Nachhaltigkeitsbericht 2020
SAF-HOLLAND SE

GAINING MOMENTUM

SAF Holland Group

OUR VISION

To be the most trusted and reliable partner
in the commercial vehicle industry

KENNZAHLEN

GRI 201-1

ERTRAGSLAGE

TEUR

	Q1-Q4/2020	Q1-Q4/2019
Umsatzerlöse	959.519	1.284.155
Bereinigtes Bruttoergebnis	178.831	217.598
Bereinigte Brutto-Marge in %	18,6	16,9
Bereinigtes EBIT	58.799	79.816
Bereinigtes EBITDA	98.126	114.129
Bereinigte EBITDA-Marge in %	10,2	8,9
Bereinigte EBIT-Marge in %	6,1	6,2
Bereinigtes Periodenergebnis	34.494	49.756
Unverwässertes bereinigtes Ergebnis je Aktie in EUR	0,76	1,10

VERMÖGENSLAGE

TEUR

	31.12.2020	31.12.2019
Bilanzsumme	920.486	979.244
Eigenkapital	300.463	318.007
Eigenkapitalquote in %	32,6	32,5
Net Working Capital	114.599	183.763
Net Working Capital in % vom Umsatz	11,9	14,3

FINANZLAGE

TEUR

	Q1-Q4/2020	Q1-Q4/2019
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	170.982	131.166
Netto-Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit	137.922	90.546
Netto-Cashflow aus Investorentätigkeit	–23.675	–47.727
Operativer Free Cashflow	114.247	42.820
Total Free Cashflow	114.247	31.967
Netto-Finanzschulden	196.701	251.667

MITARBEITER

	Q1-Q4/2020	Q1-Q4/2019
Mitarbeiter zum 31. Dezember[2]	3.369	3.924
Mitarbeiter im Durchschnitt	3.424	4.218

RENDITE

in %

	Q1-Q4/2020	Q1-Q4/2019
Return on Capital Employed (ROCE)[1]	11,1	13,3

[1] ROCE = bereinigtes EBIT / (Summe Eigenkapital + finanzielle Verbindlichkeiten (exkl. Refinanzierungskosten, inkl. Leasingverbindlichkeiten) + Pensionen und ähnliche Verpflichtungen - Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente). Der ROCE für Q1-Q4 2019 wurde rückwirkend an die neue Definition angepasst

[2] Mitarbeiteranzahl inkl. Leiharbeiter

Sämtliche dargestellten Zahlen sind gerundet, geringfügige Abweichungen ergeben sich möglicherweise aufgrund von Additionen zu diesen Beträgen.

Operativer Free Cashflow = Netto-Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit abzüglich Netto-Cashflow aus der Investitionstätigkeit (Erwerb von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten abzüglich Erlöse aus dem Verkauf von Sachanlagen). Der operative Free Cashflow für Q1-Q4 2019 wurde rückwirkend an die neue Definition angepasst.

ESG KEY PERFORMANCE INDICATORS

EMEA

UMSATZ
57,6 %
552,9 MIO. €

ENERGIEEINSATZ
33 %
26.742 MWh

CO2-EMISSIONEN
34 %
11.003 TONNEN

MITARBEITER
1.469

UNFALLHÄUFIGKEITSRATE (LTIFR)
19,6

AMERIKA

UMSATZ
34,6 %
332,3 MIO. €

ENERGIEEINSATZ
58 %
46.836 MWh

CO2-EMISSIONEN
52 %
16.951 TONNEN

MITARBEITER
1.454

UNFALLHÄUFIGKEITSRATE (LTIFR)
6,3

APAC

UMSATZ
7,8 %
74,3 MIO. €

ENERGIEEINSATZ
9 %
7.579 MWh

CO2-EMISSIONEN
14 %
4.512 TONNEN

MITARBEITER
346

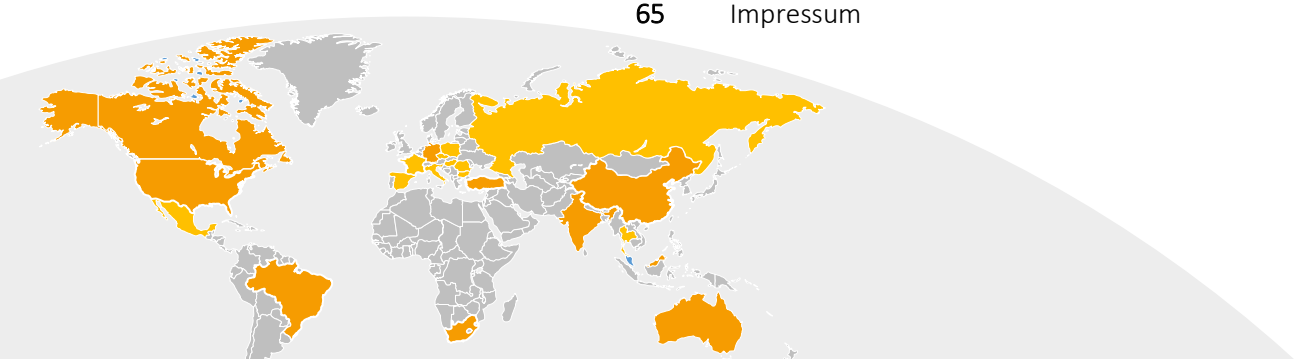
UNFALLHÄUFIGKEITSRATE (LTIFR)
4,9

INHALTSVERZEICHNIS

6 Vorwort der Geschäftsführung
8 Nachhaltigkeit in Krisenzeiten
10 SAF-HOLLAND setzt globale Standards

Berichterstattung zur Nachhaltigkeit

13 Unternehmensführung
17 Nachhaltigkeitsstrategie und –management
21 Corporate Governance und Compliance
30 Lieferkette
32 Klimastrategie und CO_2-Management
35 Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Güterverkehr
38 Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden
39 Integrierte Managementsysteme
40 Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
46 Mitarbeiter
52 Gesellschaftliches Engagement
55 GRI-Inhaltsindex
60 UNGC-Index
61 SDG-Index
62 TCFD-Index
63 Nichtfinanzieller Konzernbericht
64 Über diesen Bericht
65 Impressum



VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

GRI 102-14

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wenn man an das Jahr 2020 zurückdenkt, fällt einem als allererstes die COVID-19-Pandemie ein. Auch für unser Unternehmen, die Führungsmannschaft und die Beschäftigten mit ihren Familien hat diese Pandemie eine besondere Herausforderung dargestellt.

Oberste Priorität hatte zu jedem Zeitpunkt die Gesundheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Zur innerbetrieblichen COVID-19-Gefahrenabwehr haben wir frühzeitig umfangreiche Maßnahmen für sämtliche Standorte weltweit in die Wege geleitet. Dazu zählte die Implementierung eines globalen Notfallteams, das den Vorstand bei der Lagebeurteilung berät, Entscheidungsvorlagen vorbereitet und koordiniert sowie die kommunikativen und operativen Maßnahmen überwacht. In diesem Zusammenhang wurden Reiseregularien und eine Regelung zum „Mobilen Arbeiten“ beschlossen sowie umfangreiche Maßnahmen bezüglich „Sozialer Distanz“ umgesetzt.

Ungeachtet dessen stand das Thema „Corporate Social Responsibility“ auch im Jahr 2020 ganz weit oben auf unserer Managementagenda. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der „Strategie 2025“ und spiegelt damit den Paradigmenwechsel zum Stakeholder-Value wider.

Wir haben die Anforderungen unserer Stakeholder genau analysiert und uns dementsprechend anspruchsvolle Ziele für unsere Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt. Unsere Vision: Wir wollen SAF-HOLLAND grüner machen. Und dies heißt vor allem, den CO_2-Fußabdruck unserer Produkte und Prozesse zu optimieren.

SAF-HOLLAND profitiert in diesem Zusammenhang von den drei Megatrends Digitalisierung, alternative Antriebe und automatisiertes Fahren und deckt diese bereits heute mit SMART-STEEL-Produkten (z.B. TrailerMaster), den elektrischen Trailerachsen TRAKr und TRAKe sowie automatisierten Kupplungssystemen (SAF-HOLLAND Automatic Coupling) hervorragend ab.

Ein ganz wichtiger Baustein in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die erfolgreiche Einführung unseres SAF-HOLLAND Operational Excellence Systems. Ziel ist die Verbesserung von Produktivität und Qualität sowie die Optimierung der Kostenstrukturen. Ergänzt wird das SAF-HOLLAND OpEx System durch die „SAF-HOLLAND Global Manufacturing Concept Strategy“ mit den zwei Bereichen „Global Footprint Optimisation“ und „Automation“, die beide eng mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie für umwelt- und ressourcenschonendes Handeln verknüpft sind.

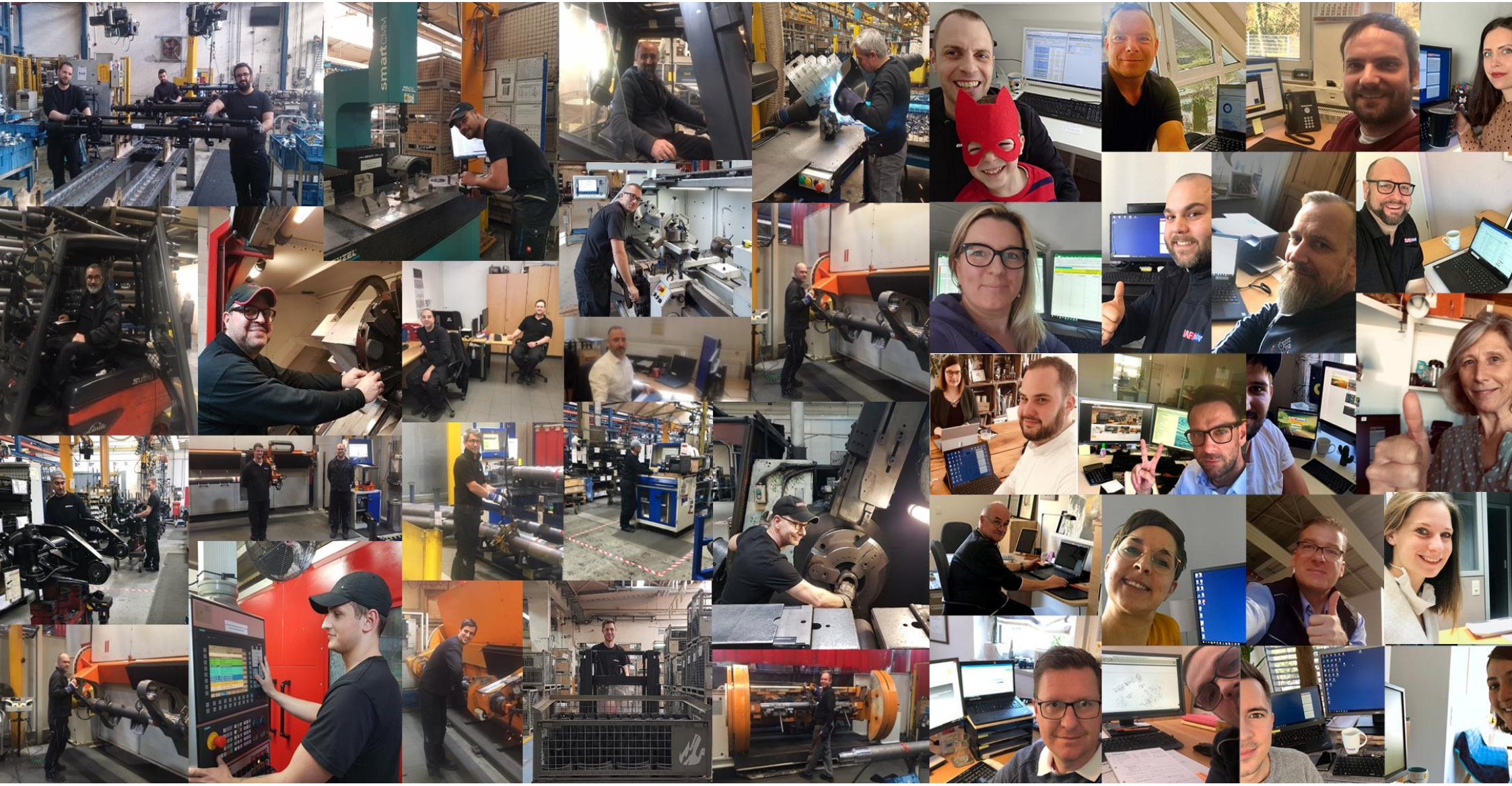
Auch aus anderen Bereichen kann ich Ihnen heute über erfreuliche Entwicklungen berichten. So haben wir unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und unsere Erklärung zum „UK Modern Slavery Act“ aktualisiert. Wir bekennen uns darin zur internationalen Menschenrechtscharta, den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und bekräftigen unser Bekenntnis zum UN Global Compact. Beide Dokumente sind in aktueller Fassung auf unserer Website verfügbar. Gleichzeitig haben wir intern einen für alle Mitarbeiter bindenden Kulturkodex entwickelt und kommuniziert. In diesem haben wir sowohl unseren Verhaltenskodex als auch unsere Arbeitssicherheits- und Nachhaltigkeitsstandards implementiert und drücken darin unser Selbstverständnis als Arbeitgeber und verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft aus.

Nicht zuletzt möchte ich betonen, dass wir zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinigten Nationen mehr als bisher beitragen wollen und dazu die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf globaler Ebene untersuchen werden. Kurz gesagt, wir sind auf einem guten Weg und verfügen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den eingeschlagenen Kurs aktiv unterstützen.

Alles Weitere zum Thema Nachhaltigkeit bei SAF-HOLLAND finden Sie im nachfolgenden Bericht. Ich wünsche Ihnen eine informative und spannende Lektüre.

Ihr

Alexander Geis
Vorsitzender des Vorstands



NACHHALTIGKEIT IN KRISENZEITEN

CHANCEN UND RISIKEN DER PANDEMIE

GRI 102-15

Die anhaltende Pandemie durch COVID-19 macht deutlich, wie wichtig es ist, Nachhaltigkeit und Resilienz der Industrien zu stärken und soziale Fragen und Ziele in die kontinuierliche Weiterentwicklung von Unternehmensstrukturen zu integrieren.

Als weltweit tätiger Konzern wurde die Pandemie COVID-19 für uns zum Anreiz, um die unternehmerische Weiterentwicklung in Sachen Digitalisierung voranzutreiben und die internen Strukturen an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Reisetätigkeiten wurden auf ein Minimum reduziert und Besprechungen via interner Kommunikationstools vermehrt angewendet. Durch diese Entwicklung konnte das mobile Arbeiten im Angestelltenbereich global ausgerollt werden. Mitarbeiter die durch ihre Tätigkeiten an den Arbeitsplatz gebunden waren, wurden durch besondere Schutzmaßnahmen unterstützt, um die Ausbreitung des Virus zu unterbinden und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu schützen. Bei der Implementierung der Maßnahmen wurden die gesetzlichen Anforderungen der jeweiligen Landesregierungen und Einschätzungen von Gesundheitsexperten als Richtlinien herangezogen.

Im Wesentlichen ergaben sich daraus erhöhte Hygienemaßnahmen, wie regelmäßiges Hände waschen, der Einsatz von Desinfektionsmitteln sowie Maskenpflicht und Regeln für Mindestabstände auf den Werksgeländen und in den Bürogebäuden. Um auch im Arbeitsumfeld geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, wurden Arbeitsplätze umgestaltet oder Trennwände aufgestellt, um die soziale Distanzierung zu wahren. Mit der Etablierung eines Krisenstabs wurden zentrale Ansprechpartner gefunden, die sich mit der Einleitung von Sofortmaßnahmen sowie der Ausrichtung pandemiebezogener Risikostrategien beschäftigten. Damit schaffte SAF-HOLLAND neue Lösungswege im Umgang mit COVID-19 und sieht die strategische Etablierung von Digitalisierung als Chance für mehr Nachhaltigkeit im Einklang mit der betrieblichen Fürsorgepflicht.

Durch die enge internationale Verflechtung der Tochtergesellschaften als auch unserer Lieferanten, hätte zu Beginn der Pandemie das Risiko der internationalen Lieferkette zur Herausforderung werden können. Zur Sicherung des Produktionslaufs und um Risiken und daraus potenziell resultierende Schäden minimieren zu können, wurde in der Vergangenheit jedoch schon eine 2-Lieferanten-Strategie etabliert, die sich auch jetzt auszahlte.

Durch die interne Ausarbeitung von Remote-Audits konnte die Entwicklung und Neuaufstellung des Lieferantenpools auf der ganzen Welt trotz Reisewarnungen und eingeschränktem Flugverkehr weiter ausgebaut werden. Diese Vorgehensweise bietet uns die Chance für unternehmerische Flexibilität über den gesamten Supply-Chain-Prozess hinweg und wird auch nach der Pandemie als Tool zum Einsatz kommen.

Um auch der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, engagierten sich Mitarbeiter in den Regionen in unterschiedlichster Weise. An unserem deutschen Standort nutzten Mitarbeiter Kurzarbeitstage, um privat Masken für Gemeinden und Kindergärten zu nähen oder das Rote Kreuz bei der Abnahme von Corona-Abstrichen zu unterstützen. Unsere indischen Kollegen verteilten Lebensmittelpakete an Transporteure, um die Versorgungssicherheit im Land weiter zu gewährleisten.

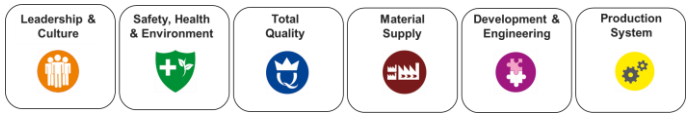
SAF-HOLLAND SETZT GLOBALE STANDARDS

ERFOLGREICHE EINFÜHRUNG DES GLOBALEN OPERATIONAL EXCELLENCE SYSTEMS BEI SAF-HOLLAND

Das ausgegebene Ziel der SAF-HOLLAND Group ist es, die globale Standardisierung der Unternehmensstruktur und die nachhaltige Verbesserung des operativen Geschäftes kontinuierlich voranzutreiben.

Damit ist das Operational Excellence System (OpEx-System) der SAF-HOLLAND Group auf eine ganzheitliche Sicht von Produktionsunternehmen ausgerichtet und unterstützt das Thema Nachhaltigkeit auf vielfältige Weise.

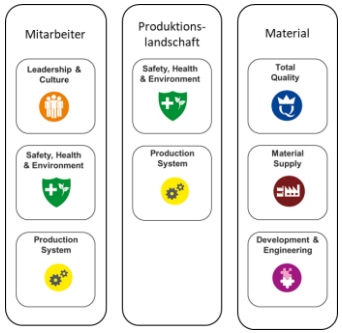
Das OpEx-System beinhaltet **6 Kapitel** mit **30 verschiedenen Roadmaps**.



Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt, neben unseren **Kunden,** den folgenden Fokusbereichen:

- Unseren **Mitarbeitern**,
- unserer **Produktionslandschaft**
- und dem **Material** welches später zum Produkt umgewandelt wird.

Diese Faktoren wollen wir effizient und schonend einsetzen, damit wir unseren Kunden ein nachhaltiges und qualitativ hochwertiges Gesamtpaket anbieten können.



Für die (Weiter-)Entwicklung unserer **Mitarbeiter** haben wir im **Kapitel 1 „Leadership & Culture“** eine Roadmap geschaffen, die auf das Bewusstsein und Verhalten unserer Mitarbeiter und Führungskräfte abzielt. Diese fördert ein verantwortungsvolles Handeln durch alle Hierarchien.

In dem **Kapitel 2 „Safety, Health & Environment“** beschäftigen wir uns mit der sozialen Verantwortung des Unternehmens (CSR = Corporate Social Responsibility), der Sicherheit unserer Mitarbeiter und den allgemeinen Umweltaspekten im Bereich der Produktion. Neben dem verantwortungsvollen Einsatz von Ressourcen in der gesamten Produktionskette und dem Recycling von Betriebsstoffen, wird die SAF-HOLLAND Group mit Hilfe des OpEx-Systems weltweit hohen Wert auf Sicherheitsstandards und auf das gesellschaftliche Engagement legen.

Wir fokussieren die 0-Fehler-Strategie im **Kapitel 3 „Total Quality“** in der gleichnamigen Roadmap „Zero Defects“, damit in unseren Prozessschritten kein Produkt unnötig entsorgt und **Material** verschwendet wird. Auch die Roadmap „Standardisierte Arbeit“ hilft uns dabei, diesem Ziel näher zu kommen.

Mit dem starken Fokus auf unsere Kunden werden wir die Kundenanforderungen bestmöglich in unsere Produktion einsteuern und nur das produzieren, was der Kunde wirklich benötigt. Diesen Wertstromgedanken haben wir im **Kapitel 4 „Material Supply“** beschrieben.

Ein funktionierendes Change Management, welches Anlaufverluste und Verschwendung bei Produktänderungen verhindert, unterstützt zusammen mit der Produktionsoptimierung den CSR-Gedanken im **Kapitel 5 „Development & Engineering“**.

Im **Kapitel 6 „Production System“** ist mit der Roadmap „5S und Visual Management“ eine Möglichkeit geschaffen, das unsere Mitarbeiter in Workshops ihren Arbeitsplatz selbst bestmöglich gestalten können. Hier werden die Synergieeffekte mit der Roadmap „Safe Workplace & Ergonomics“ zusammen gehoben. Um unsere Produkte zu fertigen, benötigt die **Produktionslandschaft** Ressourcen wie z.B. elektrische Energie, Material, Wasser sowie Hilfs- und Betriebsstoffe. Diese Ressourcen gilt es sparsam einzusetzen und mit Nachdruck auf ein Minimum zu reduzieren. Abfallvermeidung spielt hier eine entscheidende Rolle.

Unser Auftrag ist es, eine Kultur der stetigen Verbesserung zu implementieren und globale Standards zu generieren um sicher zu stellen, dass im gesamten Unternehmen die gleichen Ziele verfolgt werden.

OUR MISSION

To take a leadership role in the transformation of mobility and partner with our customers on the road to a sustainable future

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

SAF-HOLLAND GROUP IM ÜBERBLICK

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 201-1, 201/103

Mit einem Umsatz von 959,5 Mio. Euro und durchschnittlich 3.194 Mitarbeitern im Jahr 2020 ist die SAF-HOLLAND SE mit Sitz in Bessenbach (Deutschland) ist einer der international führenden Hersteller 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.

Unsere wichtigsten Produktgruppen sind Achs- und Federungssysteme, Sattelkupplungen, Königszapfen, Stützwinden und Tire-Pilot-Systeme. Sie werden unter den Erstausrüstungsmarken SAF, Holland, Neway, KLL, V.Orlandi, Axscend, Pressure Guard sowie unter den Marken SAF-HOLLAND Original Parts, SAUER QUALITY PARTS und GOLD LINE QUALITY PARTS für das Nachrüstgeschäft vertrieben.

An 24 Produktionsstandorten in 14 Ländern weltweit werden unsere Produkte im Berichtsjahr gefertigt (Stand 31.12.2020 noch 22 Produktionsstandorte). Neben den Werken in Nordamerika, Europa, Indien, Brasilien und China verfügt SAF-HOLLAND über weitere Montagestätten in Südafrika, Mexico, Singapur, Thailand, Australien und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Zukunftsfähig produzieren heißt für uns: umweltfreundlich, ressourcenschonend und abfallarm arbeiten. Dieses Ziel leitet uns bei unserer Entwicklungstätigkeit, die wir an den deutschen Standorten und in Muskegon (USA) gebündelt haben.

SAF-HOLLAND zählt in Europa und Nordamerika jeweils zu den drei führenden Anbietern in den beiden Produktsegmenten Trailerachsen und Sattelkupplungen.

In Europa gehören wir zu den Marktführern im Bereich Achs- und Federungssysteme für Trailer. In Nordamerika hält SAF-HOLLAND zudem eine führende Marktposition bei Sattelkupplungen sowie Stützwinden und Königszapfen.

Im Geschäftsjahr 2020 fiel der Konzernumsatz gegenüber dem Vorjahreswert um rund 25 Prozent. Das bereinigte EBIT lag bei 58,6 Mio. Euro (Vorjahr 79,8 Mio. Euro).

Durch den Zukauf der Axscend Ltd. als Expertin im Bereich digitales Trailer-Management, konnte SAF-HOLLAND seine Position bei der Digitalisierung und auf dem Weg zum smarten Trailer im Jahr 2020 weiter festigen.

Im Januar 2020 hat SAF-HOLLAND die ausstehenden 30 Prozent der Anteile am Kupplungsspezialisten V.Orlandi S.p.A. übernommen. Damit hält SAF-HOLLAND nun sämtliche Anteile, nachdem das Unternehmen im ersten Quartal 2018 bereits 70 Prozent der Anteile erworben hatte.

WOFÜR STEHE ICH MIT MEINEM NAMEN?

GRI 102-18

Alexander Geis
CEO

Leading the Future

Inka Koljonen
CFO

Sharp Focus on Cash & EBIT

Dr. André Philipp
COO
President China

Driving Operational Excellence Globally

Christoph Günter
President EMEA
SVP Global R&D

Passionate about Engineering for Profitable Growth

Kent Jones
President
Americas

Accountability & Results through Business Transparency

__SAF-HOLLAND WELTWEIT

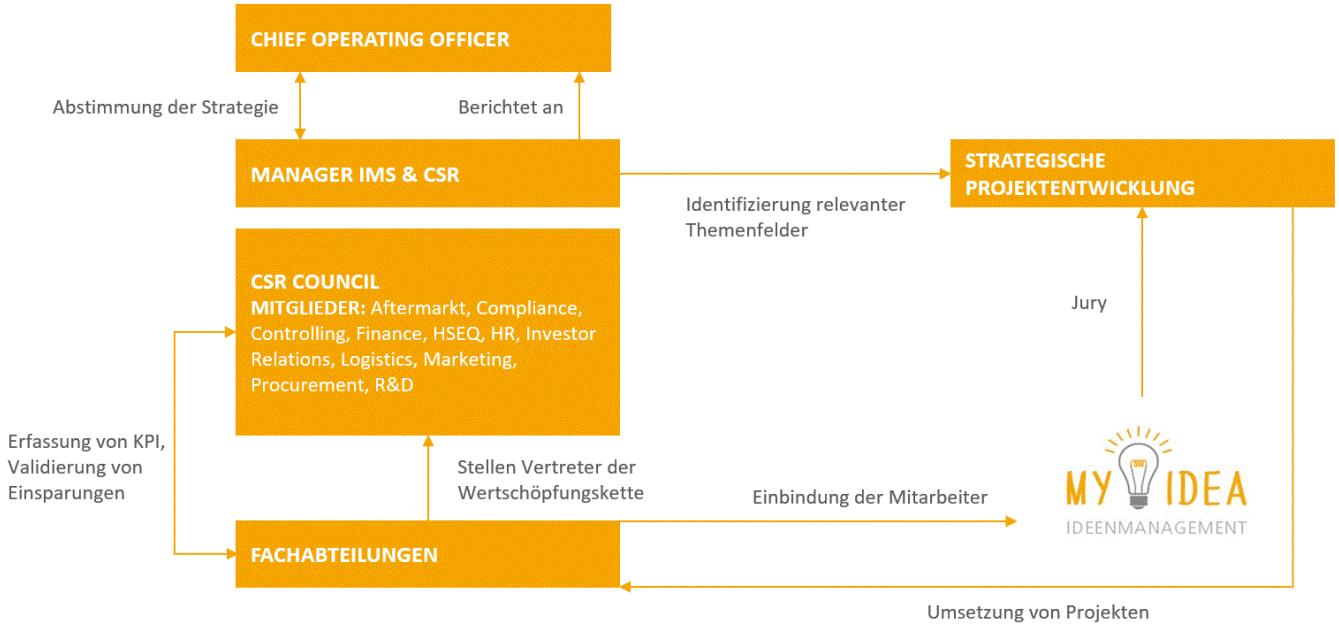
Produktionsstandorte
Forschung & Entwicklungsstandorte

DIE MARKENWELT VON SAF-HOLLAND

SAF Holland Group	SAF Trailer-Achsen und Fahrwerksysteme	Holland Sattelkupplungen, Stütz- und Schlepp-vorrichtungen	NEWAY Luftfederungen für Lkw, Auflieger und Reisemobile	KL Achsen und Federungs-systeme für Anhänger, Lkw und Busse
	V.ORLANDI Kupplungssysteme für Lkw, Anhänger, Trailer und landwirtschaftliche Nutzfahrzeuge	YORK Trailerachs- und Federungssysteme	axscend Digitales Trailer-Management	PRESSUREGUARD TIRE INFLATION SYSTEMS Reifendruck-überwachungssysteme
After Sales Marken	SAF Holland ORIGINAL PARTS Aftermarkt Marke für SAF-HOLLAND Premium Produkte	SAUER QUALITY PARTS Aftermarkt Marke für Qualitätsprodukte in der EMEA Region	GOLD LINE QUALITY PARTS Aftermarkt Marke für Qualitätsprodukte in der Americas Region	

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT BEI SAF-HOLLAND



KERNPROZESSE

GRI 102-18, GRI 102-19

Mit der Gründung des Corporate Social Responsibility Council (CSR Council) legte SAF-HOLLAND im Jahr 2018 das Fundament für die Ausgestaltung ihres strategischen Nachhaltigkeitsmanagements. Das CSR Council formulierte daraufhin strategische Leitlinien für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in der SAF-HOLLAND Group. Sie enthalten unter anderem Vorgaben für die CSR-Berichterstattung und insbesondere für die Integration des Themas Nachhaltigkeit in die allgemeinen Geschäftsprozesse. Die Verankerung von Nachhaltigkeit hat das CSR Council im Berichtsjahr intensiv weiter vorangetrieben. Das Gremium ist mit Fach- und Führungskräften aus allen relevanten Bereichen des Unternehmens besetzt, die sich in regelmäßigen Abständen untereinander austauschen.

Im Juli 2020 wurde die zuvor beim Chief Financial Officer angesiedelte Funktion des CSR-Officer in den Fachbereich Integrierte Managementsysteme verlegt. Damit tragen wir der inhaltlichen Nähe zu den Themen Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Qualität auch organisatorisch Rechnung. Mit der Umsiedlung der Position wurde zudem die Berichtslinie vom Chief Financial Officer (CFO) an den Chief Operational Officer (COO) übertragen.

STAKEHOLDER-DIALOG

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

Um mit den aus Unternehmenssicht bedeutsamen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) in Dialog zu treten, gilt es zunächst zu bestimmen, welche dies sind und welche Themen sie beschäftigen. Hierzu führte SAF-HOLLAND im Jahr 2019 eine umfassende Analyse durch. Die Ergebnisse finden sich in der folgenden Tabelle. Die dort aufgeführten Anspruchsgruppen sind für SAF-HOLLAND relevant, da sie direkten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens haben oder haben können. Sie stellen unterschiedliche Ansprüche an das Unternehmen. Diese nehmen wir ernst und erachten den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern daher als unabdingbar für unseren unternehmerischen Erfolg. SAF-HOLLAND kommuniziert mit ihren Anspruchsgruppen über vielfältige Kanäle, um die Erwartungshaltungen zu verstehen und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen rechtzeitig zu identifizieren.

RELEVANTE STAKEHOLDER

Stakeholder	Relevante Themen	Plattform
KUNDEN	Produktqualität und –sicherheit Treibhauseffizienz unserer Produkte Compliance Sicherheit und Gesundheit	Messen Kundenbefragungen Besuche bei Kunden Kundenaudits Mitarbeiterbefragung
MITARBEITER	Weiterbildung und Aufstiegschancen Vielfalt und Chancengleichheit Mitbestimmung Work-Life-Balance	Ideenmanagement Betriebsversammlungen Interne Medien
LIEFERANTEN	Produktqualität und -sicherheit Menschenrechte Umweltschutz Compliance Innovationen und Technologieförderung	Lieferantengespräche und -audits Brancheninitiativen Konferenzen und Symposien Sitzungen und Ausschüsse
NETZWERKE UND VERBÄNDE		Teilnahme an Foren und Webinaren
MEDIEN	Innovationen und Technologien SAF-HOLLAND als Arbeitgeber Finanzen Standortentwicklung Compliance	Presseinformationen Messen Werksführungen Redaktionsbesuche
KAPITALMARKT	Produktinnovationen Verantwortungsvolle Unternehmensführung Risikomanagement Compliance Ziele und Zielerreichung	Konferenzen Bilaterale Gespräche Messen
LOKALE STAKEHOLDER	Gesellschaftliches Engagement Umweltschutz SAF-HOLLAND als Arbeitgeber Standortentwicklung	Persönliche Gespräche Werksführungen Nachbarschaftsinitiativen
POLITIK UND BEHÖRDEN	Technologieentwicklung Aus- und Weiterbildung Politische Rahmenbedingungen Demografischer Wandel	Zusammenarbeit mit Verbänden Standortbesuche Delegationsreisen
NGOS	Klimaschutz und Ressourceneffizienz Geschäftsethik	Round-Table-Veranstaltungen Webbasierte Meetings

„Heute und in der Zukunft wird CSR ein elementares Thema bleiben, welches in der Wertigkeit weiter steigen wird. Unternehmen, welche auch weiterhin erfolgreich sein möchten, muss es gelingen, diese Werte in die globalen Prozesse und Mitarbeiter zu integrieren. In unserer Operationale Excellence Strategie hat CSR daher einen eigenen Fokus, um Risiken zu minimieren, Chancen zu erkennen, ressourcenschonend zu handeln und den Mitarbeitern unsere Werte verständlich zu vermitteln.“

Dr. Andre Philipp - COO

ABLEITUNG DER WESENTLICHKEIT

GRI 102-42, 102-43, 102-46

Die für unser Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsthemen wurden 2019 mittels einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Diese erfolgte auf Basis interner Workshops unter direkter Beteiligung des CSR Council. Dabei fanden auch die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) für die Ermittlung der Wesentlichkeit von Themen Beachtung. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte sowohl auf regionaler, als auch auf globaler Ebene und ist im Nachhaltigkeitsbericht 2019 ausführlich beschrieben. Sie wird planmäßig alle zwei Jahre aktualisiert. In Zukunft wollen wir dabei die für die SAF-HOLLAND Group wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte global und regional noch spezifischer bestimmen, um die im Rahmen unserer Unternehmensstrategie 2025 definierten Zielsetzungen effizient gestalten zu können. Unsere Strategie 2025 ist im Rahmen unseres „Investor and Analyst Day“ auf der Unternehmenswebsite unter https://corporate.saf-holland.com/de/investor-relations veröffentlicht. Die Nachhaltigkeitsthemen wurden 2019 zudem im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung analysiert und bewertet (siehe hierzu „Nichtfinanzieller Konzernbericht 2019“ Seite 28ff.).

WESENTLICHKEITSMATRIX

DIE WESENTLICHEN THEMEN UND IHR BEZUG ZU DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

GRI 102-46, 102-47

SEGMENT	WESENTLICHE THEMEN	THEMENSPEZIFISCHE GRI-STANDARDS	LIEFERKETTE	BETRIEBLICHE ABLÄUFE	PRODUKT	GESELLSCHAFT
GOVERNANCE	Rentabilität	Wirtschaftliche Leistung	X	X	X	X
	Geschäftsethik und Menschenrechte	Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbswidriges Verhalten, Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, Diversität und Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung	X	X		X
	Schutz von Daten und Fachwissen	Schutz von Kundendaten		X	X	
	Produktsicherheit und Produktverantwortung	Kundengesundheit und Sicherheit		X	X	X
	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Beschaffungspraktiken, Umweltbewertung der Lieferanten, Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Soziale Bewertung der Lieferanten	X	X	X	X
ENVIRONMENTAL	Umwelteffizienz in betrieblichen Abläufen	Energie, Wasser und Abwasser, Emissionen, Abfall	X	X		X
	Elektrifizierte Fahrzeugkonzepte	Kein GRI-Standard			X	
	Smart Trailer Solutions	Kein GRI-Standard			X	
SOCIAL	Attraktiver und verantwortungs-voller Arbeitgeber	Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			X	X
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X	X		X
	Gesellschaftliches Engagement	Lokale Gemeinschaften				X

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

GRI 102-5, 102-10, 102-12, 102-18, 102-49

Die SAF-HOLLAND SE hat mit der Eintragung in das Handelsregister des Amtsgerichts Aschaffenburg die Sitzverlegung von Luxemburg nach Bessenbach zum 01. Juli 2020 rechtswirksam vollzogen. Damit trat auch die von der außerordentlichen Hauptversammlung am 20. Mai 2020 beschlossene Neufassung der Satzung in Kraft.

Die Organisationsverfassung der Gesellschaft entspricht nunmehr dem dualistischen System. Sie umfasst den Vorstand als Leitungsorgan, den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan und die Hauptversammlung. Die Sitzverlegung erfolgte unter anderem mit dem Ziel, die Komplexität der Konzernstruktur und die damit verbundenen Kosten zu reduzieren.

Zuvor war die SAF-HOLLAND SA in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) umgewandelt worden. Die SE als europäische Rechtsform steht für international tätige Unternehmen, die sich nicht nur als Teil eines nationalen Rechtssystems verstehen, sondern vielmehr als europäische Unternehmen Internationalität und Weltoffenheit signalisieren wollen. Die Rechtsform der SE ist anerkannt und wird seitens des Kapitalmarkts und von anderen Marktteilnehmern positiv bewertet. Die Führung der SAF-HOLLAND SA hat die Rechtsform der SE daher als besonders geeignet angesehen, um die internationale Ausrichtung des Konzerns zu unterstreichen.

Die SAF-HOLLAND SE unterliegt daher nunmehr der im Aktienrecht verankerten Pflicht, eine Entsprechenserklärung zum deutschen Corporate Governance Codex abzugeben. Diese 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 können Sie dem Geschäftsbericht 2020 entnehmen.

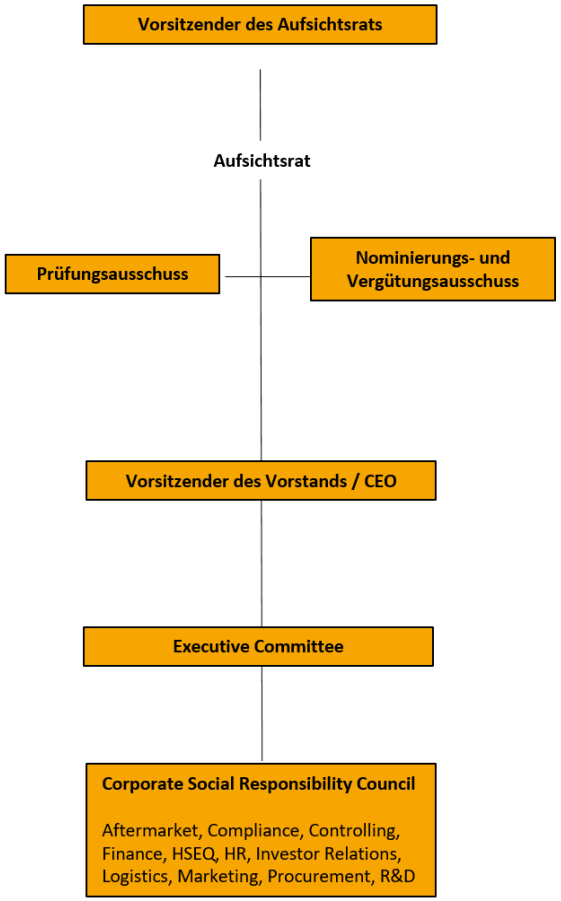
NACHHALTIGKEIT UND DIE ROLLE DES AUFSICHTSRATS BEI SAF-HOLLAND

GRI 102-15, 102-26, 102-29, 102-30, 102-31

Die Aufmerksamkeit der Kapitalanleger für Nachhaltigkeit ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Auch der Gesetzgeber versucht, nachhaltige Investmentstrategien mit Offenlegungspflichten für Unternehmen zu fördern. Daraus ergeben sich vor allem für börsennotierte Unternehmen gestiegene Sorgfaltspflichten: Der Aufsichtsrat hat sich aktiv mit dieser Thematik auseinanderzusetzen und ein solides Verständnis für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – ESG) zu entwickeln. Seine Aufgabe ist es, ESG-Risiken zu identifizieren, zu bewerten und offenzulegen sowie sich Aufschluss darüber zu verschaffen, wie SAF-HOLLAND Nachhaltigkeit in Strategie, Risikomanagement und den Geschäftsbetrieb integriert. Konkret geht es beispielsweise darum, die Marktlage des Unternehmens zu bewerten und disruptive Trends wie die Elektrifizierung der Antriebssysteme auch vor dem Hintergrund ökologischer und gesellschaftlicher Belange zu verstehen. Der Aufsichtsrat untersucht hierzu die Erwartungen und Bedürfnisse der Stakeholder von SAF-HOLLAND und bezieht diese in seine Betrachtungen zur strategischen Ausrichtung des Konzerns ein. Im Mittelpunkt stehen dabei Governance-Fragen, Umweltaspekte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie soziale Belange.

Die robuste Integration von ESG-Risiken ermöglicht es Vorstand und Aufsichtsrat gleichermaßen, den gesamten Ressourcenbedarf zu bewerten und Budgets den Aufgaben angemessen zuzuweisen. Ein wichtiges Aufgabenfeld im Bereich Governance ist die Stärkung der Compliance-Kultur des Unternehmens.

NACHHALTIGKEIT ALS INTEGRALER BESTANDTEIL IN DEN GREMIEN VON SAF-HOLLAND



CORPORATE GOVERNANCE MEILENSTEINE 2020:

- Umwandlung der SAF-HOLLAND S.A. in eine SE
- Sitzverlegung von Luxemburg nach Deutschland
- Bestellung der neuen CFO und Steigerung der Diversität im Vorstand
- Neue Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- Steigerung der Technologie- und Industrieexpertise im Aufsichtsrat durch die Neubesetzungen
- Enges Monitoring der operativen Performance sowie der Operational Excellence-Initiativen durch den Aufsichtsrat – insbesondere in der Krise
- Weiterhin kontinuierliche Professionalisierung der Arbeit des Aufsichtsrats

AUFSICHTSRATSZUGEHÖRIGKEIT

3,9 Jahre

KOMPETENZEN IM AUFSICHTSRAT

Industrieexpertise

Produkte/Technologien/Märkte

C-Level Erfahrung

Strategie / Führung / Transformation

Finanzen, Rechnungslegung, Abschlussprüfung

Risikomanagement / Compliance / Recht / Corporate Governance / Gremienerfahrung

DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

weiblich **40%**

männlich **60%**

TEILNAHMEQUOTE BEI DEN SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS

Nicht teilgenommen **2%**

Teilgenommen **98%**

ALTERSSTRUKTUR IM AUFSICHTSRAT

56-65 Jahre **40%**

45-55 Jahre **60%**

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Das Vergütungssystem wurde zuletzt 2019 überarbeitet sowie ein Benchmarking zu Struktur und Höhe mit einer Vergleichsgruppe vorgenommen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung, die nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt wird. Zudem wird ein Sitzungsgeld für die Teilnahme an den Sitzungen gezahlt. Erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütungskomponenten werden nicht gewährt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben alle Aufsichtsratsmitglieder als Reaktion auf die Covid-19 Krise auf 15% ihrer Fixvergütung eines Quartals verzichtet.

Weiterführende Details können dem Vergütungsbericht entnommen werden.

COMPLIANCE & LEGAL AFFAIRS Die Abteilung Compliance & Legal Affairs dient als zentrale Kontakt- und Anlaufstelle für Compliance-Fragen. Ziel unserer Compliance-Abteilung ist die Etablierung und stetige Verbesserung von Präventionsmaßnahmen innerhalb der Geschäftsprozesse sowie das frühzeitige Erkennen und die Aufklärung von möglichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex.	**COMPLIANCE COMMITTEE** Wir haben ein Compliance Committee eingerichtet, das für die Klärung von Hinweisen zu etwaigen Compliance-Verstößen zuständig ist. Es setzt sich aus ständigen Mitgliedern und fallspezifisch geladenen internen Gästen zusammen. Dem Ausschuss gehören ständige Vertreter folgender Abteilungen an: Compliance & Legal Affairs, Human Resources und Corporate Audit Services. Abhängig von der Art und dem Ausmaß des Vorfalls kann das Compliance Committee weitere Abteilungen als Gäste einbeziehen, wenn dies nach eigenem Ermessen erforderlich erscheint. Insbesondere bei schwerwiegenden und dringenden Vorfällen kann der CFO hinzugezogen werden.
AUFSICHTSRAT Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung durch die Tochtergesellschaften hin. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates befasst sich deshalb regelmäßig mit der Compliance-Organisation, deren Wirksamkeit und Weiterentwicklung. Es ist mit Mitgliedern des Aufsichtsrates besetzt und wird von einem Financial Expert geleitet. Die Abteilung Compliance und der CFO erstatten dem Prüfungsausschuss regelmäßig Bericht über Fortschritte und Pläne im Bereich Compliance.	**CORPORATE AUDIT SERVICE** Die Abteilung Corporate Audit Services überprüft durch regelmäßige Audits den Aufbau und die Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen.

COMPLIANCE-KULTUR UND -ZIELE

GRI 102-16, 205/103, 206/103

SAF-HOLLAND legt besonderen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter und Geschäftspartner ihr Verhalten an den Unternehmenswerten ausrichten und sich an die Verhaltensgrundsätze des Unternehmens und die geltenden Gesetze halten. In diesem Sinne verstehen wir Compliance als eine wesentliche Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, aller Führungskräfte und der Geschäftsleitung.

Unser Hauptziel ist es, Compliance-Risiken durch die Stärkung der Compliance-Organisation und die Implementierung des Verhaltenskodexes sowie interner Richtlinien von Beginn an zu minimieren. Dazu will SAF-HOLLAND seine Mitarbeiter gezielt schulen und sensibilisieren sowie die nötigen Prozesse etablieren, damit Compliance-Risiken rechtzeitig erkannt und Verstöße vermieden werden können. Neben der reinen Implementierung von Regeln und Prozessen gilt es dabei vor allem die gelebte Compliance-Kultur des Unternehmens weiter zu stärken. Hierbei hilft uns der etablierte Tone-from-the-Top-Ansatz, der Mitarbeiter über die Vorbildrolle der Geschäftsleitung zum rechtmäßigen Verhalten anleitet. Um diese Zielsetzung zu unterstreichen, hat SAF-HOLLAND in seinem weltweit gültigen Verhaltenskodex seine Haltung zu gesetzlichen Anforderungen, seine Erwartungen als Arbeitgeber und die Maßstäbe für das Verhalten im Geschäftsverkehr klar zum Ausdruck gebracht. Gemeinsam mit den ebenfalls kodifizierten SAF-HOLLAND Werten bildet dieser das Fundament für den Geschäftserfolg der Unternehmensgruppe.

Zur weiteren organisatorischen Stärkung der Governance im Konzern wurde im Berichtsjahr damit gestartet den Bereich „Compliance & Legal Affairs“ mit einem globalen Mandat auszustatten. Dies dient unter anderem auch dazu, auf die stetig ansteigenden Compliance-Anforderungen weltweit besser reagieren zu können. Auftrag und Selbstverständnis des Bereichs „Compliance & Legal Affairs“ richten sich an der globalen Unternehmensstruktur der SAF-HOLLAND SE aus. Um die Governance im Konzern weiter zu stärken, sind wir im Berichtsjahr 2020 damit gestartet den Bereich „Compliance & Legal Affairs“ mit einem globalen Mandat auszustatten.

Hiermit reagiert der Konzern auch auf die stetig ansteigenden global relevanten Compliance-Anforderungen. Auftrag und Selbstverständnis des Bereichs „Compliance & Legal Affairs“ richten sich an der globalen Unternehmensstruktur der SAF-HOLLAND SE aus. Das in 2020 erteilte Mandat ist gleichzeitig Auftrag des Bereichs „Compliance & Legal Affairs“ für die kommenden Berichtszeiträume, wenn es darum geht, Konzepte und Berichtswege der globalen Strukturen in den Bereichen Recht und Compliance zu verbessern und anzupassen. Durch den bereits vorhandenen direkten Berichtsweg des Bereiches „Compliance & Legal Affairs“ an die CFO der SAF-HOLLAND SE, Inka Koljonen, werden die anstehenden Themen direkt auf höchster Ebene platziert und in die Geschäftsführungsebene zur Entscheidung hineingetragen.

Zur Schärfung des Bewusstseins für Compliance im Konzern wurde im Jahr 2020 global ein neuer Prozess initiiert, der Identifikation, Bewertung und Dokumentation von Compliance Risiken verbessern und transparenter gestalten soll. Er ist Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS) und dient der standardisierten regelmäßigen Risikoanalyse. Zu diesem Zweck haben die einzelnen Gruppengesellschaften zunächst Fragebögen zur Selbsteinschätzung ihrer Compliance-Risiken beantwortet. Ihre Angaben werden wir intern bewerten und daraufhin die nötigen Verbesserungsmaßnahmen für alle Seiten transparent und verbindlich festlegen. Die Erhebung findet zudem in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem allgemeinen Risikomanagement der SAF-HOLLAND Group statt. Damit wollen wir die Risiken konzernweit in standardisierter Form abbilden beziehungsweise dokumentieren und schließlich besser und auf nachvollziehbare Weise angehen. Um unser CMS an sich wandelnde Anforderungen anzupassen und stetig zu verbessern, planen wir, die Compliance-Risikoanalyse und -Bewertung regelmäßig zu aktualisieren beziehungsweise zu wiederholen.

Bestehende Prozesse und Dokumente zum Thema Compliance werden fortwährend auf Änderungsbedarf hin geprüft und gegebenenfalls in Abstimmung mit betroffenen Fachabteilungen angepasst. Ziel ist es, sie praxis- und risikogerecht sowie dem Bedarf der SAF-HOLLAND entsprechend aktuell zu halten. Wo neue Bedarfslagen entstehen, werden – nötigenfalls auch mit Unterstützung externer Berater – neue Prozesse und Dokumente abgestimmt und etabliert.

VERHALTENSKODEX

GRI 102-16, 205-3, 205/103, 206/103

Mit dem Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern Orientierungshilfe für werteorientiertes und rechtlich einwandfreies Verhalten zur Verfügung. Dieser gilt weltweit für alle Beschäftigten, alle Regionen und alle Unternehmensbereiche der SAF-HOLLAND Group.

Der Verhaltenskodex steht in elf Sprachen unter folgendem Link öffentlich zur Verfügung: https:/corporate.safholland.com/de/nachhaltigkeit/unternehmensfuehrung-compliance/verhaltenscodex.

Im Berichtsjahr sind keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex bekannt geworden.

COMPLIANCE-SCHULUNGEN

GRI 205-2

SAF-HOLLAND führt systematisch Compliance-Schulungen durch. Im Berichtsjahr wurden die bestehenden Schulungen erstmals auch global in englischer Sprache ausgerollt. Mit ihnen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für die Inhalte des Verhaltenskodex und weitere Compliance-relevante Themen. Alle Schulungen wurden über das Learning-Management-System einer breiten Mitarbeiterschaft nunmehr auch in englischer Sprache zugänglich gemacht. Insgesamt wurden 1.156 Beschäftigte aufgefordert, an den Schulungen teilzunehmen. Davon haben bereits 671 Mitarbeiter das Modul „Was bedeutet Compliance“ und 667 das Modul „Unterschriftenrichtlinie“ erfolgreich absolviert über das interne E-Learning System absolviert. Die per Email zugewiesenen Schulungen können ak-

tuell noch nicht ganzheitlich ausgewiesen werden. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Eingliederungsprozesses umfangreich zu Compliance-Themen unterwiesen. Außerdem erhalten sie den Verhaltenskodex in Form eines im Berichtsjahr neu eingeführten Mitarbeiterhandbuchs.

BESCHWERDEMECHANISMEN UND HINWEISGEBERSYSTEM

GRI 102-17, 205/103, 206/103

Um mögliche Verstöße gegen Gesetze und interne Vorschriften aufzudecken, stellen wir unseren Mitarbeitern neben der direkten Meldung an den Vorgesetzten weitere Kanäle zur Verfügung. Sie können die Abteilung Compliance & Legal Affairs direkt kontaktieren oder Vorfälle über das anonyme Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) melden.

Im Jahr 2018 haben wir hierfür ein elektronisches System implementiert, das jedem Mitarbeiter sowie externen Personen die Möglichkeit gibt, auf Rechtsverstöße im Unternehmen oder durch das Unternehmen hinzuweisen – auf Wunsch auch anonym. Alle eingehenden Hinweise werden umgehend von der Abteilung Compliance & Legal Affairs geprüft. Eine fallspezifische Untersuchung und Weiterbearbeitung erfolgt sodann im Compliance Committee.

Wir ermutigen Mitarbeiter und Geschäftspartner ausdrücklich, Bedenken zu äußern oder Vorfälle zu melden. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer Corporate Website unter folgendem Link in den Sprachen Deutsch, Englisch und Chinesisch rund um die Uhr erreichbar:

https://corporate.safholland.com/en/sustainability/corporate-governance-compliance/report-compliance-incidents.

Wir untersuchen alle Hinweise und leiten bei Bedarf die notwendigen Gegenmaßnahmen ein.

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

RISIKOMANAGEMENT BEI SAF-HOLLAND

GRI 102-11

SAF-HOLLAND verfügt über ein umfassendes, konzernweites Risikomanagementsystem, dass in allen wesentlichen operativen Geschäfts- und Entscheidungsprozessen verankert ist. Das Risikomanagementsystem ist darauf ausgerichtet, potenzielle Risiken durch die kontinuierliche Beobachtung von relevanten Märkten, Regionen, Kunden und Lieferanten sowie internen Prozessen frühzeitig zu erkennen, um so effektive Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Identifizierte Risiken, die ihrer Höhe nach wesentlich sind und bei denen eine hinreichende Eintrittswahrscheinlichkeit besteht, werden systematisch und einheitlich erfasst, analysiert, bewertet und kommuniziert. Allgemeine, nicht unmittelbar das Unternehmen betreffende Risiken und nicht zu überwachende Risiken bleiben im Berichtsjahr bewusst unberücksichtigt.

ANTI-KORRUPTION / -BESTECHUNG

GRI 102-12, 205/103, 205-2, 206/103

Wir überzeugen ausschließlich durch die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Das ist der Grund, warum unsere Geschäftspartner sich täglich dazu entscheiden, mit uns eine Geschäftsbeziehung einzugehen oder diese fortzusetzen. Einzelnen Mitarbeitern und Vertretern anderer Unternehmen persönliche Vorteile zuzuwenden, damit sie uns –unabhängig von der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen – bevorzugen, verletzt das Prinzip des freien Wettbewerbs, ist gesetzwidrig und erschüttert das Vertrauen unserer Geschäftspartner in die SAF-HOLLAND Group.

Wir verurteilen dementsprechend jegliche Form der Bestechung, Erpressung oder Korruption. Es dürfen keine unrechtmäßigen Zuwendungen angenommen, gewährt oder angeboten werden. Dies gilt sowohl gegenüber Unternehmen als auch gegenüber Privatpersonen, Behörden, Prüfstellen und sonstigen Organisationseinheiten. Unter den Begriff der Zuwendung fallen Geschenke jeglicher Art sowie Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit ist unsere interne Richtlinie zum Umgang mit Zuwendungen in der jeweils gültigen Fassung.

SAF-HOLLAND ist Unterzeichner des UN Global Compact. Das Unternehmen bekennt sich zu den darin genannten zehn universellen Prinzipien. Dies gilt auch in Bezug auf Korruptionsprävention.

Die umfangreich überarbeitete Richtlinie „Umgang mit Geschenken und Einladungen“ wurde im Berichtsjahr durch einen Vorstandsbeschuss der SAF-HOLLAND SE in Funktion gesetzt. Die Richtlinie ist für alle Mitarbeiter

und Organe der SAF-HOLLAND Group bindend und liegt in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch vor.

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig sowie anlassbezogen über interne Kommunikationskanäle zu der „Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen“ geschult. Dies geschieht mindestens einmal jährlich. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1.156 Mitarbeitern aufgefordert, an den Schulungen teilzunehmen. Davon haben 665 Mitarbeiter das Modul „Korruption“ und 695 Mitarbeiter das Modul „Geschenke und Zuwendungen“ erfolgreich absolviert.

Zusätzlich zu den Schulungen steht die Abteilung „Compliance & Legal Affairs“ den Mitarbeitern im Konzern gerne für Rückfragen zur Verfügung.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

GRI 418/103, 418-1

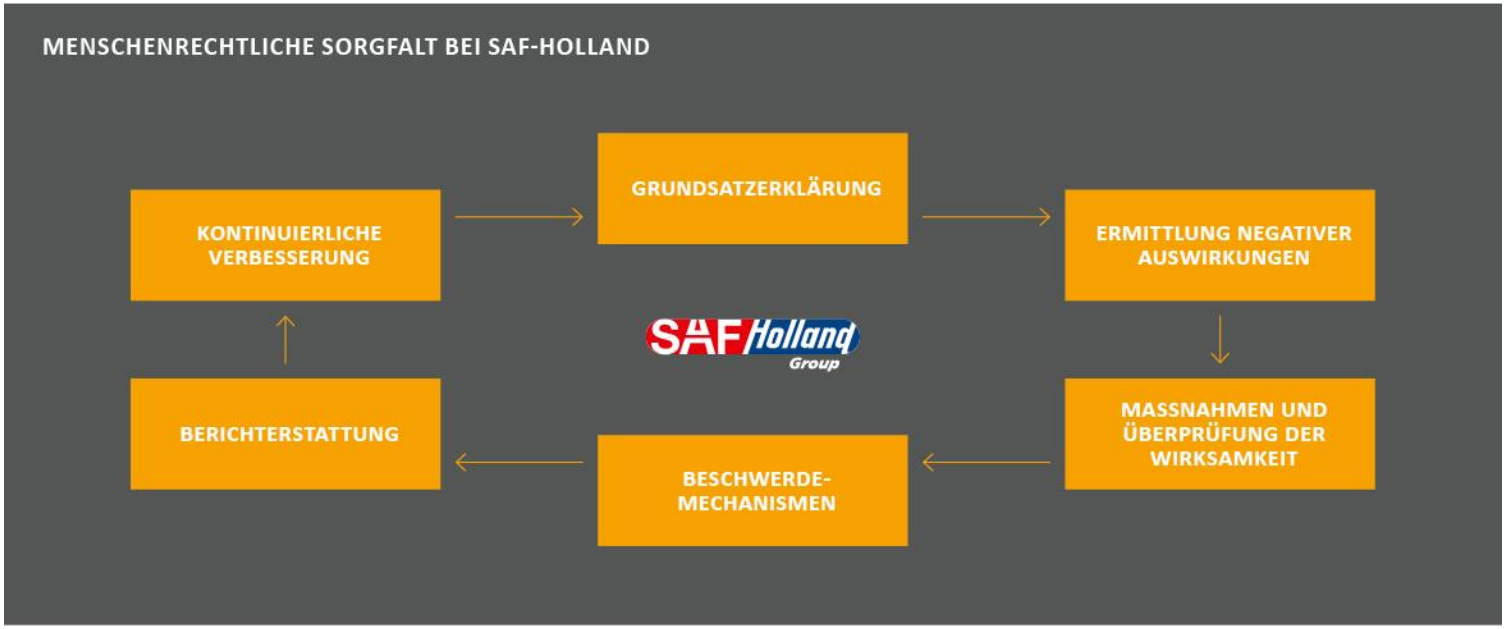
Höchste Standards bei Datenschutz und Datensicherheit sichern langfristig das Vertrauen unserer Stakeholder. Wir sind bestrebt, in allen Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind, höchsten Anforderungen zu genügen, um den Daten unserer Kunden Sicherheit und Schutz zu bieten. Durch die Integration des Managementprozesses „Compliance und Datenschutz“ sowie der IT-Richtlinien zum Thema „Allgemeine Datensicherheit“ in unser Prozessmanagementhandbuch, wurde an den deutschen Standorten die Grundlage für einen effektiven Datenschutz geschaffen.

Die Gesamtverantwortung für Datenschutz und Datensicherheit sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, die sich aus der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) ergeben, obliegt dem Vorstand. Dieser wird von einem Datenschutzbeauftragten unterstützt, der ihm bei der Umsetzung von Datenschutzvorgaben beratend zur Seite steht. Er ist der Abteilung Interne Revision zugeordnet und berichtet unmittelbar an den CFO über alle relevanten Aspekte. Der Datenschutzbeauftragte erstellt jährlich einen Abschlussbericht, in dem Art und Umfang der Tätigkeiten sowie besondere Vorkommnisse festgehalten sind. Mit dem Ziel, die Vorgaben zum Datenschutz und den Umgang mit personenbezogenen Daten klar zu definieren und einheitlich zu kommunizieren, bereiten wir zudem ein Rahmenwerk vor. Es startet als Pilotprojekt zunächst an allen deutschen Standorten und soll dann in verschiedenen Sprachen europaweit eingeführt werden. Um vor Ort Verbesserungspotenziale im Datenschutz und bei der Datensicherheit aufzudecken, nimmt der Datenschutzbeauftragte an den deutschen Standorten darüber hinaus an internen Qualitätsaudits teil.

Neue Mitarbeiter und Geschäftspartner werden durch Zusatzvereinbarungen zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, die sich aus der EU-DSGVO ergeben, verpflichtet. Wie 2019 bildete auch im Geschäftsjahr 2020 die Intensivierung der Mitarbeiterschulung bei den europäischen Tochter- und Vertriebsgesellschaften einen Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich Datenschutz. Die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland, die über das Learning-Management-System zum Thema Datenschutz geschult wurden, konnte von 632 im Vorjahr auf 1.014 im Berichtsjahr erhöht werden. An den übrigen europäischen Standorten schulen wir jährlich spezifisch diejenigen Mitarbeiter, die mit der Verarbeitung von personenbezogen Daten befasst sind.

Im Hinblick auf Datensicherheit wurde seitens der Abteilung IT eine Prüfung der Sicherheit unseres internen Netzwerks sowie eine interne Sicherheitsprüfung der Websites und Webshops vorgenommen.

SAF-HOLLAND sind im Geschäftsjahr 2020 konzernweit keine Fälle von Datenlecks, Datendiebstählen oder Verlusten von Kundendaten bekannt geworden, auch lagen diesbezüglich keine Beschwerden vor.



MANAGEMENTANSATZ

GRI 102-12, 412/103

Die SAF-HOLLAND Group bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte auf Basis der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP). Die Prinzipien verlangen, Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch zu identifizieren und negative Folgen zu verhindern, abzumildern oder bei Bedarf wiedergutzumachen. Wir bekennen uns zu der Einhaltung verschiedener nationaler Aktionspläne und Gesetze zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, insbesondere dem „Nationalen Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte“. SAF-HOLLAND ist weiterhin Unterzeichner des UN Global Compact und bekennt sich zu den universellen Prinzipien in Bezug auf die Menschenrechte. SAF-HOLLAND erkennt das Recht auf Zugang zu sauberem Wasser als Menschenrecht an und widmet dem Schutz der Ressource Wasser besondere Aufmerksamkeit (siehe hierzu Kapitel „Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen“ Seite 40 und „Gesellschaftliches Engagement“ Seite 52).

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

GRI 102-16, 412/103, 407/103, 408/103

Wir verfolgen einen integrierten Ansatz, der unsere eigenen Abläufe und unsere Lieferkette umfasst und den wir kontinuierlich weiterentwickeln, um uns an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen auszurichten. Im September 2019 hat SAF-HOLLAND ihre erste „Human Rights Policy“ erstellt und veröffentlicht. Diese Corporate Policy ergänzt die in unserem Verhaltenskodex festgeschriebenen Leitsätze im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte und konkretisiert unsere bestehenden Verpflichtungen. Sie verschafft Klarheit über die Prozesse und Abläufe zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in der Unternehmensgruppe. Die Konzepte werden in unserer Geschäftstätigkeit und entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigt und umgesetzt. Die Grundsatzerklärung steht in elf Sprachen unter folgendem Link zur Verfügung: https://corporate.safholland.com/en/sustainability/corporate-governance-compliance/human-rights-policy.

ERKLÄRUNG ZU MODERNER SKLAVEREI UND MENSCHENHANDEL

GRI 409/103

✔ Da SAF-HOLLAND auch in Großbritannien geschäftlich tätig ist, beziehen wir zusätzlich den UK Modern Slavery Act 2015 in unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ein. Anfang 2020 veröffentlichte SAF-HOLLAND ihre erste Erklärung zu moderner Sklaverei. Sie spiegelt unser Engagement für die Bemühungen zur Abschaffung aller Formen der modernen Sklaverei in unserem Einflussbereich wider und legt die Maßnahmen fest, mit denen sichergestellt werden soll, dass keine Sklaverei und kein Menschenhandel in unserer Geschäftstätigkeit und Lieferkette stattfinden. Die Erklärung steht unter folgendem Link zur Verfügung: https://corporate.safholland.com/de/nachhaltigkeit/unternehmensfuehrung-compliance/uk-modern-slavery-act-transparency-statement.

VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG TATSÄCHLICHER UND POTENZIELL NACHTEILIGER AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

GRI 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 412/103

✔ Unsere Due-Diligence-Prozesse ermöglichen es uns, die Wirksamkeit und Einhaltung unserer Verpflichtungen zu überwachen sowie Menschenrechtsrisiken, -auswirkungen und -verletzungen zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern. Potenzielle Risiken von Kinder- und Zwangsarbeit an unseren Standorten werden grundsätzlich im Rahmen unserer Audits berücksichtigt. Wir sehen an keinem der Standorte des SAF-HOLLAND Konzerns erhöhte Risiken von Kinder- oder Zwangsarbeit und der Bedrohung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

SAF-HOLLAND ist bestrebt, ihre Risikoidentifizierungs- und Managementprozesse kontinuierlich zu verbessern. Zukünftig werden wir in unseren eigenen Produktionsstätten eine erste Menschenrechtsrisikobewertung und Gap-Analyse durchführen, um Lücken zu identifizieren und Maßnahmen an Hochrisikostandorten zu priorisieren sowie auf eine Stärkung der internen Prozesse hinzuarbeiten.

MASSNAHMEN ZUR ABWENDUNG POTENZIELL NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND ÜBERPRÜFUNG DER WIRKSAMKEIT DIESER MASSNAHMEN

GRI 412-2

✔ Wir möchten alle Mitarbeiter für die Inhalte unseres Verhaltenskodex sensibilisieren. Aus diesem Grund sind Schulungen für die Entwicklung einer aktiv gelebten Compliance-Kultur im Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Mit der Verabschiedung unserer Human Rights Policy und des überarbeiteten Verhaltenskodex im Berichtsjahr wurden Schulungen zur Verfügung gestellt, die für alle Mitarbeiter obligatorisch sind.

BESCHWERDEMECHANISMUS

✔ Um mögliche Verstöße gegen Gesetze und interne Vorschriften aufzudecken, stehen neben der direkten Meldung an den Vorgesetzten die Kontaktierung der Abteilung Compliance & Legal Affairs sowie die Übermittlung von Vorfällen über das anonyme Hinweisgebersystem ohne Angabe der Absenderdaten zur Verfügung. Wir ermutigen Mitarbeiter und Geschäftspartner ausdrücklich, Bedenken zu äußern oder Vorfälle zu melden. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer Corporate Website unter folgendem Link zusammengefasst: https://corporate.safholland.com/en /sustainability/corporate-governance-compliance/report-compliance-incidents. Wir untersuchen alle Hinweise und leiten bei Bedarf die notwendigen Gegenmaßnahmen ein. Im Berichtszeitraum wurden SAF-HOLLAND keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in der eigenen Geschäftstätigkeit bekannt.

BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-52

Wir verpflichten uns, regelmäßig über unsere Fortschritte bei Menschenrechten im gesamten Unternehmen zu berichten, und wahren dabei den Grundsatz der Transparenz. Wir veröffentlichen jährlich unseren Nachhaltigkeitsbericht, in dem wir entsprechende Maßnahmen und Fortschritte bei der Umsetzung unseres Menschenrechtsengagements kommunizieren. Der Nachhaltigkeitsbericht von SAF-HOLLAND findet sich unter folgendem Link: https://corporate.safholland.com/de/investor-relations/publikationen/nachhaltigkeitsbericht.

LIEFERKETTE

STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

GRI 204/103, 308/103, 308-1, 403-7, 414/103, 414-1

Nachhaltiges Wirtschaften entlang der gesamten Lieferkette zu etablieren, stellt für unser Unternehmen einen elementaren Wertschöpfungsfaktor und eine zentrale Stellschraube zur Überwachung und Bewertung von Lieferrisiken dar. Ziel unseres Lieferantenmanagements ist es, die Transparenz in den Wertschöpfungsketten zu erhöhen, unsere Geschäftspartner zur Einhaltung globaler Umwelt- und Sozialstandards zu veranlassen und neben der hohen Qualität unserer Produkte und Dienste, auch unsere eigenen Prozesse weiter zu verbessern. Um diesem Vorhaben mehr Nachdruck zu verleihen, haben wir im Berichtsjahr das Strategische Global Sourcing direkt an den Chief Executive Officer (CEO) angegliedert.

Zur Auswahl neuer Lieferanten verwenden wir einen global gültigen Lieferantenqualifizierungsprozess: In einem ersten Schritt verlangen wir von dem jeweiligen Anbieter eine Selbsteinschätzung abzugeben und legen ihm hierfür einen standardisierten Lieferantenfragebogen vor. Dieser enthält auch Fragen zur Nachhaltigkeit seiner Geschäftstätigkeit und dient uns als Grundlage für die Überprüfung des Lieferanten. Künftig wollen wir darüber hinaus öffentlich zugängliche Informationen recherchieren, um die Plausibilität der Eigenbewertungen zu beurteilen.

Weiterhin wollen wir den für unsere Lieferanten bindenden Verhaltenscodex (Code of Conduct) stärker für unser Lieferantenmanagement nutzen. In ihm haben wir unsere Haltung zu zentralen Nachhaltigkeitsaspekten klar formuliert. Der Verhaltenskodex wird jährlich überprüft und bei Bedarf an gesetzliche Änderungen angepasst. Im Berichtsjahr wurde er zudem allen Lieferanten übermittelt. Die Themen „Achtung der Menschenwürde“, „Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit“, „sorgfältiger Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern“, „strikte Ablehnung von Korruption und Bestechung“ sowie „faire Marktbearbeitung“ und „Schutz geistigen Eigentums“ sind damit auch in unseren Einkaufsprozessen fest verankert.

Die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards bei unseren Lieferanten prüfen wir sorgfältig. Im Berichtsjahr haben wir dazu konzernweit bei 24 strategischen Lieferanten Audits durchgeführt. Dabei wurden keine Verstöße in Bezug auf unseren Verhaltenskodex identifiziert. Die Prüfer stellten weder negative Umweltauswirkungen noch den Einsatz von Kinder- und Zwangsarbeit oder Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen fest.

Im Berichtsjahr haben wir – vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie – erstmals sogenannte Remote Audits durchgeführt. Bei diesem neuen Audit-Format setzen wir virtuelle Kommunikations- und Steuerungsinstrumente ein und können so Bestands- und Neulieferanten bewerten, ohne längere Reisen unternehmen zu müssen. Im Frühjahr haben wir dazu unseren bereits integrierten Auditprozess an die neuen Anforderungen angepasst und an ersten Systemlieferanten getestet, bei denen die Situation vor Ort schon durch Erstaudits bekannt war. Somit konnten 2020 bereits vier Remoteaudits von unserem Hauptstandort erfolgreich durchgeführt werden. Wir beabsichtigen, diesen Prozess im nächsten Jahr weiter zu präzisieren, um künftig auch Erstqualifizierungen per Remote Audit durchführen zu können. Mit der neuen Technik werden wir künftig, unabhängig von Reisebeschränkungen, wirksame Prüfungen durchführen und reisebedingte Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeiter minimieren können, ohne dabei Mehrkosten zu verursachen. Als ressourcenschonende und energiesparende Alternative trägt das Remote Audit außerdem zu Umwelt- und Klimaschutz bei.

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT IN DER LIEFERKETTE VON SAF-HOLLAND

GRI 407/103, 408/103, 409/103, 412/103

Ziel von SAF-HOLLAND ist es, die Menschenrechte und sozialen Mindeststandards in ihren Wertschöpfungsketten jederzeit sicherzustellen. Um unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachzukommen, und in Erwartung des kommenden Lieferkettengesetzes integrieren wir schon heute Leitprinzipien in unsere Beschaffungsprozesse. Sie lehnen sich am Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte an, mit dem die deutsche Bundesregierung Ende 2016 die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen umgesetzt hat. Im September 2020 haben wir hierzu eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Men-

schenrechte verabschiedet. Darin festgehalten ist unter anderem die Forderung, dass unsere Menschenrechtsstandards auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern eingehalten werden.

Neben der Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unserem Unternehmen haben wir einen Prozess aufgesetzt, um Menschenrechtsrisiken in unserem Supply-Chain-Management zu identifizieren. Gemäß einem risikobasierten Ansatz für die Beschaffung von Produktionsmaterial haben wir in den vergangenen Jahren unseren Lieferantenpool neu kategorisiert und strukturiert. Auf dieser Grundlage haben wir 2020 all jene Lieferanten identifiziert, die in potenziell riskanten Ländern ansässig sind, ein hohes Volumen an Produkten oder Dienstleistungen liefern oder nicht substituierbar sind. Zukünftig wollen wir spezifische Menschenrechtsrisiken in unserer Lieferkette durch detaillierte Lückenanalysen identifizieren und weiter reduzieren.

BESCHAFFUNG VON WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

GRI 102-9

Unser Unternehmen bezieht von 2.344 Lieferanten in 44 Ländern Produkte und Dienstleistungen. Das Volumen aller eingekauften Waren und Dienstleistungen belief sich im Berichtsjahr auf rund 1,0 Mrd. EUR. Hiervon entfielen jeweils 61 Prozent auf Lieferanten mit Sitz in EU-Ländern und auf Lieferanten mit Sitz in OECD-Ländern außerhalb der EU. 39 Prozent stammten von Lieferanten aus Nicht-OECD-Ländern außerhalb der EU.

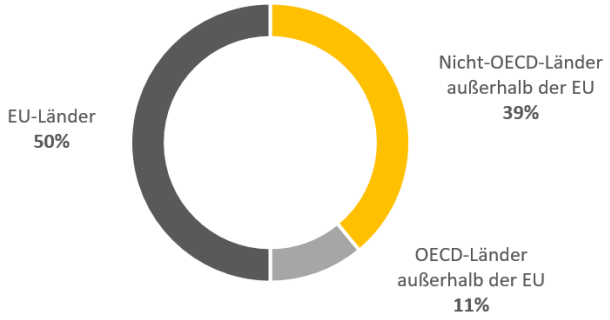
GRI 102-9

Anzahl der Lieferanten in den Regionen

	2020
EMEA	1.134
Amerika	1.062
APAC[1]	148

[1] 2020 wurde China in die Region APAC integriert

Überblick über die Einkaufsstrukturen bei SAF-HOLLAND

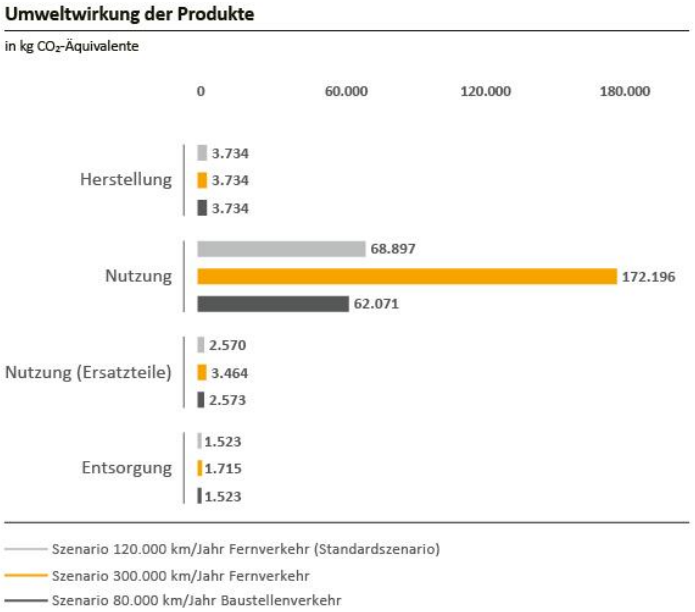


KLIMASTRATEGIE UND CO_2-MANAGEMENT

ANALYSE DER UMWELTWIRKUNG/ LIFE CYCLE ASSESSMENT

GRI 305/103

SAF-HOLLAND geht das Thema Klimaschutz von Grund auf strategisch an. Mit einer umfassenden Ökobilanz wurde 2019 hierfür ein erster Eckpfeiler gesetzt. Dazu wurden sämtliche Umwelt- und Klimaauswirkungen im Produktleben eines Trio-Achsaggregates, am Beispiel der „Intradrum S9-4218“ untersucht. Dieses sogenannte Life Cycle Assessment ergab unter anderem, dass sich durch Gewichtsreduktion und Reduktion der Lagerreibung der Kraftstoffverbrauch und die CO_2-Emissionen deutlich senken lassen. Diese sind in untenstehender Abbildung grafisch visualisiert.



Die Daten haben wir inzwischen genutzt, um unsere SAF-HOLLAND Produktwelt weiterzuentwickeln. Mehr dazu finden Sie im Kapitel Produktinnovationen. Weitere Säulen unseres Strategieprozesses bilden konzernweite Messungen unserer Treibhausgasemissionen sowie laufende Analysen unserer klimabedingten physischen und transitorischen (s. u.) Risiken und Chancen.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

GRI 305/103

Konzernweit erheben wir unsere Emissionen auf Grundlage des international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dieser Standard unterscheidet drei Emissionskategorien (Scope 1, 2 und 3). Direkte Emissionen in die Luft (Scope 1) entstehen an unseren Standorten durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern, insbesondere Erdgas. Unter indirekten Emissionen (Scope 2) werden alle Emissionen zusammengefasst, die mit zugekaufter Energie verbunden sind (z. B. Elektrizität). Weitere indirekte Emissionen (Scope 3) entstehen aufgrund unserer Geschäftstätigkeit in den vor- und nachgelagerten Prozessen. Wie das Life Cycle Assessment zeigt, geschieht dies vornehmlich bei der Nutzung unserer Produkte.

Alle unsere Produktionsstandorte erheben ihre Scope-1-Emissionen auf Grundlage der eingesetzten Energieträger und deren spezifischer Emissionsfaktoren. In die Kalkulation gehen auch die Emissionen von Lachgas (N_2O), Methan und teilfluorierten Kohlenwasserstoffen ein. Sie werden ihrem Treibhauspotenzial entsprechend in CO_2-Äquivalente (CO_2e) umgerechnet.

Unsere Scope-2-Emissionen erheben wir mithilfe der standortbasierten Methode. Hierzu wird der landesspezifische Emissionsfaktor aus der Datenbank ecoinvent 3.7 herangezogen. Für die Zukunft planen wir auch eine Erfassung der Scope-3-Emissionen in den für SAF-HOLLAND relevanten Kategorien.

GRI 305-1, 305-2

Treibhausgasemissionen

t CO2-Äquivalente	EMEA	Amerika	APAC	Gesamt
Direkte Emissionen von Treibhausgasen	3.686	6.794	725	11.205
Indirekte Emissionen von Treibhausgasen gemäß der standortbezogenen Methode (location-based method; GHG Protocol)	7.317	10.157	3.787	21.261
Gesamte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2; GHG Protocol)	11.003	16.951	4.512	32.466

KOMPENSATION VON CO_2-EMISSIONEN

GRI 102-12, 305-5

Bis Anfang des Berichtsjahres kompensierten wir in Zusammenarbeit mit der Initiative „Plant-for-the-Planet“ durch Baumpflanzungen auf der mexikanischen Halbinsel Yucatán CO_2-Emissionen, um als Unternehmen unseren Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasen zu leisten. Insgesamt konnten durch SAF-HOLLAND 104.000 Bäume gepflanzt und damit 1.040 Tonnen CO_2 entzogen werden.

ANALYSE KLIMARELEVANTER RISIKEN LEITET STRATEGIEPROZESS

GRI 201/103, 201-2

Der Klimawandel bringt für unsere Lieferketten und Unternehmensstandorte nicht nur physische, sondern auch sogenannte transitorische Risiken mit sich. Diese treten unter anderem in Verbindung mit regulatorischen Klimaschutzeingriffen etwa zur Ausweitung des Emissionshandels oder zur Einführung einer CO_2-Steuer auf. Sie betreffen die Wirtschaft insgesamt und in besonderer Weise unsere Kunden und die Finanzmärkte. Dies macht sie auch für ein Erreichen der Unternehmensziele von SAF-HOLLAND bedeutsam. Zur Strategieentwicklung werden daher Risiken beider Kategorien und die Instrumente, mit denen wir sie managen, betrachtet.

RISIKOMANAGEMENT UND STRATEGISCHE PLANUNG

Für ein systematisches Management der mit dem Klimawandel verbundenen Risiken entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette, hat SAF-HOLLAND einen mehrstufigen Prozess etabliert. Er erstreckt sich von der Identifikation über die Analyse und Bewertung bis zur Behandlung und Kontrolle der Risiken. Die Identifikation erfolgt durch permanentes Überwachen der Geschäftsprozesse und des direkten Geschäftsumfelds. In der Analysephase werden die unmittelbaren Einwirkungen der identifizierten Risiken auf das Unternehmen und ihre Ursachen systematisch untersucht. Bei der daran anknüpfenden quantitativen Bewertung, wird die mit dem jeweiligen Risiko einhergehende Schadenshöhe ermittelt und mit der damit verbundenen Eintrittswahrscheinlichkeit in Bezug gesetzt. SAF-HOLLAND setzt hierfür, je nach Risiko unterschiedliche Zeithorizonte an. Die Verantwortlichen der SAF-HOLLAND berücksichtigen die quantitativen Bewertungsergebnisse bei der Planung künftiger Geschäftsaktivitäten und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Zur konkreten Risikobehandlung werden außerdem technische, finanzielle, verhaltensökonomische oder strukturelle Maßnahmen ergriffen, je nachdem ob das Risiko eingedämmt, minimiert, auf Dritte (Versicherungen) überwälzt oder hingenommen werden kann bzw. muss. Ihre Wirksamkeit wird nach einer angemessenen Frist systematisch evaluiert.

PHYSISCHE RISIKEN DES KLIMAWANDELS IN DER LIEFERKETTE VON SAF-HOLLAND

Zu den wichtigsten physischen Risiken des Klimawandels zählen Überschwemmungen, Stürme, Hagel, Hitzeschäden oder Waldbrände. Die hierfür verantwortlichen Extremwetterlagen im Zuge globaler Erwärmung, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit sowohl in ihrer Häufigkeit, als auch Intensität weiter zunehmen. Diese Prognose bestätigen die Klimamodelle und entsprechenden Daten der Internationalen Energieagentur (IEA), ebenso wie risikobasierte Studien bedeutender Rückversicherungsunternehmen.

Die in der Lieferkette für wichtige Produktkomponenten zu erwartenden physischen Risiken werden von der Abteilung Strategischer Einkauf identifiziert und bewertet. Hierzu gehören auch durch den Klimawandel bedingte Risiken. Strategisches Klimaziel des Unternehmens ist es, diese mittels Lagerhaltung oder durch alternative Lieferwege logistisch stärker abzufedern. Zudem beugen wir extremwetterbedingten Prozessstörungen, wie Ausfall oder Verzögerung von Lieferungen und Verkettungen mehrerer

klimabedingter Beschaffungsprobleme durch unsere Mehrlieferantenstrategie vor. Weiterhin sind wir bestrebt, auf Zuliefererseite mehr Informationen einzuholen, die eine erhöhte Liefersicherheit unserer Produktionsmaterialien gewährleisten.

PHYSISCHE RISIKEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE EIGENEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Hinsichtlich der Betriebsstätten von SAF-HOLLAND stellen Produktionsunterbrechungen, Lieferverzögerungen oder Lieferausfälle wesentliche Risiken dar. Durch intensivere und häufigere Extremwetterereignisse können sich diese verschärfen. Zudem ist verstärkt mit Schädigungen an Gebäudehüllen und Innenräumen aufgrund anhaltender Hitzeperioden, die auch die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter beeinträchtigen könnten, zu rechnen.

Um die Klimarisiken zu identifizieren und einschätzen zu können, wird SAF-HOLLAND seine Produktionsstätten deshalb umfassenden standortbezogenen Bewertungen unterziehen. Auch die Frage, mit welchen strategischen, technologischen oder organisatorischen Strategien und Maßnahmen SAF-HOLLAND entsprechenden Risiken entgegentritt, muss in diesem Zusammenhang vorab bestimmt werden. Außerdem will das Unternehmen Prozeduren festlegen, mit denen es einem Risikoeintritt in einem seiner Werke möglichst unmittelbar und mit maximaler Effektivität begegnen kann. Entsprechendes gilt auch für sämtliche logistischen Aktivitäten.

VON TRANSITORISCHEN RISIKEN ZU TRANSITORISCHEN CHANCEN

Transitorische Risiken des Klimawandels betreffen insbesondere Veränderungen rechtlicher Rahmenbedingungen und Grenzwertverschärfungen auf nationaler oder transnationaler Ebene. Hierzu zählen beispielsweise die zunehmenden Bestrebungen der Gesetzgeber, eine CO_2-Bepreisung einzuführen. SAF-HOLLAND versucht durch die Mitgliedschaft in Verbänden, Netzwerken und Arbeitskreisen, frühzeitig Informationen über derartige regulatorische Vorhaben einzuholen und Veränderungssignale rechtzeitig zu erkennen. Wir können so kosten- und preiserelevante transitorische Risiken des Klimawandels niedrig halten. Gleichzeitig möchten wir institutionelle Investoren, die für unsere langfristige Kapitalbeschaffung wichtig sind, auf unser verantwortungsvolles Umgehen mit Klimarisiken hinweisen. Mit diesem Ziel wurde im Berichtsjahr die Bereitstellung von Energie aus erneuerbaren Quellen am Standort Bessenbach tiefergehend analysiert und bewertet.

Neben den Risiken erkennt SAF-HOLLAND in Verbindung mit dem Klimawandel jedoch auch neue geschäftliche Chancen. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, das Unternehmen stärker als Systempartner einer sich neu formierenden, grünen Transportwirtschaft zu profilieren. Konkret erwarten wir wachsende Marktchancen in Verbindung mit den von der EU propagierten Nachhaltigkeitskriterien zur Produktbewertung. In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen treibstoffsparende Gewichtsreduktionen durch Leichtbau sowie Digitalisierung und Elektrifizierung als wesentliche Handlungsfelder identifiziert. Im Detail wird hierauf im folgenden Kapitel „Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport“ eingegangen.

Grundsätzlich wollen wir zudem die im Klimawandeldiskurs angestoßene Risikodiskussion nutzen, um das betriebliche Risikomanagement noch stärker zu systematisieren bzw. zu aktualisieren und damit auch für externe Stakeholder transparenter darzustellen.

PRODUKTINNOVATIONEN FÜR EINEN EFFIZIENTEN UND SICHEREN GÜTERTRANSPORT

Seit Jahren arbeitet die Automobilindustrie an unterschiedlichen alternativen Antriebskonzepten als Antwort auf Klimawandel, Urbanisierung und den zunehmenden Bedarf an individueller Mobilität. Auch die Nutzfahrzeugindustrie setzt entsprechende Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte. Neue gesetzliche Anforderungen und die zunehmende Automatisierung der Transportprozesse stellen sie vor große Herausforderungen, bieten aber auch Chancen in den Bereichen Dekarbonisierung und Digitalisierung. SAF-HOLLAND beteiligt sich aktiv an der Umsetzung dieser Trends. Durch unsere langjährigen Erfahrungen in der Truck- und Trailerindustrie können unsere Partner und Kunden auch im Bereich alternative Antriebskonzepte auf unsere Unterstützung setzen. Wir helfen nicht nur, den CO_2-Ausstoß und die Betriebskosten zu reduzieren, sondern schaffen auch eine Grundlage für mehr Sicherheit und erhöhte Konnektivität im Fahrzeug.

Unser „Digital Team“ arbeitet stetig an der Digitalisierung unserer Produkte und daran, unseren Kunden deren sichere und effiziente Nutzung zu erleichtern. Im Mittelpunkt stehen dabei sensorgestützte Lösungen zur Überwachung der Radlagertemperatur und weiterer Zustandsdaten aus anderen Fahrwerkkomponenten. Sie ermöglichen es dem Fahrer, vorsorglich zu handeln und ersparen dem Flottenbetreiber unnötige Wartungsarbeiten. So tragen unsere Systeme dazu bei, die Sicherheit auf der Straße und die Ressourceneffizienz von Transportprozessen zu erhöhen.

Für einen sicheren und ressourcenschonenden Umgang mit unseren Produkten ist es wichtig, die Kunden und Fahrer für deren Potenziale zu sensibilisieren. Mit einer E-Learning-Plattform für unsere Aftermarkt-Kunden in Europa und Webinaren für unsere amerikanischen Kunden, haben wir im Berichtszeitraum hierfür eine Basis geschaffen, die den Erfahrungsaustausch auch in Zeiten von COVID-19 weiterhin gestattet. Den eigenen Mitarbeitern ermöglichen wir zudem die Nutzung des E-Learning-Tools von „LinkedIn“. Damit wurde eine neue Weiterbildungsplattform geschaffen, die die bestehenden internen Schulungen aus den jeweiligen Fachbereichen komplettiert.

Im Berichtsjahr haben wir rund 2,0 Prozent unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert. In absoluten Zahlen lagen die Aufwendungen bei 19,5 Mio. Euro und damit 7 Prozent niedriger als im Vorjahr. In den Bereichen Entwicklung, Konstruktion und Versuch beschäftigten wir im Jahr 2020 166 Mitarbeiter an unseren globalen Standorten.

Wie in den letzten Jahren beschäftigte sich unser Innovationsmanagement auch 2020 vorrangig mit der Aufgabe, die Kundenanforderungen umzusetzen und zukunftsorientierte sowie qualitativ hochwertige Produkte, den Marktbedürfnissen anzupassen. Neben Ressourcenschonung, Prüfung des Einsatzes kritischer Materialien und Energieeffizienz, standen auch Sicherheit, Qualität und lange Lebensdauer im Vordergrund unserer Entwicklungsarbeit.

GEWÄHRLEISTUNG VON PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

GRI 416/103, 416-1, 416-2

MANAGEMENTANSATZ

✔ Um auch in Zukunft angesichts aktueller Trends wie Elektrifizierung, Digitalisierung und Automatisierung stets sichere Produkte gewährleisten zu können, implementieren wir funktionale Sicherheitsstandards in unseren Prozessen und Produkten. Dazu haben wir im Berichtsjahr die Position des Managers für funktionale Sicherheit (FuSi) geschaffen. Sie bildet ein Bindeglied zwischen steigenden Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen und der kunden- bzw. marktzentrierten Entwicklungsarbeit.

Im Berichtsjahr gab es keine Verstöße gegen gesetzliche Standards zur Sicherheit unserer Produkte. Es wurden keine Verwarnungen ausgesprochen und keine Bußgelder verhängt. Auch wurden weder Produkte zurückgerufen noch Rückrufaktionen eingeleitet.

QUALITÄTSPRÜFUNGEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

✔ Um unser ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem weiterzuentwickeln, haben wir im Berichtsjahr den Standard „Quick Response Quality Control“ (QRQC) neu aufgesetzt und an unseren Produktionsstandorten

weltweit als Analyseinstrument eingeführt. Mit ihm gewährleisten wir nicht nur einheitliche Prozesse bei der internen Problembehandlung, sondern auch schnelle und effektive Lösungsansätze für unsere Kunden.

Wir sind bestrebt, die Zahl der Reklamationen stetig weiter zu reduzieren und verfolgen hierzu eine 0-Fehler-Strategie. Hierzu gehören auch präventive Maßnahmen. So werden sämtliche Produkte bereits in der Entwicklungsphase mehrstufigen Qualitätsprozessen unterzogen. Dazu gehören Fehlermöglichkeits- und -einflussanalysen (Design-FMEA), virtuelle Simulationen und Berechnungen nach der Finite-Elemente-Methode und Anwendungen im Fahrzeug auf Teststrecken. Für Produkte in den Trendbereichen Elektrifizierung, Digitalisierung und Automatisierung bereiten wir zudem neue Prozesse und Methoden (wie z.B. HARA, Sicherheitskonzepte, Confirmation Measures) vor.

Unsere Fertigungsbereiche arbeiten gemäß international anerkannten Qualitätsmanagement-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards. Zusätzlich setzen wir besondere Technologien ein, um die Qualität der von uns hergestellten Produkte weiter zu erhöhen. So installierten wir an unserem deutschen Standort im Berichtsjahr erstmals Kamerasysteme zur Identifikationsprüfung für eine bestimmte Produktgruppe. In Zukunft können wir damit – dem Augenschein nach – baugleiche Teile über konfigurierte Konturdatensätze unterscheiden und so die Fehlermöglichkeit von Falschbauten minimieren.

Darüber hinaus arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten an einem System zur Rückverfolgung per QR-Code-Kennzeichnung komplexer Komponenten. Dies soll schon während des Wareneingangs eine einheitliche Überprüfung gewährleisten. Im Fall von Reklamationen lassen sich so Liefergruppen schnell separieren, sperren und analysieren.

BEITRAG DER SAF-HOLLAND PRODUKTWELTEN ZU ERHÖHTER KRAFTSTOFFEFFIZIENZ

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

SAF-HOLLAND hat zwei Elektro-Achsen entwickelt, die zur Dekarbonisierung von Transporten beitragen: die „SAF TRAKr“ und die „SAF TRAKe“. Beide nutzen die Energie der Bremsvorgänge zur Stromerzeugung (Rekuperation) und senken damit den Kraftstoffverbrauch und die Emissionen des jeweiligen Gesamtzugs.

Über die Achsen können Nebenverbraucher wie zum Beispiel Licht- und Klimaanlagen betrieben werden; die SAF TRAKe unterstützt mit der gespeicherten Energie darüber hinaus den Hauptantrieb der Zugmaschine etwa bei anspruchsvollen Straßenverhältnissen. Beide Produkte benötigen wenig Bauraum und sind baugleich zu Standard-Achsen. Das Gesamtsystem aus Achse mit Getriebe, E-Motor und Komponenten wie Batterie oder Steuerelektronik ist in einer kompakten Einheit verbaut.

Bei der Erprobung rekuperierender E-Achsen arbeitet SAF-HOLLAND intensiv mit Partnern zusammen. Das gemeinsame Ziel ist es, zeitnah möglichst viele Erkenntnisse zu sammeln, zur Weiterentwicklung der Produkte zu nutzen und die E-Achsen möglichst schnell auf die Straße zu bringen.

Die neue, mit Sensoren ausgestattete Achse „SMART AXLE“ von SAF-HOLLAND unterstützt unsere Kunden dabei, das Fahrwerk ihrer Trucks und Trailer immer im optimalen Zustand zu halten und bietet damit zusätzliche Sicherheit, reduziert die Betriebs- und Wartungskosten und senkt den Ressourcenverbrauch. Sie überwacht dazu unter anderem die Radlagertemperatur, die Bremsen und den Reifendruck und übermittelt die Daten an Fahrer und Flottenbetreiber. Außerdem ermittelt sie den Beladungsstatus des Trailers. Das System kennt jederzeit den Zustand des Fahrzeugs und kann in Echtzeit darauf reagieren. Durch dieses Monitoring können Fahrzeugstillstände vermieden werden. Außerdem kann es als Grundlage für eine künftig mögliche vorausschauende Wartung (Predictive Maintenance) eingesetzt werden. Für Systeme zum autonomen Fahren können die darin gesammelten Daten ebenfalls verwendet werden. Sie ermöglichen unter anderem eine Fehlerdiagnose und Wartung der Systeme ohne Fahrer.

Aus wenigen Sensoren an den richtigen Stellen, können so vielfältige Anwendungen zur Steigerung des Kundenmehrwerts abgeleitet werden. Das neue Paket aus Sensoren und Telematik ist voraussichtlich ab 2021 verfügbar.

Zur Reduzierung von CO_2-Emissionen tragen wir außerdem mit dem 2020 eingeführten „SAF-Tire Pilot“ bei. Das Assistenzsystem überwacht kontinuierlich den Reifendruck und hilft, diesen je nach Fahrzeuggewicht und Zuladung optimal einzustellen und damit den Rollwiderstand zu minimieren. Dies reduziert den Kraftstoffverbrauch und damit die Treibhausgasemissionen des Fahrzeugs. Im Berichtsjahr konnte die Technologie auch auf un-

serem amerikanischen Markt eingeführt werden. Damit leisten wir unseren Beitrag in Punkto Fahrzeugsicherheit, Lebensdauer und Treibstoffeffizienz auch über Europa hinaus.

Bei der Entwicklung unserer Produkte sind wir stetig angehalten, Qualität und Langlebigkeit mit der Schonung von Ressourcen und einem Effizienzgewinn über den kompletten Lebenszyklus zu gewährleisten.

MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN UND INITIATIVEN

GRI 102-12, 102-13

SAF-HOLLAND bringt sich in den Regionen in verschiedenen Netzwerken, Verbänden und Initiativen aktiv ein. Gemeinsam diskutieren wir zentrale Fragen und erarbeiten praxisrelevante Ansätze.

ABNT Brazilian Association of Technical Standardization

ACT American Commercial Trucking

ANFIR Brazilian Association of Trailers and Parts Builders

ANP DIN – Ausschuss Normenpraxis

ARAI The Automotive Research Association of India

ARAI-HTC Homologation & Technology Centre Chakan

ARTSA Australian Road Transport Suppliers Association

ATA American Trucking Association

- **NTTA** National Tank Trailer Association
- **TMC** The Maintenance Council

ATA/ITC Australian Trucking Association

BVL Bundesvereinigung Logistik

CLEPA European Association of Automotive Suppliers

Commercial Vehicle Safety Associates of Florida

DAI Deutsches Aktieninstitut e.V.

DVM Deutscher Verband für Materialforschung und -prüfung e. V.

FMCSA Federal Motor Carriers Safety Administration

FTR Freight Transportation Research Associates

HDAD Heavy Duty Aftermarket Distributors

HVIA Heavy Vehicle Industry Australia

ITC Industry Technical Council

LTA Land Transport Authority – Singapore

LTAT The Land Transport Association of Thailand McKay & Company

NBTA National Bulk Tanker Association

NTDA National Trailer Dealers Association

NTEA National Truck Equipment Association

NTTC National Tank Truck Carriers Association

TCA Truckload Carriers Association

TTMA Truck Trailer Manufacturer Association

VDA Verband der Automobilindustrie

- **FAT** Forschungsvereinigung Automobiltechnik

VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.

VTA Victorian Transport Association

ZENTEC Zentrum für Technologie, Existenzgründung und Cooperation GmbH

INTEGRIERTE MANAGEMENTSYSTEME FÜR ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ, QUALITÄT, UMWELT UND ENERGIE

GRI 302/103, 303/103, 305/103, 306/103, 403/103, 416/103

Im Rahmen der von uns eingesetzten Managementsysteme definieren wir Ziele, Leistungsindikatoren, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten und steuern mit ihnen unsere internen Prozesse. Auf diese Weise schaffen wir einen unternehmensweiten Standard, der die Basis für den Betrieb unserer globalen Produktionsstätten bildet. Die international anerkannte Norm ISO 9001 für Qualitätsmanagement und der Automobilstandard IATF 16949 stehen dabei im Vordergrund. Mit der Etablierung der Normen ISO 14001 für Umweltmanagement, ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz, wollen wir darüber hinaus auch den Nachhaltigkeitsgedanken und die Ressourcenschonung in unserem unternehmerischen Handeln verankern.

Um die Fortschritte bei der Standardisierung innerhalb unseres Unternehmens bewerten zu können, lassen wir uns in regelmäßigen Abständen von unabhängigen Auditierungsgesellschaften zertifizieren. Aktuell sind unsere Standorte in Deutschland, Indien und Thailand sowie 78 % unserer amerikanischen Standorte nach der Umweltnorm ISO 14001 zertifiziert. Für das Jahr 2021 planen wir die erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz an unseren deutschen Standorten. Damit komplettieren wir die integrierte, normgesteuerte Managementstruktur in Deutschland.

GRI 403-1, 403-8

Zertifizierungen nach externen Standards, in %[1]

	2020
Nach Qualitätsmanagementstandards (ISO 9001, IATF 16949) zertifiziert	84
Nach ISO 14001 zertifiziert (Umwelt)	77
Nach OHSAS 18001 zertifiziert (Arbeitssicherheit)	3
Nach ISO 50001 zertifiziert (Energie)	33

[1] In % der Geschäftstätigkeit gemessen an der Mitarbeiterzahl.

UMWELTEFFIZIENZ IN DEN BETRIEBLICHEN ABLÄUFEN

MANAGEMENTANSATZ

GRI 102-11, 302/103, 303/103, 305/103, 306/103, 307/103

Für SAF-HOLLAND ist vorsorgender Umweltschutz ein Kernelement unternehmerischer Verantwortung. Oberstes Gebot ist für uns daher, Umweltrisiken zu reduzieren und Energie und Rohstoffe an allen Standorten weltweit sparsam einzusetzen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen gehört zu unserem Wertesystem und prägt unser unternehmerisches Handeln. Hierzu zählt die Verminderung des Ressourcenverbrauchs, ebenso wie eine möglichst nachhaltige Nutzung der Ressourcen. Deshalb setzen wir auf effiziente Prozesse und geschlossene Stoffkreisläufe. Mit ihnen schaffen wir einen ökologischen und zugleich ökonomischen Mehrwert entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Verantwortlich für die konzernweiten Aktivitäten zum vorsorgenden Umweltschutz ist der Chief Operating Officer (COO). Zuständig für die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und der internen Standards von SAF-HOLLAND sind global Verantwortliche aus dem Bereich Operations. Umweltmanagementbeauftrage in den Regionen veranlassen und überwachen zudem die lokale Umsetzung der Vorgaben. Sie unterstützen darüber hinaus unsere Mitarbeiter bei der Erhebung der Umweltdaten und der Durchführung konkreter Maßnahmen. Einmal jährlich erhält jeder Mitarbeiter über unser E-Learning Management System eine verpflichtende Schulung zum Thema Umweltschutz und Umweltmanagement. Die erfolgreiche Teilnahme wird anhand von Prüfungsfragen überwacht und dokumentiert. Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 1.011 Mitarbeiter (87,4 %) erfolgreich an den Schulungen teil.

Um den gesetzlichen Betreiberpflichten, die SAF-HOLLAND aufgrund der relevanten Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzgesetze einzuhalten hat, gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr unser Rechtsmanagement weiter ausgebaut. Durch ein neues softwarebasiertes Compliance Management System haben wir an unseren deutschen Standorten die Möglichkeit, die Pflichten, die sich aus Gesetzen und Verordnungen ergeben, strukturiert zu bewerten, gezielt Maßnahmen einzuleiten und diese zu steuern. Durch statistische Auswertungen können die Beauftragten aus den Bereichen die oberste Leitung jederzeit über den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit der Maßnahmen informieren.

ENERGIEEINSATZ

GRI 302/103, 302-1, 302-4

Der fortschreitende Klimawandel und die damit verbundenen Risiken für Mensch und Natur erfordern, dass wir uns intensiv mit den Ursachen beschäftigen. Die Energieerzeugung und -nutzung ist bei einem Industrieunternehmen wie SAF-HOLLAND nach wie vor wichtigste Quelle von Treibhausgasemissionen. Als energieintensives Unternehmen setzen wir uns deshalb für Energieeffizienz und nachhaltige Energieerzeugung sowie -beschaffung ein. Wir wollen die in Verbindung mit unseren betrieblichen Prozessen freigesetzten Emissionen systematisch reduzieren und setzen dafür zum Beispiel auf effiziente Technologien zur Bereitstellung von Druckluft, auf energieeffiziente Produktionsprozesse und ein ganzheitliches Energiemanagement.

Unsere Standorte in Bessenbach, Aschaffenburg und Singen sind nach der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Für diese Standorte haben wir uns 2019 zum Ziel gesetzt, den Energieeinsatz bezogen auf die Ausbringungsmenge bis zum Jahr 2023 um insgesamt vier Prozent zu verringern (Basisjahr 2018).

Im Jahr 2020 betrug der gesamte Energieeinsatz von SAF-Holland 81.157 Megawattstunden. Der konzernweit wichtigste Energieträger war Erdgas mit einem Anteil von 48,6 Prozent. Auf den Stromverbrauch entfielen 49,6 Prozent.

An unseren deutschen Standorten analysieren und überwachen wir unseren Strom- und Gasverbrauch über ein softwarebasiertes Monitoring-System. Dazu werden Live-Daten in Echtzeit aus der Produktion und der Gebäudetechnik eingespielt. Eine integrierte Lastganganalyse verdeutlicht die Stromabnahme auch außerhalb der Betriebszeiten und ermöglicht uns, aktuell nicht benötigte Anlagen abzuschalten oder in den Stand-by-Modus zu überführen. Das Monitoring-System hilft uns so energetische und betriebswirtschaftliche Einspar- und Verbesserungspotenziale zu erkennen und zu nutzen.

GLOBALER ENERGIEEINSATZ **81.157 MWh**

EMEA

ENERGIEEINSATZ
33 %
26.742 MWh

AMERIKA

EINERGIEEINSATZ
58 %
46.836 MWh

APAC

EINERGIEEINSATZ
9 %
7.579 MWh

Um unsere Analysemöglichkeiten weiter auszubauen, wurden im Berichtsjahr neun neue Messstellen an unserer Hauptzentrale installiert. Damit erhöht sich unser Bestand auf 34 Messstellen. Auch in Zukunft wird unsere Zählerinfrastruktur weiter ausgebaut, um eine noch umfangreichere Datenbasis zum Energieeinsatz in möglichst hoher Auflösung zu erhalten.

Mit den neuen Anlagen in unserem 2019 eröffneten Produktionswerk in Yangzhou (China), können wir im Vergleich mit den bisher verwendeten Techniken jährlich unseren Energieverbrauch um 15 Prozent senken. Neue Druckluftkompressoren, die, wie auch in Deutschland, mit einer Wärmerückgewinnung ausgestattet sind und warmes Wasser für die Sanitärräume bereitstellen, ermöglichen uns sogar eine Energieeinsparung von 35 Prozent im Vergleich zur herkömmlichen Drucklufttechnik. Die Trocknungsanlagen in der Lackiererei betreiben wir mit Infrarot und können so passgenau Wärme dort erzeugen, wo sie gebraucht wird. Das verkürzt die Durchlaufzeiten und senkt den Gasverbrauch um 25 Prozent. Mit diesen und weiteren Maßnahmen haben wir in Yangzhou ein Werk gebaut, das für die Region als Vorreiter an technologischem Fortschritt gilt.

Einmal im Jahr werden alle unsere Mitarbeiter über das integrierte Learning Management System zu Energiemanagement geschult. Die Schulung ist verpflichtend; die Lernfortschritte der Mitarbeiter werden über eingebaute Prüfungsfragen abgefragt. Bei Nicht-Bestehen der Prüfung ist die Schulung zu wiederholen. Sollte ein Mitarbeiter die Schulung dreimal nicht bestanden haben, wird der Vorgesetzte informiert, um weitere Maßnahmen zu seiner Unterstützung einzuleiten. Die Energiemanagementschulung wurde im Berichtsjahr von 1.084 Mitarbeitern (93,7 %) erfolgreich abgeschlossen.

WEITERE WICHTIGE DIREKTE EMISSIONEN IN DIE LUFT

GRI 305/103

Bei SAF-HOLLAND als produzierendem Unternehmen sind neben Emissionen mit Treibhauspotenzial auch Emissionen von Substanzen mit anderen umwelt- und gesundheitsschädlichen Wirkungen zu betrachten. Deshalb überwacht das Unternehmen, wieviel von jenen Gasen bzw. Feinstäuben in die Luft freigesetzt werden. Diese Emissionen resultieren im Wesentlichen aus der Verbrennung fossiler Energieträger zur Bereitstellung von Prozesswärme für Beschichtungsprozesse sowie für die Gebäudeheizung.

Seit 2019 werden die in der Tabelle aufgeführten, weiteren direkten Emissionen in die Luft auf Ebene des Unternehmens (Scope 1) kalkuliert. Zur Berechnung wurde ebenfalls die Datenbank ecoinvent 3.6 genutzt. In die Berechnung der Hazardous Air Pollutants (HAP) sind 73 Substanzen eingeflossen. Zusätzlich werden nicht nur Emissionen und Treibhauspotenziale betrachtet, sondern auch die Umwelteinwirkungen (Immissionen). Diese

sollen zukünftig im Rahmen des Umweltmanagements von SAF-HOLLAND bewertet werden.

GRI 305-6, 305-7

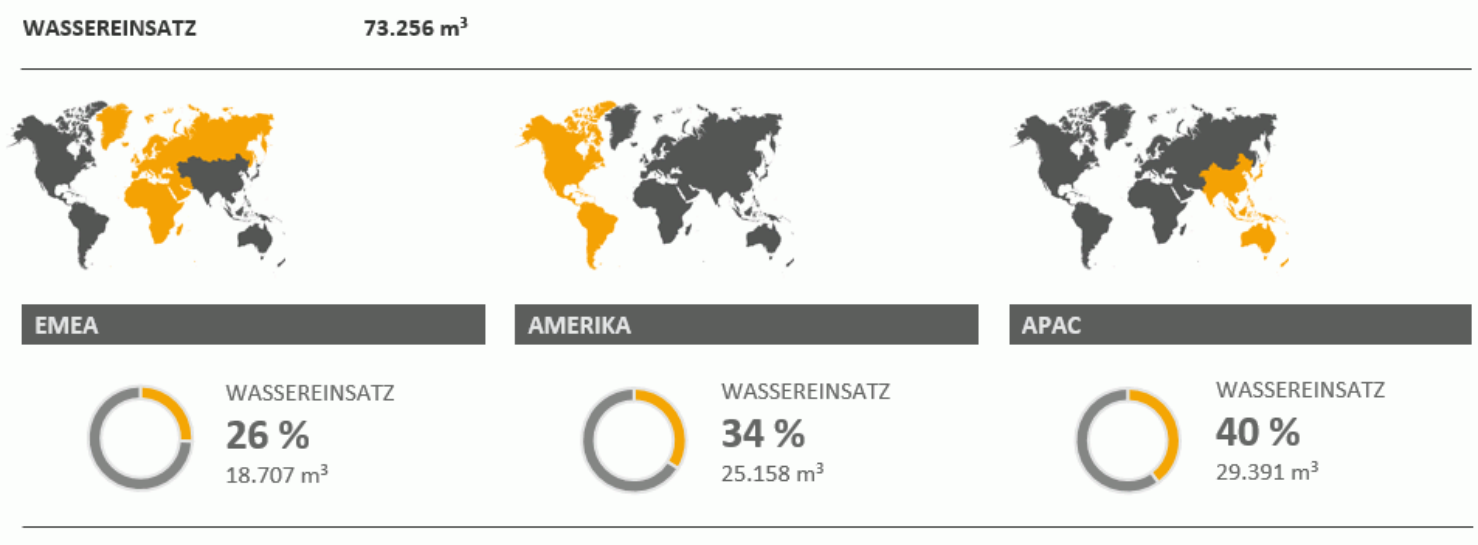
Weitere wichtige direkte Emissionen in die Luft [t/a]

	EMEA	Amerika	APAC	Gesamt
CO	2,2	2,7	0,5	5,4
HAP	0,2	0,3	0,0	0,5
N2O	0,0	0,1	0,0	0,1
NMVOC	1,3	1,5	0,2	3,0
NOx	3,6	4,5	1,0	9,1
PM	0,7	1,5	0,3	2,4
SOx	2,2	3,1	0,4	5,7
ODS	0,00039	0,00097	0,00010	0,00147

BIODIVERSITÄT

GRI 304/103

Bei Neu- und Umbauten von Gebäuden sind wir jederzeit bestrebt, Grünflächen oder Ausgleichsflächen zu berücksichtigen, die dem Erhalt der biologischen Vielfalt dienen. Am Standort Bessenbach wurden erstmals Bienenstöcke und ein von den Mitarbeitern eigens gebautes Insektenhotel aufgestellt, um dem Verlust der Biodiversität entgegenzuwirken.



WASSERNUTZUNG UND -ENTNAHME

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

Die Produktionsprozesse von SAF-HOLLAND sind grundsätzlich wenig wasserintensiv. Größere Mengen an Wasser erfordern lediglich die Beschichtungsprozesse. 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 und hat hierzu, soweit infrastrukturell möglich und wirtschaftlich sinnvoll, Lösungen zur Wiederverwendung des eingesetzten Wassers implementiert.

Im Jahr 2020 hat SAF-HOLLAND 73.256 Kubikmeter Wasser aus den öffentlichen Wassersystemen entnommen. Von unseren globalen Produktionsstandorten wurde im Berichtsjahr in der Region EMEA anteilig am wenigsten Wasser eingesetzt. Am Standort Yangzhou in China wurde bereits in der Planungsphase darauf geachtet, wassersparende Prozesse einzusetzen. Dort gewinnen wir rund 30 Prozent unseres Prozesswassers wieder zurück, indem wir es im Kreislauf führen. Zusätzlich haben wir große Sammeltanks installiert, die bis zu 25.000 Liter Brauchwasser fassen. Dieses kann zur Bewässerung unserer Grünanlagen, etwa unserer Dachbegrünung oder des auf dem Betriebsgelände befindlichen Parks, genutzt werden.

Bei der Entsorgung anfallender Abwässer halten wir uns an die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen des betreffenden Landes. Auch wo dies nicht gefordert wird, führen wir unsere Industrieabwässer grundsätzlich einer Abwasserreinigungsanlage zu.

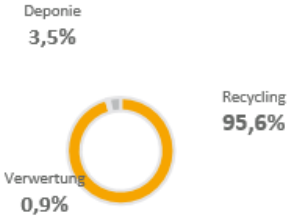
GRI 306-3

ABFALL UND RECYCLING 9.149 TONNEN

EMEA

GESAMTABFALLAUFKOMMEN
48 %
4.400 TONNEN

ABFALL NACH ART DER ENTSORGUNG



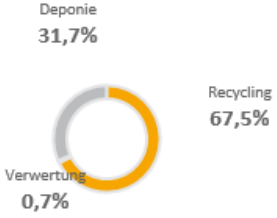
ANTEIL GEFÄHRLICHER ABFÄLLE AM GESAMTABFALLAUFKOMMEN

2,2%

AMERIKA

GESAMTABFALLAUFKOMMEN
45 %
4.134 TONNEN

ABFALL NACH ART DER ENTSORGUNG



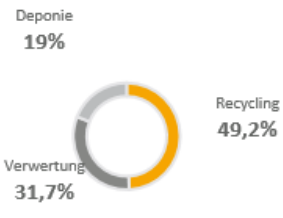
ANTEIL GEFÄHRLICHER ABFÄLLE AM GESAMTABFALLAUFKOMMEN

6,2 %

APAC

GESAMTABFALLAUFKOMMEN
7 %
615 TONNEN

ABFALL NACH ART DER ENTSORGUNG



ANTEIL GEFÄHRLICHER ABFÄLLE AM GESAMTABFALLAUFKOMMEN

5,9%

ABFALL UND RECYCLING

GRI 306/103, 306-1, 306-2, 306-3

Der größte Teil unserer Abfälle entsteht in der Produktion. Die bedeutendste Abfallfraktion ist dabei Metall in Form von Metallspänen und -verschnitten. Zudem fallen Verpackungsabfälle in Form von Holz- und Kunststoffabfällen an. Im Berichtsjahr betrug unser Gesamtabfallaufkommen 9.149 Tonnen. Der überwiegende Teil des von uns erzeugten Abfalls kann aufgrund der guten Wiederverwertbarkeit dem Recycling zugeführt werden.

Im Berichtsjahr haben wir uns darauf fokussiert, unseren Anteil an Deponieabfällen und gefährlichen Abfällen weiter zu reduzieren. Dazu wurde intensiv an der Reduktion von Gefahrstoffen in unserer Produktion gearbeitet. Sämtliche Hilfs- und Betriebsstoffe, die in unserer Produktion zum Einsatz kommen, durchlaufen einen umfangreichen Freigabeprozess und werden vor Neueinführung auf eine mögliche Substitution durch weniger gefährliche Stoffe oder Gemische geprüft. Erst nach Freigabe von Umweltbeauftragten, Arbeitssicherheits- und Gefahrstoffbeauftragten darf ein gefährlicher Stoff in der Produktion eingesetzt werden. Dabei spielt für uns die Abwehr von Risiken für Umwelt und Mitarbeiter eine gleichermaßen wichtige Rolle.

Mittelfristig sehen wir auch Potenzial für die Aufbereitung unseres Metallabfalls. Daher planen wir den Einsatz von Metall-Brikettierpressen. Mit ihnen kann der Wert metallischer Reststoffe deutlich gesteigert werden. Die Brikettierung ist zudem ein geeignetes Behandlungsverfahren zur Entwässerung bzw. Entölung von Metallspänen aus Fertigungsverfahren. Beim Brikettieren gewinnt die Metallspäne-Presse aus feuchten Metallspänen anhaftende Kühlschmierstoffe („Bohr- oder Schleifmilch“) zurück. Dies reduziert zum einen den Verbrauch an Kühlschmierstoffen, zum anderen den Bedarf an Entsorgungsdienstleistungen.

Im Berichtsjahr haben wir zudem eine Umwelt-Kampagne zur Abfallreduzierung an unseren deutschen Standorten durchgeführt. Dazu riefen wir unsere Mitarbeiter auf, Ideen einzubringen, mit denen wir unser Abfallaufkommen im Bereich Kunststoff- und Holzabfälle weiter minimieren können. Die Beste der zahlreichen Ideen, die daraufhin bei uns eingingen, wurde prämiert. Sie beinhaltet den Vorschlag, alternative Holzpaletten und Zwischenlagen aus Papierfaserguss für unseren Ersatzteilverkauf einzuführen und diese wiederzuverwenden. Die Idee wurde von 15 eingereichten Ideen als besonders innovativ bewertet und befindet sich seither in der Machbarkeitsanalyse.

MITARBEITER

GRI 102-8

Mitarbeiter nach Beschäftigungsstatus, Region und Geschlecht

	EMEA		Amerika		APAC		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Unbefristet	195	1193	211	1243	44	302	450	2.738
Befristet	15	66	0	0	0	0	15	66
Gesamt	**210**	**1.259**	**211**	**1.243**	**44**	**302**	**465**	**2.804**

MANAGEMENTANSATZ

GRI 102-16, 401/103, 404/103, 405/103

Der demografische Wandel, der damit verbundene Fachkräftemangel und die Digitalisierung stellen technologiegetriebene Unternehmen wie SAF-HOLLAND vor große Herausforderungen. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns in unserer Personalarbeit zentral auf die Weiterentwicklung unseres leistungsstarken Mitarbeiterstamms unter anderem durch Vermittlung neuer vernetzter Arbeitstechniken, auf die Anwerbung von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften sowie durch eine gute Ausbildung junger Talente. Und wir sorgen dafür, dass unsere qualifizierten Mitarbeiter bei uns bleiben, indem wir uns für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzen, gute Arbeitsbedingungen bieten und soziale Verantwortung übernehmen. Diese spiegelt sich auch in unseren Unternehmenswerten wider: Neben Erfindergeist und Kostenbewusstsein sind Zuverlässigkeit, Respekt, Teamarbeit, Kommunikation und Ehrlichkeit die Grundlagen unseres Handelns.

Wir betrachten es als unsere Pflicht, unseren Beschäftigten ein sicheres, integratives und von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dementsprechend setzen wir uns für eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur und das Wohlbefinden der Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen ein. Um hierfür einen verbindlichen Rahmen zu schaffen, haben wir 2020 einen für alle Mitarbeiter bindenden Kulturkodex veröffentlicht. Dieser erläutert unsere Grundwerte und Ziele, konkretisiert, was wir unter verantwortungsvollem und ethischen Handeln verstehen und klärt über relevante Gesundheits- sowie Sicherheitsaspekte auf. Unsere Menschenrechtspolitik und unser Verhaltenskodex sind integrale Bestandteile des Kulturkodex.

Eine gute, offene und zielgerichtete Kommunikation der Mitarbeiter untereinander sowie zwischen Management und Beschäftigten ist für unser Unternehmen sehr wichtig. Sie verbessert das Arbeitsklima, erhöht die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter und macht das Unternehmen insgesamt leistungsfähiger.

UNSERE BELEGSCHAFT

GRI 102-8

Zum Stichtag 31.Dezember 2020 beschäftigte SAF-HOLLAND 3.269 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.670), von denen 85,7 Prozent männlich und 14,3 Prozent weiblich waren. Zusätzlich wurden 267 Zeitarbeitnehmer beschäftigt.

GRI 102-8

Verteilung der Mitarbeiter nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeit	47	21	68
Vollzeit	418	2.783	3.201
Gesamt	**465**	**2.804**	**3.269**

Der Anteil von Mitarbeitern mit befristetem Arbeitsverhältnis in unserem Unternehmen betrug 2,5 Prozent. In Teilzeit waren Ende 2020 2,1 Prozent beschäftigt.

GRI 405-1

Mitarbeiter nach Altersgruppe in den Regionen, anteilig in %

	< 30 Jahre	30–49 Jahre	≥ 50 Jahre	Gesamt
EMEA	13,3	55,8	30,9	44,9
Amerika	17,6	48,0	34,4	43,9
APAC	14,6	75,9	9,5	11,2
Gesamt	**15,3**	**54,7**	**30,0**	**100,0**

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 405/103, 405-1

Chancengleichheit zu gewährleisten und Diversität zu fördern, sind Kernaufgaben der Personalarbeit bei SAF-HOLLAND. Wir schätzen die Vielfalt unserer Arbeitskräfte und glauben, dass sie der Schlüssel zu unserem Erfolg ist. Unser Ansatz sagt klar: Jeder Mitarbeiter ist ein geschätztes Mitglied des Teams und hat gleichen Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethischer Herkunft, sexueller Identität, Bildungshintergrund, Religion oder Behinderung.

Durch die unterschiedlichen Hintergründe und Kulturen, die unsere Mitarbeiter mitbringen, erhöhen sie die geistige Beweglichkeit und den Ideenreichtum und damit die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens.

Zur Förderung der Vielfalt in unserem Unternehmen haben wir 2020 eine globale Kampagne zu „Diversität und Chancengleichheit“ gestartet. Hierzu wurden umfangreiche Umfragen in der Belegschaft durchgeführt, um zu erkennen, wo es noch Verbesserungspotenziale im Hinblick auf Gleichbehandlung gibt und entsprechende Maßnahmen daraus abzuleiten. Erste Ergebnisse erwarten wir im ersten Quartal 2021.

Der Frauenanteil innerhalb der Belegschaft lag im Jahr 2020 bei 14,2 Prozent (Vorjahr: 14,3 Prozent). Dabei entfielen 6,1 Prozent auf den Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management. Wir beabsichtigen, mithilfe der Kampagne den Frauenanteil kontinuierlich zu erhöhen und werden die Befragungsergebnisse im Jahr 2021 nutzen, um weitere Maßnahmen hierzu einzuleiten. Mit 40% weiblichen Mitgliedern haben wir bei insgesamt sechs Aufsichtsrats-Mitgliedern die in Deutschland gesetzlich geforderte Frauenquote von 30 Prozent deutlich übertroffen.

GRI 405-1

Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht

Mitarbeiterkategorie	Frauen	Männer	Gesamt
Mittleres/oberes Management	6	92	98
Angestellte/gewerbliche Mitarbeiter	459	2.712	3.171
Gesamt	**465**	**2.804**	**3.269**
Auszubildende	8	46	54
Studenten	5	3	8

AUSBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

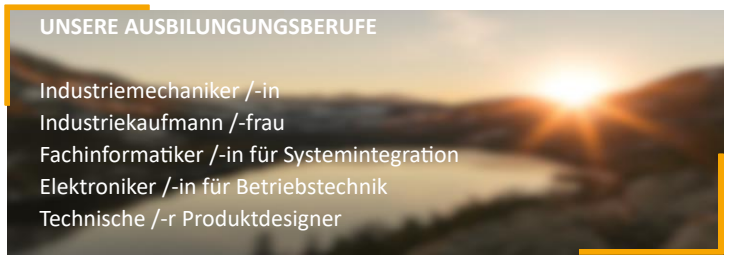
GRI 404/103, 404-2

Der Fachkräftemangel erfordert auch bei SAF-HOLLAND große Anstrengungen, um Spezialisten und junge Talente für das Unternehmen zu gewinnen, sie bedarfs- und zukunftsorientiert aus- und weiterzubilden und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Eine Ausbildung bei SAF-HOLLAND ist für das Unternehmen und die jungen Menschen wertvoll: Durch eine gute Ausbildung qualifizieren wir jene Fachkräfte, die wir langfristig an unser Unternehmen binden wollen. Zugleich erhalten diese so die Chance, in das Unternehmen hinein zu wachsen und ihre Position im Unternehmen zu finden. 2020 waren insgesamt 50 Auszubildende und 8 Werksstudenten bei SAF-HOLLAND beschäftigt.

Im Jahr 2021 soll erstmals eine spezielle Ausbildung in der Montage als Maschinen- und Anlagenführer angeboten werden, die sich gezielt an Hauptschulabgänger richtet und damit unser Angebot der Ausbildungsberufe auf sechs Berufsgruppen erhöht.

Die Qualität unserer Ausbildung und die Leistungen unserer jungen Mitarbeiter wurden auch im Berichtsjahr wieder von der IHK ausgezeichnet. Gleichzeitig führten wir zusätzlich zur Berufsausbildung einen dualen Studiengang zum Thema Wirtschaftsingenieurwesen an unserem deutschen Standort ein.



Aufgrund der COVID-19-bedingten Schutzmaßnahmen wurde 2020 für unsere Auszubildenden ein spezielles, mobiles Lernprogramm eingerichtet. Damit waren sie jederzeit mit den Ausbildungsleitern und anderen Auszubildenden vernetzt und konnten trotz der Hygieneauflagen das nötige Wissen aufnehmen. Die Ausbildung bei SAF-HOLLAND beinhaltet die Vermittlung zukunftsweisender Methoden und Werkzeuge, das Erlernen verschiedener Projektmanagementtechniken, die eigenständige Erledigung von kleineren Projekten und die Arbeit im Team. Hierbei legen wir besonderen Wert auf digitale Lernangebote. Was für uns in der aktuellen COVID-19-Situation ein großer Vorteil war.

Um die Potenziale unserer Belegschaft zu nutzen, fördern wir bei SAF-HOLLAND die standortübergreifende Zusammenarbeit und den Wissensaustausch. Im Jahr 2021 ist es daher geplant eine interne Mitarbeiter-App einzuführen und damit die Kommunikation im Unternehmen weiter zu erhöhen, Informationen schneller zu veröffentlichen und Aushänge in Papierform weitestgehend zu vermeiden.

Wir bieten unseren Mitarbeitern Sprachkurse an, um die globale Kommunikation weiter zu fördern. Zukünftig wollen wir, unabhängig von der COVID-19-Pandemie, im Zuge der Digitalisierung bei SAF-HOLLAND verstärkt soziale Netzwerke zur Vermittlung von Lerninhalten nutzen. Ein erster Schritt auf diesem Weg war die Nutzung von softwarebasierten Schulungsprogrammen. Mit ihnen können interne und externe Schulungen und Lehrvideos jederzeit von allen Mitarbeitern aufgenommen und mit den Kollegen geteilt werden.

Wie auch in den vergangenen Jahren, wurde im Berichtsjahr das Führungskräftenachwuchsprogramm LDP (Leadership Development Programm) weitergeführt, mit dem wir Nachwuchstalente, ihren Stärken und Karrierezielen entsprechend, individuell fördern. Ihnen werden in einem zwölfmonatigen Weiterbildungsprogramm zudem unsere Werte und ein Verständnis für Führungsaufgaben vermittelt, um sie für die steigenden Anforderungen in Führungspositionen zu wappnen. Die Weiterbildung erfolgt in praxisorientierten Lerneinheiten. Das LDP setzt sich dabei aus einer Auftaktveranstaltung, externen und internen Schulungen sowie Feedbackgesprächen zusammen. Externe Schulungen vermitteln unter anderem z.B. Fachwissen in den Bereichen Motivation der Mitarbeiter, Gesprächsführung, Kommunikation, Konfliktlösung, Zeit- und Selbstmanagement und Arbeitsrecht. Interne Schulungen können z.B. arbeitsplatz- und bereichsbezogene Schulungen sein.

Für 2021 ist zudem ein internes Talentprogramm geplant. Hierbei sollen besonders begabte Mitarbeiter gefördert werden, damit sie sich im Unternehmen bestmöglich positionieren und dadurch einen Mehrwert für sich selbst und das Unternehmen schaffen können. Das Programm wird zunächst in Deutschland starten und soll nach erfolgreicher Einführung global eingeführt werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALE VERANTWORTUNG

GRI 102-41, 102-43, 401-2, 406/103, 406-1, 407/103

✔ Ein attraktives und offenes Arbeitsumfeld, faire Entlohnung, sowie ein respektvoller Umgang miteinander stehen in unserem Unternehmen an oberster Stelle. SAF-HOLLAND duldet und toleriert daher keine Form von Mobbing, Schikane, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei arbeitsbezogenen Aktivitäten. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

In Deutschland und den USA werden die Belange unserer Mitarbeiter durch Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten. Darüber hinaus räumen wir an allen unseren Standorten Mitarbeitern das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ein. Weltweit wurden im Berichtsjahr 55 Prozent der Belegschaft in Tarifgruppen oder durch betriebliche Vereinbarungen beschäftigt.

Wir haben betriebliche Zusatzleistungen eingeführt, die von allen Angestellten in Anspruch genommen werden können. So unterstützt SAF-HOLLAND Mitarbeiter an allen globalen Standorten mit tarifvertraglich vereinbarten Zusatzleistungen für die private Altersvorsorge. Ab einem Alter von 58 Jahren können zudem Mitarbeiter ihre Arbeitszeit mit Unterstützung von SAF-HOLLAND reduzieren. Zusätzlich bieten wir

unseren Mitarbeitern attraktive Sonderleistungen, wie exklusive Rabatte in Onlineshops im Rahmen unseres Corporate-Benefit-Programms sowie in Form von regionalen Kooperationen mit Fach- und Einzelhändlern an.

Mutterschutz und Elternzeit unterstützen wir bei SAF-HOLLAND vollumfänglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen. Im Berichtsjahr wurden schwangeren Frauen zudem mobile Arbeitsplätze mit besonderen Sicherheitsvorkehrungen angeboten, um in der Pandemie einen bestmöglichen Schutz für Mutter und Kind zu ermöglichen. Auch bieten wir Elternzeit sowohl für männliche als auch weibliche Mitarbeiter an.

Wir legen großen Wert auf eine Feedbackkultur und fördern einen offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Beschäftigten. Zentraler Baustein ist unsere regelmäßige Mitarbeiterbefragung. Sie bietet uns Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungungen und der Mitarbeiterzufriedenheit.

„Dank unserer Mitarbeiter ist es uns schon in der Vergangenheit gelungen, Krisen erfolgreich zu meistern. Ich bin davon überzeugt, dass wir auch die Corona-Krise gemeinsam bewältigen werden."

Alexander Geis - CEO

Wir fördern zudem die Kreativität unserer Mitarbeiter und binden sie aktiv in unsere Unternehmensentwicklung ein. Unsere interne, softwarebasierte Plattform „My Idea" bietet jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung von Produkten, Prozessen und nachhaltigem Wirtschaften einzureichen. Alle eingereichten Ideen werden durch einen Ausschuss beurteilt und bei positivem Feedback umgesetzt. Bei umgesetzten Ideen, die einen messbaren monetären Nutzen aufweisen, erhält der Einreicher zusätzlich eine finanzielle Prämie. 2020 wurden insgesamt 236 Ideen von den Beschäftigen eingereicht und 70 Ideen umgesetzt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 403/103, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-9

MANAGEMENTANSATZ

✔ Mit unserem Kulturkodex haben wir uns dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter imstande sind, kompetent und verantwortungsvoll zu arbeiten, sodass weder ihre eigene Sicherheit oder Gesundheit noch die von anderen gefährdet wird. Gleichzeitig halten wir uns an alle geltenden gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie die aktuellen Industriestandards.

Wir haben uns mit der „Vision Zero" zum Ziel gesetzt, Arbeitsunfälle bereits im Ansatz zu vermeiden. Um das Ziel zu erreichen, verbessern wir unsere Systeme zur Unfallprävention, implementieren globale, interne Sicherheitsstandards und intensivieren die Analyse von Arbeitsunfällen. Die Basisanforderungen für unsere Standorte im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft, haben wir hierzu in unserer 2020 implementierten „Operational Excellence Roadmap" festgehalten und für deren Realisierung auf Standortebene fünf Phasen definiert.

Bei der Umsetzung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes nehmen wir sowohl die Führungsebenen als auch unsere Mitarbeiter in die Pflicht. Die strategische Verantwortung für die einzuleitenden Aktivitäten liegt in der Geschäftsführung bei unserem Chief Operating Officer (COO). Operativ verantwortlich sind die hierfür eingesetzten Sicherheitsfachkräfte für Arbeitssicherheit, dass Personalwesen für den Gesundheitsschutz sowie sämtliche Beschäftigte an unseren Standorten weltweit.

Durch den Einsatz von Sicherheitsbeauftragten in den Fertigungsbereichen unserer Standorte sollen Unfallgefahren frühzeitig identifiziert und die lokale Umsetzung von Sicherheitsstandards gewährleistet werden. In den quartalsweise stattfindenden Sitzungen des zentralen Arbeitssicherheitsausschusses mit Vertretern der jeweiligen Standorte, werden Arbeitssicherheitsthemen eingehend besprochen und Best-Practice-Lösungen einzelner Standorte diskutiert, die auch anderenorts zur Prävention eingesetzt werden können.

IDENTIFIKATION UND BEWERTUNG VON RISIKEN

Mithilfe interner Audits stellen wir die Wirksamkeit der Umsetzung unserer Richtlinien und Standards in den Prozessen sicher. Des Weiteren erfolgt ein monatlicher Report über die Anzahl und Art der Arbeitsunfälle in Form eines LTI-Berichts („Lost Time Injury“) an die Geschäftsführung. Anhand des Reports, der Ergebnisse aus den internen Audits und relevanter Kennzahlen identifizieren wir Risiken für die Arbeitssicherheit, bewerten sie und gruppieren sie nach Risikokategorien. Darauf basierend leiten wir spezifische Maßnahmen ein, wie z.B. Hygieneregelungen und erweiterte persönliche Schutzausrüstung.

Um Unfallursachen zu untersuchen und Folgeunfälle zu unterbinden, fanden im Berichtsjahr zudem erstmals persönliche Gespräche mit Verunfallten im Rahmen eines Gremiums statt. Diese Gespräche wurden aufgezeichnet und in den Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses besprochen, um nötigenfalls entsprechende, z.B. bewusstseinsbildende Maßnahmen einzuleiten.

KENNZAHLEN ZUR ARBEITSSICHERHEIT

Unfallkennzahlen spielen eine wichtige Rolle, um die Umsetzung unserer Ziele Standards und Richtlinien und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen regelmäßig überprüfen zu können. Im Berichtsjahr verzeichnete SAF-HOLLAND 50 Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag. 52 Prozent der Arbeitsunfälle betrafen Finger- und Handverletzungen. Um die Unfallzahlen weiter zu senken, planen wir Anpassungen bei der persönlichen Schutzausrüstung und anlagenspezifische Änderungen.

GRI 403-9

Kennzahlen zur Arbeitssicherheit

	EMEA	Amerika	APAC
Lost Time Injury (Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag)	31	14	5
Lost Time Injury Frequency Rate (Unfallhäufigkeitsrate; Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million Arbeitsstunden)	19,6	6,3	4,9
Fatalities (arbeitsbedingte Todesfälle)	0	0	0

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER, KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN

Um unsere Mitarbeiter für Gefahren und mögliche Gefahrenquellen zu sensibilisieren und Unfällen entgegenzuwirken, führen wir regelmäßig Schulungen und Sicherheitsunterweisungen durch. Die erfolgreiche Teilnahme an unserer jährlichen Schulung zu Arbeitssicherheit und Gefahrstoffmanagement ist für alle Mitarbeiter verpflichtend. Die Schulung erfolgt über unser integriertes E-Learning Management System. Spezifische Unterweisungen werden in Präsenzveranstaltungen durchgeführt oder, wo nicht anders möglich, im Rahmen von Onlinekonferenzen.

Um das Bewusstsein produktionsnaher Führungskräfte in Bezug auf Arbeitssicherheitsthemen zu schärfen, boten wir im Berichtsjahr einen Auffrischungskurs zum Thema „Pflichten bei Gefährdungsbeurteilungen“ an. Zudem unterwiesen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig zu aktuellen Sicherheitsrisiken in Verbindung mit der Lagerung, Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen.

Um Führungskräfte und Beauftragte auf dem neusten Stand zu halten, haben wir 2020, auch wegen der COVID-19-Pandemie, vermehrt Webinare zu aktuellen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes veranstaltet. Ergänzt wird die Kommunikation zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Aushänge in den Fachbereichen und die Verteilung von Fachzeitschriften in den thematisch jeweils zuständigen Bereichen.

KAMPAGNEN

Um beim Arbeitsschutz weitere Verbesserungen zu erreichen, haben wir 2019 die Präventionskampagne „Basic Requirements for the Occupational Safety Infrastructure (BROSI)“ gestartet und im Berichtsjahr weiter fortgeführt. Hierzu wurden, auch über die lokalen Gesetzesanforderungen hinausgehend, interne Standardanforderungen definiert und in regelmäßigen Audits abgefragt. Die Anforderungen von BROSI 3.0 beziehen sich unter anderem auf die Punkte Sicherheit auf Fahr- und Gehwegen sowie interner Werksverkehr und Störfalltätigkeiten. Die Einhaltung der Standards ist für jeden unserer Produktionsstandorte verpflichtend umzusetzen. Kann ein Punkt nicht erfüllt werden, führt das umgehend zum Nichtbestehen des Audits. In diesem Fall sind umgehend Maßnahmen zur Erreichung des Punktes einzuleiten.

SUBSTITUTION VON GEFAHRSTOFFEN

Der Einsatz von Gefahrstoffen spielt im produzierenden Gewerbe oft eine entscheidende Rolle. Um unsere Mitarbeiter und die Umwelt gleichermaßen zu schützen, haben wir einen internen Prozess zur Beschaffung und für den Einsatz dieser Stoffe und Gemische aufgesetzt, mit dem wir alle gesetzlichen Vorgaben und unsere eigenen Sicherheitsstandards umsetzen. In der entsprechenden Prozessbeschreibung ist hinterlegt, dass generell von einer Neubeschaffung zuvor noch nicht eingesetzter Gefahrstoffe abzusehen ist und bereits implementierte Gefahrstoffe durch regelmäßige Überprüfung reduziert oder durch weniger gefährlichen Stoffen substituiert werden sollen. Die Überprüfung obliegt den jeweiligen Prozessverantwortlichen, die anhand von umfangreichen Gefahrstoffkatastern die aktuelle Einstufung und erlaubte Einsatzmöglichkeiten einsehen können. Ein Einsatz von Gefahrstoffen oder Gemischen ohne ein aktuell gültiges Sicherheitsdatenblatt nach internationalem Standard wird generell abgelehnt. Anhand der Prüfergebnisse werden Maßnahmen zur Sicherheit im Umgang mit dem Gefahrstoff für Mensch und Umwelt bestimmt und eingeleitet.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Um die Leistungsfähigkeit und die Motivation unserer Mitarbeiter zu erhöhen, setzen wir auf ein globales Gesundheitsmanagement. Unter anderem bezuschussen wir die Anschaffung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen und statten unsere gewerblichen Mitarbeiter mit einem persönlich angepassten Gehörschutz aus. In unseren Fertigungsbereichen setzen wir zudem Hebevorrichtungen und –werkzeuge ein, um die Mitarbeiter beim Heben und Senken von Produktionsteilen zu entlasten. 2019 begannen wir, auch die Arbeitsplätze in den Verwaltungsgebäuden flexibler zu gestalten, um Rückenbeschwerden langfristig vorzubeugen. An modernen Sitz-Steh-Schreibtischen können die Mitarbeiter seither Rücken und Beine auch während der dauerhaften Arbeit am Bildschirm je nach Bedarf entlasten.

Im Rahmen unserer arbeitsmedizinischen Angebote können unsere Mitarbeiter persönliche Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen vornehmen lassen. Dazu werden ganzjährig unterschiedliche Termine mit unserer Betriebsärztin zur Verfügung gestellt, die nach Voranmeldung wahrgenommen werden können.

Im Berichtsjahr wurde innerhalb der Personalabteilung zusätzlich die Stelle der Gesundheitsmanagerin geschaffen. Mit ihr wollen wir das Gesundheitsmanagement bei SAF-HOLLAND weiter stärken. 2020 begannen wir, das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durch entsprechende Gespräche zur Ursachsenanalyse zu standardisieren. Der Prozess soll in den Folgejahren weiter vorangetrieben werden. Ferner planen wir gesundheitsfördernde Kampagnen an unseren deutschen Standorten.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

MANAGEMENTANSATZ

GRI 413/103

SAF-HOLLAND versteht sich als Teil der Gesellschaft und übernimmt Verantwortung für diejenigen Menschen, die besonderer Unterstützung bedürfen. Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements stehen ausgewählte standortspezifische Projekte, die sich vor allem lokalen Anliegen widmen. SAF-HOLLAND unterstützt diese mit Geld- oder Sachspenden und fördert darüber hinaus das ehrenamtliche Engagement seiner Beschäftigten.

Die Auswahl der Projekte sowie die Bestimmung von Art und Umfang der Projektförderung erfolgt durch lokale CSR-Verantwortliche und das Standortmanagement. Ideengeber sind in erster Linie die Mitarbeiter, von denen jeder die Möglichkeit hat, Projekte zur Förderung vorzuschlagen.

SOZIALE PROJEKTE IM UMFELD UNSERER STANDORTE

GRI 413-1

Im Jahr 2020 starteten wir in der Vorweihnachtszeit an unserem deutschen Hauptsitz ein Vorhaben zur Unterstützung junger Menschen, die das Fest in der Regel nicht im familiären Kreis begehen können. Mit dem Ziel, den Bewohnern des Städtischen Kinderheims Aschaffenburg eine Überraschung zu bereiten und einige ihrer Wünsche zu erfüllen, veranstalteten wir im Oktober eine Spendensammlung unter den Belegschaftsangehörigen der Standorte Bessenbach und Aschaffenburg. Nachdem viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großzügig gespendet hatten, rundete die Geschäftsleitung den gesammelten Betrag der Mitarbeiterspende auf 2.500 Euro auf.

Bei der Überreichung der Spende kündigten wir außerdem an, den Jugendlichen des Kinderheims nach dem Abklingen der COVID-19-Pandemie einen „Tag der offenen Tür“ bei SAF-HOLLAND zu ermöglichen. Wir möchten ihnen damit erste Eindrücke von der heutigen Geschäftswelt vermitteln und sie zu einer Berufswahl mit Zukunft ermuntern.

Wir bieten unseren Mitarbeitern darüber hinaus viele weitere Möglichkeiten, sich persönlich zu engagieren: Dazu veranstalten wir jedes Jahr unsere Volunteer Days, an dem sie sich aktiv in gemeinnützigen Projekten einbringen und in ihrem lokalen Umfeld Unterstützung leisten können. Sie können dazu zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Themengebieten wählen oder sich auch innerhalb unseres Unternehmens engagieren. Aufgrund der COVID-19-Pandemie mussten die geplanten Volunteer Days im Berichtsjahr entfallen, sie sollen jedoch voraussichtlich 2021 wieder stattfinden.

Während der Corona-Krise engagierten sich unsere Mitarbeiter unterdessen auf andere Weise und beteiligten sich als ehrenamtliche Helfer der bayrischen Hilfsorganisationen an Programmen zum Bevölkerungs- und Katastrophenschutz. SAF-HOLLAND stellte die benötigten Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten vor Ort frei und wurden im Berichtsjahr hierfür vom Helfernetz Bayern als „Helferfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet.

Gemäß Paragraph 135 des Companies Act von 2013, verpflichtet uns der indische Staat dazu, mindestens zwei Prozent des von uns in dem Land erwirtschafteten durchschnittlichen jährlichen Nettogewinns der letzten drei Jahre für CSR-Aktivitäten aufzuwenden. Dieser Verpflichtung sind wir im Berichtsjahr nachgekommen: Wir stellten insgesamt 36.755 Euro bereit, um den Kampf gegen die verbreitete Armut in dem Land zu unterstützen. Konkret haben wir den „Prime Minister National Relief Fund“ unterstützt. Die Hilfsorganisation unterstützt in erster Linie Familien, die Opfer von Naturkatastrophen oder schweren Unfällen geworden sind. Unsere Kollegen aus Indien verteilten zudem Lebensmittelspenden an Bedürftige und leisteten damit während der Corona-Krise wichtige Beiträge zur Aufrechterhaltung der Nahrungsmittelversorgung im eigenen Land.

Nachfolgende Tabellen zeigen einen Überblick über die Aktivitäten zum gesellschaftlichen Engagement der SAF-HOLLAND. Für die Region China werden aktuell Ansätze zum gesellschaftlichen Engagement rund um den Werksneubau in Yangzhou entwickelt, um auch in dieser Region beispielgebende Akzente zu setzen.

Übersicht über unterstützte Projekte in der Region EMEA

Land/Initiative	Projektbeschreibung
Deutschland	
Abrunden für den guten Zweck	Mitarbeiter der SAF-HOLLAND GmbH runden die Cent-Beträge ihres Gehalts ab und erzielten im Jahr 2019 insgesamt 1.861,40 Euro, die an den Förderkreis der Kinderklinik Aschaffenburg übergeben wurden.
„Notinsel“ – Zufluchtsorte für Kinder	Unterstützung des Projekts durch die Einrichtung einer Station in Bessenbach, in der Kinder Hilfe bekommen können.
Tag des Ehrenamtes	Mitarbeiter erhielten am Standort Bessenbach die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit einen Tag lang in verschiedenen Aktionen ehrenamtlich einzubringen. Insgesamt wurden 139 Stunden gemeinnützige Arbeit geleistet.
Trinkwasserspenden „Alles im Eimer“	Förderung der Bereitstellung von sauberem Trinkwasser im Rahmen der Katastrophenhilfe und Entwicklungszusammenarbeit mit Oxfam Deutschland e.V.
TSV Keilberg	Spende über 5.000 Euro für den Sportverein zur Beschaffung neuer Gerätschaften und Kleidung.
Unterstützung von Behindertenwerkstätten	Auszubildende engagieren sich in den „Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach“ und begleiten Erwachsene mit überwiegend geistiger Behinderung über zwei Wochen hinweg.
Kinderheim Aschaffenburg	Mit einer Spendenaktion über 2.500 Euro konnten wir den Kindern und Jugendlichen des Städtischen Kinderheims in Aschaffenburg das Kaufen von Weihnachtsgeschenken ermöglichen.
Spenden für Kindergärten in der Region	Eine Spende von je 390 Euro ging an die Kindergärten St. Wendelinus, St. Georgsverein und St. Ottilia.
Helfernetz Bayern	Unsere Mitarbeiter haben sich freiwillig für den Bevölkerungs- und Katastrophenschutz des Helfernetz Bayern engagiert. Damit wurden wir im Berichtsjahr als helferfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.
Gemeinsam für Biodiversität	Aufstellen von Bienenhäusern und von Mitarbeitern selbst angefertigten Insektenhotels auf dem Werksgelände.

Übersicht über unterstützte Projekte in der Region Amerika

Land/Initiative	Projektbeschreibung
Kanada	
Big Brothers / Big Sisters	Sechs Mitarbeiter sammelten 380 Dollar und halfen so, das Leben von Kindern und Jugendlichen in Oxford County im Rahmen der Initiative „Bowling for Kids Sake“ zu verbessern.
Supplies for Students	Mitarbeiter spendeten für die Unterstützung bedürftiger Studenten und Familien in Oxford County 760 Dollar.
Prostate Cancer Research	Es wurden Covid-Masken mit Schnurrbärten verkauft und im Rahmen des „Mustache Growing Contest“ Geldspenden gesammelt.
Christmas Food and Gift Drive	Mitarbeiter haben Lebensmittel- und Spielzeugspenden für bedürftige Familien in der Region gesammelt.
United Way Fundraising Event	Jährliche Spendenaktion für United Way. Das Unternehmen verdoppelte die ersten 5.000 Dollar der Mitarbeiterspenden.
Children’s Aid Society	Mitarbeiter und der Sozialausschuss haben an einer Verlosung teilgenommen. Der Erlös geht an die Children's Aid Society.
USA	
Food Bank	SAF-HOLLAND USA, Inc. hat die Initiative „Food Bank“ unterstützt und Essenspakete für Obdachlose zusammengestellt.
Toys for Tots	Mitarbeiter spendeten Spielzeug für unterprivilegierte Kinder in der Gemeinde im Alter von 3-16 Jahren.
Day of Caring	Die Organisation „United Way of Veterans“ versammelt jährlich Hunderte Freiwillige für einen „Tag der Fürsorge“. In diesem Rahmen beteiligten sich Mitarbeiter zur Unterstützung von Kriegsveteranen.
College Scholarship Program	In den USA wurden vier Stipendien vergeben im Wert von 10.000 Dollar. Kanada vergab zwei Stipendien im Wert von 5.000 Dollar.
United Way Fundraising	Jährliche Spendenaktion für United Way.

Übersicht über unterstützte Projekte in der Region APAC

Land/Initiative	Projektbeschreibung
Australien	
Hope St.	Hope St. bietet langfristige Notunterkünfte für vertriebene Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen wie Missbrauch, Sucht der Betreuer, Inhaftierung der Betreuer usw. nicht zu Hause leben können. SAF-HOLLAND bietet Patenschaften für unterprivilegierte junge Erwachsene im Wert von 2.400 Dollar pro Jahr an.
Indien	
Prime Minister’s National Relief Fund PMNRF	Beteiligung an einem von der Regierung gegründeten Fonds, in den jeder Bürger oder jede Organisation einzahlen kann. Die Mittel werden für Menschen verwendet, die von Naturkatastrophen akut betroffen sind.
Lebensmittelspenden der Mitarbeiter	Unsere Servicemitarbeiter verteilten Lebensmittelpakete an Transporteure und LKW-Fahrer in verschiedenen Gebieten.

Die vielfältigen Projekte sind besonders auf das hohe Engagement unserer Mitarbeiter zurückzuführen. Wir bedanken uns herzlich bei allen Mitwirkenden für ihren großen persönlichen Einsatz, der zum Erfolg der Projekte beigetragen hat!

GRI-INHALTSINDEX

GRI 102-55

GRI-Standard und -Angaben		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
1. Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation		13	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		13 ff.	
102-3	Hauptsitz der Organisation		13	
102-4	Betriebsstätten		13 f.	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		13, 21	
102-6	Belieferte Märkte		13	
102-7	Größe der Organisation		13	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		46 f.	
102-9	Lieferkette		31	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		13, 21	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		40, 25	Prinzip 7
102-12	Externe Initiativen		21, 25, 28, 38	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		38	
2. Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		6 f.	
3. Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		23 f., 46	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		25	
4. Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur		14, 17, 21	
5. Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		18	
102-41	Tarifverträge		48	Prinzip 3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		18 f.	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		18 ff., 48	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		18	
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Lagebericht, Konzernabschluss	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		19	

GRI-Standard und -Angaben		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
102-47	Liste der wesentlichen Themen		20	
102-48	Neudarstellung von Informationen	In den Bericht sind erstmalig die Regionen APAC und China zur Region APAC zusammengefasst.		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		21	
102-50	Berichtszeitraum		64	
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde am 30. April 2020 veröffentlicht.		
102-52	Berichtszyklus		29, 64	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		65	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		64	
102-55	GRI-Inhaltsindex		55 ff.	
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.		
Wesentliche Themen				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
103	Managementansatz*		13, 33	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		3, 13	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		33 f.	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016				
103	Managementansatz*		30 f.	
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				
103	Managementansatz*		23 ff.	Prinzip 10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		24 f.	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		24 f.	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
103	Managementansatz*		23 ff.	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum gab es keine entsprechenden Rechtsverfahren.		
GRI 302: Energie 2016				
103	Managementansatz*		36 f., 39 ff.	Prinzip 7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		40 f.	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		40	

GRI-Standard und -Angaben		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		36 f.	Prinzip 9
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018				
103	Managementansatz*		39, 40 ff.	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		43	Prinzip 7
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		43	
303-3	Wasserentnahme		43	
GRI 305: Emissionen 2016				
103	Managementansatz*		32, 36 f., 39, 40 f.	Prinzip 7
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		33	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		33	
305-5	Senkung der THG-Emissionen		33	Prinzip 9
305-7	Stickstoffoxide (NO_X), Schwefeloxide (SO_X) und andere signifikante Luftemissionen		42	
GRI 306: Abfall 2016				
103	Managementansatz*		39 f., 45	Prinzip 7
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		44 f.	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016				
103	Managementansatz*		30	Prinzip 8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		30 f.	
GRI 401: Beschäftigung 2016				
103	Managementansatz*		46	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		48	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018				
103	Managementansatz*		39, 49 ff.	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	An Standorten mit zertifiziertem Arbeitssicherheits-managementsystem gilt dies für alle Mitarbeiter, die Angestellte sind.	39	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		49 ff.	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		49 ff.	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		49 ff.	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		49 ff.	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		49 ff.	

GRI-Standard und -Angaben		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Lieferanten und Geschäftspartner der SAF-HOLLAND, die das Firmengelände betreten, erhalten eine individuelle Sicherheitsunterweisung.	30	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		39	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		49 f.	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016				
103	Managementansatz*		46 f.	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		47 f.	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016				
103	Managementansatz*	Weitere Informationen zur Diversität bei SAF-HOLLAND finden sich im Konzernlagebericht.	46 f.	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		47	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016				
103	Managementansatz*		48 f.	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		48	Prinzip 6
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016				
103	Managementansatz*		30 f., 48 f.	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Im Berichtszeitraum wurde ein neuer Prozess zur Risikoidentifikation bei Lieferanten aufgesetzt. Ergebnisse lagen im Berichtszeitraum noch nicht vor.	29 f.	
GRI 408: Kinderarbeit 2016				
103	Managementansatz*		30 f.	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Berichtszeitraum wurde ein neuer Prozess zur Risikoidentifikation bei Lieferanten aufgesetzt. Ergebnisse lagen im Berichtszeitraum noch nicht vor.	29 f.	Prinzip 5
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016				
103	Managementansatz*		29 ff.	Prinzip 4
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Berichtszeitraum wurde ein neuer Prozess zur Risikoidentifikation bei Lieferanten aufgesetzt. Ergebnisse lagen im Berichtszeitraum noch nicht vor.	29 f.	
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016				
103	Managementansatz*		28 ff.	Prinzip 1
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		29	Prinzip 2
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		29	

GRI-Standard und -Angaben		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016				
103	Managementansatz*		52 ff.	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		52 ff.	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016				
103	Managementansatz*		30	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		30	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016				
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				
103	Managementansatz*		35 f., 39	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		35 f.	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		35 f.	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016				
103	Managementansatz*		27	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		27	

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

UNGC-INDEX

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Prinzip 10:
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung
Siehe Seite 23 ff.

Prinzip 1:
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten
Siehe Seite 28 ff.

Prinzip 9:
Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern
Siehe Seite 33 f., 36 f.

Prinzip 2:
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen
Siehe Seite 29

Prinzip 8:
Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen
Siehe Seite 30, 36 f., 39 ff.

Prinzip 3:
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren
Siehe Seite 48

Prinzip 7:
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen
Siehe Seite 25, 36 f., 39 ff.

Prinzip 4:
Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
Siehe Seite 29 ff.

Prinzip 6:
Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten
Siehe Seite 48

Prinzip 5:
Abschaffung der Kinderarbeit
Siehe Seite 29 f.

SDG-INDEX

Der folgende Index stellt die Aktivitäten von SAF-HOLLAND im Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) dar. Zur Bestimmung der für das Unternehmen relevanten SDGs wurde der „SDG Action Manager" genutzt (Link: https://app.bimpactassessment.net/get-started/partner/ungc).

SDG	KAPITEL IM SAF-HOLLAND NACHHALTIGKEITSBERICHT	SEITEN
3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	Mitarbeiter / Arbeitssicherheit und Gesundheit	46 ff.
4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Gesellschaftliches Engagement	52 ff.
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	Kennzahlen, Unternehmensführung	3 ff.

SDG	KAPITEL IM SAF-HOLLAND NACHHALTIGKEITSBERICHT	SEITEN
9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Güterverkehr	35 f.
11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Güterverkehr	35 f.
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Klimastrategie und CO_2-Management	32 f.

TCFD-INDEX

In dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht haben wir erstmals einen Bezug zu den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) hergestellt. Damit möchten wir den Umgang von SAF-HOLLAND mit klimabezogenen Risiken und Chancen nachvollziehbar offenlegen. Eine Übersicht über Inhalte zu diesem Themenkomplex befindet sich im nachfolgenden Index zu den TCFD-Empfehlungen. Der Index enthält Verweise zu thematisch relevanten Passagen im Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsbericht innerhalb der von der TCFD empfohlenen Kernbereiche Unternehmensführung (Governance), Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele.

	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	STRATEGIE	RISIKOMANAGEMENT	KENNZAHLEN UND ZIELE
ANFORDERUNGEN DER TCFD	Die Organisationsstruktur des Unternehmens im Hinblick auf klimarelevante Risiken und Chancen	Die gegenwärtigen und potenziellen Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung	Die Prozesse zur Identifikation, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken	Die Kennzahlen und Ziele, die zur Bewertung und Steuerung relevanter klimabezogener Risiken und Chancen verwendet werden
KAPITEL IM SAF-HOLLAND GESCHÄFTSBERICHT	N.A.	Geschäftsmodell, Ziele und Strategien, Forschung und Entwicklung	N.A.	N.A.
KAPITEL IM SAF-HOLLAND NACHHALTIGKEITSBERICHT	Corporate Governance und Compliance, Nachhaltigkeits-strategie	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport, Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen	Nachhaltigkeitsstrategie	Nachhaltigkeitsstrategie, Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet den gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht (NFB) der SAF-HOLLAND Group entsprechend §§ 315b, 315c i.V.m. § 289b bis 289e HGB. Bei der Erstellung haben wir die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zugrunde gelegt.

Die relevanten Aspekte wurden basierend auf dem Ergebnis der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Eine Aufstellung der Aspekte im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen und entsprechende Verweise zu den Kapiteln im Nachhaltigkeitsbericht finden sich in folgender Tabelle.

NFB-relevante Aspekte sind im Dokument mit dem Symbol ✓ | gekennzeichnet.

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 Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts.

SEGMENT	WESENTLICHE THEMEN (GRI)	RELEVANTER ASPEKT NACH HGB	KAPITEL IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
GOVERNANCE	Rentabilität	Sonstige Belange	Siehe Lagebericht 2020
	Geschäftsethik und Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Corporate Governance und Compliance
	Schutz von Daten und Fachwissen	Sonstige Belange	Corporate Governance und Compliance
	Produktsicherheit und Produktverantwortung	Umweltbelange	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport
	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Achtung der Menschenrechte	Lieferkette
		Umweltbelange	Lieferkette
ENVIRONMENTAL	Umwelteffizienz in betrieblichen Abläufen	Umweltbelange	Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
	Elektrifizierte Fahrzeugkonzepte	Umweltbelange	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport
	Smart Trailer Solutions	Umweltbelange	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport
SOCIAL	Attraktiver und verantwortungs-voller Arbeitgeber	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter
	Gesellschaftliches Engagement	Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement

ÜBER DIESEN BERICHT

GRI 102-50, 102-52, 102-54

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.

Der Bericht deckt das Geschäftsjahr 2020 ab, was dem Kalenderjahr 2020 entspricht. Er beinhaltet auch den Fortschrittsbericht (Communication on Progress) im Rahmen der Teilnahme am United Nations Global Compact (UNGC). Ein entsprechender Kapitelverweis zu den zehn universellen Prinzipien findet sich im UNGC-Index. SAF-HOLLAND ist seit dem Jahr 2018 Unterzeichner des UNGC und verpflichtet sich zur Achtung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention.

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

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

Die Regionen APAC und China wurden im Berichtsjahr zur Region APAC_I/China zusammengefasst und laufen zukünftig unter der Region APAC. Die SAF-HOLLAND besteht damit zum 01.01.2020 aus den drei genannten Regionen Amerika, APAC und EMEA.

Redaktionsschluss war der 10. März 2021.

Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht wird in deutscher und englischer Sprache auf der Webseite von SAF-HOLLAND unter https://corporate.safholland.com/de/investor-relations/publikationen/nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird im Frühjahr 2022 erscheinen.

Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf https://saf-holland.com/de und im Geschäftsbericht.

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

IMPRESSUM

VERANTWORTLICH

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

REDAKTION

GRI 102-53
Julia Flicker, SAF-HOLLAND Group

DISCLAIMER

Dieser Bericht enthält bestimmte Aussagen, die weder Finanzergebnisse noch historische Informationen wiedergeben und enthält bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen, Erwartungen und Prognosen der Unternehmensleitung der SAF-HOLLAND SE zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannte Risiken, Ungewissheiten und andere Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage, die Entwicklung oder die Performance der Gesellschaft wesentlich von den hier gegebenen Einschätzungen abweichen. Eine Vielzahl dieser Risiken und Ungewissheiten werden von Faktoren bestimmt, die nicht dem Einfluss der SAF-HOLLAND SE 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 Gesellschaft übernimmt keinerlei Verpflichtung, solche zukunftsgerichteten Aussagen fortzuschreiben. Die SAF-HOLLAND SE 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.

KONTAKT

SAF-HOLLAND GmbH
Hauptstraße 26
63856 Bessenbach

Julia Flicker
Managerin IMS und CSR
Julia.flicker@safholland.de
Telefon: + 49 6095 301-690

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

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

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