NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

NEXT

JOINING UN GLOBAL COMPACT
CLEANING AIR
REDUCING CO_2
PROTECTING CLIMATE
IMPROVING EFFICIENCY
CONSERVING RESOURCES

SAF Holland Group

KENNZAHLEN

1,3
MRD. EUR
UMSATZ

14,3%
FRAUENANTEIL
AN DER GESAMTBELEGSCHAFT

48%
ANTEIL DER NACH
ISO 14001
ZERTIFIZIERTEN
PRODUKTIONSSTANDORTE

46.710
MWh
STROMVERBRAUCH

10,1
UNFALLHÄUFIG-
KEITSRATE

HIGHLIGHTS 2018

1
Verhaltenskodex überarbeitet

2
Bekenntnis zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact

3
Whistleblower-System eingeführt

4
Zertifizierung aller Standorte in Deutschland nach ISO 14001

5
Green Truck Award 2018 VerkehrsRundschau

INHALTSVERZEICHNIS

1. Unternehmensführung
- 1.1 Die SAF-HOLLAND Group im Überblick **S. 12**
- 1.2 Nachhaltigkeitsmanagement bei SAF-HOLLAND **S. 13**
- 1.3 Governance und Compliance **S. 15**
- 1.4 Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette **S. 18**

2. Produkte
- 2.1 Nachhaltiger Ausbau unserer Technologieführerschaft **S. 20**
- 2.2 Unser Anspruch: Maximale Produktsicherheit **S. 20**
- 2.3 SAF-HOLLAND Produkte senken den Kraftstoffverbrauch **S. 22**
- 2.4 Digitale Innovationen – SAF-HOLLAND macht den Trailer intelligent **S. 24**
- 2.5 Stark in der Kundenorientierung **S. 25**

Neues Werk in China

Wir planen in der zweiten Jahreshälfte 2019 ein neues Werk im chinesischen Yangzhou zu eröffnen. In vielen Bereichen werden wir hier höhere Umweltstandards erfüllen, als sie aktuell gefordert sind. **S. 10**

Mit dem UN Global Compact auch international engagiert

Im vergangenen Jahr ist SAF-HOLLAND dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. **S. 4**

3. Betrieblicher Umweltschutz
- 3.1 Umweltmanagement – Die Prozesse im Blick **S. 27**
- 3.2 Energiedatenmessung schafft Transparenz **S. 27**
- 3.3 Systematische Erfassung von Emissionen in die Luft **S. 28**
- 3.4 Verantwortungsvoller Wassereinsatz **S. 29**
- 3.5 Konsequentes Abfallmanagement und hohe Recyclingquoten **S. 29**

4. Mitarbeiter
- 4.1 Mit unseren Mitarbeitern zum langfristigen Erfolg **S. 31**
- 4.2 Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sichern qualifizierte Mitarbeiterbasis **S. 33**
- 4.3 Die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter als zentrales Thema **S. 34**

5. Gesellschaftliches Engagement
- 5.1 „Bei uns zählt das Wir“ wird bei SAF-HOLLAND gelebt und prämiert **S. 37**
- 5.2 Projekt-Highlights im Geschäftsjahr 2018 in den Regionen **S. 37**

Über diesen Bericht **S. 40**
GRI-Index **S. 41**
Die Zehn Prinzipien des UNGC **S. 45**
Impressum, Kontakt **S. 46**
Produktionsstandorte und Zertifizierungsübersicht **S. 47**

VERANTWORTLICH HANDELN. ÜBERALL. VORWORT DES CEO

Alexander Geis, Chief Executive Officer (CEO).

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Aktionäre und Anleger,

mit diesem nunmehr zweiten Nachhaltigkeitsbericht will ich Ihnen zeigen, welche Fortschritte wir im Geschäftsjahr 2018 bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erzielt haben.

Besonders hervorheben möchte ich in diesem Kontext unsere insgesamt etwa 4.500 Mitarbeiter. Sie sind es, die tagtäglich daran arbeiten, unsere Produktionsprozesse und Produkte immer noch ein bisschen besser zu machen. Sie sind es, die an ihrem Arbeitsplatz als erste sehen, wenn etwas nicht optimal läuft, wenn Materialien verschwendet werden, zu viel Energie verbraucht wird oder die Arbeitsbedingungen nicht so sind, wie sie sein sollten.

Als ich bei SAF-HOLLAND anfing, hatten wir nur wenige Hundert Beschäftigte. Heute sind es ca. 4.500 in 32 Ländern. Damals kannte ich noch fast alle Mitarbeiter persönlich. Das ist heute völlig unmöglich, auch wenn ich regelmäßig vor Ort bin. Mit der Globalisierung unserer Geschäftsaktivitäten stehen wir vor neuen Herausforderungen. Wir wollen sicherstellen, dass die hohen Standards, die wir hier in Europa in Bezug auf unser ökologisches und soziales Engagement bereits erfüllen, überall im Unternehmen erreicht werden. Da sind besonders unsere Führungskräfte gefordert. „Tone from the top“, ein altes, aber gutes und richtiges Prinzip. Deshalb bin ich, sind alle unsere leitenden Mitarbeiter aufgerufen, mit gutem Vorbild voranzugehen. Unsere Unternehmenskul-

tur, die sich über viele Jahrzehnte zunächst in einem Familienbetrieb entwickelt hat, soll auch in einem global aufgestellten Unternehmen Bestand haben. Dies beinhaltet unter anderem, dass sämtliche Mitarbeiter und Führungskräfte, die für die SAF-HOLLAND Group tätig sind, einen sehr respektvollen, wertschätzenden und familiären Umgang miteinander pflegen. Sollten sich Beschäftigte und andere Stakeholder doch einmal schlecht behandelt fühlen oder auf Missstände aufmerksam machen wollen, so steht dafür ein im Geschäftsjahr 2018 eingerichtetes Whistleblower-System zur Verfügung.

Eines ist mir in diesem Zusammenhang besonders wichtig: Wir beobachten in unserer Gesellschaft leider öfter ein respektloses, fremdenfeindliches, ja rassistisches Verhalten. Deshalb haben wir als Management-Team sofort Ja gesagt, als unser Betriebsrat vorschlug, im Unternehmen Schilder mit der Aufschrift: „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ anzubringen. Bei SAF-HOLLAND arbeiten Menschen aus den verschiedensten Nationen. Wir wollen, dass wir unsere Unterschiede schätzen und respektvoll zusammenarbeiten. Wir dulden keinen Rassismus bei SAF-HOLLAND.

Unser globales Engagement bringt weitere Herausforderungen mit sich: Die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette und anderes mehr. Daher haben wir im vergangenen Jahr unseren Code of Conduct, unseren Verhaltenskodex, überarbeitet und an diese Herausforderungen angepasst. Und wir sind dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. So wollen wir sicherstellen und zeigen, dass unsere Prinzipien der Nachhaltigkeit überall gelten und welche Fortschritte wir dabei erzielen. Denn eines ist klar: Auch wenn es – wie Sie beim Lesen des Berichts sehen werden – vieles gibt, das wir richtig gut machen, gibt es stets Luft nach oben.

Indem wir unsere Produkte leichter machen, tragen wir dazu bei, dass pro Tonne Gütertransport weniger Treibhausgase entstehen. Außerdem bemühen wir uns sehr, unsere eigenen Transporte auf die Schiene zu bringen, Leerfahrten zu vermeiden und die noch unvermeidlichen Treibhausgase zu kompensieren.

Viel Spaß bei der Lektüre unseres zweiten Nachhaltigkeitsberichts wünscht Ihnen

Ihr

Alexander Geis

Chief Executive Officer (CEO)

MIT DEM UN GLOBAL COMPACT AUCH INTERNATIONAL ENGAGIERT

Im vergangenen Jahr ist SAF-HOLLAND dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Damit wollen wir als ein Unternehmen, das zunehmend global agiert, auch unsere Verantwortung im internationalen Kontext verstärkt wahrnehmen.

Weltweit haben sich bisher rund 13.000 Unternehmen und Organisationen der Initiative der Vereinten Nationen angeschlossen. Nun sind auch wir dabei. Aber warum? Ist das nicht ein bisschen übertrieben? Sind wir mit unseren rund 4.500 Mitarbeitern nicht eine Spur zu klein für den Global Compact?

SAF-HOLLAND ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Wir produzieren in 15 Ländern auf sechs Kontinenten, unter anderem in den USA, Brasilien, der Türkei, Südafrika, den Vereinigten Arabischen Emiraten, in Indien und China. In allen diesen Ländern stellen sich uns unterschiedliche Herausforderungen in puncto Nachhaltigkeit. Wir identifizieren und bewerten die jeweiligen Risiken und leiten daraus notwendige Maßnahmen ab. Vor allem wollen wir sicherstellen, dass entlang unserer Wertschöpfungskette die Menschenrechte geachtet werden. Schon vor einigen Jahren führten wir einen Code of Conduct ein, den wir im Berichtsjahr überarbeitet haben. Ganz klar sagen wir vor allem: Kinderarbeit, Diskriminierung, Korruption sind bei uns absolut tabu! Damit kümmern wir uns bereits um Dinge, die

auch der Global Compact vorgibt. So war es für uns nun der nächste logische Schritt, im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie auch diesen zu unterstützen. Nach außen und auch für unsere Mitarbeiter geben wir nun ein deutliches Signal, dass wir es ernst meinen, dass wir unserer Verantwortung nachkommen. Überall, wo wir arbeiten.

Mit dem jährlichen Fortschrittsbericht, den man als Mitglied des Global Compact vorlegen muss, fühlen wir uns bei SAF-HOLLAND durchaus verpflichtet, uns, aber auch der Öffentlichkeit immer wieder darüber Rechenschaft abzuliefern, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Dieser Nachhaltigkeitsbericht dient daher zugleich als Fortschrittsbericht. Mehr Infos zu den Zehn Prinzipien und wie wir sie einhalten, finden Sie auf Seite 45.

Dazu kommt: Der Global Compact ist ein Netzwerk. Das heißt, die Unternehmen treffen sich, um ihre Erfahrungen zu bewerten. Die deutschen Teilnehmer sind in der Stiftung Deutsches Global Compact Netzwerk organisiert und haben so die Chance, voneinander zu lernen. Letztlich sind wir damit auch Teil einer Initiative, die die globale Marktwirtschaft nachhaltig gestalten will.

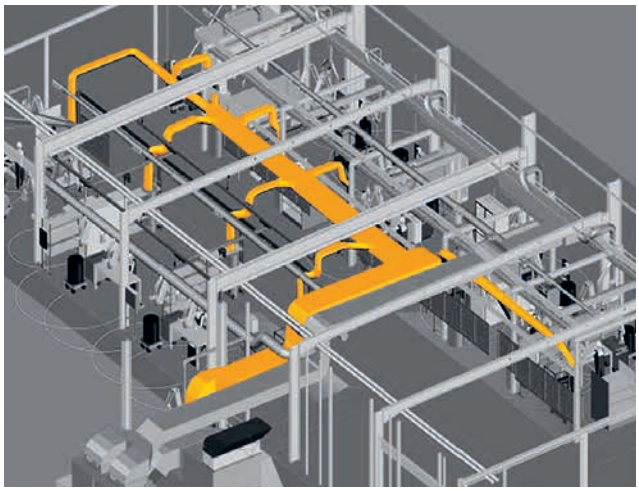
Es war der damalige UN-Generalsekretär Kofi Annan, der 1999 den Global Compact ins Leben rief. Das ist eine Vereinbarung, die Unternehmen mit den Vereinten Nationen eingehen, indem sie sich zu zehn Prinzipien verpflichten. Vor allem geht es darum, überall die Menschenrechte zu respektieren und auch sicherzustellen, dass man nicht über Subunternehmen oder Lieferanten indirekt an Verletzungen der Menschenrechte beteiligt ist. Mit dem UN Global Compact bekennen sich die Unternehmen aber zudem dazu, Kinderarbeit und Korruption zu bekämpfen, jede Art von Diskriminierung von Beschäftigten auszuschließen und aktiv die Umwelt zu schützen.

DIE LUFT IST REIN!

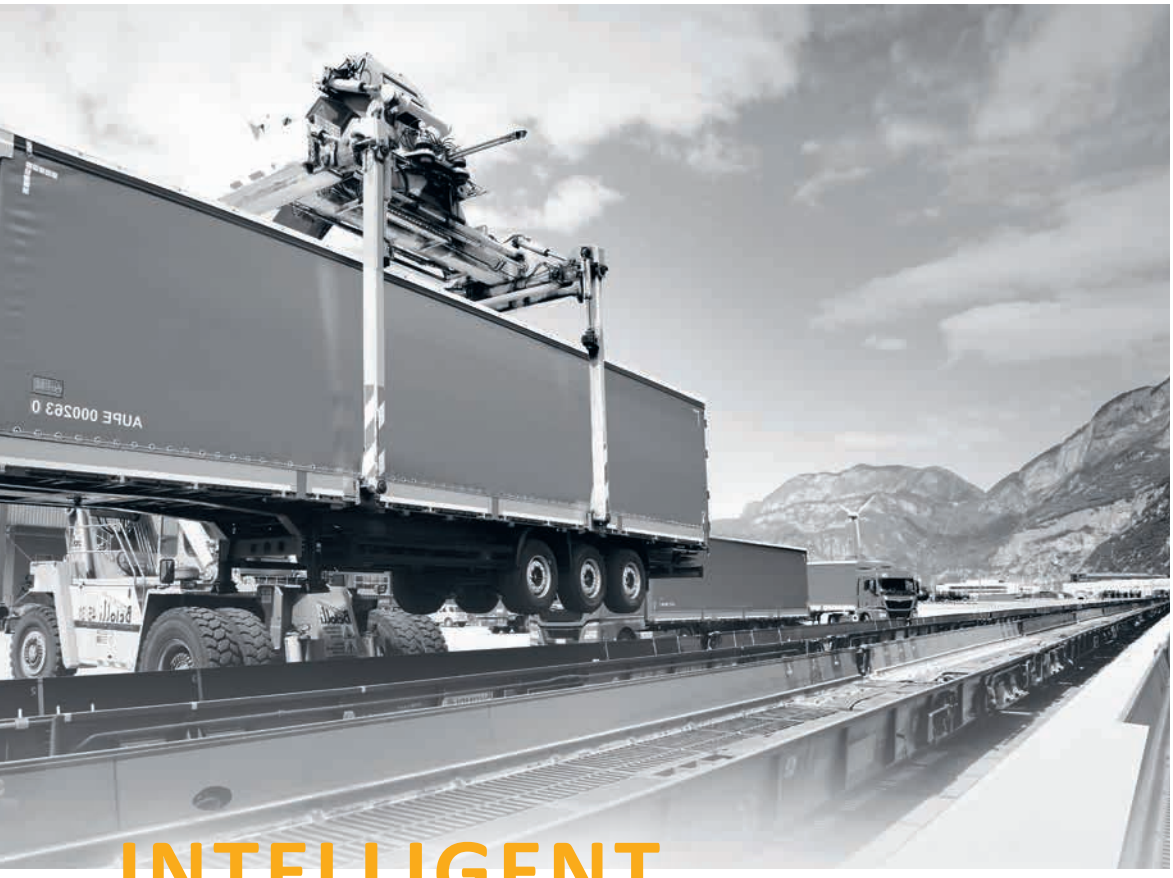
Neues Lüftungskonzept am Standort Bessenbach erfreut Mitarbeiter

Eigentlich wollten wir nur ein paar Maschinen in eine andere Halle verlagern. Als wir mit der Planung begannen, mussten wir aufgrund der minimalen Hallenhöhe ein besonderes Augenmerk auf das Absaugsystem richten. So kamen wir schnell zu dem Ergebnis, dass die bisherigen Systeme unseren Ansprüchen an Arbeitssicherheit und Gesundheit nicht mehr genügten. Zudem wollten wir sicherstellen, auch für künftige Verschärfungen der Grenzwerte jetzt schon gerüstet zu sein. Eine rein punktuelle Absaugung reichte nicht mehr aus, um die Beschäftigten wirksam zu schützen, wir brauchten ein verbessertes Lüftungssystem. Also planten wir zusammen mit einem Unternehmen für Absaugtechnik und Filtersysteme eine für uns passgenaue Lösung, mit der wir alle Grenzwerte einhalten können.

Mit einer Kombination aus stationären Absaugarmen und einer Schichtlüftung haben wir dies nun erfolgreich realisiert. Das sieht so aus: Aus der Halle wird die verbrauchte Luft abgesaugt und gefiltert ins Freie abgegeben, gleichzeitig wird durch einen Wärmetauscher bis zu 100 Prozent Frischluft direkt an die Arbeitsplätze zurückgeführt – ohne dass Zugluft entsteht. Denn Zugluft schadet sowohl den Beschäftigten als auch der Qualität der Schweißarbeiten. Zusammen mit der Absauganlage haben wir nun eine für uns optimale Situation, bei der auch die Energiebilanz der Halle berücksichtigt und optimiert wurde. Unsere Mitarbeiter freuen sich über die verbesserte Situation am Arbeitsplatz.



Produktionshalle mit optimierter Lüftungsanlage in Bessenbach.



Ein Sattelauflieger wird vor der Überquerung der Alpen auf die Bahn umgeladen.

INTELLIGENT ÜBER DIE ALPEN

Weniger Treibhausgase mit kombiniertem Verkehr

Der Güterverkehr nimmt zu, auch in Europa. Die meisten Waren werden auf der Straße transportiert. Besonders stark belastet sind die Strecken über die Alpen. Schon vor ein paar Jahren haben wir bei SAF-HOLLAND damit begonnen, unsere Transporte von und nach Italien zu einem größeren Teil auf die Schiene zu verlagern. Das geschieht mit dem sogenannten kombinierten Verkehr. Das heißt, wir nutzen die Vorzüge von Straße und Schiene, indem wir die Sattelauflieger an den Verladeterminals vom Lkw auf Güterzüge umladen und später an Bahnterminals, die nahe am Zielort liegen, wieder zurück auf den Lkw. Bei Strecken ab 300 Kilometern ist der kombinierte Verkehr wirtschaftlicher und auch umweltfreundlicher. Damit schlagen wir drei Fliegen mit einer Klappe. Erstens können wir ganz erheblich Treibhausgase reduzieren: Die CO_2-Emissionen auf der Strecke verringern sich so pro Lkw-Ladung um zwei Drittel. Zweitens dürfen wir beim Schienentransport vier Tonnen mehr Gewicht pro Sattelauflieger verladen. Damit werden die Transporte effizienter. Schon jeder sechste Transport kann damit ganz entfallen. Und drittens helfen wir dabei, überbeanspruchte Straßen zu entlasten. Wir versuchen, die kombinierte Lkw-Schiene-Methode auch für unsere Transporte nach Spanien oder in die Türkei anzuwenden. Dank cleverer Transportlösungen ersparen wir der Umwelt so bis zu 330 Tonnen CO_2 pro Jahr.

Unseren Kunden bieten wir mit SAF UP eines der leichtesten Systeme für die Bahnverladung (Luftfederbalg) an, das weniger Verschleiß und eine längere Lebensdauer sicherstellt. Zusätzliches Zubehör wie Fangseile, die die Bälge bei der Verladung schützen, ist nicht erforderlich. Mit diesem Produkt unterstützen wir also den umweltfreundlicheren kombinierten Verkehr.

KINDER SCHÜTZEN DAS KLIMA UND WIR KOMPENSIEREN CO_2-EMISSIONEN

Wir meinen: „Plant-for-the-Planet“ ist ein tolles Projekt. Deshalb hat SAF-HOLLAND auch 2018 erneut Kinder aus der Region zu Klimabotschaftern ausgebildet. Fast 70 Schüler beteiligten sich. Sie lernten viel über Klimaschutz und pflanzten 150 Bäume. Mit weiteren Pflanzungen in Mexiko kompensiert unser Unternehmen Treibhausgase.

Gut finden wir, dass das Projekt „Plant-for-the-Planet“ Kinder motiviert und befähigt, sich aktiv für den Umweltschutz einzusetzen. Das stärkt ihre Persönlichkeit und sie erkennen, dass es auf jeden einzelnen ankommt. Kinder sind unsere Zukunft und sie brauchen eine Zukunft. Natürlich wollen wir nicht die Verantwortung für alles auf sie abwälzen, was die Generationen vor ihnen versäumt haben. Doch haben gerade Kinder die große Chance, von Beginn an ein grundlegend anderes Verhalten zu erlernen, nämlich Klimaschutz ganz selbstverständlich zu leben. Deshalb unterstützt SAF-HOLLAND nun schon im dritten Jahr in Folge die Initiative „Plant-for-the-Planet“, die weltweit Bäume pflanzt.

Was haben wir genau gemacht? Wir haben Schüler zwischen neun und zwölf Jahren zweimal im Jahr zu einer „Klima-Akademie“ eingeladen. Hier wurden sie von anderen, mit dem Projekt schon vertrauten Kindern und Jugendlichen, zu „Klimabotschaftern“ ausgebildet. Am Nachmittag gingen alle zusammen mit einem Förster Bäume pflanzen, denn das Motto hieß: „Stop Talking, Start Planting!“. So haben wir in der Region Aschaffenburg zusammen mit den Schülern bisher über 400 Bäume gepflanzt.

Was die Kompensation von Treibhausgaben betrifft, liegt unser Hauptaugenmerk aktuell auf der mexikanischen Halbinsel Yucatán, wo mit unseren Spenden bisher rund 104.000 Bäume gesetzt werden konnten. Da jeder Baum in 20 Jahren im Durchschnitt rund 200 Kilogramm CO_2 bindet, können der

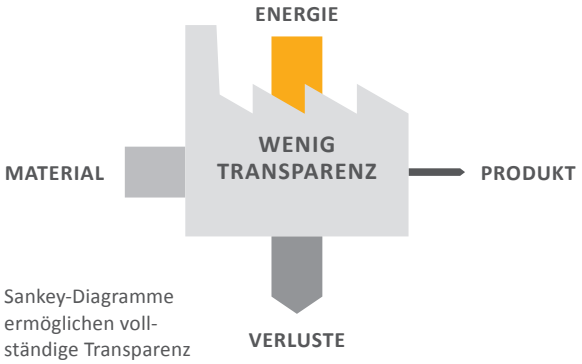
Die Aufforstung ernährt auf Yucatán 100 Waldarbeiter und ihre Familien (Fotos: Plant-for-the-Planet).

Atmosphäre so jährlich bis zu über eine Million Kilogramm Treibhausgase entzogen werden. Mit dieser Initiative schaffen wir die Basis, um unser Unternehmen klimaneutral zu stellen. Wir schätzen dabei sehr den persönlichen Austausch mit Felix Finkbeiner, dem Gründer der Organisation. Gemeinsam mit anerkannten Experten hinterfragen wir jedoch auch die Standards zur Berechnung von Treibhausgasemissionen und wollen maximale Transparenz bei den CO_2-Kompensationen schaffen. Denn keinesfalls werden wir uns durch unser Engagement beim Bäumepflanzen der Verantwortung entledigen, die wir in unserem Alltagsgeschäft haben.

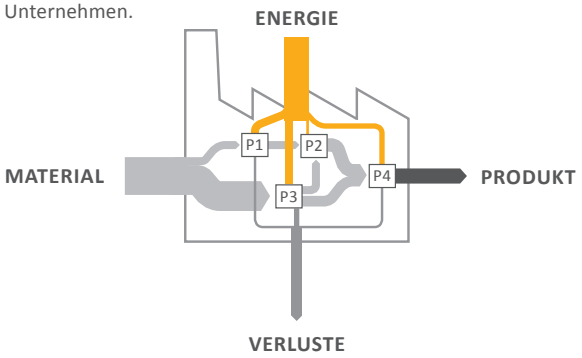
Wir sind bei SAF-HOLLAND fest entschlossen, negative Umweltauswirkungen unseres unternehmerischen Handelns so weit wie möglich zu verringern. Wir werden alles tun, um die Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte weiter zu reduzieren (siehe Kapitel 2). Auch unsere Prozesse sollen noch effizienter werden. Deshalb arbeiten wir intensiv an unserem Stoffstrommanagement.

Projekt zum Stoffstrommanagement zeigt:

SAF-HOLLAND PRODUZIERT EFFIZIENT UND RESSOURCENSCHONEND



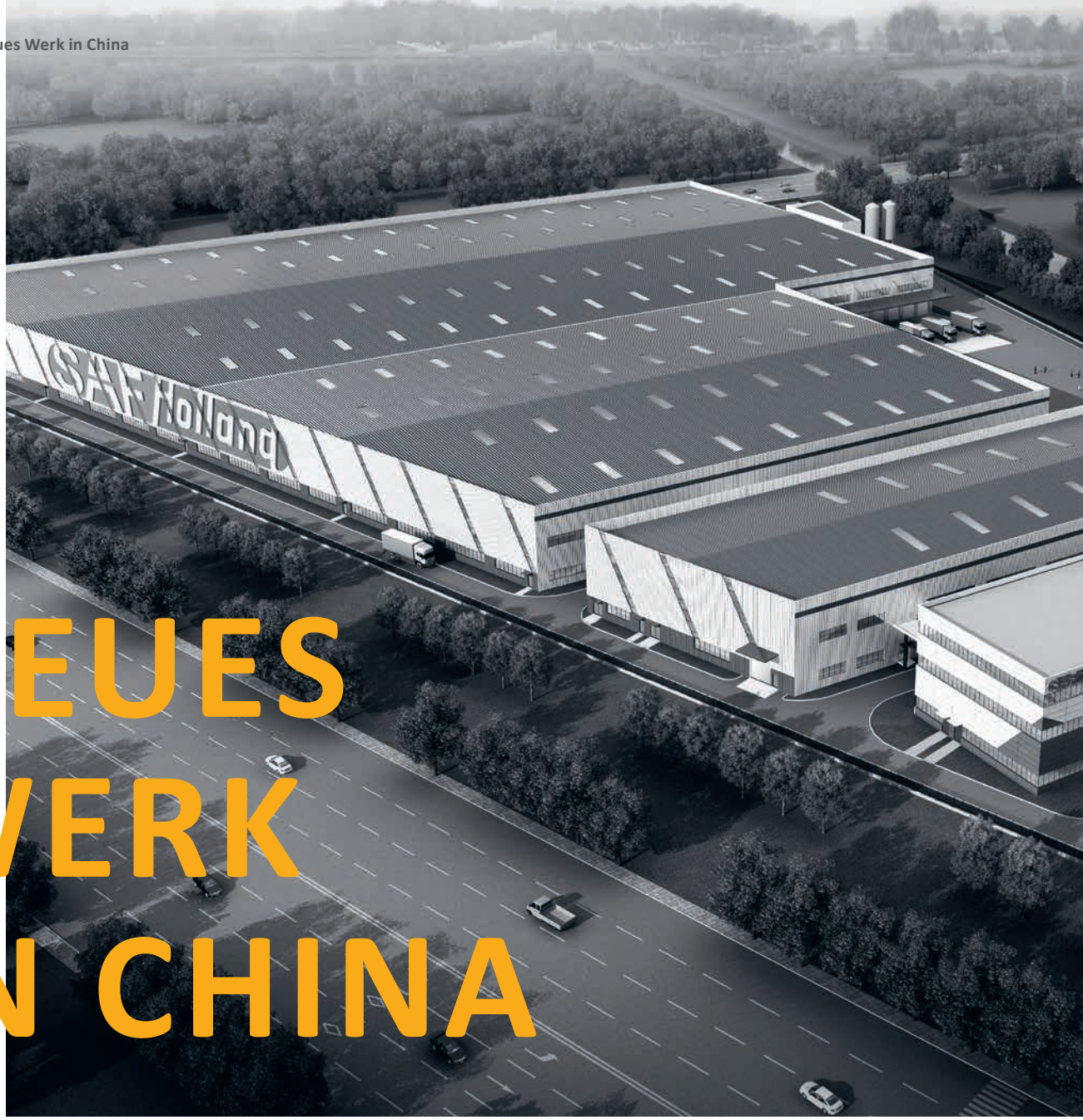
Sankey-Diagramme ermöglichen vollständige Transparenz über die Stoff- und Energieströme im Unternehmen.



In einem produzierenden Unternehmen wie SAF-HOLLAND werden täglich an sehr vielen unterschiedlichen Stellen jede Menge Rohstoffe und Materialien eingesetzt. Dies so effizient und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten, ist nicht immer einfach. Der erste Schritt zu einer konsequent schlanken Produktion ist es, ein sehr genaues Bild der Stoffströme in den Werken zu haben. Deshalb hat es uns gereizt, an einem Projekt des ifu Instituts für Umweltinformatik Hamburg und der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin teilzunehmen. Es wird von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt gefördert. Die Experten entwickelten eine App, mit deren Hilfe die nötigen Daten auch mobil erfasst und einzelne Fertigungsprozesse individuell analysiert werden können.

Die Projektumsetzung in die Praxis haben sie bei uns am Standort Bessenbach durchgeführt, wobei sie sich zusätzlich auf die Vorarbeiten einer Bachelorarbeit in unserem Unternehmen stützen konnten. Mit Hilfe von anschaulichen Sankey-Diagrammen (siehe Abbildung links) erkennen wir nun ganz genau diejenigen Stellen, an denen die Schwerpunkte der Verluste liegen, und wo wir gegebenenfalls aktiv werden sollten.

Die gute und erfreuliche Nachricht: Das Projekt bestätigt, dass unsere Produktion bereits sehr schlank organisiert ist. Dennoch wurde unser Blick auf Möglichkeiten gelenkt, um die Nachhaltigkeitsleistung unserer Prozesse weiter zu optimieren. 2020 wird das Projekt abgeschlossen sein.



NEUES WERK IN CHINA

Mit hohen Standards für die Zukunft gerüstet

Wir planen in der zweiten Jahreshälfte 2019 ein neues Werk im chinesischen Yangzhou zu eröffnen. In vielen Bereichen werden wir dort weit höhere Umweltstandards erfüllen, als sie aktuell gefordert sind.

Das neue Werk von SAF-HOLLAND in der Provinz Jiangsu haben wir zum einen so geplant, dass unser eigener ökologischer Fußabdruck in der Region so gering wie möglich ist. Zum anderen wollen wir auch für künftig niedrigere Emissionsgrenzwerte gerüstet sein. Bei einem Neubau sind wir in der Lage, von Anfang an alle Effizienzpotenziale zu heben. Somit tun wir heute schon mehr, als die derzeitigen Gesetze verlangen: Wir sind der Zeit quasi acht bis zehn Jahre voraus.

Ein paar Beispiele:
Stichwort Wassermanagement: Problemlos gewinnen wir 30 Prozent unseres Prozesswassers wieder zurück, indem wir es im Kreislauf führen. Langfristig können wir diese Quote noch erheblich steigern, technisch halten wir sogar 70 Prozent für machbar. Wir haben große Sammeltanks installiert, die 25.000 Liter Brauchwasser fassen. Das wollen wir zum Gießen unserer Grünanlagen nutzen – Dächer und Dachterrassen sind begrünt und wir haben einen Park angelegt.

Im Werk Yangzhou werden alle unsere Produktgruppen gefertigt.

Stichwort Energiemanagement: Alle Anlagen, die wir einsetzen, haben gegenüber der bisher verwandten Technik einen um 15 Prozent verminderten Energieverbrauch. Bei den Druckluftkompressoren, die mit einer Wärmerückgewinnung ausgestattet sind und warmes Wasser für die Sanitärräume bereitstellen, sind es sogar 35 Prozent. Die Trocknungsanlagen in der Lackiererei betreiben wir mit Infrarot und können so passgenau Wärme dort erzeugen, wo sie gebraucht wird. Das verkürzt auch die Durchlaufzeiten und wir benötigen so rund 25 Prozent weniger Gas.

Stichwort Reduktion von Abfällen: Kreislaufwirtschaft ist für uns in Deutschland ein großes Thema. Wir wollen daher auch in unserem neuen Werk in China die anfallenden Feststoffabfälle in den Wirtschaftskreislauf zurückführen und arbeiten hierfür am Standort nur mit qualifizierten Partnern für die Entsorgung zusammen. Das tun wir, weil wir in der Region einen anspruchsvollen Akzent setzen wollen und somit einen positiven Beitrag für den Umweltschutz in der Region leisten.

Mit diesen und anderen Maßnahmen haben wir in Yangzhou ein Werk gebaut, das für die Region vorbildlich sein wird. Mit den besten Lieferanten, die wir vor Ort vorfinden, können wir eine bestmögliche Produktion gewährleisten. Uns gibt es das gute Gefühl, für die Zukunft gerüstet zu sein und weit mehr als das Nötigste für die Umwelt und unsere Beschäftigten getan zu haben.

1. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

1.1 DIE SAF-HOLLAND GROUP IM ÜBERBLICK

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 201-1

Mit einem Umsatz von 1,3 Mrd. Euro im Jahr 2018 und 4.470 Mitarbeitern zum Stichtag 31. Dezember 2018 ist die SAF-HOLLAND S.A. mit Sitz in Luxemburg der größte unabhängige, börsennotierte Nutzfahrzeugzulieferer in Europa. International gehören wir zu den führenden Herstellern von fahrwerksbezogenen Baugruppen und Komponenten für Trailer, Lkw und Busse. Mit rund 10.000 Ersatzteil- und Servicestationen, Händlern und Werkstätten in über 80 Ländern weltweit unterhält SAF-HOLLAND eines der dichtesten Ersatzteil- und Servicenetze der gesamten Branche.

Die Markenwelt von SAF-HOLLAND

Trailer-, Achs- und Federungssysteme	**Schlepp- und Hebetechnik**	**Federungen für Spezialfahrzeuge und Busse**
Luftfederungssysteme für Lkw und Busse sowie Achsen und Federungssysteme für Trailer in Brasilien	**Luftfederungssysteme für Lkw und Busse in China**	**Kupplungssysteme für Lkw, Anhänger, Trailer und Spezialanwendungen**
Achs- und Federungssysteme für Trailer		
SAF-HOLLAND ORIGINAL PARTS	**SAUER QUALITY PARTS und GOLD LINE QUALITY PARTS**	
▼ **ist die Aftermarket-Marke für unsere Premium-Produkte, die für höchste Anforderungen entwickelt und getestet wurden.**	▼ **sind die Aftermarket-Marken für unsere Qualitätsprodukte, die für den Industriestandard entwickelt und getestet wurden.**	

Neben Achs- und Federungssystemen für Trailer umfasst unser Produktportfolio Sattelkupplungen, Königszapfen und Stützwinden.

Global ausgerichtetes Denken und Planen ist für uns ein zentraler Aspekt der Unternehmensführung: Insgesamt werden SAF-HOLLAND Produkte an weltweit 25 Produktionsstandorten in 15 Ländern gefertigt (siehe Seite 47). Damit zählen wir in unserer Branche zu den Anbietern mit der größten geografischen Diversifizierung.

Wir unterstützen unsere Kunden auf sechs Kontinenten mit Erstausrüstungen und sind auch im Aftermarket-Geschäft präsent, indem wir die Service-Netzwerke mit Ersatzteilen versorgen. Dabei bedienen wir unterschiedliche Kundengruppen mit ihren jeweils spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen, darunter Fahrzeughersteller, Service-Werkstätten, Ersatzteilvertriebe und Flottenbetreiber.

Auch 2018 konnte SAF-HOLLAND seine Marktposition weiter ausbauen. Der Konzernumsatz stieg um 14,2 Prozent auf 1.300,6 Mio. Euro (Vj. 1.138,9). Das bereinigte EBIT der Group lag bei 89,6 Mio. Euro (Vj. 91,2) und die bereinigte EBIT-Marge bei 6,9 Prozent (Vj. 8,0).

Rund 87 Prozent unseres Gesamtumsatzes konnten wir in den Regionen EMEA und Amerika erwirtschaften. Unsere Wachstumsstrategie 2020 setzt zudem klare Schwerpunkte in Schwellenländern. Hier sehen wir durch ein strukturelles Marktwachstum einen zukünftig erhöhten Bedarf an Lkw und Trailern und somit besonders gute Marktchancen für unsere Produkte. Aufgrund der erwarteten hohen Nachfrage an Trailerkomponenten im chinesischen Premiumsegment begannen wir im Jahr 2018 mit dem Bau eines Produktionszentrums im chinesischen Yangzhou.

Auch mit der im Frühjahr 2018 vollzogenen Übernahme der York-Gruppe, einem der führenden Anbieter für Trailer-, Achs- und Federungssysteme in der Region APAC/China, haben wir die Präsenz von SAF-HOLLAND im asiatisch-pazifischen Raum gezielt weiter erhöht.

Im selben Zeitraum hat SAF-HOLLAND zudem die Mehrheit am Kupplungsspezialisten V.ORLANDI S.p.A. übernommen. Dadurch haben wir unser Produktportfolio erweitert und bieten nun auch Kupplungssysteme für Spezialanwendungen wie beispielsweise für land- und forstwirtschaftliche Fahrzeuge und Fahrzeuge im Bergbau an.

Mitte des Jahres 2018 übernahm SAF-HOLLAND außerdem Mehrheitsanteile am britischen Telematik- und Connectivi-

ty-Spezialisten Axscend Ltd. Damit verstärkt SAF-HOLLAND sein Know-how im Software- und Programmierungsbereich und baut das Technologieportfolio für digitale Traileranwendungen weiter aus.

WELTWEITE MEGATRENDS ALS CHANCE

SAF-HOLLAND hat die globalen Megatrends in der Transportwirtschaft stets im Blick und berücksichtigt die Themen im Rahmen des Innovationsmanagements. Besondere Herausforderungen ergeben sich aus den Prognosen für den weltweiten Mobilitätsbedarf in Verbindung mit zunehmend strengeren gesetzlichen Regelungen, beispielsweise für Grenzwerte zu CO_2-Emissionen.

Zukünftiges weltweites Wirtschaftswachstum wird voraussichtlich insbesondere vom Anstieg der Kaufkraft in der gesellschaftlichen Mittelschicht getrieben werden. Dies wird zu einem steigenden Bedarf an zusätzlichen Transportvolumina und damit zu mehr Güterverkehrsaufkommen, insbesondere in urbanen Ballungszentren, führen. Da der Zuwachs überwiegend auf der Straße stattfinden wird, wächst perspektivisch auch die Nachfrage nach Lkw und Trailern für den Gütertransport. Dies eröffnet SAF-HOLLAND zusätzliche Absatzchancen.

Ressourcenknappheit, Luftverschmutzung in den Städten und der fortschreitende globale Klimawandel führen absehbar zu einem höheren regulatorischen Druck auf die Transportwirtschaft seitens der Politik. Strengere Regulierungen der Luftqualität, Steuern und Emissionshandel werden zu potenziellen Kostentreibern. Zusätzlich steigen die Nachhaltigkeitsansprüche auch auf Kundenseite.

SAF-HOLLAND ist über sein aktives Trend-Monitoring auf diese Entwicklungen vorbereitet. Gesetzliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel für Emissionsaufkommen, betrachten wir daher nicht nur als Verpflichtung, sondern zuerst als Chance. Indem wir mit unseren Produkten zur Reduzierung von Umweltbelastungen auch in urbanen Zentren beitragen, richten wir unser Unternehmen für die Zukunft aus (für weitere branchenspezifische Trends siehe Kapitel 2).

1.2 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI SAF-HOLLAND

GRI 102-16, 102-12

Wir haben erkannt, dass mit dem Anspruch, die besten Produkte für unsere Kunden, für die Gesellschaft und für die Umwelt zu entwickeln, auch die innovativsten Lösungen entstehen. Um dies zu erreichen, betrachten wir die gesamte Wertschöpfungskette. Durch den effizienten Einsatz von Ressourcen reduzieren wir die Umweltauswirkungen in der Produktion auf ein Minimum. Da die größten Umweltauswirkungen unserer Produkte jedoch in deren Nutzungsphase entstehen, setzen wir hier einen weiteren Schwerpunkt. Hier zeigt sich unser Anspruch „Best in Class“ zu sein ganz konkret, indem wir unseren Kunden über Leichtbau-Konzepte einen geringen Treibstoffverbrauch und durch die besondere Langlebigkeit unserer Produkte geringe spezifische Kosten und reduzierte Stillstandzeiten ermöglichen. Über nachhaltige Produktwelten und effiziente Produktionsprozesse verbinden wir also ökonomische Prinzipien mit ökologischem Handeln. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Schonung von Ressourcen und der Umwelt, sondern schaffen gleichzeitig einen messbaren monetären Mehrwert für unser Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2018 sind wir dem UN Global Compact beigetreten und unterstreichen damit die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen gegenüber allen Stakeholdern. Das Bekenntnis zu der von den Vereinten Nationen initiierten größten weltweiten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung verstehen wir als wichtigen Schritt zur langfristigen Stärkung des Nachhaltigkeitsengagements von SAF-HOLLAND.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT ALS FÜHRUNGSAUFGABE

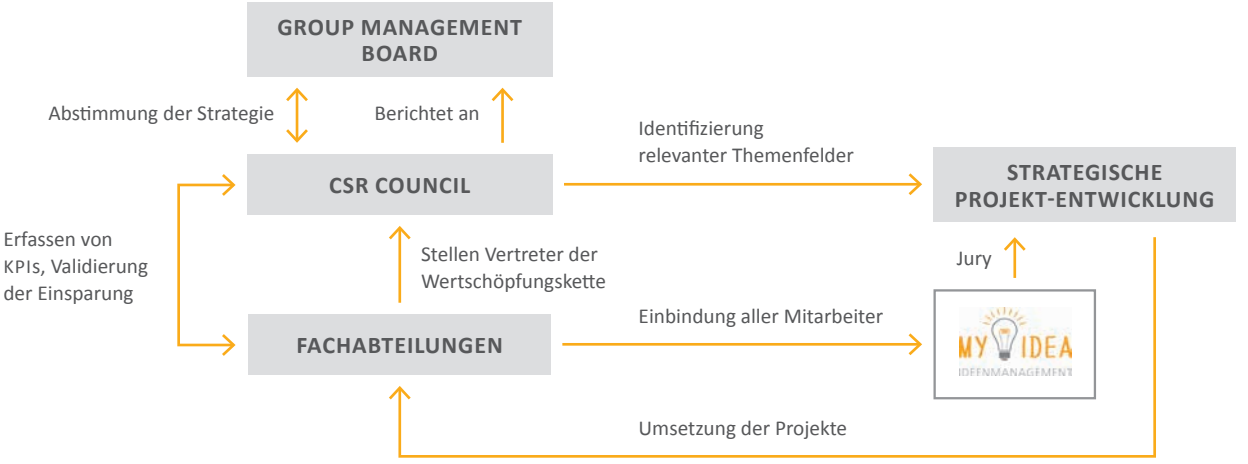
GRI 102-18

Das Corporate Social Responsibility Council (CSR Council) legt die strategischen Leitlinien für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in der SAF-HOLLAND Group fest. Dazu gehört neben der CSR-Berichterstattung auch die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die laufende Geschäftstätigkeit – zum Beispiel in den Bereichen Produkt- und Portfolioentwicklung, Kommunikation, gesellschaftliches Engagement und Mitarbeitersensibilisierung. Das Council diskutiert auch aktuelle Themen mit CSR-Relevanz.

Die Definition und Umsetzung entsprechender Nachhaltigkeitsziele werden vom CEO gesteuert. Er leitet auch das CSR Council, das für die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele zuständig ist.

Das Council ist international und fachbereichsübergreifend besetzt. Es setzt sich aus leitenden Vertretern folgender Bereiche des Unternehmens zusammen: Aftermarket, Compliance, Controlling, Health, Safety, Environment and Quality Management (HSEQ), Human Resources, Investor Relations, Logistics, Marketing, Operations, Procurement und Research & Development (siehe Seite 19). Externe Experten geben zusätzlich Impulse für die Arbeit des Gremiums.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit innerhalb der SAF-HOLLAND Group



Zu den Schwerpunkten des CSR Councils im Berichtszeitraum zählten die Erarbeitung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie und die Integration kürzlich akquirierter Unternehmen hinsichtlich der Erfassung relevanter Nachhaltigkeitskennzahlen.

Im Geschäftsjahr wurde zudem die Stelle eines CSR-Officers neu geschaffen, um die konzernweite Koordination und Kommunikation von relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu unterstützen sowie weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu initiieren. Der CSR-Officer berichtet direkt an den Chief Financial Officer (CFO).

WESENTLICHKEITSANALYSE: BASIS STRATEGISCHER WEITERENTWICKLUNG

GRI 102-46, 102-47, 102-49

Relevante Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen wurden 2017 mittels einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte mittels interner Workshops und mit direkter Beteiligung des Group Management Boards sowie durch die Befragung von 50 Stakeholdern aus den Regionen EMEA und Amerika. Es wurde die interne und externe Relevanz von über 100 Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Bei der Auswahl der zu befragenden Stakeholder wurden alle relevanten Anspruchsgruppen berücksichtigt. Da Kundenorientierung für SAF-HOLLAND einen besonders hohen Stellenwert besitzt, lag auf der Befragung von relevanten Kunden ein besonderes Augenmerk.

13 prioritäre Themen in den Bereichen Unternehmensführung, Produkte, Umwelt, Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement wurden identifiziert und in einer Wesentlichkeitsmatrix abgebildet (siehe Abbildung Seite 15). In ihr ist die Bedeutung der Nachhaltigkeitsthemen für SAF-HOLLAND aus Sicht der befragten Stakeholder auf der vertikalen Achse dargestellt. Die horizontale Achse zeigt die Wahrnehmung der Wesentlichkeit aus Perspektive des Unternehmens.

Die Wesentlichkeitsanalyse wird zukünftig im Zweijahresrhythmus aktualisiert. Im Jahr 2019 planen wir, die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen in unseren vier Geschäftsregionen zu ermitteln, um die unterschiedlichen sozio-kulturellen Faktoren innerhalb der Regionen noch stärker reflektieren zu können. Die Erkenntnisse daraus werden in unsere globale Nachhaltigkeitsstrategie einfließen und auch in unserer Unternehmensstrategie 2025 Berücksichtigung finden.

Die Wesentlichkeitsanalyse hilft auch, die notwendigen Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die in der CSR-Berichtspflicht genannten Aspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung) zu bestimmen. Die folgenden fünf Sachverhalte wurden für unser Unternehmen als wesentlich im Sinne der CSR-Berichtspflicht definiert: CO_2-Emissionen, Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Anti-Korruption/-Bestechung sowie Produktsicherheit.

STAKEHOLDERDIALOG ALS ZUKUNFTSSICHERUNG

GRI 102-13, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Ein kontinuierlicher Dialog mit unseren Stakeholdern gibt uns wichtige Anhaltspunkte, um SAF-HOLLAND in allen wichtigen Belangen noch nachhaltiger aufzustellen und marktgerecht zu führen. Als wesentliche Stakeholder für SAF-HOLLAND wurden Kunden in den Bereichen Original Equipment Manufacturing und Aftermarket sowie Zulieferer, Mitarbeiter, An-

Wesentlichkeitsmatrix der SAF-HOLLAND Group

THEMENFELDER

Governance

1 Compliance & Governance

2 Datenschutz & IT-Sicherheit

3 Menschenrechte

Wirtschaft

4 Sichere Produkte

5 Kundenzufriedenheit & Kundenorientierung

6 Nachhaltiges Lieferanten-management

Umwelt

7 Innovative & nachhaltige Produkte

8 Energie & Emissionen

9 Abwasser & Abfall

Soziales

10 Arbeitssicherheit & Mitarbeitergesundheit

11 Mitarbeiterentwicklung & Ausbildung

12 Arbeitgeberattraktivität & Employer Branding

13 Gesellschaftliches Engagement

wohner, Investoren, Kapitalgeber, Wissenschaftsvertreter, Politik und Behörden identifiziert.

Je nach Bedarf stehen wir mit unseren Anspruchsgruppen über bilaterale Gespräche, Konferenzen, Mitgliedschaften in Initiativen, Beteiligung an Foren sowie Pressemitteilungen im kommunikativen Austausch. Mit unseren Kunden und Lieferanten stehen wir regelmäßig über unsere verschiedenen Fachabteilungen auf Messen sowie Kunden- und Lieferantentagen im Dialog, führen Befragungen durch und beantworten Anfragen. Die Kommunikation mit Mitarbeitern erfolgt über Entwicklungsgespräche, das Ideenmanagement, interne Medien, Betriebsversammlungen und Mitarbeiterbefragungen. Den Anwohnern unserer Standorte bieten wir Werksbesichtigungen und Nachbarschaftsgespräche an. Die Zusammenarbeit und den Dialog mit Wissenschaft und Forschung fördern wir durch Mitgliedschaften, Kooperationen, Stiftungen und Vorträge.

1.3 GOVERNANCE UND COMPLIANCE

FREIWILLIG VERPFLICHTET ZU ETHISCHER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 102-12, 102-18

Die SAF-HOLLAND S.A. ist eine Gesellschaft luxemburgischen Rechts. Leitung und Kontrolle der Gesellschaft weichen dementsprechend von der Organisationsstruktur einer deutschen Aktiengesellschaft ab. Während das deutsche Gesellschaftsrecht ein zweistufiges Modell bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat vorsieht, orientiert sich die Leitungsstruktur der Societé Anonyme am einstufigen Prinzip des angloamerikanischen Board-Systems.

Als luxemburgische Societé Anonyme (S.A.) mit ausschließlicher Börsennotierung in Deutschland unterliegt SAF-HOLLAND weder den luxemburgischen noch den deutschen Standards

zur Corporate Governance. Gleichwohl fühlen sich das Board of Directors und das Group Management Board der verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung, geschäftlichen Integrität, Nachhaltigkeit und der Einhaltung ethischer Werte verpflichtet. SAF-HOLLAND folgt daher den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Codex auf freiwilliger Basis, soweit dies mit dem luxemburgischen Gesellschaftsrecht beziehungsweise der monistischen Struktur der Gesellschaft vereinbar ist. Unsere Entsprechenserklärung zum deutschen Corporate Governance Codex können Sie online einsehen unter https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/ueber-uns/corporate-governance/corporate-governance.

Weitere Informationen zur Corporate Governance von SAF-HOLLAND entnehmen Sie bitte dem entsprechenden Kapitel im Konzernlagebericht.

VERTRAUEN DURCH COMPLIANCE

GRI 102-16, 205/103, 206/103, 307/103, 406/103, 408/103, 409/103, 412/103, 418/103, 419/103, 206-1

Wir definieren Compliance als eine vertrauensbasierte, verlässliche und nachhaltige Unternehmensführung gemäß ethischen Werten. Das Board of Directors ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung durch die Tochtergesellschaften hin.

Mit unserem Compliance-Management, unserer Compliance-Einheit, dem Compliance Committee, und dem Verhaltenskodex begegnen wir konkreten und potenziellen Compliance-Risiken. Zudem werden Compliance-Risiken im Rahmen unseres Risikomanagementsystems berücksichtigt.

Ziel unseres Compliance-Managements ist die Etablierung und stetige Verbesserung von Präventionsmaßnahmen innerhalb der Geschäftsprozesse sowie das frühzeitige Erkennen und die Aufklärung von möglichen Verstößen. Ausgestaltung und Wirksamkeit des Compliance-Managements sind Gegenstand von Prüfungen der Internen Revision.

Im Geschäftsjahr optimierten wir das Compliance-Management mit neuen umfangreichen und automatisierten Prozessen. Im Fokus standen dabei der Umgang mit Insiderinformationen, Wertpapiergeschäfte von Führungskräften und die Behandlung von Compliance-Verstößen. Unser internes Prozessmanagementhandbuch wurde durch diese Prozesse ergänzt und alle Mitarbeiter durch Bekanntgabe entsprechend informiert. Zudem wurden Rules of Procedure für Tochtergesellschaften ausgerollt. Auf Ebene der S.A. gab es weitere Anstrengungen für die Arbeit auf BoD-Ebene.

Unsere Compliance-Einheit dient als zentrale Kontakt- und Anlaufstelle für Compliance-Fragen und ist verantwortlich für die Umsetzung des Compliance-Managements. Sie berichtet direkt an den Chief Financial Officer (CFO).

Im Geschäftsjahr gründeten wir ein Compliance Committee, das für die Klärung von Hinweisen zu etwaigen Compliance-Verstößen zuständig ist. Es setzt sich aus ständigen Mitgliedern und fallspezifisch geladenen, internen Gästen zusammen. Das ständige Komitee besteht aus dem Datenschutzbeauftragten und den jeweiligen Vertretern der Abteilungen Compliance, Corporate Audit Services, Human Resources sowie dem Group Chief Accountant.

Auch das Audit Committee beschäftigt sich mit Themen des Compliance-Managements. Es ist mit Mitgliedern des Board of Directors besetzt. Die Compliance-Einheit und der CFO erstatten im Audit Committee regelmäßig Bericht über Fortschritte und Pläne im Bereich Compliance.

Um die Einbindung aller Mitarbeiter sicherzustellen, wird zukünftig ein Schulungsmodul zu Compliance in das vorhandene E-Learning integriert. Weiterhin werden wir die Unterschriften- und Zuwendungsrichtlinie sowie den globalen Verhaltenskodex überarbeiten.

KONZERNWEITER VERHALTENSKODEX GIBT HANDLUNGSSICHERHEIT

In einem konzerneigenen Verhaltenskodex (Code of Conduct) haben wir unsere Compliance-Anforderungen zusammengefasst. Diese sind sowohl für unser Unternehmen und unser Management als auch für jeden einzelnen Mitarbeiter verbindlich. Im Geschäftsjahr sind keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex bekannt geworden.

Insbesondere – wenn auch nicht abschließend – regelt der Verhaltenskodex:

— das Verbot gesetzeswidriger Geschäftspraktiken, wie zum Beispiel kartellrechtswidriger Absprachen, Bestechung, Korruption oder Insidergeschäfte.

— das Verbot gesetzeswidriger Diskriminierung, von Kinder- oder Zwangsarbeit sowie der Verletzung des geistigen Eigentums Dritter.

— das Recht aller Mitarbeiter auf faire Behandlung und Einhaltung der Vorgaben zur Arbeitssicherheit.

Der Verhaltenskodex liegt in den Sprachen Englisch und Deutsch vor. Im Geschäftsjahr führten wir eine Analyse aktueller Compliance-Risiken durch und aktualisierten den Verhaltenskodex auf deren Basis. Der überarbeitete Kodex wird im Jahr 2019 in den Regionen bekanntgegeben und ausge-

rollt. Der SAF-HOLLAND Verhaltenskodex ist auf unserer Website öffentlich zugänglich: https://corporate.safholland.com/de/nachhaltigkeit/unternehmensfuehrung-compliance/verhaltenscodex.

RECHTSVERSTÖSSEN VORBEUGEN

GRI 102-17, 412/103, 206-1, 307-1, 412-1, 419-1

Compliance-Themen in den Bereichen Umwelt und Soziales sind an allen unseren Standorten Gegenstand jährlich stattfindender Qualitätsaudits. Auch Menschenrechtsaspekte werden dabei berücksichtigt. Damit erreichen wir alle Geschäftseinheiten und unsere gesamte Belegschaft.

Im Jahr 2018 haben wir ein elektronisches Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) implementiert, das jedem Mitarbeiter sowie externen Personen die Möglichkeit gibt, auf Rechtsverstöße im Unternehmen oder durch das Unternehmen hinzuweisen – auf Wunsch anonym. Alle eingehenden Hinweise werden umgehend von unserer Compliance-Einheit geprüft. Das Hinweisgebersystem steht auf unserer Website unter https://corporate.safholland.com/en/sustainability/corporate-governance-compliance/report-compliance-incidents in den Sprachen Deutsch, Englisch und Chinesisch zur Verfügung. Unsere Führungskräfte sind bei unserem International Meeting 2018 über diese neue Maßnahme informiert und dazu angehalten worden, ihre Mitarbeiter entsprechend zu unterrichten.

SAF-HOLLAND wurden im Berichtsjahr keine Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und Verordnungen im sozialen Bereich und im Bereich des Umweltschutzes bekannt. Im wirtschaftlichen Bereich war ein laufendes Rechtsverfahren bezüglich eines Verdachts auf einen Verstoß gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht im Jahr 2018 bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. In keinem Fall wurden signifikante Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die SAF-HOLLAND Group verhängt.

MENSCHENRECHTE ACHTEN UND WAHREN

GRI 408/103, 409/103, 412/103, 406-1, 408-1, 409-1

Die Achtung der Menschenrechte ist für SAF-HOLLAND selbstverständliche Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Geschäftsführung. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, aktiv an der Wahrung der Menschenrechte mitzuwirken, damit Menschenrechtsverletzungen in der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens vollständig ausgeschlossen werden können. Dieses Ziel betonen wir auch in unserem Verhaltenskodex.

Potenzielle Risiken für Kinder- und Zwangsarbeit an unseren Standorten werden grundsätzlich im Rahmen unserer Audits berücksichtigt. Wir sehen an keinem der Standorte der SAF-HOLLAND Group erhöhte Risiken für Kinder- oder Zwangsarbeit.

Im Berichtszeitraum wurden SAF-HOLLAND keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in der eigenen Geschäftstätigkeit bekannt.

KORRUPTION UND BESTECHUNG VERMEIDEN

GRI 205/103, 205-2, 205-3

Wir haben den Anspruch, an allen unseren Standorten die vollständige Vermeidung von Korruption und Bestechung sicherzustellen. Unsere Position dazu legen wir auch in unserem Verhaltenskodex dar. Unsere „Richtlinie zum Umgang mit Zuwendungen an und von Geschäftspartnern“ konkretisiert unsere konzerngültigen Verhaltensregeln: Es ist allen Mitarbeitern grundsätzlich verboten, persönliche Vorteile für eine Gegenleistung anzubieten oder zu gewähren oder diese von Geschäftspartnern zu fordern oder anzunehmen. Aus Gründen der Transparenz und Prävention sind zulässige Zuwendungen ab einem Betrag von 30 Euro offenzulegen. Alle unsere Führungskräfte werden regelmäßig sowie anlassbezogen über interne Kommunikationskanäle zu den konzerngültigen Verhaltensregeln und unserer Richtlinie zum Thema Korruption informiert. Dies geschieht mindestens einmal jährlich.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung bei SAF-HOLLAND oder seinen Geschäftspartnern festgestellt.

HOHE STANDARDS FÜR DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT GESETZT

GRI 418/103, 418-1

Das konsequente Management von Datenschutz und Datensicherheit ist nach unserer Überzeugung essenziell, um das Vertrauen unserer Stakeholder langfristig zu sichern. Ein umfassendes Prozessmanagementhandbuch mit Prozessen zum Thema Datenschutz und Richtlinien der IT zum Thema allgemeine Datensicherheit, zur ordnungsgemäßen Nutzung von Computern und des Internets sowie zum Notfall-Konzept steht an unseren deutschen Standorten zur Verfügung.

Der Datenschutzbeauftragte unterstützt und berät bei der Umsetzung von Datenschutzvorgaben und schult die Mitarbeiter durch das Learning-Management-System. Er ist der Compliance-Einheit zugeordnet, berichtet aber direkt an die Geschäftsleitung.

Um den seit Mai 2018 gültigen Anforderungen der europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zu entsprechen, wurden rechtzeitig geeignete interne Prozesse implementiert und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner (soge-

nannte Auftragsdatenverarbeiter) durch Zusatzvereinbarungen zur Einhaltung der neuen Datenschutzregeln verpflichtet.

Zusätzlich fand im Geschäftsjahr ein Quick-Check durch den Arbeitgeberverband statt. Zudem wurde eine externe Prüfung unseres Cyber-Security-Systems auf Anfälligkeit für unbefugte Zugriffe durchgeführt. Zukünftig planen wir außerdem die Entwicklung und Automatisierung eines Workflows zur Einhaltung der Datenschutzrichtlinien.

SAF-HOLLAND sind im Geschäftsjahr 2018 keine Fälle von Datenlecks, Datendiebstählen oder Verlusten von Kundendaten bekannt geworden, auch lagen diesbezüglich keine Beschwerden vor. Ein Einzelvorfall hat zwar zu einer Bedrohung für die Datensicherheit geführt, ein Datenverlust konnte jedoch durch entsprechende Gegenmaßnahmen verhindert werden.

368 Mitarbeiter wurden im Jahr 2018 über unser Learning-Management-System zum Thema Datenschutz geschult.

1.4 VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

GRI 102-9, 102-10, 204/103

Unsere relativ geringe Fertigungstiefe ermöglicht es uns, durch Anpassungen bei Zukäufen und in unserer Lieferantenstruktur flexibel auf technischen Wandel und Trends zu reagieren. Um die notwendige Versorgung abzusichern und optimale finanzielle Konditionen zu erzielen, setzt SAF-HOLLAND auf Diversität in der Lieferantenstruktur sowie eine Mehrlieferanten-Strategie. Für besondere Vorkommnisse wurde ein eigens entwickeltes Notfallmanagement in der Einkaufsabteilung implementiert.

Da die Digitalisierung von Produkten auch im Lkw- und Trailerbereich zunimmt, wird SAF-HOLLAND künftig vermehrt Berührungspunkte mit der Elektronikindustrie haben. Daher bauen wir als Teil unseres strategischen Einkaufs bereits jetzt die notwendige Expertise für digitale Produktwelten in der Beschaffung auf.

Im Jahr 2019 werden wir unsere bislang dezentral organisierten Einkaufstätigkeiten erstmals bündeln. Die zentral gesteuerte Einkaufsorganisation wird von der neu geschaffenen Position eines Chief Procurement Officers (CPO) bekleidet. In dessen Verantwortung liegen künftig sämtliche strategischen und operativen Einkaufsaktivitäten weltweit.

Im Geschäftsjahr 2018 haben 988 Unternehmen unsere Standorte in der Region EMEA und 146 unsere Standorte in der Region APAC/China (Konsolidierungsrahmen: China) beliefert, während 1.874 Lieferanten unsere Standorte in der Region Amerika versorgt haben. Wo immer möglich und sinnvoll, werden benötigte Materialien regional bezogen.

Anzahl der Lieferanten der SAF-HOLLAND Group in den Regionen

	2018	2017	2016
Region EMEA	988	1.005	914
Region Amerika	1.874	1.923	2.021
Region APAC/China*	146	–	–
Neue Lieferanten im GJ			
Region EMEA	291	181	155
Region Amerika	124	391	379
Region APAC/China*	7	–	–

* Konsolidierungsrahmen: China

KLARE VORGABEN FÜR LIEFERANTEN

GRI 308/103, 407/103, 408/103, 409/103, 414/103, 407-1, 408-1, 409-1

Wir legen großen Wert darauf, dass die hohen Umwelt-, Sozial- und Produktstandards von SAF-HOLLAND auch von unseren Lieferanten an ihren Standorten umgesetzt werden. Dementsprechend erarbeiten wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten, mit dem wir beabsichtigen, uns deutlich gegen unethische Geschäftspraktiken wie Korruption und Kinder- oder Zwangsarbeit zu positionieren sowie für einen freien, fairen und transparenten Markt einzutreten.

Da die Mehrzahl unserer Tier-1-Lieferanten in entwickelten Volkswirtschaften aktiv ist, in denen hohe gesetzliche Standards gelten, erwarten wir bei diesen keine signifikanten Risiken bezüglich einer möglichen Nichteinhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards.

Um sich als Lieferant von SAF-HOLLAND zu qualifizieren, müssen Neuanwärter einen mehrstufigen Aufnahmeprozess durchlaufen. Dieser beginnt mit einer Selbstauskunft. Nach Auswertung der Selbstauskunft werden ausgewählte Lieferanten an ihren Standorten von Mitarbeitern der SAF-HOLLAND Qualitätsabteilung auditiert.

Auch unsere Bestandslieferanten durchlaufen regelmäßig durchgeführte Audits. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir insgesamt 17 Prozent unserer Lieferanten für Produktionsmaterial in der Region EMEA durch Audits überprüft.

Im Geschäftsjahr wurden keine Verstöße gegen unsere im Verhaltenskodex dargelegten Prinzipien in der Lieferkette festgestellt, auch nicht in Bezug auf negative Umweltauswirkungen, den Einsatz von Zwangs- und Kinderarbeit und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Im Jahr 2019 werden zunächst in der Region EMEA CSR-relevante Fragestellungen in die Lieferanten-Selbstauskunft aufgenommen. Hierin enthalten sind Umweltthemen wie der CO_2-Ausstoß und der Energieverbrauch, soziale Themen wie Arbeitssicherheit, Mitarbeiterentwicklung und Ausschluss von Kinderarbeit sowie Angaben zum Compliance-Management und zur Unternehmensführung. Im Rahmen der Harmonisierung der Einkaufsstrukturen soll die erweiterte Selbstauskunft auch in den übrigen Regionen zur Lieferantenbewertung herangezogen werden.

Das CSR Council setzt sich aus Vertretern der Kernprozesse und den Unterstützungsfunktionen zusammen

2. PRODUKTE

Jeder Flottenbetreiber weltweit steht vor der Herausforderung, pünktlich zu liefern sowie die Kundenzufriedenheit sicherzustellen und ist dabei gleichzeitig einem massiven Kostendruck unterworfen. In diesem Zusammenhang müssen Ausfallzeiten reduziert und die spezifischen Kosten pro Kilometer unter Kontrolle gehalten werden. Dafür werden zuverlässige Partner benötigt. Deshalb vertrauen Kunden weltweit auf die Produkte von SAF-HOLLAND. Als größter börsennotierter Nutzfahrzeugzulieferer in Europa hat SAF-HOLLAND den Anspruch, der am meisten geschätzte Lieferant von Best-in-Class-Komponenten, Systemen und Dienstleistungen zu sein. Deshalb gestalten wir unsere Produkte sicher, leicht, langlebig und preislich attraktiv.

2.1 NACHHALTIGER AUSBAU UNSERER TECHNOLOGIEFÜHRERSCHAFT

Zu den wichtigsten Trends im Transportsektor zählen alternative Antriebskonzepte, Digitalisierung und Vernetzung sowie autonomes Fahren. In der Produktentwicklung beschäftigen uns daher die Themenfelder Elektromobilität, Telematik, Sensorik und Schnittstellen, Big Data und deren Analyse sowie automatisierte Systeme.

Oberstes Ziel unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten ist es, die Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership) unserer Kunden mithilfe innovativer Produkte zu optimieren und einen effizienten Flottenbetrieb zu gewährleisten. Dafür setzen wir ganz wesentlich auf Leichtbaukonzepte und Gewichtseinsparung, wodurch nicht nur Betriebskosten gesenkt, sondern gleichzeitig die Nutzlast der Fahrzeuge erhöht werden kann. Auch mit digitalen Lösungen machen wir unsere Produkte effizienter und damit zugleich kostensparender in der Nutzung.

1,8 Prozent (Vj. 2,2) unseres Umsatzes haben wir im Jahr 2018 in Forschung und Entwicklung investiert. Unsere Aufwendungen von 23,9 Mio. Euro lagen damit um 2,8 Prozent niedriger als im Vorjahr (24,6 Mio. Euro im Jahr 2017). Zum Ende des Geschäftsjahres 2018 beschäftigten wir weltweit insgesamt 199 Mitarbeiter (Vj. 175) in den Bereichen Entwicklung, Konstruktion und Versuch.

Neben regelmäßig durchgeführten Marktstudien und der Beobachtung von Markttrends stehen wir in kontinuierlichem Austausch und Direktkontakt mit Flottenbetreibern und Fahrzeugbauern. Deren Wünsche können so schnell erfasst und unmittelbar in die Produktentwicklung zurückgespiegelt werden. Darüber hinaus ist im Rahmen unserer nächsten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 geplant, eine Abfrage zu Produktentwicklungsthemen durchzuführen, um noch detailliertere Anforderungsprofile zu erhalten.

Aktuell etablieren wir ein standardisiertes Innovationsmanagement im Unternehmen. Einer der Schwerpunkte im Berichtsjahr lag dabei auf der Entwicklung einer Produkt-Roadmap, in der zukünftige Fokusthemen und die zeitliche Verfügbarkeit von Produktlinien miteinander verknüpft sind. In einem dynamischen Prozess wird diese Roadmap kontinuierlich weiterentwickelt.

2018 präsentierte SAF-HOLLAND seine innovativen Produktneuheiten einer breiten Öffentlichkeit auf der IAA Nutzfahrzeuge, der weltweit größten Leitmesse der Branche. Eine Übersicht der IAA-Produktpräsentationen finden Sie hier: http://iaa.safholland.org/.

2.2 UNSER ANSPRUCH – MAXIMALE PRODUKTSICHERHEIT

GRI 102-13, 416/103, 416-2

SAF-HOLLAND Produkte versprechen maximale Sicherheit auf der Straße – diesen Anspruch haben wir deutlich formuliert und er gilt für alle Erzeugnisse aus unserem Hause. Um die hohe Produktsicherheit zu gewährleisten und weiter zu steigern, setzen wir uns selbst strenge Vorgaben und sichern diese beispielsweise durch Produktkonformitätsprüfungen bei externen Prüfanstalten zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen und sicherheitsrelevanten Zulassungsvoraussetzungen unserer Produkte ab.

Unsere hohen Standards und sehr hohen Eigenverpflichtungen gehen über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Im Berichtsjahr gab es keine Verstöße gegen gesetzliche Stan-

Mehrperiodenübersicht Forschung und Entwicklung

	2018	2017	2016	2015	2014
F&E-Aufwendungen inklusive aktivierter Entwicklungskosten (in Mio. Euro)	23,9	24,6	23,4	24,6	21,9
F&E-Quote (Aufwendungen in % vom Umsatz)	1,8	2,2	2,2	2,3	2,3
Anzahl Mitarbeiter im Bereich Entwicklung, Konstruktion und Versuch	199	175	192	191	171

PRODUKTBEISPIELE

Die **HOLLAND FW35TT**-Sattelkupplung entwickelten wir speziell für Terminal-Zugmaschinen. Das TwinLock-Design hilft, Kupplungsvorgänge schneller und sicherer durchzuführen. Der neue doppelt-wirkende Luftzylinder bietet eine erhöhte Kupplungssicherheit mit einem integrierten „Lock-Down"-Modus. Dieser wird automatisch aktiviert, wenn der Fahrer die Aufliegerbremsen löst. Zudem weist die Sattelkupplung durch zusätzliche Rippen im Zugsattelzapfen-Halsbereich und eine verstärkte Brücke eine deutlich höhere Belastbarkeit auf. Die zusätzlich verstärkte Deckplatte aus einer hochfesten Stahllegierung verlängert außerdem die Lebensdauer der Sattelkupplung.

Die neue **SAF INTRA CD TRAK** ist für Trailer im 9-t-Standardbereich optimiert – sowohl im On-Road als auch im Off-Road-Betrieb – und wurde speziell für Kipper und Schubböden im Baustellen- oder Deponiebereich entwickelt. Die hydraulisch angetriebene Trailerachse unterstützt die Zugmaschine als Anfahrhilfe an Steigungen und bei schwierigem Untergrund auf Knopfdruck. Der spezielle Motor entwickelt die benötigte Leistung dort, wo sie gebraucht wird. Die angetriebene Achse übernimmt die volle Achslast und kann so das gesamte Antriebsmoment übertragen. Der Motor ist langlebig und wartungsarm, sodass die neue Trailerachse hohe Laufzeiten ermöglicht.

dards zur Sicherheit unserer Produkte. Es wurden keine Verwarnungen ausgesprochen und keine Bußgelder verhängt.

QUALITÄTSPRÜFUNGEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wir verfolgen ein ganzheitliches Qualitätsmanagement entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Design- und Testphase über die Fertigung bis hin zur Auslieferung an den Kunden. Alle Produktkategorien werden so ständig auf Verbesserungspotenziale in der Produktsicherheit überprüft. Auch von unseren Lieferanten fordern wir die Einhaltung strenger Standards und überprüfen diese regelmäßig (für weitere Informationen siehe Kapitel 1.4).

Mehrstufige Qualitätsprozesse gewährleisten die Sicherheit der Produkte bereits während ihrer Entwicklung. Dazu gehören Fehlermöglichkeits- und -einflussanalysen (Design-FMEA), virtuelle FEM-Simulationen (Finite-Elemente-Methode) und Berechnungen sowie Anwendungen im Fahrzeug auf Teststrecken und bei Feldversuchen unter Realbedingungen. Weiterhin arbeiten wir daran, eine Korrelation zwischen den Berechnungen im Computer Aided Engineering (CAE) und Versuchstests herzustellen und realitätsnah kontinuierliche Belastungssimulationen durchzuführen. Dabei erfolgt ein weltweiter Abgleich von Versuch- zu CAE-Ergebnissen in ausgedehnten Feld-Tests.

Zusätzlich engagiert sich SAF-HOLLAND in diversen Arbeitskreisen und Gremien, wie z. B. dem American Trucking Association's TMC (Technology & Maintenance Council), Arbeitskreisen des VDA (Verband der Automobilindustrie) und CLEPA (Comité de Liaison de la Construction d'Equipements et de Pièces d'Automobiles; European Association of Automotive Suppliers).

Die Sicherheit und Qualität unserer Produkte wird in der Fertigung über unser etabliertes Qualitätsmanagementsystem gesteuert, das an international anerkannte Standards und Normen angelehnt ist. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems werden auf jeder Fertigungsstufe eigens entwickelte Überwachungsmechanismen angewandt, Prüfungen durchgeführt und individuell abgestimmte Maßnahmen umgesetzt. 72 Prozent unserer 25 Produktionsstandorte sind nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert (eine Übersicht unserer Standortzertifizierungen finden Sie auf S. 47).

ZERO-DEFECT-STRATEGIE ERFOLGREICH VORANGETRIEBEN

Seit dem Jahr 2016 verfolgt SAF-HOLLAND zur Minimierung der Produktfehlerquote die Zero-Defect-Strategie. Um der Zielgröße „0 Fehler" möglichst nahe zu kommen, haben wir im Berichtsjahr durch eine noch intensivere abteilungsüber-

PRODUKTBEISPIEL

Die Trailer-Telematiklösung **TrailerMaster**, die im Berichtsjahr durch die Akquisition von Axscend Ltd. erworben wurde, macht unsere Produkte noch sicherer und Flottenbetreiber können ihre Ressourcen damit optimal nutzen. Zu den wichtigsten integrierbaren Funktionalitäten zählen die Beleuchtungsfunktionskontrolle, die Beladungsprüfung und -optimierung, die Wartungszustandsprüfung, die Datenauswertung aus dem Reifendruckkontrollsystem und EBS sowie die GPS-Datenübermittlung für die Trailer-Ortung. Die Datenübertragung und -auswertung ist auch im abgekoppelten Zustand möglich. Die patentierte Performancedaten- und Zustandsauswertung des Bremssystems entbindet durch ihre Zuverlässigkeit und deren Anerkennung von der Gesetzgeberseite in Großbritannien sogar von der Prüfungspflicht auf dem Bremsenprüfstand. Darüber hinaus bietet der TrailerMaster ein Tool zur Wartungsplanung, das den Fuhrparkmanager automatisch informiert, wenn ein Trailer zum Routineservice oder zum Reifen-Check muss. Eine neu entwickelte Statusanzeige zeigt den aktuellen Fahrzeugzustand jedes Flottentrailers in Form eines Ampelsystems an und signalisiert so, wann Handlungsbedarf besteht.

greifende Zusammenarbeit Strategien und Maßnahmen erarbeitet und konnten hierdurch zusätzliche Synergien erzeugen.

Zudem wurde im Geschäftsjahr die Position „Service Analyst“ geschaffen, die an der Schnittstelle von Einkauf, Qualität und Entwicklung angesiedelt ist. Der Service Analyst bewertet Ergebnisse aus dem Feld und leitet mögliche Verbesserungsmaßnahmen ab. Diese fließen in den Entwicklungsprozess ein und werden an die Lieferanten zurückgespielt. So wird ein kontinuierlicher Optimierungsprozess etabliert, der zur Fehlerreduktion in den verschiedenen Bereichen beiträgt. Regelmäßig werden dabei Daten der Bauteile evaluiert und in einem interdisziplinär besetzten Informationskreis diskutiert.

2.3 SAF-HOLLAND PRODUKTE SENKEN DEN KRAFTSTOFFVERBRAUCH

GRI 302/103, 305/103, 302-5, 305-5

Wir haben den Anspruch, die Umweltauswirkungen unserer Produkte – wie zum Beispiel Treibhausgasemissionen – über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg so weit wie möglich zu senken. Durch konsequenten Leichtbau werden der Kraftstoffverbrauch und damit der CO_2-Ausstoß unserer Produkte in der Nutzungsphase reduziert. Dies hat einen erheblich

PRODUKTBEISPIEL

Die **Scheibenbremse SBS 2220 H0** (verfügbar von Quartal 1/2011 bis Quartal 4/2018) bzw. **H01** (verfügbar ab Quartal 1/2019) entwickelten wir in enger Zusammenarbeit mit dem schwedischen Bremssystemspezialisten Haldex. Durch eine Optimierung des Bremssattels erzielten wir hier eine Gewichtsreduzierung von 33 kg bzw. in Kombination mit einem neuen Nabendesign von 60 kg pro Trailer im Vergleich zum Referenzsystem BI9-22W (siehe Abbildung Seite 23). Die Bremsbeläge blieben dabei unverändert und die hohe Bremsleistung und lange Lebensdauer erhalten. Durch die Optimierungsmaßnahmen können so durch die im Zeitraum 2011-2018 in Verkehr gebrachten Trailer 48,3 Millionen Liter Dieselkraftstoff eingespart werden, was dem jährlichen CO_2e-Fußadruck von 875 Haushalten entspricht.[1]

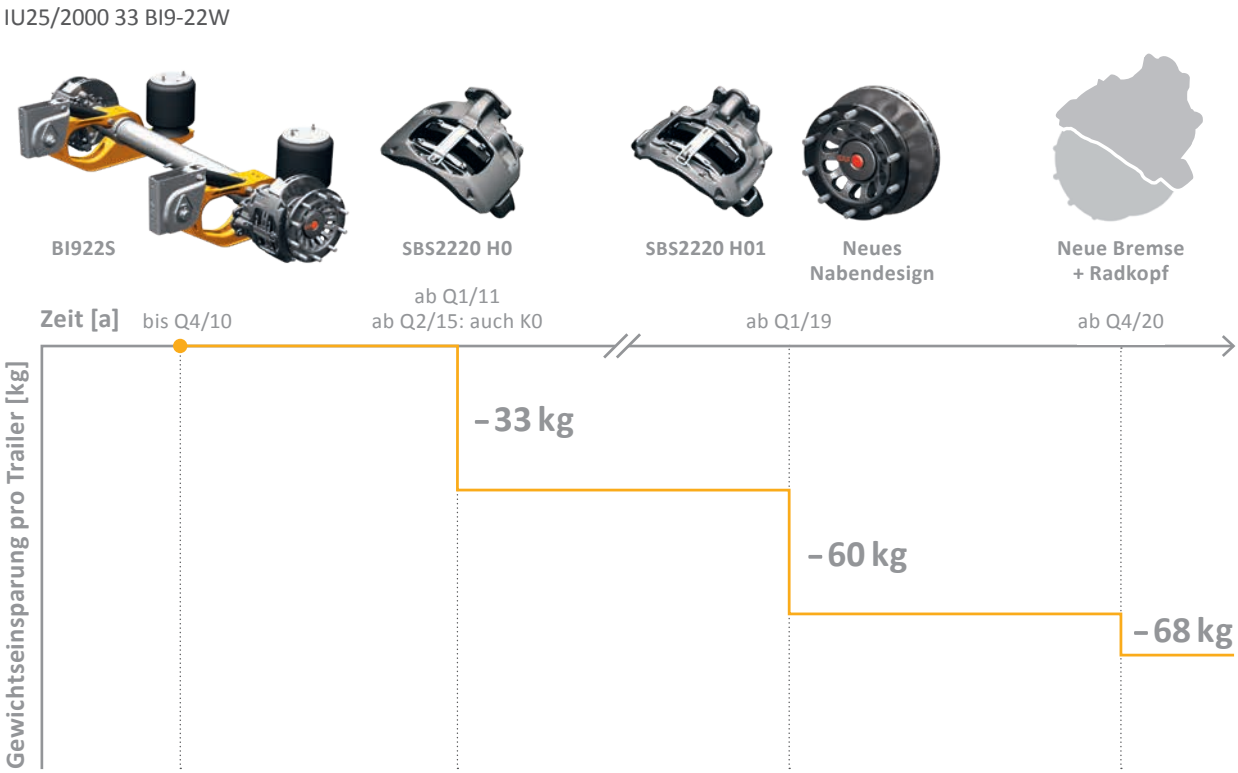
positiven Einfluss auf die Nachhaltigkeitsleistung unserer Produkte, da, wie eine entsprechende Ökobilanzierung am Beispiel der SAF Intra Disc Plus II Integral ergab, 97 Prozent der Umweltauswirkungen unserer Achsaggregate in der Nutzungsphase durch die Verbrennung von Dieselkraftstoff entstehen. Einen Überblick über die Anstrengungen von SAF-HOLLAND zur kontinuierlichen Gewichtsreduktion gibt die Abbildung auf Seite 23 am Beispiel eines Bremssystems.

Nachhaltigkeit auf Produktebene bedeutet für uns auch, die Funktion über die gesamte Produktlebensdauer zu erhalten und eine kontinuierliche Ersatzteilverfügbarkeit zu gewährleisten. Schon bei der Produktentwicklung legen wir daher großen Wert auf Langlebigkeit und Reparaturfreundlichkeit. Über eine möglichst lange Lebensdauer unserer Erzeugnisse helfen wir zudem, auf Kundenseite die Gesamtkosten des Betriebs (TCO) zu reduzieren. Auch wird dadurch der primäre Rohstoffeinsatz gesenkt und unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette positiv beeinflusst. Ebenso sinkt das Abfallaufkommen. Um die Langlebigkeit unserer Produkte weiter zu erhöhen, haben wir im Geschäftsjahr zum Beispiel die Spritzverzinkung durch eine korrosionsschützende Pulverbeschichtung ersetzt.

Aktuell führen wir Simulationen zur Betriebsstrategie unserer E-Mobility-Komponenten und der daraus resultierenden Reduktion des Kraftstoffverbrauchs durch. Damit werden wir die Zukunftsfähigkeit unseres Sortiments messbar machen und gegenüber unseren Kunden in der Lage sein, die Vorteile unserer Produkte noch transparenter darzustellen.

Darüber hinaus arbeiten wir im Rahmen strategischer Partnerschaften gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferan-

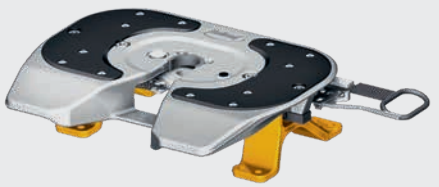
Exemplarische Darstellung der Gewichtsreduktion innerhalb der SAF-HOLLAND Produktwelt



Entwicklungsverlauf der durch Optimierungsmaßnahmen erzielten Gewichtseinsparungen pro Sattelauflieger im Zeitraum 2010-2020. Als Referenzsystem wurde INTRA IU25/2000 33 BI9-22W gewählt. Durch die Optimierung des Bremssattels in enger Kooperation mit Haldex konnten ab dem 1. Quartal 2011 durch Einführung des Modells SBS2220 H0 33 Kilogramm pro Trailer eingespart werden (ab dem 2. Quartal 2015 auch K0, Knorr Bremse AG). Zusätzliche Optimierungen ermöglichten ab dem 1. Quartal 2019 eine weitere Reduktion des Trailergewichtes um 27 Kilogramm durch den Sattel SBS2220 H01 in Kombination mit einem neuen Nabendesign. Mit einer neuen Bremse und einem neuen Radkopf wird ab dem 4. Quartal 2020 eine nochmalige Gewichtseinsparung von 8 Kilogramm realisiert. Das Gewicht eines Trailers konnte somit im Vergleich zum Bezugssystem um 68 Kilogramm vermindert werden.

[1] Annahme: 11,6 t CO_2e pro Bürger nach UBA-CO_2-Rechner, zwei Personen pro Haushalt im Jahr 2017 nach Destatis, drei Achsen pro Trailer mit einer Jahreslaufleistung von 120.000 km (lastauto omnibus 2018), Lebenszyklus: sieben Jahre (SAF-HOLLAND), Minderverbrauchsfaktor Autobahn: 0,059 l 100 km^{-1} 100 kg^{-1} (Ricardo 2010/15), Diesel Well-to-Wheel (thinkstep GaBi 2019).

PRODUKTBEISPIEL



Die **HOLLAND FW3214-W** ist die erste 14-t-rahmenintegrierte Sattelkupplung, die wir in enger Zusammenarbeit mit Mercedes-Benz Trucks entwickelten. Die Sattelkupplung für die Mercedes-Benz Trucks Actros und Antos bietet mit Kupplungsplatten aus Sphäroguss eine gewichts- und lastoptimierte Komplettlösung. Durch die Positionierung der Kupplung direkt im Fahrzeugrahmen und ihre optimale Abstimmung auf die Zugmaschine erreicht sie ein deutlich höheres Nutzlastpotenzial gegenüber ähnlichen Produkten. Sie zeichnet sich durch den Einsatz von last- und verschleißoptimierten Gleitplatten aus, ist wartungsarm und besonders servicefreundlich. Weiterhin ist eine sichere und komfortable Einhandbedienung möglich.

ten an der Optimierung produktbezogener Nachhaltigkeitskriterien.

2.4 DIGITALE INNOVATIONEN – SAF-HOLLAND MACHT DEN TRAILER INTELLIGENT

Während im Bereich Automotive digitale Anwendungen in den Produktwelten bereits etabliert sind, vollzieht sich der digitale Wandel in der Nutzfahrzeugindustrie mit seinen langen Innovationszyklen tendenziell langsamer. Jedoch werden auch hier die Vorteile digitaler Produkte von einem wachsenden Kundenkreis erschlossen. Flottenbetreiber erhalten durch Telematik-Lösungen zusätzliche Transparenz über Ihre Fahrzeugflotte, die es ihnen wiederum ermöglicht, mit den gewonnenen Erkenntnissen konkurrenzfähiger zu agieren.

Auf die beginnende digitale Transformation in der Transportwirtschaft hat SAF-HOLLAND mit der Etablierung eines eigenen Digital Teams reagiert. Dieses soll unter anderem Handlungsfelder für die Digitalisierung unserer Produkte aufzeigen und anstoßen. Auch die Entwicklung von Leuchtturmprojekten mit digitalem Fokus fällt in den Verantwortungsbereich des Digital Teams. Dabei gehen wir auch neue Wege und treiben die digitale Vernetzung von Nutzfahrzeugen und deren Anwendern voran. Unsere Kernkompetenz in der Mechanik konnten wir so um elektronische und sensorische Elemente erweitern, die für eine Vielzahl von Produkten einen zusätzlichen Mehrwert hinsichtlich Sicherheit, Zuverlässigkeit und Bedienbarkeit bedeuten. SAF-HOLLAND pflegt dabei den engen Austausch mit seinen Kunden, um entsprechende Angebote für passgenaue und überzeugende Lösungen zu entwickeln.

Bei SAF-HOLLAND stehen alle Initiativen, die eine Verbindung zwischen Mechanik und Elektronik unterstützen unter dem Motto SMART STEEL – ENGINEER BUILD CONNECT. Im Geschäftsjahr 2018 konnten wir die Entwicklung neuer, digitalisierter Produkte weiter voranbringen. Schwerpunkte waren die Weiterentwicklung des autonomen Kupplungssystems, ein Sprachassistenz-Service auf der Basis von bi-direktionaler Sprachsteuerung, die Einbindung von Augmented Reality für Reparaturen sowie Trailerachsen mit elektrischem Rekuperationsantrieb. Zusätzlich bauten wir unsere Kompetenzen durch strategische Akquisitionen wie

PRODUKTBEISPIEL

Im Jahr 2018 haben wir unsere „SH-Connect“-App für Flottenbetreiber, Werkstätten und Ersatzteilhändler überarbeitet, um zusätzliche Funktionen erweitert und neugestaltet. Die App ermöglicht unter anderem den Scan der auf den SAF-HOLLAND Bauteilen angebrachten QR-Codes und zeigt entsprechende Verweise zu den produktspezifischen Ersatzteilen im SAF-HOLLAND Ersatzteilkatalog „Parts-on-Demand“ an. Nunmehr ist außerdem die Suche nach qualifizierten Werkstätten und dem nächstgelegenen Ersatzteilhändler mittels GPS-Ortung über unsere App möglich. Ergänzend stehen über sie nützliche Dokumente wie individuelle Ersatzteil- und Service-Dokumentationen oder unser Werkstatthandbuch zur Verfügung. Die Sicherheit der Kundendaten ist über etablierte Prozesse zum Datenschutz auch bei Nutzung der App gewährleistet (siehe Kapitel 1.3).

Lehrgänge bei der SAF-HOLAND Academy vermitteln anhand mehrerer Workshop-Stationen aktuelles Wissen rund um Aggregate, Achsen, Sattelkupplungen und Bremsanlagen.

der Übernahme des britischen Spezialisten für digitales Trailermanagement Axscend Ltd. weiter aus (siehe Kapitel 1).

2.5 STARK IN DER KUNDENORIENTIERUNG

Nah am Kunden zu sein, ist für uns ein zentrales Anliegen. Über unser globales Netz von Verteilungszentren stellen wir sicher, dass wir Endkunden und Servicestützpunkte jederzeit schnell und zuverlässig mit unseren Produkten beliefern können.

Gemeinsam erfassen unser Vertriebs- und Produktmanagement wichtige Parameter aus den Kundendialogen, die in abteilungsübergreifenden Meetings aufgegriffen und im Entwicklungsprozess berücksichtigt werden. Zudem richten wir unsere konzertierten Vertriebsaktivitäten gezielt nach den Bedürfnissen unserer Kunden aus: Für Original Equipment Manufacturers sind die Sicherheit und der Preis unserer Produkte sowie eine pünktliche und fehlerfreie Lieferung entscheidend. Im Bereich Aftermarket sind die fehlerfreie Ersatzteilidentifikation (unter anderem über den QR-Code) sowie ein unkomplizierter Bestellvorgang, beispielsweise über unser „Parts-on-Demand-System“, wichtig. Unterstützend bei Reparaturen wirken unsere firmeneigenen Reparaturanleitungen und -videos. Für unsere Flottenkunden ist ein dichtes, weltweites Servicenetzwerk genauso entscheidend wie eine fehlerfreie Ersatzteillieferung zur Minimierung der Standzeiten der Fahrzeuge. Servicekunden schätzen eine einfache Garantiefallabwicklung, ein gutes Schulungsangebot zu Produkten und die Berücksichtigung von Erkenntnissen aus dem Feld.

Regelmäßige Kundenbefragungen geben uns Aufschluss über den Erfolg unseres Ansatzes zur Kundenorientierung. Im Geschäftsjahr 2018 wurden die Erkenntnisse aus der letzten Befragung einzelnen Kundengruppen zugeordnet und entsprechend in die laufenden Prozesse überführt.

ZUFRIEDENE KUNDEN DURCH OPTIMALE BETREUUNG UND SCHULUNG

Die Kommunikation mit unseren Kunden nutzen wir, um deren Zufriedenheit zu erfassen und unsere Kundenbetreuung gegebenenfalls anzupassen. Kundenkommunikation findet im Rahmen von Umfragen, Werksbesichtigungen, Messen, Tagen der offenen Tür oder Schulungen statt. Die „SH-Connect"-App unterstützt die Kommunikation und den Datenaustausch mit unseren Kunden außerdem digital.

Großen Wert legen wir bei SAF-HOLLAND auf Kundenschulungen, da wir so Anleitungen zur fachgerechten Wartung, sachgemäßen Verwendung und Reparatur unserer Systeme geben und unsere Kunden gezielt über neue Produkte und Komponenten informieren können. Zudem bieten wir Basis- und Aufbauprogramme zu ausgewählten Themen aus den Bereichen Service, Ersatzteile, Technik und Handel an.

Auch können an einem mit Bauteilen aus den verschiedensten Baugruppen der SAF-HOLLAND Produktpalette ausgestatteten Trainingstrailer anwendungsnah Situationen aus dem Alltag im Fahrzeugbau und in der Werkstatt simuliert werden. Die Schulungen finden in unserem 2016 eröffneten Schulungszentrum, der SAF-HOLLAND Academy in Aschaffenburg (siehe Abbildung Seite 25), oder in regionalen Bildungszentren statt. Insgesamt haben im Berichtsjahr 144 Teilnehmer die Schulungen an der SAF-HOLLAND Academy absolviert.

Im Jahr 2018 wurde unser Schulungsangebot um die Module „SERVICE Aufbaulehrgang", „SYSTEM-TRAINING - Nachlauf- u. Zwangsgelenkte Achsen", „SYSTEM-TRAINING - Angetriebene Achsen (SAF-HOLLAND TRAK)" und „BREMSENTECHNIK Instandsetzung" erweitert.

3. BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Für SAF-HOLLAND ist vorsorgender Umweltschutz ein Kernelement unternehmerischer Verantwortung. Oberstes Gebot ist für uns daher, Umweltrisiken zu vermeiden und Energie und Rohstoffe an allen Standorten weltweit sparsam einzusetzen. Durch effiziente Prozesse und geschlossene Ressourcenkreisläufe schaffen wir einen ökologischen Mehrwert bei gleichzeitiger Kostenreduktion.

3.1 UMWELTMANAGEMENT – DIE PROZESSE IM BLICK

GRI 302/103, 303/103, 305/103, 306/103

Die direkten Umweltauswirkungen der Produktion von SAF-HOLLAND sind vergleichsweise gering. Auswirkungen ergeben sich im Einsatz der von uns hergestellten Produkte. Daher sehen wir uns in der Verantwortung, innovative Produkte mit möglichst geringem ökologischem Fußabdruck zu entwickeln (siehe Kapitel 2.3).

Betrieblicher Umweltschutz beinhaltet für uns sowohl den effizienten Ressourceneinsatz in der Produktion als auch die kontinuierliche Analyse und Optimierung von Prozessen mit Blick auf die Auswirkungen auf Umwelt und Klima. Wir konzentrieren uns besonders auf die Vermeidung und Minimierung möglicher Umweltbelastungen und nutzen dafür integrierte und additive Technologien. So setzen wir Schwerpunkte bei der Kreislaufführung von Betriebs- und Hilfsstoffen und einem möglichst ökonomischen Energieeinsatz. Über eine systematische Steuerung minimieren wir zudem Abwasser, Abluft, Abwärme und Abfälle in unseren Produktionsprozessen.

Im Berichtszeitraum wurde eine integrierte Qualitäts-, Umwelt- und Energiepolitik erarbeitet, die im Jahr 2019 an unseren deutschen Standorten implementiert wird. Durch die Verzahnung dieser Teilbereiche können die Anforderungsvielfalt der Managementsysteme sowie potenzielle Wechselwirkungen sinnvoll gehandhabt und zielführende Optimierungsansätze abgeleitet werden.

Um der Vielfalt der Regularien im Umweltrecht zu entsprechen, werden Ziele und Maßnahmen zur Reduktion der Umweltbelastung dezentral an den jeweiligen Standorten definiert. Unsere regional verantwortlichen Umweltmanagementbeauftragten sind der Abteilung HSEQ zugeordnet. Vorgaben zum Umweltmanagement sind standortabhängig im Prozessmanagementhandbuch festgehalten.

Aktuell sind 48 Prozent der weltweiten Produktionsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert. Im Geschäftsjahr 2018 bildete die flächendeckende Zertifizierung der deutschen Standorte nach der Umweltnorm ISO 14001 einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten. Begleitend setzten wir unser Learning-Management-System ein, um die Mitarbeiter über die Bedeutung dieses Prozesses zu informieren und für das Thema zu sensibilisieren. Perspektivisch ist die Zertifizierung aller wesentlichen Produktionsstandorte nach ISO 14001 geplant (eine Übersicht unserer Standortzertifizierungen finden Sie auf S. 47).

3.2 ENERGIEDATENMESSUNG SCHAFFT TRANSPARENZ

GRI 302/103, 302-1

Unser Energieeinsatz ist im Wesentlichen produktionsbedingt. Treiber sind dabei vor allem der Betrieb von Brennöfen, Beheizungsanlagen, Maschinen, Absaugeinrichtungen und Kompressoren.

SAF-HOLLAND orientiert sich freiwillig an der Vereinbarung der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft zur Steigerung der Energieeffizienz. Unsere Standorte in Bessenbach, Aschaffenburg und Singen sind nach der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Einem rollierenden Zweijahres-Zielsystem folgend, setzen wir uns auf Basis der aktuellen Entwicklung der Energiedaten realistische Ziele zur Reduktion des Gesamtenergieeinsatzes. Unseren Fortschritt messen wir an den deutschen Standorten aktuell mittels der relativen Kennzahl „Energieverbrauch je produzierter Achse“. Aufgrund der Aufnahme der nicht-produzierenden Aschaffenburger Standorte in den Geltungsbereich des Energiemanagementsystems im Berichtszeitraum stieg der Energieverbrauch je produzierter Achse an, sodass das Einsparungsziel von 5,25 Prozent nicht erreicht werden konnte. Seit Beginn der Implementierung des Energiemanagementsystems an den deutschen Standorten im Jahr 2012 wurde der relative Energieverbrauch um 33 Prozent reduziert.

Die vollständige Transparenz über unsere Stoff- und Energieströme ist zentrale Voraussetzung für deren Optimierung. Seit dem Jahr 2015 erfassen wir daher Verbrauchsdaten für Strom und Gas an den deutschen Standorten über ein spezielles Messkonzept. Aktuell wird die Zählerinfrastruktur weiter ausgebaut, um eine noch umfangreichere Datenbasis zum Energieeinsatz in möglichst hoher Auflösung zu erhalten.

Zur Reduktion unseres Energieeinsatzes liegt neben der Effizienzsteigerung der Prozesse unser Hauptaugenmerk auf der Prozessperipherie und der Gebäudehülle. Weiterhin binden wir unsere Mitarbeiter ein, um das Thema im gesamten Unternehmen zu kommunizieren und weitere Verbesserungspotenziale auszumachen. Durch kontinuierliches Monitoring und das Feedback unserer Produktionsmitarbeiter können zum Beispiel Druckluftleckagen schneller erkannt und beseitigt werden. Unsere Mitarbeiter schulen wir mittels unseres Learning-Management-Systems. Die verschiedenen verpflichtenden Schulungsmodule werden von unserem Energiemanagementbeauftragten entwickelt. Unsere Auszubildenden werden zusätzlich für eine verantwortungsvolle Energienutzung sensibilisiert, indem sie im Rahmen einer Ausbildungseinheit als sogenannte „Energiescouts" die Energieeinsätze im Unternehmen analysieren und mögliche Reduktionspotenziale aufdecken.

MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

Über eine am Standort Bessenbach durchgeführte Stoffstromanalyse gewannen wir durch eine Visualisierung mittels Sankey-Diagrammen wertvolle Erkenntnisse zu den maßgeblichen Treibern unseres Energieeinsatzes (siehe Seite 9).

Im Jahr 2018 haben wir FCKW-haltige Kühlgeräte an unseren deutschen Standorten flächendeckend durch energieeffiziente Neugeräte mit alternativem Kältemittel ersetzt. Zudem werden in der Fertigung nach und nach Altanlagen durch neue energieeffizientere Maschinen ersetzt.

Aktuell entsteht ein neues Verwaltungsgebäude am Standort Bessenbach nach den Anforderungen der deutschen Energieeinsparverordnung (EnEV). Das Gebäude wird mittels einer energieeffizienten Luft-Wärme-Pumpe beheizt werden, die bei niedrigen Außentemperaturen von einer Gas-Brennwert-Heizung unterstützt wird. Zudem wird eine Belüftungsanlage mit Bachwasserkühlung zum Einsatz kommen. Das Beleuchtungskonzept beinhaltet eine tageslichtabhängige Lichtsteuerung. Die Bauarbeiten werden im Sommer 2019 abgeschlossen sein.

Energieeinsatz

[MWh]

	2018*	2017**	2016**
Primärenergieeinsatz	**58.818**	**54.788**	**67.631**
davon Erdgas	57.779	53.994	66.742
davon Flüssigkraftstoffe	1.039	794	889
Sekundärenergieeinsatz	**47.949**	**47.348**	**48.581**
davon Elektrizität	46.710	45.755	46.613
davon als Fernwärme fremdbezogen	1.239	1.593	1.968
Gesamtenergieeinsatz	**106.767**	**102.136**	**116.212**

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)
** Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada

Der konzernweit wichtigste Energieträger ist Erdgas mit einem Anteil von 54 Prozent. Der Stromverbrauch liegt anteilig bei 44 Prozent. An unseren deutschen Standorten stammen 82 Prozent der genutzten Elektrizität aus erneuerbaren Energien.

3.3 SYSTEMATISCHE ERFASSUNG VON EMISSIONEN IN DIE LUFT

GRI 305/103, 305-1, 305-2, 305-5

Der Energieeinsatz ist der bedeutendste Treiber der Treibhausgasemissionen von SAF-HOLLAND. Folglich sehen wir hier auch den größten Hebel zur Reduzierung unserer CO_2-Emissionen. Direkte Emissionen in die Luft entstehen an unseren Standorten durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern, insbesondere Erdgas (Scope 1). Unter indirekten Emissionen (Scope 2) werden alle Emissionen zusammengefasst, die mit zugekaufter Energie verbunden sind (z. B. Elektrizität, Fernwärme). Weitere indirekte Emissionen (Scope 3) entstehen aufgrund unserer Geschäftstätigkeit in den vor- und nachgelagerten Prozessen, zum Beispiel bei der Nutzung unserer Produkte. Scope-3-Emissionen werden derzeit noch nicht von uns erfasst. Die wesentlichen Posten sollen aber zukünftig auch in unserer Berichterstattung berücksichtigt werden.

MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

Die vom firmeneigenen Fuhrpark verursachten Emissionen möchten wir einerseits durch den verstärkten Einsatz alternativer Antriebsarten, andererseits durch strengere eigene Standards reduzieren. Daher haben wir eine neue Dienstwagenrichtlinie mit festgeschriebenen Emissionsgrenzwerten für die jeweiligen Hierarchieebenen eingeführt. In diesem

Zusammenhang wurden auch unsere Fahrer zu energie- und treibstoffsparendem Fahrverhalten angehalten. Außerdem haben wir im internen Werksverkehr weitere Elektrofahrzeuge erworben.

Zur Verbesserung der Luftqualität in den Produktionsstätten am Standort Bessenbach wurden weitere Diesel-Gabelstapler durch elektrisch betriebene Stapler ersetzt. Darüber hinaus wurde ein Rufsystem für unsere Lkw-Flotte eingeführt, um die innerbetriebliche Auslieferungslogistik und die Belieferung der Werke effizienter zu gestalten („Yard-Management"). So können wir Dieselkraftstoff einsparen und Treibhausgasemissionen vermindern. Auch die Nutzung von kombiniertem Verkehr im Alpentransit gestaltet unsere Logistik umweltfreundlicher (siehe Seite 7).

Um über Optimierungen unserer eigenen Geschäftstätigkeiten hinaus einen Beitrag zur globalen Reduktion von Treibhausgasen zu leisten, kompensierten wir im Jahr 2018 Emissionen in Höhe von 1.040 Tonnen CO_2.[2] Dazu finanzierten wir 25.000 Baumpflanzungen der Initiative „Plant for the Planet" auf der mexikanischen Halbinsel Yucatán – zusätzlich zu den bereits dort von uns gepflanzten 79.000 Bäumen. Durch unsere langjährige Unterstützung des Projektes konnten insgesamt bereits 2.620 Tonnen CO_2 kompensiert werden (siehe Seite 8).

Im Jahr 2018 haben wir die Treibhausgasemissionen erstmals auf Basis der international anerkannten Regeln des Greenhouse Gas Protocol berechnet. Wir werden zukünftig alle Emissionsdaten auf dieser Berechnungsgrundlage darstellen, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und Fortschritte transparent zu machen. Zusätzlich zu den standortbasierten Emissionen planen wir auch die Berechnung und Darstellung der marktbasierten Emissionen.

Treibhausgas(THG)-Emissionen

[t CO_2-Äquivalente]*

	2018
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	**11.980**
davon aus Erdgas	11.701
davon aus Flüssigkraftstoffen	279
Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	**22.327**
davon aus Stromnutzung	22.046
davon aus Fernwärme	281
Gesamte direkte und indirekte Emissionen (Scope 1 und 2)	**34.307**

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)

[2] Berechnung erfolgt unter der Annahme, dass ein Baum bei einer Lebensdauer von 20 Jahren durchschnittlich 10 Kilogramm CO_2 pro Jahr absorbiert. Quelle: doi:10.1038/nature16512

3.4 VERANTWORTUNGSVOLLER WASSEREINSATZ

GRI 303/103, 303-1, 303-2, 303-3

Die Produktion von SAF-HOLLAND ist grundsätzlich wenig wasserintensiv. Maßgeblich wird der Wassereinsatz in der Fertigung unserer Produkte von Beschichtungsprozessen bestimmt. Diese finden teilweise intern statt, an einigen Standorten sind sie ausgelagert. Darüber hinaus wird Wasser für Kühlungs- und Waschprozesse eingesetzt.

Die Entnahme des Wassers erfolgt aus dem öffentlichen Trinkwassersystem. Grundsätzlich setzt SAF-HOLLAND die Ressource Wasser sparsam ein. Wo infrastrukturell möglich und wirtschaftlich sinnvoll, werden Prozesse zur Einsparung von Wasser durch Wiederverwendung implementiert. Bei Neubauten (Bsp.: Region China, Standort Yangzhou) werden wassersparende Prozesse bereits in der Planungsphase berücksichtigt. So lassen sich bis zu 70 Prozent des in der Produktion benötigten Prozesswassers durch Rückführung einsparen. Die übrigen 30 Prozent werden gemeinsam mit Sanitärabwässern über das öffentliche Kanalnetz einer Kläranlage zugeführt (siehe Seite 10).

Wassernutzung

[m³]

	2018*	2017**	2016**
Wasserentnahme	**131.686**	109.065	84.873

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)
** Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada

Im Jahr 2018 hat SAF-HOLLAND 131.686 m³ Wasser aus den öffentlichen Wassersystemen entnommen.

Bei der Entsorgung anfallender Abwässer orientieren wir uns an den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen des betreffenden Landes. Dessen ungeachtet führen wir grundsätzlich Industrieabwässer einer Abwasserreinigungsanlage zu.

3.5 KONSEQUENTES ABFALLMANAGEMENT UND HOHE RECYCLINGQUOTEN

GRI 306/103, 306-2

Der größte Teil unserer Abfälle entsteht in der Produktion. Die bedeutendste Abfallfraktion ist dabei Metall in Form von Metallspänen und -verschnitten. Verpackungsabfälle fallen in Form von Holz- und Kunststoffabfällen an.

Wir sind insbesondere bestrebt, Deponieabfälle und gefährliche Abfälle aus Produktionsprozessen zu reduzieren. Wo

eine Vermeidung von Abfall nicht möglich ist, wird dieser über qualifizierte Entsorgungsfachbetriebe beseitigt. Der überwiegende Teil des von uns erzeugten Abfalls kann aufgrund der guten Wiederverwertbarkeit dem Recycling zugeführt werden. Bei unseren Produkten ist eine gute Recyclingfähigkeit der verschiedenen Komponenten gewährleistet. Da diese modular aufgebaut und leicht demontierbar sind, lassen sich einzelne Fraktionen leicht trennen und sortenrein in den Wertstoffkreislauf zurückführen.

Neben der Reduktion von Ausschuss in der Fertigung sollen auch Verpackungsabfälle im Bereich Transport und Logistik reduziert werden. Wir setzen dabei verstärkt auf Mehrwegsysteme und optimierte Einwegverpackungen. Durch die Verwendung von Drahtkörben und Mehrwegboxen aus Kunststoff beim Transport unserer Produkte und Bauteile sowie der Wiederverwendung von Transportsicherungen reduzierten wir das Abfallaufkommen signifikant. Für das Jahr 2019 planen wir zudem, die Optimierung der Leergutlogistik voranzutreiben.

In der Auszubildenden-Werkstatt am Standort Bessenbach haben wir das Konzept des „virtuellen Schweißens“ eingeführt. Dadurch kann der Schweißprozess unter Einsparung von Gas und Strom sowie ohne die üblicherweise anfallenden Abfälle Stahl und Schweißdraht erlernt werden.

Abfall nach Fraktionen

[t]	2018*	2017**	2016**
Metallabfall	7.465	6.884	6.656
Holzabfall	736	548	684
Sonstige	1.641	1.440	1.239
Öle und Emulsionen	332	288	356
Abfall gesamt	**10.175**	**9.160**	**8.872**

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)
** Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada

Abfall nach Verwertungs- bzw. Entsorgungsmethode

[t]	2018*	2017**	2016**
Recycling	9.269	8.259	8.087
Thermische Verwertung (Verbrennung)	279	42	88
Deponierung	627	858	815
Abfall gesamt	**10.175**	**9.160**	**8.872**

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)
** Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada

Rund 91 Prozent der im Geschäftsjahr 2018 erzeugten Abfälle konnten als Wertstoffe dem Recycling zugeführt werden. Die Menge der deponierten Abfälle wurde zudem durch teilweise Umstellung auf thermische Verwertung erfolgreich reduziert.

Wo möglich und technisch sinnvoll, ersetzen wir Gefahrstoffe durch weniger gefährliche Substanzen. Hierzu stehen unser Arbeitsschutz und das Umweltmanagement in engem und kontinuierlichem Austausch. Zudem stellen wir jederzeit eine sach- und fachgerechte Entsorgung von Gefahrstoffen sicher und halten unsere Mitarbeiter über eine gezielte Informationspolitik zu dieser wichtigen Thematik auf dem neuesten Stand.

Weiterhin wurden an unseren deutschen Standorten Epoxidharzbeschichtungen durch die umweltfreundlichere Kathodische Tauchlackierung (KTL) ersetzt. Die dabei entstehenden gefährlichen Abfälle werden nun nicht mehr deponiert, sondern thermisch verwertet.

Im Berichtszeitraum kam es in der Geschäftstätigkeit von SAF-HOLLAND zu keinen berichtspflichtigen Umweltvorfällen oder -verschmutzungen.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

[t]	2018*	2017**	2016**
Nicht gefährlicher Abfall	10.104	9.114	8.823
Gefährlicher Abfall	71	46	49
Abfall gesamt	**10.175**	**9.160**	**8.872**

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada, Türkei, China (Xiamen)
** Konsolidierungsrahmen: Deutschland, USA, Kanada

4. MITARBEITER

4.1 MIT UNSEREN MITARBEITERN ZUM LANGFRISTIGEN ERFOLG

GRI 102-7, 102-8, 102-10, 102-16, 102-41, 401/103, 405-1

Die Unternehmenskultur von SAF-HOLLAND ist geprägt durch kulturelle Vielfalt und flache Hierarchien. Unsere soziale Verantwortung spiegelt sich auch in unseren Unternehmenswerten wider: Neben Innovation und Kostenbewusstsein bilden Zuverlässigkeit, Respekt, Teamarbeit, Kommunikation und Ehrlichkeit die Grundlage unseres Handelns.

Als in der Nutzfahrzeugbranche tätiges Unternehmen sieht sich SAF-HOLLAND mit den aktuellen Branchenherausforderungen Fachkräftemangel, demografischer Wandel und Digitalisierung konfrontiert. Hervorgegangen aus der Fusion eines deutschen und eines US-amerikanischen Unternehmens im Jahr 2006 hat sich die SAF-HOLLAND Group mittlerweile zum international agierenden Konzern entwickelt. Durch die globale Verteilung unserer Standorte sind für uns zusätzlich die Themen Internationalisierung und Diversität von Bedeutung. Unsere Personalarbeit konzentriert sich daher auf die Entwicklung eines leistungsstarken Mitarbeiterstamms und die Rekrutierung und Bindung von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften (siehe Kapitel 4.2).

Unsere im Jahr 2018 entwickelte Employer-Branding-Strategie berücksichtigt die besonderen Merkmale unserer drei, ab 2019 vier globalen Berichtsregionen. Entsprechend abgestimmt zeigt sie den spezifischen Mehrwert von SAF-HOLLAND als Arbeitgeber in den Regionen auf und legt die Kommunikationskanäle zur Erreichung regionaler Zielgruppen fest. So nutzen wir beispielsweise Berufsmessen und Vorstellungen an Schulen, um junge Fachkräfte anzusprechen und SAF-HOLLAND als attraktiven Arbeitgeber in der Branche zu positionieren. Eine neu entwickelte interkulturelle Imagekampagne wird im Jahr 2019 unsere Employer-Branding-Strategie zusätzlich unterstützen.

DIGITALISIERUNG VERÄNDERT DIE PERSONALARBEIT

Die Digitalisierung hat nicht nur wachsenden Einfluss auf unser Produktportfolio, sie greift auch in die unternehmensinternen Prozesse ein. Der technologische Wandel bringt neue Möglichkeiten mit sich, kann bestehende Prozesse vereinfachen und optimieren, stellt aber auch neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter. Um die digitale Transformation im Personalwesen von SAF-HOLLAND voranzubringen, implementierten wir im Berichtsjahr auch an unseren deutschen Standorten eine im Vorjahr an den US-Standorten erfolgreich eingeführte Human-Capital-Management-Software. Mit dem darin enthaltenen Learning-Management-System können wir zukünftig das Talentmanagement gezielter steuern. Dafür wurde 2018 eine neue Stelle für einen E-Learning-Manager geschaffen und besetzt.

Durch kontinuierliche Informationsangebote und spezielle Schulungen bereiten wir unsere Mitarbeiter auf die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen und zukünftigen Entwicklungen vor. Zudem haben CEO und CFO eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe gegründet, die in regelmäßigen Abständen zusammentritt, um die digitale Transformation von SAF-HOLLAND zu diskutieren.

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 beschäftigten wir 3.908 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs unsere Belegschaft damit um rund 17 Prozent. Dies war hauptsächlich auf die Übernahme von Mitarbeitern im Rahmen unserer Akquisitionen in den Regionen zurückzuführen (siehe Kapitel 1.1). Zudem beschäftigten wir im Berichtsjahr weltweit durchschnittlich 530 Leiharbeitnehmer pro Monat.

GEPRÄGT DURCH INTERNATIONALITÄT UND KULTURELLE VIELFALT

GRI 405/103, 405-1

Um die Potenziale unserer vielfältigen Belegschaft zu nutzen, fördern wir bei SAF-HOLLAND die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch über alle Regionen der Geschäftstätigkeit hinweg. Im Jahr 2017 wurde ein internationales Traineeprogramm ins Leben gerufen, das es Hochschulabgängern ermöglicht, im Rahmen eines 1,5-jährigen Ausbildungsprogrammes an unseren verschiedenen internationalen Standorten wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Aktuell werden vier Trainees aus China und zwei aus Deutschland ausgebildet.

Unseren angestellten Mitarbeitern ermöglichen wir an unseren internationalen Standorten projektbezogene Einsätze. Damit die interkulturelle Kommunikation erleichtert wird, bieten wir dafür vorbereitende Sprachkurse in der Arbeitssprache Englisch an.

Den persönlichen Informationsaustausch der Führungskräfte aller Tochtergesellschaften fördern wir durch unser regelmäßig stattfindendes mehrtägiges „International Meeting“. Außerdem haben wir ein „Multi-Culture-Workforce-Training“ entwickelt. Im Rahmen dieses Trainings treffen interdisziplinäre Projektteams für einen bestimmten Zeitraum an ver-

Belegschaftskennzahlen

Anzahl in Köpfen / Prozent zum Stichtag 31.12.2018

	2018	2017	2016
Mitarbeiter*	**3.908**	**3.340**	**3.242**
davon Frauen	558	482	454
davon Männer	3.350	2.858	2.788
Nach Region			
Amerika	1.751	1.545	1.506
EMEA/I	1.511	1.312	1.235
APAC/China	646	483	501
Nach Beschäftigungsart			
Vollzeit	3.850	3.293	3.163
Teilzeit **	58	47	79
Nach Altersgruppen in %			
jünger als 30 Jahre	19,7	18,4	15,2
30 bis 50 Jahre	48,8	53,9	53,7
älter als 50 Jahre	31,5	27,8	31,1
Altersdurchschnitt in Jahren	40,0	38,2	40,3
Frauenquote	14,3	14,4	14,0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	6,8	n.v.	n.v.
Von Kollektivvereinbarungen erfasste Arbeitnehmer in %	54,7	n.v.	n.v.
Anzahl der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung* **	**71**	**80**	**63**

* Ohne Leiharbeitnehmer
** Geringere Stundenanzahl als die normale Stundenanzahl für Vollzeitarbeitnehmer im jeweiligen Land (z. B. 35 Stunden in Deutschland, 40 Stunden in den USA)
*** Nur deutsche Standorte
n.v. nicht verfügbar

schiedenen Standorten zusammen, um Best-Practice-Lösungen zu unterschiedlichen Fragestellungen auszutauschen. Ein besonders enger Austausch findet zwischen dem türkischen Standort Düzce und unseren deutschen Standorten statt. Hier sind regelmäßig deutsche Mitarbeiter vor Ort, um neue lokale Mitarbeiter auszubilden.

Wie branchenüblich, ist der Frauenanteil innerhalb der Belegschaft bei SAF-HOLLAND mit 14,3 Prozent gering. Wir sind bestrebt, diesen kontinuierlich zu erhöhen. Um mehr Frauen für unser Unternehmen und technische Berufe zu begeistern, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Damit Berufe aus den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT-Berufe) für Frauen attraktiver werden und mittel- bis langfristig mehr weibliche Mitarbeiter verfügbar sind, beteiligen wir uns an Veranstaltungen wie Berufsmessen, dem Mädchen-Zukunftstag „Girls' Day“, der "AG Jugend und Technik" sowie „Jugend forscht“. Grundsätzlich ist es unser Anspruch, Führungskräfte geschlechtsunabhängig aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Bei gleicher Qualifikation wird die Einstellung von Frauen forciert.

Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung streben wir an unseren deutschen Standorten bis Mitte 2022 eine Frauenquote von 12,5 Prozent an. Bedingt durch die geringe Verfügbarkeit von weiblichen qualifizierten Bewerbern in der Nutzfahrzeugbranche und dem niedrigeren Anteil von Frauen in technischen Studiengängen haben wir die angestrebte Zielgröße von 9 Prozent für den Anteil von Frauen im oberen und mittleren Management nicht erreicht.

Im Jahr 2018 hat sich die Zusammensetzung des Board of Directors nicht verändert. Mit zwei weiblichen Mitgliedern haben wir bei insgesamt sechs Board-Mitgliedern also auch im Berichtszeitraum die in Deutschland staatlich geforderte Frauenquote von 30 Prozent übertroffen. Für weitere Informationen zur Diversität bei SAF-HOLLAND siehe Konzernlagebericht Seite 38.

Die Wahrung von Chancengleichheit und Diversität ist für SAF-HOLLAND eine Kernaufgabe. Für uns bedeutet das, unsere Mitarbeiter individuell wertzuschätzen, unabhängig von Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Bildungshintergrund oder Behinderung. Die geschlechtsunabhängige Vergütung, bei der Leistung und fachliche Qualifikation unserer Mitarbeiter berücksichtigt werden, ist für uns selbstverständlich. An unseren deutschen Standorten richtet sich die Entlohnung nach dem Entgeltrahmen-Tarifvertrag, in den USA basiert die Vergütung auf Vereinbarungen mit den dort ansässigen Gewerkschaften.

DIE MITARBEITER IM FOKUS
GRI 407/103, 401-2, 407-1

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz ist uns wichtig. Um diese zu unterstützen, haben wir feste betriebliche Leistungen eingeführt, die von allen Angestellten in Anspruch genommen werden können. So bieten wir an allen Standorten eine betriebliche Altersvorsorge an. An unseren deutschen Standorten stellen wir diese über das Versorgungswerk MetallRente bereit und bieten außerdem eine Berufsunfähigkeitsversicherung an. Außerdem stellen wir über unsere Personalabteilung zusätzliche Sonderleistungen zur Verfügung, wie Kooperationen mit Einzelhändlern und ein Corporate-Benefit-Programm für exklusive Rabatte in Onlineshops. Dazu gehören auch Angebote zur inner- und außerbetrieblichen Förderung der Mitarbeitergesundheit (siehe Kapitel 4.4).

Im Jahr 2015 haben wir das Ideenmanagement „My Idea“ eingeführt. Aktuell wird „My Idea“ an unseren Standorten in Deutschland, der Türkei und China genutzt. Jeder Mitarbeiter kann darüber Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen, Produkten und für mehr Nachhaltigkeit einbringen. Je nach ihrer potenziellen Wirksamkeit werden die Vorschläge von der zuständigen Führungskraft oder aber von einem Ideenausschuss beurteilt und bei positiver Bewertung anschließend implementiert. Für Ideen mit messbarem monetärem Nutzen erhält der Mitarbeiter bei erfolgreicher Umsetzung eine finanzielle Prämie. Seit dem Jahr 2017 werden über thematische Kampagnen jährlich wechselnde Schwerpunkte im Ideenmanagement gesetzt. Im Jahr 2018 stand das Thema Unfallprävention im Fokus.

Die Interessen unserer Mitarbeiter werden an allen Standorten in Deutschland und den USA durch Gewerkschaften beziehungsweise Betriebsräte vertreten. Auch an allen weiteren Standorten steht SAF-HOLLAND dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht im Weg. Letztere finden überall dort statt, wo dies durch externe Regelungen vorgesehen ist.

4.2 AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN SICHERN QUALIFIZIERTE MITARBEITERBASIS

GRI 404/103

Der aktuelle Fachkräftemangel auf vielen Arbeitsmärkten stellt auch SAF-HOLLAND vor die Herausforderung, neue kompetente Mitarbeiter zu gewinnen, bedarfs- und zukunftsorientiert auszubilden und diese Mitarbeiter langfristig an den Konzern zu binden. Gemäß unserer Zielsetzung, möglichst viele Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln, sind Qualifizierung und Weiterentwicklung junger Mitarbeiter durch Ausbildungsprogramme, duale Studiengänge und Traineeprogramme elementare Bestandteile unserer Personalarbeit. Durch das so erreichte hohe Ausbildungsniveau unserer Mitarbeiter sichern wir gezielt unsere Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt.

An unseren deutschen Standorten bieten wir motivierten Nachwuchskräften im Rahmen einer drei- oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung im kaufmännischen, gewerblichen und technischen Bereich die Chance, sich zukunftsorientiert zu qualifizieren. Dabei setzen wir bei der Ausbildung Schwerpunkte auf technische Berufe wie Maschinenbau und zukünftig auch Elektrotechnik.

Innerhalb der Region China wird mit Hilfe des deutschen Ausbildungsleiters am Standort Yangzhou ein neues Ausbildungszentrum errichtet, um künftig auch hier bedarfsgerecht ausbilden zu können. In Amerika ist das Modell der dualen Ausbildung nicht geläufig.

Alle Auszubildenden werden durch den Lean-Management-Beauftragten des Unternehmens zum Thema „Lean Production“ geschult. Es werden sogenannte „Azubi-Kaizen-Teams“ gebildet, die verschiedene Projekte zur kontinuierlichen Verbesserung in den einzelnen Abteilungen umsetzen. Schwerpunktthema im Jahr 2018 bildete, in einer Linie mit dem Ideenmanagement, die Entwicklung von Arbeitsschutz-Präventionsmaßnahmen.

Indem wir in die bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investieren, sind wir gleichzeitig auch bestens auf die Auswirkungen des demografischen Wandels vorbereitet. Die Umgestaltung von Bestandsarbeitsplätzen zu altersgerechten Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze mit verbesserter Ergonomie für ältere Mitarbeiter werden deshalb vorangetrieben.

Im Jahr 2018 haben wir in Deutschland insgesamt 55 Auszubildende beschäftigt. Dabei wurden im gewerblichen Bereich 20 Prozent mehr Auszubildende als im Vorjahr aufgenommen, um den dortigen Bedarf an Fachkräften nachhaltig zu decken. Im kaufmännischen Bereich blieb die Anzahl der Auszubildenden konstant. In den letzten Jahren wurden alle Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Aus- und Weiterbildung

	2018	2017	2016
Ausbildungsquote (Stichtag)*	4,2 %	4,7 %	4,5 %
Praktikanten, Werkstudenten und Verfasser von Studienabschlussarbeiten (Stichtag)*	25	10	8

* Konsolidierungsrahmen: Deutschland

AUSBILDUNGSPROGRAMME AUF HOHEM NIVEAU

Die Ausbildung bei SAF-HOLLAND beinhaltet den Umgang mit modernsten Technologien, das Kennenlernen der verschiedenen Projektmanagementtechniken, die eigenständige Durchführung von kleineren Projekten und die Arbeit im Team. Die Leistungen der Auszubildenden von SAF-HOLLAND werden regelmäßig, etwa durch die IHK, prämiert. Wir sehen dies als Beleg für das generell hohe Qualitätsniveau unserer Ausbildung. Auch unsere Ausbildungsprogramme selbst werden kontinuierlich ausgezeichnet.

So wurde SAF-HOLLAND im Rahmen der Studie „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ von Focus Money und DEUTSCHLAND TEST unter die Besten in der Branche Automobilzulieferer gewählt. Zur Beurteilung der Ausbildungsqualität wurden dabei branchenspezifisch Teilaspekte wie Ausbildungserfolg, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsquote sowie zusätzliche Angebote für Auszubildende bewertet. Weiterhin erhielt SAF-HOLLAND in der Studie „Deutschlands beste Ausbilder 2018“ des Wirtschaftsmagazins Capital die Höchstwertung mit 5 von 5 möglichen Sternen.

PROFESSIONELES TALENTMANAGEMENT FÜR INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG

GRI 404/103, 404-2

Für SAF-HOLLAND ist der Aspekt „lebenslanges Lernen“ von besonderer Wichtigkeit. Unsere Schulungsprogramme geben unseren Mitarbeitern die Chance, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr führten wir die Human-Capital-Management-Software „SAP Success Factors“ flächendeckend an allen unseren deutschen und amerikanischen Standorten ein. Sie besteht aus diversen Einzelmodulen, die wir schrittweise implementieren. Die Einführung des Learning-Management-Systems und die Einbettung der Inhalte unserer Weiterbildungsprogramme in das neue System bildeten 2018 einen der Schwerpunkte in diesem Bereich.

Damit konnten wir einen wichtigen Grundstock für die künftig noch effektivere Organisation von Weiterbildungen legen. Über das enthaltene Talentmanagement werden die Kompetenzen von Führungskräften und zukünftigen Nachwuchsführungskräften noch besser berücksichtigt, sodass wir diese in Zukunft intensiver fördern und anspruchsvolle Positionen verstärkt mit eigenen Talenten besetzen können.

Ein spezielles Mitarbeiterentwicklungsprogramm bietet unseren Führungs- und Fachkräften über ein einjähriges Programm die Möglichkeit der individuellen Förderung gemäß ihren Stärken und Karrierezielen. Dabei werden unter anderem das Verständnis für Führungsaufgaben in praxisrelevanten Projekten geschult und individuelle Erfahrungshintergründe berücksichtigt. Im Jahr 2017/18 nahmen 13 Mitarbeiter am Personalentwicklungskonzept an den deutschen Standorten teil.

Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter finanzieren wir über ein eigens dafür zur Verfügung stehendes Budget. So investierten wir im Jahr 2018 an unseren deutschen Standorten insgesamt 206.272 Euro in die Mitarbeiterentwicklung (Vj. 194.437). Derzeit wird das Budget in Deutschland zentral von der Personalabteilung verwaltet. An unseren internationalen Standorten erfolgt eine dezentrale Budgetverwaltung über die Führungskräfte der einzelnen Abteilungen.

4.3 DIE ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER MITARBEITER ALS ZENTRALES THEMA

403/103, 403-1, 403-3, 403-4, 403-8

Über hohe Sicherheitsstandards wollen wir die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen so weit wie möglich reduzieren. Unser Ziel ist „Vision Zero“, also die vollständige Vermeidung von Arbeitsunfällen. Um dies zu erreichen, nutzen wir dezentral organisierte Arbeitsschutzmanagementsysteme, die auf den jeweils lokal gültigen Gesetzgebungen aufbauen und für Angestellte sowie Leiharbeiter gelten.

Unser chinesischer Standort Xiamen ist ebenso wie unser indischer Standort Badhalwadi nach dem Arbeitsschutz-Managementsystem OHSAS 18001 zertifiziert.

Das Managementsystem an unseren deutschen Standorten wird von der Abteilung (HSEQ) koordiniert. Für alle deutschen Standorte sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsbeauftragte aktiv. Aktuelle Sicherheitsthemen werden regelmäßig im sogenannten Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) reflektiert, der sich aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammensetzt. Im Rahmen des Ausschusses werden Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beschlossen und termingerecht umgesetzt.

REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNGEN ZUR UNFALLVERMEIDUNG

GRI 403-2, 403-4, 403-5, 403-9

Kontinuierlich und in regelmäßigen Abständen werden unsere Arbeitsstätten sowie unsere Arbeitsprozesse hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen von Begehungen und internen Audits begutachtet. Festgestellte Unregelmäßigkeiten werden mit Maßnahmen belegt und in einem individuell angemessenen Zeitraum korrigiert.

Alle SAF-HOLLAND Mitarbeiter sind angehalten, Sicherheitsrisiken zu identifizieren, wenn möglich direkt zu beheben oder den Vorgesetzten zu informieren. Arbeitsunfälle werden analysiert und dokumentiert. Mit gezielten Maßnahmen wird auf Gefährdungen reagiert, die zu einem Unfall geführt haben, um einem erneuten Zustandekommen von Unfällen gleicher Ursache entgegenzuwirken.

Den aktuell größten Teil der Unfälle machen Finger- und Handverletzungen aus. Es handelt sich dabei weitestgehend um Kleinstunfälle mit geringen Ausfallzeiten. Um unsere Belegschaft kontinuierlich für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren, setzen wir unser Learning-Management-System ein. Zusätzlich informieren wir über Plakate, E-Mails oder Vorträge zum Thema Arbeitssicherheit über mögliche Risiken und Unfallgefahren im Arbeitsalltag. Durch gezielte Unterweisungen am Arbeitsplatz stellen die jeweiligen Führungskräfte sicher, dass das Thema im Alltag präsent ist. Eine besonders relevante Zielgruppe hierfür sind Schichtleiter, Meister und Vorarbeiter, die als Multiplikatoren das Wissen vermitteln und aktiv vorleben. Sicherheitsfachkräfte werden zudem jährlich präsenzbasiert geschult.

Im Berichtsjahr wurde an unseren deutschen Standorten zusätzlich zu den Gefährdungsbeurteilungen zur Unfallvermeidung eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Ein moderiertes Verfahren diente dazu, in Kleingruppen gemeinsam mit Arbeitsmedizinern relevante Punkte zu identifizieren. Hieraus wurden Maßnahmen abgeleitet, die wir im Jahr 2019 umsetzen werden.

Im Jahr 2018 begannen die Planungen für eine Kampagne, die helfen soll, Arbeitsunfälle insbesondere in der Produktion zu verringern. Ziel der Kampagne ist eine Stärkung des Gefahrenbewusstseins der Mitarbeiter und die Verhinderung von Unfällen, die aus Unachtsamkeit, Eile oder Nachlässigkeit resultieren. Besonders Unfälle aufgrund hektischen Agierens sollen ausgeschlossen werden. Der Erfolg der Kampagne wird mit der Kennzahl Lost Time Injury (LTI) kontrolliert. Neu dabei ist, dass nicht die auftretenden LTIs negativ, sondern die Zeit, in der keine LTIs auftreten, positiv bewertet wird. Dadurch soll bei den Mitarbeitern eine intrinsische Motivation ausgelöst werden, damit diese selbst aktiv zur Reduzierung von Unfällen beitragen. Die Kampagne soll im Jahr 2019 starten.

Arbeitssicherheitskennzahlen

	2018*
Lost Time Injury LTI (Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag)	55
Lost Time Injury Frequency Rate LTIFR (Unfallhäufigkeitsrate, Anzahl der Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million Arbeitsstunden)	10,1
Fatalities FAT (Arbeitsbedingte Todesfälle)	**0**

* Neuer Konsolidierungsrahmen, siehe Seite 40 „Über diesen Bericht“.

Die Wirksamkeit unseres Arbeitsschutzmanagements wird mittels ausgewählter Unfallkennzahlen überprüft. Im Jahr 2018 ereigneten sich an unseren Standorten 55 Betriebsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag (zum Konsolidierungsrahmen siehe „Über diesen Bericht“). Im Jahr 2018 gab es konzernweit keine Unfälle mit tödlichem Ausgang.

LEISTUNGSFÄHIGE UND GESUNDE MITARBEITER SICHERN

GRI 403-6

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten, ist ein zentrales Anliegen von SAF-HOLLAND. Denn ebenso wie uns der Erhalt der Gesundheit eines jeden Mitarbeiters wichtig ist, dient sie auch unserem Unternehmen – durch geringere Fehlzeiten, erhöhte Produktivität und möglichst lange Beschäftigung.

An unseren deutschen Standorten setzen wir uns daher für die Gesundheit unserer Mitarbeiter im Arbeitsalltag ein, indem wir verschiedene Zusatzleistungen anbieten. Wir bezuschussen Bildschirmarbeitsplatzbrillen und persönlich angepassten Gehörschutz. Im Rahmen spezieller medizinischer Angebote können unsere Mitarbeiter Impfmöglichkeiten oder spezifische Vorsorgeuntersuchungen nutzen. Ein Betriebsarzt steht ebenfalls zur Verfügung.

Indem wir am Arbeitsplatz kostenfrei frische Äpfel zur Verfügung stellen, fördern wir aktiv die Gesundheit der Mitarbeiter. So wurden im Jahr 2018 rund 5.500 Kilogramm Äpfel über unsere Vitamin-Stationen verteilt. Kooperationen mit Fitnessstudios ermöglichen unseren Mitarbeitern, sich in ihrer Freizeit vergünstigt fit zu halten.

Die Schwerpunkte im Bereich der Mitarbeitergesundheit setzten wir auch im Geschäftsjahr 2018 auf die Förderung körperlicher Aktivitäten und die Stärkung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter. So übernahm SAF-HOLLAND etwa die Teilnahmegebühr für den HVB CityLauf Aschaffenburg und unterstützte bei der Organisation von Lauftreffs an den Standorten.

Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zukünftig früher zu erkennen und Präventionsprozesse anzustoßen, haben wir im Geschäftsjahr 2018 an den deutschen Standorten eine Schulung in Zusammenarbeit mit dem B·A·D für alle Führungskräfte durchgeführt. Durch Seminare zu den Themen Stress und psychische Belastungen unterstützten wir unsere Mitarbeiter dabei, diesen zu begegnen und einen offenen Umgang mit dem Thema zu pflegen.

5. GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

5.1 „BEI UNS ZÄHLT DAS WIR“ WIRD BEI SAF-HOLLAND GELEBT UND PRÄMIERT

Unser soziales Engagement mit festgelegten Werten, Versprechen und Zielen ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir fördern soziale und ökologische Projekte an unseren Standorten und sind bestrebt, Menschen in unserer Gesellschaft zu helfen, die diese Hilfe besonders benötigen. Daher unterstützen wir auch Projekte, die nicht in unmittelbarem Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit stehen. Häufig orientieren wir uns bei der Projektauswahl an lokalen Bedürfnissen. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir bei unserem Engagement auf die Förderung von Kindern und Jugendlichen. So möchten wir schon heute einen positiven Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft von morgen leisten.

VIELFÄLTIGE PROJEKTE, REGIONAL GESTEUERT

Die Auswahl der Projekte sowie der Umfang und die Finanzierung von Projektförderungen werden von den lokalen Standorten eigenverantwortlich organisiert. Ideengeber sind in erster Linie unsere Mitarbeiter, von denen jeder die Möglichkeit hat, Projekte zur Unterstützung vorzuschlagen. An unseren deutschen Standorten erfolgt dieser Prozess über unser Ideenmanagement „My Idea“. Die damit gegebene besondere Vielfalt der von SAF-HOLLAND geförderten Projekte hat hier ihren Ursprung.

Ob und in welchem Rahmen eine Projektförderung stattfindet, wird von den lokalen CSR-Verantwortlichen oder dem Standortmanagement entschieden. Zentrales Gremium für die Entscheidung von Projektförderungen ist das CSR Council. Das Group Management Board ist ebenfalls in den Entscheidungsprozess eingebunden.

Unser gesellschaftliches Wirken kommunizieren wir über die Website unseres öffentlichkeitswirksamen Nachhaltigkeitsprogramms „Think Ahead“, das auf den drei Säulen „Menschen“, „Energie“ und „Umwelt“ aufbaut. Im Geschäftsjahr 2018 wurde Think Ahead im Green Ranking des Fachmagazins VerkehrsRundschau mit dem Ehrenpreis der Jury für das ganzheitliche Konzept zum Umweltschutz und der Mitarbeiterförderung ausgezeichnet.

SAF-HOLLAND unterstützt ausgewählte Projekte mit Geld- oder Sachspenden, fördert Bildungsinitiativen und bietet an verschiedenen Standorten Praktika an. In unserem Auszubildendenprogramm am Standort Bessenbach ist die soziale Komponente über die Mitarbeit in Behindertenwerkstätten im Ausbildungsplan integriert. Das Engagement unserer Mitarbeiter unterstützen wir bei SAF-HOLLAND durch die Organisation von Firmenveranstaltungen und die Teilnahme an Initiativen wie „Abrunden für den guten Zweck“.

5.2 PROJEKT-HIGHLIGHTS IM GESCHÄFTSJAHR 2018 IN DEN REGIONEN

Im Jahr 2018 unterstützten wir in den Regionen EMEA und Amerika insgesamt 16 Projekte. Die einzelnen Projekte sind auf Seite 38 aufgelistet. Hier eine Auswahl:

STAMMZELLEN GEGEN BLUTKREBS

Um an Leukämie erkrankten Patienten bei der Suche nach einem geeigneten Stammzellenspender zu helfen, organisierte SAF-HOLLAND im November 2018 eine Registrierungsaktion für die DKMS. Nach dem Motto „Mund auf. Stäbchen rein. Spender sein“. waren alle gesunden Mitarbeiter zwischen 17 und 55 aufgerufen, daran teilzunehmen. Die Registrierung erfolgte während der regulären Arbeitszeit direkt am Standort Bessenbach. Die Kosten von 35 Euro je Registrierung übernahm SAF-HOLLAND. Im Kampf gegen den Blutkrebs ließen sich 131 Mitarbeiter registrieren.

PRAXISNAHES LERNEN FÜR DIE ZUKUNFT

In den USA fördert SAF-HOLLAND die handwerklichen Fertigkeiten von High-School-Schülern im Alter von 16 bis 19 Jahren. Um den Jugendlichen zusätzliche berufliche Perspektiven zu eröffnen und Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen, stehen an den Standorten Wylie, Warrenton und Dumas zertifizierte Schweißer unseres Unternehmens zur Verfügung und geben ihr Wissen in Schweißtechnik weiter. SAF-HOLLAND stellt die notwendigen Gerätschaften sowie Metalle für Übungszwecke bereit. Die Unterrichtseinheiten erstrecken sich über ein bis zwei Jahre. Insgesamt beteiligten sich im Jahr 2018 am Standort Wylie 50, in Warrenton 70 und in Dumas 40 Schüler.

ERLEBNISPÄDAGOGIK FÜR DAS KINDER- UND JUGENDHEIM ASCHAFFENBURG

Um die Arbeit des heilpädagogisch-therapeutischen Kinder- und Jugendheims Aschaffenburg zu unterstützen und eine erlebnispädagogische Fördermaßnahme zu ermöglichen, spendeten Mitarbeiter sowie die SAF-HOLLAND GmbH im Jahr 2018 insgesamt 6.500 Euro. Das Kinder- und Jugendheim versorgt und betreut Kinder und Jugendliche im Alter von 6 - 17 Jahren, deren Familienverbund problematisch ist,

bei denen entwicklungsbedingte Defizite vorliegen oder die durch konstitutionelle und/oder soziale Defizite in ihrer altersgemäßen Persönlichkeitsentwicklung erheblich beeinträchtigt sind.

SAUBERE GEWÄSSER AM STANDORT HOLLAND, MICHIGAN

Das Project Clarity ist eine Gemeinschaftsinitiative zur Reinigung des Lake Macatawa und Wiederherstellung des biologischen Gleichgewichts der Macatawa-Wasserscheide. 1999 wurde festgelegt, den Phosphorgehalt im Lake Macatawa um 70 Prozent zu senken. 2013 wurde zu diesem Zweck die Initiative Clarity gegründet. SAF-HOLLAND unterstützt das nahe am Firmenstandort in Michigan tätige Projekt seit dem Jahr 2014 mit jährlich 100.000 US-Dollar.

In einem mehrstufigen Ansatz wurden bereits über 130 Teilprojekte umgesetzt, die aus dem Lake Macatawa pro Jahr mehr als 17 Tonnen Phosphor entfernten. Im Jahr 2018 lag der Fokus auf landwirtschaftlichen Projekten wie dem Pflanzen von Zwischenfrüchten und der Begrünung von Wasserläufen. Im Rahmen des jährlichen Agriculture Lunch und des Macatawa-Water-Festivals werden Landwirte und Privatpersonen für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und wasserreichen Landschaften sensibilisiert.

Übersicht über unterstützte Projekte in den Regionen EMEA und Amerika im Jahr 2018

Nr.	Name	Beschreibung
1	Abrunden für den guten Zweck	Die Mitarbeiter der SAF-HOLLAND GmbH rundeten die Cent-Beträge ihres Gehalts ab und erzielten so insgesamt 1.975,77 Euro, die an den Förderkreis der Kinderklinik Aschaffenburg gespendet wurden.
2	„BE GREAT: Graduate“	Das Abschlussprogramm „BE GREAT: Graduate” des Boys & Girls Club of the Muskegon Lakeshore, Michigan, beugt Schulabbrüchen vor. SAF-HOLLAND Inc. unterstützte mit finanziellen Mitteln, Mitarbeiter halfen freiwillig als Mentoren.
3	„Care to Learn Program“	SAF-HOLLAND Inc. leistete Geld- und Sachspenden in Höhe von 5.000 US-Dollar zur pädagogischen Unterstützung von Schülern am Standort in Warrenton, Missouri.
4	College-Stipendien „Road to Success“	SAF-HOLLAND Inc. vergab vier Stipendien in Höhe von jeweils 2.500 US-Dollar an Angehörige von Mitarbeitern.
5	Erlebnispädagogik für ein Kinder- und Jugendheim	Unsere Mitarbeiter sammelten 756,72 Euro Spenden für das Kinder- und Jugendheim Aschaffenburg, die SAF-HOLLAND GmbH erhöhte den Betrag auf 6.500 Euro.
6	Kunststoffdeckel gegen Polio	Die SAF-HOLLAND GmbH unterstützte den Verein „Deckel drauf e.V.“ mit einer Sammelaktion für Schutzimpfungen gegen Polio.
7	„Notinsel“ – Zufluchtsorte für Kinder	Die SAF-HOLLAND GmbH unterstützte das Projekt durch einen finanziellen Beitrag und die Einrichtung einer Station in Bessenbach, in der Kinder Hilfe bekommen können.
8	Pädagogisches Spielzeug für Kindergarten	Unsere Mitarbeiter sammelten 634,75 Euro zur Anschaffung von neuem pädagogischen Spielzeug für den Kindergarten St. Georg in Bessenbach. Die Geschäftsleitung erhöhte den Betrag auf insgesamt 1.500 Euro.
9	„Plant for the Planet”	Die SAF-HOLLAND GmbH spendete 49.000 Euro, womit zwei Klimaakademien mit insgesamt 67 Schülern betreut und 25.000 Bäume gepflanzt wurden. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 8 und unter: https://we-think-ahead.de/umwelt/.
10	„Project Clarity“	SAF-HOLLAND Inc. unterstützt die Gemeinschaftsinitiative zur Reinigung und Renaturierung der Gewässer des Macatawa-Sees und der Macatawa-Wasserscheide seit 2014 mit jährlich 100.000 US-Dollar.
11	Schulessen	SAF-HOLLAND Inc. leistete einen Beitrag zur Finanzierung von Schulessen an insgesamt vier Schulen in der Umgebung der US-amerikanischen Standorte.
12	Schweiß-Programm	SAF-HOLLAND Inc. spendete Schweißgeräte und Metalle für Übungszwecke. Zertifizierte Schweißer von SAF-HOLLAND unterrichteten insgesamt 160 High-School-Schüler zwischen 16 und 19 Jahren an den Standorten Wylie, Dumas und Warrenton.
13	Sensibilisierung für Organ- und Gewebespende	Die SAF-HOLLAND GmbH sensibilisierte Mitarbeiter, verteilte Informationsmaterial und Organspendeausweise.
14	Stammzellen gegen Blutkrebs	Die SAF-HOLLAND GmbH organisierte eine Mitarbeiter-Registrierungsaktion für Stammzellenspender, 131 Mitarbeiter beteiligten sich. DIE SAF-HOLLAND GmbH übernahm die Kosten in Höhe von 4.585 Euro.
15	Unterstützung von Behindertenwerkstätten	Acht Auszubildende engagierten sich in der „Lebenshilfe Schmerlenbach“ und begleiteten Erwachsene mit überwiegend geistiger Behinderung zwei Wochen lang bei der Arbeit.
16	Weihnachtskarten von UNICEF	Über den Versand von UNICEF-Weihnachtskarten spendete die SAF-HOLLAND GmbH an das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen.

Weitere Informationen zu den von SAF-HOLLAND unterstützten Projekten finden Sie auf unserer Website www.we-think-ahead.de/menschen/.

Die vielfältigen Projekte sind besonders auf das hohe Engagement unserer Mitarbeiter zurückzuführen. Wir bedanken uns bei allen Mitarbeitern für ihren großen persönlichen Einsatz, der zum Erfolg der „Think-Ahead“-Projekte beigetragen hat.

ÜBER DIESEN BERICHT

GRI 102-12, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54, GRI 102-56

Der Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der SAF-HOLLAND Group entsprechend §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB. Eine Auflistung der wesentlichen Sachverhalte im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen finden Sie auf Seite 45. Darüber hinaus enthält der Bericht weiterführende Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten von SAF-HOLLAND.

Bei der Erstellung des Berichts haben wir uns an den Standards der international anerkannten Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern' erstellt.

Aufgrund des Beitritts von SAF-HOLLAND zum UN Global Compact zum Jahreswechsel 2018/19 wurde erstmals auch der Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP) in den SAF-HOLLAND Nachhaltigkeitsbericht integriert. Damit bekennen wir uns zu den zehn Global Global-Compact-Prinzipien und berichten über unser Engagement zu deren Stärkung.

Den Schwerpunkt dieses Berichts bilden die in der Wesentlichkeitsanalyse 2017 identifizierten prioritären Themen. Für 2019 ist eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der vier Geschäftsregionen geplant.

SAF-HOLLAND erweitert die Datenerfassung kontinuierlich, um den Konsolidierungsrahmen der Berichterstattung künftig konzernweit fassen zu können. Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften der SAF-HOLLAND S.A. ist im Konzernlagebericht 2018 auf Seite 21 zu finden.

Für das Berichtsjahr können noch nicht alle Informationen konzernweit berichtet werden. Wo immer möglich, deckt der Bericht die Hauptgeschäftsstandorte in Deutschland und den USA sowie Kanada als wesentliche Standorte der Regionen EMEA und Amerika sowie in diesem Berichtszyklus erstmalig den türkischen Standort Düzce und den chinesischen Standort Xiamen ab.[3] Die Kennzahlen zur Belegschaft im Kapitel Mitarbeiter werden weitestgehend konzernweit berichtet. Bei Kennzahlen mit davon abweichendem Geltungsbereich ist der entsprechende Konsolidierungsrahmen jeweils als Fußnote angegeben.

Bei der Addition einzelner Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

Für eine bessere Lesbarkeit verzichten wir im Bericht auf geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind daher geschlechtsneutral zu verstehen.

Der Bericht deckt das Geschäftsjahr 2018 ab, was dem Kalenderjahr 2018 entspricht. Redaktionsschluss war der 15. April 2019. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht wird in deutscher und englischer Sprache auf der Webseite von SAF-HOLLAND veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019 wird im Frühjahr 2020 erscheinen.

Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf www.safholland.com und im Konzernlagebericht.

[3] Seit dem 01. Januar 2019 sind unsere Regionen neu gruppiert: EMEA, Amerika, APAC und China. Die Datenerhebung für den vorliegenden Bericht erfolgte nach der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen regionalen Gruppierung: EMEA/I, Amerika und APAC/China.

GRI-INDEX

GRI-Standard und -Indikatoren		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
Allgemeine Standardangaben				
GRI 102	**Organisationsprofil**			
102-1	Name des Organisation			
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	SAF-HOLLAND ist nicht bekannt, dass seine Produkte und Dienstleistungen in bestimmten Märkten nicht zugelassen sind.	12	
102-3	Hauptsitz der Organisation		12	
102-4	Betriebsstätten		12, 47	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		12	
102-6	Belieferte Märkte		12	
102-7	Größe der Organisation		12, 31, 47	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		31	
102-9	Lieferkette		18	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		12, 18, 31-32	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	SAF-HOLLAND bekennt sich zum Vorsorgeprinzip.		Prinzip 7
102-12	Externe Initiativen		13, 15-16, 40	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		14-15, 21	
	Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		2	
	Ethik & Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		13, 16, 31	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		17	
	Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur		13, 15-16	
	Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		14-15	
102-41	Tarifverträge		31-32	Prinzip 3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		14-15	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		14-15	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		14-15	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		40; Konzernlagebericht S. 21; Konzernabschluss S. 104	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Die in der Wesentlichkeitsmatrix gezeigten Themen gelten für alle Standorte. Die Produktthemen (vgl. Kapitel Produkte) und das Thema „Nachhaltiges Lieferantenmanagement“ entfalten ihre Relevanz entlang der Wertschöpfungskette.	14	
102-47	Liste der wesentlichen Themen		15	
102-48	Neudarstellung von Informationen	Es kam zu keinen wesentlichen Neudarstellungen.		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		14	
102-50	Berichtszeitraum		40	

GRI-Standard und -Indikatoren		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde am 30. April 2018 veröffentlicht.		
102-52	Berichtszyklus		40	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		46	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		40	
102-55	GRI-Inhaltsindex		41	
102-56	Externe Prüfung		40	
Wesentliche Themen				
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016			
204/103	Managementansatz*		18	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Angaben zu den Ausgaben für lokale Lieferanten sind wettbewerbsrelevant und werden daher nicht berichtet.		
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016			
205/103	Managementansatz		16-17	Prinzip 10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		17	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		17	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206/103	Managementansatz*		16-17	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		16-17	
GRI 302	Energie 2016			
302/103	Managementansatz*		22-23, 27-28	Prinzip 7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		27-28	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		22-23	Prinzip 9
GRI 303	Wasser 2018			
303/103	Managementansatz*		27, 29	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		29	Prinzip 7
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		29	
303-3	Wasserentnahme		29	
GRI 305	Emissionen 2016			
305/103	Managementansatz*		22-23, 27-28	Prinzip 7
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		28-29	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		28-29	
305-5	Senkung der THG-Emissionen		22, 28-29	Prinzip 9
GRI 306	Abfall 2016			
306/103	Managementansatz*		27, 29	Prinzip 7
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		29	
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Austritte schädlicher Substanzen bekannt.		
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016			
307/103	Managementansatz*		16	Prinzip 7
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		17	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308/103	Managementansatz*		19	Prinzip 8

GRI-Standard und -Indikatoren		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Diese Daten wurden im Berichtsjahr noch nicht erfasst. Um eine entsprechende Lieferantenbewertung einzuführen, werden im Jahr 2019 Umweltkriterien in die Lieferanten-Selbstauskunft aufgenommen, zunächst in der Region EMEA. Im Rahmen der Harmonisierung der Einkaufsstrukturen ist mittelfristig auch die konzernweite Nutzung der erweiterten Selbstauskunft geplant.		
GRI 401	Beschäftigung 2016			
401/103	Managementansatz*		31	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		33	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
403/103	Managementansatz*		34-36	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Das System an unseren deutschen Standorten wurde bei seiner Konzipierung nach den Vorgaben der folgenden Gesetze ausgerichtet: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Mutterschutzgesetz (MuSchG), Sozialgesetzbuch VII (SGB VII).	34-35	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		35	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		34-35	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		34-35	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		35	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		36	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Lieferanten und Geschäftspartner der Region EMEA, die das Firmengelände von SAF-HOLLAND betreten, erhalten eine individuelle Sicherheitsunterweisung.		
403-8	"Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind"		34-35	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		35	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
404/103	Managementansatz*		33-34	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		34	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
405/103	Managementansatz*		32	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		31-32; Konzernlagebericht 38	
GRI 406	Gleichbehandlung 2016			
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
406/103	Managementansatz*		16-17	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Berichtsjahr wurden SAF-HOLLAND keine Vorfälle von Diskriminierung im Konzern bekannt.	17	Prinzip 6
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407/103	Managementansatz*		19, 33	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		19, 33	

GRI-Standard und -Indikatoren		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
GRI 408	Kinderarbeit 2016			
408/103	Managementansatz*		16-17, 19	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		17, 19	Prinzip 5
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409/103	Managementansatz*		16-17, 19	Prinzip 4
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		17, 19	
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
412/103	Managementansatz*		16-17	Prinzip 1
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		16-17	Prinzip 2
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414/103	Managementansatz*		19	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Diese Daten wurden im Berichtsjahr noch nicht erfasst. Um eine entsprechende Lieferantenbewertung einzuführen, werden im Jahr 2019 soziale Kriterien in die Lieferanten-Selbstauskunft aufgenommen, zunächst in der Region EMEA. Im Rahmen der Harmonisierung der Einkaufsstrukturen ist mittelfristig auch die konzernweite Nutzung der erweiterten Selbstauskunft geplant.		
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016			
415/103	Managementansatz*	SAF-HOLLAND unterstützt grundsätzlich weder politische Parteien oder politisch motivierte Organisationen noch Politiker.		
415-1	Parteispenden	SAF-HOLLAND unterstützt grundsätzlich weder politische Parteien oder politisch motivierte Organisationen noch Politiker.		
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416/103	Managementansatz*		21-22	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Alle von SAF-HOLLAND entwickelten Produkte werden im Rahmen unseres Qualitätsmanagements auf ihre Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen geprüft.		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		21	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016			
418/103	Managementansatz*		16-18	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		17-18	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016			
419/103	Managementansatz*		16	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		17	
	Wesentliches Thema: Kundenzufriedenheit **Kundenzufriedenheit ist ein für SAF-HOLLAND wesentliches, jedoch durch die GRI-Standards nicht abgedecktes Thema. Gemäß Empfehlung der Global Reporting Initiative wird über das Thema dennoch analog der GRI-Standards berichtet.**			
103	Managementansatz*		25-26	
	Ermittlung der Kundenzufriedenheit		25-26	

* Basiert auf dem Standard GRI 103: Managementansatz 2016, der die Angaben 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3 umfasst (Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, Bestandteile und Beurteilung des Managementansatzes).

UN GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact

MENSCHENRECHTE

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSSTANDARDS

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELTSCHUTZ

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

KORRUPTIONS-BEKÄMPFUNG

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Der vorliegende Bericht beinhaltet auch den Fortschrittsbericht (Communication on Progress) im Rahmen der Mitgliedschaft im United Nations Global Compact. Dafür wurden die zehn Prinzipien des Global Compact den GRI-Standards inhaltlich zugeordnet (siehe GRI-Index).

Berichtsinhalte der nichtfinanziellen Konzernerklärung

Umwelt-belange	Arbeitnehmer-belange	Sozialbelange	Achtung der Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechen	Weitere Aspekte
CO_2-Emissionen	Arbeitssicherheit	Es wurde kein wesentlicher Sachverhalt identifiziert	Menschenrechte	Anti-Korruption/ -Bestechung	Produktsicherheit
Seiten 22-23, 27-29	**Seiten 34-35**		**Seiten 16-17**	**Seiten 16-17**	**Seiten 21-22**

SAF-HOLLAND sind keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die im Gesetz genannten Aspekte, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, bekannt geworden. Nichtfinanzielle Risiken werden über das Konzernrisikomanagement adressiert. Informationen dazu finden Sie im Chancen- und Risikobericht des Konzernlageberichts (siehe Seite 63).

IMPRESSUM

Verantwortlich:
SAF-HOLLAND S.A.
68–70, Boulevard de la Pétrusse
2320 Luxemburg
Luxemburg

Redaktionsschluss: 15. April 2019
Veröffentlichungstermin: 30. April 2019

Redaktion: Dr. Ferdinand Pohl, SAF-HOLLAND Group
Michael Schickling, SAF-HOLLAND Group
Alexander Pöschl, SAF-HOLLAND Group
Gestaltung und Realisation: 3st kommunikation GmbH
Druck: Braun & Sohn Druckerei GmbH & Co. KG

Der Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls in englischer Sprache erhältlich.

Disclaimer
Dieser Bericht enthält bestimmte Aussagen, die weder Finanzergebnisse noch historische Informationen wiedergeben. Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Solche vorausschauenden Aussagen beruhen auf bestimmten Annahmen und Erwartungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden und die tatsächlichen Ereignisse werden erheblich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen beschriebenen abweichen können. Eine Vielzahl dieser Risiken und Ungewissheiten werden von Faktoren bestimmt, die nicht dem Einfluss der SAF-HOLLAND S.A. unterliegen und heute auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen zukünftige Marktbedingungen und wirtschaftliche Entwicklungen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer, das Erreichen erwarteter Synergieeffekte sowie gesetzliche und politische Entscheidungen. Die Leser werden darauf hingewiesen, dass die hier genannten Aussagen zur zukünftigen Entwicklung nur den Kenntnisstand zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung widerspiegeln. Die SAF-HOLLAND S.A. sieht sich auch nicht dazu verpflichtet, Berichtigungen dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, um Ereignisse oder Umstände widerzuspiegeln, die nach dem Veröffentlichungsdatum dieser Materialien eingetreten sind.

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C005382

KONTAKT

SAF-HOLLAND Group
Hauptstraße 26
63856 Bessenbach
Deutschland
www.safholland.com

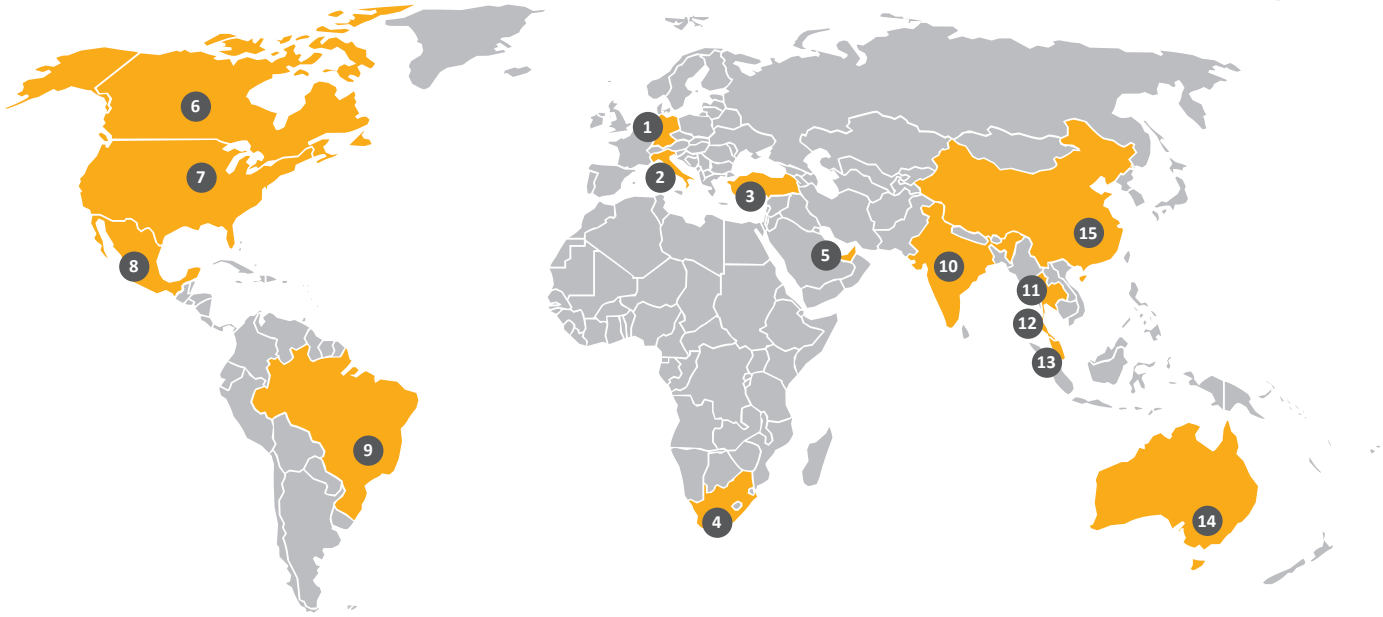
Dr. Ferdinand Pohl
CSR Officer
ferdinand.pohl@safholland.de
Telefon: +49 6095 301-468

Michael Schickling
Leiter Investor Relations & Corporate Communications
michael.schickling@safholland.de
Telefon: +49 6095 301-617

Alexander Pöschl
Senior Manager Investor Relations & Corporate Communications
alexander.poeschl@safholland.de
Telefon: +49 6095 301-117

Klaus Breitenbach
Senior Manager Investor Relations & Corporate Communications
klaus.breitenbach@safholland.de
Telefon: +49 6095 301-565

Produktionsstandorte und Zertifizierungsübersicht



EMEA

1 DEUTSCHLAND

Bessenbach-Frauengrund	● ● ●
Bessenbach-Keilberg	● ● ●
Singen	● ● ● ●

2 ITALIEN

Flero (Brescia)	● ●
Nave	● ●

3 TÜRKEI

Düzce	●

4 SÜDAFRIKA

Johannesburg

5 VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Dubai

AMERIKA

6 KANADA

Woodstock, ON	● ● ●

7 USA

Cincinnatti, OH	●
Dumas North, AR	● ●
Dumas South, AR	● ●
Nashville, TN (ab Januar 2019)	
Warrenton North, MO	● ●
Warrenton South, MO	● ●
Wylie, TX	● ●

8 MEXIKO

Querétaro City

9 BRASILIEN

Alvorada	● ● ●

APAC

10 INDIEN

Pune	● ● ● ●

11 THAILAND

Bangkok	● ●

12 MALAYSIA

Kuala Lumpur

13 SINGAPUR

Singapur	●

14 AUSTRALIEN

Melton	●

CHINA

15 CHINA

Baotou (bis 31. Dezember 2018)	
Qingdao	●
Xiamen	● ● ●
Yangzhou (ab zweiter Jahreshälfte 2019)	

● ISO 9001
● ISO 14001
● ISO 50001
● OHSA S 18001
● IATF 16949

www.safholland.com