

Nicht-Finanzieller Bericht 2023

für die Kromberg & 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. Mitarbeitende
8. Kulturelle Vielfalt

1. Erklärung der Geschäftsleitung

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Mit dem vorliegenden Nicht-Finanziellen Bericht kommt die Kromberg & Schubert-Gruppe der Pflicht zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen gemäß CSR-Richtlinie laut Umsetzungsgesetz nach. Dieser Nicht-Finanzielle 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 Nicht-Finanziellen 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, Mitarbeitende, 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 31.12.2023 gehört der Kromberg & Schubert-Konzern mit ca. 52.500 Mitarbeitenden (einschließlich der Joint Ventures in China) an 54 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 Kromberg & Schubert als Zulieferer von Bordnetzsystemen für die Deutschen Premium-Automobilhersteller und als Herstellungs- und Handelsunternehmen für Kabel & Leitungen (Geschäftsbereich „Cable & Wire“) 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 Nachhaltigkeitsmanagement aufgesetzt, welches auch 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 Nicht-Finanziellen 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 nicht-finanziellen Aspekte zu ermitteln.

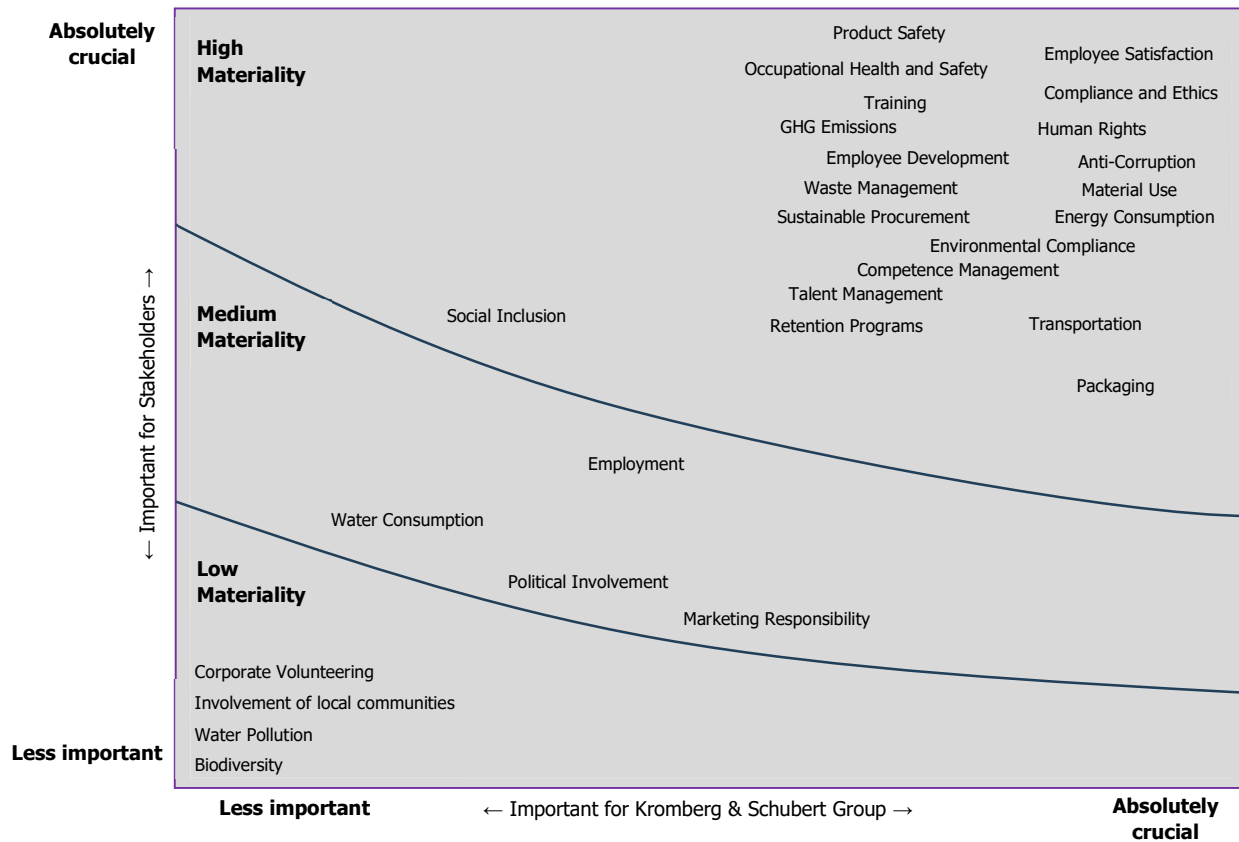


Abbildung 1: Wesentlichkeitsanalyse zu den nicht-finanziellen Aspekten des Kromberg & Schubert-Konzerns

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 (gerade in Schwellenländern), seien es die Renditen für Kapitalgeber oder sei es etwa 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, dass eine zeitgemäße und nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung sichergestellt wird.

2. Der Kromberg & Schubert-Konzern

2.1. Geschäftseinheiten und Regionale Präsenz

Das Geschäftsmodell von Kromberg & Schubert fußt auf den folgenden Geschäftsfeldern:

▪ 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 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%.

▪ **Cable & Wire**

Im Bereich Cable & Wire 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 & Entwicklung**

Die Forschungs- & 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.

3. Unser Anspruch an ein Nachhaltigkeitsmanagement

3.1. Verantwortlichkeiten

Kromberg & Schubert trägt hohe Verantwortung nicht nur gegenüber den Kunden, Gesellschaftern und Mitarbeitenden, 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 sowie
- die Menschen und die Gesellschaft, die wir als Unternehmen mitgestalten.

Geschäftsgeheimnisgesetz nach EU-Richtlinie (2016/943)

Gemäß seit dem 26. April 2019 geltendem 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 potenziellen 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 Mitarbeitende horizontal und vertikal weiter zu delegieren. Wegen der Haftungsrisiken für Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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.

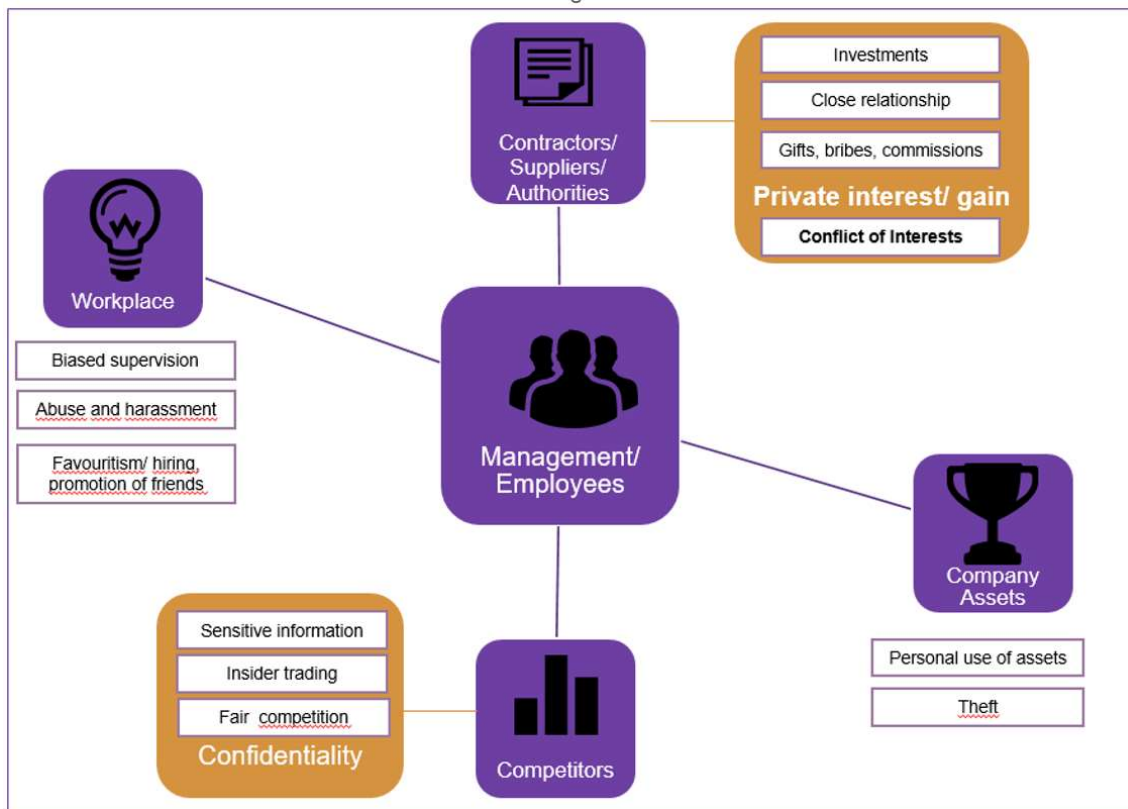


Abbildung 2: Wesentliche Compliance-Risiken

Das unsachgemäße Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden sind zu vermeiden.

4. Corporate Governance

4.1. Compliance und Ethik

Kromberg & Schubert hat sich deshalb seit jeher 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden dazu anzuhalten und sie dabei zu unterstützen, sich in allen Belangen in Übereinstimmung mit den Compliance-Anforderungen zu verhalten. Alle Mitarbeitenden 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 etwa sind auch bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten. Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft ist ein fairer und unverfälschter Wettbewerb. Jeder Mitarbeitende 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 zu klären.

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

5. Umwelt

5.1. Leitbild

Kromberg & Schubert betreibt weltweit 36 Produktionswerke einschließlich der Joint-Venture-Gesellschaften in China. Gemäß dem Compliance-Kodex von Kromberg & Schubert 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 Beratende, 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, fossiler Energieverbrauch, Wasserentnahme, Abfallvolumen, Kupferübertreibungen) werden in den Werken erfasst und analysiert. Das Management überwacht permanent alle Werke – eine Aggregation auf zentraler Ebene wird für Energieverbrauch, Wasserentnahme, Abfallvolumen, Wasserentnahmen und resultierende Emissionsmengen 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 Mitarbeitenden statt. Spezielle Schulungen einschließlich der Einhaltung rechtlicher Normen erhalten alle Mitarbeitenden mit entsprechenden Aufgabengebieten.

Das Kromberg & Schubert-Produktionssystem (KSPS) hat zum Ziel, weltweit die Effizienz aller Ressourcen zu optimieren. KSPS 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 lässt daher aktuell nur bedingt Aussagen über eine im Zeitablauf vergleichbare Energieeffizienz zu.

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 Emissionen in die Umgebungsluft tragen Treibhausgase bedeutend zum Klimawandel bei.

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.

Trotz unseres stetigen Wachstums haben sich die absoluten Scope 1 und Scope 2 Emissionen im Verlauf der letzten zwei Jahre verringert. Bezogen auf die Produktgruppen arbeiten wir weiter auf eine stetige 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.

Wir haben im Jahr 2022 das Ziel definiert, die absoluten direkten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 um 46% zu reduzieren (Referenz: Werte des Jahres 2019). Hierfür wurden anfangend mit dem Jahr 2022 mehrere Standorte auf die Versorgung durch Erneuerbare Elektrizität umgestellt. Diese Maßnahme wird in den nächsten Jahren schrittweise erweitert werden, um zusammen mit weiteren Aktionen eine Einhaltung der Reduktionsziele sicherzustellen.

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 Vollfertigungen 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 Untersuchung 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 und ISO 14060, welche quantitative Bewertungsmethoden zur Bewertung der Umweltaspekte eines Produkts oder einer Dienstleistung in seinen gesamten Lebenszyklusstadien definieren.

5.3.6 Nicht-Finanzielle Leistungsindikatoren

Die bedeutsamsten nicht-finanziellen 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 2020	Jahr 2021	Jahr 2022	Jahr 2023
Reduzierung der Abfallquote Kupfer um jährlich 10% im Vergleich zum Vorjahr	...	4.34	3.94	3,60	2,86
Zielerreichungsgrad (%)	...	-80%	100%	90%	200%

CO2-Emissionen (Tonnen) Scope 1 und Scope 2

	...	Jahr 2020	Jahr 2021	Jahr 2022	Jahr 2023
berichtet 2022	...	55.861	61.045	56.174	53.699

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 („LPAs“)

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 hin zu prüfen. Alle Werke sind nach IATF 16949 zertifiziert und werden regelmäßig auditiert. In KPI-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. Mitarbeitende

7.1. Überblick und Kenngrößen

Das Engagement und die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg von Kromberg & Schubert bei. Sie sind daher unsere wichtigste Ressource. Weltweit beschäftigen wir aktuell insgesamt 52.500 Mitarbeitende (FTE).

Übersicht zu den wichtigsten Kenngrößen:

Kennzahl	Einheit	2023	2022
Mitarbeitende (FTE) gesamt *1	Anzahl	52.500	49.000
davon im Ausland	Anzahl	51.234	48.005
davon	Anzahl		
Anteil West- und Osteuropa		22.481	20.845
Afrika		11.477	10.226
Lateinamerika		9.919	9.338
Asien		2.585	2.552
China (inkl. Joint Ventures)		4.772	5.044
Frauenquote	%	53,89	50,24
Teilzeitquote	%	0,42	0,43

*1 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 Mitarbeitendenbindung. An den Standorten werden verschiedene Aktivitäten, wie „Tag der Offenen Tür“, Familientage oder sportliche Aktiv-Events veranstaltet.

Unser Unternehmen ist in Deutschland Mitglied bei „Karriere im Familienunternehmen“.

7.3. Ausbildung, Mitarbeitendenentwicklung und Kompetenzmanagement

Kromberg & Schubert hat Trainings- und Ausbildungskonzepte sowie Personalentwicklungsprozesse – angefangen von direkten und indirekten Mitarbeitenden über Angestellte bis hin zum Management – entwickelt und umgesetzt.

Neben der Vermittlung der Spezialisten-Kenntnisse in den Fachbereichen übernimmt die Globale HR-Trainings-Organisation die Ausbildung und Einarbeitung von direkten Produktionsmitarbeitenden. Es wird auch viel Wert auf die regelmäßige Re-Qualifizierung der Mitarbeitenden 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 (TKHM)“ im Unternehmen gesammelt, aufbereitet und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Neben herkömmlichen Methoden wie Intranet, Firmen-Wikipedia, Vorträgen, Trainings etc. sind mittlerweile ein Lern-Management-System und e-Learnings sowie Trainings-Filme eingeführt. Ferner unterstützt das TKHM durch die Entwicklung und gemeinsame Anwendung verschiedener Methoden (z. B. Mentoring, Story-Telling) die Fachbereiche bei der Konservierung und Multiplikation des Erfahrungswissens der Expertinnen und Experten.

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

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

7.4. Talent-Management und Nachfolgeplanung

Für die Bewältigung unseres bevorstehenden Wachstums ist seitens der Zentrale ein umfassendes Kompetenz- und Talentmanagement aufgebaut worden. 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 Talent-Pool, 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 wurden Risiken im Betrieb bestmöglich eingedämmt und Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten getroffen.

Auch in der von SARS-CoV-2 hervorgerufenen Pandemie hat Kromberg & 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 aufrechterhalten können.

Von allen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Alle Führungskräfte 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 Mitarbeitenden weiter. Wir haben begonnen mit der Einführung eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems, basierend auf der DIN EN ISO 45001. Dieses hilft uns, die Belastung durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu reduzieren, indem wir einen Rahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Mitarbeitenden, zur Verringerung der Arbeitsplatzrisiken und zur Schaffung besserer und sichererer Arbeitsbedingungen weltweit schaffen.

7.6. Mitarbeitendenzufriedenheit

Da die Fluktuation und der Absentismus von Arbeitskräften eine besondere Bedeutung im Hinblick auf die Effizienz der betroffenen Produktionslinien haben, 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 Mitarbeitendenzufriedenheit führen. Diese Kennzahlen werden standortbezogen verfolgt.

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

Der Kromberg & Schubert-Konzern betreibt in den meisten Werken Betriebskantinen, organisiert für die Mitarbeitenden den Transport zu den Werken, bietet in einigen Standorten Werksunterkünfte an und fördert die Gesundheitsvorsorge der Mitarbeitenden. 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 Mitarbeitenden geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Aus diesem Grund hält Kromberg & Schubert einen Verhaltenskodex nach, der den Mitarbeitenden im Intranet zugänglich ist und durch entsprechende Schulungen nahegebracht wird. In diesem ist ausdrücklich festgelegt, dass es die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden 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 wird eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, Kinderarbeit beziehungsweise jegliches Zwangsausübende Verhalten nicht geduldet. Demnach sind faire und respektvolle Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, und jegliche Form von Diskriminierung ist 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 Mitarbeitenden auch in den angebotenen „Human Rights Due Diligence“ Trainings aus.

7.8. Nicht-Finanzielle Leistungsindikatoren

Die bedeutsamsten nicht-finanziellen Leistungsindikatoren sind:

Zertifiziertes Arbeitssicherheits-Managementsystem

Ziel	Zielerreichungsgrad und Zeithorizont			
Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 45001	2022	2023	2024	2025
	Soll: 40% Ist: 43%	Soll: 60% Ist: 71%	Soll: 80%	Soll: 100%

Abwesenheitsrate und Fluktuation

Ziel	Zielerreichungsgrad
Abwesenheitsrate: unter 1,0 – 5,0 % (je nach Standort)	67 %
Fluktuation: unter 2,0 %	83 %

8. Kulturelle Vielfalt

8.1. Sozialbelange: Kontakt zu lokalen Stakeholdern, öffentlichen 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 Mitarbeitendenentwicklungs-Programmen, regelmäßigem Know-How Austausch in Workshops und interkulturellen Trainings sowie durch Support seitens der Zentralfunktionen 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 Mitarbeitende beziehungsweise Mitarbeitende von neuen Standorten an erfahrenen Standorten geschult werden, um vom dortigen Erfahrungsschatz zu profitieren. An den Kundencenter-Standorten Abensberg, Renningen sowie Wolfsburg arbeiten Mitarbeitende aus mehr als 25 Nationen.

Der Erfolg am Markt bestätigt die Wirksamkeit unseres weltweiten Konzepts.

gez. Die Geschäftsleitung