförderte Jugendliche aus dem Walmer Township können anderen Kindern der Community helfen, ihre eigenen Fähigkeiten zu verbessern, Ausbildungs- und Jobchancen zu erhöhen und somit langfristig eine echte Veränderung in der Gesellschaft zu bewirken. Knorr-Bremse Global Care ist dem Projekt seit 2008 verbunden. Die Partnerschaft beruht dabei nicht nur auf finanzieller Unterstützung, die strategische Weiterentwicklung und Skalierung der Arbeit von Masifunde erfolgte in enger Zusammenarbeit mit Knorr-Bremse Global Care. Um während der Covid-19-Pandemie den Erfolg von Masifunde zu sichern, war Knorr-Bremse Global Care auch in diesem Fall zur Stelle. Der bewährte Minibus zum Transport der Kinder und Jugendlichen, seit zehn Jahren zuverlässig im Einsatz, wurde mit Covid-19-Schutzrüstung ausgestattet und als Transportmittel für die von Knorr-Bremse Global Care unterstützten Lebensmittellieferungen genutzt. Die wurden an bedürftige Familien im Walmer-Township verteilt, wo das Masifunde Projekt ansässig ist.



Indien:

Covid-19-Soforthilfe, dann WASH-Projekt

Standortnähe, SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 6 (Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen), Soforthilfe: Das neue Projekt im indischen Dorf Methalwadi, nahe des Knorr-Bremse Standorts Pune, erfüllt alle Förderkriterien von Knorr-Bremse Global Care. Gemeinsam mit der NGO Work for Equality wird zunächst ein WASH-Programm an der Schule realisiert, das den Bau neuer Toiletten sowie die Bereitstellung von sauberem Trinkwasser vorsieht. Die Maßnahmen werden neben 125 Schülern und Schülerinnen und den Lehrerinnen und Lehrern auch die Dorfältesten und Familien, die in der Nähe der Schule wohnen, erreichen. Anschließend wird ein ergänzendes Bildungsprogramm die weitere Ausbildung der Kinder und Jugendlichen in den Dörfern ermöglichen. Bereits während der Covid-19-Pandemie ist Knorr-Bremse Global Care die damit einhergehenden Herausforderungen mit einer umfangreichen Soforthilfe angegangen. Damit konnte Work for Equality 150 Nahrungsmittel- und Hilfspakete an die bedürftigen Dorfbewohner verteilen. Mit dieser Spende wurden mehr als 775 Kinder und Erwachsene unterstützt und 116.250 Mahlzeiten für die Gemeinschaften bereitgestellt, um ihnen ein menschenwürdiges Leben in diesen Zeiten zu ermöglichen.



berufliche Ausbildung stets im Vordergrund. Denn sie ist der größte Hebel, um benachteiligten Menschen eine Perspektive auf ein selbstbestimmtes Leben zu schaffen. Als Bildungsziel hat Knorr-Bremse Global Care den „Zugang für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene zu tertiärer Bildung einschließlich der Berufsausbildung“ definiert. Ausgerichtet an den SDG 4.3 und 4.4 und als Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit sind Maßnahmen wie die Vermittlung von Berufsausbildung, berufsrelevanten Skills oder die Hilfe bei der Berufsorientierung geplant.

Die Ziele des SDG 6 (Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen) stellen den Zugang für alle Menschen zu sauberem und sicherem Trinkwasser in den Mittelpunkt. Darüber hinaus sehen sie angemessene Sanitäreinrichtungen, Hygieneschulungen und einwandfreie Entsorgung des Abwassers vor. Damit können Gemeinschaften vor Krankheiten bewahrt werden, was eine bessere Basis für Lebens-, Bildungs- und Entwicklungsperspektiven schafft. Hier setzt das WASH-Engagement von Knorr-Bremse Global Care auf, es soll zur Senkung der Morbiditäts- und Mortalitätsraten durch wasserverbundene Krankheiten beitragen. Konkretes Ziel von Knorr-Bremse Global Care ist es, vor allem bei Kindern unter fünf Jahren die Sterblichkeitsrate aufgrund von wasserbasierten Krankheiten zu senken. Zu den Aktivitäten im Bereich WASH zählen die Sicherstellung der Frischwasserversorgung sowie Sanitär- und Hygieneverbesserungen, welche damit auf SDG 6.1 und SDG 6.2 einzahlen. Zudem gilt es, die lokale Bevölkerung bzw. die erreichten Gemeinden selbst mit in die Maßnahmen einzubeziehen und sie durch Trainings, Schulungen oder Beschäftigungsverhältnisse in ihrer Eigenverantwortung zu stärken.

Auch in Zukunft wird ein Großteil der Projekte von Knorr-Bremse Global Care in Ländern mit Standorten des Unternehmens umgesetzt. So können wir möglichst direkten Kontakt zu den geförderten Projekten 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 und Ukraine.

Strukturen und Prozesse

Knorr-Bremse Global Care besteht aus dem gemeinnützigen Verein in München, Deutschland, und den zwei eigenständigen 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 in München wird durch die europäischen Gesellschaften und einzelne Mitarbeiterspenden unterstützt und lebt vom Einsatz der Vereinsmitglieder und der Mitarbeiter der Unternehmensgruppe. Die Holdings in Hongkong und in den USA

fördern ihre jeweilige Global Care Organisation finanziell. Alle drei Organisationen setzen sich aus ehrenamtlich tätigen Mitgliedern und Vorständen zusammen. Diese treffen sich in regelmäßigen Abständen, um laufende Projekte und Projektanträge zu besprechen und aktuelle Anliegen zu klären. Der Verein mit Sitz in München sorgt für Kohärenz und Abstimmung in der strategischen globalen Ausrichtung. Zusätzlich kümmert sich bei Knorr-Bremse Global Care e.V. ein kleines Team um die operativen Belange des Vereins und um die globale Koordination 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 seine Rolle als professioneller Partner bei der Finanzierung von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit gefunden. Knorr-Bremse Global Care arbeitet eng mit lokalen Partnerorganisationen zusammen, die für die Leitung der Projekte vor Ort sowie für deren effiziente und wirkungsvolle Umsetzung und Dokumentation verantwortlich sind. Bei jedem Vorhaben werden gemeinsam Wirkungsziele gesetzt und verfolgt. Teilweise begleiten Vereinsmitglieder oder Mitarbeiter des Konzerns die Projekte in Patenfunktion 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.

Um noch mehr Wirkung für ihre Arbeit zu erreichen, hat sich Knorr-Bremse Global Care im Jahr 2020 dazu entschieden, noch intensiver den Weg strategischer Kooperationen mit ausgewählten und bewährten Partnern zu gehen. Von den gezielten, langfristigen Partnerschaften profitieren zum einen die Projektpartner, die nachhaltiger planen und arbeiten können. Zum anderen schaffen wir eine höhere Identifikation mit unseren Förderprojekten – bei unseren Mitarbeitern genauso wie in der Gesellschaft rund um unsere Standorte. Darüber hinaus bieten langfristige Engagements bessere Möglichkeiten des Reportings und der Wirkungsanalyse. Durch begleitende Evaluationsstudien können wir die Ergebnisse unserer Aktivitäten kontinuierlich messen und dadurch gezielter einsetzen. Damit haben wir einen größeren Hebel, um das Leben benachteiligter Menschen langfristig und mit einem effizienten Ressourceneinsatz zu verbessern.

Weitere Projektbeispiele und Informationen zu den Aktivitäten von Knorr-Bremse Global Care weltweit sind unter global-care.knorr-bremse.com/de/ sowie im Knorr-Bremse Global Care Rechenschaftsbericht 2020 zu finden.

Covid-19-Hilfe: Knorr-Bremse Brasil spendet Geld und Know-how

Knorr-Bremse Sistemas para Veiculos Comerciais Brasil Ltda., Itupeva, Brasilien, hat im Rahmen seiner Covid-19-Maßnahmen KTK, einen Hersteller medizinischer Geräte, finanziell und mit Fachwissen unterstützt. KTK, São Paulo, ist auf Produkte im Bereich Anästhesie, Intensivpflege und Sauerstofftherapie spezialisiert. Mit der Spende durch den Knorr-Bremse Standort konnten drei Montagewerkbenke für die Produktion von Beatmungsgeräten finanziert werden. Darüber hinaus schulten zehn Knorr-Bremse Mitarbeiter die Kollegen des Medizinunternehmens mit Know-how zur 5S-Arbeitsplatzgestaltung und zum Knorr-Bremse Produktionssystem (KPS). Mithilfe des Engagements von Knorr-Bremse Brasil konnte KTK die Fertigung kleiner Beatmungsgeräte von 40 auf 2.000 Teile monatlich steigern.



Local Care: Engagement an den Standorten

Die Aktivitäten von Knorr-Bremse Global Care 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. 2020 wurden weltweit über 400 Local Care Projekte auf allen Kontinenten realisiert, der inhaltliche Schwerpunkt lag auf Bildung und sozialem Zusammenhalt. Über 2.800 Mitarbeiter haben sich trotz Covid-19-Einschränkungen im Jahr 2020 aktiv an Local Care Projekten beteiligt. Eine beispielhafte Übersicht über Local Care Projekte bietet die [Tab. → 7.02.](#)

Grundsätze und Richtlinien

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

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 die Auswahl, Finanzierung und Kontrolle seiner Local Care Projekte eigenverantwortlich unter Berücksichtigung des allgemeinen Budgetierungsprozesses. 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.

IFE Motion 2020:

aktiv lokale NGOs unterstützen

Die Belegschaft der Knorr-Bremse Tochter IFE hat sich im Rahmen der Aktion „IFE Motion 2020“ am Standort Modrice, Tschechien, ausgiebig bewegt: auf Rollschuhen, auf dem Roller und Fahrrad, gehend sowie laufend. Zwischen Juni und September 2020 sammelten 141 Teilnehmer bei ihren Aktivitäten Kilometer, die erfasst und deren Gesamtzahl in Geldspenden umgewandelt wurden. Über 5.000 Euro betrug die Spende. Die Unterstützung kam lokalen NGOs zugute, die IFE Mitarbeiter mitausgewählt hatten. Gefördert wurde neben einem geplanten Kinderhospiz ebenso ein Rehabilitationszentrum, in dem Patienten Ergotherapien wahrnehmen können. Zudem wurde eine Wohltätigkeitsorganisation mit dem Schwerpunkt sozialer Dienste unterstützt: Sie erwarb mit den Mitteln Sauerstoffkonzentratoren. Die IFE Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mit ihrem hohen Engagement den lokalen NGO-Sektor am Standort unterstützt – und fanden damit trotz aller Pandemierestriktionen einen sportlichen Weg, das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

7.02 Ausgewählte Local Care Projekte nach Förderschwerpunkten

	Umwelt 	Gesundheit 
Asien/ Australien	<ul style="list-style-type: none"> Umwelt- und Klimaschutzprojekt für Mitarbeiter, Durchführung (Standorte RVS/China) Strand- und Landschafts-Säuberungsaktionen, Durchführung (Dalian/China, Daxing/China, Nankou/China) Projekte zur Reduzierung von Abfällen im Büro, Durchführung (Hongkong/China) 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung autistischer Kinder, finanzielle Unterstützung sowie persönlicher Einsatz von Mitarbeitern (Qingdao/China) Spielplatzrenovierung einer Schule, Finanzierung (Peking/China) Förderung blinder Kinder aus sozial benachteiligten Familien, finanzielle Unterstützung (Shanghai/China)
Europa/ Afrika	<ul style="list-style-type: none"> Stiftung zum Erhalt des umliegenden Waldes, finanzielle Unterstützung (Liberec/Tschechien) Baumpflanzaktion rund um den Standort (Florenz/Italien) Baumpflanzaktion in der näheren Umgebung, Finanzierung von Baumsetzlingen (Melksham/UK) 	<ul style="list-style-type: none"> Organisationen zur Bekämpfung von Krebs, finanzielle Unterstützung (Aldersbach/Deutschland, Florenz/Italien, Mechelen/Belgien) Organisation zur Bekämpfung von Muskelschwund, finanzielle Unterstützung (Warschau/Polen) Organisation für Kinder mit speziellen Bedürfnissen, finanzielle Unterstützung (Arcore/Italien) Organisation für autistische Kinder, finanzielle Unterstützung (Buccinasco/Italien, Krakau/Polen) Anschaffung eines Krankenwagens, finanzielle Unterstützung (Budapest/Ungarn)
Amerika	<ul style="list-style-type: none"> Bestäubergarten für Bienen auf Firmengelände, Pflege der Anlage durch Mitarbeiter (Westminster/USA) Strand-Säuberungsaktionen, finanzielle Unterstützung einer Organisation (Elyria/USA) Umweltbildung für Kinder und Jugendliche, finanzielle Unterstützung einer Naturschutzorganisation (Huntington/USA) 	<ul style="list-style-type: none"> Verschiedene Gesundheitsorganisationen, finanzielle Unterstützung (Elyria/USA, Huntington/USA, Watertown/USA, Westminster/USA) Organisation, die sich für an Demenz und Alzheimer Erkrankte einsetzt, finanzielle Unterstützung (Westminster/USA) Herzgesundheitsorganisation, finanzielle Unterstützung (Watertown/USA) Medizinische Ausrüstung für Notfalleinsätze der lokalen Ambulanz, Finanzierung (Acuña/Mexico)
	Bildung 	Sozialer Zusammenhalt 
Asien/ Australien	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Studenten aus einkommensschwachen Familien, Übernahme von Studiengebühren (Palwal/Indien) Finanzierung von Stipendien sowie der technischen Homeschooling-Ausstattung für sozial benachteiligte Kinder aus indigener Bevölkerung (Granville/Australien) Ausbau eines Schulgebäudes, damit mehr Kinder am Unterricht teilnehmen können, finanzielle Unterstützung (Palwal/Indien) 	<ul style="list-style-type: none"> Obdachlosen-Küche, finanzielle Unterstützung (Granville/Australien) Verteilung von Lebensmitteln und Kleidung an einkommensschwache Familien (Faridabad/Indien) Kleider- und Schulmaterialspenden für Kinder aus einkommensschwachen Familien (Pune/Indien)
Europa/ Afrika	<ul style="list-style-type: none"> Kinderzirkus mit Schwerpunkt Bildung, finanzielle Unterstützung (Berlin/Deutschland) Ausbildung eines anerkannten Geflüchteten, Übernahme der Ausbildungskosten (Mödling/Österreich) Finanzierung von Stipendien und finanzielle Unterstützung der lokalen Universität im Bereich Roboterfahrzeugentwicklung und Werkzeugbeschaffung (Kecskemét/Ungarn) Schulmaterial für Kinder aus einkommensschwachen Familien, finanzielle Unterstützung (Madrid/Spanien) Lernspiele für sozial benachteiligte Kinder (Reims/Frankreich) 	<ul style="list-style-type: none"> Ausstattung der lokalen Feuerwehr, finanzielle Unterstützung (Modřice/Tschechien) Lebensmittel-Tafel für Bedürftige, finanzielle Unterstützung (Madrid/Spanien, Melksham/UK, München/Deutschland) Bereitstellung eines Fahrzeugs zum Transport von Personen mit besonderen Bedürfnissen, finanzielle Unterstützung (Buccinasco/Italien) Freizeitaktivitäten für sozial benachteiligte Kinder, Finanzierung (Lund/Schweden) Mahlzeiten für Kinder eines Waisenhauses, Finanzierung (Kempton Park/Südafrika) Verkehrssicherheitsprogramm für Grundschul Kinder, finanzielle Unterstützung (Kecskemét/Ungarn)
Amerika	<ul style="list-style-type: none"> Stipendien für Studenten aus einkommensschwachen Familien, Finanzierung (Elyria/USA, Watertown/USA, Westminster/USA) Lokale Universität, finanzielle Unterstützung (Huntington/USA) MINT-Projekte für Grundschüler, Unterstützung bei Organisation und Durchführung (Westminster/USA) Stiftung für Bildungsprojekte, Anschaffung von Notebooks (Del Rio/USA) Bau von Spielplatz und Kreativraum in Grundschule, finanzielle Unterstützung (Québec/Kanada) 	<ul style="list-style-type: none"> Lebensmittel-Tafeln für Bedürftige, finanzielle Unterstützung (Elyria/USA, Watertown/USA, Westminster/USA) Bau von Häusern für Obdachlose, finanzielle Unterstützung (Acuña/Mexico) Kaufhaus für Gebrauchtes zur Finanzierung von Häusern für sozial schwache Familien, finanzielle Unterstützung (Westminster/USA) Freiwillige Feuerwehr, finanzielle Unterstützung (Huntington/USA) Pkw-Ölwechsel für Zielgruppe der alleinerziehenden Mütter, Durchführung (Bowling Green/USA) Lebensmittelspenden für Bewohner eines Altenheims, Finanzierung (Itupeva/Brasilien)

Anhang

78 Umsetzung der zehn UN Global Compact Prinzipien

79 Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung

80 Prüfvermerk

82 Übersicht Tabellen und Grafiken

84 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 2020.



8.01 UN Global Compact Index

Menschenrechte

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Managementsysteme
Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	12	Strategie und Management	Verhaltenskodex
	24	Compliance und Risikomanagement	Corporate Responsibility Leitlinien
	26	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik
Prinzip 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	30	Produkte und Partner	UN Sustainable Development Goals
	40	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, NAP
	46	Mitarbeiter und Führung	Compliance-Management und Organisation
	49	Beschäftigungsbedingungen	Verhaltenskodex für Lieferanten
	51	Personalentwicklung	Conflict Minerals Policy
	56	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	

Arbeitsnormen

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Managementsysteme
Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren	12	Strategie und Management	Verhaltenskodex
	24	Compliance und Risikomanagement	Corporate Responsibility Leitlinien
	26	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Compliance-Management und -Organisation
Prinzip 4 sowie ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	30	Produkte und Partner	Führungsleitlinien
	40	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	UN Sustainable Development Goals
Prinzip 5 die Abschaffung der Kinderarbeit und	46	Mitarbeiter und Führung	
	49	Beschäftigungsbedingungen	
Prinzip 6 die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	53	Vielfalt und Chancengleichheit	

8.01 UN Global Compact Index

Umweltschutz

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Managementsysteme
Prinzip 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,	12	Strategie und Management	Verhaltenskodex
	30	Produkte und Partner	Verhaltenskodex für Lieferanten
	33	Produkt- und Systemsicherheit	Klimastrategie mit konzernweit gültigen Zielen
Prinzip 8 Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern, und	36	Ökologisches Produktdesign	UN Sustainable Development Goals
	40	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	
Prinzip 9 die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen	46	Mitarbeiter und Führung	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik
	56	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Umweltmanagementsystem
	58	Umwelt und Klima	Energiemanagementsystem
	60	Umweltmanagement	
	61	Energie und CO ₂ -Emissionen	
	65	Ressourcenschonung	
	68	Engagement und Gesellschaft	

Korruptionsprävention

Prinzip	Seite	Kapitel	Knorr-Bremse Leitbilder, Richtlinien und Managementsysteme
Prinzip 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	12	Strategie und Management	Verhaltenskodex
	24	Compliance und Risikomanagement	Compliance-Management und -Organisation
	26	Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte	Verhaltenskodex für Lieferanten
	30	Produkte und Partner	
	40	Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	

Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Erklärung

8.02 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	24 – 26
Produkt- und Systemsicherheit	Sozialbelange	Produkte und Partner	33 – 36
Ökologisches Produktdesign	Umweltbelange	Produkte und Partner	36 – 39
Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	Umweltbelange, Sozialbelange, Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Strategie und Management	26 – 29
		Produkte und Partner	40 – 44
Energie und CO ₂ -Emissionen	Umweltbelange	Umwelt und Klima	61 – 65
Beschäftigungsbedingungen	Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte	Mitarbeiter und Führung	49 – 51
Personalentwicklung	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	51 – 53
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	56 – 57
Vielfalt und Chancengleichheit	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter und Führung	53 – 56

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 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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.

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, als Limited Assurance Engagement 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 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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 Acuna (Mexiko) und Sozhou (China).
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

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 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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 bezüglich der Kennzahl für Arbeitssicherheit, 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 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 unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 30. März 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell
ppa. Dollhofer

Übersicht Tabellen und Grafiken

01

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

03

3.01 Werte und Leitlinien zur Unternehmensverantwortung	14
3.02 Die CR-Organisation bei Knorr-Bremse	16
3.03 ESG-Ratings und -Rankings des Kapitalmarkts und der Kunden	17
3.04 Wesentlichkeitsmatrix 2020	19
3.05 Einbindung von Stakeholdern	20
3.06 SDG-Initiativen bei Knorr-Bremse	23
3.07 Menschenrechtliche Sorgfalt bei Knorr-Bremse	28

04

4.01 Kosten für Forschung und Entwicklung	32
4.02 EcoDesign in der Wertschöpfungskette	36
4.03 Integration von EcoDesign in Entwicklungsprozesse	37
4.04 Umsatz mit aufgearbeiteten Produkten relativ zum Gesamt-Serviceumsatz	39
4.05 Knorr-Bremse Lieferkette: Anteil des Einkaufsvolumens der Regionen	41
4.06 Nachhaltigkeit in der Lieferantenbeziehung	42

05

5.01 Anzahl der Mitarbeiter im Konzern zum 31.12.2020	49
5.02 Abdeckungs- und Abschlussrate Staff Dialogue	53
5.03 Weltweiter Frauenanteil in Führungspositionen über alle Bereiche	55
5.04 Weltweiter Anteil weiblicher Mitarbeiter	55
5.05 Altersstruktur im Konzern	56
5.06 Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteten Arbeitsstunden	57
5.07 Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleisteten Arbeitsstunden	57

06

6.01 Knorr-Bremse Klimastrategie 2030	63
6.02 Energieverbrauch	64
6.03 Energieeffizienz	64
6.04 Direkte und indirekte CO ₂ -Emissionen	64
6.05 CO ₂ -Intensität	64
6.06 Erreichung des Klimaschutzziels einer CO ₂ -Reduktion von 50,4% bis 2030	65
6.07 Wasserverbrauch	66

07

7.01 Spendenvolumen	70
7.02 Ausgewählte Local Care Projekte nach Förderschwerpunkten	75

08

8.01 UN Global Compact Index	78
8.02 Index für den nichtfinanziellen Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	79

U

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

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, Essen

Fotografie

Andreas Pohlmann, München

GettyImages

Knorr-Bremse

Masifunde

Shutterstock

Druck

Druckerei: Eberl Print, Immenstadt

Papier: Enviro Clever



Kennzahlen

Ausgewählte Kennzahlen im Jahresvergleich		2020	2019	2018
Finanzkennzahlen				
Umsatz	Mio. €	6.157	6.937	6.616
EBITDA	Mio. €	1.107	1.329	1.178
Ergebnis je Aktie	€	3,07	3,65	3,68
Eigenkapitalquote	%	26,0	27,8	25,7
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	Mio. €	1.036,0	985,8	725,5
Investitionen	Mio. €	341,7	331,8	308,4
Umsatz mit aufgearbeiteten Produkten relativ zum Gesamt-Serviceumsatz	%	26,5	29,1	22,6
Spenden	Mio. €	4,5	3,6	3,6
Innovation				
F&E-Kosten	Mio. €	396	397	364
F&E-Mitarbeiter		3.793	3.558	3.728
Compliance				
Anzahl über Hinweisgebersystem erfasste Meldungen		21	35	29
Mitarbeiter				
Konzern		29.714	28.905	28.452
Abdeckungsrate Mitarbeitergespräch (Staff Dialogue)	%	82,1	76,2	71,1
Frauenanteil der Gesamtbelegschaft ¹⁾	%	19,9	20,5	20,9
Frauenanteil in Führungspositionen ¹⁾	%	13,2	13,3	12,5
Arbeitsunfälle je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden ²⁾		0,9	0,9	1
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleisteter Arbeitsstunden ²⁾		0,7	0,7	0,8
Zertifizierte Standorte³⁾				
Standorte mit zertifiziertem Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO TS 22163, IATF 16949)		96	90	81
Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem (ISO 14001)		67	66	59
Standorte mit zertifiziertem Energiemanagementsystem (ISO 50001 oder EN 16247)		36	35	33
Standorte mit zertifiziertem Arbeitssicherheitsmanagementsystem (ISO 45001)		43	39	37
Umwelt- und Klimaschutz^{2),4)}				
Energieverbrauch	GWh	406	425	412
Energieeffizienz	MWh/Mio. €	65,9	61,3	62,3
Direkte und indirekte CO ₂ -Emissionen ^{5),6)}	Tsd. Tonnen CO ₂	53	128	133
davon direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	Tsd. Tonnen CO ₂	26	28	26
davon indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	Tsd. Tonnen CO ₂	27	100	107
CO ₂ -Intensität	Tonnen CO ₂ /Mio. €	8,6	18,4	20,2
Lieferanten⁷⁾				
Abdeckung Nachhaltigkeitsbewertung	% Einkaufsvolumen	67	61	53
Anzahl CR-Lieferantenaudits		0 ⁸⁾	24	6

¹⁾ Abdeckungsgrad der Ermittlung des Frauenanteils: ca. 90% der Gesamtbelegschaft.

²⁾ 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.

³⁾ Die Werte für 2019 wurden angepasst, da einige Tochterunternehmen nach Fertigstellung des Berichts eigene Einzelzertifikate erhalten haben.

⁴⁾ Die Kennzahlen wurden gemäß der Knorr-Bremse Restatementpolicy für 2018–2020 angepasst, da durch strukturelle Änderungen eine Abweichung von rund 5% vorliegt. Innerhalb des Zeitraums haben zwei Standorte ihre operative Tätigkeit beendet und fünf sind neu in den Reportingscope aufgenommen worden.

⁵⁾ Aufgrund eines ausgeweiteten Bezugs von Grünstromzertifikaten konnten die Scope-2-Emissionen in 2020 stark reduziert werden.

⁶⁾ Die Erhebung der CO₂-Emissionen orientiert sich an den anerkannten Vorgaben des Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) des Greenhouse Gas Protocol. Ausgewiesen werden marktbasiertere CO₂-Emissionen.

⁷⁾ Bezogen auf direkte Lieferanten.

⁸⁾ Aufgrund der Schutzmaßnahmen angesichts der Covid-19-Pandemie.

