

### **KENNZAHLEN**

#### GRI 201-1

#### Ertragslage

TEUR		
	Q1-Q4/2021	Q1-Q4/2020
Umsatzerlöse	1.246.583	959.519
Bereinigtes Bruttoergebnis	216.738	178.831
Bereinigte Brutto-Marge in %	17,4	18,6
Bereinigtes EBITDA	132.105	98.126
Bereinigte EBITDA-Marge in %	10,6	10,2
Bereinigtes EBIT	93.128	58.799
Bereinigte EBIT-Marge in %	7,5	6,1
Bereinigtes Periodenergebnis (inkl. Minderheitenanteile)	61.281	34.494
Bereinigtes Periodenergebnis (ohne Minderheitenanteile)	61.222	34.113

#### Vermögenslage

TEUR		
	31.12.2021	31.12.2020
Bilanzsumme	1.014.267	920.486
Eigenkapital	371.070	300.463
Eigenkapitalquote in %	36,6	32,6

#### Finanzlage

TEUR		
	Q1-Q4/2021	Q1-Q4/2020
Operativer Free Cashflow	16.123	114.247
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle		
Vermögenswerte	-23.528	-23.675
Netto-Finanzschulden	198.039	196.701

#### Rendite

in %		
	Q1-Q4/2021	Q1-Q4/2020
Return on Capital Employed (ROCE)	15,7	11,1

#### Mitarbeiter

	31.12.2021	31.12.2020
Mitarbeiter zum Stichtag	3.572	3.369

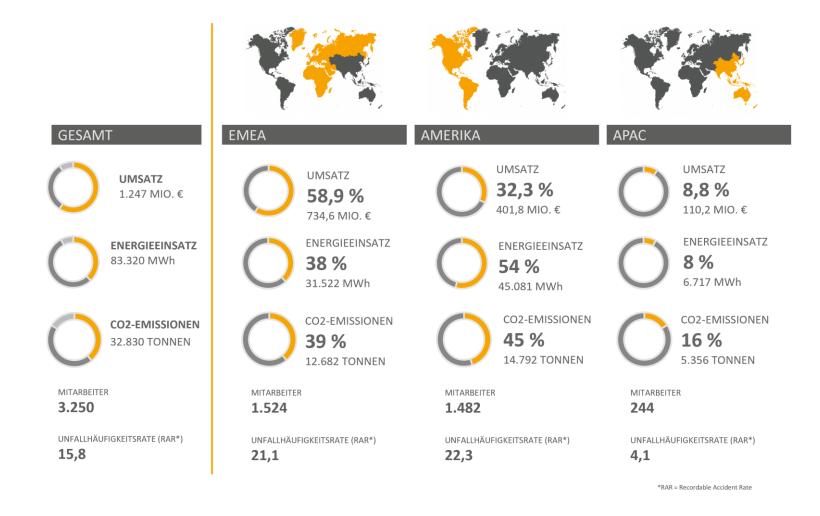
Sämtliche dargestellten Zahlen sind gerundet, geringfügige Abweichungen ergeben sich möglicherweise aufgrund von Additionen zu diesen Beträgen.

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).

ROCE = bereinigtes EBIT / (Summe Eigenkapital + finanzielle Verbindlichkeiten (exkl. Refinanzierungskosten, inkl. Leasingverbindlichkeiten) + Pensionen und ähnliche Verpflichtungen - Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente).

Mitarbeiter zum Stichtag = aktive Beschäftigte und Leiharbeitnehmer.

### **ESG KEY PERFORMANCE INDICATORS**



### **INHALTSVERZEICHNIS**

- **5** Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- **7** Über diesen Bericht

### Berichterstattung zur Nachhaltigkeit

- 8 Unternehmensführung
- **12** EU-Taxonomie
- 14 Nachhaltigkeitsstrategie und –management
- 18 Corporate Governance und Compliance
- 28 Lieferkette
- **30** Klimastrategie und CO<sub>2</sub>-Management
- 33 Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Gütertransport
- 36 Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen
- 37 Integrierte Managementsysteme
- 38 Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
- **43** Mitarbeiter
- **50** Gesellschaftliches Engagement
- **53** GRI-Inhaltsindex
- 58 UNGC-Index
- **59** SDG-Index
- **60** TCFD-Index
- 61 Nichtfinanzieller Konzernbericht
- **62** Impressum

### **VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN**

GRI 102-14



Alexander Geis Vorsitzender des Vorstands

#### SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER.

auch 2021 war in hohem Maße von der COVID-19-Pandemie geprägt. Unser Fokus lag deshalb erneut auf dem Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten. Zur innerbetrieblichen COVID-19-Gefahrenabwehr haben wir an sämtlichen Standorten weltweit zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählten unter anderem die Einrichtung von Testzentren, die Bereitstellung von Selbsttests und Masken sowie betriebliche Impfangebote vor Ort.

Darüber hinaus haben wir unseren Mitarbeitenden auch "Mobiles Arbeiten" ermöglicht. Die Arbeitsleistung wird dabei mittels eines mobilen Endgeräts (Smartphone, Tablet, Laptop) von unterwegs oder von einem anderen beliebigen Ort aus erbracht. Die Ergebnisse sind sehr ermutigend und werden bei der SAF-HOLLAND in zukünftigen Arbeitsplatzmodellen Berücksichtigung finden.

Neben der COVID-19-Pandemie stand im Jahr 2021 die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ganz weit oben auf unserer Managementagenda. Nach intensiven Diskussionen und einem ganztägigen Workshop haben sich zwei Fokusfelder unserer zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie herauskristallisiert. Wir wollen uns weltweit als attraktiver Arbeitgeber positionieren und bis 2030 richtungsweisende Standards für CO<sub>2</sub>-Emissionen und Kreislaufwirtschaft etablieren und umsetzen. Dabei werden wir uns eng an den entsprechenden Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen orientieren. Für beide Fokusfelder haben wir detaillierte Maßnahmenpläne erarbeitet, mit denen wir bis 2030 den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens gerecht werden wollen.

Im Zuge der Strategieentwicklung haben wir außerdem die Anforderungen unserer wichtigsten Stakeholder anhand einer Wesentlichkeitsanalyse genau untersucht. Diese werden bei der in diesem Jahr anstehenden Zieldefinition entsprechende Berücksichtigung finden.

Erfreuliches kann ich Ihnen auch von der Produktseite berichten. Mitte dieses Jahres werden wir mit der Serienfertigung unserer Rekuperationsachse SAF TRAKr beginnen. Sie nutzt Rekuperation, welche die Bewegungsenergie des Fahrzeugs in elektrische Energie umwandelt. Diese wird in einer

Lithium-Ionen-Batterie zwischengespeichert und anschließend für Nebenverbraucher im Trailer genutzt, etwa für Pumpen oder Kühlsysteme. Die Rekuperation als zusätzliche Quelle der Stromerzeugung spart Kraftstoff ein und verringert gleichzeitig Geräuschentwicklungen sowie Abgas-Emissionen des Lastzuges.

Unsere Arbeit für Nachhaltigkeit bestätigen externe Ratings und positive Bewertungen. Einige Beispiele:

- SAF-HOLLAND hat bei der erstmaligen Bewertung durch MSCI Environmental, Social and Governance Rating ein AA-Rating auf einer Skala von AAA bis CCC erreicht.
- Bei der erstmaligen Bewertung durch die Ratingagentur Sustainalytics hat SAF-HOLLAND eine Punktzahl von 13,4 (geringes Risiko) auf einer Skala von 0 bis 40+ erreicht und zählt damit im Analyseuniversum "Auto Parts" zu den Top 10 Unternehmen.

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

### ÜBER DIESEN BERICHT

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

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

Der Bericht deckt das Geschäftsjahr 2021 ab, was dem Kalenderjahr 2021 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.

Redaktionsschluss war der 15. März 2022.

Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht wird in deutscher und englischer Sprache auf der Webseite von SAF-HOLLAND unter https://safholland.com/int/en veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wird im Frühjahr 2023 erscheinen.

Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf (3) https://saf-holland.com/int/en und im Geschäftsbericht.



### 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

✓ I Die SAF-HOLLAND SE mit Sitz in Bessenbach (Deutschland) zählt zu den international führenden Herstellern von fahrwerksbezogenen Baugruppen und Komponenten vor allem für Trailer, aber auch Lkw und Busse.

Das Unternehmen konzentriert sich dabei auf die wesentlichen Themenstellungen seiner Kunden: Optimierung der Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership) – d. h. Berücksichtigung sämtlicher einmaligen und laufenden sowie direkten und indirekten Kosten einer Investition – sowie in zunehmendem Maße auf Digitalisierung, Elektrifizierung und Nachhaltigkeit.

Mit seinen Leichtbaulösungen ermöglicht SAF-HOLLAND Gewichtseinsparungen und trägt somit zu einem verringerten CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Lkw/Trailer-Kombination bei. Mit der Innovationsoffensive SMART STEEL – ENGINEER, BUILD, CONNECT verbindet SAF-HOLLAND Mechanik mit Sensorik und Elektronik und treibt die digitale Vernetzung von Nutzfahrzeugen und Logistikketten voran. Im Bereich Elektrifizierung ist der Start der Serienproduktion von elektrischen Trailerachsen für das Ende des ersten Quartals 2022 vorgesehen.

Unsere Produktpalette umfasst insbesondere Achs- und Federungssysteme für Trailer, Sattelkupplungen für Lkw sowie Königszapfen und Stützwinden für Trailer. Diese werden unter den Erstausrüstungsmarken SAF, Holland, Neway, KLL, TrailerMaster, V.Orlandi und York sowie unter den Aftermarket-Marken SAF-HOLLAND Original Parts, SAUER QUALITY PARTS und GOLD LINE QUALITY PARTS vertrieben.

#### Die Markenwelt von SAF-HOLLAND





MEWAY

Trailer-Achs- und Federungssysteme



Federungen für Spezialfahrzeuge und Busse







Luftfederungssysteme für Lkw, Busse, Achsund Federungssysteme für Trailer Smartes Trailer-Management Kupplungssysteme für Lkw, Anhänger, Trailer und Spezialanwendungen



Achs- und Federungssysteme für Trailer





ORIGINAL PARTS

SAF-HOLLAND ORIGINAL PARTS Aftermarket-Marke für Premium-Produkte



SAUER QUALITY PARTS UND GOLD LINE QUALITY PARTS

Aftermarket-Marken für Qualitätsprodukte

SAF-HOLLAND hat am Jahresende 2021 insgesamt 22 Produktions- und Montagwerke auf sechs Kontinenten betrieben. 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 auch bei unserer Entwicklungstätigkeit, die vorallem an unseren größten Entwicklungsstandorten Bessenbach (Deutschland), Muskegon (USA) sowie Yangzhou (China) konzentriert ist.



SAF-HOLLAND zählt in Europa und Nordamerika jeweils zu den drei führenden Anbietern in den beiden Produktsegmenten Trailerachsen und Sattelkupplungen. In Europa ist SAF-HOLLAND bei Achs- und Federungssystemen für Trailer Marktführer. In Nordamerika hält SAF-HOLLAND zudem eine führende Marktposition bei Sattelkupplungen sowie Stützwinden und Königszapfen.

Etwa 60 Prozent des Konzernumsatzes hat die SAF-HOLLAND im Geschäftsjahr 2021 mit Trailerherstellern (Trailer-OEMs) erwirtschaftet. Die Spezifikation der Achs- und Federungssysteme erfolgt dabei größtenteils durch den Flottenbetreiber als Endkunden. Durch den direkten Kontakt zu diesen Endkunden und dem steten Austausch stellt SAF-HOLLAND sicher, dass sie immer die richtigen Lösungen für die sich ständig ändernden Kundenanforderungen bereithält. Auf das Geschäft mit Lkw-Herstellern (Truck-OEMs) entfielen im Geschäftsjahr 2021 etwa 13 Prozent des Konzernumsatzes.

Neben dem Erstausrüstungsgeschäft ist das Ersatzteilgeschäft ein wichtiger Pfeiler des Geschäftsmodells, das 2021 rund 28 Prozent des Konzernumsatzes ausmachte. SAF-HOLLAND bedient dabei seine Kunden über ein Netzwerk von weltweit rund 12.000 Ersatzteil- und Servicestationen, Händler und Werkstätten. Die garantiert schnelle Versorgung mit Ersatzteilen ist für Flottenbetreiber eines der Kriterien bei der Auswahl ihrer Lieferanten und stellt gleichzeitig eine Eintrittsbarriere für potenzielle Wettbewerber dar. Da das Ersatzteilgeschäft dem Erstausrüstungsgeschäft mit einem zeitlichen Versatz folgt, hilft es, zyklische Schwankungen abzufedern, und trägt damit wesentlich zur Resilienz des Geschäftsmodells von SAF HOLLAND bei.

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte die SAF-HOLLAND einen Konzernumsatz von 1.247 Mio. Euro und übertraf damit den Vorjahreswert um rund 29,9 Prozent. Das bereinigte EBIT lag bei 93,1 Mio. Euro (Vorjahr: 58,8 Mio. Euro), die bereinigte EBIT-Marge betrug 7,5 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent).

### **DER VORSTAND DER SAF-HOLLAND SE**

GRI 102-18



Alexander Geis CEO



Inka Koljonen CFO (bis 31. Januar 2022)



Dr. André Philipp COO

### **EU-TAXONOMIE**

#### GRI 201-2

Im Dezember 2019 stellte die Europäische Kommission den European Green Deal vor. Das Konzept enthält das Ziel, bis 2050 in der Europäischen Union die Nettoemissionen von Treibhausgasen auf null zu reduzieren. Zentraler Bestandteil des EU Green Deals ist die EU-Taxonomie, ein Klassifizierungssystem zur Definition "ökologisch nachhaltiger" Geschäftsaktivitäten. Ziel ist, auf Basis definierter Anforderungen EU-weit Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich ihres Beitrags zu den sechs definierten Umweltzielen zu klassifizieren, um auf dieser Grundlage nachhaltige Finanzprodukte zu entwickeln: (1) Klimaschutz, (2) Anpassung an den Klimawandel, (3) nachhaltige Wassernutzung, (4) Übergang zur Kreislaufwirtschaft, (5) Minimierung der Umweltverschmutzung und (6) Schutz von Biodiversität und Ökosystemen.

Die EU hat in einem umfangreichen Projekt die Aktivitäten der Wirtschaft auf ihren Ausstoß von Treibhausgasen analysiert. Die Analyse bezog sich auf Aktivitäten, die den Großteil des Ausstoßes von Treibhausgasen in die Umwelt verursachen. Dabei wurden rund 70 Aktivitäten dentifiziert, welche als "taxonomiefähige" Wirtschaftsaktivitäten gelten. Von den 70 Aktivitäten entfallen lediglich 17 auf die typische Herstellung von physischen Gütern. Die anderen Aktivitäten betreffen u.a. die Energiewirtschaft, Ver-/Entsorgungsunternehmen, den Verkehr, die Land-/Forstwirtschaft, den Immobilienbereich und den Informationssektor.

Geschäftsaktivitäten sind im Sinne der Taxonomie-Verordnung "ökologisch nachhaltig", wenn sie erstens einen wesentlichen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels beziehungsweise zur Anpassung an den Klimawandel leisten (substantial contribution). Zweitens dürfen die Geschäftsaktivitäten die Erreichung der weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (do no significant harm, DNSH). Beides muss durch Einhaltung bestimmter Kriterien (technical screening criteria) nachgewiesen werden. Gleichzeitig müssen Mindestvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte eingehalten werden (minimum safeguards).

Verpflichtende Angaben im Rahmen der Taxonomie-Verordnung sehen vor, dass Unternehmen Angaben zu Umsatzerlösen, operativem Aufwand (OpEx) und Investitionen (CapEx) aus ökologisch nachhaltigen Aktivitäten

(taxonomiekonform) in Anlehnung an die Taxonomie-Verordnung veröffentlichen. Im Jahr der Erstanwendung sind jedoch nur die jeweiligen Anteile in Bezug auf Taxonomiefähigkeit zu berichten, die Prüfung auf Konformität entfällt aus Vereinfachungsgründen.

Zur konzernweiten Einführung der Taxonomie-Anforderungen haben wir einen Lenkungskreis eingerichtet. Er ermittelte in Anlehnung an die aktuellen Anforderungen der EU-Taxonomie unter Einbeziehung der einschlägigen Fachbereiche die Anteile von taxonomiefähigen Umsatzerlösen, OpEx und CapEx.

#### TAXONOMIEFÄHIGE UMSATZERLÖSE

Die Produktion von Achsen, Sattelkupplungen oder weiteren von der SAF-HOLLAND hergestellten Komponenten findet sich weder direkt noch indirekt in der EU-Liste mit taxonomiefähigen Aktivitäten. Vor diesem Hintergrund kann SAF-HOLLAND aktuell keine taxonomiefähigen Umsatzerlöse erzielen. Der Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse beträgt bei SAF-HOLLAND 0 Prozent.

Mit dem Start der Serienproduktion unserer elektrischen Achsen SAF TRAKr und SAF TRAKe im zweiten Halbjahr 2022 werden wir prüfen, inwieweit in Zukunft die Voraussetzung für eine Taxonomie-Relevanz bei diesen Produkten als "enabler" zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen gegeben ist. Des Weiteren wird zu prüfen sein, ob diese Aktivitäten auch die Bewertungskriterien für taxonomiekonforme Aktivitäten (substanzieller Beitrag zu den Umweltzielen, keine Beeinträchtigung der anderen Umweltziele, Einhaltung des sozialen Mindestschutzes) erfüllen.

#### TAXONOMIEFÄHIGES OPEX UND CAPEX

OpEx umfasst bei SAF-HOLLAND die operativen Aufwendungen und Erträge aus dem Betrieb und der Instandhaltung. Im Geschäftsjahr 2021 betrug der taxonomiefähige OpEx der SAF-HOLLAND 0 Prozent.

Capex umfasst die Zugänge zum Anlagevermögen in einem Geschäftsjahr. Für das Jahr 2021 beläuft sich der taxonomiefähige CapEx der SAF-HOLLAND auf 0,5 Prozent. Wir haben in die Verringerung von Energie-

verbräuchen an Standorten in Deutschland und den USA sowie in die weitere Elektrifizierung des Fuhrparks in Deutschland investiert. Es ist davon auszugehen, dass nur ein Teil des taxonomiefähigen CapEx in Zukunft auch taxonomiekonform sein wird.

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

#### ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT BEI SAF-HOLLAND



Umsetzung von Projekten

#### **KERNPROZESSE**

GRI 102-18, GRI 102-19

Die SAF-HOLLAND Group entwickelt ihr Nachhaltigkeitsmanagement unter Federführung des 2018 gegründeten Corporate Social Responsibility Council (CSR Council) kontinuierlich weiter. Die Basis hierfür bildet ein Set strategischer Leitlinien. Sie enthalten u. a. Vorgaben für die CSR-Berichterstattung und insbesondere für die Integration des Themas Nachhaltigkeit in die allgemeinen Geschäftsprozesse. Diese integrativen Bemühungen hat das CSR Council im Berichtsjahr weiter intensiviert. Dazu tauscht sich das mit Fach- und Führungskräften aus allen relevanten Bereichen des Unternehmens besetzte Gremium regelmäßig über seine wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus.

#### STAKEHOLDER-DIALOG

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

Für unseren unternehmerischen Erfolg erachten wir es als unabdingbar, uns mit allen Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern) auszutauschen, die unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich beeinflussen (können). Damit die SAF-HOLLAND diese bedeutsamen Stakeholder zielgerichtet ansprechen kann, führte sie 2021 eine umfassende Analyse zur Identifikation der relevanten Gruppen und ihrer Themen durch. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse auf, die wir nach interner Prüfung weiterhin als gültig erachten. Wir kommunizieren mit den dort genannten Interessengruppen über vielfältige Kanäle, um ihre Ansprüche zu verstehen und auf sie einzugehen sowie wesentliche Nachhaltigkeitsthemen möglichst früh zu erkennen.

#### **Relevante Stakeholder**

Stakeholder		
	Wesentliche Themen	Plattform
	Produktqualität und -sicherheit	Messen
Kunden	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Kundenbefragungen
	Digitalisierung & Innovationen	Besuche bei Kunden
	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Mitarbeiterbefragung
	Ausbildung & Personalentwicklung	Mitarbeiter-App
Mitarbeiter	Vielfalt & Chancengleichheit	Mitarbeiterbefragungen
	Digitalisierung & Innovation	Interne Medien
	Kreislaufwirtschaft	Ideenmanagement
	Produktqualität und -sicherheit	Lieferantengespräche und -audits
Listanatas	Lieferkette	Audits
Lieferanten	CO <sub>2</sub> -Emissionen & erneuerbare Energien	Konferenzen und Symposien
	Digitalisierung & Innovation	Messen
Netzwerke und Verbände	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Sitzungen und Ausschüsse
Netzwerke und verbande		Teilnahme an Foren und Webinaren
Medien	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Presseinformationen
	Digitalisierung & Innovation	Presseinformationen
	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Investorenkonferenzen
Kapitalmarkt	Geschäftsethik	Bilaterale Gespräche
	Digitalisierung & Innovation	Presseinformationen
	CO <sub>2</sub> -Emissionen & erneuerbare Energien	Auswertungen
Lokale Stakeholder	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Werksführungen
	Kreislaufwirtschaft	Auswertungen
	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Zusammenarbeit mit Verbänden
Politik und Behörden	Ausbildung & Personalentwicklung	Standortbesuche
rolluk unu benoluen	Lieferkette	Presseinformationen
	Kreislaufwirtschaft	Statistische Auswertungen
NGOS	CO <sub>2</sub> -Emissionen & erneuerbare Energien	Round-Table-Veranstaltungen
NGU3	Geschäftsethik	Webbasierte Meetings

#### ABLEITUNG DER WESENTLICHKEIT

GRI 102-46, 102-47

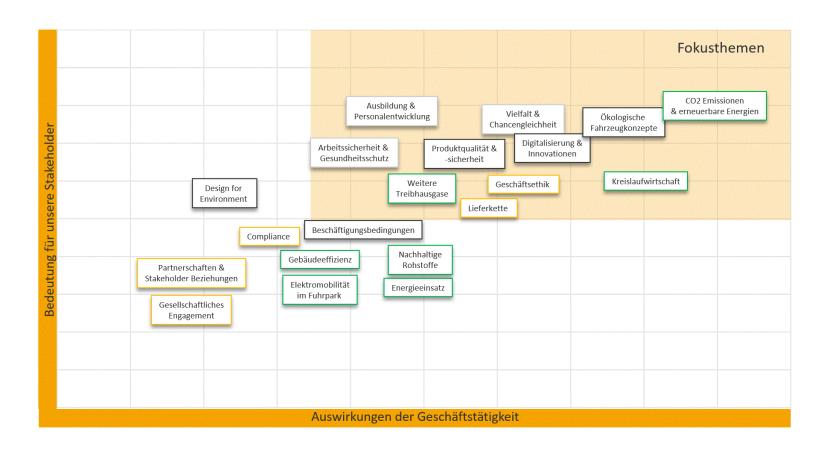
Die für unser Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifizierten wir 2021 mittels einer Wesentlichkeitsanalyse. Als Basis dienten interne und externe Workshops – auf regionaler und globaler Ebene – an denen sich das CSR Council, das Management und der Aufsichtsrat direkt beteiligten. Bei der Themenauswahl hat sich SAF-HOLLAND zusätzlich an

den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Dabei wurden den Interessengruppen Fragen zu den Bereichen Environment, Social und Governance gestellt und bewertet.

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, jene Aspekte zu ermitteln, die sowohl für unsere Stakeholder als auch für unsere Geschäftstätigkeit besonders relevant sind. Dementsprechend haben wir externe und interne Ansprüche über eine Wesentlichkeitsmatrix zueinander in Beziehung gesetzt. Die relevantesten Themen wurden dabei im rechten oberen Quadranten platziert. Diese integrierte Darstellung diente uns als Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Als Basis zur Ermittlung der wesentlichen Themen gemäß dem "Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernberichten (CSR-RUG)" wurden die Themen im Hinblick auf die Anforderungen des Gesetzes analysiert und bewertet (siehe Seite 62).

Auf Basis der Wesentlichkeitsmatrix hat SAF-HOLLAND im Berichtsjahr eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die im Einklang mit den europäischen gesetzlichen Anforderungen steht.

Sie konzentriert sich für den Zeitraum bis 2030 auf die beiden Handlungsschwerpunkte Klimaschutz und Soziales. Für sie steckten wir uns im Berichtsjahr diverse Ziele und entwickelten Maßnahmenpläne. Außerdem haben wir erste Analysen gestartet, die wir 2022 weiterverfolgen.



# DIE WESENTLICHEN THEMEN UND IHR BEZUG ZU DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

GRI 102-46, 102-47

			Betriebliche		
Segment	Fokus Themen	Lieferkette	Abläufe	Produkt	Gesellschaft
	Partnerschaften & Stakeholder-Beziehungen	Х	Х	X	Х
Governance	Geschäftsethik und Beschäftigungsbedingungen	X	Х		Х
	Compliance	X	Х	Х	Х
	Produktsicherheit und Produktverantwortung		Х	Х	Х
	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	X	Х	Х	Х
	CO <sub>2</sub> -Emissionen & erneuerbare Energien	X	Х	X	Х
	Ökologische Fahrzeugkonzepte			X	
	Kreislaufwirtschaft		Х		
Environmental	Design for Environment			X	
	Weitere Treibhausgase		Х	X	
	Gebäudeeffizienz		Х		
	Nachhaltige Rohstoffe	X			
	Elektromobilität im Fuhrpark		Х		
	Vielfalt und Chancengleichheit				Х
Social	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	X	Х		Х
	Ausbildung und Personalentwicklung		Х		Х

### CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

GRI 103-1. 103-2. 102-16

Integrität und Compliance sind fundamentale Elemente unserer Corporate Governance und unseres Compliance Managements-Systems. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und verhalten uns gegenüber unseren Mitarbeitern, Kapitalanlegern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern integer, zuverlässig und regelkonform. Geleitet von unseren ethischen Wertvorstellungen wollen wir als Vorbild in der globalen Geschäftswelt vorangehen und auf diesem Weg für Vertrauen in unsere Geschäfte und unsere Unternehmensführung sorgen.

Unser Ziel ist es außerdem, eine offene Unternehmenskultur zu schaffen, in der Mitarbeitende und Geschäftspartner potenzielle Gefahren und Regelverstöße vertrauensvoll ansprechen können. Dies hilft uns, Risiken frühzeitig zu begegnen sowie Missstände gründlich aufzuklären und zu beheben.

Die SAF-HOLLAND SE veröffentlicht ihre Entsprechenserklärung zum deutschen Corporate Governance Codex online unter Attps://saf-holland.com/int/en

Das Leitungssystem des Unternehmens besteht aus einem Vorstand als Leitungsorgan und einem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan und entspricht der Governance-Struktur des deutschen Aktienrechts.

Weitere Informationen zur Corporate Governance von SAF-HOLLAND können Sie dem Geschäftsbericht 2021 entnehmen.

#### NACHHALTIGKEIT UND DIE ROLLE DES AUFSICHTSRATS BEI SAF-HOLLAND

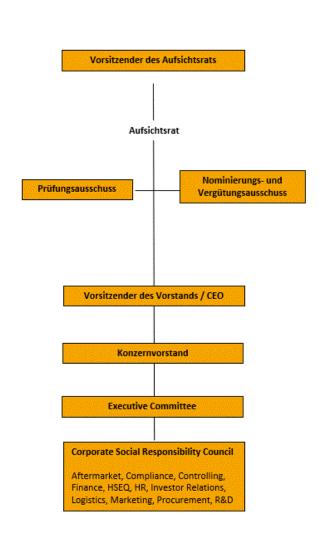
GRI 102-15, 102-26, 102-29, 102-30, 102-31

✓ Die Aufmerksamkeit der Kapitalanleger für Nachhaltigkeit ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Auch der Gesetzgeber ver-

sucht, nachhaltige Investmentstrategien mit Offenlegungspflichten für Unternehmen zu fördern. Daraus ergeben sich vor allem für börsennotierte Unternehmen gestiegene Sorgfaltsplichten: 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 2021:

- Unabhängige Evaluierung der Qualität der Abschlussprüfung auf Ebene des Konzerns sowie der Landesgesellschaften
- Aktualisierung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats
- Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems und -berichts
- Externe Überprüfung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung bzgl. ihrer Marktüblichkeit
- Befassung mit den gesetzlichen Neuerungen aus ARUG II und FISG inkl. Auswirkungen auf Vorstand und Aufsichtsrat
- Weiterbildung des Aufsichtsrat im Bereich ESG
- Durchführung von Strategieworkshops mit dem Vorstand
- Weiterhin kontinuierliche Professionalisierung der Arbeit des Aufsichtsrats

#### AUFSICHTSRATSZUGEHÖRIGKEIT

#### KOMPETENZEN IM AUFSICHTSRAT (EXPERT:INNEN 100%)

Produkte / Technologien / Märkte 

Strategie / Führung / Transformation 

Gremienerfahrung (Vorstand & Aufsichtsrat)

Risikomanagement / Compliance /

第 多定态

Rechnungslegung

Finanzierung / Kapitalmarkt 

タマ 藤 藤 藤

Abschlussprüfung

ESG 

#### DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

40%

männlich 60%

#### TEILNAHMEQUOTE BEI DEN SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS





Teilgenommen 100%

#### ALTERSSTRUKTUR IM AUFSICHTSRAT



45-55 Jahre 60%

#### INTERNATIONALE BERUFSERFAHRUNG IM AUFSICHTSRAT

40%





Ja 80%

#### AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

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.

Weiterführende Details können dem Vergütungsbericht entnommen werden.

Die Abteilung Compliance & Legal 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. Nir haben ein Compliance Committee eingerichtet, das für die Klärung von dinweisen zu etwaigen Compliance-Verstößen zuständig ist. Dem Gremium sehören ständige Vertreter folgender Abteilungen an: Compliance & Legal, Humar Resources und Corporate Audit Services. Abhängig von der Art und dem Ausmaß des Vorfalls kann das Compliance Committee Vertreter weiterer Abteilungen als Gäste einbeziehen, wenn dies nach eigenem Ermessen erforderlich erscheint, insbesondere bei schwerwiegenden und dringenden Vorfällen kann auch der CFO minzugezogen werden.

Der Vorstand ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt darauf hin, dass diese auch von den Tochtergesellschaften eingehalten werden. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er geht auf Abweichunger des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Die Abteilung **Corporate Audit Services** überprüft den Aufbau und die Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen durch regelmäßige Audits.

#### **COMPLIANCE-KULTUR UND -ZIELE**

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

Um den vielfältigen Compliance-Herausforderungen weltweit gerecht werden zu können, haben wir im Geschäftsjahr 2021 zusätzlich zu der Compliance-Abteilung auf Konzernebene für jede der drei Regionen (EMEA, Amerika und APAC) sogenannte Compliance-Botschafter (Compliance Ambassadors) ernannt. Sie sind an der Spitze der jeweiligen Regionalorganisation angesiedelt und können somit in Eigenverantwortung erforderliche Compliance-Maßnahmen treffen, Mitarbeiterschulungen veranlassen sowie entsprechende Richtlinien einführen. Sie sind in die regionale Umsetzung des Compliance Management-Systems eingebunden und ein wichtiges Bindeglied zur zentralen Compliance-Organisation.

Die zentrale Compliance-Abteilung berichtet direkt an den Chief Financial Officer der SAF-HOLLAND SE. Gemeinsam definieren sie die globalen Compliance-Ziele des Konzerns und überwachen und steuern deren Umsetzung.

Die Compliance-Botschafter ihrerseits sind dazu angehalten, in regelmäßigen Abständen an die zentrale Compliance-Abteilung zu berichten. Dies betrifft unter anderem anhängige Rechtsstreitigkeiten, die in einem einheitlichen Formular erfasst werden.

#### **BAUSTEINE DES COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS**

GRI 103-2

✓ I Zentrale Themen des Compliance Management Systems sind das Kartell- und Wettbewerbsrecht, die Exportkontrolle, die Geldwäsche und der Geheimnisschutz. In jedem Bereich sind wir dazu angehalten, sowohl präventiv als auch repressiv zu agieren.

Wesentlicher Grundpfeiler des Compliance Management Systems ist der Verhaltenskodex, der auf folgenden Unternehmenswerten beruht:

- Wir sind innovativ, stellen uns höchsten Ansprüchen und lösen Herausforderungen gemeinsam mit unseren Kunden
- Wir sind kostenbewusst und unternehmerisch
- Wir sind zuverlässig, mutig und leistungsorientiert
- Wir respektieren einander
- Wir räumen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz höchste Priorität ein
- Wir arbeiten im Team und kommunizieren mit Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung
- Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns selbstverständlich.

#### **VERHALTENSKODEX**

GRI 103-2, 102-16

Der unternehmerische Erfolg unseres Unternehmens ist maßgeblich von der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Grundsätze abhängig. Der Verhaltenskodex der SAF-HOLLAND SE definiert dabei den Rahmen, an den sich die Mitarbeitenden des Unternehmens halten müssen, um gesetzliche und interne Bestimmungen einzuhalten. Dieser wird laufend an die aktuellen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Vorgaben angepasst.

Im Verhaltenskodex sind wesentliche Elemente wie die Einhaltung von Menschenrechten, Chancengleichheit, Transparenz sowie die eindeutige Haltung gegen Diskriminierung, Bestechlichkeit und Korruption festgelegt. Unser Verhaltenskodex umfasst unter anderem die Verpflichtung zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts, zur Einhaltung des Insiderrechts, zum Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum sowie Regelungen zu den Themen Produktsicherheit und Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie Datenschutz.

Der Verhaltenskodex steht in elf Sprachen unter folgendem Link öffentlich zur Verfügung: Ahttps://safholland.com/int/en.

#### RICHTLINIEN

GRI 103-2

Für die konkrete Umsetzung der Vorgaben des Verhaltenskodex wurden Richtlinien entwickelt und schrittweise in den Konzerngesellschaften eingeführt. Unter anderem regeln sie den Umgang mit Zuwendungen und Einladungen von Geschäftspartnern, Behörden und Prüfstellen. Sie verbieten jegliche Form der Bestechung, Erpressung oder Korruption und untersagen, unrechtmäßige Zuwendungen anzunehmen, zu gewähren oder anzubieten.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig sowie anlassbezogen über interne Kommunikationskanäle zu den entsprechenden Richtlinien geschult. Dies geschieht mindestens einmal jährlich.

#### **COMPLIANCE-SCHULUNGEN**

GRI 103-2

Das Unternehmen führt systematisch Compliance-Schulungen durch. Im Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 1.100 Beschäftigte aufgefordert, an den Schulungen teilzunehmen. Davon haben 630 Mitarbeitende das Modul "Was bedeutet Compliance?" und 385 Mitarbeitende das Modul "Unterschriftenrichtlinie" erfolgreich absolviert. Des Weiteren gibt es Schulungen im Bereich der Unterschriftenrichtlinie sowie zum Themenkomplex Korruption und Bestechung.

Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Eingliederungsprozesses umfangreich in Compliance-Fragen unterwiesen. Außerdem erhalten sie den Verhaltenskodex in Form eines im Berichtsjahr neu eingeführten Mitarbeiterhandbuchs.

SAF-HOLLAND hat im Jahr 2021 erstmals einen umfassenden Leitfaden im Bereich Wettbewerbs- und Kartellrecht erstellt. Zu seiner Einführung wurde auch eine entsprechende Schulung konzipiert. Mit Beginn des Jahres 2022 werden erstmals Mitarbeitende aus den hierfür relevanten Bereichen aufgefordert, an den verbindlichen Trainings teilzunehmen.

#### BESCHWERDEMECHANISMEN UND HINWEISGEBERSYSTEM

GRI 103. 102-17

Unsere Mitarbeitenden, aber auch externe Personen haben die Möglichkeit, ihnen bekannt gewordene Verstöße gegen Gesetze und interne Vorschriften zu melden. Sie helfen uns damit, Regelwidrigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Für ihre Mitteilungen können sie unser über die Webseite von SAF-HOLLAND allgemein zugängliches Hinweisgebersystem nutzen. Hierbei steht es dem jeweiligen Hinweisgeber frei, ob er im Rahmen der Meldung und der weiteren Untersuchung anonym bleiben möchte oder nicht. Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeitenden ihren jeweiligen Vorgesetzen direkt anvertrauen oder die Compliance-Abteilung kontaktieren und Vorfälle melden. Alle Meldungen werden diskret und im kleinen Kreis des Compliance-Komitees behandelt. Link zum offiziellen Hinweisgebersystem:

https://safholland.com/int/en.

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

#### **BERICHTERSTATTUNG**

GRI 103-2

Über den aktuellen Stand der Compliance-Maßnahmen und Compliance-Vorfälle erfolgt eine regelmäßige und umfassende Berichterstattung auf allen Ebenen des Konzerns.

#### **RISIKOANALYSE**

GRI 103-3

Im Rahmen des konzernweiten Risikomanagement-Systems wird regelmäßig eine Risikoanalyse durchgeführt. Sie dient unter anderem dazu, unsere Compliance-Risiken im Einzelnen zu identifizieren und das bestehende Compliance-Management-System an die aktuelle Risikolage anzupassen und weiterzuentwickeln.

Umweltrisiken werden in Form einer Umweltaspektanalyse jährlich bewertet. Dabei werden die In- und Outputs, die sich auf das Unternehmen auswirken, in Anlehnung an EMAS-Bewertungskriterien in Bezug auf Quantität und gesetzliche Vorgaben einer Risikoanalyse unterzogen. Bedeutende Umweltaspekte werden mit entsprechenden Maßnahmen versehen und nach Einleitung der Maßnahmen neu bewertet.

#### RISIKOMANAGEMENT BEI SAF-HOLLAND

GRI 102-11

Als internationaler Nutzfahrzeugzulieferer steht SAF-HOLLAND einer Vielzahl von Chancen und Risiken gegenüber, die sich aus dem unternehmerischen Handeln des Konzerns, seiner Geschäftsstrategie und seinem Marktumfeld ergeben. Auf Basis eines systematischen Chancen- und Risikomanagements verfolgt das Unternehmen das Ziel, Chancen und Risiken so früh wie möglich zu identifizieren, angemessen zu bewerten und Risiken durch geeignete Maßnahmen zu begrenzen oder zu vermeiden bzw. durch geeignete Maßnahmen Chancen zu nutzen.

# ORGANISATION DES RISIKOMANAGEMENTS UND DER VERANTWORTLICHKEITEN

GRI 103-2

Das Risikomanagement der SAF-HOLLAND umfasst die Gesamtheit aller Aktivitäten für einen systematischen Umgang mit Risiken. In diesem Zuge werden Risiken nach einer einheitlichen Systematik frühzeitig identifiziert und analysiert sowie Maßnahmen zur Optimierung des Risikoverhältnisses abgeleitet. Das Risikomanagement ist ein zentrales Element der konzernweiten Corporate Governance.

Der Vorstand der SAF-HOLLAND SE trägt die Verantwortung für ein wirksames Risikomanagementsystem. Die organisatorische Verankerung des Risikomanagements im Group Controlling ermöglicht eine in die Planungsund Berichtsprozesse integrierte, ganzheitliche Ausgestaltung des Risikomanagementsystems. Das Hauptaugenmerk beim Einsatz der Risikomanagement-Instrumente liegt darauf, mögliche Abweichungen bei der Kernsteuerungsgröße EBITDA (Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen) einzuschätzen.

Die originäre Risikoverantwortung, -erfassung und -steuerung entlang der Wertschöpfungskette liegt dezentral bei den fachlichen Verantwortlichen in den operativen Einheiten bzw. den Zentralbereichen. Für die Definition und Weiterentwicklung der Prozesse sowie die Koordination der Prozessdurchführung ist der zentrale Risikomanager zuständig. Dieser erstellt auch die vierteljährlichen Risikoberichte und koordiniert die Feststellung der Risikotragfähigkeit. Er ist auch der Empfänger von Ad-hoc-Mitteilungen und leitet diese unverzüglich an den Vorstand weiter.

Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems verantwortlich. Zudem ist die Einhaltung der konzerninternen Vorschriften zum Risikomanagement in den Gruppengesellschaften und Funktionsbereichen in die reguläre Prüfungstätigkeit der Internen Revision integriert.

# PROZESS DES UNTERNEHMENSWEITEN RISIKOMANAGEMENTS

GRI 102-3, 103-3

Der Risikomanagementprozess der SAF-HOLLAND beinhaltet die Kernelemente Risikoidentifikation, Risikobewertung sowie Risikosteuerung und –überwachung. Der Risikomanagementprozess ist vollständig in einer integrierten Software-Lösung abgebildet. Darin erfassen die Risikoverantwortlichen die identifizierten Risiken und bewerteten diese. Im Anschluss daran erfolgt mithilfe der Software eine Überprüfung und Genehmigung der Risiken durch die nächste Hierarchiestufe sowie in Abhängigkeit von der Risikokategorie durch die Funktionsverantwortlichen auf Konzernebene. Der Prozess der Risikoidentifikation, -bewertung und -steuerung wird durch eine kontinuierliche Überwachung und Kommunikation der gemeldeten Risiken durch die Risikoverantwortlichen begleitet.

Die Risikoidentifikation erfolgt durch die Risikoverantwortlichen sowie Risikomanager auf Regionen- bzw. Gruppenebene zum Ende jeden Quartals. Diese sind verpflichtet, regelmäßig zu prüfen, ob alle Risiken erfasst sind. Der Prozess der quartalsmäßigen Risikoerhebung wird vom zentralen Konzernrisikomanager initiiert.

Im Rahmen der Risikobewertung werden die identifizierten Risiken anhand systematischer Bewertungsverfahren beurteilt und sowohl hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen als auch hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit quantifiziert.

Im Rahmen der Risikosteuerung werden geeignete risikominimierende Gegenmaßnahmen erarbeitet, eingeleitet und deren Umsetzung verfolgt. Dazu zählt insbesondere die Strategie, Risiken zu vermeiden, zu reduzieren oder sich gegen diese abzusichern. Letzteres beinhaltet die Entwicklung von Maßnahmen, welche die finanziellen Auswirkungen bzw. die Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken minimieren. Die Risiken werden gemäß den Grundsätzen des Risikomanagements gesteuert, die in der Konzernrichtlinie zum Risikomanagement beschrieben werden.

Die konzernweite Erfassung und Bewertung von Risiken sowie deren nach Hauptrisikokategorien und Regionen gegliederte Berichterstattung an den Vorstand erfolgt quartalsweise. Darüber hinaus werden Risiken, die innerhalb eines Quartals identifiziert werden und deren Erwartungswert einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis von Teilbereichen des Konzerns hat, ad hoc an den Vorstand und gegebenenfalls an den Aufsichtsrat gemeldet.

Um die Gesamtrisikolage der SAF-HOLLAND zu analysieren und geeignete Gegenmaßnahmen einleiten zu können, werden Einzelrisiken der lokalen Geschäftseinheiten, der Segmente sowie konzernweite Risiken zu einem Risikoportfolio aggregiert. Dabei entspricht der Konsolidierungskreis des Risikomanagements dem Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses. Dies ermöglicht eine Aggregation einzelner Risiken zu Risikogruppen. Durch die Aggregation lassen sich neben der individuellen Risikosteuerung auch Trends identifizieren und steuern, um somit die Risikofaktoren für bestimmte Risikoarten beeinflussen und reduzieren zu können. Sofern nicht anders angegeben ist, gilt die Risikoeinschätzung für alle drei Regionalsegmente.

#### **ANTI-KORRUPTION / -BESTECHUNG**

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

Wir überzeugen ausschließlich durch die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Das ist der Grund, warum unsere Geschäftspartner sich täglich dafür 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 unser Unternehmen.

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 Vorstandsbeschluss in Kraft gesetzt. Die Richtlinie ist für alle Mitarbeitenden und Organe der SAF-HOLLAND Group bindend und liegt in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch vor.

Unsere Mitarbeitenden 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 1.100 Mitarbeiter aufgefordert, an den Schulungen teilzunehmen. Davon haben 383 Mitarbeitende das Modul "Korruption" und 392 Mitarbeitende das Modul "Geschenke und Zuwendungen" erfolgreich absolviert.

#### 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 Mitarbeitende und Geschäftspartner werden durch Zusatzvereinbarungen zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, die sich aus der EU-DSGVO ergeben, verpflichtet. Wie 2020 bildete auch im Geschäftsjahr 2021 die Intensivierung der Mitarbeiterschulung bei den europäischen Tochter- und Vertriebsgesellschaften einen Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich Datenschutz. 2021 wurden 940 Beschäftigte in Deutschland über das Learning-Management-System zum Thema "Datenschutz" geschult. An den übrigen europäischen Standorten schulen wir jährlich spezifisch diejenigen Mitarbeiter, die mit der Verarbeitung personenbezogener 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 wurde im Geschäftsjahr 2021 konzernweit drei Vorfälle bekannt, die zu einer Bedrohung der Datensicherheit geführt haben. In allen Fällen wurden entsprechende Gegenmaßnahmen umgehend eingeleitet und erfolgreich abgeschlossen. Der betroffene externe sowie interne Personenkreis einer Phishing-Mail sowie einer E-Mail-Empfangsstörung wurden in kürzester Zeit identifiziert und vorsorglich über den Sachverhalt informiert.



#### **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 38).

# 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: Ahttps://safholland.com/int/en.

# 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 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: Ahttps://safholland.com/int/en.

# 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 ei-

ner 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.

#### 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: Attps://safholland.com/int/en.

### **LIEFERKETTE**

#### STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

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

Die SAF-HOLLAND Group hat sich zum Ziel gesetzt, die gesamte Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Wir betrachten nachhaltiges Wirtschaften als große Chance sowohl für uns als auch für unsere Lieferanten. Mit der entsprechenden Transformation der Lieferkette sichern wir auf lange Sicht die Profitabilität unseres Unternehmens ab, indem wir Lieferrisiken reduzieren, die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen weiter steigern und unsere eigenen Geschäftsprozesse nochmals verbessern. Ein wichtiger Ansatzpunkt hierfür ist ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement. Mit ihm wollen wir die Wertschöpfungsketten transparenter machen und unsere Geschäftspartner dazu veranlassen, global anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einzuhalten. Die Steuerung dieses Prozesses ist eine strategische Vorstandsaufgabe. Deshalb wurden die Verantwortungsbereiche des Chief Executive Officers (CEO) um die Funktion des Chief Procurement Officers (CPO) erweitert.

Bereits am Beginn jeder Geschäftsbeziehung schaffen wir durch einen abgestuften Lieferantenqualifizierungsprozess die Voraussetzungen für ein nachhaltiges Management der Lieferkette: In einem ersten Schritt verlangen wir von dem jeweiligen Anbieter, eine Selbsteinschätzung abzugeben, und legen ihm hierfür einen standardisierten Fragebogen vor. Dieser enthält unter anderem Fragen zur Nachhaltigkeit seiner Geschäftstätigkeit und dient uns als Grundlage für den zweiten Schritt des Auswahlprozesses: die systematische Überprüfung des Lieferanten. Hierzu haben wir 2021 begonnen, die Eigenbewertungen anhand öffentlich zugänglicher Informationen auf Plausibilität zu überprüfen. Die in diesem Zuge durchgeführten Recherchen wollen wir in den Folgejahren weiter vertiefen. Anbieter, deren Angaben sich bei der Prüfung als falsch erweisen, werden von dem weiteren Bieterprozess ausgeschlossen. In einem dritten Schritt klassifizieren wir die verbliebenen Anbieter nach Risikogruppen und berücksichtigen dies bei der Auftragsvergabe.

Auch unsere bestehenden Lieferanten nehmen wir in die Plicht: Hierfür nutzen wir den für unsere Lieferanten bindenden Verhaltenskodex (Code of Conduct). In ihm haben wir unsere Haltung zu zentralen Nachhaltigkeitsaspekten klar formuliert. Der Verhaltenskodex wird jährlich überprüft und

bei Bedarf angepasst. Im Berichtsjahr wurde er weltweit allen Lieferanten mit einem Jahresumsatz über 50.000 Euro übermittelt – verbunden mit der Aufforderung, ihn formell anzuerkennen. Bei unseren Lieferanten in der Region EMEA haben wir eine 100-prozentige Rückläuferquote erreicht. Für den Umgang unserer Lieferanten mit Themen wie "Achtung der Menschenwürde", "Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit", "sorgfältiger Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern", "Bekämpfung von Korruption und Bestechung" sowie "faire Marktbearbeitung" und "Schutz geistigen Eigentums" haben damit auch unsere Einkäufer eine klare Handhabe. Regelverstöße werden mit entsprechenden Sanktionen belegt und ggf. die Geschäftsbeziehung beendet.

Ob und inwieweit unsere Lieferanten die im Verhaltenskodex festgelegten Nachhaltigkeitsstandards einhalten, überprüfen wir sorgfältig. Im Berichtsjahr haben wir dazu konzernweit bei neun strategischen Lieferanten Audits durchgeführt. Dabei wurden keine Verstöße identifiziert. Die Prüfer stellten weder negative Umweltauswirkungen noch den Einsatz von Kinderund Zwangsarbeit oder Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen fest.

Im Berichtsjahr haben wir – vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie – unsere Lieferanten durch sogenannte Remote Audits qualifiziert. Bei diesem Audit-Format setzen wir virtuelle Kommunikations- und Steuerungsinstrumente ein und können so Bestands- und Neulieferanten bewerten, ohne längere Reisen unternehmen zu müssen. Im Jahr 2020 hatten 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. Mit der neuen Technik sind wir sehr gut aufgestellt, um unabhängig von Reisebeschränkungen wirksame Prüfungen durchzuführen und reisebedingte Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeitenden zu minimieren, ohne dabei Mehrkosten zu verursachen. Als ressourcenschonende und energiesparende Alternative trägt das Remote Audit außerdem zum Umwelt- und Klimaschutz bei.

# MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT IN DER LIEFERKETTE VON SAF-HOLLAND

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

Die Einhaltung der Menschenrechte und sozialen Mindeststandards in komplexen globalen Wertschöpfungsketten ist ein schwieriges Thema. das die Öffentlichkeit und den Gesetzgeber zunehmend beschäftigt. Ziel der SAF-HOLLAND Group ist es, in ihren Wertschöpfungsketten die nötigen Vorkehrungen zu treffen, um entsprechende Rechts- und Regelverstöße zu verhindern. Der Vorstand übernimmt hierfür die letztendliche Verantwortung und kommt damit seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach. Angesichts des im Juni 2021 verabschiedeten Lieferkettengesetzes integrieren wir schon heute entsprechende 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 Menschenrechte verabschiedet. Darin festgehalten ist unter anderem die Forderung, dass unsere Menschenrechtsstandards auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern eingehalten werden müssen.

Neben der Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unserem Unternehmen, etwa in unserer Einkaufsorganisation, haben wir einen Prozess aufgesetzt, um Menschenrechtsrisiken in unserem Supply-Chain-Management zu identifizieren. So haben wir im Jahr 2020 für die Beschaffung von Produktionsmaterialien einen risikobasierten Ansatz eingeführt. Mit ihm haben wir in den vergangenen Jahren unseren Lieferantenpool neu kategorisiert und strukturiert. Auf dieser Grundlage haben wir bis in das Jahr 2021 hinein all jene Lieferanten identifiziert, die in potenziell risikobehafteten Ländern ansässig sind, ein hohes Volumen an Vorprodukten oder Dienstleistungen liefern oder nicht substituierbar sind. Für diese Lieferantengruppe planen wir eine Erweiterung unserer Audit-Aktivitäten. Außerdem wollen wir – auch vor dem Hintergrund des neuen Lieferkettengesetzes – spezifische, in unserer Lieferkette auftretende Menschenrechtsrisiken durch detaillierte Lückenanalysen identifizieren und mit diesem Wissen gezielt weiter reduzieren.

#### BESCHAFFUNG VON WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

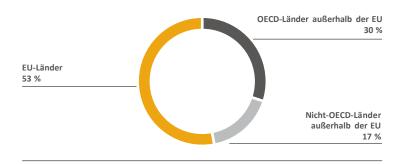
GRI 102-9

Unser Unternehmen bezieht von 3.395 Lieferanten in 42 Ländern Vorprodukte und Dienstleistungen. Das Volumen aller eingekauften Waren und Dienstleistungen belief sich im Berichtsjahr auf rund 760 Mio. EUR. Hiervon entfielen 53,4 Prozent (Vorjahr: 50 Prozent) auf Lieferanten mit Sitz in EU-Ländern und 29,6 Prozent (Vorjahr: 11 Prozent) auf Lieferanten aus OECD-Ländern außerhalb der EU. 17 Prozent (Vorjahr: 39 Prozent) stammten von Lieferanten aus Nicht-OECD-Ländern außerhalb der EU. Aufgrund der angespannten Liefersituation bei wichtigen Vorprodukten planen wir für 2022, die Lieferantenstrategie zu überprüfen. Dabei wollen wir auch regionale Beschaffungsmöglichkeiten stärker in Betracht ziehen.

GRI 102-9
Anzahl der Lieferanten in den Regionen

	2020	2021
EMEA	1.134	1.309
Amerika	1.062	1.799
APAC	148	287

#### Überblick über die Einkaufsstrukturen bei SAF-HOLLAND





### KLIMASTRATEGIE UND CO2-MANAGEMENT

#### **VOM LIFE CYCLE ASSESSMENT ZUM STRATEGIEPROZESS**

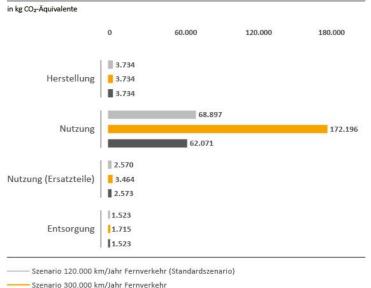
GRI 305/103

✓ Die schnell wachsenden Herausforderungen aus dem Bereich Umwelt und Gesellschaft erfordern eine klare Perspektive für die kommenden Jahre. SAF-HOLLAND geht das Thema Klimaschutz daher methodisch an: Ausgangspunkt war die Erstellung einer Ökobilanz mit sämtlichen Umweltund Klimaauswirkungen im Produktleben eines Trio-Achsaggregates, das die Schwingungen von drei Achsen harmonisiert.

Dieses, am Beispiel der "Intradrum S9-4218" durchgeführte, sogenannte Life Cycle Assessment hat unter anderem ergeben, dass sich durch Gewichtsreduktion und Reduktion der Lagerreibung der Kraftstoffverbrauch und damit die CO<sub>2</sub>-Emissionen beim Betrieb der Fahrzeuge deutlich senken lassen. Die Daten haben wir inzwischen genutzt, um unsere SAF-HOLLAND Produktwelt weiterzuentwickeln. Mehr dazu finden Sie im Kapitel Produktinnovationen. Zur weiteren Evaluation der Umweltauswirkungen messen



- Szenario 80.000 km/Jahr Baustellenverkehr



wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) konzernweit. Auch analysieren wir laufend unsere klimabedingten physischen und transitorischen – mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft verbundenen – Risiken und Chancen.

#### **TREIBHAUSGASEMISSIONEN**

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

✓ Konzernweit erheben wir unsere CO₂-Emissionen auf Grundlage des international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dieser Standard unterscheidet drei Emissionskategorien. 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) fallen in den vor- und nachgelagerten Prozessen unserer Geschäftstätigkeit an. Wie das Life Cycle Assessment zeigt, geschieht dies vornehmlich bei der Nutzung unserer Produkte.

Die 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<sub>2</sub>O), Methan (CH4) und teilfluorierten Kohlenwasserstoffen (HFKW) ein. Sie werden ihrem Treibhauspotenzial entsprechend in  $CO_2$ -Äquivalente ( $CO_2$ e) umgerechnet.

GRI 305-1, 305-2

#### Treibhausgasemissionen [t CO<sub>2</sub>-Eq]

Emissionsart				
	Amerika	APAC	EMEA	Summe
Direkte Emissionen von				
Treibhausgasen (Scope 1)	7.063	715	4.509	12.288
Indirekte Emissionen von				
Treibhausgasen gemäß der				
standortbezogenen Methode				
(location-based method; GHG				
Protocol) (Scope 2)	7.729	4.641	8.173	20.543
Gesamte Treibhausgasemissionen	14.792	5.356	12.682	32.830



#### Treibhausgasemissionen 2021 im Vergleich zu 2020

Emissionsart				
	Amerika	APAC	EMEA	Summe
Scope 1	+4%	-1%	+22%	+10 %
Scope 2	-24%	+23 %	+12 %	-3 %
Summe	-13 %	+19 %	+15 %	+1%

Unsere Scope-2-Emissionen erheben wir mithilfe der standortbasierten Methode des GHG Protocol. Hierzu wird der landesspezifische Emissionsfaktor aus der Datenbank ecoinvent 3.8 herangezogen. Für die Zukunft planen wir, außerdem die Scope-3-Emissionen in den für SAF-HOLLAND relevanten Kategorien zu erfassen.

Im Berichtsjahr konnten wir unsere globalen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr auf einem stabilen Niveau halten. Durch den Standortwechsel unseres Werkes in China ist der bislang umweltfreundlichere Strommix aus Südchina entfallen. Hierdurch hat sich der Kohleanteil erhöht und somit auch die CO<sub>2</sub>-Bilanz für den chinesischen Standort.

# THG-EMISSIONEN VERMEIDEN UND REDUZIEREN: MAßNAHMEN

GRI 102-12. 305-5

Um unsere THG-Emissionen möglichst wirksam zu verringern, haben wir gruppenweit regional-spezifische Maßnahmenpläne erarbeitet und auf den unterschiedlichen Unternehmensebenen kommuniziert. Die Schwerpunkte liegen neben der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Produkte in der Umstrukturierung unseres Maschinenparks. So planen wir, über die nächsten zehn Jahre die Maschinen mit dem größten Einfluss auf Umwelt, Gesundheit und unsere Produktionstätigkeit zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Damit reduzieren wir neben Lärm und Feinstaub auch die THG-Emissionen unserer Produktionsanlagen.

#### SONSTIGE WICHTIGE DIREKTE EMISSIONEN

2021: GRI 305-7

Als produzierendes Unternehmen muss SAF-HOLLAND neben CO<sub>2</sub>-Emissionen auch den Ausstoß von weiteren Substanzen mit umwelt- und gesundheitsschädlichen Auswirkungen überwachen. So prüfen wir, wieviel schädliche Gase bzw. Feinstäube in die Luft gelangen – vor allem wenn fossile

Energieträger für die Gebäudeheizung oder zur Bereitstellung von Prozesswärme für Beschichtungsverfahren verbrannt werden.

Seit 2019 ermitteln wir auch die auf Seite 39 aufgeführte Tabelle der sonstigen direkten Emissionen in die Luft auf Scope-1-Ebene. Hierbei nutzen wir ebenfalls die Datenbank ecoinvent 3.8. In die Berechnung der sogenannten gefährlichen Luftschadstoffe (Hazardous Air Pollutants – HAP) sind 73 Substanzen eingeflossen.

Zusätzlich betrachten wir auch noch die Umwelteinwirkungen (Immissionen). Diese werden im Rahmen der Umweltaspektanalyse (siehe Seite 22) im Kapitel Compliance jährlich bewertet.

## ANALYSE KLIMARELEVANTER RISIKEN LEITET STRATEGIEPROZESS

GRI 201/103, 201-2

Der Klimawandel bringt für unsere Lieferketten und Unternehmensstandorte physische und transitorische Risiken mit sich – also solche, die sich durch klimapolitische, regulatorische Änderungen ergeben. Für die Zukunft unserer Kunden und für unseren eigenen wirtschaftlichen Erfolg ist es wichtig, die daraus resultierenden Risiken zu erkennen und ihnen durch ambitionierte Klimaschutzziele und -maßnahmen zu begegnen. Bei der Entwicklung unserer Klimastrategie und der dazugehörigen Instrumente beziehen wir beide Risikokategorien entsprechend ein.

#### RISIKOMANAGEMENT UND STRATEGISCHE PLANUNG

SAF-HOLLAND hat einen mehrstufigen Prozess etabliert, um die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu managen. Er erstreckt sich von der Identifikation über die Analyse und Bewertung bis zur Behandlung und Kontrolle der Risiken.

Zur Identifikation der Klimarisiken überwachen wir permanent unsere Geschäftsprozesse und das direkte Geschäftsumfeld. In der folgenden Analysephase untersuchen wir systematisch die Ursachen und die unmittelbaren Auswirkungen der identifizierten Risiken auf das Unternehmen. Bei der daran anknüpfenden quantitativen Bewertung wird die mit dem jeweiligen Risiko einhergehende Schadenshöhe ermittelt und mit der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens in Beziehung gesetzt. Hierfür rechnen wir je nach Risiko mit unterschiedlichen Zeiträumen. Die Verantwortlichen der SAF-HOLLAND berücksichtigen die so gewonnenen quanti-



tativen Bewertungsergebnisse bei der Planung künftiger Geschäftsaktivitäten und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Zur konkreten Risikobehandlung ergreifen wir technische, finanzielle, verhaltensökonomische oder strukturelle Maßnahmen – je nachdem, ob das Risiko eingedämmt, minimiert, an Dritte (Versicherungen) weitergegeben oder unverändert angenommen werden kann bzw. muss. Die Wirksamkeit der Maßnahmen bewerten wir nach einer angemessenen Frist systematisch.

## PHYSISCHE RISIKEN DES KLIMAWANDELS IN DER LIEFERKETTE VON SAF-HOLLAND

✓ Im Zuge der globalen Erwärmung treten Extremwetterereignisse mit Überschwemmungen, Stürmen und Hagel, Hitzeschäden oder Waldbränden immer häufiger und intensiver auf. Ereignisse wie die genannten stellen somit für unser international tätiges Unternehmen die wichtigsten physischen Risiken des Klimawandels dar.

Die Abteilung Strategischer Einkauf identifiziert und bewertet die physischen Risiken, mit denen wir in der vorgelagerten Lieferkette für wichtige Produktkomponenten rechnen müssen. Ziel des Unternehmens ist es, diese Risiken mittels vorausschauender Lagerhaltung oder durch alternative Lieferwege logistisch bestmöglich abzufedern. Zudem beugen wir extremwetterbedingten Prozessstörungen wie Lieferausfällen oder -verzögerungen und Verkettungen mehrerer klimabedingter Beschaffungsprobleme durch unsere Mehrlieferantenstrategie vor. Weiterhin sind wir bestrebt, ausführlichere Informationen von unseren Zulieferern einzuholen, um eine optimale Lieferperformance zu gewährleisten.

# PHYSISCHE RISIKEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE EIGENEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

SAF-HOLLAND muss nicht nur bei ihren Lieferanten mit zunehmenden Risiken durch stärkere und vermehrte Extremwetterereignisse rechnen, sondern auch bei den eigenen Betriebsstätten. Produktionsunterbrechungen, Gebäudebeschädigungen und damit einhergehende Auslieferverzögerungen oder -ausfälle können unsere Geschäftstätigkeit und die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter beeinträchtigen.

Für einen adäquaten Umgang mit den Klimarisiken plant die SAF-HOLLAND, ihre Produktionsstätten umfassenden standortbezogenen Bewertungen zu unterziehen. Darüber hinaus wollen wir strategische, technologische bzw. organisatorische Strategien und Maßnahmen festlegen, damit wir Ereignissen in unseren Werken und in der Logistikkette unmittelbar und effektiv begegnen können.

#### **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<sub>2</sub>-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 preisrelevante 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 alternativen Antriebskonzepten als Antwort auf den Klimawandel und 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 Trailer- und Truckindustrie können unsere Partner und Kunden auch im Bereich alternative Antriebskonzepte auf unsere Unterstützung rechnen. Wir helfen nicht nur lokale Emissionen – etwa von CO2-oder Stickoxiden – und die Betriebskosten zu reduzieren, sondern schaffen auch eine Grundlage für mehr Sicherheit und erhöhte Konnektivität im Fahrzeug.

Unsere Entwicklungsteams und das "Digital Team" arbeiten stetig an der Digitalisierung unserer Produkte und daran, unseren Kunden die sichere und effiziente Nutzung unserer Systeme zu erleichtern. Im Mittelpunkt stehen dabei sensorgestützte Lösungen zur Überwachung des Radlagerzustands und weiterer Zustands- bzw. Verschleißdaten aus anderen Fahrwerkskomponenten. Sie ermöglichen es dem Fahrer, vorsorglich zu handeln, und ersparen dem Flottenbetreiber unnötige Wartungsarbeiten. So tragen unsere Produkte dazu bei, die Sicherheit auf der Straße und die Ressourceneffizienz von Transportprozessen zu erhöhen.

Im neuen "I.Q. PORTAL" (I.Q. = Intelligent Quality) finden unsere Kunden seit dem 2. Quartal 2021 wichtige Aftersales-Informationen an einem Ort online – etwa Daten sowie Bild- und PDF-Dokumente für die Bestellung von Ersatzteilen oder für eine Reklamation. So können sie sicher erkennen, welche neuen oder zusätzlichen Komponenten zu ihren Produkten passen, und diese bedarfsgerecht ordern. Dies spart unnötige Retouren ein, senkt dadurch Kosten und den Ressourcenverbrauch.

Für einen sicheren und ressourcenschonenden Umgang mit unseren Produkten ist es zudem wichtig, die Kunden und Fahrer für deren Potenziale zu sensibilisieren. Mit einer E-Learning-Plattform für unsere Aftermarket-Kunden in Europa und Webinaren für unsere amerikanischen Kunden haben wir 2020 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 nutzen wir eine zusätzliche Weiterbildungsplattform, die die bestehenden internen Schulungen aus den jeweiligen Fachbereichen ergänzt.

Im Berichtsjahr haben wir 1,6 Prozent unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert (Vorjahr: 2,3 Prozent). In absoluten Zahlen lagen die Aufwendungen bei 20,2 Mio. Euro (Vorjahr: 22,3 Mio. Euro) und damit 9,4 Prozent niedriger als im Vorjahr. In den Bereichen Entwicklung, Konstruktion und Versuch beschäftigten wir im Jahr 2021 weltweit 168 Mitarbeiter (Vorjahr: 166 Mitarbeiter).

Wie in den letzten Jahren beschäftigte sich unser Innovationsmanagement auch 2021 vorrangig mit der Aufgabe, 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 Lebensdauer im Vordergrund unserer Innovationsarbeit.

# GEWÄHRLEISTUNG VON PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

GRI 416/103, 416-2

#### MANAGEMENTANSATZ

Wir entwickeln in den Bereichen Elektrifizierung, Digitalisierung und Automatisierung eigene Standards, die sich an aktuellen Leit- und Richtlinien für funktionale Sicherheit (FuSi) – wie die ISO-Norm 26262 für elektrische und elektronische Systeme in Kfz – anlehnen. So können wir unseren Kunden innovative und sichere Produkte gewährleisten. Die 2020 geschaffene Position des Managers für FuSi bildet das Bindeglied zwischen steigenden Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen und der kunden- bzw.





marktzentrierten Entwicklungsarbeit. Der FuSi-Manager arbeitet eng mit den regionalen Entwicklungsteams zusammen, um globale technische Anforderungen zu bündeln und eine geeignete Sicherheitsstrategie für die Produktentwicklung und darüber hinaus auszuarbeiten.

Die Verantwortung für unsere Produkte steht immer im Zentrum unseres Handels. Im Rahmen der kontinuierlichen Qualitätsüberprüfung wurde festgestellt, dass der Stabilisierungsdämpfer der Nachlauflenkachsen in seiner Wirkung geschwächt oder ohne Funktion sein könnte. Infolgedessen haben wir uns im Berichtsjahr 2021, in enger Abstimmung mit dem Kraftfahrt-Bundesamt, für eine koordinierte Feldmaßnahme entschieden, die unter dem internen Code SI-376-190521-01 geführt wird. Im Berichtsjahr gab es somit einen Verstoß gegen gesetzliche Standards bezüglich der Sicherheit unserer Produkte.

#### QUALITÄTSPRÜFUNGEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Um unser ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem weiterzuentwickeln, haben wir 2020 den Standard "Quick Response Quality Control" (QRQC) neu aufgesetzt und an unseren Produktionsstandorten weltweit als Analyseinstrument eingeführt, welches auch im Berichtsjahr weiter optimiert wurde. Im Rahmen unserer OpEx Roadmap wurden im Berichtsjahr alle Führungskräfte zum Thema QRQC intensiv geschult. Damit 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 weiter stetig zu reduzieren, und verfolgen hierzu eine Null-Fehler-Strategie, die auch präventive Maßnahmen umfasst. So werden sämtliche Produkte bereits in der Entwicklungsphase mehrstufigen Qualitätssicherungsprozessen unterzogen. Hierzu gehören Fehlermöglichkeits- und einflussanalysen (Design-FMEA, Prozess-FMEA), virtuelle Simulationen, Berechnungen und numerische Optimierungen (z. B. Finite-Elemente-Methode, Mehrkörpersimulation, Topologieoptimierungen), auf deren Basis wir möglichst robuste Systeme entwickeln. Anschließend werden Prototypen und Serienbauteile umfangreichen physikalischen Prüfungen unterzogen – von Komponententest auf Prüfständen bis hin zu Vollfahrzeug-Versuchen auf Teststrecken. Für Produkte in den Bereichen Elektrifizierung, Digitalisierung und Automatisierung wenden wir zudem Prozesse und Methoden nach den gültigen

Standards der funktionalen Sicherheit an, darunter unter anderem Gefahren- und Risikoanalysen (HARA – Hazard Analysis and Risk Assessment) sowie Sicherheitskonzepte und Bestätigungsmaßnahmen (Confirmation Measures).

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 nutzen wir an unserem deutschen Standort seit 2020 Kamerasysteme zur Identifikationsprüfung für eine bestimmte Produktgruppe. Damit können wir scheinbar baugleiche Teile über konfigurierte Konturdatensätze unterscheiden und so Montagefehler minimieren.

Darüber hinaus arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten an einem System zur Rückverfolgung komplexer Komponenten per QR-Code-Kennzeichnung. 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 302-5

✓ Bei der Entwicklung unserer Produkte achten wir kontinuierlich darauf, Qualität und Langlebigkeit mit Effizienz und Fortschritten beim Umwelt- und Klimaschutz zu verbinden. So haben wir im Berichtszeitraum mit der "SAF TRAKr" und der "SAF TRAKe" zwei elektrifizierte Achsen entwickelt, die mehrere dieser Anforderungen erfüllen, indem sie die Bewegungsenergie des Fahrzeugs beim Bremsen in Strom umwandeln (Rekuperation). Dies verringert den Kraftstoffverbrauch und senkt damit die CO₂-Emissionen und die Betriebskosten des jeweiligen Sattelzugs. Außerdem trägt die Technik dazu bei, die durch Straßentransporte verursachten lokalen Emissionen (u. a. Stickoxide und Schall) zu verringern.

Über die elektrifizierten Achsen können Nebenverbraucher wie 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 nach dem standardisierten Produkt- und Baukastensystem der SAF-HOLLAND gestaltet.

Bei der Erprobung rekuperierender E-Achsen arbeitet SAF-HOLLAND intensiv mit strategischen Partnern zusammen. Das gemeinsame Ziel ist es, zeitnah möglichst viele Erkenntnisse zu sammeln, diese zur Weiterentwicklung der Produkte zu nutzen und die elektrifizierten Achsen möglichst schnell, sicher und zuverlässig auf die Straße zu bringen. Aufgrund der bisher positiven Ergebnisse konnten wir im 4. Quartal 2021 mit der Vorserienproduktion starten und ausgewählte Kunden mit ersten rekuperierenden E-Achsen beliefern. Ihre Erfahrungen mit dem täglichen Einsatz der Systeme sind für uns sehr aufschlussreich: Indem wir sie bei der Weiterentwicklung der Serie berücksichtigen, können wir die Produkte noch zuverlässiger und robuster gestalten.

Die neue, mit Sensoren ausgestattete Achse "SMART AXLE" unterstützt unsere Kunden dabei, das Fahrwerk ihrer Trucks und Trailer immer im straßentauglichen Zustand zu halten und bietet damit zusätzliche Sicherheit. reduziert die Betriebs- und Wartungskosten und senkt den Ressourcenverbrauch. Sie überwacht dazu u.a. den Radlagerzustand, den Verschleißzustand der Bremsen und den Reifendruck und übermittelt die Daten an Fahrer und Flottenbetreiber. Außerdem ermittelt sie den Beladungszustand über die gesamte Achslast des Trailers. Das System sensiert kontinuierlich den Zustand der überwachten Komponenten des Fahrzeugs und kann in Echtzeit Fahrer und Flottenbetreiber darüber informieren. 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 u. a. 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. Anders als geplant konnte das neue Paket aus Sensoren und Telematik v.a. wegen der Versorgungsengpässe speziell bei Halbleitern nicht bereits 2021 auf den Markt gebracht werden. Aktuell werden in Kundenprojekten die Zeitleiste und die Funktionen für eine Serieneinführung unter Berücksichtigung der Teileverfügbarkeit und der von Kunden benötigten Funktionen neu geplant.

Ab 2022 gilt für Typgenehmigungen von Kfz-Reifendruck-Kontrollsystemen eine neue Regelung der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE): ECE R 141. Sie fordert, dass der Reifendruck kontinuierlich überwacht und falls möglich korrigiert wird und die entsprechenden Informationen an den Fahrer übermittelt werden. Um die Anforderungen zu erfüllen, entwickelt die SAF-HOLLAND ihr "SAF TIRE PILOT"-System, das kontinuierlich den Reifendruck überwacht und optimal einstellt, weiter. Das System hilft außerdem, lokale Emissionen bspw. den Abrieb von Feinstaubpartikeln zu reduzieren, indem es den Reifendruck innerhalb des vorgegebenen Bereichs hält. Zugleich trägt es dazu bei, unnötigen Verschleiß der Reifen zu vermeiden und den Rollwiderstand zu minimieren.

### 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	Australien Road Transport Suppliers Association
ATA	American Trucking Association
ATA/ITC	Australien Trucking Association
BVL	Bundesvereinigung Logistik
CLEPA	European Association of Automotive Suppliers
DAI	Deutsches Aktieninstitut e.V.
DIRK	Deutscher Investor Relations Verband e.V.
DVM	Deutscher Verband für Materialforschung und -prüfung e.V.
FAT	Forschungsvereinigung Automobiltechnik
FMCSA	Federal Motor Carriers Safety Administration
FTR	Freight Transportation Research Association
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
NTTA	National Tank Trailer Association
NTTC	National Tank Truck Carriers Association
TCA	Truckload Carriers Association
TMC	The Maintenance Council
TTMA	Truck Trailer Manufacturer Association
VDA	Verband der Automobilindustrie
VDI	Verband 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 403-1.403-8.416-1

Im Rahmen der von uns eingesetzten Managementsysteme definieren wir Ziele, Leistungsindikatoren, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten und steuern damit unsere internen Geschäftsprozesse. Auf diese Weise schaffen wir einen unternehmensweiten Standard, der global die Basis für den Betrieb unserer Produktionsstätten bildet. Die international anerkannte Norm ISO 9001 für Qualitätsmanagement und der Automobilstandard IATF 16949 gehören dabei zu unseren Standards. Mit der Implementierung der Normen ISO 14001 für Umweltmanagement, ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz wollen wir darüber hinaus Nachhaltigkeitsziele wie Ressourcenschonung oder Verringerung von Umwelt- und Gesundheitsbelastungen in unserem unternehmerischen Handeln verankern.

GRI 403-1, 403-8

Zertifizierungen nach externen Standards, in %1

	2021
Nach Qualitätsmanagementstandards (ISO 9001, IATF 16949) zertifiziert	74
Nach ISO 14001 zertifiziert (Umwelt)	64
Nach ISO 45001 zertifiziert (Arbeits- und Gesundheitsschutz)	38
Nach ISO 50001 zertifiziert (Energie)	38

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> In % der Geschäftstätigkeit gemessen an der Mitarbeiterzahl.

Um die Fortschritte bei der Standardisierung innerhalb unseres Unternehmens bewerten zu können, lassen wir uns in regelmäßigen Abständen von unabhängigen Auditierungsgesellschaften zertifizieren. Zum Jahresende 2021 waren sämtliche Standorte in Deutschland, Indien und Thailand sowie 75 Prozent unserer amerikanischen Standorte nach der Umweltnorm ISO 14001 zertifiziert. Im Berichtsjahr erfolgte darüber hinaus eine erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz an sämtlichen deutschen Standorten. Damit werden rund 1.100 Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten jährlich durch das implementierte Safety Management sowohl intern als auch extern geprüft und überwacht. Dadurch haben wir eine integrierte, normgesteuerte Managementstruktur in Deutschland komplettiert. Für die kommenden Jahre planen wir, diese

weiter zu evaluieren und Maßnahmen abzuleiten, um sie fortlaufend zu verbessern und auch international einzuführen. Unsere Standorte sollen so global von den Synergieeffekten einheitlicher Standards profitieren.

# UMWELTEFFIZIENZ IN DEN BETRIEBLICHEN ABLÄUFEN

#### **MANAGEMENTANSATZ**

GRI 102-11,

Für SAF-HOLLAND sind vorsorgender und gefahrenabwehrender Umweltschutz sowie der verantwortungsvolle Umgang mit den natürlichen Ressourcen Kernelemente unternehmerischen Handelns. 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 betrieblichen Umweltschutz ist der Chief Operating Officer (COO). Zuständig für die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und internen Standards vor Ort sind Mitarbeitende aus dem Bereich Operations. Umweltmanagementbeauftragte in den Regionen veranlassen und überwachen zudem die lokale Umsetzung der Vorgaben. Sie unterstützen darüber hinaus unsere Mitarbeiter bei der Erhebung der Umweltdaten und 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 haben insgesamt 736 Mitarbeiter erfolgreich an den Schulungen teilgenommen.

Um den gesetzlichen Betreiberpflichten gerecht zu werden, die SAF-HOL-LAND aufgrund der relevanten Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzgesetze einzuhalten hat, setzen wir an unseren deutschen Standorten ein softwarebasiertes Compliance Management System ein. Dieses ermöglicht uns, die Pflichten, die sich aus Gesetzen und Verordnungen ergeben, strukturiert zu erfassen und zu bewerten, gezielt Maßnahmen einzuleiten und zu steuern. Durch statistische Auswertungen können die Beauftragten aus den Health, Savety und Environmental-Bereichen den Vorstand jederzeit über den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit der Maßnahmen informieren.

Insgesamt 77 Prozent (Vorjahr: 77 Prozent) unserer Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltzertifikat. Um die fortlaufende Verbesserung im Bereich Umwelt zu gewährleisten, werden in vierteljährlichen Umwelt-

und Energieteamsitzungen Verbesserungspotenziale besprochen und Synergien generiert. Sie dienen als Basis für Umweltprojekte und werden durch Maßnahmen unterlegt.

#### **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 Energienutzung ist bei einem Industrieunternehmen wie SAF-HOLLAND nach wie vor die 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 durch energieeffizientere Produktionstechnologien – beispielsweise Wärmerückgewinnung bei der Drucklufterzeugung – und durch ein ganzheitliches Energiemanagement systematisch reduzieren.

Unsere Standorte in Bessenbach, Aschaffenburg und Singen sind nach der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Für diese Standorte verfolgen wir das Ziel, den Energieeinsatz pro Stück bis zum Jahr 2023 um insgesamt vier Prozent zu verringern (Basisjahr 2018). Das Vorhaben, den Anteil erneuerbarer Energien beim Stromzukauf für unsere Produktionsstandorte zu erhöhen, haben wir vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie aus budgetären Gründen vorläufig ausgesetzt. 2022 werden wir die Rahmenbedingungen für eine Umstellung unserer deutschen Standorte auf Ökostrom erneut überprüfen.

Im Jahr 2021 betrug der gesamte Energieeinsatz von SAF-Holland 83.320 Megawattstunden (Vorjahr: 81.157 Megawattstunden). Der konzernweit wichtigste Energieträger war Erdgas mit einem Anteil von 50,9 Prozent (Vorjahr: 48,6 Prozent). Auf den Stromverbrauch entfielen 46,7 Prozent (Vorjahr: 49,6 Prozent).

An unseren deutschen Standorten analysieren und überwachen wir unseren Strom- und Gasverbrauch über ein softwarebasiertes Monitoring-System. Dazu werden Verbrauchswerte 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. Dieses System wollen wir auch in den nächsten Jahren weiter ausbauen.

#### Globaler Energieeinsatz [MWh]

	2020	2021
EMEA	26.742	31.522
Amerika	46.836	45.081
APAC	7.579	6.717
Gesamt	81.157	83.320

#### Anteil globaler Energieeinsatz [%]

	2020	2021
EMEA	33	38
Amerika	58	54
APAC	9	8

Um auch unsere Analysemöglichkeiten weiter auszubauen, wurden im Berichtsjahr zehn neue Messstellen an unserem deutschen Hauptproduktionswerk installiert. Damit erhöht sich unser Bestand auf 44 Messstellen. Unsere Zählerinfrastruktur wird weiter ausgebaut werden, um eine noch umfangreichere Datenbasis zum Energieeinsatz in möglichst hoher Datenauflösung zu erhalten.

Mit den neuen Anlagen in unserem 2019 eröffneten Produktionswerk in Yangzhou (China) können wir im Vergleich mit den bisher verwendeten chinesischen Techniken unseren Energieverbrauch jährlich um 15 Prozent senken. Neue Druckluftkompressoren, die 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 nunmehr mit Infrarot und können so passgenau Wärme dort erzeugen, wo sie gebraucht wird. Das verkürzt die Durchlaufzeiten und senkt den Gasverbrauch in Yangzhou um 25 Prozent. Mit diesen und weiteren Maßnahmen haben wir in Yangzhou ein Werk gebaut, das für die Region als Vorreiter für technologischen Fortschritt gilt.

Einmal im Jahr werden alle unsere deutschen Mitarbeitenden über das integrierte E-Learning Management System zum Thema Energiemanagement geschult. Die Schulung ist verpflichtend; der Wissensstand der Beschäftigten wird 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 zur Unterstützung einzuleiten. Im Berichtsjahr haben insgesamt 536 Mitarbeitende an unserer deutschen Energiemanagementschulung teilgenommen.

#### 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.

GRI 305-6, 305-7

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

	EMEA	Amerika	APAC	Gesamt
СО	2,8	3,1	0,8	6,7
HAP	0,3	0,3	0	0,6
N <sub>2</sub> O	0	0,1	0	0,1
NMVOC	1,6	1,7	0,3	3,6
NOx	4,4	4,7	1,6	10,7
PM	0,9	1,6	0,4	2,9
SOx	3	3,4	0,5	6,9
ODS	0,00105	0,00105	0,00105	0,00315
-				

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 3.8 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.

#### **WASSERNUTZUNG UND - ENTNAHME**

GRI 303-2

✓ I 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.

#### Wassereinsatz [m³]

	2020	2021
EMEA	18.707	22.479
Amerika	25.158	28.909
APAC	29.391	37.220
Gesamt	73.256	88.608

#### Anteil globaler Wassereinsatz [%]

	2020	2021
EMEA	26	25
Amerika	34	33
APAC	40	42

Im Jahr 2021 hat SAF-HOLLAND 88.608 Kubikmeter (Vorjahr: 73.256 Kubikmeter) Wasser aus den öffentlichen Wassersystemen entnommen. In den Regionen Amerika und EMEA wurde anteilig am wenigsten Wasser eingesetzt. Am Standort Yangzhou 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 der Grünanlagen, etwa unserer Dachbegrünung oder des auf dem Betriebsgelände befindlichen Parks, genutzt werden.

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

Die gewässerschutzrelevanten Anlagen müssen grundsätzlich so betrieben werden, dass eine Verunreinigung von Gewässern und Boden nicht zu befürchten ist. Sollte es dennoch zu einem Austritt von Flüssigkeiten oder einer unbeabsichtigten Verschmutzung kommen, werden diese unverzüglich behoben. Vorbeugend möchten wir im Jahr 2022 zudem Notfallübungen durchführen, die den Gewässerschutz an unseren Produktionsstandorten erhöhen.

#### ABFALL UND RECYCLING

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

#### Abfallquote nach Art der Entsorgung [%]

		EMEA		1EA Amerika		APAC	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	
Recycling	95,6	92,5	67,6	84,9	49,2	61,7	
Verwertung	0,9	3,4	0,7	2,3	31,7	33,6	
Deponie	3,5	4,1	31,7	12,8	19,1	4,7	

Der größte Teil unserer Abfälle entsteht in der Produktion. Die bedeutendste Abfallfraktion ist dabei Metall in Form von Metallspänen und -verschnitten. Zudem fallen Verpackungsabfälle aus Holz und Kunststoffen an. Im Berichtsjahr betrug unser Gesamtabfallaufkommen 15.649 Tonnen (Vorjahr: 9.149 Tonnen). Das hohe Abfallaufkommen ist durch das stark angestiegene Produktionsvolumen im Berichtsjahr zurückzuführen. Der überwiegende Teil des von uns erzeugten Abfalls kann aufgrund der guten Wiederverwertbarkeit der Materialien dem Recycling zugeführt werden. Sammlung und Transport der verschiedenen Abfallfraktionen werden über regionale Entsorgungsfachbetriebe organisiert und gemanagt. Dieser Vorgang entspricht vollumfänglich den gesetzlichen Anforderungen. Ziel ist es, die Wiederverwertungsrate so zu steigern, dass keine produktionsbezogenen Abfälle mehr deponiert werden müssen. Angestrebt wird hier im ersten Schritt eine europäische Verwertungsquote von 98 Prozent, über alle Abfallfraktionen hinweg.

#### Abfallaufkommen [t]

	2020	2021
EMEA	4.400	5.822
Amerika	4.134	9.130
APAC	615	644
Gesamt	9.149	15.596

#### Anteil gefährlicher Abfälle [%]

	2020	2021
EMEA	2,2	4,2
Amerika	6,2	4,3
APAC	5,9	7,3
Gesamt	4,8	5,3

Im Berichtsjahr haben wir uns darauf fokussiert, den Anteil der Deponieabfälle und gefährlichen Abfälle am gesamten Abfallaufkommen genauer zu ermitteln und Maßnahmen einzuleiten. Dazu wurde intensiv an der Reduktion von Gefahrstoffen in unserer Produktion gearbeitet, die sich im nächsten Jahr bemerkbar machen. Sämtliche Hilfs- und Betriebsstoffe, die in unserer Produktion zum Einsatz kommen, durchlaufen nun einen umfangreichen Freigabeprozess und werden vor Neueinführung auf eine mögliche Substitution durch weniger gefährliche Stoffe oder Gemische geprüft. Erst nach der Freigabe durch einen Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gefahrstoffbeauftragten darf ein gefährlicher Stoff in der Produktion eingesetzt werden. Dabei spielt für uns die Abwehr von Risiken für Umwelt und Beschäftigte eine gleichermaßen wichtige Rolle.

Langfristig sehen wir besonderes Potenzial bei der Aufbereitung unseres Metallabfalls. Den hierzu mittelfristig geplanten Einsatz von Metall-Brikettierpressen haben wir ebenfalls aus Budget-Gründen vorläufig ausgesetzt. Die entsprechende Technik ermöglicht, den Wert metallischer Reststoffe deutlich zu steigern und den Anteil an Kühlschmierstoffen zu senken. Vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Entwicklung der Rohstoffpreise

werden wir ihren Einsatz im Rahmen der kommenden Finanzplanung erneut überprüfen.

## **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.



# **MITARBEITER**

**GRI 102-8** 

#### Mitarbeiter nach Beschäftigungsstatus, Region und Geschlecht

	EMEA		EMEA Amerika		APAC		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Unbefristet	197	1184	225	1257	35	206	3104
Befristet	17	126	0	0	2	1	146
Gesamt	214	1310	225	1257	37	207	3250

#### **MANAGEMENTANSATZ**

GRI 102-16

Der demografische Wandel, der damit verbundene Fachkräftemangel und die Digitalisierung stellen technologiegetriebene Unternehmen wie SAF-HOLLAND vor große Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, konzentrieren wir uns in unserer Personalarbeit vorrangig auf die Weiterentwicklung unseres leistungsstarken Mitarbeiterstamms. Dazu vermitteln wir unseren Arbeitskräften neue, vernetzte Arbeitstechniken, bieten jungen Talenten eine gute Ausbildung und machen das Arbeiten in unseren Betrieben attraktiv, sodass unsere qualifizierten Mitarbeitenden gerne bei uns bleiben. Dies erreichen wir, indem wir uns unter anderem für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzen, gute Arbeitsbedingungen schaffen und soziale Verantwortung übernehmen. Darüber hinaus werben wir gezielt gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte an. Hierbei vertrauen wir auf die Zugkraft unserer Reputation und der gelebten Unternehmenswerte: Neben Erfindergeist und Kostenbewusstsein sind dies Zuverlässigkeit, Respekt, Teamarbeit, Kommunikation und Ehrlichkeit.

Unsere Beschäftigten haben ein Anrecht auf ein sicheres, integratives und von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld. Wir betrachten es zudem als unseren Auftrag, eine gesundheitserhaltende Arbeitskultur zu etablieren und dafür zu sorgen, dass sich unsere Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen wohlfühlen. 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 einem verantwortungsvollen, ethischen Handeln verstehen, und klärt über

relevante Gesundheits- sowie Sicherheitsaspekte auf. Unsere Menschenrechtspolitik und unser Verhaltenskodex sind integrale Bestandteile des Kulturkodex.

Wir verpflichten uns damit, nach den höchsten Standards für geschäftliches und persönliches Verhalten zu agieren. Wir sind ständig bestrebt, in der Interaktion mit allen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Investoren eine entsprechende Vorreiterrolle zu übernehmen.

Unser Verhaltenskodex untermauert unsere Unternehmensethik und gibt eindeutige Richtlinien vor, wie wir uns verhalten und was wir voneinander erwarten sollten.

Der Kulturkodex ist ein Nachschlagewerk und damit für jeden Mitarbeiter an jedem Standort von SAF-HOLLAND relevant. Er umfasst unsere Unternehmensdokumente, wie z.B. unseren Verhaltenskodex und unsere Menschenrechtspolitik und geht auch auf Compliance-Anforderungen und Verhaltenserwartungen in unserem gesamten Unternehmen ein.

Der Kulturkodex ist eine wertvolle Ressource für alle Mitarbeiter, insbesondere für die, die in unser Unternehmen neu eintreten, als auch für jeden, der mit uns zusammenarbeitet. In Zukunft wird dieses Dokument allen neu eingestellten Mitarbeitern zur Verfügung gestellt und dient den vorhandenen Mitarbeitern als Ergänzung zu den bereits bestehenden Orientierungsdokumenten.

Eine gute, offene und zielgerichtete Kommunikation der Mitarbeiter untereinander sowie zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ist für unser Unternehmen sehr wichtig. Hier wurden im Berichtsjahr an unseren deutschen und amerikanischen Standorten gezielt Kommunikationsecken und neue Pausenhöfe/Pausenplätze gestaltet. Sie verbessern das Arbeitsklima, erhöhen die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden und machen das Unternehmen insgesamt leistungsfähiger.

#### **UNSERE BELEGSCHAFT**

GRI 102-8

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 beschäftigte SAF-HOLLAND weltweit 3.250 (Vorjahr: 3.269) festangestellte Mitarbeiter, von denen 85,4 Prozent (Vorjahr: 85,7 Prozent) männlich und 14,6 Prozent (Vorjahr: 14,3 Prozent) weiblich waren. Zusätzlich waren 444 (Vorjahr: 267) Zeitarbeitnehmer und Leiharbeitskräfte beschäftigt.

GRI 102-8
Verteilung der Mitarbeiter nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeit	45	20	65
Vollzeit	431	2.754	3.185
Gesamt	476	2.774	3.250

Der Anteil von Mitarbeitern mit befristetem Arbeitsverhältnis in unserem Unternehmen betrug am 31. Dezember 2021 4,5 Prozent (Vorjahr: 2,5 Prozent). In Teilzeit waren Ende 2021 2,0 Prozent (Vorjahr: 2,1 Prozent) beschäftigt.

GRI 405-1 aktive Mitarbeiter nach Altersgruppe in den Regionen, Anzahl

	< 30 Jahre	30-49 Jahre	≥ 50 Jahre	Gesamt
EMEA	191	814	444	1.449
Amerika	244	707	485	1.436
APAC	25	185	34	244
Gesamt	460	1.706	963	3.129

#### VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 405/103

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 Mitarbeitende ist ein geschätztes Mitglied unseres Unternehmens und hat gleichen Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Bildungshintergrund, Religion, Weltanschauung oder Behinderung. Durch die unterschiedlichen Hintergründe und Kulturen, die unsere Mitarbeiter mitbringen, erhöhen sie die geistige Beweglichkeit sowie den Ideenreichtum unserer Teams und steigern damit die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens.

Zur Förderung der Vielfalt in unserem Unternehmen haben wir 2020 die globale Kampagne "Diversität und Chancengleichheit" gestartet. In ihrem Rahmen haben wir umfangreiche Umfragen in der Belegschaft durchgeführt, um zu erkennen, wo es noch Verbesserungspotenziale im Hinblick auf Gleichbehandlung gibt und daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet. 2021 wurde zusätzlich ein globales Diversity Council gebildet. Es bestand am Ende des Berichtszeitraums aus 13 Mitgliedern des oberen und mittleren Managements aus allen drei Regionen und hatte bis dahin bereits drei Sitzungen absolviert. Besprochen wurden dabei vor allem anstehende Projekte und die Erwartungen der einzelnen Mitglieder. Im kommenden Jahr sollen zusätzlich regionale Meetings stattfinden, um auch den Erwartungen unserer Mitarbeiter in den verschiedenen Regionen gerecht zu werden und standortspezifische Maßnahmen zu beraten.

Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft lag im Jahresdurchschnitt 2021 bei 14,6 Prozent (Vorjahr: 14,3 Prozent). Der Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management betrug 10,1 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent).

Mithilfe der Kampagne "Diversität und Chancengleichheit" beabsichtigen wir, den Frauenanteil kontinuierlich auszubauen. Die Befragungsergebnisse wollen wir im Jahr 2022 nutzen, um zusätzliche Maßnahmen einzuleiten, mit denen wir das Ziel der höheren Frauenquoten erreichen wollen. Mit zwei Frauen im fünfköpfigen Aufsichtsrat – entsprechend einer Quote von 40 Prozent – haben wir die gesetzlich geforderte Frauenquote von 30 Prozent übertroffen.

GRI 405-1
Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht

Mitarbeiterkategorie			
	Frauen	Männer	Gesamt
Mittleres / Oberes Management	10	89	99
Angestellte / Gewerbliche Mitarbeiter	466	2.685	3.151
Gesamt	476	2.774	3.250
Auszubildende	7	45	52
Studenten	5	12	17

Im Berichtsjahr wurde SAF-HOLLAND zudem mit der Auszeichnung "Top Karrierechancen für Frauen 2021" geehrt.

#### 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 sowohl für das Unternehmen als auch für 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 hineinzuwachsen und ihre Position im Unternehmen zu finden. 2021 waren insgesamt 52 Auszubildende und 17 Werkstudenten bei SAF-HOLLAND beschäftigt.

Seit 2020 bieten wir eine spezielle Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in (m/w/d) in der Montage an – eine Maßnahme, die auch im Berichtsjahr gut angenommen wurde. Ebenfalls seit 2020 besteht an unserem Hauptstandort Bessenbach die Möglichkeit, ein duales Studium mit Schwerpunkt internationales technisches Projektmanagement zu absolvieren. Ab 2022 werden wir an unseren deutschen Standorten zusätzlich eine Berufsausbildung zum/zur Mechatroniker/-in (m/w/d) und ein Studium mit vertiefter Praxis mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeitsmanagement anbieten.

Die Qualität unserer Ausbildung und die Leistungen unserer jungen Mitarbeiter wurden auch im Berichtsjahr wieder von der IHK Aschaffenburg ausgezeichnet.

Des Weiteren haben wir bei SAF-HOLLAND eine Übernahmequote unserer Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von 100%.

#### Unsere Ausbildungsberufe

Industriemechaniker/-in	
Industriekaufmann /-frau	
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	
Technische/-r Produktdesigner /-in	

COVID-19-bedingt hatten wir 2020 für unsere Auszubildenden ein mobiles Lernprogramm eingerichtet. Damit waren sie auch im Berichtsjahr jederzeit mit den Ausbildungsleitern und den anderen Auszubildenden vernetzt und konnten sich trotz der Coronaschutzmaßnahmen das nötige Wissen aneignen. Zur Unterstützung werden den Auszubildenden ab dem ersten Lehrjahr Laptops oder Tablets zur Verfügung gestellt. So lernen sie von Anfang an das papierlose Arbeiten und den Umgang mit digitalen Kollaborations-Tools. Auch die Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden im 3. Lehrjahr erfolgt seit dem Berichtsjahr digital. Die Einstellungstests für unsere angehenden Auszubildenden Bewerber haben wir ebenfalls digitalisiert.

Neben dem Ausbildungsangebot tragen wir mit vielfältigen Weiterbildungsmaßnahmen dazu bei, unsere Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand zu halten und damit langfristig an unser Unternehmen zu binden. Beispielsweise bieten wir unseren Mitarbeitern Sprachkurse an, um die Kommunikation länder- und regionenübergreifend weiter zu verbessern. Weiterhin haben wir, unabhängig von der COVID-19-Pandemie, verstärkt begonnen, E-Learning Plattformen für die Vermittlung von Lerninhalten zu nutzen. Im Berichtsjahr haben wir hierzu erste interne und externe Schulungen sowie Lehrvideos über Online-Plattformen zur Verfügung gestellt.

Wie in den vergangenen Jahren haben wir auch im Berichtsjahr das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LDP (Leadership Development Programm) weitergeführt, mit dem wir Nachwuchstalente individuell fördern. Bestandteil des LDP ist ein zwölfmonatiges Weiterbildungsprogramm, in

dem wir jungen Talenten auf die steigenden Anforderungen in Führungspositionen vorbereiten. Die Weiterbildung erfolgt in praxisorientierten Lerneinheiten. Das LDP setzt sich im Einzelnen aus einer Auftaktveranstaltung, externen und internen Schulungen sowie Feedbackgesprächen zusammen. Im Rahmen externer Schulungen vermitteln wir unter anderem Fach- und Führungswissen in den Bereichen Mitarbeitermotivation, Gesprächsführung, Kommunikation, Konfliktlösung, Zeit- und Selbstmanagement sowie Arbeitsrecht, Grundlagen Betriebsverfassungsgesetz und Führungskräfte als Personalentwickler. Intern führen wir beispielsweise arbeitsplatz- und bereichsbezogene Schulungen durch. Zum Abschluss haben die Teilnehmer die Möglichkeit, im Rahmen von Kaminabenden mit dem Vorstand über Erfahrungen und Zielvorstellungen zu sprechen und sich auszutauschen. Im Berichtsjahr haben 11 angehende Führungskräfte das Programm durchlaufen.

Außerhalb des LDP haben wir im Berichtsjahr zudem Webinare zur Arbeitsund Organisationspsychologie für Führungskräfte veranstaltet. Mit spezifischen Betriebssportangeboten festigen wir außerdem das Gemeinschaftsgefühl unserer Mitarbeiter, welches wir auch 2022 fortführen werden.

2021 wurde an den deutschen und asiatischen Standorten ein Handbuch für Führungskräfte eingeführt. Es enthält praktische Handlungsanleitungen für neues Führungspersonal und erklärt die Pflichten von Führungskräften. Für 2022 planen wir, das Handbuch schrittweise auch an unseren amerikanischen Standorten einzuführen. Zusätzlich zum Handbuch wurde ein Onboarding Programm seitens HR für neue Führungskräfte aufgesetzt.

# ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALE VERANTWORTUNG

GRI 102-41, 102-43, 401-2, 406-1

Ein attraktives und offenes Arbeitsumfeld, faire Entlohnung sowie ein respektvoller Umgang miteinander gehören zu den wichtigsten Zielen unserer Personalarbeit. SAF-HOLLAND duldet dementsprechend keinerlei Form von Mobbing, Schikane, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei arbeitsbezogenen Aktivitäten. Im Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

In Deutschland und den USA werden die Belange unserer Mitarbeitenden durch Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten. Auch an unseren Standorten in anderen Ländern räumen wir den Beschäftigten das Recht auf Ver-

einigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ein. Weltweit waren im Berichtsjahr 1.971 Mitarbeiter unserer Belegschaft in Tarifgruppen oder auf Grundlage betrieblicher Vereinbarungen beschäftigt.

Ergänzend haben wir auch im Jahr 2021 wieder betriebliche Zusatzleistungen angeboten, die von allen Angestellten in Anspruch genommen werden können. So unterstützt SAF-HOLLAND seine Arbeitskräfte an allen Standorten weltweit mit tarifvertraglich vereinbarten Zusatzleistungen für die private Altersvorsorge. Ab einem Alter von 61 Jahren können Mitarbeitende zudem mit Unterstützung von SAF-HOLLAND ihre Arbeitszeit reduzieren. Zusätzlich bieten wir unseren Beschäftigten attraktive Sonderleistungen an. So ermöglichen wir im Rahmen unseres Corporate-Benefit-Programms und in Form regionaler Kooperationen mit Fach- und Einzelhändlern exklusive Rabatte.

Mutterschutz und Elternzeit unterstützen wir bei SAF-HOLLAND vollumfänglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen. Im Berichtsjahr wurden schwangeren Frauen als besondere Sicherheitsvorkehrung ein 100 %-iges Recht zum mobilen Arbeiten eingeräumt. So wollen wir während der Pandemie einen wirksamen Schutz für Mutter und Kind gewährleisten. Zudem bieten wir Elternzeit für alle Geschlechter gleichermaßen an.

Wir legen großen Wert auf eine Feedbackkultur und fördern einen offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Beschäftigten. Zentraler Baustein für den Austausch ist unsere regelmäßige Mitarbeiterbefragung. Sie bietet uns Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Mitarbeiterzufriedenheit. Zusätzlich werden von allen Führungskräften jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt und dokumentiert, um auch die Abteilungsspezifische Kommunikation zu fördern und auf Probleme und Wünsche der Beschäftigten einzugehen.

Weiterhin fördern wir mit einem Ideenmanagement das Engagement unserer Mitarbeiter und binden sie aktiv in die Unternehmensentwicklung ein. Unsere interne, softwarebasierte Plattform "My Idea" bietet jedem Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung und nachhaltigeren Gestaltung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen 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. 2021 wurden von den Beschäftigen an unseremn

deutschen Standorten insgesamt 268 Ideen eingereicht und davon 71 Ideen umgesetzt und prämiert.

Um die interne Kommunikation unserer Mitarbeitenden über alle Ebenen hinweg zu verbessern, haben wir im Berichtsjahr eine Mitarbeiter-App eingeführt. Sie deckt alle Bereiche der SAF-HOLLAND GmbH an den deutschen Standorten ab und informiert umfassend über Themen, die unsere Mitarbeiter interessieren. Hierzu gehören beispielsweise neue Angebote im Rahmen des Corporate-Benefit-Programms, Termine für die Gesundheitsvorsorge sowie Informationen zu Ein- und Austritten aus dem Unternehmen. Auch interne Stellenausschreibungen, aktuelle Geschäftszahlen und Schulungsangebote werden auf diese Weise bekannt gegeben. Die Plattform wurde von unseren Mitarbeitern sehr gut angenommen und wird auch 2022 stetig ausgebaut.

Künftig wollen wir sämtliche neu eingetretenen Belegschaftsmitglieder von SAF-HOLLAND in einem einheitlichen Onboarding-Programm mit allen benötigten Materialien ausstatten und mit Informationen versorgen. 2021 wurde das Programm in einem Testlauf sehr positiv bewertet. Seine globale Einführung ist für 2022 geplant.

#### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

#### MANAGEMENTANSATZ

Mit unserem Kulturkodex haben wir uns verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeiter imstande sind, kompetent und verantwortungsvoll zu arbeiten, sodass sie weder ihre eigene Sicherheit und Gesundheit noch die anderer gefährden. Gleichzeitig halten wir uns an alle geltenden gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie 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 in der 2020 eingeführten "Operational Excellence Roadmap" festgehalten. Sie unterscheidet bei der Realisierung der Anforderungen auf Standortebene fünf Phasen von Phase "O" der Start über die High-Performance-Phase bis hin zur Excellence-Stufe. Ob

die Anforderungen erfüllt sind, wird in regelmäßigen Audits überprüft. Die Ergebnisse nutzen wir, um Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Sicherheitsvorkehrungen festzulegen.

Bei der Umsetzung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes nehmen wir sowohl die verschiedenen Führungsebenen als auch unsere Mitarbeiter in die Pflicht. Die strategische Verantwortung liegt im Vorstand bei unserem Chief Operating Officer (COO). Operativ verantwortlich sind die hierfür eingesetzten Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das 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 quartalsweisen stattfindenden Sitzungen des zentralen Arbeitssicherheitsausschusses mit Vertretern der globalen Standorte werden Arbeitssicherheitsthemen eingehend besprochen und Best-Practice-Lösungen einzelner Standorte diskutiert, die anderenorts zur Prävention eingesetzt werden können.

#### **IDENTIFIKATION UND BEWERTUNG VON RISIKEN**

Mithilfe interner Audits stellen wir sicher, dass unsere Richtlinien und Standards in unseren Arbeitsprozessen wirksam umgesetzt werden. Der Vorstand wird monatlich in Form eines Berichts zur Risikoeinschätzung (RAR = Risk Assessment Report) über die Anzahl und Art der Arbeitsunfälle bei SAF-HOLLAND informiert. Anhand des RAR, der Ergebnisse der internen Audits sowie relevanter Kennzahlen identifizieren wir Risiken für die Arbeitssicherheit, bewerten jene und gruppieren sie nach Risikokategorien.

Um Unfallursachen zu untersuchen und Folgeunfälle zu unterbinden, fanden im Berichtsjahr zudem erneut persönliche Gespräche mit Unfallopfern 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

Um zu überprüfen, wie gut unsere Ziele, Standards und Richtlinien umgesetzt werden und wie wirksam unsere Maßnahmen sind, werden regelmäßig spezifische Unfallkennzahlen ermittelt. Im Berichtsjahr verzeichnete SAF-HOLLAND global 93 Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag. Die Anzahl unserer Arbeitsunfälle hat sich damit um 43 erhöht, aufgrund der Umstellung von LTI auf RA. Damit werden Unfälle ab einem Tag Ausfallzeit reported und nicht wie zuvor nach drei Tagen Ausfallzeit.

GRI 403-9
Kennzahlen zur Arbeitssicherheit

	EMEA	Amerika	APAC
Recordable accidents (Anzahl der			
Arbeitsunfälle mit mindestens einem			
Ausfalltag)	35	53	5
Recordable accident rate RAR			
(Unfallhäufigkeitsrate; Anzahl der			
Arbeitsunfälle mit mindestens einem			
Ausfalltag pro 1 Million Arbeitsstunden)	21,1	22,3	4,1
Fatalities (arbeitsbedingte Todesfälle)	0	0	0

Um die Unfallzahlen zu senken, planen wir entsprechende Anpassungen bei der persönlichen Schutzausrüstung sowie anlagenspezifische Änderungen.

# SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER, KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN

Um unsere Mitarbeiter für Gefahren und mögliche Gefahrenquellen zu sensibilisieren und Unfallursachen abzustellen, 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 finden in Präsenzveranstaltungen statt oder, wo nicht anders möglich, im Rahmen von Onlinekonferenzen.

Mit dem Ziel, das Bewusstsein produktionsnaher Führungskräfte in Bezug auf Arbeitssicherheitsthemen zu schärfen, haben wir im Berichtsjahr einen

Vertiefungskurs zum Thema "Pflichten bei Gefährdungsbeurteilungen" angeboten. Zudem haben wir unsere Mitarbeiter regelmäßig zu aktuellen Sicherheitsrisiken in Verbindung mit der Lagerung, Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen unterwiesen.

Damit unsere Führungskräfte und Beauftragte im Arbeits- und Gesundheitsschutz stets auf dem neusten Stand sind, haben wir 2021, auch wegen der COVID-19-Pandemie, vermehrt Webinare zu aktuellen Entwicklungen in beiden Themenfeldern 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

Für weitere Verbesserungen im Arbeitsschutz hatten wir 2019 die Präventionskampagne "Basic Requirements for the Occupational Safety Infrastructure (BROSI)" gestartet und führen diese seither fort. Hierzu wurden, auch über die lokalen Gesetzesanforderungen hinausgehend, interne Standardanforderungen definiert. Die Anforderungen beziehen sich unter anderem auf die Punkte Sicherheit auf Fahr- und Gehwegen sowie interner Werksverkehr und Störfalltätigkeiten. Alle unsere Produktionsstandorte sind verpflichtet, die BROSI-Standards konsequent einzuhalten. Ihre Umsetzung wird in regelmäßigen Audits abgefragt. Kann ein Punkt nicht erfüllt werden, führt das umgehend zum Nichtbestehen des Audits. In diesem Fall sind Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Für 2022 planen wir, BROSI um weitere spezifische Arbeitsschutzaspekte zu ergänzen, um mehr Gefahrenquellen zu identifizieren und Arbeitsunfälle noch wirksamer vorzubeugen.

#### SUBSTITUTION VON GEFAHRSTOFFEN

Der Einsatz von Gefahrstoffen spielt im produzierenden Gewerbe häufig eine wichtige Rolle, so auch bei SAF-HOLLAND. Um unsere Mitarbeitenden und die Umwelt zu schützen, haben wir einen internen Prozess für die Beschaffung und den Einsatz dieser Stoffe und Gemische etabliert. Mit ihm setzen wir neben den gesetzlichen Vorgaben auch unsere eigenen Sicherheitsstandards um. In der entsprechenden Prozessbeschreibung ist hinterlegt, dass von einer Neubeschaffung zuvor noch nicht eingesetzter Gefahrstoffe generell abzusehen ist. Außerdem sollen betriebliche Gefahr-



stoffe durch regelmäßige Überprüfung reduziert oder durch weniger gefährliche Substanzen substituiert werden. Die Überprüfung obliegt den jeweiligen Prozessverantwortlichen. Sie können anhand von umfangreichen Gefahrstoffkatastern die aktuelle Einstufung und erlaubte Einsatzmöglichkeiten der Stoffe einsehen. Der Einsatz von Gefahrstoffen oder Gefahrstoffgemischen ohne ein aktuell gültiges Sicherheitsdatenblatt nach internationalem Standard wird generell abgelehnt. Anhand der Prüfergebnisse legen wir Maßnahmen für einen sicheren Umgang mit dem jeweiligen Gefahrstoff fest und setzen diese konsequent um.

#### **GESUNDHEITSSCHUTZ**

Um die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden zu erhöhen, setzen wir auf ein globales Gesundheitsmanagement. Unter anderem bezuschussen wir die Anschaffung von Lesebrillen für Bildschirmarbeit und statten unsere gewerblichen Mitarbeiter mit einem persönlich angepassten Gehörschutz aus. In unseren Fertigungsbereichen setzen wir zudem Hebevorrichtungen und –werkzeuge ein, um den Mitarbeitern das Anheben und Absenken von Produktionsteilen zu erleichtern. Auch die Arbeitsplätze in unseren Verwaltungsgebäuden verbessern wir kontinuierlich. So statten wir die Büros nach und nach mit modernen, höhenverstellbaren Schreibtischen aus, die einen unkomplizierten Wechsel der Arbeitshaltung vom Sitzen in den Stand und wieder zurück ermöglichen. Diese Investition lohnt sich, da sie präventiv Rückenkrankheiten vorbeugt, Leistung, Konzentrationsfähigkeit und Motivation steigert und Ausfallzeiten minimiert, wenn die Sitzzeit am Arbeitsplatz reduziert wird.

Im Rahmen unserer arbeitsmedizinischen Angebote an unseren deutschen Standorten können unsere Mitarbeitenden an Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen oder sich impfen lassen. Generell bieten wir über das Jahr verteilt eine Vielzahl von Sprechstunden mit unserer externen Betriebsärztin an. Im Berichtsjahr ermöglichten wir zusätzlich allen unseren Mitarbeitern in Deutschland eine COVID-19-Schutzimpfung. Hierzu haben wir ein eigenes Impfzentrum unter Leitung unserer Betriebsärztin eingerichtet. Das freiwillige Impfangebot wurde von etwa 480 Mitarbeitern angenommen. Auch für 2022 ist geplant, umfangreiche Impfaktionen für Erst- und Boosterimpfungen für unsere Mitarbeiter anzubieten.

Um Beschäftigten nach einer gesundheitlich bedingten Unterbrechung ihrer Tätigkeit den Wiedereinstieg zu erleichtern, haben wir ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet. In diesem Rahmen haben wir im

Berichtsjahr zahlreiche Arbeitsplätze begutachtet und diese den spezifischen Bedürfnissen oder Einschränkungen der betroffenen Arbeitskraft entsprechend umgestaltet. Der Prozess soll in den Folgejahren weiter vorangetrieben werden.

Weiterhin planen wir gesundheitsfördernde Kampagnen an unseren deutschen Standorten. Insgesamt wurden hierzu 2021 bereits 156 Einzelaktionen aus den Themengebieten Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Entspannung sowie Sucht durchgeführt. Ein gutes Beispiel aus dem Berichtsjahr ist die zweimal wöchentlich über das Onlinekonferenztool MS-Teams angebotene "Bewegungspause". Hierbei handelt es sich um eine Animationssession mit Lockerungs- und Dehnungsübungen, die speziell auf die Besonderheiten von Büroarbeitsplätzen abgestimmt ist. Vorgeführt werden die Übungen, die unsere Mitarbeiter direkt an ihrem Arbeitsplätz absolvieren können, von eigens hierzu beauftragten Trainern. Die Bewegungspausen werden aufgezeichnet, um sie auch unseren Mitarbeitern in der Produktion zeigen zu können, damit auch sie die Übungen bei Gelegenheit nachvollziehen können. Zusätzlich haben wir ein umfangreiches Gesundheitsmanagementprogramm in Kooperation mit der BKK Akzo, welches wir auch 2022 weiter ausbauen.



# **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 2021 hat SAF-HOLLAND den Bau einer neuen Skaterbahn am Hauptstandort in Bessenbach unterstützt. Am Festplatz des Ortsteils Straßbessenbach entstanden dadurch neue Freizeitmöglichkeiten für Jugendliche. Am Ende der Spendenaktion konnten 1.500 Euro an den örtlichen Bürgermeister übergeben werden.

In der Vorweihnachtszeit haben wir zudem unsere jährliche Spendenaktion unter den Mitarbeitenden des Standorts Bessenbach durchgeführt. Diesmal wurden Spenden für den Ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst Aschaffenburg gesammelt. Insgesamt konnten 10.823 Euro an die betroffenen Familien sowie den ehrenamtlichen Helfern überreicht werden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden in Bessenbach darüber hinaus viele weitere Möglichkeiten an, 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. Im Berichtsjahr standen zwei Wahloptionen zur Verfügung. Die Mithilfe bei den täglichen Aufgaben in den Lebenshilfe-

Werkstätten in Hösbach oder die Unterstützung des Projekts "Wildpferde" in Aschaffenburg, wo sich Mitarbeitende bei der Instandhaltung der Pferdekoppeln und beim Aufsammeln von Abfällen engagieren konnten.

Für den jährlich am 27. Februar stattfindenden "Welt-NGO-Tag" haben sich unsere spanischen Kollegen im Berichtsjahr für eine Zusammenarbeit mit "Arrels Foundation" entschieden. Diese Nichtregierungsorganisation kümmert sich mehr als 30 Jahren um Obdachlose in Barcelona. Durch diese Aktivität hat sich der Teamzusammenhalt deutlich verbessert, insbesondere aber konnten wichtige Einblicke in das harte Leben von Obdachlosen gewonnen werden.

In den USA haben wir ein Stipendienprogramm für die Hochschulausbildung von Angehörigen unserer Mitarbeitenden aufgelegt, die durch harte Arbeit und Entschlossenheit ihr Engagement für die Verwirklichung ihrer Bildungs- und Berufsziele unter Beweis gestellt haben. Die Studierenden müssen bestimmte, von der Unternehmensleitung festgelegte Kriterien erfüllen und werden vom Ausschuss des Center for Scholarship Administration (CSA), einer unabhängigen Organisation, die sich aus verschiedenen Mitgliedern der Gemeinschaft zusammensetzt, darunter auch Personen mit Verbindungen zum Bildungsbereich, für die Vergabe des Stipendiums ausgewählt. Die Auswahl erfolgt anhand folgender Kriterien: Noten, Aufsatz, finanzielle Bedürftigkeit und außerschulische Aktivitäten. Die sechs ausgewählten Preisträger dürfen sich über ein einjähriges Stipendium in Höhe von 2.500 Dollar an einer Hochschule ihrer Wahl freuen.

Wie in den Vorjahren haben wir im Rahmen des Companies Act 2013 zwei Prozent des Jahresgewinns der indischen Tochtergesellschaft York für Maßnahmen im Bereich Corporate Social Responsibility aufgewendet.

Darüber hinaus hat das York-Team im Berichtsjahr die folgenden Initiativen unterstützt:

 Spende für einen Krankenwagen im Lokmanya Hospital & Health Center (Primary Health Center – Navlakh Umbre Village)



- Bau eines Spielplatzes für eine nahe gelegene Dorfschule (Zila Parishad School – Karanj Vahire)
- Renovierung eins nahen gelegenen Waisenhauses (Shikshangram Shelter for Children)

## 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 2021 insgesamt 1.671,98 Euro, die an den Förderkreis der Kinderklinik Aschaffenburg übergeben wurden.
Skaterbahn Bau Unterstützung	Spende über 1.500 Euro für den örtlichen Ausbau von Freizeitmöglichkeiten in Form von einer Skaterbahn für Jugendliche.
"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.
Unterstützung von Behindertenwerkstätten	Auszubildende engagieren sich in den "Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach" und begleiten Erwachsene mit überwiegend geistiger Behinderung über zwei Wochen hinweg.
Kinder- u. Jugendhospiz Aschaffenburg	Mit einer Weihnachts-Spendenaktion für den Kinder- und Jugendhospizdienst Aschaffenburg wurden 10.822,79 Euro gespendet.
Gemeinsam für Biodiversität	Aufstellen von Bienenhäusern und von Mitarbeitern selbst angefertigten Insektenhotels auf dem Werksgelände.
Welt-NGO-Tag	Unterstützung von Obdachlosen in Form von Teamevents in Zusammenarbeit mit "Arrels Foundation".



## Übersicht über unterstützte Projekte in der Region Amerika

Land/Initiative	Projektbeschreibung
Kanada	
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. Insgesamt wurden von Unternehmen und Mitarbeitern 14.064 Dollar gespendet.
Smile Cookies	Unternehmensspende an die gemeinnützige Organisation VON Sakura House. Alle Mitarbeiter erhielten einen "Smile Cookie".
Turkeys and hams	Es wurden mehrere Truthähne und Schinken an die Heilsarmee gespendet.
USA	
Spende zur Unterstützung bei der Reparatur und	SAF-HOLLAND Mexico spendete 1.425 Dollar an ein Gemeindezentrum zur Unterstützung von Kindern und Eltern zur Aufklärung bei Fragen
Instandhaltung von Klassenräumen.	zu Bildung, Gesundheit, Hygiene, Ernährung, Suchtprävention und Sport.
T-Shirt Kids Heart	SAF-HOLLAND Mexico spendete 355,17 Dollar für die Hilfe von krebskranken Kindern.
Kits für Obdachlose	Mitarbeiter haben sich freiwillig gemeldet, um Kisten mit Hygieneartikeln zusammenzustellen, die an Obdachlose verteilt wurden.
Essensspenden	SAF-HOLLAND Brasilien unterstützte die Mitbürger mit Essensspenden.
College Scholarship Program	In den USA wurden sechs Stipendien vergeben im Wert von 15.000 Dollar.
St. Joseph Waisenhaus	Spendenaktion für das St. Joseph Waisenhaus. Das Unternehmen steuerte 1.000,00 Dollar bei, die Mitarbeiter spendeten nochmals 1.625 Dollar.
United Way Day of Caring	Mitarbeiter arbeiteten einen Tag lang freiwillig an der Säuberung eines örtlichen Baches
United Way Spenden	Mitarbeiterspenden in Höhe von 7.229 Dollar an die Wohltätigkeitsorganisation "United Way".
Spenden für Schulmaterial	Spendenhilfe in Höhe von 500 Dollar für den Kauf von Schulmaterialien für die Warrenton School
Love Inc. Fund Raiser	Stille Auktion zur Beschaffung von Spenden für die örtliche Speisekammer. Insgesamt wurden 1.536 Dollar gespendet.

## 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 1.200 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-Stand	ard und -Angaben	Kommentar	Seite	Prinzipien des UN
				Global Compact
GRI 102: A	llgemeine Angaben 2016			
1. Organis	ationsprofil			
102-1	Name der Organisation		8	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		8 ff.	
102-3	Hauptsitz der Organisation		8, 23	
102-4	Betriebsstätten		9	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		8	
102-6	Belieferte Märkte		8	
102-7	Größe der Organisation		8 ff.	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		43 f.	
L02-9	Lieferkette		29	
L02-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		8, 38	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		22	Prinzip 7
102-12	Externe Initiativen		23 f., 26, 31, 36	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		36	
2. Strategi	e			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		5 f.	
3. Ethik un	d Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		18, 20 f., 26, 43	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		22	
I. Unterne	hmensführung			
102-18	Führungsstruktur		11, 14	
5. Einbind	ung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		14 f.	
102-41	Tarifverträge		46 f.	Prinzip 3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		14 f.	
L02-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		14 ff., 46 f.	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		14 f.	<del></del>

GRI-Stand	ard und -Angaben			
		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
6. Vorgehe	nsweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		siehe Lagebericht, Konzernabschluss	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		15 ff.	
102-47	Liste der wesentlichen Themen		15 ff.	
102-50	Berichtszeitraum		7	
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde am 10. März 2021 veröffentlicht.	-	
102-52	Berichtszyklus		7, 27	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		62	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		58	
102-55	GRI-Inhaltsindex		55-57	
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.	-	
Wesentlich	ne Themen			
GRI 201: W	/irtschaftliche Leistung 2016			
103	Managementansatz*		8, 31	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		2, 10	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		12 f., 31	
GRI 204: B	eschaffungspraktiken 2016			<del></del>
103	Managementansatz*		28	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Angaben zu den Ausgaben für lokale Lieferanten sind wettbewerbsrelevant und werden daher nicht berichtet.		
GRI 205: K	orruptionsbekämpfung 2016			
103	Managementansatz*		20 f., 23 f.	Prinzip 10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		23 f.	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		23 f.	
GRI 206: W	ettbewerbswidriges Verhalten 2016			
103	Managementansatz*		20 ff.	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum gab es keine entsprechenden Rechtsverfahren.		
GRI 302: E	nergie 2016			<del></del> -
103	Managementansatz*		38 ff.	Prinzip 7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		38 f.	<del></del>

GRI-Stand	ard und -Angaben			
		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		38 f.	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		34 f.	Prinzip 9
GRI 303: V	Jasser und Abwasser 2018			
103	Managementansatz*		40	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		40	Prinzip 7
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		40	
303-3	Wasserentnahme		40	
GRI 305: E	missionen 2016			
103	Managementansatz*		30, 39	Prinzip 7
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		30	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		30	
305-5	Senkung der THG-Emissionen		31	Prinzip 9
305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>X</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>X</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen		31, 39 f.	
GRI 306: A	bfall 2020			
103	Managementansatz*		41 f.	Prinzip 7
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		41 f.	
306-3	Angefallener Abfall		41 f.	
GRI 308: U	mweltbewertung der Lieferanten 2016			
103	Managementansatz*		28	Prinzip 8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		28	
GRI 401: B	eschäftigung 2016			
103	Managementansatz*		46	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		46	
GRI 403: A	rbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		_	
103	Managementansatz*		47 ff.	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	An Standorten mit zertifiziertem Arbeitssicherheitsmanagementsystem gilt dies für alle Mitarbeiter, die Angestellte sind.	37	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		47 ff.	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		47 ff.	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		48	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		47 ff.	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		47 ff.	<del></del> -

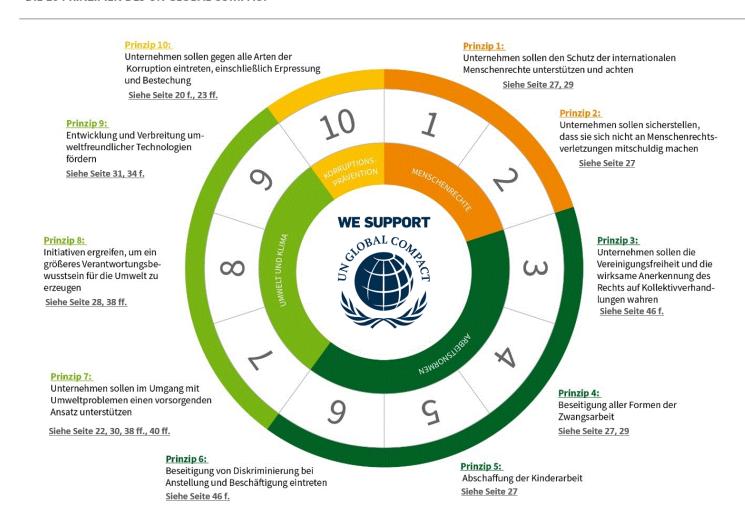
GRI-Stand	ard und -Angaben			
		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Lieferanten und Geschäftspartner der SAF- HOLLAND, die das Firmengelände betreten, erhalten eine individuelle Sicherheitsunterweisung.	28	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		37	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		48	
GRI 404: A	us- und Weiterbildung 2016			
103	Managementansatz*	-	45 f.	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		45 f.	
GRI 405: D	iversität und Chancengleichheit 2016			
103	Managementansatz*	Weitere Informationen zur Diversität bei SAF- HOLLAND finden sich im Konzernlagebericht.	44 f.	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		45	
GRI 406: N	ichtdiskriminierung 2016			
103	Managementansatz*		48 f.	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		46 f.	Prinzip 6
GRI 407: V	ereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
103	Managementansatz*		26, 29	
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.	27	
GRI 408: K	inderarbeit 2016			
103	Managementansatz*		26, 29	<u>'</u>
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.	27	Prinzip 5
GRI 409: Z	wangs- oder Pflichtarbeit 2016			
103	Managementansatz*		27, 29	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.	27	

GRI-Stand	lard und -Angaben			
		Kommentar	Seite	Prinzipien des UN Global Compact
GRI 412: F	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
103	Managementansatz*	_	26, 27, 29	Prinzip 1
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		27	Prinzip 2
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		27	
GRI 413: L	okale Gemeinschaften 2016			
103	Managementansatz*		50 ff.	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		50 ff.	
GRI 414: 9	oziale Bewertung der Lieferanten 2016			
103	Managementansatz*		28	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		28	
GRI 415: F	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: H	Cundengesundheit und -sicherheit 2016			
103	Managementansatz*		33 f.	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		33 f., 37	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		33 f.	
GRI 418: 9	ichutz der Kundendaten 2016			
103	Managementansatz*		25	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		25	

<sup>\*</sup> 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**



# **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	SDG	KAPITEL IM SAF-HOLLAND NACHHALTIGKEITSBERICHT	SEITEN
3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	Mitarbeiter / Arbeitssicherheit und Gesundheit	43 ff.	9 INDUSTRIE. INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Güterverkehr	33 ff.
4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Gesellschaftliches Engagement	50 ff.	11 MACHHALTIGE STADIE UND GEMEINDEN	Produktinnovationen für einen effizienten und sicheren Güterverkehr	33 ff.
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEITUND WIRTSCHAFTS WACHSTUM	Kennzahlen, Unternehmensführung	3,8	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Klimastrategie und CO₂-Management	30 ff.

# **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 nach-

folgenden 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 Inhalte 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, sowie im Kapitel Corporate Governance und Compliance.

Segment	Wesentliche Themen	Relevant nach HGB	Kapitel im NHB
	Partnerschaften & Stakeholder Beziehungen	Sonstige Belange	Corporate Governance und Compliance
		Bekämpfung von Korruption und Bestechung,	
	Geschäftsethik und Beschäftigungsbedingungen	Achtung der Menschenrechte	Corporate Governance und Compliance
Governance	Compliance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Corporate Governance und Compliance
	Produktsicherheit und Produktverantwortung	Umweltbelange	Produktinnovationen
	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte	Lieferkette
	CO2-Emissionen & erneuerbare Energien	Umweltbelange	Klimastrategie und CO2-Management
	Ökologische Fahrzeugkonzepte	Umweltbelange	Produktinnovationen
	Kreislaufwirtschaft	Umweltbelange	Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
Environmental	Design for Environment	Umweltbelange	Produktinnovationen
	Weitere Treibhausgase	Umweltbelange	Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
	Gebäudeeffizienz	Umweltbelange	Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
	Nachhaltige Rohstoffe	Umweltbelange	Lieferkette
	Elektromobilität im Fuhrpark	Umweltbelange	Umwelteffizienz in den betrieblichen Abläufen
	Vielfalt und Chancengleichheit	Sozialbelange	Mitarbeiter
Social	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter
	Ausbildung und Personalentwicklung	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiter

# **KONTAKT**

#### **KONTAKT**

Petra Müller

Telefon: + 49 (0) 6095 301-918

#### E-MAIL

ir@safholland.de

#### WEBSITE

www.safholland.com

# **IMPRESSUM**

#### **HERAUSGEBER**

SAF-HOLLAND SE Hauptstraße 26 D-63856 Bessenbach

#### **REDAKTION**

GRI 102-53

Julia Flicker, SAF-HOLLAND GmbH

Inhouse produziert mit firesys.

#### **DISCLAIMER**

Dieser Bericht ist ebenfalls in englischer Sprache erhältlich. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich. Die im Bericht erfassten Kennzahlen sind kaufmännisch gerundet. Rundungen können in Einzelfällen dazu führen, dass sich Werte in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe aufaddieren und Prozentangaben sich nicht aus den dargestellten Werten ergeben. Dieser Bericht enthält bestimmte Aussagen, die weder Finanzergebnisse noch historische Informationen wiedergeben. Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Solche vorausschauenden Aussagen beruhen auf bestimmten Annahmen und Erwartungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden und die tatsächlichen Ereignisse werden erheblich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen beschriebenen abweichen können. Eine Vielzahl dieser Risiken und Ungewissheiten werden von Faktoren bestimmt, die nicht dem Einfluss der SAF-HOLLAND 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 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.