

Nichtfinanzieller Bericht 2021

für die Kromberg und Schubert GmbH und für den Kromberg & Schubert Konzern

1. Erklärung der Geschäftsleitung
2. Die Kromberg & Schubert GmbH
3. Unser Anspruch an ein Nachhaltigkeitsmanagement
4. Corporate Governance
5. Umwelt
6. Produktverantwortung
7. Mitarbeiter
8. Kulturelle Vielfalt

1. Erklärung der Geschäftsleitung

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht kommt die Kromberg & Schubert Gruppe der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen gemäß CSR-Richtlinie laut Umsetzungsgesetz nach. Dieser nichtfinanzielle Konzernbericht wurde für die Kromberg & Schubert GmbH und den Kromberg & Schubert Konzern (im folgenden *Kromberg & Schubert*) zusammengefasst und im Sinne der gesetzlichen Vorschriften der §§ 315b, 315c und 289c und 289e Handelsgesetzbuch im Einklang mit der Richtlinie 2014/95/EU erstellt. Dabei wurde von dem Wahlrecht des §315b HGB Gebrauch gemacht, außerhalb des Konzernlageberichts einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht zu erstellen.

Der Bericht wird auf der Internetseite der Gesellschaft der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Neben der Darstellung des Geschäftsmodells und des Nachhaltigkeitsmanagements werden insbesondere Aspekte dargestellt, die Umwelt, Mitarbeiter, Sozialbelange, Menschenrechte und Maßnahmen zur Antikorruption betreffen.

Die Angaben beziehen sich auf den Kromberg & Schubert Konzern und damit auch auf die Obergesellschaft.

1.2. Der Kromberg & Schubert Konzern

Der Kromberg & Schubert Konzern blickt mittlerweile auf eine erfolgreiche Firmengeschichte von mehr als 120 Jahren zurück.

Pioniergeist und innovatives Unternehmertum mit flachen Hierarchien ermöglichten eine stetige Expansion und Internationalisierung. Zum 31.12.2021 gehört der Kromberg & Schubert Konzern mit über 47.500 Mitarbeitern (einschließlich der Joint Ventures in China) an 52 Standorten zu den führenden Anbietern von Bordnetzen, Kabeln und Kunststofftechnik weltweit.

Die Unternehmenskultur ist dabei der Schlüssel zum Erfolg: Enthusiasmus und Leistungsbereitschaft für kreative Produktlösungen sind der Motor für die interdisziplinären Teams, die mit großem Engagement Markttrends frühzeitig erkennen und auch kurzfristig auf individuelle Wünsche der Kunden eingehen.

1.3. Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltigkeit gewinnt für alle Hersteller von Erzeugnissen und Dienstleistungen stetig an Bedeutung. Daher bekennt sich der Kromberg & Schubert GmbH Konzern als Zulieferer von Bordnetzsystemen für die deutschen Premium-Automobilhersteller und als Herstellungs- und Handelsunternehmen für Kabel und Leitungen ebenfalls zu den Grundsätzen nachhaltigen Handelns, und hat dies in den internen Richtlinien auch verankert. Um den fortwährenden

Veränderungen durch die Nachfrage unserer Kunden gerecht zu werden, haben wir ein permanentes Nachhaltigkeitsmanagement implementiert, welches für die stetige Verbesserung unserer Compliance-Richtlinien verantwortlich ist.

Die Geschäftsleitung von Kromberg & Schubert leitet und verantwortet die Unternehmensentwicklung mit dem Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung. Darüber hinaus sorgt die Geschäftsleitung für die Einhaltung der internen Ziele und Richtlinien.

Wir richten die Inhalte unseres nichtfinanziellen Berichts an unserem Geschäftsmodell, den gesetzlichen Anforderungen und den Interessen der Stakeholder aus. Um weitere relevante Themen zu erfassen, haben wir zusätzlich ein Benchmark mit anderen Unternehmen im Bereich Automobilzulieferindustrie durchgeführt. Ergänzend wurden externe Branchenberichte sowie Beispiele von kodifizierten Rahmenwerken zur Orientierung herangezogen, mit dem Ziel, die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die nichtfinanziellen Aspekte zu ermitteln.

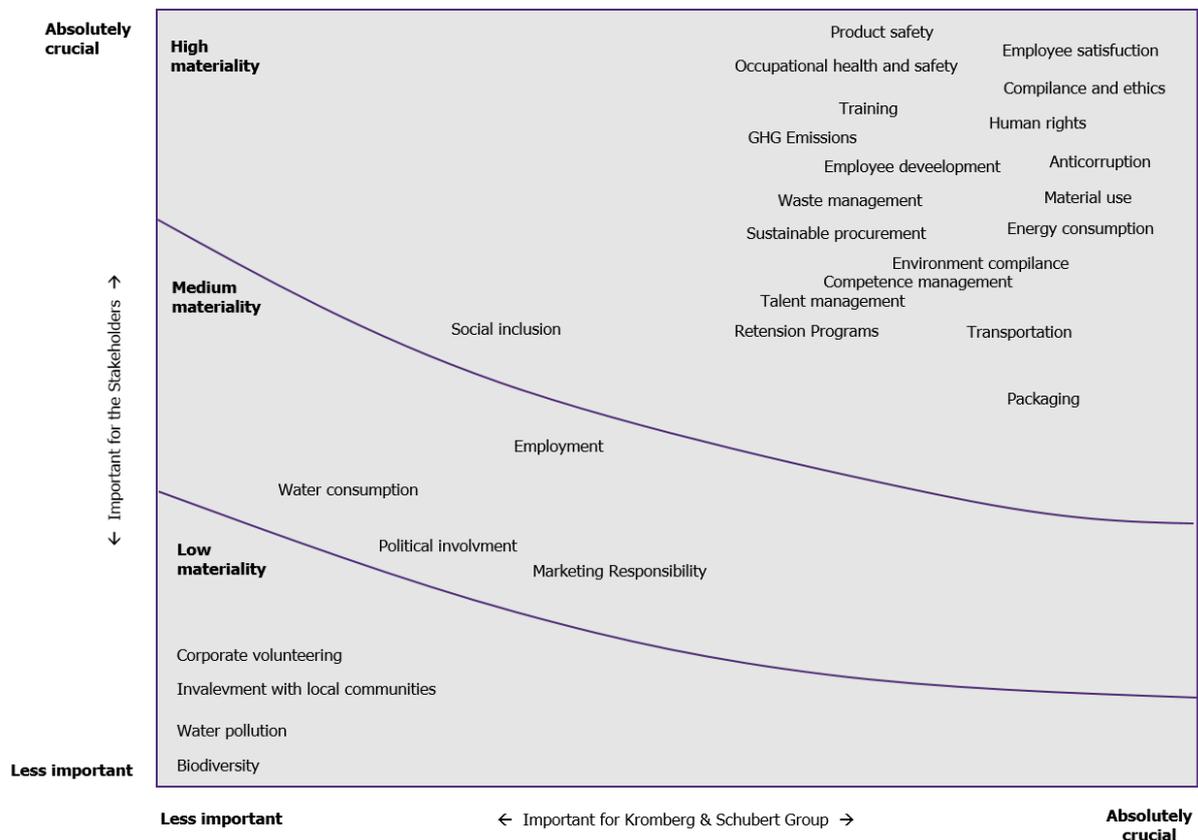


Abbildung 1: Wesentlichkeitsanalyse zu den nichtfinanziellen Aspekten des Kromberg & Schubert Konzerns

1.4. Stakeholder

Den Unternehmensinhabern, Kunden und Kapitalgebern als Stakeholder unserer Unternehmensgruppe werden unsere Nachhaltigkeitsziele und Richtlinien kommuniziert. Diese

werden permanent an neue Herausforderungen angepasst, denn nachhaltiges Handeln verbindet nach unserer Überzeugung langfristigen unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlichem Mehrwert, sei es durch Beschäftigung (auch gerade in Schwellenländern), Renditen für Kapitalgeber und die Leistung öffentlicher Abgaben.

Unsere Kunden, Investoren und andere Stakeholder erwarten, dass unsere Unternehmensgruppe verantwortungsvoll und unter Befolgung aller geltenden Rechtsordnungen mit soliden Compliance-Grundsätzen geführt wird.

Der Governance Kodex für Familienunternehmen – Leitlinien für die verantwortungsvolle Führung von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien – gibt Unternehmern und deren Umfeld (Stakeholder) einen verlässlichen Rahmen für die Beurteilung und Optimierung ihrer individuellen Governance-Strukturen. Gute Governance gehört zu den Bestandteilen zeitgemäßer und nachhaltig erfolgreicher Unternehmensführung. Familienunternehmen stehen für die Mehrzahl der Unternehmen und Beschäftigungsverhältnisse und damit in einer besonderen Verantwortung für die Gesellschaft. Mit den Eigentumsrechten geht daher für uns eine besondere Verantwortung einher, sich auf eine Weise zu organisieren, die eine zeitgemäße und nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung sicherstellt.

2. Der Kromberg & Schubert Konzern

2.1. Geschäftseinheiten und regionale Präsenz

Das Geschäftsmodell des Kromberg & Schubert Konzerns besteht aus den folgenden Sparten:

- **Bordnetzsysteme**

Die Bordnetzsparte betreibt die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von konfektionierten Kabeln und Verdrahtungssystemen sowie von Kunststoff- und Elektronikkomponenten für die Automobilindustrie und repräsentiert rund 90 % des Umsatzvolumens der Gruppe. Herzstück dieses Bereiches sind die weltweit in regionaler Struktur marktbezogen agierenden Produktionsstandorte. Hinzu kommen noch zwei Joint Ventures zur Bedienung des chinesischen Marktes. Die Übersee-Standorte in Südamerika und Südafrika sind auf ihren lokalen Märkten weitestgehend selbständig tätig. In Europa wird das Geschäft zunehmend arbeitsteilig betrieben. Der Wertschöpfungsprozess erfolgt hier im europäischen Produktionsverbund über die österreichische Kromberg & Schubert Austria GmbH & Co. KG, über die das europäische Geschäft koordiniert und abgewickelt wird. Zu dem europäischen Produktionsverbund gehören neben den Werken in Osteuropa auch die Standorte in Dubai, Tunesien und Marokko, da die dort produzierten Erzeugnisse für diesen Markt bestimmt sind. Auf den europäischen Bordnetzbereich entfallen rund 2/3 des Geschäftsvolumens. Von dem verbleibenden Drittel entfällt etwa die Hälfte auf den stark

gewachsenen nordamerikanischen Markt (Mexiko). Die Märkte Südafrika und Südamerika teilen sich den verbleibenden Rest wiederum in etwa hälftig (je 10 %). Die chinesischen Joint Ventures werden at equity im Beteiligungsergebnis konsolidiert. Der dort erwirtschaftete Umsatz entspräche teilkonsolidiert einem Anteil von rund 15 %.

- **Kabel und Leitungen**

Im Bereich Kabel und Leitungen ist die Entwicklung, Herstellung und der Vertrieb von isolierten Leitungen und Kabeln im Wesentlichen für Spezialanwendungen in der Automobil- und Investitionsgüterindustrie zusammengefasst.

- **Kunststofftechnik**

Die Produktgruppen im Segment Kunststofftechnik sind Kunststoffteile, Umspritzungen, Anbauteile sowie Elastomerteile. Unser Werkzeugbau und moderne Fertigungsanlagen verbunden mit einem integrierten Prüflabor ermöglichen einen reibungslosen Prozessablauf einschließlich effizienter und zuverlässiger Materialprüfungen.

- **Forschung und Entwicklung**

Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung von Kromberg & Schubert treibt den Fortschritt mit dem Fokus Integration mit hohem Kundennutzen maßgeblich voran: Lösungen auf Systemebene wie die vorhandenen Kommunikationsmodule CAN (Controller Area Network) und MOST (Media Oriented Systems Transport) sowie unterschiedliche Bordnetzspannungen sorgen für eine optimale Verbindung verschiedener Steuergeräte.

2.2. Einflüsse durch die Corona Pandemie

Im administrativen Bereich entsprechen die eingeführten Maßnahmen im Wesentlichen dem heutigen Standard unter Pandemiebedingungen. Dazu gehören Hygienekonzepte, abgestimmt auf die regional spezifische Risikolage sowie ein verstärkter Homeoffice-Anteil. Reisetätigkeiten wurden zwangsweise auf ein Minimum reduziert. Die Kommunikation mit den Standorten erfolgte im Wesentlichen über Web- / Videokonferenzen sowie teilweise durch virtuelle Produktionsbegehungen und virtuelle Prozessfreigaben.

Prozessbedingt mussten wir davon ausgehen, dass unsere Mitarbeiter in der Produktion unter den Rahmenbedingungen einer Pandemie einem besonders hohen Risiko ausgesetzt sind, da an unserem Produkt viele Mitarbeiter in räumlicher Nähe arbeiten.

Deshalb hatten wir für den Produktionsbereich zusammen mit dem Fraunhofer Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) anhand des Wertstroms eine Gefährdungsanalyse für die Mitarbeiter durchgeführt, um arbeitsplatzspezifische Maßnahmen

zu entwickeln und dadurch einen risikominimierten Wiederanlauf der Produktion garantieren zu können. Auf Basis dieser Analyse wurden für einzelne Bereiche Schutzmaßnahmen definiert und diese dann als Standard weltweit umgesetzt. Diese Schutzmaßnahmen betrafen den individuellen Arbeitsbereich sowie auch periphere Kontaktmöglichkeiten, wie z.B. den Weg von und zum Arbeitsplatz: Bustransfer / Kantinenbereich / Sozialräume und die Laufwege. Die Maßnahmen wurden an verschiedenen Standorten von lokalen Behörden auditiert und wurden überall mit minimalen Anpassungen akzeptiert.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch ein tägliches COVID-19 Reporting aller Standorte abgesichert (aktive COVID-Fälle sowie Verdachtsfälle). Insgesamt konnten die Inzidenzen in den Werken den widrigen Umständen zum Trotz bisher deutlich unter den jeweiligen regionalen / nationalen Inzidenzen gehalten werden.

3. Unser Anspruch an ein Nachhaltigkeitsmanagement

3.1. Verantwortlichkeiten

Kromberg & Schubert trägt hohe Verantwortung nicht nur gegenüber den Kunden, Gesellschaftern und Mitarbeitern, sondern auch gegenüber den Menschen in ihrem Umfeld und gegenüber der Umwelt. Wir haben uns deshalb im Sinne der Nachhaltigkeit in einem Verhaltenskodex verpflichtet, uns einzusetzen für:

- Rechtskonformes, integriertes und ethisch einwandfreies Verhalten, d.h. vor allem die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen, interner Richtlinien und anderer Zertifizierungserfordernisse
- die Schonung der Ressourcen und der Umwelt,
- die Menschen und die Gesellschaft, die wir als Unternehmen mitgestalten.

Geschäftsgeheimnisgesetz nach EU Richtlinie (2016/943)

Gemäß dem seit dem 26. April 2019 geltenden Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) ist definiert, was unter einem Geschäftsgeheimnis zu verstehen ist. Unternehmen sind in der Pflicht, für den Schutz ihrer Geheimnisse „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ zu ergreifen. Nach Art 30 Datenschutz-Grundverordnung DSGVO haben wir die betreffenden Informationen bereits datenschutzrechtlich festgestellt und entsprechende Maßnahmen implementiert. Dazu wurden organisatorische, technische und rechtliche Maßnahmen eingeleitet, um alle sensiblen Informationen zu schützen, um bei potentiellen Rechtsverstößen unsere Ansprüche gerichtlich durchsetzen zu können.

Maßnahmen zur Geschäftsverteilung und Delegation

Zentrale Aufgaben der Unternehmensleitung sind die Sicherstellung der Integrität des Unternehmens sowie die Wahrnehmung der damit einhergehenden Aufsichts- und Sorgfaltspflichten. Eine der großen Herausforderungen für die Unternehmensleitung und für Führungskräfte ist es daher, abstrakte rechtliche Vorschriften sowie auch Pflichten in explizite Aufgaben umzuwandeln und an geeignete Mitarbeiter horizontal und vertikal weiter zu delegieren. Wegen der Haftungsrisiken für Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter mit Kontrollaufgaben sowie für das Unternehmen gehen wir bei der Delegation von Aufgaben mit äußerster Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit vor.

3.2. Compliance-Management

Die Geschäftsführung hat einen internen Leitfaden mit 12 Führungsgrundsätzen entwickelt, um Führungskräften auf allen Hierarchieebenen einen Orientierungsrahmen für professionelles Führungsverhalten zu geben. Denn richtiges und vor allem positives Führungsverhalten steigert nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter und deren Leistungen, sondern wirkt sich auch positiv auf die Qualität und Effizienz des gesamten Unternehmens und damit auf die Kundenzufriedenheit aus.

Eine transparente und für Dritte nachvollziehbare Darstellung aller Transaktionen durch entsprechende Dokumentation ist daher notwendig.

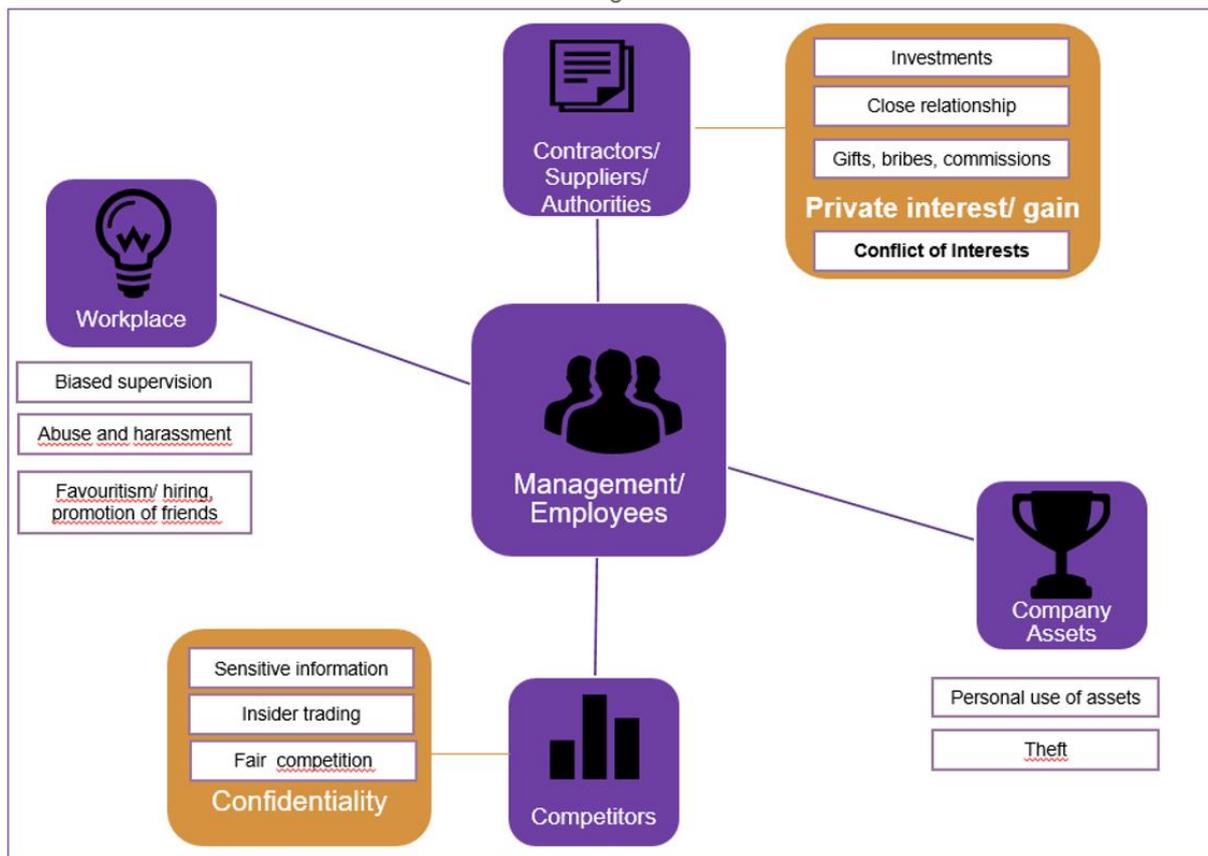
Compliance-Anforderungen sind nicht statisch, sondern unterliegen häufigen Änderungen (z.B. aufgrund von gesetzlichen Änderungen, der Aufnahme neuer Tätigkeiten oder der Ausweitung von Aktivitäten in neue Regionen). Das Compliance-Management-System muss deshalb in einem fortlaufenden Prozess regelmäßig durch Due-Diligence Aktivitäten überprüft und verbessert werden.

Die Geschäftsleitung überwacht das Compliance-Management-System und stellt sicher, dass die Compliance-Anforderungen durch die eingeführten Prozesse erfüllt werden können.

Auf der Grundlage der Berichterstattung des Compliance-Beauftragten bewertet die Geschäftsleitung die fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems. Insbesondere werden Maßnahmen in Bezug auf folgende Themen festgelegt:

- die Verbesserung der Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems und seiner Prozesse,
- den Ressourcenbedarf und
- die Abdeckung des ermittelten Schulungsbedarfs zu Compliance relevanten Themen

Status und Wirksamkeit ergriffener Korrekturmaßnahmen werden permanent durch die Geschäftsleitung nachgehalten.



Das unsachgemäße Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen.

- unsere Geschäftsbeziehungen müssen fair, wettbewerbsfähig und ehrlich sein.
- Konflikte zwischen den Interessen der Kromberg & Schubert-Gruppe und den privaten Interessen der Mitarbeiter sind zu vermeiden.

4. Corporate Governance

4.1. Compliance und Ethik

Kromberg & Schubert hat sich deshalb verpflichtet, die für seine Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Regelungen der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen einzuhalten.

Die von Kromberg & Schubert entwickelten und in einem Verhaltenskodex festgeschriebenen Verhaltensgrundsätze sollen helfen, im Geschäftsleben die richtigen Entscheidungen zu treffen und sich sowohl im Innenverhältnis als auch im Verhältnis zu Kunden, Wettbewerbern und Behörden als integrierter Geschäftspartner auszuzeichnen.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle übrigen Mitarbeiter aus und sind somit auch für die Einhaltung des Verhaltenskodex der Gruppe verantwortlich.

Unter Compliance ist die Einhaltung aller für Kromberg & Schubert geltenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien und Anweisungen zu verstehen. Als Querschnittsthema betrifft Compliance alle Bereiche und Funktionen der Organisation.

Compliance-Maßnahmen erfolgen nicht isoliert, sondern müssen in die administrativen und operativen Abläufe der Organisation integriert werden. Angesichts der Bedeutung von Compliance und der möglichen negativen Folgen von Verstößen gegen Compliance-Anforderungen haben wir uns entschieden, das Compliance-Management-System als ein eigenständiges Management-System einzurichten.

Ziel des Compliance-Management-Systems ist es, das Unternehmen und seine Mitarbeiter dazu anzuhalten und sie dabei zu unterstützen, sich in allen Belangen in Übereinstimmung mit den Compliance-Anforderungen zu verhalten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich in Übereinstimmung mit den Compliance-Anforderungen zu verhalten.

Die Geschäftsleitung verantwortet die Entwicklung und Verwirklichung des Compliance-Management-Systems und die fortwährende Verbesserung seiner Wirksamkeit. Hierzu wurde ein zentraler Compliance-Beauftragter definiert, um unabhängig:

- Compliance-Anforderungen zu identifizieren,
- Risikoanalysen durchzuführen,
- darauf hinzuwirken, dass die für das Compliance-Management-System erforderlichen Prozesse eingeführt, verwirklicht und aufrechterhalten werden,
- die Belegschaft, die Führungskräfte und die Geschäftsleitung im Hinblick auf Compliance-Themen zu beraten,
- der Geschäftsleitung über die Leistung und Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems und jegliche Notwendigkeit der Verbesserung zu berichten,
- das Bewusstsein und die Kommunikation über die Compliance-Anforderungen im Kromberg & Schubert Konzern sicherzustellen und
- Compliance-relevanten Vorgängen nachzugehen und diese an die Geschäftsleitung zu übermitteln.

Der Compliance-Beauftragte erstellt jährlich einen Compliance-Bericht und präsentiert diesen der Geschäftsleitung. Daneben sind lokale Compliance-Beauftragte ernannt, um die Anforderungen der Gruppe dezentral zu gewährleisten.

4.2. Geschäftspartner-Compliance

Kromberg & Schubert überzeugt durch Preis, Leistung und Qualität der angebotenen Produkte. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten objektiv aus. Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung sind auch bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten. Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft ist ein fairer und unverfälschter Wettbewerb. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, insbesondere Zulieferern, Auftragnehmern und Dienstleistern, dass sie die Kromberg & Schubert Compliance-Leitlinie beachten und in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen. Die Geschäftsleitung kommuniziert die Compliance-Leitlinie und diese Erwartung gegenüber den Geschäftspartnern.

Alle Kundenfragebögen zu den Themen Compliance und Nachhaltigkeit müssen vom Compliance-Beauftragten freigegeben werden. Alle Auskunftersuchen von Kunden zu den Themen Compliance und Nachhaltigkeit, insbesondere Fragebögen der Kunden, werden zentral an den Compliance-Beauftragten weitergeleitet. Antworten, insbesondere, wenn diese zu Verpflichtungen des Kromberg & Schubert Konzerns führen, müssen in Übereinstimmung mit den Compliance-Verpflichtungen des Kromberg & Schubert Konzerns stehen. In grundsätzlichen Fällen und in Zweifelsfällen ist die Antwort mit dem Compliance-Beauftragten abzustimmen.

Die Geschäftsleitung entscheidet jährlich über die Durchführung eines (internen oder externen) Audits, um zu ermitteln, ob das Compliance-Management-System die Compliance-Anforderungen erfüllt.

5. Umwelt

5.1. Leitbild

Kromberg & Schubert betreibt weltweit 36 Produktionswerke einschließlich der Joint Venture Gesellschaften in China. Gemäß des Kromberg & Schubert Konzern Compliance-Kodex sind bezüglich des Umweltschutzes die jeweils anwendbaren gesetzlichen Normen zu beachten und Umweltbelastungen nach größter Möglichkeit zu minimieren.

5.2. Umwelt-Compliance

Kromberg & Schubert verfügt über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem basierend auf der DIN EN ISO 14001 und weist damit kundenorientiertes und umweltgerechtes Handeln nach. Damit erreichen wir eine fortlaufende Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes, den international anerkannten Nachweis unseres verantwortungsvollen Handelns, mehr Vertrauen seitens der Öffentlichkeit durch nachweislich nachhaltiges Wirtschaften, besseres Verständnis der Anforderungen von Stakeholdern, systematische Betrachtung von Risiken und Chancen und erhöhte Rechtssicherheit und Reduzierung von Umweltrisiken.

Unterstützt durch externe Berater erfüllt Kromberg & Schubert weltweit in allen Werken alle Gesetze und anderen Forderungen. Dies wird jährlich durch Compliance-Audits im Rahmen von internen Due-Diligence Aktivitäten überwacht.

Für umweltrelevante Vorfälle sind in allen Werken Notfallpläne erarbeitet und getestet. Korrektur-, Vorbeuge- und Folgemaßnahmen werden kontinuierlich aufgezeichnet und dem Management berichtet.

Umweltorientierte Leistungen (Stromverbrauch, Wasserverbrauch, Abfallvolumen, Kupferübertreibungen) werden in den Werken erfasst und analysiert. Das Management überwacht permanent alle Werke – eine Aggregation auf zentraler Ebene wird aufgrund der

unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten (Werksgröße, Produkt, lokale Infrastruktur und Bezugspreise sowie klimatische Gegebenheiten) nicht durchgeführt.

Umweltziele und daraus abgeleitete Umweltprogramme werden aus den lokalen Umwelanforderungen und der Umweltpolitik von Kromberg & Schubert abgeleitet. Die Kontrolle erfolgt auf Gruppen- und Standortebene durch Management Reviews (Werksumweltreviews) begleitet durch interne Audits.

Schulungen zum Bereich Umwelt finden für alle Mitarbeiter statt. Spezielle Schulungen einschließlich der Einhaltung rechtlicher Normen erhalten alle Mitarbeiter mit entsprechenden Aufgabengebieten.

Das Kromberg & Schubert Produktionssystem hat zum Ziel, weltweit die Effizienz aller Ressourcen zu optimieren. Das Programm definiert Standards, Ziele, stetige Verbesserungen und Verantwortlichkeiten zur Ressourcenschonung insbesondere zur Vermeidung von Überproduktion, unnötigen Transporten, Überbeständen und Fehlprodukten.

Die Ergebnisse der Umweltaudits werden lokal in Management-Meetings berichtet, in denen zudem Folgemaßnahmen beschlossen werden. Außerdem ist das Umweltmanagement in den Unternehmensbereichen verankert und etabliert, Ressourcen (Kapazitäten und finanzielle Mittel) sind im erforderlichen Maß vorhanden.

5.3. Umwelt-Performance

5.3.1. Energie

Aufgrund des begrenzten Automatisierungsgrades unserer Produktion wird Energie je nach Standort überwiegend zur Wärmegewinnung beziehungsweise zur Klimatisierung und für innerbetriebliche Transporte benötigt, wobei wir an einigen Standorten auch erneuerbare Energien (Sonnenkollektoren) nutzen. Eine Aggregation unserer Standorte in den sehr unterschiedlichen klimatischen Regionen (West- und Osteuropa, Nord- und Südafrika, Mittel- und Südamerika, Nord- und Südchina) verbunden mit unserer aktuellen Expansionsstrategie liefert daher aktuell nur bedingte Aussagen über eine im Zeitablauf vergleichbare Energieeffizienz.

Ebenso sind Aussagen und Aggregationen zum Wasserhaushalt unserer Werke nur von untergeordneter Bedeutung, da produktionsseitig keine Wassernutzung notwendig ist.

5.3.2. CO₂-Emissionen

Als eine der wichtigsten Arten von Luftemissionen sind Treibhausgase mittlerweile als ein bedeutender Beiträger zum Klimawandel identifiziert.

Kromberg & Schubert ist im Rahmen der Nachhaltigkeit intensiv an einer transparenten Berichterstattung des weltweiten CO₂-Ausstoßes interessiert. Durch die jährliche Ermittlung der Gesamtemissionen an CO₂ auf Basis der weltweit anerkannten Standards des *Greenhouse Gas Protocols* im Rahmen des *Carbon Disclosure Projects (CDP)* fördern wir zum einen das

Bewusstsein für entstehende CO₂-Emissionen und schaffen zum anderen eine messbare Grundlage für die nachhaltige Verringerung des CO₂-Ausstoßes. Aufgrund unseres stetigen Wachstums haben sich die absoluten Emissionswerte in Verlauf der letzten Jahre zwar erhöht bzw. sind stabil geblieben, bezogen auf die Produktgruppen orientieren wir uns jedoch weiterhin an einer stetigen Reduzierung unserer CO₂-Emissionen. Dies setzen wir unter anderem dadurch um, dass die CO₂-Emissionen fest in den Umweltzielen unserer Standorte verankert sind. Die Erreichung dieser Ziele wird kontinuierlich überwacht und durch Messungen und Dokumentation nachvollziehbar gemacht.

5.3.3. Materialverbrauch

Unser Hauptprodukt – das Bordnetzmaterial – ist aufgrund des enthaltenen Kupfers sehr werthaltig. Restschnittmengen werden daher an weiterverarbeitende Abnehmer weiterveräußert. Paletten und Kabeltrommeln der Lieferanten sowie Belieferungsboxen der Kunden sind nicht in unserem Besitz und sind permanent im Umlauf. Fehlmengen aus der Kunststoffproduktion und Kartonagen führen wir zu 100% wieder dem Recycling zu.

5.3.4. CO₂-Emissionen aufgrund von Transport & Verpackung

Emissionen durch Logistikaktivitäten werden durch folgende Maßnahmen von uns eng kontrolliert:

- zum einen haben wir in West- und Osteuropa drei Distributionszentren eingerichtet, die die mit den Kunden vereinbarten Just-in-time-Lieferungen erheblich effizienter machen, Leerfahrten verhindern und die Transporte unserer Logistikpartner auch unter Emissionsgesichtspunkten optimieren.
- durch Schwerpunktfertigungen erreichen wir zum anderen eine ressourcenschonende Zusammenführung von Vorfertigungsschritten. Hierfür haben wir einen Produktionsverbund eingerichtet, der durch eine optimale Verknüpfung unserer Logistikpartner hilft, die sonst bei separaten Volfertigungen entstehenden Emissionen durch Logistikaktivitäten zu senken.

5.3.5. CO₂-Footprint des kundenspezifischen Kabelsatzes

Um den Ist-Zustand hinsichtlich des Ausstoßes von Treibhausgasen zu ermitteln und eine transparente Basis zur Reduzierung des CO₂ Ausstoßes zu schaffen, wurde eine interne Studie durchgeführt. In der Studie ist das Produkt „kundenspezifischer Kabelsatz“ betrachtet worden. Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, wo die größten Potenziale zur Reduzierung des CO₂ Ausstoßes liegen.

Als Grundlagen der Bewertung dienten unter anderem die Normenreihen ISO 14040, ISO 14060, die quantitative Bewertungsmethoden zur Bewertung der Umweltaspekte eines Produkts oder einer Dienstleistung in seinen gesamten Lebenszyklusstadien definieren.

5.4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren im Bereich Umwelt sind:

Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001

Ziel	Zielerreichungsgrad	Zeithorizont
Aufrechterhaltung der Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 14001	100 %	fortlaufend

Abfallquote Kupfer (%)

Ziel	Jahr 2019	Jahr 2020	Jahr 2021
Reduzierung der Abfallquote Kupfer um jährlich 10% im Vergleich zum Vorjahr	4.02	4.34	3.94
Zielerreichungsgrad (%)		-180%	100%

CO₂ – Emissionen (tonnen) Scope 1 und Scope 2

Jahr 2019	Jahr 2020	Jahr 2021
59.832	56.175	61.412

Scope 1: Emissionen aus Nutzung von Energie aus fossilen Brennstoffen bei Kromberg & Schubert

Scope 2: Emissionen aus der Erzeugung von Kromberg & Schubert zugekaufter Elektrischer Energie

6. Produktverantwortung

Jeder einzelne Kabelsatz, der unser Haus verlässt, ist zu 100 % geprüft. Diese *Null-Fehler-Strategie* ist der Grundsatz unseres Qualitätsverständnisses. Basis hierfür bilden die enge Verzahnung von Produktion, Logistik und Engineering sowie der Einsatz der internen Prüftechnik. Kromberg & Schubert verfügt über neue Prüfmodulgenerationen, Kamerasysteme und intelligente Prüftische.

6.1. Qualitätsmanagement

Unser Qualitätsmanagement überprüft fortwährend durch

- Zertifizierungsaudits
- Technische Revision
- Systemaudits
- Prozessaudits
- Produktaudits und
- Layered Process Audits

die Einhaltung und Gewährleistung der hohen Qualitätsstandards.

Ziel des IATF-Standards (International Automotive Task Force als Zusammenschluss nordamerikanischer und europäischer Automobilhersteller) ist es, die System- und Prozessqualität wirksam zu verbessern, um die Kundenzufriedenheit zu erhöhen, Fehler und Risiken im Produktionsprozess und der Lieferkette zu erkennen, ihre Ursachen zu beseitigen und getroffene Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Alle Werke sind nach IATF 16949 zertifiziert und werden regelmäßig auditiert. In KPI (Key performance Indicator)-Reports und Qualitätsmanagement-Reviews werden regelmäßig Bewertungen erstellt, Kennzahlen für Effektivität und Effizienz ermittelt und die Nachhaltigkeit von Korrekturmaßnahmen überwacht und gesteuert.

Systemaudits werden ebenfalls nach IATF durchgeführt und vom zentralen Qualitätsmanagement überwacht.

Alle Herstellungsprozesse in den Werken werden nach VDA 6.3 auditiert. Zusätzlich werden für spezielle Prozesse gesonderte Audits durchgeführt. Alle Werke werden durch Upgrade-Schulungen kontinuierlich mit den neuesten Anforderungen vertraut gemacht.

Produktaudits werden gemäß Kundenanforderung in allen Werken durchgeführt. Die nachhaltige kontinuierliche Verbesserung der Qualität der durchgeführten Produktaudits ist durch ein weltweites Schulungskonzept gesichert. Die Ergebnisse fließen in die Berechnung der Qualitätsperformance der Werke ein.

Im Qualitätsmanagement-Review werden darüber hinaus Rückmeldungen der Kunden, Prozessleistung und Produktkonformität sowie der Status von Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen periodisch berichtet und Empfehlungen gegenüber dem Management ausgesprochen.

7. Mitarbeiter

7.1. Überblick und Kenngrößen

Das Engagement und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg von Kromberg & Schubert bei. Sie sind daher unsere wichtigste Ressource. Weltweit beschäftigen wir aktuell insgesamt 47.500 Mitarbeiter (FTE).

Übersicht zu den wichtigsten Kenngrößen:

Kennzahl	Einheit	2021	2020
Mitarbeiter (FTE) gesamt *	Anzahl	47.500	47.757
davon im Ausland	Anzahl	46.276	46.400
davon	Anzahl		
Anteil West- und Osteuropa		19.864	19.149
Afrika		9.032	9.150
Lateinamerika		10.278	11.013
Asien		2.468	2.292
China (inkl. Joint Venture)		4.634	4.796

Frauenquote	%	72,4	52,00
Teilzeitquote	%	0,45	0,33

* inkl. Joint Ventures in China

7.2. Personalmarketing

Ziel unserer Personalstrategie ist und wird es in Zukunft sein, Kromberg & Schubert weltweit als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen, um die Umsetzung der Unternehmensziele zu gewährleisten.

Ein wichtiger Teil des Personalmarketings sind auch verschiedene Programme zur Mitarbeiterbindung. An den Standorten werden verschiedene Aktivitäten, wie „Tag der offenen Tür“, Familientage oder sportliche Events, wie zum Beispiel Firmenläufe veranstaltet.

Unser Unternehmen ist in Deutschland Mitglied bei *Karriere im Familienunternehmen*.

7.3. Ausbildung, Mitarbeiterentwicklung und Kompetenzmanagement

Kromberg & Schubert hat Trainings- und Ausbildungskonzepte sowie Entwicklungsprozesse, angefangen von direkten und indirekten Mitarbeitern über Angestellte bis hin zum Management, entwickelt.

Neben der Vermittlung der Spezialisten-Kenntnisse in den Fachbereichen übernimmt die Globale HR-Trainingsorganisation die Ausbildung und Einarbeitung von direkten Produktionsmitarbeitern. Es wird auch viel Wert auf die regelmäßige Re-Qualifizierung der Mitarbeiter und „Refresh-Trainings“ für Führungskräfte gelegt. Die Grundlagen von Geschäftsprozessen und fachbereichsübergreifende Kenntnisse werden durch die im Jahr 2017 neu geschaffene Funktion *Technisches Know How Management* im Unternehmen gesammelt, aufbereitet und allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Neben herkömmlichen Methoden wie Intranet, Firmen-Wikipedia, Vorträgen, Trainings, etc. werden dazu zukünftig auch ein Lern-Management-System und e-Learnings sowie Trainings-Filme verwendet. Ferner unterstützt das *Technische Know How Management* durch die Entwicklung und gemeinsame Anwendung verschiedener Methoden (z.B. Mentoring, Storytelling) die Fachbereiche bei der Konservierung und Multiplikation des Erfahrungswissens der Experten.

Für die am Markt erkennbaren Tendenzen Komfortelektronik, Autonomes Fahren, E-Mobilität, Funktionale Sicherheit, Gewichtsreduzierung und Plattformstrategie fördern wir die Aus- und Weiterbildung der mit diesen Themen beschäftigten Mitarbeiter.

Kromberg & Schubert hat auch im Rahmen der von dem VBW (Verband der Bayerischen Wirtschaft) organisierten Task Force FKS+ (Fachkräftesicherung) zur Entwicklung von neuen Ausbildungsprogrammen und Trainings mitgewirkt und hat auch aktiv an der Kommunikation und dem Austausch mit der Politik und der Öffentlichkeit teilgenommen. An den angebotenen Kursen nehmen auch Mitarbeiter von Kromberg & Schubert aktiv teil.

7.4. Talentmanagement und Nachfolgeplanung

Für die Bewältigung unseres bevorstehenden Wachstums haben wir seitens der Zentrale ein umfassendes Kompetenz- und Talentmanagement aufgebaut. Basierend auf den für uns wichtigen Kernkompetenzen selektieren und entwickeln wir Talente im Hinblick auf die Übernahme weiterführender Aufgaben. Somit schaffen wir uns einen internen Talentpool, auf den wir auch werksübergreifend für die Unternehmensgruppe zurückgreifen können.

Darüber hinaus führt sowohl die standardisierte Nachfolgeplanung als auch die Vertreterregelung zu einer nachhaltigen Sicherung von internen Schlüsselpositionen sowie zur Minimierung organisatorischer Risiken. Diese Maßnahmen stärken interne Beförderungen und zeigen attraktive Karrieremöglichkeiten auf.

7.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gemäß dem Compliance-Kodex von Kromberg & Schubert sind Risiken im Betrieb einzudämmen und für Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu treffen. Auch in der von SARS-CoV-2 hervorgerufenen Pandemie hat Kromberg und Schubert im Austausch mit den Behörden und unter der Berücksichtigung der Anforderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), sowie der nationalen Gesetzgebung in den verschiedenen Ländern, den Betrieb aufrecht erhalten.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Das Management vor Ort ist dafür zuständig, dass lokale Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Alle Teamleiter werden weltweit über ihre wesentlichen Aufgaben zum Arbeitsschutz nach einheitlichen Mindestvorgaben und lokalen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen geschult, und geben diese in wiederkehrenden Workshops an Ihre Mitarbeiter weiter. Wir haben begonnen mit der Einführung eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems basierend auf der DIN EN ISO 45001, das uns hilft, die Belastung durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu reduzieren, indem wir einen Rahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Mitarbeiter, zur Verringerung der Arbeitsplatzrisiken und zur Schaffung besserer und sichererer Arbeitsbedingungen weltweit schaffen.

7.6. Mitarbeiterzufriedenheit

Da die Fluktuation und der Absentismus von Arbeitskräften eine besondere Bedeutung im Hinblick auf die Effizienz der betroffenen Produktionslinien hat, unterliegen diese Kennzahlen deshalb einer besonderen Beobachtung des zentralen Personalbereiches als Indikator für die Erfordernisse von Gegenmaßnahmen, die zur Reduzierung dieser Kennzahlen und gleichzeitig

zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit führen. Diese Kennzahlen werden standortbezogen verfolgt.

An den Standorten werden landesspezifische Aktionen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind, organisiert. Diese Aktionen zielen auf die Verbesserung verschiedener kollektiver als auch individueller Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Zusätzlich haben wir in vielen Werken Mitarbeitersozialprogramme abschließen können.

Der Kromberg & Schubert Konzern betreibt in den meisten Werken Betriebskantinen, organisiert für die Mitarbeiter den Transport zu den Werken, bietet in einigen Standorten Werksunterkünfte an und fördert die Gesundheitsvorsorge der Mitarbeiter. Wir unternehmen in unseren Werken große Anstrengungen zur Optimierung der ergonomischen Arbeitsbedingungen.

7.7. Menschenrechte

Das Ansehen des Unternehmens wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Aus diesem Grund hat Kromberg & Schubert einen Verhaltenskodex verfasst, der den Mitarbeitern im Intranet zugänglich ist und durch entsprechende Schulungen nahegebracht wird. In diesem ist ausdrücklich festgelegt, dass es die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter zu beachten gilt, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaigen Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Alters oder Geschlechts. So liegt zum Beispiel der Frauenanteil im Management in einigen Werken über 50%. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden. Gemäß unserem Compliance-Kodex werden eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, Kinderarbeit beziehungsweise jegliches Zwang ausübende Verhalten nicht geduldet. Demnach sind faire und respektvolle Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und jegliche Form von Diskriminierung zu unterlassen.

Der gesetzlich festgelegte nationale Mindestlohn ist zu gewährleisten und lokale sonstige Sozialbeiträge sind abzuführen. Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ist einzuhalten, ebenso wie am jeweiligen Standort gesetzlich vorgeschriebene oder tarifvertraglich vereinbarte Pausen- und Erholungsregelungen. Das Mindestalter für eine Beschäftigung ist in allen Ländern einzuhalten. Wir bilden unsere Mitarbeiter auch in den angebotenen „Human Rights Due Diligence“ Trainings aus.

7.8. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind:

Zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagementsystem

Ziel	Zielerreichungsgrad und Zeithorizont			
	2021	2022	2023	2024
Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 45001	0 %	25%	60 %	90 %

Abwesenheitsrate und Fluktuation

Ziel	Zielerreichungsgrad	Zeithorizont
Abwesenheitsrate: unter 2,0 %	85 %	2021
Fluktuation: unter 2,5 %	85 %	2021

8. Kulturelle Vielfalt

8.1. Sozialbelange: Kontakt zu lokalen Stakeholdern, öffentliche Einrichtungen, Interessenvertretungen und Vereinigungen

Kromberg & Schubert unterhält auf unterschiedlichen Ebenen in verschiedenen Formen Kontakte zu Stakeholdern und anderen interessierten Gruppen.

In Bezug auf den Kapitalmarkt steht die Geschäftsleitung in periodischem Dialog mit Kapitalgebern und Risikoanalysten, insbesondere im Inland, in Österreich und darüber hinaus in ausgewählten Ländern mit lokalen Finanzierungsinteressen. Mit Lieferanten besteht ein permanenter Austausch durch die Aktivitäten des Zentraleinkaufs. Zudem sind die Geschäftsleitung und ausgewählte Spezialisten an einer Vielzahl von öffentlichen und privaten Initiativen, Foren und Expertenrunden aktiv. Unsere Expansionsstrategie wird unterstützt durch den Dialog mit lokalen politischen und behördlichen Entscheidungsträgern. Der Bereich Forschung & Entwicklung intensiviert und fördert unternehmerische, privatrechtliche und wissenschaftliche Diskussionsrunden und Foren. Die Kundencenter garantieren durch den permanenten Dialog mit den Kunden unsere erste Priorität: die Just-in-time und Just-in-sequence-Belieferung. In Bezug auf Risiken und Chancen aus dem Geschäft mit unseren Kunden, die Währung, Rohstoffe, Standorte, Finanz-, Liquiditäts-, und Zinsrisiken, Forderungen sowie Protektionismus betreffen, verweisen wir an dieser Stelle auf den Risiken- und Chancenbericht des Lageberichts.

8.2. Weltweite soziale Inklusion

Die weltweite soziale Inklusion ist für Kromberg & Schubert von sehr großer Bedeutung. Weltweite Produktionsstandorte, agierend unter höchsten Qualitätsmaßstäben in einem integrierten Produktionsverbund, in Verbindung mit immer höheren Kundenanforderungen, stellen an den Kromberg & Schubert Konzern höchste Anforderungen bezüglich der sozialen und kulturellen Integration aller Beteiligten der Wertschöpfungskette.

Die durch die weltweiten Fertigungsstandorte bedingte steigende Internationalisierung wird bei Kromberg & Schubert mit Mitarbeiterentwicklungs-Programmen, regelmäßigem Know-How Austausch in Workshops und interkulturellen Trainings sowie durch Support durch zentrale Funktionen unterstützt. An einigen Standorten sind *Shared Service Funktionen* implementiert, die zusätzlich die Internationalisierung fördern. Das lokale Management ist in unserer Organisation Bindeglied zwischen den Anforderungen der Gruppe und Interessen von lokalen Stakeholdern und Behörden.

Als global aufgestellte Unternehmensgruppe haben wir ein starkes Interesse an einer guten Verständigung zwischen den verschiedenen Nationen, Religionen und Mentalitäten. Dies fördert den internen Austausch gerade auch in Bezug auf unseren weltweiten Produktionsverbund. Die soziale Inklusion wird zusätzlich durch ein internationales Ausbildungssystem und interkulturelle Trainings gestärkt, bei dem neue Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiter von neuen Standorten an erfahrenen Standorten geschult werden, um vom dortigen Erfahrungsschatz zu profitieren. Am zentralen Standort Abensberg arbeiten Mitarbeiter aus 25 Nationen.

Der Erfolg am Markt bestätigt die Wirksamkeit unseres weltweiten Konzepts.

Die Geschäftsleitung