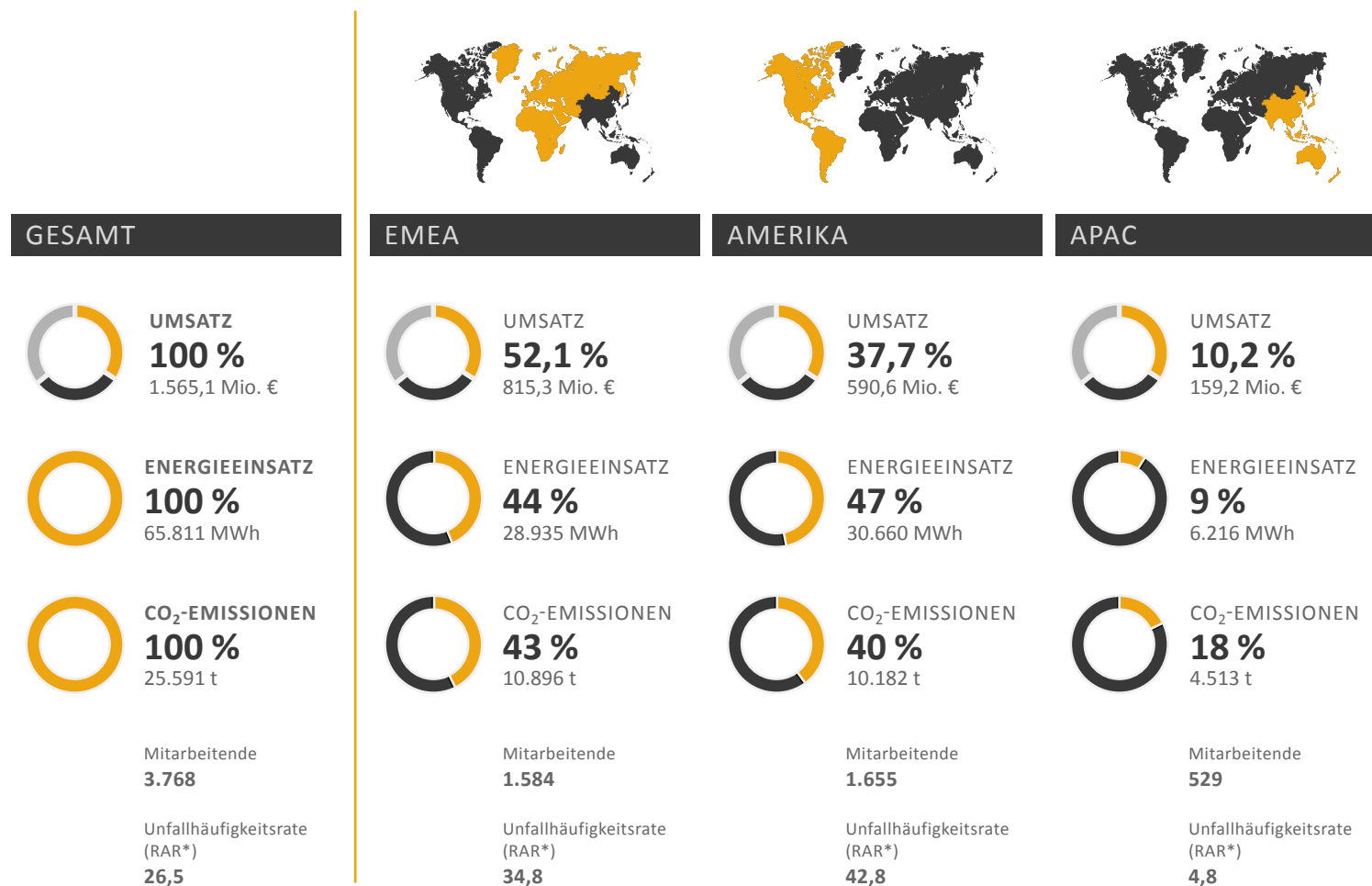


# Building the future – stronger together



## ESG KEY PERFORMANCE INDICATORS



\*RAR = Recordable Accident Rate

## INHALTSVERZEICHNIS

### **4 NACHHALTIGKEIT BEI SAF-HOLLAND**

- 4 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- 6 Der Vorstand der SAF-HOLLAND SE
- 7 Über diesen Bericht
- 8 SAF-HOLLAND im Überblick
- 11 Organe und ESG-Organisation
- 13 Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil in den Organen von SAF-HOLLAND
- 14 Nachhaltigkeitsstrategie und -management
- 16 Integrierte Managementsysteme
- 17 Bestimmung der wesentlichen Themen

### **19 UMWELT**

- 20 Energie
- 23 Emissionen
- 26 Wassernutzung und -entnahme
- 27 Abfall und Recycling
- 28 Produktinnovationen

### **30 ANGABEN ZUR EU-TAXONOMIE**

### **34 SOZIALES**

- 34 Mitarbeitende
- 36 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 40 Aus- und Weiterbildung
- 43 Arbeitsbedingungen
- 45 Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- 46 Gesellschaftliches Engagement
- 47 Lieferkettenmanagement und Menschenrechte

### **49 GOVERNANCE UND COMPLIANCE**

- 49 Richtlinien und Selbstverpflichtungen
- 52 Risikomanagement
- 54 Beschwerdemechanismen und Hinweisgebersystem
- 55 Compliance und Geschäftsethik
- 58 Geschäftsethik
- 60 Produktqualität und Produktsicherheit
- 62 Datenschutz und Datensicherheit

### **63 ANHANG**

- 63 Index zu den Angaben nach GRI, CSR-RUG und UN-SDG
- 68 Tabellen zur EU-Taxonomie
- 71 Anpassung von Informationen
- 72 Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen

### **73 IMPRESSUM / KONTAKT**

## VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

GRI 2-22



**Alexander Geis**  
Vorsitzender des Vorstands

### SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

wie auch schon die vergangenen beiden Jahre war das Jahr 2022 von großen Unsicherheiten und Umbrüchen geprägt. Dem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine folgte die Energiekrise, in deren Schlepptau sich die Inflation in vielen für SAF-HOLLAND wichtigen Märkten dramatisch erhöhte. Dennoch haben wir uns operativ und mit Blick auf das Geschäftsergebnis durch harte Arbeit und Fokussierung auf die Bedürfnisse unserer Kunden deutlich besser geschlagen als erwartet.

Die Situation im vergangenen Jahr hat auch nicht dazu geführt, dass wir eine der größten Herausforderungen für die Menschheit aus dem Blick verloren haben: die Transformation hin zu nachhaltigerem Wirtschaften und einer nachhaltig lebenswerten Umwelt für alle Menschen. Dieser Herausforderung begegnet SAF-HOLLAND mit einer Nachhaltigkeitsstrategie, die eng mit der Unternehmensstrategie verzahnt ist. Einer von fünf Kernpfeilern der Strategie ist „Operational Excellence“. Für SAF-HOLLAND geht es dabei nicht ausschließlich um effiziente Produktionsprozesse mit dem Ziel bestmögliche Qualität der Produkte zu erreichen. Es geht gleichzeitig darum verantwortungsvoll mit Blick auf die Umwelt zu handeln und alle Optionen für eine Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von SAF-HOLLAND zu prüfen.

„Operational Excellence“ geht für uns aber noch weiter. Nur Mitarbeitende, die gesund sind und eine sichere Arbeitsumgebung haben, sind in der Lage die Höchstleistungen zu erbringen, die unsere Kunden von uns erwarten. Daher haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Ebenfalls große Bedeutung kommt der guten Unternehmensführung zu. Es ist selbstverständlich, dass wir uns an geltende Gesetze halten und ethische Grundwerte respektieren. Das schlägt sich nieder in einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, die SAF-HOLLAND im September 2020 durch den Vorstand verabschiedet hat. Weiterhin ist ein konzernweiter Verhaltenskodex Basis unseres Wirtschaftens, welcher für alle Mitarbeitenden verbindliche Leitlinien für das Verhalten im Geschäftsleben enthält. Daneben möchten wir sicherstellen, dass in den Wertschöpfungsketten des Unternehmens die nötigen Vorkehrungen getroffen werden, um Rechts- und Regelverstöße zu verhindern.

Die drei skizzierten Themen Umwelt, Mitarbeitende und gute Unternehmensführung sind unter der Abkürzung ESG, Environment (Umwelt), Social (Sozial) und Governance (Unternehmensführung) etabliert. Um ESG mit Leben zu erfüllen, setzen wir uns strategische Nachhaltigkeitsziele und orientieren uns u.a. stark an ausgewählten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Konkret sind für uns folgende SDGs maßgeblich:

- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir stellen unseren Kunden schon heute Produkte zur Verfügung, die den CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern. Dabei sind vor allem unsere elektrischen Achsen TRAKe und TRAKr zu nennen. Die Achse TRAKr haben wir bereits seit dem vergangenen Jahr in der Serienfertigung. Sie nutzt Rekuperation, um die Bewegungsenergie des Sattelzugs in elektrische Energie umzuwandeln. Diese Energie wird in einer Batterie zwischengespeichert und kann anschließend genutzt werden, um Nebenverbraucher wie beispielsweise Pumpen oder Kühlsysteme im Trailer zu betreiben. Dadurch wird weniger Kraftstoff benötigt und der Betrieb dieser Nebenverbraucher ist auch geräuschärmer. Unser Ziel mit diesen Achsen ist es, unseren Kunden insbesondere im Zulieferverkehr der sogenannten letzten Meile, d. h. bei der Warenversorgung in Innenstädten, einen geräusch- und emissionsarmen Betrieb des Sattelzugs zu ermöglichen.

Der Wandel zu mehr Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe, die alle Akteure gemeinsam angehen müssen, um die notwendige Wirkung zu entfalten. Daher betrachten wir die Rolle von SAF-HOLLAND ganzheitlich in den Wertschöpfungsketten und suchen den Schulterchluss mit unseren Lieferanten und Kunden, um gemeinsam den Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu gestalten. Auf diesem Weg möchten wir Sie, liebe Leserinnen und Leser, gerne mitnehmen.

Nun wünsche ich Ihnen eine gute Lektüre des Nachhaltigkeitsberichts und danke Ihnen für Ihr Interesse an unserem Unternehmen und unserem ESG-Beitrag.

Ihr

Alexander Geis  
Vorsitzender des Vorstands

## DER VORSTAND DER SAF-HOLLAND SE



**Alexander Geis**

Vorsitzender des Vorstands und  
Chief Executive Officer



**Frank Lorenz-Dietz**

Mitglied des Vorstands und  
Chief Financial Officer (ab 1. Januar 2023)



**Inka Koljonen**

Mitglied des Vorstands und  
Chief Financial Officer  
(bis 31. Januar 2022)



**Dr. André Philipp**

Mitglied des Vorstands und  
Chief Operating Officer  
(bis 31. Dezember 2022)



**Wilfried Trepels**

Mitglied des Vorstands und  
Chief Financial Officer  
(bis 31. März 2023)

## ÜBER DIESEN BERICHT

### GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Die SAF-HOLLAND Group mit Sitz in Bessenbach (Deutschland) hat am Jahresende 2022 insgesamt 18 Produktionsstandorte auf fünf Kontinenten betrieben. Neben Werken in den Kernmärkten Europa und Nordamerika ist SAF-HOLLAND in Ländern wie der Türkei, Brasilien, Indien und China mit Fertigungsstandorten vertreten. Alle Angaben im Bericht beziehen sich grundsätzlich auf den Konsolidierungskreis der SAF-HOLLAND SE als Holdinggesellschaft der Gruppe. Wenn einzelne Kennzahlen oder Aussagen nur bestimmte Standorte betreffen, verweisen wir in den Kapiteln darauf. Der Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 erstellt. Die Auswahl wesentlicher Themen wurde auf Grundlage einer neuerlichen Wesentlichkeitsanalyse gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum verändert (s. Anhang). In Tabellen können bei der Addition einzelner Angaben aufgrund von Rundungsdifferenzen geringfügige Summenabweichungen auftreten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet die nichtfinanzielle Konzernklärung der SAF-HOLLAND SE gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und der §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c HGB. Der Bericht deckt das Geschäftsjahr 2022 ab, welches dem Kalenderjahr 2022 entspricht.

Haldex wird für das Geschäftsjahr 2022 einen separaten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.

SAF-HOLLAND ist seit dem Jahr 2019 Unterzeichner des UNGC und verpflichtet sich zur Achtung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention. Die Nachhaltigkeitsberichte 2018 bis 2021 waren zugleich Fortschrittsberichte (Communication on Progress) im Rahmen der Teilnahme am United Nations Global Compact (UNGC) [SAF-HOLLAND SE | UN Global Compact](#). Der Fortschrittsbericht 2022 wird fristgerecht in der neuen Datenbank des UNGC veröffentlicht.

Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht wird in deutscher und englischer Sprache auf der Webseite von SAF-HOLLAND unter [Nachhaltigkeitsbericht | SAF-HOLLAND \(safholland.com\)](#) veröffentlicht.

Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 war der 28. März 2023. Der Bericht wird zeitgleich mit dem Geschäftsbericht 2022 veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Frühjahr 2024 erscheinen.

### EXTERNE ÜBERPRÜFUNG

Dieser Bericht wurde nicht durch eine externe Stelle geprüft. Zur Vorbereitung auf die Berichts- und Prüfungsanforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden Vorstand und Aufsichtsrat im Jahr 2023 über Prüfungsumfang und -auftrag für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht befinden.

Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf [SAF-HOLLAND \(safholland.com\)](#) und im Geschäftsbericht.



## SAF-HOLLAND IM ÜBERBLICK

### GRI 2-1, 2-6

Die SAF-HOLLAND Group zählt – bezogen auf ihre Marktanteile – zu den international führenden Herstellern von fahrwerksbezogenen Baugruppen und Komponenten vor allem für Trailer, aber auch Lkw und Busse. Die Produktpalette umfasst insbesondere Achs- und Federungssysteme für Trailer, Sattelkupplungen und Federungssysteme für Lkw sowie Königszapfen und Stützwinden für Trailer, die unter verschiedenen Marken vertrieben werden.

Das Unternehmen konzentriert sich auf die wesentlichen Themenstellungen seiner Kunden. Hier geht es grundsätzlich um die Optimierung der Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership). Dazu werden sämtliche einmaligen und laufenden sowie direkten und indirekten Kosten einer Investition berücksichtigt. Digitalisierung, Elektrifizierung und Nachhaltigkeit verschaffen der SAF-HOLLAND Produktpalette vielfach besondere Vorteile.

Mit Leichtbaulösungen ermöglicht SAF-HOLLAND Gewichtseinsparungen und trägt somit zu einem verringerten CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Lkw-Trailer-Kombination bei. Die Innovationsoffensive SMART STEEL – ENGINEER, BUILD, CONNECT verbindet Mechanik mit Sensorik und Elektronik und treibt die digitale Vernetzung von Nutzfahrzeugen und Logistikketten voran. Im Bereich Elektrifizierung ist die Serienproduktion der elektrischen Trailerachse SAF TRAKr im Jahr 2022 erfolgreich am Standort Bessenbach angelaufen.

60,5 Prozent des Konzernumsatzes hat die SAF-HOLLAND im Geschäftsjahr 2022 mit Trailerherstellern (Trailer OEMs) erwirtschaftet. Die Spezifikation der Achs- und Federungssysteme erfolgt größtenteils durch den Flottenbetreiber als Endkunden. Durch den direkten Kontakt zu diesen Endkunden und den steten Austausch stellt SAF-HOLLAND sicher, dass jeweils passgenaue Lösungen für die sich ändernden Kundenanforderungen verfügbar sind. Auf das Geschäft mit Lkw-Herstellern (Truck OEMs) entfielen im Geschäftsjahr 2022 12,6 Prozent des Konzernumsatzes. Neben dem Erstausrüstungsgeschäft ist das Ersatzteilgeschäft ein wichtiger Pfeiler des Geschäftsmodells, der 2022 26,9 Prozent des Konzernumsatzes ausmachte.

### Die Markenwelt von SAF-HOLLAND



Trailerachsen und Federungssysteme



Schlepp- und Hebeteknik



Brems- und Luftfederungssysteme<sup>1</sup>



Fahrwerke und Komponenten für Nutzfahrzeuge



Federungen für Zugfahrzeuge und Busse



Kupplungs- und Hebeteknik



Trailerachsen und Fahrwerkssysteme

<sup>1</sup> Haldex ist seit 21. Februar 2023 Teil der SAF-HOLLAND Markenwelt.

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte die SAF-HOLLAND einen Konzernumsatz von 1.565,1 Mio. Euro und übertraf damit den Vorjahreswert um rund 25,6 Prozent. Das bereinigte EBIT lag bei 124,6 Mio. Euro (Vorjahr 93,1 Mio. Euro), die bereinigte EBIT-Marge betrug 8,0 Prozent (Vorjahr 7,5 Prozent).

Die SAF-HOLLAND Group bedient ihre Kunden über ein Netzwerk von weltweit rund 12.000 Ersatzteil- und Servicestationen, Händlern und Werkstätten. Die 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 wesentlich zur Resilienz des Geschäftsmodells von SAF-HOLLAND bei.



Konzernobergesellschaft der SAF-HOLLAND Group ist die SAF-HOLLAND SE, eine Aktiengesellschaft nach europäischem Recht mit Sitz in Bessenbach, Deutschland. Die SAF-HOLLAND SE fungiert als Holdinggesellschaft der Gruppe und ist für die strategische Führung der Geschäftsaktivitäten verantwortlich. Darüber hinaus sind konzernübergreifende Zentralfunktionen wie Konzernfinanzen, Konzernrechnungswesen und -controlling, Interne Revision, Recht und Compliance, Human Resources, IT, Corporate Social Responsibility sowie Investor Relations, Corporate und ESG Communications zentral organisiert und werden direkt vom Vorstand verantwortet.

Eine Übersicht zu allen Konzerngesellschaften der SAF-HOLLAND SE ist im Geschäftsbericht 2022 der SAF-HOLLAND SE auf Seite 47 aufgeführt.

SAF-HOLLAND ist in neun Ländern weltweit mit Produktionsstandorten vertreten.



Zum Jahresende 2022 verfügte der SAF-HOLLAND Konzern über 18 Produktionsstandorte auf fünf Kontinenten. Neben Werken in den Kernmärkten Europa und Nordamerika ist SAF-HOLLAND in Ländern wie der Türkei, Brasilien, Indien und China mit Fertigungsstandorten vertreten. Zukunftsfähig produzieren heißt für uns: umweltfreundlich, ressourcenschonend und abfallarm arbeiten. Dieses Ziel leitet uns auch bei unserer Entwicklungstätigkeit, die in den großen Forschungs- und Entwicklungszentren an den Standorten Bessenbach (Deutschland), Muskegon (USA) sowie Yangzhou (China) konzentriert ist. Daneben stellen wir mit kleineren F&E-Einheiten in den Regionen sicher, die im jeweiligen Markt nachgefragten Produkte anbieten zu können.

Die meisten unserer Produkte, insbesondere unsere Achs- und Federungssysteme, enthalten eine Vielzahl von Teilen und Komponenten. Neben Stanzprodukten und Schmiedeteilen, die wir vorrangig zu Lenkern, Halteböcken und Achsstummeln verarbeiten, kaufen wir auch fertige Komponenten beispielsweise Druckluft-Scheibenbremsen oder Bremszylinder zu. Entsprechend komplex ist unsere Lieferkette: Sie umfasst für Produktionsmaterialien ca. 200, für fertige Komponenten rund 1.800 direkte Lieferanten. Diese kommen vor allem aus Deutschland (13 Prozent), Europa (38 Prozent), Nordamerika (33 Prozent) und Asien (20 Prozent). Alle Lieferanten haben wiederum Sublieferanten, teils für Rohmaterialien, Materialien und Komponenten.

Seit dem aktuellen Berichtsjahr hat SAF-HOLLAND einen Menschenrechtsbeauftragten benannt. Die zukünftige Aufgabenverteilung und Zuordnung der Arbeitsschwerpunkte an der Schnittstelle von weltweiter Beschaffung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten wird zurzeit auch im Hinblick auf die Integration von Haldex noch geklärt. Das gilt ebenso für eine entsprechend detailliertere Erfassung der Lieferantendaten.

## ORGANE UND ESG-ORGANISATION

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-17, 2-28, 2-29, 2-20

Die SAF-HOLLAND SE ist eine Gesellschaft in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, SE). Als SE mit Sitz in Deutschland unterliegt die SAF-HOLLAND SE den europäischen und deutschen SE-Regelungen sowie dem deutschen Aktienrecht. Als in Deutschland börsennotiertes Unternehmen richtet sich die Corporate Governance der SAF-HOLLAND SE nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils geltenden Fassung. Weitere Informationen legt der Geschäftsbericht 2022 offen. Die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ist auf der Unternehmenswebsite unter <https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/ueber-uns/corporate-governance/entsprechenserklaerung> abrufbar.

Die Unternehmensführung wird bestimmt durch die Satzung, Geschäftsordnungen und interne Richtlinien. Die SAF-HOLLAND SE verfügt über ein dualistisches Führungssystem, das zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan eine strikte personelle und funktionale Trennung vorsieht (Two-tier Board). Der Vorstand leitet das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und berät. Beide Gremien arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Weder Aufsichtsrats- noch Vorstandsmitglieder zeigten dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr Interessenkonflikte an.

Die SAF-HOLLAND SE ist eine Finanzholding ohne eigenes operatives Geschäft. Die Führung der Geschäfte der Gesellschaft durch den Vorstand konzentriert sich überwiegend auf die strategische Ausrichtung der SAF-HOLLAND sowie die Überwachung der Geschäftstätigkeit der einzelnen direkten und indirekten operativen Tochtergesellschaften.

Die Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich an der fachlichen Qualifikation der Mitglieder für das zu übernehmende Aufgabengebiet, der ausgewiesenen Führungserfahrung sowie den bisher gezeigten Leistungen und Kenntnissen. Neben diesen Kriterien achtet der Aufsichtsrat bei Neubesetzungen auch auf Vielfalt (Diversität) im Vorstand.

Weitere Information zur Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates werden im Geschäftsbericht 2022 offengelegt.

Der hohe Stellenwert einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung spiegelt sich auch in der Gestaltung der Vorstandsvergütung wider. So hängt deren variable Vergütung in Form des Jahresbonus zu je 25 Prozent von der Erreichung nichtfinanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der von den jeweiligen Ressorts besonders zu beeinflussenden wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen festgelegt. Details zur Vergütungssystematik sind im Vergütungsbericht dargelegt. Dieser ist unter <https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/corporate-governance/verguetungsbericht> abrufbar.

Um nichtfinanziellen Ziele effektiv zu verfolgen, gibt es auch individuelle Ziel- und Bonusvereinbarungen mit der Führungsebene unterhalb des Vorstands. Diese zweite Ebene setzt sich aus Führungskräften der SAF-HOLLAND SE zusammen, die die Funktionsbezeichnung „Senior Vice President“, „Vice President“ oder „Director“ führen. Dieser Führungsebene gehören derzeit elf Personen an, von denen zwei weiblich sind.

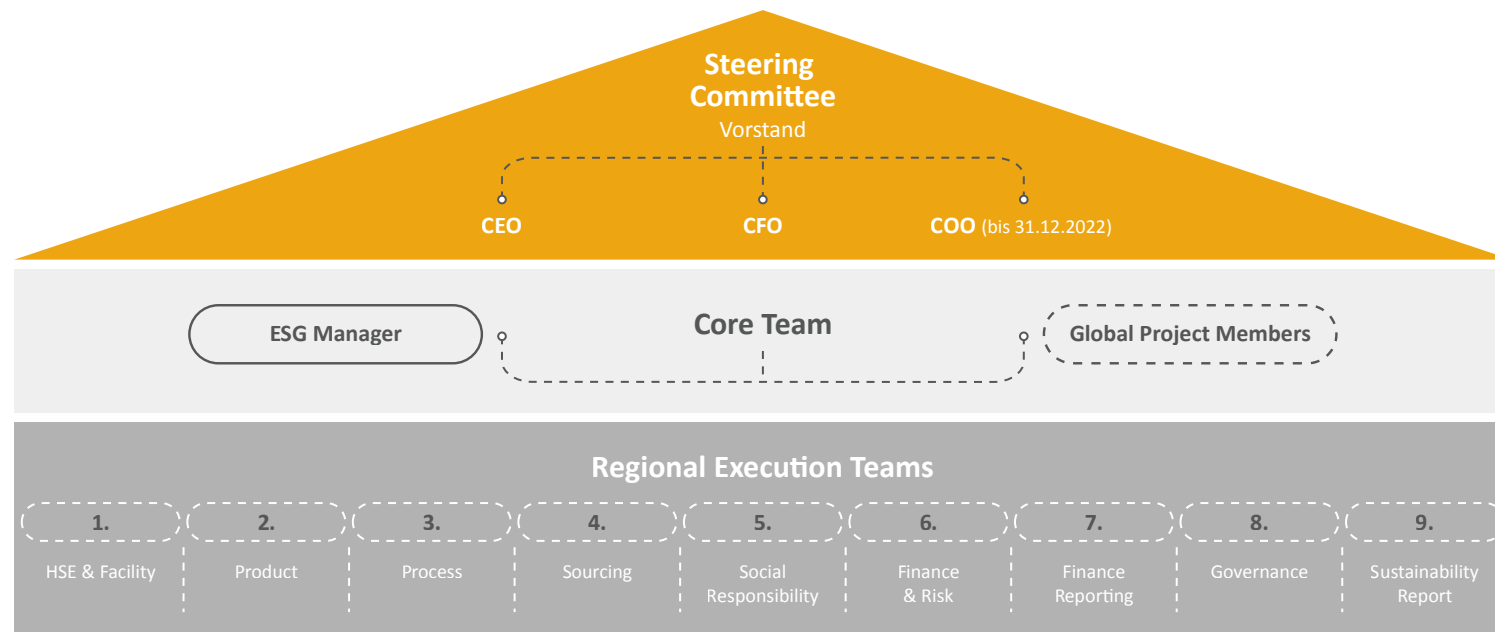
Im Berichtsjahr 2022 hat SAF-HOLLAND eine neue ESG-Organisationsstruktur etabliert und wird diese im Jahr 2023 weiterentwickeln. Im Juni 2022 wurde eine Vollzeitstelle „Manager ESG (m/w/d)“ geschaffen und eine neue Teamstruktur für das ESG Team aufgesetzt.

Um die Projektarbeit für alle Beteiligten so effizient wie möglich zu gestalten, wurde ein konzernweites Team von rund 40 Personen gegründet. Das ESG Team ist in drei Ebenen aufgeteilt – dem Steering Committee, dem Core Team und den Regional Execution Teams.

Das Steering Committee bestand im Berichtsjahr aus den drei Vorständen und ist verantwortlich für die Festlegung von Strategien, für das Projektmonitoring und Freigabeprozesse.

Die Managerin ESG ist als Projektleiterin verantwortlich für die Projektplanung und -koordination und arbeitet eng mit den Fachbereichen zusammen. Innerhalb von 14-täglichen „Jour Fixe Terminen“ berichtet sie direkt an den Vorstand.

## Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der SAF-HOLLAND ESG Organisation



Um ESG zu operationalisieren, wurden die Themen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung auf neun Unterthemen aufgeteilt wie beispielsweise „Health, Safety & Environment“, „Facility Management“ oder „Finance Reporting“. Für jeden Bereich wurde eine konzernweite verantwortliche Person definiert. Aus diesen Personen wurde zusammen mit der Projektmanagerin (Managerin ESG) das „Core Team“ gegründet.

Es wurden hierbei Personen ausgewählt, die bereits eine globale Verantwortung im Unternehmen wahrnehmen. Innerhalb ihres Themengebietes sind sie verantwortlich für das ESG Reporting und die Mitwirkung bei der Umsetzung von ESG Projekten. Beispielsweise hat das Regional Execution Team „Finance & Risk“ im Berichtsjahr das vorhandene Risikomanagement um einen strukturierten Arbeitsablauf im Bereich der nichtfinanziellen Risiken erweitert.

Gemeinsam mit den „Core Team“ wurden die verantwortlichen Personen für die „Regional Execution Teams“ definiert. Diese Teams wurden nach den Regionen EMEA, Amerika und APAC aufgeteilt und sind ebenfalls nach Funktionen und der jeweiligen Region für ihr Themengebiet verantwortlich. Sie berichten innerhalb des Projekts an ihre Kontaktperson im Core Team.

Mindestens quartalsweise wird in Form von Präsentationen und im Rahmen von Sitzungen und Besprechungen über den Fortschritt zu ESG im Vorstand und im Aufsichtsrat berichtet. Außerdem werden die Vorstandssitzungen genutzt, um strategischen Entscheidungen oder Projektmeilensteine in der Organisation bekannt zu geben.

# NACHHALTIGKEIT ALS INTEGRALER BESTANDTEIL IN DEN ORGANEN VON SAF-HOLLAND



## CORPORATE GOVERNANCE MEILENSTEINE 2022

Unabhängige Durchführung der Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Aktualisierung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats sowie Entwicklung der neuen Qualifikationsmatrix

Regelmäßige Evaluierung der Qualität der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss

Externe Überprüfung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung bzgl. ihrer Marktüblichkeit

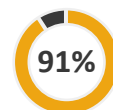
Weiterbildung des Aufsichtsrats bzgl. ESG-Fragestellungen im Unternehmen

Regelmäßige Berichterstattung im Aufsichtsrat zu den Fortschritten im Bereich ESG

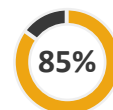
Weiterhin kontinuierliche Professionalisierung der Arbeit des Aufsichtsrats



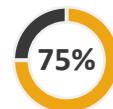
## KOMPETENZEN IM AUFSICHTSRAT<sup>1</sup>



Strategie  
Führung  
Transformation



Erfahrung in anderen  
Beirats- oder  
Aufsichtsgremien



ESG · Nachhaltigkeit



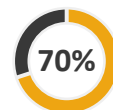
Finanzierung · Kapitalmarkt



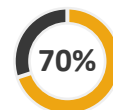
Kontrollsysteme  
(CMS, RMS, IKS,  
Interne Revision)



Produkte  
Technologien  
Märkte



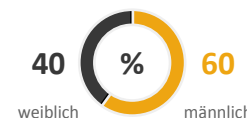
Rechnungslegung



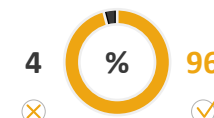
Abschlussprüfung



## DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT<sup>2</sup>



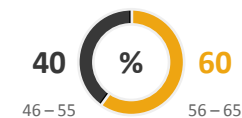
## TEILNAHMEQUOTE BEI DEN SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS



## AUFSICHTSRATS- ZUGEHÖRIGKEIT

Ø 5,9  
Jahre

## ALTERS- STRUKTUR IM AUFSICHTSRAT<sup>2</sup>



## INTERNATIONALE BERUFS- ERFAHRUNG IM AUFSICHTSRAT

100%  
UNABHÄNGIGKEIT GEM. DCGK

## AUSGEWIESENE EXPERTINNEN UND EXPERTEN IM AUFSICHTSRAT



Rechnungslegung gem. FISG



Abschlussprüfung gem. FISG



ESG / Nachhaltigkeit gem. DCGK

## 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.

<sup>1</sup> Kompetenzausprägung basierend auf Selbsteinschätzung. | <sup>2</sup> Bis zum vorzeitigen Ausscheiden eines AR-Mitglieds zum Ablauf des 12.12.2022.

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

Nachhaltigkeit stellt ein wesentliches Element unserer Unternehmensphilosophie dar und ist in unserem Handeln stark verankert. Dies beinhaltet einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt, unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Anteilseignern und der Gesellschaft im Allgemeinen. Nachhaltigkeitsmanagement verstehen wir als ganzheitliche Aufgabe, die in allen Bereichen der Entscheidungsfindung, der Organisation und den Prozessen integriert ist.

Unser Anspruch ist es, nachhaltige Produkte und Lösungen verantwortungsbewusst zu entwickeln. Dabei nutzen wir Technologie und Innovationen, um einen Mehrwert für unsere Kunden zu erreichen. Gleichzeitig sichern wir dadurch unsere finanzielle Leistungsfähigkeit. Für uns gehören nachhaltiges

Unternehmertum und profitables Wachstum zusammen. Umweltbezogene, soziale, wirtschaftliche und ethische Risiken reduzieren wir soweit es geht, und ergreifen Chancen, die sich für unser Geschäft ergeben.

Eine sichere Produktion, hohe Umweltschutzstandards und ein strenges Qualitätsmanagement sind für uns selbstverständlich. Ebenso ist für uns selbstverständlich, dass wir geeignete Mitarbeitende einstellen, motivieren und fördern. Zudem wollen wir Vorbild für ethisch korrektes Handeln sein.

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE WELTWEIT UMSETZEN

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft, die in den beiden folgenden Schaubildern dargestellt ist.

### Übersicht Strategie 2025



**Management Fokus im Jahr 2022****STRATEGISCHE NACHHALTIGKEITZIELE**

Die schnell wachsenden Herausforderungen, die Umwelt und Gesellschaft betreffen, erfordern eine klare Zielsetzung für die kommenden Jahre. Wir integrieren Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil in unsere Unternehmensstrategie und setzen uns strategische Nachhaltigkeitsziele.

Neben der engen Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie wird unsere Nachhaltigkeitsstrategie u. a. von den SDGs (Sustainable Development Goals der United Nations), United Nations Global Compact und unserer jährlichen Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, konzentrieren wir uns auf fünf Handlungsfelder:

1. Net-Zero Emission bis spätestens 2050
2. Nachhaltige Produkte und Innovationen für unsere Kunden
3. Nachhaltige operative Exzellenz in der Wertschöpfungskette
4. Attraktiver Arbeitgeber
5. Effektive Governance

**OPERATIVE NACHHALTIGKEITZIELE**

Unsere strategischen Ziele verdeutlichen unseren langfristigen Nachhaltigkeitsanspruch. Um sie zu erreichen, werden wir außerdem weitere, umfangreiche operative Nachhaltigkeitsziele festlegen. Diese sind konkreter, können kurzfristiger angelegt sein und orientieren sich an der laufenden Geschäftstätigkeit.

**FORTSCHRITTE DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE MESSEN**

Im Jahr 2023 werden wir konkrete Ziele, Projekte und entsprechende Kennzahlen zu den fünf Handlungsfeldern festlegen, um die Fortschritte bezüglich der Zielerreichung zu erfassen, zu bewerten und zu berichten.

Die Nachhaltigkeits-Strategie, -Prozesse und -Organisation der im Jahr 2022 übernommenen HALDEX AB werden wir ebenfalls im Jahr 2023 integrieren.

## INTEGRIERTE MANAGEMENTSYSTEME

### GRI 403-1,403-8,416-1

SAF-HOLLAND nutzt international anerkannte Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualität, Umwelt und Energie. Im Rahmen dieser Systeme werden Ziele, Leistungsindikatoren, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten definiert und interne Geschäftsprozesse gesteuert. Die Systeme bilden die Grundlage für einen gruppenweit vereinheitlichten Betrieb der Produktionsstätten. Hier wurden folgende Standorte betrachtet: Bessenbach, Singen, Nave, Flero, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore.

Die Qualitätsmanagement Norm ISO 9001 und der Automobilstandard IATF 16949 gehören dabei zu unseren wichtigsten Standards. Mit der Implementierung der Normen ISO 14001 für Umweltmanagement, ISO 45001 für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz und ISO 50001 für Energiemanagement verankern wir darüber hinaus Nachhaltigkeitsziele wie Ressourcenschonung, die Sicherheit unserer Mitarbeitenden sowie die Verringerung von Umwelt- und Gesundheitsbelastungen in allen unseren unternehmerischen Prozessen.

### Zertifizierungen nach externen Standards [%]<sup>1</sup>

	2020	2021	2022
Nach Qualitätsmanagementstandards (ISO 9001, IATF 16949)	84	74	86
Nach Umweltmanagementstandards (ISO 14001)	77	64	67
Nach Arbeits- und Gesundheitschutzstandards (ISO 45001)	kA	38	35
Nach Energiemanagementstandards (ISO 50001)	33	38	33

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

Um die fortlaufende Verbesserung unserer Unternehmensabläufe bewerten zu können, lassen wir unsere Managementsysteme regelmäßig von unabhängigen und akkreditierten Zertifizierungsgesellschaften auditieren und bestätigen. Zum Jahresende 2022 waren 67 Prozent der Standorte (Vorjahr 64 Prozent) nach der Umweltnorm EN ISO 14001 zertifiziert. Außerdem erfolgte die Zertifizierung nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an sämtlichen deutschen Standorten und an unserem Standort in Australien. Somit wurde die ISO 45001 an einem weiteren Standort angewendet.

Die Managementsysteme und ISO Zertifizierungen sind Teil unserer Due-Diligence-Prozesse im Unternehmen und dienen dazu, Standards und Synergieeffekte zu schaffen.



## BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN

### GRI 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

Die SAF-HOLLAND SE hat im Geschäftsjahr 2022 erstmals die revidierten GRI-Universal-Standards 2021 angewendet, um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen zu identifizieren und zu gewichten. Sowohl die Bandbreite als auch die Priorisierung der wesentlichen Themen hat sich dadurch vom Jahr 2021 zu 2022 verändert (Details ☺ s. Anhang). Grund hierfür ist insbesondere die geänderte Herangehensweise. Im Jahr 2021 wurde nach der „Bedeutung des Themas für die Stakeholder“ gefragt. In diesem Jahr wurde die Einschätzung des „Impacts des jeweiligen Themas auf ESG“ abgegeben.

### METHODIK

Innerhalb eines Audit Readiness Assessment im Jahr 2021 wurde festgestellt, dass die Themen im Bereich Nachhaltigkeit einen unterschiedlichen Detaillierungsgrad aufweisen. Daraufhin wurde die Longlist der Themen aus dem Geschäftsjahr 2021 überarbeitet und im Detaillierungsgrad verändert. Dadurch konnten einige Themen zusammengefasst werden. (Beispiel: „Weitere Treibhausgase und CO<sub>2</sub>-Emissionen“ wurden zu „Emissionen“ zusammengefasst.) Hierbei hat die unterstützende Unternehmensberatung anhand verschiedener Standards passende Themen für SAF-HOLLAND identifiziert.

Die Wesentlichkeitsanalyse 2022 wurde anhand der GRI-basierten Longlist durchgeführt. Verantwortlich für den gesamten Prozess war das ESG Kernteam, bestehend aus einem Vorstandsmitglied und den Bereichen Compliance, Human Resources und Finance.

### LONGLIST

- Produktqualität und -sicherheit
- Compliance und Geschäftsethik
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Arbeitsbedingungen
- Energie

- Emissionen
- Produktinnovationen
- Partnerschaften und Stakeholder-Einbeziehung
- Lieferkettenmanagement und Menschenrechte
- Datenschutz und Datensicherheit
- Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Gesellschaftliches Engagement
- Digitalisierung
- Abfall und Recycling
- Wassernutzung und -entnahme

### STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG

Für die Einschätzung, Auswahl und Gewichtung der Longlist hat das Kernteam 16 Interviewpartner definiert. Es wurden drei Aufsichtsräte, drei Vorstände, zwei Presidents, sieben Führungskräfte und ein Spezialist interviewt. Zu Beginn des Projektes bestand das Kernteam aus dem Chief Operations Officer, dem Vice President Group Accounting, einer Unternehmensberatung und der Managerin ESG. Die Interviewpartner wurden aufgrund ihrer direkten und differenzierten Kontakte zu den SAF-HOLLAND Stakeholdern ausgewählt, um die mit unseren Geschäftsaktivitäten und -beziehungen verbundenen wirtschaftlichen, ökologischen, menschenrechtlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen bei der Erfassung des Nachhaltigkeitskontextes umfassend zu repräsentieren.

Unsere Stakeholder sind Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, Netzwerke und Verbände, Medien, Kapitalmarkt, Lokale Stakeholder, Politik und Behörden sowie NGOs. Der Fragebogen wurde auf Grundlage des GRI-Standards durch eine Unternehmensberatung entwickelt. Abgefragt wurden hierbei

- die positiven und negativen Auswirkungen durch SAF-HOLLAND auf das jeweilige Thema und
- die Auswirkungen des Themas auf das Geschäft von SAF-HOLLAND.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 8 (sehr hoch).

### AUSWERTUNG UND LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Von den anfänglich 16 Themen der Longlist wurden in einem Workshop folgende sechs wesentlichen Themen mit hoher Priorität (Skalenwerte 5 bis 6) bewertet:

1. Produktqualität und -sicherheit
2. Compliance und Geschäftsethik
3. Aus- und Weiterbildung
4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
5. Arbeitsbedingungen
6. Energie

Die Fokussierung auf sechs Themen folgt dem Leitgedanken, mit den vorhandenen internen Ressourcen die bestmöglichen Fortschritte zu den wichtigsten Themen erzielen zu können. Im Vorstand fand die finale Freigabe der Themen mit hoher Priorität statt, über die wir hier ausführlich berichten.

Darüber hinaus berichten wir auch weiterhin freiwillig über die folgenden Nachhaltigkeits-Themen, die in unserer Betrachtung eine mittlere Priorität aufweisen und arbeiten auch hier an einem Fortschritt.

- Emissionen
- Produktinnovation
- Partnerschaften und Stakeholder Beziehungen
- Lieferkettenmanagement und Menschenrechte
- Datenschutz und Datensicherheit
- Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Gesellschaftliches Engagement
- Digitalisierung
- Abfall und Recycling
- Wassernutzung und -entnahme

Die Auswirkungen des SAF-HOLLAND Geschäftsbetriebs auf das Thema „Wasser“ wurde beispielsweise von den Befragten nur mit mittlerer Priorität eingestuft. Im Hinblick auf die weltweite Wasserknappheit und der Offenlegungspflicht innerhalb der EU-Taxonomie sehen wir uns trotz der relativ geringen Beanspruchung von Wasserressourcen durch unser Unternehmen in der Verantwortung, weitere Fortschritte zu erzielen und über das Thema Wasser zu berichten.

### Wesentliche Themen mit hoher Priorität in Bezug zur Lieferkette, betrieblichen Abläufen, Produkten

Berichtskapitel	Themen mit hoher Priorität	Betriebliche		
		Lieferkette	Abläufe	Produkt
Umwelt	Energie	X	X	X
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X	X	
Soziales	Aus- und Weiterbildung		X	X
	Arbeitsbedingungen	X	X	
Governance und Compliance	Produktqualität und Produktsicherheit	X	X	X
	Compliance und Geschäftsethik	X	X	X

## UMWELT

### GRI 2-24, 2-27, 3-3, 404-1

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 Vorstand. Zuständig für die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und internen Standards vor Ort sind Mitarbeitende aus dem Bereich Operations. Umweltmanagementbeauftragte und Umwelt-Experten in den Regionen veranlassen und überwachen zudem die lokale Umsetzung der Vorgaben. Sie unterstützen darüber hinaus unsere Mitarbeitenden bei der Erhebung der Umweltdaten und Durchführung konkreter Maßnahmen.

Von den insgesamt 3.366 Mitarbeitenden (Vorjahr 3.250) arbeiten 68,8 Prozent (Vorjahr: 64 Prozent) an Standorten, die über ein Umweltzertifikat verfügen. Dies bezieht sich auf die Standorte Bessenbach, Singen, Nave, Flero, Düzce, Warrenton N, Warrenton S, Dumas N, Dumas S, Wylie, Woodstock, Alvorada, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore. Die Zertifikate zielen erfolgreich auf eine fortlaufende Verbesserung im Bereich des Umweltschutzes. Im Berichtsjahr wurden bei SAF-HOLLAND keine meldepflichtigen Vorfälle in Bezug auf die Nichteinhaltung von Umweltgesetzen erfasst.

### DEUTSCHE STANDORTE

Einmal jährlich nehmen alle Mitarbeitenden über unser E-Learning Management System an einer verpflichtenden Schulung zu Umweltschutzthemen teil. Im Berichtsjahr haben 1.144 Personen an der Schulung teilgenommen. Die erfolgreiche Teilnahme wird anhand von Prüfungsfragen überwacht und dokumentiert.

Um den gesetzlichen Betreiberpflichten gerecht zu werden, die SAF-HOLLAND 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, Safety und Environmental-Bereichen den Vorstand jederzeit über den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit der Maßnahmen informieren.

Die Umweltdaten wurden im Berichtsjahr für die Standorte in EMEA (Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce), die Standorte in Amerika (Warrenton Nord und Süd, Dumas Nord und Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro) und die Standorte in APAC (Yangzhou, Pune, Melton, Singapore) erhoben. Bei einer abweichenden Datenerhebung ist ein Verweis im Kapitel zu finden.

## WESENTLICHE THEMEN (HOHE PRIORITÄT)

### ENERGIE

GRI 3-3, 302-1, 404-1

#### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE

Der fortschreitende Klimawandel und die damit verbundenen Risiken für Mensch und Natur erfordern, dass wir uns intensiv mit den Ursachen beschäftigen.

Die Verantwortlichen aus den Bereichen „Health Safety and Environment“ berichten an die Regionalverantwortlichen für EMEA, APAC und Amerika und legen gemeinsam mit Ihnen Maßnahmen fest. Für die deutschen Standorte gibt es eine Energiemanagementbeauftragte, die sich ausschließlich um das Thema Energie kümmert.

Der Energieverbrauch wird konzernweit für die Produktionsstandorte erhoben, um passende Maßnahmen zur Reduktion des Verbrauchs ableiten zu können.

#### DEUTSCHE STANDORTE

Unsere Standorte in Bessenbach und Aschaffenburg sind nach der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Für diese Standorte erreichten wir bereits in 2022 das für 2023 gesetzte Ziel, den Energieeinsatz pro Produktionseinheit um insgesamt vier Prozent zu verringern (Basisjahr 2018). Den größten Effekt konnten wir durch den Austausch der alten Beleuchtungen in LED-Technik erzielen. Die neuen Ziele werden im Februar 2023 verabschiedet. Bis zum Jahr 2026 sollen gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 3,6 Prozent an Energie je Referenzeinheit eingespart werden.

Der Bestand der 44 Messstellen ist in diesem Jahr gleichgeblieben, wird aber nach Bedarf erhöht. Die standortbezogenen Strom- und Gasverbräuche werden über ein softwarebasiertes Monitoring-System überwacht und analysiert. Dazu werden Verbrauchswerte in Echtzeit aus der Produktion und der Gebäudetechnik eingespielt. Eine integrierte Lastganganalyse verdeutlicht die Stromabnahme auch außerhalb der Betriebszeiten und ermöglicht, aktuell nicht benötigte Anlagen abzuschalten oder in den Stand-by-Modus

zu überführen. Das Monitoring-System hilft so, energetische und betriebswirtschaftliche Einspar- und Verbesserungspotenziale zu erkennen und zu nutzen.

Einmal im Jahr werden alle 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. Sollten Teilnehmende die Schulung dreimal nicht bestanden haben, wird die vorgesetzte Person informiert, um weitere Maßnahmen zur Unterstützung einzuleiten. Im Berichtsjahr haben insgesamt 1.148 Mitarbeitende an den Energiemanagementschulungen teilgenommen.

#### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

##### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Hohe Energiekosten für Verbraucher und Unternehmen
- Steigende Lebenshaltungskosten bei gleichem Entgelt
- Durch erhöhte Nachfrage von Lösungen für erneuerbare Energien entstehen erhöhte Anschaffungskosten für Verbraucher und Unternehmen

##### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Fossile und in der Folge auch erneuerbare Energie werden, nach aktuellen Schätzungen, knapper und teuer. Hierdurch bleiben die Kosten für Verbraucher und Unternehmen auch in Zukunft hoch oder steigen möglicherweise noch weiter.

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden in diesem Zusammenhang als **positive Auswirkungen und Chancen** identifiziert:

**AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:**

- Kurzfristige Energiesparmaßnahmen im Unternehmen und von Privatpersonen leisten einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.
- Mittelfristig werden Investitionen zur weiteren Reduzierung des Energiebedarfs wirtschaftlich.

**POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:**

- Investitionen in regenerative Eigenstromerzeugung erhöhen die Autarkie und erschließen Erlösquellen durch Einspeisung ins öffentliche Stromnetz
- Der erhöhte Einsatz regenerativer Energien senkt den CO<sub>2</sub>-Ausstoß

**UMGANG UND MASSNAHMEN**

Um in den nächsten Jahren Energie-Ziele für weitere Standorte /Regionen festlegen zu können, ist geplant, die eingesetzte Energiemanagementsoftware an weiteren Standorten einzuführen. Außerdem wird generell die Zählerinfrastruktur weiter ausgebaut, um eine umfangreiche Datenbasis zum Energieeinsatz in möglichst hoher Datenqualität zu erhalten.

In regelmäßigen Abständen werden die Rahmenbedingungen für eine Umstellung unserer deutschen Standorte auf Ökostrom geprüft. Aufgrund des Krieges in der Ukraine und der damit einhergehenden stark erhöhten Energiepreise, war es im Berichtsjahr wirtschaftlich nicht möglich auf Ökostrom umzustellen. Derzeit werden alternative Lösungen zur eigenen Herstellung bzw. Nutzung von regenerativem Strom geprüft.

Um zukünftig noch schneller auf ungewöhnlich hohe Energieverbräuche reagieren zu können, wurde der Abfrageturnus für Gas und Strom an den Produktionsstandorten von einem vierteljährlichen auf einen monatlichen Turnus erhöht. Hierzu wurde ein „Consumption Check Sheet“ eingeführt. Als

Nachweis werden seit diesem Jahr außerdem Fotos der Zählerstände dokumentiert und zentral abgelegt. Die Fotos müssen zwischen dem 1. und 3. Werktag des neuen Monats erstellt werden, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

**WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT**

Im Jahr 2022 betrug der gesamte Energieeinsatz von SAF-HOLLAND 65.811 Megawattstunden (Vorjahr: 83.320 Megawattstunden). Der konzernweit wichtigste Energieträger war der Stromverbrauch mit einem Anteil von 56 Prozent (Vorjahr: 47 Prozent). Auf den Gasverbrauch entfielen 41 Prozent (Vorjahr: 51 Prozent).

**STARKE REDUZIERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHES DURCH AUSTAUSCH VON ALTGERÄTEN**

Die größte Energieeinsparung konnte an den Produktionsstandorten in Warrenton erzielt werden. Hier wurden drei Pressen, die bereits um die 30 Jahre alt waren, durch ein neues Gerät ersetzt. Der Gas- und Stromverbrauch wurde durch die Auslagerung der Wärmebehandlungsvorgänge am Standort erheblich reduziert. Ein mittlerer Temperofen und ein besonders großer Wärmebehandlungs- und Abschreckofen wurden außer Betrieb genommen. Diese Öfen mussten im Stationsbetrieb beleuchtet bleiben, auch wenn sie nicht in Gebrauch waren. Die Büros im Werk Süd wurden mit Öfen beheizt, die ca. 30 Jahre alt waren. Diese wurden durch neuere, energieeffiziente Geräte ersetzt.

**Anteil globaler Energieeinsatz [%]**

	2020	2021	2022
EMEA	33	38	44
Amerika	58	54	47
APAC	9	8	9

**Globaler Energieeinsatz [MWh]<sup>1, 2</sup>**

Emissionsart	EMEA			Amerika			APAC			Gesamt		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Erdgas	12.851	15.485	13.772	23.941	24.875	11.557	2.364,8	2.072	1.747	39.157	42.432	27.076
LPGs	0	0	0	261	3	0	0	0	155	431	3	155
Flüssigkraftstoffe	450	553	372	68	92	138	170	330	46	688	975	556
Elektrizität	12520	14.473	13.858	22.566	20.111	18.965	5.044,6	4.315	4.227	40.131	38.900	37.050
Fernwärme	921	1.011	934	0	0	0	0	0	40	921	1.011	974
<b>Gesamt</b>	<b>26.742</b>	<b>31.522</b>	<b>28.935</b>	<b>46.836</b>	<b>45.081</b>	<b>30.660</b>	<b>7.579</b>	<b>6.717</b>	<b>6.216</b>	<b>81.327</b>	<b>83.321</b>	<b>65.811</b>

<sup>1</sup> Standorte: Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore

<sup>2</sup> Abweichungen in der Datenerhebung – siehe Tabelle „Abweichungen in der Datenerhebung“

**Globaler Energieeinsatz [GJ]<sup>1, 2</sup>**

Emissionsart	EMEA			Amerika			APAC			Gesamt		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Erdgas	46.264	55.746	49.578	86.188	89.549	41.605	8.513	7.459	6.289	140.964	152.754	97.472
LPGs	0	0	0	940	11	0	612	0	558	1.552	11	558
Flüssigkraftstoffe	1.620	1.990	1.339	245	332	497	18.161	1.188	167	2.477	3.510	2.003
Elektrizität	45.072	52.105	49.888	81.237	72.401	68.274	18.161	15.535	15.218	144.470	140.040	133.380
Fernwärme	3.316	3.640	3.361	0	0	0	0	0	146	3.316	3.640	3.507
<b>Gesamt</b>	<b>96.271</b>	<b>113.480</b>	<b>104.166</b>	<b>168.609</b>	<b>162.293</b>	<b>110.376</b>	<b>45.446</b>	<b>24.182</b>	<b>22.378</b>	<b>292.778</b>	<b>299.954</b>	<b>236.920</b>

<sup>1</sup> Standorte: Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore

<sup>2</sup> Abweichungen in der Datenerhebung – siehe Tabelle „Abweichungen in der Datenerhebung“

**Abweichungen in der Datenerhebung**

Standort	Erläuterung	Grund	Auswirkungen
Bessenbach Werk 1011	Der Verbrauchswert für Gas für den Monat Dezember wurde anhand der Rechnung angegeben und um einen Schätzwert für Zähler ergänzt, für die keine monatliche Rechnung vorliegt.	Strom: Die Zähler werden durch den Versorger nur einmal im Jahr, zur Mitte, des Jahres abgelesen und der Verbrauch in Rechnung gestellt. Da der Verbrauch unabhängig von den Produktionsmengen entsteht, wurde die Verbrauchsmenge von 2021 übernommen.	Daher kann es innerhalb der internen Reporting-Prozesse rückwirkend zu leichten Abweichungen kommen.
Woodstock Werk 5090	Der Verbrauch für Gas von Juli bis September wurde nicht vom Versorger abgerechnet, deshalb wurde ein Durchschnittswert aus den restlichen Monaten des Jahres 2022 gebildet.	Der Verbrauch für Gas von Juli bis September konnte nicht vom Versorger abrechnet werden, da der Zähler defekt war.	Der gemeldete Verbrauch kann zum tatsächlichen Verbrauch abweichen.

<sup>1</sup> Standorte: Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore

<sup>2</sup> Abweichungen in der Datenerhebung – siehe Tabelle „Abweichungen in der Datenerhebung“

## WEITERE THEMEN (MITTLERE PRIORITÄT)

### EMISSIONEN

GRI 3-3, 201-2, 305-1, 305-2, 305-6, 305-7

#### Treibhausgasemissionen [t CO<sub>2</sub>-Eq]<sup>1</sup>

Emissionsart	EMEA			Amerika			APAC			Gesamt		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Direkte Emissionen von Treibhausgasen (Scope 1)	3.686	4.509	4.068	6.794	7.063	3.276	725	715	567	11.205	12.287	7.912
Indirekte Emissionen von Treibhausgasen gemäß der standortbezogenen Methode (location-based method; GHG Protocol) (Scope 2)	7.317	8.173	6.828	10.157	7.729	6.905	3.787	4.641	3.946	21.261	20.543	17.680
<b>Gesamte Treibhausgasemissionen</b>	<b>11.003</b>	<b>12.682</b>	<b>10.896</b>	<b>16.951</b>	<b>16.951</b>	<b>10.182</b>	<b>4.512</b>	<b>5.356</b>	<b>4.513</b>	<b>32.466</b>	<b>32.830</b>	<b>25.591</b>

<sup>1</sup> Standorte: Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore

Zur weiteren Evaluation der Umweltauswirkungen erheben wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) konzernweit. 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 spezifischen Emissionsfaktoren. In die Kalkulation gehen auch die Emissionen von Lachgas (N<sub>2</sub>O), Methan (CH<sub>4</sub>) und teilfluorierten Kohlenwasserstoffen (HFKW) ein. Sie werden ihrem Treibhauspotenzial entsprechend in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) umgerechnet.

Unsere Scope-2-Emissionen erheben wir mithilfe der standortbasierten Methode des GHG Protocol. Hierzu wird der landesspezifische Emissionsfaktor aus der Datenbank ecoinvent 3.9.1 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 reduzieren. Das hat sich aus der Reduzierung des Energieverbrauchs ergeben.

Für die Region EMEA wurden erstmalig mittelfristige Ziele zur Reduzierung des CO<sub>2</sub> Ausstoßes festgelegt. Vom Geschäftsjahr 2023 bis 2026 sollen insgesamt 10 Prozent an CO<sub>2</sub> Ausstoß im Verhältnis zu den Produktionseinheiten, reduziert werden.

## MASSNAHMEN

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, 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.

Als produzierendes Unternehmen muss SAF-HOLLAND neben CO<sub>2</sub>-Emissionen auch den Ausstoß von weiteren Substanzen mit umwelt- und gesundheits-schädlichen 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. Die nächsten Luftmessungen

sind im nächsten Jahr geplant. Dies wurde als eine Maßnahme aus der Befragung der Mitarbeitenden festgelegt und ist im Kapitel „Arbeitsbedingungen“ zu finden.

Seit 2019 ermitteln wir auch die sonstigen direkten Emissionen, die in die Luft freigesetzt werden. Deshalb überwacht das Unternehmen, wie viel von jenen Gasen bzw. Feinstäuben in die Luft freigesetzt werden. Diese Emissionen resultieren im Wesentlichen aus der Verbrennung fossiler Energieträger zur Bereitstellung von Prozesswärme für Beschichtungsprozesse sowie für die Gebäudeheizung.

Seit 2019 werden die in der Tabelle aufgeführten, weiteren direkten Emissionen in die Luft auf Ebene des Unternehmens (Scope 1) kalkuliert. Zur Berechnung wurde ebenfalls die Datenbank ecoinvent 3.9.1 genutzt. In die Berechnung der Hazardous Air Pollutants (HAP) sind 57 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.

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

	EMEA			Amerika			APAC			Gesamt		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
CO	2,20	2,8	2,8	2,7	3,1	1,8	0,5	0,8	0,4	5,4	6,7	4,9
HAP	0,20	0,3	0,2	0,3	0,3	0,1	0	0	0,0	0,5	0,6	0,3
N <sub>2</sub> O	0,0	0	0,0	0,1	0,1	0,0	0	0	0,0	0,1	0,1	0,1
NMVOG	1,30	1,6	4,1	1,5	1,7	3,6	0,2	0,3	0,6	3	3,6	8,3
NO <sub>x</sub>	3,60	4,4	3,9	4,5	4,7	2,1	1	1,6	0,5	9	10,7	6,5
PM	0,70	0,9	1,0	1,5	1,6	1,0	0,3	0,4	0,2	2,4	2,9	2,2
SO <sub>x</sub>	2,20	3	1,2	3,1	3,4	1,1	0,4	0,5	0,2	5,7	6,9	2,6
ODS (t CFC-11-Eq)	0,00039	0,00105	0,00017	0,00097	0,00105	0,00006	0,0001	0,00105	0,00001	0,00147	0,00315	0,00024593



### 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 von SAF-HOLLAND berücksichtigen die so gewonnenen quantitativen 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.

### 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 als Systempartner einer sich neuformierenden, 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.

## WASSERNUTZUNG UND -ENTNAHME

### GRI 3-3, 303-1, 303-3

Die Produktionsprozesse von SAF-HOLLAND sind grundsätzlich wenig wasserintensiv. Größere Mengen an Wasser erfordern lediglich die Beschichtungsprozesse. Diese finden teilweise intern statt, an einigen Standorten sind sie ausgelagert. Darüber hinaus wird Wasser für Kühlungs- und Waschprozesse eingesetzt.

Die Entnahme des Wassers erfolgt aus dem öffentlichen Trinkwassersystem. Grundsätzlich setzt SAF-HOLLAND die Ressource Wasser sparsam ein und hat hierzu, soweit infrastrukturell möglich und wirtschaftlich sinnvoll, Lösungen zur Wiederverwendung des eingesetzten Wassers implementiert.

#### Anteil globaler Wassereinsatz

in m <sup>3</sup>	2020	2021	2022
EMEA	18.707	22.479	19.279
Amerika	25.158	28.909	24.477
APAC	29.391	37.220	21.135
<b>Gesamt</b>	<b>73.256</b>	<b>88.608</b>	<b>64.891</b>
<b>in %</b>			
EMEA	26	25	30
Amerika	34	33	37
APAC	40	42	33

<sup>1</sup> Standorte: Bessenbach, Singen, Flero, Nave, Düzce, Warrenton Nord, Warrenton Süd, Dumas Nord, Dumas Süd, Wylie, Woodstock, Alvorada, Queretaro, Yangzhou, Pune, Melton, Singapore

Im Jahr 2022 hat SAF-HOLLAND 64.891 Kubikmeter (Vorjahr: 88.608 Kubikmeter) Wasser aus den öffentlichen Wassersystemen entnommen.

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 Sammel tanks im Einsatz, 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.

## ABFALL UND RECYCLING

### GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

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 11.182 Tonnen (Vorjahr: 15.649 Tonnen).

#### Abfallaufkommen [t]<sup>1</sup>

	2020	2021	2022
EMEA	4.400	5.822	4.950
Amerika	4.134	9.130	5.878
APAC	615	644	354
<b>Gesamt</b>	<b>9.149</b>	<b>15.596</b>	<b>11.182</b>

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. Langfristig sehen wir besonderes Potenzial bei der Aufbereitung unseres Metallabfalls.

Sämtliche Hilfs- und Betriebsstoffe, die in unserer Produktion zum Einsatz kommen, durchlaufen einen umfangreichen Freigabeprozess und werden vor Neueinführung auf eine mögliche Substitution durch weniger gefährliche Stoffe oder Gemische geprüft. Erst nach 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.

#### Abfallquote nach Art der Entsorgung [%]<sup>1</sup>

	EMEA			Amerika			APAC		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Recycling	95,6	92,5	92,8	67,6	84,9	71,3	49,2	61,7	45,0
Verwertung	0,9	3,4	5,3	0,7	2,3	4,0	31,7	33,6	0,2
Deponie	3,5	4,1	1,8	31,7	12,8	25,7	19,1	4,7	54,8

<sup>1</sup> Die Abfallquoten wurden auf Basis von Schätzwerten errechnet, da die Nachweisbarkeit nicht für alle Standorte gegeben ist.

#### Anteil gefährlicher Abfälle [%]<sup>1</sup>

	2020	2021	2022
EMEA	2,2	4,2	3,7
Amerika	6,2	4,3	4,0
APAC	5,9	7,3	0,2
<b>Gesamt</b>	<b>4,8</b>	<b>5,3</b>	<b>3,8</b>

<sup>1</sup> Der Anteil gefährlicher Abfälle wurde auf Basis von Schätzwerten errechnet, da die Nachweisbarkeit nicht für alle Standorte gegeben ist.

## PRODUKTINNOVATIONEN

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 zählen.

Bei der Entwicklung unserer Produkte achten wir kontinuierlich darauf, Qualität und Langlebigkeit mit Effizienz und Fortschritten beim Umwelt- und Klimaschutz zu verbinden.

### REDUZIERUNG DER EMISSIONEN

Mit den elektrischen Achsen SAF TRAKr und SAF TRAKe wollen wir einen Beitrag an der CO<sub>2</sub>-Reduktion von Fahrzeugen leisten und die Sicherheit erhöhen. Durch die Trailertelematik „TrailerMaster“ bieten wir für den Anhänger und Auflieger eine Konnektivätslösung über eine Mobilnetzverbindung, über die kontinuierlich der Zustand des Fahrzeuges überwacht werden kann. Mit dem optionalen „Brake Performance Monitoring“ der Telematik erhöhen wir die Sicherheit der Fahrzeuge, indem eine fortgesetzte Kontrolle der aktuellen Bremsenleistungsfähigkeit umgesetzt wird.

Die SAF TRAKr und SAF TRAKe, zwei Ausbaustufen elektrifizierter Trailerachsen, müssen mehrere Anforderungen erfüllen, indem sie die Bewegungsenergie des Fahrzeugs beim Bremsen in Strom umwandeln (Rekuperation). Dies verringert den Kraftstoffverbrauch des Gesamtfahrzeugs und senkt damit die CO<sub>2</sub>-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 Kühlmotoren, Pumpen, Schubböden oder Hebeeinrichtungen und Kräne betrieben werden; die SAF TRAKe unterstützt mit der gespeicherten Energie darüber hinaus den Hauptantrieb der Zugmaschine etwa bei anspruchsvollen Straßenverhältnissen oder erhöhtem Bedarf an Antriebsleistung. Beide Produkte benötigen einen geringen Bauraum und sind nach dem standardisierten Produkt- und Baukastensystem der SAF-HOLLAND gestaltet.

Bei der Erprobung elektrischer E-Achsen arbeitet SAF-HOLLAND intensiv mit strategischen Partnern zusammen. Das gemeinsame Ziel ist es Erkenntnisse zu sammeln, diese zur Weiterentwicklung der Produkte zu nutzen und nach der Markteinführung der SAF TRAKr auch die SAF TRAKe schnell, sicher und zuverlässig auf die Straße zu bringen.

### SICHERHEIT UND LEBENSDAUER ERHÖHT, KOSTEN VERMINDERT, STILLSTANDSZEITEN VERMIEDEN

Neben der Ressourcenschonung, Prüfung des Einsatzes kritischer Materialien und der Energieeffizienz in Herstellung und Betriebseinsatz, standen auch die Themen Sicherheit, Qualität, Einsatzkosten und Lebensdauer der Produkte in diesem Jahr im Vordergrund unserer Innovationsarbeit.

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 Radkopfes und weiterer Zustands- bzw. Verschleißdaten aus anderen Fahrwerkskomponenten wie der Bremse. 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 „I.Q. PORTAL“ (I.Q. = Intelligent Quality) finden unsere europäischen Kunden seit 2021 wichtige Aftersales-Informationen an einem Ort online – etwa Produktdaten sowie Bild- und PDF-Dokumente für die Identifikation sowie 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. Im Berichtsjahr wurde das Portal um neue Funktionen ergänzt wie beispielsweise eine E-Learning Plattform.

### **SICHERE UND RESSOURCENSCHONENDE PRODUKTNUTZUNG DURCH UNTERSTÜTZENDE E-LEARNING-PLATTFORM**

Für einen sicheren und ressourcenschonenden Umgang mit unseren Produkten ist es zudem wichtig, 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 bereits 2020 eine Basis geschaffen, die den Erfahrungsaustausch auch in Zeiten von COVID-19 weiterhin gestattet. Den eigenen Mitarbeitenden 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.

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 misst 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.

### **VORBEREITUNG AUF AUTONOMES FAHREN**

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 Kundenerlebnisses abgeleitet werden. Insbesondere das Zusammenspiel von Achse und EBS spielt hierbei eine wichtige Rolle, um gemeinsame Funktionen zu entwickeln.

Die Vorgabe der Typgenehmigungen von Reifendruck-Kontrollsystemen wurde von 2022 auf 2024 verschoben. Es handelt sich hier um 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 in der Fahrerkabine übermittelt werden. Um die Anforderungen zu erfüllen, entwickelt SAF-HOLLAND das „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 optimalen Bereichs hält. Dadurch trägt es dazu bei, unnötigen Verschleiß der Reifen zu vermeiden sowie den Rollwiderstand und damit den Energieverbrauch des Fahrzeuges zu minimieren.

Im Berichtsjahr haben wir 1,5 Prozent unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert (Vorjahr: 1,6 Prozent). In absoluten Zahlen lagen die Aufwendungen bei 23,2 Mio. Euro (Vorjahr: 20,2 Mio. Euro) und damit wurde rund 15 Prozent mehr in die Forschung und Entwicklung investiert als im Vorjahr. In den Bereichen Entwicklung, Konstruktion und Versuch beschäftigten wir im Jahr 2022 weltweit 188 Mitarbeitende (Vorjahr: 168 Mitarbeitende).

## ANGABEN ZUR EU-TAXONOMIE

### DEFINITION

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-Verordnung (Regulation (EU) 2020/852), 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.

Geschäftsaktivitäten sind zum aktuellen Stand im Sinne der Taxonomie-Verordnung „ökologisch nachhaltig“, wenn sie erstens einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz 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 die sogenannten Minimum Safeguards eingehalten werden, um taxonomiekonforme Quoten ausweisen zu können.

Verpflichtende Angaben im Rahmen der Taxonomie-Verordnung sehen vor, dass Unternehmen dazu Angaben machen, in welchem Umfang Umsatzerlöse, operativer Aufwand (OpEx) und Investitionen (CapEx) in Verbindung mit ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomiekonform) im Sinne der Taxonomie-Verordnung stehen.

### UMSETZUNG DER VERORDNUNG BEI SAF-HOLLAND

Um die EU-Taxonomie bei SAF-HOLLAND anzuwenden, wurden themenbezogenen Experten-Teams aus den Bereichen Sourcing, Human Resources, Compliance, Operations, Engineering und Controlling gegründet. Diese führten eine Aktualisierung der Zuordnung der Tätigkeiten von SAF-HOLLAND zu den taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten sowie deren Prüfung hinsichtlich der Taxonomiekonformität durch.

Im Berichtsjahr wurden bei SAF-HOLLAND die Wirtschaftsaktivitäten gemäß den Anhängen (Annex I und Annex II) der Delegierten Rechtsverordnung zur EU-Taxonomie-Verordnung für die beiden klimabezogenen Umweltziele und mit Blick auf die Taxonomiefähigkeit (taxonomy eligibility) und das Vorhandensein entsprechender Aktivitäten bei SAF-HOLLAND untersucht. Bei SAF-HOLLAND wurden im Berichtsjahr folgende Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiefähig identifiziert:

#### ANNEX I + ANNEX II

- Herstellung anderer CO<sub>2</sub>-armer Technologien (3.6)
- Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung (5.1)
- Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen (5.3)
- Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen (5.5)
- Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (6.5)
- Neubau (7.1)
- Renovierung bestehender Gebäude (7.2)
- Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (7.3)
- Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) (7.4)
- Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (7.5)
- Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (7.6)
- Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (7.7)

SAF-HOLLAND hat keine Tätigkeiten gemäß der Delegierten Verordnung 2022/1214 in Bezug auf Kernenergie und fossiles Gas.

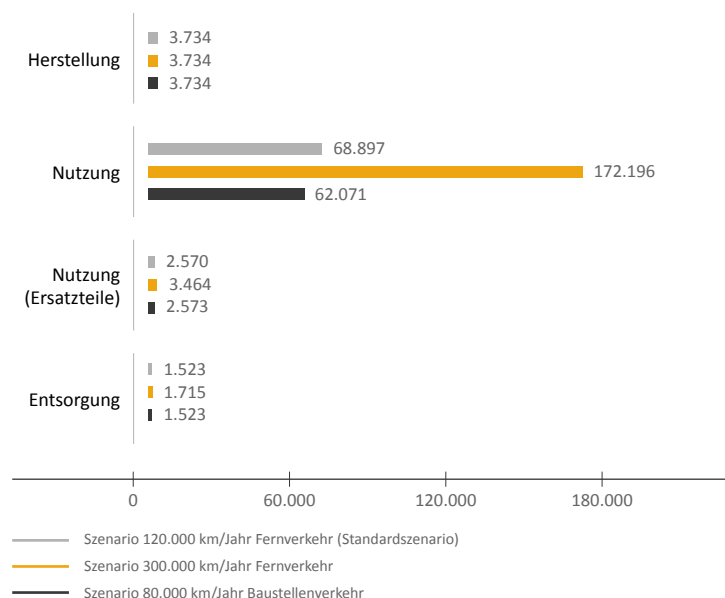
### TAXONOMIEFÄHIGE PRODUKTE

Bei den umsatzgenerierenden Wirtschaftsaktivitäten wurde ein Experten-Team aus dem Bereich Innovation und Engineering gegründet, um die taxonomiefähigen Produkte zu identifizieren.

Die Produkte (und Produktgruppen) „Gewichtsreduzierte Achsen, TRAKe (elektrifizierte Achse), TRAKr (elektrifizierte Achse) und TirePilot (achsengebundene Reifendrucksteuerung)“ wurden in Bezug auf die Wirtschaftsaktivität „3.6 Herstellung von anderen kohlenstoffarmen Technologien“ auf Taxonomiefähigkeit überprüft.

Bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2021 berichteten wir am Beispiel der „Intradrum S9-4218“ über ein durchgeführtes Life Cycle Assessment.

#### Umweltwirkung der Produkte [kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente]



Das Life Cycle Assessment hat unter anderem ergeben, dass sich durch Gewichtsreduktion und Reduktion der Lagerreibung der Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen beim Betrieb der Fahrzeuge signifikant senken lassen. Dieses Ergebnis wurde im Rahmen der Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung im Berichtsjahr überprüft.

Die Analyse hat ergeben, dass die beiden elektrifizierten Achsen (TRAKe und TRAKr) auf eine erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen und damit als taxonomiefähig gemäß Annex I des Delegierten Rechtsakts Klima einzustufen sind.

Zur Bewertung der Taxonomiekonformität der als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftstätigkeiten wurde zunächst die Erfüllung der Minimum Safeguards anhand der vorhandenen Prozesse zu Menschen- und Arbeitsrecht, Bestechung und Korruption, Besteuerung und Fairer Wettbewerb und in Abgleich mit dem „Final Report on Minimum Safeguards“ vom Oktober 2022 überprüft. Hierbei haben sich die Experten-Teams zum Ziel gesetzt, die bereits bestehenden Prozesse weiter auszubauen und weiterzuentwickeln.

Für das Berichtsjahr 2023 hat sich SAF-HOLLAND zum Ziel gesetzt, taxonomiekonforme Quoten auszuweisen und in diesem Rahmen die technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeiten zu prüfen.

Die Datenerfassung der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte zentral organisiert durch eine strukturierte und systematische Datenabfrage der Landesgesellschaften. Im ersten Schritt fanden Trainings zur Erläuterung der Wirtschaftsaktivitäten statt und es wurde ein Abfrage-Template vorgestellt und verteilt. Die eingesammelten Daten wurden mittels mehrerer Feedbackschleifen validiert und dokumentiert.

Doppelzählungen werden durch eine eindeutige Definition der Kennzahlen, der Identifikation der relevanten Konten und einer eindeutigen Zuordnung der Wirtschaftsaktivitäten vermieden.

Im Berichtsjahr wurde eine neue Gesellschaft – IMS – in die SAF-HOLLAND Group übernommen. Es wurden keine Zähler-Werte von IMS zur Berechnung des taxonomiefähigen CapEx herangezogen. Bei der Berechnung der Nenner wurde die neue Gesellschaft berücksichtigt.

### TAXONOMIEFÄHIGER UMSATZ

Der taxonomiefähige Umsatz wurde aus einem Produkt, dem Verkauf der TRAKr, ermittelt. Die TRAKr hatte den Produktionsstart im Jahr 2022 und soll im Jahr 2023 in den Markt eingeführt werden. Es wurden keine taxonomiekonformen Umsätze im Berichtsjahr erzielt.

Für das Jahr 2022 beläuft sich der taxonomiefähige Umsatz auf 0,01 Prozent (Vorjahr: keine Angaben).

### TAXONOMIEFÄHIGES CAPEX UND OPEX

Das CapEx beinhaltet die Nutzungsrechte von Leasingvermögenswerten. Außerdem umfasst es Zugänge von langfristigen Vermögenswerten, die aus Unternehmenserwerben stammen. Es wurden im Berichtsjahr keine taxonomiekonformen Ausgaben im Bereich des CapEx erzielt und keine CapEx-Pläne erstellt. Für das Jahr 2022 beläuft sich der taxonomiefähige CapEx der SAF-HOLLAND Group auf 20,7 Prozent (Vorjahr 0,5 %).

Das OpEx umfasst bei der SAF-HOLLAND Group die nicht-kapitalisierten direkten Kosten für Forschung & Entwicklung, kurzfristiges Leasing, Reparatur und Instandhaltung, sowie die Renovierung von Gebäuden.

Im Vorjahr wurden keine Angaben über das taxonomiefähige OpEx gemacht. Es wurden im Berichtsjahr keine taxonomiekonformen Ausgaben im Bereich des OpEx erzielt und keine OpEx-Pläne erstellt. Für das Jahr 2022 beläuft sich der taxonomiefähige OpEx der SAF-HOLLAND Group auf 11,4 Prozent (Vorjahr 0 %).

Der großen Differenzen vom Jahr 2022 zu 2021 lassen sich damit erklären, dass der konzernweite Abfrageprozess im Berichtsjahr optimiert und zentral organisiert wurde und die Qualität der Datenerhebung dadurch stark verbessert werden konnte.

Bei der Berechnung der Quoten wurden die folgenden Werte im Zähler berücksichtigt:

### Übersicht der Anteile an taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

	2020	2021	2022
Umsatzerlöse	keine Angabe	keine Angabe	0,01 %
Investitionen (CapEx)	keine Angabe	0,5 %	20,72 %
Betriebsausgaben (OpEx)	keine Angabe	keine Angabe	11,40 %

Die Taxonomie-Tabellen wurden dem Bericht angehängt, siehe ☺ Seite 68.



## Hintergrundinformationen

	CapEx				CapEx				Gesamt
	Eigene Prozesse	Erwerb	Capex Plan	Gesamt	Sachanlagen	Immaterielle Vermögenswerte	Leasingverhältnisse	Unternehmenszusammenschlüsse	
3.6 Herstellung anderer CO <sub>2</sub> -armer Technologien	1.609.407			1.609.407	0	1.609.407			1.609.407
5.1 Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung		22.094		22.094	22.094				22.094
5.3 Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwasser-sammel- und -behandlungssystemen		93.767		93.767	93.767				93.767
5.5 Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen		0		0	0				0
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		1.055.301		1.055.301	25.200		1.030.101		1.055.301
7.1 Neubau		1.139.197		1.139.197	126.798		1.012.399		1.139.197
7.2 Renovierung bestehender Gebäude		1.665.030		1.665.030	1.665.030				1.665.030
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		239.475		239.475	239.475				239.475
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)		11.960		11.960	11.960				11.960
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		0		0	0				0
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien		57.300		57.300	57.300				57.300
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		3.167.313		3.167.313	0		3.167.313		3.167.313
<b>Gesamt</b>	<b>1.609.407</b>	<b>7.451.438</b>	<b>0</b>	<b>9.060.844</b>	<b>2.241.624</b>	<b>1.609.407</b>	<b>5.209.814</b>	<b>0</b>	<b>9.060.844</b>

## SOZIALES

### MITARBEITENDE

#### GRI 2-7, 2-8

Der demografische Wandel, der damit verbundene Fachkräftemangel und die Digitalisierung stellen technologiegetriebene Unternehmen wie SAF-HOLLAND vor große Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, konzentriert sich die Personalarbeit vorrangig auf die Weiterentwicklung des leistungsstarken Mitarbeiterstamms.

Dabei vermitteln wir unseren Arbeitskräften neue, vernetzte Arbeitstechniken, bieten jungen Talenten eine gute Ausbildung und machen das Arbeiten in unseren Betrieben attraktiv, sodass unsere qualifizierten Mitarbeitende gerne bei uns bleiben. Dies erreichen wir, indem wir uns für Vielfalt und Chancengerechtigkeit 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 innovativen Lösungen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und einem respektvollen Umgang legen wir großen Wert auf die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und Stakeholder.

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 wohl fühlen. Um hierfür einen verbindlichen Rahmen zu schaffen, haben wir 2020 einen für alle Mitarbeitende 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.

#### Anzahl der Mitarbeitenden

	EMEA		Amerika		APAC		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Unbefristet	201	1.174	255	1.368	36	212	492	2.754
Befristet	18	102	0	0	0	0	18	102
<b>Gesamt</b>	<b>219</b>	<b>1.276</b>	<b>255</b>	<b>1.368</b>	<b>36</b>	<b>212</b>	<b>510</b>	<b>2.856</b>

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beschäftigte SAF-HOLLAND weltweit **3.366** (Vorjahr: 3.250) **festangestellte Mitarbeitende**, von denen 84,8 Prozent (Vorjahr: 85,3 Prozent) männlich und 15,2 Prozent (Vorjahr: 14,7 Prozent) weiblich waren. Zusätzlich waren 402 (Vorjahr: 444) Zeitarbeitnehmer und Leiharbeitskräfte hauptsächlich im Bereich der Fertigung beschäftigt.

**Mitarbeitende nach Beschäftigungsart**

	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeit	49	16	65
Vollzeit	461	2.840	3.301
<b>Gesamt</b>	<b>510</b>	<b>2.856</b>	<b>3.366</b>

Der Anteil von Beschäftigten mit befristetem Arbeitsverhältnis in unserem Unternehmen betrug am 31. Dezember 2022 3,6 Prozent (Vorjahr: 4,5 Prozent). In Teilzeit waren Ende 2022 1,9 Prozent (Vorjahr: 2,0 Prozent) beschäftigt.

**Mitarbeitende nach Altersgruppen**

	EMEA	Amerika	APAC	Gesamt
< 30 Jahre	206	305	25	536
30 – 49 Jahre	825	800	185	1.810
≥ 50 Jahre	464	518	38	1.020
<b>Gesamt</b>	<b>1.495</b>	<b>1.623</b>	<b>248</b>	<b>3.366</b>

**Mitarbeitende nach Kategorie und Geschlecht**

	Frauen	Männer	Gesamt
Mittleres/Oberes Management	6	87	93
Angestellte/Gewerbliche Mitarbeitende	504	2.769	3.273
<b>Gesamt</b>	<b>510</b>	<b>2.856</b>	<b>3.366</b>
Auszubildende	5	42	47
Duale Studierende	0	1	1

## WESENTLICHE THEMEN (HOHE PRIORITÄT)

### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 2-29, 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-9

#### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE

Mit unserem Kulturkodex haben wir uns verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden 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 die aktuellen Industriestandards.

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 „0“, 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. Die kontinuierliche Verbesserung bzw. ergonomische Umgestaltung von Arbeitsplätzen ist dabei ein kontinuierlicher Prozess.

Bei der Umsetzung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes nehmen wir sowohl die verschiedenen Führungsebenen als auch unsere Mitarbeitenden in die Pflicht. Die strategische Verantwortung liegt im Vorstand. Operativ verantwortlich sind die hierfür eingesetzten Experten und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das Personalwesen für den Gesundheitsschutz sowie sämtliche Beschäftigte an unseren Standorten weltweit.

Im Jahr 2019 wurde die Präventionskampagne „Basic Requirements for the Occupational Safety Infrastructure“ (BROSI) eingeführt und ist seitdem Bestandteil des Konzeptes zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Es

finden Audits statt, um den jeweiligen Status zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in den Werken festzustellen und Maßnahmen abzuleiten. Hierzu wurden auch über die lokalen Gesetzesanforderungen hinausgehende 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.

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. An allen Standorten werden Sicherheitsvorkehrungen getroffen wie beispielsweise die Bereitstellung von Sicherheitsschranken, um Umweltrisiken zu minimieren und die Mitarbeitenden zu schützen. Dadurch setzen wir neben den gesetzlichen Vorgaben auch unsere eigenen Sicherheitsstandards um. In der entsprechenden Prozessbeschreibung ist hinterlegt, wie mit Gefahrstoffen umzugehen ist, wenn es keine Alternative gibt. Außerdem sollen betriebliche Gefahrstoffe durch regelmäßige Überprüfung reduziert oder durch weniger gefährliche Substanzen ersetzt werden. Die Überprüfung obliegt den jeweiligen Prozessverantwortlichen. Sie können anhand von umfangreichen Gefahrstoffkatastern die aktuelle Einstufung und die erlaubten 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.

Um die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden zu erhöhen, setzen wir auf standortbezogene gesundheitsfördernde Maßnahmen. In den amerikanischen Werken bieten wir beispielsweise Gymnastik vor und nach Schichtbeginn an. Unsere arbeitsmedizinischen Angebote umfassen in China, den USA als auch an unseren deutschen Standorten kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen für die Mitarbeitenden.

### DEUTSCHE STANDORTE

An den deutschen Standorten werden durch den Einsatz von Sicherheitsbeauftragten in den Fertigungsbereichen Unfallgefahren frühzeitig identifiziert und lokal beseitigt, um die Sicherheitsstandards zu gewährleisten. In den quartalsweise stattfindenden Sitzungen des zentralen Arbeitssicherheitsausschusses werden Arbeitssicherheitsthemen eingehend besprochen und Best-Practice-Lösungen diskutiert, die auf weitere Standorte ausgerollt werden können.

### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als potenziell **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Leichte Verletzungen (Schnittwunde o.ä.) der Mitarbeitenden
- Gesundheitsfolgen für die Mitarbeitenden bei jahrelanger körperlicher Arbeit
- Erkrankung der Mitarbeitenden durch teilweise schlechtes Hallenklima
- Unsicheres, belastendes Arbeiten

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

Bei Vernachlässigung des Themas:

- Schwere Unfälle durch Nichteinhaltung von Standards

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

Das Thema Gesundheit wird auch für die Mitarbeitenden immer wichtiger. Wir stärken das Bewusstsein der Menschen und fördern die Gesundheit durch:

- Vorsorge, Analyse von Gefährdungen für die Mitarbeitenden
- Regelmäßige Schulungen und Audits
- Einführung von Ergonomiebewertungen
- Prozesse zur Verbesserung der Arbeitssicherheit
- Verbesserten Schallschutz für Mitarbeitende bei neuen Anlagen

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Automatisierung von körperlich schweren Tätigkeiten, um die körperliche Gesundheit der Menschen noch weiter zu schonen
- Verbesserung der Performance, Effizienz, Qualität
- SAF-HOLLAND wird als sicherheitsbewusstes Unternehmen profiliert
- Die Unternehmensreputation wird weiter gestärkt

Mit dem Einsatz von BROSI verfolgen wir die „Vision Zero“ und möchten damit Arbeitsunfälle bereits im Ansatz vermeiden und die Anzahl von Arbeitsunfällen kontinuierlich reduzieren. Ein weiteres Ziel ist außerdem das Bewusstsein der Mitarbeitenden weiter wachzuhalten und zu schärfen.

#### NICHTFINANZIELLE RISIKEN

Mithilfe interner Audits, Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen 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 und gruppieren sie nach Risikokategorien.

Bei der Abfrage der nichtfinanziellen Risiken wurden keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert.

### UMGANG UND MASSNAHMEN

Um unsere Ziele zu erreichen, verbessern wir unsere Systeme zur Unfallprävention, implementieren globale, interne Sicherheitsstandards und intensivieren die Analyse von Arbeitsunfällen. Folgende Maßnahmen wurden im Geschäftsjahr umgesetzt:

- Vor Ort Analyse-Gespräche, um Unfallursachen aufzunehmen und Maßnahmen zur Vermeidung von Folgeunfällen festzulegen
- Regelmäßige standardbasierte Bewertung unserer Maschinen und Anlagen im Sinne der Betriebs- und Maschinensicherheit und bedarfsweise Optimierung
- Schulungen und Sicherheitsunterweisungen im Bereich Gefahrstoffmanagement. Die erfolgreiche Teilnahme an unserer jährlichen Schulung zu Arbeitssicherheit und Gefahrstoffmanagement ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Spezifische Unterweisungen finden in Präsenzveranstaltungen statt oder, wo nicht anders möglich, im Rahmen von Onlinekonferenzen
- Erweiterung von BROSI um spezifische Arbeitsschutzaspekte. Es wurden 5S-Maßnahmen umgesetzt wie beispielsweise die Kennzeichnung von Fußgängerwegen in den Produktionswerken
- Schrittweise Nachrüstung der Stapler in allen Werken mit Warnleuchten und einem Tonsignal beim Rückwärtsfahren, um gefährliche Unfälle mit dem Stapler zu vermeiden
- Tägliche Schulungen und verpflichtende Testung im Kampf gegen das COVID-19-Virus (nur China)

### DEUTSCHE STANDORTE

Für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz findet eine jährliche Schulung für alle Mitarbeitenden statt, um weiter für das Thema zu sensibilisieren und auf Neuerungen aufmerksam zu machen. Im Berichtsjahr nahmen 999 Personen an der Schulung teil.

Um die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden zu erhalten, setzen wir an den deutschen Standorten auf gesundheitsfördernde Maßnahmen. Unter anderem bezuschussen wir die Anschaffung von Lesebrillen für Bildschirmarbeit und statten unsere gewerblichen Mitarbeitenden mit einem persönlich angepassten Gehörschutz aus. In unseren Fertigungsbereichen setzen wir zudem Hebevorrichtungen und -werkzeuge ein, um das Anheben und Absenken von Produktionsteilen zu erleichtern. Auch die Arbeitsplätze in unseren Verwaltungsgebäuden verbessern wir kontinuierlich.

Wie bereits in den Vorjahren wurden Arbeitsplätze begutachtet und nach den spezifischen Bedürfnissen oder Einschränkungen der betroffenen Arbeitskraft entsprechend umgestaltet. Weiterhin führen wir gesundheitsfördernde Kampagnen an unseren deutschen Standorten durch. Insgesamt wurden 75 Einzelmaßnahmen aus den Themengebieten Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Entspannung sowie Sucht durchgeführt. Im Berichtsjahr wurde zweimal wöchentlich über das Onlinekonferenztool MS-Teams eine „Bewegungspause“ angeboten.

Die geplante Impfkampagne gegen COVID-19 an den deutschen Standorten, wurde aufgrund der eingerichteten Impfzentren und der Möglichkeit sich beim Hausarzt impfen zu lassen, in diesem Jahr nicht mehr durchgeführt.

### WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT

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 143 Arbeitsunfälle (Vorjahr 93 Arbeitsunfälle) mit mindestens einem Ausfalltag. Die Anzahl unserer Arbeitsunfälle hat sich damit um 54 erhöht.

**Kennzahlen zur Arbeitssicherheit**

	EMEA			Amerika			APAC		
	2020 <sup>1</sup>	2021	2022	2020 <sup>1</sup>	2021	2022	2020 <sup>1</sup>	2021	2022
Recordable accidents (Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag)	keine Angabe	35	41	keine Angabe	53	97	keine Angabe	5	5
Recordable accident rate RAR (Unfallhäufigkeitsrate; Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million Arbeitsstunden)	keine Angabe	21,1	34,8	keine Angabe	22,3	42,8	keine Angabe	4,1	4,8
Fatalities (arbeitsbedingte Todesfälle)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> Für das Jahr 2020 liegen aufgrund einer anderen Erhebungsmethode keine Vergleichszahlen vor.

### **EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER UND EINFLUSS AUF DIE WIRKSAMKEIT**

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden Standortgemeinden/Städte, die bayerische oder baden-württembergische Landesregierung, Polizei, Gewerbeaufsichtsamt und die Berufsgenossenschaft mit eingebunden. Dies erfolgt auf eigene Nachfrage oder im Rahmen regelmäßiger Zusammenkünfte, zum Beispiel mit der Berufsgenossenschaft Holz und Metall und den Gewerbeaufsichtsämtern Aschaffenburg bzw. Konstanz. Bei bestimmten Projekten, wie beispielsweise Neubauten werden die davon betroffenen Stakeholder ebenfalls informiert, ggf. gehört oder einbezogen.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 3-3, 404-2, 404-3

### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE

Generell halten wir uns an gesetzliche Vorgaben und entwickeln darüber hinaus passende Programme im Bereich Aus- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr wurden folgende Programme angeboten:

#### PERSONNEL DEVELOPMENT DISCUSSION (PDD)

Der vorhandene Personnel Development Discussion (PDD) Prozess hat das Ziel der effiziente Wissensweitergabe und -entwicklung und der langfristigen Bindung der Mitarbeitenden insbesondere von Leistungsträgern in Schlüsselpositionen. Das PDD wird von den Führungskräften dazu genutzt, sich über die Mitarbeitenden in den Fachbereichen auszutauschen, die Leistungen der Einzelnen zu bewerten, Talente zu identifizieren und ggf. über Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu sprechen.

Hierbei unterscheidet SAF-HOLLAND nach Regionen, sowie der Position:

Für die so genannten „Director-Stellen“ und alle weiteren Personen, die in der Hierarchie höher angesiedelt sind, gibt es einen globalen Prozess. Hier wird über jede Person ein Profil erstellt, gemeinsam mit dem Senior Vice President Human Resources, der Geschäftsleitung und den jeweiligen Führungskräften beziehungsweise Abteilungsleitenden. An den deutschen Standorten wird dieser Prozess für alle angestellten Mitarbeitenden durchgeführt.

#### CONNECTING THE FUTURE (DEUTSCHLAND) UND STARS (USA)

An den Standorten in Deutschland und den USA haben wir seit dem Jahr 2022 diese beiden neuen Programme gestartet. Aufgrund der Kulturunterschiede werden unterschiedliche Bezeichnungen der Trainings verwendet. Außerdem wurde ein neues Nachwuchsförderungsprogramm entwickelt, das der Weiterentwicklung betriebswirtschaftlicher und fachlicher Kompetenzen dient. Hierdurch entstehen Chancen das abteilungsspezifische Wissen zu erhöhen, das Zusammengehörigkeitsgefühl, sowie die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen, Unternehmerteil zu entwickeln und neue Interessen zu fördern und Kompetenzen auszubauen.

#### LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM (DEUTSCHLAND UND USA)

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 junge Talente 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 Motivation von Mitarbeitenden, Gesprächsführung, Kommunikation, Konfliktlösung, Zeit- und Selbstmanagement sowie Arbeitsrecht, Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes und Führungskräfte als Personalentwickler.

#### MENTOREN-PROGRAMM (DEUTSCHLAND UND USA)

An den Standorten Deutschland und den USA wurde dieses Jahr erstmals ein Mentoren-Programm für Nachwuchskräfte ins Leben gerufen. Als Mentoren wurden Personen ausgewählt, die auf der Ebene der Vice Presidents zu finden sind. Innerhalb des PDD Prozesses wurden Personen ausgewählt, die ein hohes Potenzial aufweisen oder gerade eine neue Stelle angetreten haben.

#### WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Konzernweit wird jährlich ein Budget für Weiterbildungsmaßnahmen geplant und durch den Vorstand frei gegeben. Das Weiterbildungsbudget wird dezentral durch die jeweiligen Regional-Verantwortlichen für Personalangelegenheiten verwaltet und bedarfsgerecht eingesetzt.

#### AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM (DEUTSCHLAND)

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 die Chance, in das Unternehmen hineinzuwachsen und ihre Position im Unternehmen zu finden.



Seit 2020 bieten wir eine spezielle Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer (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.

Im Berichtsjahr waren 48 junge Frauen und Männer in den Ausbildungsberufen Industriemechaniker, Maschinen- und Anlagenführer, Industriekaufleute und Mechatroniker (seit 2022) beschäftigt. Nach erfolgreich abgeschlossener IHK-Prüfung lag die Übernahmequote unserer Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auch 2022 bei 100 Prozent.

**Anzahl Auszubildende**

	2020				2021				2022				Gesamt												
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer														
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr													
Elektr./Betriebs-techniker/-in						1					1				1								3		
Fachinformatiker/-in					1										1									2	
Industriemechaniker/-in	0	2	2	0	9	9	9	6	0	0	2	2	8	8	9	9	1	0	0	2	10	8	8	7	111
Maschinen- und Anlagenführer/-in													2									2			4
Mechatroniker/-in																									0
Technische/r Produktdesigner-in	0	0	1	3									1	0	0	1						1			7
Industrie-kaufmann/-frau	0	3	1		2	0	4		0	0	3		3	1	0		2	0	0		1	3	1		24
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>151</b>

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

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.

**AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE**

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

**AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:**

- Hohe Fluktuation in der Region Amerika führt zu erhöhter Arbeitsbelastung für bestehende Mitarbeitende und negativen Auswirkungen auf die Unternehmenskultur (regionsabhängig).

#### **POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:**

Bei Vernachlässigung des Themas:

- Fehlendes Knowhow
- Demotivation
- Fehlende Perspektiven für Jugendliche und Mitarbeitende, auch mit negativen Auswirkungen auf die jeweilige Standortgemeinschaft

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** und Potenziale folgende Themen identifiziert:

#### **AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:**

- Geringe Fluktuation (regionsabhängig)
- Positiver Beitrag zu den Standortgemeinschaften
- Weiterentwicklung des Stammpersonals und aktiver Umgang mit dem schnellen Wandel in der Arbeitswelt
- Digitalisierung von Weiterbildungsmaßnahmen und Reduzierung der Reisetätigkeiten
- IHK-zertifizierter Ausbildungsbetrieb an den deutschen Standorten
- Eigene Ausbildungswerkstatt in Deutschland

#### **POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:**

- Verbundenheit der Mitarbeitende mit dem Unternehmen
- Geringe Fluktuation (Regionsabhängig)

Wir verfolgen das Ziel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Spezialisten und junge Talente für das Unternehmen zu gewinnen. Durch bedarfs- und zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungs-Programme möchten wir die Fachkräfte langfristig an das Unternehmen binden.

#### **UMGANG UND MASSNAHMEN**

Die Themen Talent Management und Succession Planning gewinnen immer weiter an Bedeutung. Daher hat SAF-HOLLAND die Abteilung Human Resources am Hauptstandort Bessenbach im Oktober 2022 umstrukturiert. Seitdem betreut eine Vollzeitkraft die konzernweite Strategie- und Programm-entwicklung zur Aus- und Weiterbildung.

Im Berichtsjahr haben wir den Fokus auf die Themen Diversity und Operational Excellence gelegt. Generell bieten wir über ein LinkedIn Learning System allen Mitarbeitenden den Zugriff auf Online-Schulungen an.

Das geplante Studium mit vertiefter Praxis mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeitsmanagement wurde nicht eingeführt. Aufgrund der Dringlichkeit des Themas Nachhaltigkeit wurde stattdessen eine Vollzeitstelle Manager ESG (m/w/d) geschaffen, die intern kurzfristig besetzt werden konnte.

#### **NICHTFINANZIELLE RISIKEN**

Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert.

#### **WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT**

Auch in diesem Berichtsjahr sollten 100 Prozent der Mitarbeitenden eine regelmäßige Rückmeldung zur ihrer Arbeit und beruflichen Entwicklung erhalten. Entweder in Form einer klassischen Leistungsbeurteilung, über Zielvereinbarungen oder leistungsgerechte Entlohnung. Aktuell ist jede Führungskraft selbst dafür verantwortlich ein jährliches Gespräch zu führen, Maßnahmen zu vereinbaren und zu protokollieren. Um den Prozentsatz der tatsächlich durchgeführten Leistungsbeurteilungen konzernweit zu ermitteln und gemäß GRI 404-3 berichten zu können, wird im nächsten Jahr ein neuer Datenerhebungsprozess eingeführt. Zusätzlich möchten wir über die durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Jahr / pro Kopf (GRI 404-1) berichten und führen hierzu ebenfalls einen neuen Prozess zur Datenerhebung ein.

#### **EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER UND EINFLUSS AUF DIE WIRKSAMKEIT**

Zu Mitarbeitenden und Bewerbern haben wir im Rahmen von Trainings, Workshops, Interviews und Befragungen engen Kontakt. Die dabei gewonnenen Eindrücke und Informationen nutzen wir, um Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung abzuleiten. Dabei berücksichtigen wir auch für die Personalentwicklung relevante Anforderungen von Kunden.

## ARBEITSBEDINGUNGEN

### GRI 2-30

#### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE

Ebenso wie bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden, haben die Arbeitsbedingungen einen großen Einfluss auf einen leistungsstarken Mitarbeiterstamm. Unter dem Begriff Arbeitsbedingungen verstehen wir die Arbeitszeit, Klima- und Lärm-Bedingungen am Arbeitsplatz, den Umgang von und mit Kollegen und Vorgesetzten, Prozesse und Strukturen, Informationsfluss und Kommunikation, sowie die Work-Health-Balance und den Bereich der Arbeitssicherheit. Angaben zur Arbeitssicherheit im Unternehmen werden unter dem Thema „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ genauer beschrieben.

#### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

##### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Erhöhter Krankenstand durch COVID-19
- Alternde Belegschaft und gesundheitliche Folgen aufgrund der körperlich anstrengenden Tätigkeiten

##### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

Schlechte Arbeitsbedingungen können die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden negativ beeinträchtigen und es könnten dadurch mehr Mitarbeitende eine längere Zeit erkranken bzw. kündigen.

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

##### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Vielfach ist mobiles Arbeiten möglich, wodurch für die Mitarbeitenden die Fahrzeiten zum Arbeitsplatz entfallen

##### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

Mitarbeitende könnten gesünder leben und sich leichter um ihre Familien kümmern. Indirekt tragen gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes und des Verdienstes der Mitarbeitenden am Standort bzw. in ihrer Wohnregion bei.

Wir haben das Ziel mit dem Thema Arbeitsbedingungen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.

##### UMGANG UND MASSNAHMEN

Um herauszufinden, welche Maßnahmen zur Zielerreichung beitragen, wurde eine konzernweite Befragung aller Beschäftigten durchgeführt. Die Befragung wurde in digitaler und in Papierform angeboten, um eine möglichst hohe Teilnahmequote zu erzielen. Die Antworten wurden anonymisiert abgegeben.

62 Prozent der Mitarbeitenden haben an der Umfrage teilgenommen. Sehr gute Feedbacks wurden in den folgenden Themengebieten erreicht:

- Zusammenarbeit mit den Kollegen
- Direkte Führungskraft (Ansprechbarkeit, Erreichbarkeit)
- Arbeitssicherheit
- Arbeitszeit

In den folgenden Punkten bestehen aus Sicht der Mitarbeitenden Potenziale zur Verbesserung:

- Raumtemperatur
- Luftverhältnisse
- Informationsfluss
- EDV-Ausstattung

Im nächsten Jahr konzentrieren wir uns auf die Themen Raumtemperatur und Luftverhältnisse. Das bedeutet, dass wir Analysen wie Temperatur- und Luftmessungen durchführen lassen. Im Anschluss daran können geeignete Maßnahmen festgelegt werden. In zwei Jahren wird eine erneute Befragung stattfinden, um zu überprüfen, ob die umgesetzten Maßnahmen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beitragen konnten.

Benefit-Programme werden dezentral durch die Regionen organisiert. In der Region Amerika existiert für Vollzeitbeschäftigte ein Employee Assistance Programm (Gesundheits- und Sozialleistungsplan), ein Sparprogramm zur Absicherung der Altersvorsorge, sowie die Gewährung von Urlaub aus familiären oder medizinischen Gründen.

An den deutschen Standorten wurden auch im Jahr 2022 wieder betriebliche Zusatzleistungen angeboten, die von allen Angestellten in Anspruch genommen werden können. So vereinbart SAF-HOLLAND für seine Arbeitskräfte regionale Kooperationen mit Fach- und Einzelhändlern mit exklusiven Rabatt-Aktionen. Mutterschutz und Elternzeit unterstützen wir bei SAF-HOLLAND vollumfänglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen.

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. Die geplante Einführung eines einheitlichen Onboarding-Prozesses auf alle Standorte hat sich durch personelle Engpässe verzögert. Wir verfolgen diese Maßnahme im nächsten Geschäftsjahr weiter.

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 das Jahr 2022 war die Ausweitung des Handbuchs auf die amerikanischen Standorte geplant. Aufgrund der Vielzahl der Themen im Bereich Human Resources und aufgrund hoher Fluktuationen in der Region Amerika, konnte das Handbuch in diesem Jahr nicht auf die amerikanischen Standorte ausgerollt werden. Wir verfolgen diese Maßnahme im nächsten Geschäftsjahr weiter.

Um die interne Kommunikation unserer Mitarbeitenden über alle Ebenen hinweg zu verbessern, haben im Jahr 2021 eine Mitarbeiter-App eingeführt. Sie deckt alle Bereiche der SAF-HOLLAND GmbH an den deutschen Standorten ab und informiert umfassend über Themen, die unsere Beschäftigten 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 Mitarbeitenden sehr gut angenommen und wurde 2022 auf die amerikanischen Standorte ausgeweitet. Ziel ist es, die App schrittweise auf die größten Standorte auszurollen, um die interne Kommunikation weiter zu verbessern.

Weiterhin fördern wir unserem Ideenmanagement das Engagement unserer Mitarbeitenden an den Standorten in Deutschland und binden sie aktiv in die Unternehmensentwicklung ein. Unsere interne, softwarebasierte Plattform „My Idea“ bietet jedem Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung einzureichen. Alle eingereichten Ideen werden durch einen Experten beurteilt und bei positivem Feedback umgesetzt. Bei umgesetzten Ideen, die einen messbaren monetären Nutzen aufweisen, erhält der Einreicher zusätzlich eine finanzielle Prämie. 2022 wurden von den Beschäftigten an unseren deutschen Standorten insgesamt 105 Ideen eingereicht und davon 36 Ideen umgesetzt und prämiert.

## WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT

Im Berichtsjahr waren 1.068 Mitarbeitende beschäftigt auf Grundlage von Tarifgruppen oder betrieblichen Vereinbarungen. Das entspricht 31 Prozent aller Beschäftigten. Für die weiteren Standorte gelten die gesetzlichen Regelungen und landesübliche Arbeitsbedingungen.

## EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER UND EINFLUSS AUF DIE WIRKSAMKEIT

Durch Bewerber-Interviews sowie den Erfahrungsaustausch mit Verbänden und Unternehmen erhalten wir Anregungen für die Umsetzung neuer Projekte und die Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen.

## WEITERE THEMEN (MITTLERE PRIORITÄT)

### VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT

#### GRI 3-3, 405-1, 406-1

Chancengerechtigkeit sicherzustellen und die Vielfalt zu fördern sind Kernaufgaben der Personalarbeit bei SAF-HOLLAND. Wir schätzen die Vielfalt unserer Belegschaft und sehen in ihr einen Schlüssel zu unserem Erfolg. Unser Ansatz ist klar: Alle Beschäftigten sind wertvolle Mitglieder unseres Unternehmens und haben gleichen Zugang zu Ressourcen und Chancen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Bildungshintergrund, Religion, Weltanschauung oder Behinderung. Die unterschiedlichen Hintergründe und Kulturen, die unsere Mitarbeitenden mitbringen, erhöhen die geistige Beweglichkeit und den Ideenreichtum unserer Teams und steigern damit die Innovationskraft unseres Unternehmens.

Um die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern, haben wir im Jahr 2020 die globale Kampagne „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ gestartet. In diesem Rahmen haben wir umfangreiche Umfragen unter der Belegschaft durchgeführt, um zu ermitteln, wo es noch Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Gleichbehandlung gibt und daraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Im Jahr 2021 wurde ein globales Diversity Council gegründet. Zum Ende des Berichtszeitraums bestand es aus 12 Mitgliedern des oberen und mittleren Managements aus allen drei Regionen. Dabei wurden vor allem anstehende Projekte und die Erwartungen der einzelnen Mitglieder besprochen. Im Berichtsjahr 2022 wurde eine konzernweite Anti-Diskriminierungsrichtlinie eingeführt. In der Richtlinie ist definiert, was wir unter Diskriminierung verstehen, was die Zielsetzung ist und an welche Stellen sich Mitarbeitende wenden können, um einen Fall zu melden. Es wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Mit Hilfe der Kampagne „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ wollen wir den Frauenanteil kontinuierlich erhöhen. Im Jahr 2022 wurden auf Grundlage der Umfrage einige Initiativen umgesetzt, um das Ziel einer höheren Frauenquote zu erreichen und das Bewusstsein für alle Dimensionen der Vielfalt zu schärfen. Es haben Mitarbeiterschulungen zu unbewussten Vorurteilen stattgefunden und es wurde eine Gruppe „Networking Women“ ins Leben gerufen. Außerdem wurden Kontakte zu lokalen Bildungseinrichtungen geknüpft, um Erfahrungen auszutauschen und Ideen für weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft lag im Jahr 2022 bei 15,2 Prozent (Vorjahr: 14,6 Prozent). Der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management lag bei 6,5 Prozent (Vorjahr: 10,1 Prozent). Mit dem Ausscheiden von Martina Merz zum 12. Dezember 2022 ist der Frauenanteil in dem damit vierköpfigen Aufsichtsrat der SAF-HOLLAND SE unter die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von 30 Prozent gefallen. Frau Merz begleitete die Entwicklung der SAF-HOLLAND SE als Aufsichtsrätin seit April 2014, in der Zeit von April 2017 bis Oktober 2019 als deren Vorsitzende. Die Hauptversammlung der Gesellschaft wird am 23. Mai 2023 über die Nachbesetzung des Gremiums entscheiden.

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

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 HR-Verantwortliche und das Standortmanagement. Ideengeber sind in erster Linie die Mitarbeitende, die alle die Möglichkeit haben, Projekte zur Förderung vorzuschlagen. Im Berichtsjahr wurde eine Vielzahl von Projekten und Initiativen unterstützt wie der Kinderschulverein e.V. Suppenschule, der sich für eine pädagogisch hochwertige und soziale Betreuung von Kleinkindern und Kindergartenkindern in Kindertagesstätten einsetzt (Region EMEA). Außerdem wurden drei Trailer aus dem eigenen Fuhrpark an eine örtliche Wohltätigkeitsorganisation gespendet (Region Amerika) und ein System zur Wasserfiltration in der Region APAC bezahlt.

### Gesellschaftliches Engagement [EUR]

	2021	2022
Gesammelte Belegschaftsspenden <sup>1</sup>	2.542	6.155
Spenden Geschäftsführung <sup>1</sup>	51.428	133.465
Anzahl Projekte	9	57

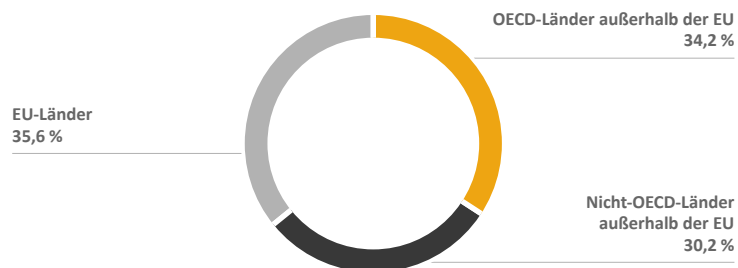
<sup>1</sup> Alle gespendeten Beträge wurden in Euro umgerechnet.

## LIEFERKETTENMANAGEMENT UND MENSCHENRECHTE

GRI 2-24, 3-3, 308-2, 403-7, 414-2

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, indem wir Lieferrisiken reduzieren, die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen weiter steigern und unsere eigenen Geschäftsprozesse nochmals verbessern.

### Überblick über die Einkaufsstrukturen bei SAF-HOLLAND



Anzahl der Lieferanten in %

Ein wichtiger Ansatzpunkt hierfür ist ein verantwortungsvolles Lieferanten-Management. 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 im Berichtsjahr 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 Pflicht: 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. Mit der Anerkennung des Verhaltenskodex verpflichten sich unsere Lieferanten zur Einhaltung grundlegender Prinzipien wie der „Achtung der Menschenwürde“, der „Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit“, des „sorgfältigen Umgangs mit Mitarbeitenden und Geschäftspartnern“, der „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ sowie der „fairen Marktbearbeitung“ und des „Schutzes geistigen Eigentums“. Regelverstöße werden mit entsprechenden Sanktionen belegt und ggf. die Geschäftsbeziehung beendet.

**Anzahl der Lieferanten in den Regionen**

	2020	2021	2022
EMEA	1.134	1.309	1.656
Amerika	1.062	1.799	2.240
APAC	148	287	464

Die Erhöhung Anzahl der Lieferanten vom Berichtsjahr 2021 auf 2022 lässt sich darauf zurückführen, dass es im Jahr 2022 verstärkt zu Lieferengpässen gekommen ist und auf alternative Lieferanten zurückgegriffen werden musste. Ob und inwieweit unsere Lieferanten die im Verhaltenskodex festgelegten Nachhaltigkeitsstandards einhalten, überprüfen wir stichprobenartig. Bei den im Berichtsjahr auditierten Lieferanten konnten die Prüfer weder negative Umweltauswirkungen noch den Einsatz von Kinder- und Zwangsarbeit oder Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen feststellen.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Lieferanten unter anderem 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 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.



# GOVERNANCE UND COMPLIANCE

## RICHTLINIEN UND SELBSTVERPFLICHTUNGEN

### GRI 2-23

Die SAF-HOLLAND Group ist ein kontinuierlich wachsendes, internationales Unternehmen mit globaler Reichweite. Gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden und der Gesellschaft tritt das Unternehmen als ein vertrauenswürdiger, zuverlässiger und integrierter Partner auf.

Dies erreichen wir nur, wenn wir verantwortungsbewusst und nachhaltig handeln. Es muss für uns daher überall und jederzeit selbstverständlich sein, dass wir uns an geltende Gesetze halten und ethische Grundwerte respektieren. Diese Verantwortung bezieht sich daher nicht nur auf das Unternehmen, sondern auf jeden Einzelnen von uns. Der SAF-HOLLAND Verhaltenskodex (Code of Conduct) definiert dazu den Rahmen, an den sich die Mitarbeitenden des Unternehmens halten müssen, um gesetzliche und interne Bestimmungen einzuhalten. Dieser wird fortlaufend an die aktuellen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Vorgaben angepasst.

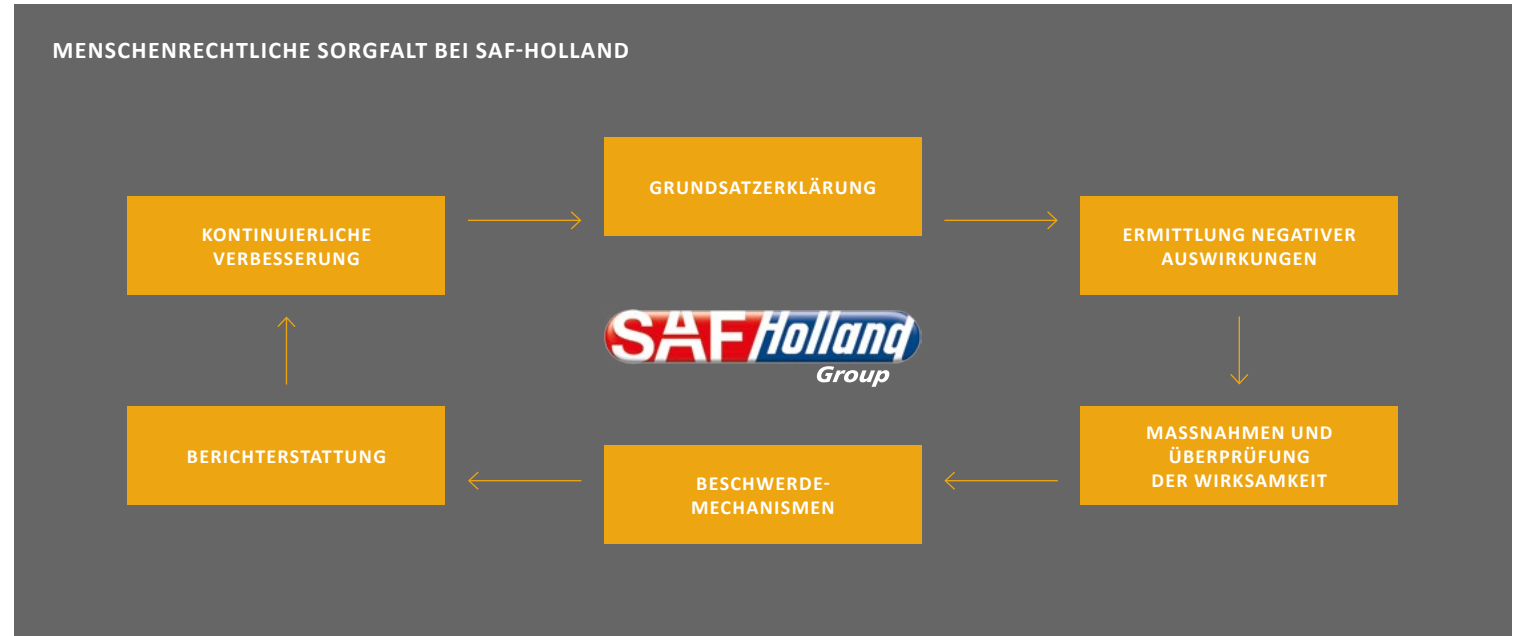
Der konzernweite Verhaltenskodex stützt sich auf unsere Unternehmenswerte und enthält für alle Mitarbeitenden verbindliche Leitlinien für das Verhalten im Geschäftsleben. Außerdem umfasst er die Verpflichtung zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts, zur Einhaltung des Insiderrechts, zum Schutz 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: [🔗 Verhaltenskodex | SAF-HOLLAND \(safholland.com\)](#).

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. Neue Richtlinien und Änderungen von Richtlinien werden durch den Vorstand freigegeben und kommuniziert. Die folgenden Richtlinien stehen konzernweit in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung:

- Basisrichtlinie zum Richtlinienmanagement
- Anti-Diskriminierungsrichtlinie
- Geldwäscherichtlinie
- Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte
- Insider-Richtlinie
- Leitfaden zum Kartellrecht
- Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen
- Unterschriftenrichtlinie
- Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Die Einhaltung der Menschenrechte und sozialen Mindeststandards in komplexen globalen Wertschöpfungsketten ist ein 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 Rechts- und Regelverstöße zu verhindern. Der Vorstand übernimmt hierfür die letztendliche Verantwortung und kommt damit seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach.



Im September 2020 hat der Vorstand für die SAF-HOLLAND Group 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. Die Grundsatzerklärung steht auf der Website zur Verfügung: 📄 [Human Rights Policy | SAF-HOLLAND \(safholland.com\)](#).

Mit der Grundsatzerklärung bekennt sich die SAF-HOLLAND Group zur Achtung der Menschenrechte auf Basis der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) und des „Nationalen Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte“. Die Prinzipien verlangen, Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch zu identifizieren und negative Folgen zu verhindern, abzumildern oder bei Bedarf wiedergutzumachen. Einzelne identifizierte negative Auswirkungen zum Bereich Menschenrechte finden Sie im Kapitel 📄 „Geschäftsethik“.

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 die SAF-HOLLAND SE 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 für das Geschäftsjahr 2022 steht unter folgendem Link zur Verfügung [🔗 UK Modern Slavery Act Transparency Statement | SAF-HOLLAND \(saf-holland.com\)](#).

Angesichts des im Juni 2021 verabschiedeten Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz haben wir die erforderlichen Prozesse in unsere Organisation integriert. Neben der Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unserer Einkaufsorganisation haben wir einen Prozess aufgesetzt, um Menschenrechtsrisiken in unserem Supply-Chain-Management zu identifizieren. Der Code of Conduct muss vom Lieferanten zwingend bestätigt und befolgt werden. Weitere Details dazu im Abschnitt zum [👉 Lieferkettenmanagement und Menschenrechte](#).

Seit dem Jahr 2020 wenden wir einen risikobasierten Ansatz für die Beschaffung von Produktionsmaterialien ein. 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.

Mit der Lieferanten-Auditierung überprüfen wir, ob und inwieweit unsere Lieferanten die im Verhaltenskodex festgelegten Nachhaltigkeitsstandards einhalten. Im Berichtsjahr 2022 wurden innerhalb der durchgeführten Vor-Ort-Auditierungen keine Abweichungen festgestellt.

## RISIKOMANAGEMENT

### GRI 2-24

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.

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.

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 Planungs- und Berichtsprozesse integrierte, ganzheitliche Ausgestaltung des Risikomanagementsystem. 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.

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 bewerten 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.

## ERFASSUNG DER NICHT-FINANZIELLEN RISIKEN IN RiMIS

Der Begriff nicht-finanzielle Risiken bezieht sich auf Ereignisse, die mit potenziellen negativen Auswirkungen verbunden sind. Die Darstellung von Risiken zu den einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten, die sich aus der Geschäftstätigkeit bzw. den Produkten oder Dienstleistungen ergeben, dient dem besseren Verständnis des Geschäftsverlaufs des Unternehmens und macht deutlich, welchen Herausforderungen sich ein Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewusst ist.

Bezüglich der nach §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB geforderten Angaben müssen wesentliche Risiken, die mit hoher Wahrscheinlichkeit erhebliche negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten Aspekte haben, die mit unseren Geschäftstätigkeiten, unseren Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, in der nichtfinanziellen Erklärung veröffentlicht werden. Diese nichtfinanziellen Risiken werden daher als A-Eminent eingestuft. Diejenigen nichtfinanziellen Risiken, die als B-relevant eingestuft sind, werden dem Management Board mitgeteilt, um sicherzustellen, dass sie in Zukunft nicht eminent werden.

Der Prozess zur Erfassung der nichtfinanziellen Risiken ist ebenfalls innerhalb der konzernweit verwendeten Softwarelösung zum Risikomanagement abgebildet. Der Gruppenmanager ESG & CSR bewertet die im RiMIS-System gemeldeten Risiken auf der Grundlage der ESG-Anforderungen. Es findet einmal jährlich eine aktive Abfrage der nicht finanziellen Risiken statt. Auch außerhalb des Abfrageprozesses ist es jederzeit möglich identifizierte Risiken im System zu erfassen.

## BESCHWERDEMECHANISMEN UND HINWEISGEBERSYSTEM

### GRI 2-25, 2-26, 2-29

Unsere Mitarbeitenden, als auch externe Personen haben die Möglichkeit, ihnen bekannt gewordene Verstöße gegen Gesetze und interne Vorschriften zu melden oder Hinweise auf mögliche Verstöße zu geben. 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 den jeweiligen Hinweisgebenden frei, ob sie im Rahmen der Meldung und der weiteren Untersuchung anonym bleiben möchte oder nicht. Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeitenden ihren jeweiligen Vorgesetzten 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: [EQS Safe Channel \(integrityline.org\)](https://www.integrityline.org).

Wir untersuchen alle Hinweise und leiten bei Bedarf die notwendigen Gegenmaßnahmen ein. In diesem Zuge aufgedeckte Risiken werden generell gemeinsam im Compliance Committee besprochen und weiterführende Maßnahmen entwickelt.

## WESENTLICHE THEMEN (HOHE PRIORITÄT)

### COMPLIANCE UND GESCHÄFTSETHIK

GRI 2-24, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

#### COMPLIANCE

Integrität und Compliance sind fundamentale Elemente unserer Corporate Governance und unseres Compliance Management-Systems. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und verhalten uns gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kapitalanlegern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern integer, zuverlässig und regelkonform. Geleitet von unseren 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 eventuelle Missstände gründlich aufzuklären und zu beheben.

Das Leitungssystem des Unternehmens besteht aus einem Vorstand als Leitungsorgan und einem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan und entspricht der Governance-Struktur des deutschen Aktienrechts. Die SAF-HOLLAND SE veröffentlicht ihre Entsprechenserklärung zum deutschen Corporate Governance Codex online unter [🔗 saf-holland-entsprechenserklärung\\_202212.pdf](#) (safholland.com)

Im Berichtsjahr gab es keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften. Aus diesem Grund musste SAF-HOLLAND auch keine Geldbußen zahlen und es wurden keine nichtmonetären Sanktionen verhängt. Weitere Informationen zur Corporate Governance von SAF-HOLLAND enthält der Geschäftsbericht 2022.

#### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE IM BEREICH COMPLIANCE

Um den vielfältigen Compliance-Herausforderungen weltweit gerecht werden zu können, haben wir seit dem Geschäftsjahr 2021 zusätzlich zu der Compliance-Abteilung auf Konzernebene für jede der drei Regionen (EMEA, Amerika und APAC) sogenannte 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 Vorstand der SAF-HOLLAND SE. Der Vorstand definiert die globalen Compliance-Ziele des Konzerns und die Compliance-Abteilung überwacht und steuert deren Umsetzung. Die so genannten Compliance-Ambassadors sind dazu angehalten, in regelmäßigen Abständen an die zentrale Compliance-Abteilung zu berichten. Dies betrifft unter anderem auch den Bereich Legal sowie anhängige Rechtsstreitigkeiten, die in einem einheitlichen Formular erfasst werden, gemeldet und dokumentiert werden.

Wir verurteilen 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.

Um die Awareness noch weiter zu stärken, werden anlassbezogene Schulungen zur Sensibilisierung eines zuvor definierten Personenkreises im Unternehmen veranstaltet. Die Schulungsunterlagen werden durch die Compliance-Abteilung erstellt. Für die Durchführung der Schulungen sind vorwiegend die jeweiligen Managing Directors der Tochtergesellschaften und die Compliance Ambassadors der Regionen zuständig. An den Standorten in Deutschland und USA steht eine E-Learning Plattform zur Verfügung. Die Durchführung und Dokumentation erfolgt in Verantwortung der oben genannten Ansprechpartner. Bei Änderungen und Neuerungen erfolgen die Schulungen bei Bedarf auch unterjährig.

### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Aktuell haben der Bereich Compliance und Geschäftsethik keine negativen Auswirkungen

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Bei der nicht Berücksichtigung des Themas, könnte die Folge ein rechtswidriges Verhalten, wie Korruption, sein. Sollte das Unternehmen im Rahmen einer Sanktionierung hohe Bußgelder zahlen müssen, könnte das unmittelbare Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und somit auf die Arbeitsplätze von Mitarbeitern und Menschen aus der Region haben.

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Aktiver Beitrag zu einer korruptionsresistenten Gesellschaft
- Attraktive Finanzierungsbedingungen
- Positive Reputation nach innen und außen
- Gestärkte Vertrauensbasis zu Stakeholdern wie Kunden und Lieferanten
- Fundierte Aktionen der Unternehmensleitung zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Der konzernweite Verhaltenskodex könnte im Zusammenspiel mit den weiteren Compliance-Aktivitäten die Regelkonformität aller Mitarbeitenden noch weiter stärken.

Das primäre Ziel von SAF-HOLLAND ist daher weiterhin, Regelverstöße von Beginn an zu vermeiden. So sollen insbesondere existenzbedrohende Bußgelder, Straf- und Steuerverfahren, Vermögensgefährdungen und Rufschädigungen zu Lasten der SAF-HOLLAND SE verhindert werden. Ein effizientes Compliance Management System dient außerdem der Reduzierung von Haftungsrisiken für das Unternehmen und die Geschäftsleitung. Daneben sichert und fördert es die Reputation der SAF-HOLLAND SE gegenüber den Stakeholdern wie Geschäftspartner, Investoren und Kreditgebern.

#### UMGANG UND MASSNAHMEN

Um eine konzernweite Übersicht über die geschulten Mitarbeitenden zu erhalten, haben wir in diesem Jahr damit begonnen, Schulungsnachweise von allen Standorten anzufragen. Im ersten Schritt wurde hierfür ein global gültiges Nachweis-Formular erstellt. Dieses Formular wurde an die Managing Directors und an die Compliance-Ambassadors verteilt. Mit jeder durchgeführten Schulung wird eine entsprechende Dokumentation erstellt und liegt zentral in der Abteilung Human Resources.

Außerdem wurden die vorhandenen Prozesse zum Thema „Korruption und Bestechlichkeit“ weiterentwickelt. Durch die Erstellung einer globalen Anti-korruptionsrichtlinie möchte der Vorstand die Aufmerksamkeit gegenüber diesem Thema weiter erhöhen, um bei allen Mitarbeitern das erforderliche Bewusstsein zu schaffen. Die künftige Richtlinie enthält das klare Bekenntnis des Vorstands zu Null-Toleranz-Politik im Rahmen der Korruptionsbekämpfung. Die Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung sind wichtige ethische Grundfragen im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung und Unternehmensführung. In der Richtlinie werden die Begrifflichkeiten Bestechung und Korruption definiert, mögliche Interessenskonflikte beschrieben und Sanktionen festgelegt, die bei der Nichteinhaltung der Vorgaben umgesetzt werden. Die Anti-Korruptionsrichtlinie enthält künftig als eigenständige Richtlinie ergänzend zu dem bisherigen Verhaltenskodex alle wesentlichen Inhalte zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und gibt hierfür die Rahmenbedingungen vor, welche von allen Mitarbeitern, aber auch von Geschäftspartnern zwingend einzuhalten sind.



Einen weiteren Schritt in Richtung „Awareness stärken“ konnten wir in diesem Jahr durch die Erstellung einer gesonderten Compliance-Seite in der vorhandenen Mitarbeiter-App gehen. Die Seite ist aktuell an den Standorten in Deutschland USA und Kanada verfügbar und enthält wichtige aktuelle Informationen aus dem Bereich Compliance, sowie alle globalen Richtlinien.

### NICHTFINANZIELLE RISIKEN

Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken im Bereich „Korruption, Wettbewerbs- und Kartellrecht“ identifiziert.

### WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT

#### Compliance

	2021	2022
Anzahl Teilnehmer Schulung Kartell- und Wettbewerbsrecht (neu)	keine Angaben	166
Korruptionsverstöße 205-3	0	0
Wettbewerbs- und Kartellrechts-Verstöße 206-1	0	0

Definierter Personenkreis: Die Schulung zum Kartell- und Wettbewerbsrecht wurde den von diesem Themenkreis besonders betroffenen Führungskräften und den jeweiligen Managing Directors zugewiesen.

### EINBINDUNG DER STAKEHOLDER UND EINFLUSS AUF DIE WIRKSAMKEIT

In die Weiterentwicklung der compliance-relevanten Themen sind der Vorstand der SAF-HOLLAND SE, der Prüfungsausschuss oder das Plenum des Aufsichtsrats regelmäßig miteingebunden. Innerhalb von Regelterminen erstattet die Compliance-Verantwortliche mindestens vierzehntägig einen Bericht an den CFO. In diesem Rahmen wird über die Wirksamkeit der Maßnahmen und den Fortschritt berichtet. Die beschriebenen Stakeholder sind direkt in die Entscheidungen mit eingebunden. Über die Teilnahme an ESG Ratings werden auch die Ansprüche von Investoren und Banken mitberücksichtigt.

Meldungen über unser Hinweisgebersystem werden dazu genutzt, die internen Compliance-Prozesse weiterzuentwickeln, zu optimieren und anzupassen, um künftige weitere Vorfälle zu vermeiden (Prävention).

## GESCHÄFTSETHIK

GRI 2-27, 3-3, 407-1, 408-1, 409-1

### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE IM BEREICH GESCHÄFTSETHIK

Im Bereich Geschäftsethik fokussieren wir uns vor allem auf die Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte. Die dazugehörige Due Diligence setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen.

Wir verfolgen einen integrierten Ansatz, der unsere eigenen Abläufe und unsere Lieferkette umfasst und den wir kontinuierlich weiterentwickeln. Unsere 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.

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 Mitarbeitende und Geschäftspartner ausdrücklich, Bedenken zu äußern oder Vorfälle zu melden. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer Corporate Website unter folgendem Link zusammengefasst: [🗉 Compliance Vorfälle melden | SAF-HOLLAND \(saf-holland.com\)](#). Wir untersuchen alle Hinweise und leiten bei Bedarf die notwendigen Gegenmaßnahmen ein.

### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Aktuell hat der Bereich Geschäftsethik keine negativen Auswirkungen

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Wenn Gesetze oder interne Richtlinien wie der Verhaltenskodex nicht eingehalten werden, könnten materielle oder immaterielle Schäden entstehen

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Aktiver Beitrag zu regelkonformen Verhalten
- Beschäftigte in der Lieferkette werden geschützt

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Das konsequente Befolgen geschäftsethischer Vorgaben ist die Grundlage, die Menschenrechte in unserer Lieferkette zu wahren.
- Unser generelles Ziel ist die Einhaltung aller relevanten Gesetze und Richtlinien in Bezug auf die Menschenrechte, um Regelverstöße zu vermeiden.
- Als nächste Schritte sollen intern Ziele für Menschenrechte an Hochrisikostandorten priorisiert werden und interne Steuerungs- und Berichtsprozesse gestärkt werden.

### UMGANG UND MASSNAHMEN

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Human Rights Policy und der Verhaltenskodex aktualisiert, da neue Unternehmenswerte festgelegt und verfolgt wurden. Die Schulungsunterlagen wurden entsprechend aktualisiert und den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Im letzten Jahr berichteten wir darüber, dass wir zukünftig 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 hinzuwirken. Dieses Projekt wurde aufgrund von organisatorischen Veränderungen nicht umgesetzt und wird im nächsten Jahr im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auf Plausibilität geprüft.

### **NICHTFINANZIELLE RISIKEN**

Wir sehen an keinem der Standort des SAF-HOLLAND Konzerns und bei keinem Lieferanten erhöhte Risiken von Kinder- oder Zwangsarbeit und der Bedrohung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Zu diesem Ergebnis sind wir aufgrund von Begehungen und internen, sowie externen Lieferanten Audits gekommen.

Des Weiteren wurden keine berichtspflichtigen Risiken im Bereich der Geschäftsethik identifiziert.

### **WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT**

Wie auch im Vorjahr wurden uns im Berichtsjahr keine Menschenrechtsverletzungen gemeldet.

Die Einhaltung der Menschenrechte wurde bei 19 strategischen Lieferanten (Vorjahr: 9 Lieferanten) im Rahmen von Audits überprüft. Hierbei wurden ebenfalls keine Menschenrechtsverletzungen wie beispielsweise der Einsatz von Kinder- und Zwangsarbeit oder Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen festgestellt.

### **EINBINDUNG DER STAKEHOLDER UND EINFLUSS AUF DIE WIRKSAMKEIT**

Die Einbindung der Stakeholder in den Prozess der Menschenrechtscompliance erfolgt über unsere Lieferantenaudits und den direkten stetigen Kontakt mit unseren Lieferanten. Auch auf Grundlage eingehender Meldungen über unser Hinweisgebersystem werden ggf. Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

## PRODUKTQUALITÄT UND PRODUKTSICHERHEIT

GRI 3-3, 416-1, 416-2

### BESCHREIBUNG DER VERFOLGTEN KONZEPTE

Sämtliche Produkte werden 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 größtenteils 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.

### AUSWIRKUNGEN AUF DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND DIE MENSCHEN, EINSCHLIESSLICH AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **negative Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

- Produktrückrufe haben Auswirkung auf Güterverkehr und beispielsweise den Lebensmittelvertrieb und die -versorgung

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Bei Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben, Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards kann es zu Personenschäden kommen
- Bei Gefahrstofftransporten könnten Unfälle negative Folgen für die Umwelt haben
- Erhöhte Qualitäts- und Servicekosten, dadurch Gewinnreduzierung und ggf. Reduzierung der Einkommen der Mitarbeiter

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden als **positive Auswirkungen** folgende Themen identifiziert:

#### AKTUELLE AUSWIRKUNGEN:

Stetige Verbesserung der Produktsicherheit und Qualität haben positive Auswirkungen auf Umwelt, Menschen, Menschenrechte und wirtschaftliche Situation des Unternehmens:

- Frühwarnsysteme, Überprüfung beim Wareneingang, Erkennung von Fehlern in Vorprodukten
- Hohe Sicherheit durch lange Testzyklen und Einsatz von hochwertigem Stahl (im Vergleich zu Konkurrenzprodukten)
- Weitere Steigerung des Markenwerts von SAF-HOLLAND
- Geringe Reklamationskosten

#### POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN:

- Keine identifiziert

Wir sind bestrebt, die Zahl der Reklamationen weiter stetig zu reduzieren, und verfolgen hierzu eine Null-Fehler-Strategie, die auch präventive Maßnahmen umfasst.

### UMGANG UND MASSNAHMEN:

Um unser ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem weiterzuentwickeln, haben wir 2020 das Problemlösungssystem „Quick Response Quality Control“ (QRQC) neu aufgesetzt. Das System wurde an unseren Produktionsstandorten weltweit als Analyseinstrument eingeführt und im Berichtsjahr weiter optimiert. Zugleich wurden die Mitarbeitenden im Umgang mit dem QRQC System intensiv geschult. Dadurch verfügen wir über einheitliche Prozesse bei der internen Problembehandlung und können unseren Kunden schnelle und effektive Lösungen bieten. Diese Maßnahmen sind Teil unserer Operational Excellence Roadmap, die an den ISO-Standards anknüpft und mit der wir die konzernweite Standardisierung und kontinuierliche Verbesserung von Prozessen zu erzielen.

Darüber hinaus arbeiten wir gemeinsam mit unseren deutschen 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.

Der vorhandene CoP-Prozess (Conformity of Production) wurde in diesem Jahr aus der Abteilung Homologation an die Abteilung Qualitätssicherung übergeben und eine neue Stelle „CoP-Beauftragter (m/w/d)“ geschaffen. Dieser Prozess gilt für die europäischen Standorte.

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, wie beispielsweise das TRAKr/TRAKe, sowie das SAF-HOLLAND Automatic Coupling. Die Verantwortung für die funktionale Sicherheit liegt im Bereich des Group Engineering. Im Berichtsjahr wurden, unter Berücksichtigung der funktionalen Sicherheit, ebenfalls erste Untersuchungen im Rahmen des Sattelkupplungskonzeptes zur automatischen Messung der Lasten und Kräfte durch Sensoren durchgeführt.

### WIRKSAMKEIT UND FORTSCHRITT

Das SAF-HOLLAND Qualitätsmanagement ist auch für den Zeitraum nach der Auslieferung von Produkten wirksam. So wurde im Rahmen der kontinuierlichen Qualitätsüberprüfung festgestellt, dass der Stabilisierungsdämpfer der Nachlaufenkachsen in seiner Wirkung geschwächt oder ohne Funktion sein könnte. Infolgedessen haben wir uns 2021 in enger Abstimmung mit dem Kraftfahrt-Bundesamt für eine koordinierte Feldmaßnahme entschieden. Sie wird unter dem Hersteller-Code SI-376-190521-01 geführt und auch im aktuellen Berichtsjahr noch weiterbearbeitet.

Im Rahmen der CoP-Prüfungen (Conformity of Production) an unseren Produkten wurde in diesem Jahr festgestellt, dass der Zugsattelzapfen TYP 50165S15L, die nach UN/ECE R55 geforderten Lastwechsel nicht erfüllt und somit eine Abweichung gegenüber des Genehmigungsgegenstandes vorliegt. Hierzu wurde die Meldung unter dem Hersteller-Code SI-2108-220505 an das Kraftfahrt-Bundesamt gegeben.

Es werden kontinuierlich von diesen beiden Meldungen betroffene Bauteile im Feld identifiziert und zusammen mit unseren Servicepartnern, Töchtern und Landesvertretungen weltweit ausgetauscht, um auch weiterhin eine uneingeschränkte Funktion zu gewährleisten.

### EINFLUSS DER STAKEHOLDER AUF DIE WIRKSAMKEIT

Politik und Behörden haben direkten Einfluss auf die Produktqualität und -sicherheit und geben den Rahmen vor. Bauteile müssen zugelassen werden und die Prozesse müssen dokumentiert werden.

## WEITERE THEMEN (MITTLERE PRIORITÄT)

### DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

GRI 2-24, 3-3, 404-2, 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 unserem 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 war bis Ende 2022 der Abteilung Interne Revision zugeordnet und berichtet unmittelbar an den Vorstand über alle relevanten Aspekte. Der Datenschutzbeauftragte erstellt jährlich einen Abschlussbericht, in dem Art und Umfang der Tätigkeiten sowie besondere Vorkommnisse festgehalten sind. Um vor Ort Verbesserungspotenziale im Datenschutz und bei der Datensicherheit aufzudecken, nimmt der Datenschutzbeauftragte an den deutschen Standorten darüber hinaus an internen Qualitätsaudits teil. Ab dem Jahr 2023 ist der Datenschutzbeauftragte dem Bereich IT zugeordnet, weiterhin mit direkter Berichtslinie an den Vorstand.

Das Thema Datenschutz und Datensicherheit ist regional organisiert und die jeweilig geltenden Gesetze werden eingehalten.

#### **INTENSIVE SCHULUNGEN AN DEN EUROPÄISCHEN STANDORTEN**

Neue Mitarbeitende und Geschäftspartner werden durch Zusatzvereinbarungen zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, die sich aus der EU-DSGVO ergeben, verpflichtet. Wie 2021 bildete auch im Geschäftsjahr 2022 die Intensivierung der Schulungen von Mitarbeitern bei den europäischen Tochter- und Vertriebsgesellschaften einen Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich Datenschutz. 2022 wurden 1105 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.

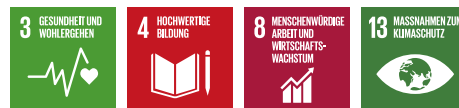
Im Hinblick auf Datensicherheit wurde seitens der Abteilung IT eine Prüfung der Sicherheit unseres internen Netzwerks sowie eine interne Sicherheitsprüfung der Websites und Webshops vorgenommen.

Da es im letzten Berichtsjahr drei Vorfälle gab, die zu einer Bedrohung der Datensicherheit geführt haben, wurde in diesem Jahr konzernweit ein Cyber Security Awareness-Training durchgeführt. Hierbei wurden fiktive Phishing-Mails versendet, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und entsprechende Schulungen angeboten.

SAF-HOLLAND wurde im Geschäftsjahr 2022 konzernweit keine Vorfälle bekannt, die zu einer Bedrohung der Datensicherheit geführt haben.

# ANHANG

## INDEX ZU DEN ANGABEN NACH GRI, CSR-RUG UND UN-SDG



GRI-Standard und -Angaben	Seite	Erläuterung	CSR-RUG Belange	UN-SDGs
<b>Das Unternehmen und seine Berichterstattungspraktiken</b>				
2-1	Unternehmensprofil	7, 8, 9, 10		
2-2	Im Bericht berücksichtigte Einheiten des Unternehmens	7		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7		
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	7, 18, 71		
2-5	Externe Prüfung	7		
<b>Tätigkeiten und Mitarbeitende</b>				
2-6	Aktivitäten und Wertschöpfungskette	8, 9, 10	Arbeitnehmer	
2-7	Beschäftigte	34, 35		8
2-8	Nicht angestellte Beschäftigte	34, 35		
<b>Governance</b>				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	6, 11		
2-10	Besetzung des höchsten Kontrollorgans	11, 13		
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	11		
2-12	Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen	11 – 13		
2-13	Delegation der Verantwortung	11 – 13		
2-14	Rolle bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	11		
2-15	Interessenkonflikte	11		
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen			
2-17	Kollektivwissen des höchsten Kontrollorgans	12, 13		
2-18	Bewertung der Leistungen des höchsten Kontrollorgans	11		
2-19	Vergütungspolitik	11		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	11		
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			

<https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/ueber-uns/corporate-governance/entsprechenserklaerung>

<https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/corporate-governance/verguetungsbericht>

SAF-HOLLAND achtet überall auf regulierungskonforme, markt- und leistungsgerechte Vergütung. Durchschnitts- und Verhältniswerte halten wir nicht für zielführend und erheben diesen Indikator daher nicht.

GRI-Standard und -Angaben	Seite	Erläuterung	CSR-RUG Belange	UN-SDGs
<b>Strategien, Richtlinien und Praktiken</b>			Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	
2-22	Erklärung zur Nachhaltigkeitsstrategie	4, 5, 14, 15		
2-23	Erklärung zu grundlegenden Verpflichtungen	49 – 51		
2-24	Umsetzung der politischen Verpflichtungen	19, 47, 48, 52, 53, 55 – 57, 62		
2-25	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	54		
2-26	Verfahren zur Meldung von Anliegen	54		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	19, 55 – 57, 59		
2-28	Bedeutende Rollen in Verbänden und Interessengruppen	72	SAF-HOLLAND übt in keinem der im Anhang aufgelisteten Verbände einen prägenden Einfluss aus.	
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			Arbeitnehmer, Soziales	
2-29	Einbindung von Stakeholdern in laufende Aktivitäten	17, 18, 39, 42, 43, 54, 57, 59, 61, 62	Die Einbindung von Stakeholdern in den laufenden Geschäftsbetrieb ist als Querschnittsaufgabe organisiert und wird daher im Bericht nicht an einer Stelle gebündelt.	
2-30	Tarifverträge	44		8
<b>Wesentliche Themen 2022</b>				
3-1	Bestimmung wesentlicher Themen	17, 18	2022 wurden die wesentlichen Themen für SAF-HOLLAND im Rahmen eines Managementworkshops ermittelt und gewichtet. 2023 wird eine erneute interne Überprüfung erfolgen und eine Feedbackprozess mit externen Stakeholdern aufgesetzt.	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	18, 71		
3-3	<b>Managementansatz Wirtschaftliche Leistung 2016</b>			
201-2	Mit dem Klimawandel verbundene Folgen, Chancen und Risiken	25		13
3-3	<b>Managementansatz Antikorruption 2016</b>	55, 56	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	
205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüft Betriebsstätten	56, 57		
205-2	Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	56, 57		
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	56, 57		



GRI-Standard und -Angaben		Seite	Erläuterung	CSR-RUG Belange	UN-SDGs
3-3	<b>Managementansatz Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	55, 56		Bekämpfung von Korruption und Bestechung	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	56, 57			
3-3	<b>Managementansatz Energie 2016</b>	20		Umwelt	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21, 22			8, 13
3-3	<b>Managementansatz Wasser und Abwasser 2018</b>	26		Umwelt	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	26			
303-3	Wasserentnahme	26			
3-3	<b>Managementansatz Emissionen 2016</b>	15, 23, 25		Umwelt	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23			3, 13
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	23			3, 13
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	24			3
305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	24			3
3-3	<b>Managementansatz Abfall 2020</b>	27		Umwelt	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	27			3
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	27			3
306-3	Angefallener Abfall	27			3
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	27			3
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	27			
3-3	<b>Managementansatz Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>	47		Umwelt	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	48			

GRI-Standard und -Angaben		Seite	Erläuterung	CSR-RUG Belange	UN-SDGs
3-3	<b>Managementansatz Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	36, 37		Arbeitnehmer	
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	16, 36, 37			8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	36, 37			8
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	36, 37			8
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	36, 37			8
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	37, 38			8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	37, 38			3
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	47			8
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	16			8
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	39			3, 8
3-3	<b>Managementansatz Aus- und Weiterbildung 2016</b>	19, 20, 40 – 42, 62		Arbeitnehmer	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeiter	19, 20, 42			4, 8
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter	40, 41, 62			8
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	42			8
3-3	<b>Managementansatz Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	45		Arbeitnehmer	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	45			8
3-3	<b>Managementansatz Nichtdiskriminierung 2016</b>	45		Arbeitnehmer	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	45			8
3-3	<b>Managementansatz Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>	58		Arbeitnehmer; Menschenrechte	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	58, 59			8
3-3	<b>Managementansatz Kinderarbeit 2016</b>	58		Menschenrechte	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	58, 59			8

GRI-Standard und -Angaben		Seite	Erläuterung	CSR-RUG Belange	UN-SDGs
3-3	<b>Managementansatz Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>	58		Menschenrechte	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	58, 59			8
3-3	<b>Managementansatz Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	47, 48		Menschenrechte	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	48			8
3-3	<b>Managementansatz Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>	60		Soziales	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	16, 60, 61			
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	61			
3-3	<b>Managementansatz Schutz der Kundendaten 2016</b>	62			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	62			

## TABELLEN ZUR EU-TAXONOMIE

### Angaben zum Umsatz

(1) Wirtschaftstätigkeit	(2) Code(s)	(3) Absoluter Umsatz [EUR]	(4) Umsatzanteil [%]	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH Kriterien („Do No Significant Harm“)							(20) Kategorie (ermöglichte Aktivitäten) E	(21) Kategorie (Übergangstätigkeiten) T
				(5) Klimaschutz [%]	(6) Anpassung an den Klimawandel [%]	(7) Wasser und Meeresressourcen [%]	(8) Kreislauwirtschaft [%]	(9) Umweltverschmutzung [%]	(10) Biologische Vielfalt und Ökosysteme [%]	(11) Klimaschutz J/N	(12) Anpassung an den Klimawandel J/N	(13) Wasser und Meeresressourcen J/N	(14) Kreislauwirtschaft J/N	(15) Umweltverschmutzung J/N	(16) Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	(17) Mindestschutz J/N	(18) Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr N [%]		
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																			
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Herstellung anderer CO <sub>2</sub> -armer Technologien	3.6	162.064	0,01																
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		162.064	0,01																
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>162.064</b>	<b>0,01</b>																
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.564.927.213	99,99																
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>1.565.089.277</b>	<b>100,00</b>																

## Angaben zum CapEx

(1) Wirtschaftstätigkeit	(2) Code(s)	(3) Absoluter Umsatz [EUR]	(4) Umsatzanteil [%]	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Do No Significant Harm“)							(18) Taxonomie- konformer Umsatzanteil, Jahr N [%]	(19) Taxonomie- konformer Umsatzanteil, Jahr N-1 [%]	(20) Kategorie (ermög- lichende Aktivi- täten) E	(21) Kategorie (Über- gangs- tätig- keiten) T
				(5) Klimaschutz [%]	(6) Anpassung an den Klimawandel [%]	(7) Wasser und Meeresressourcen [%]	(8) Kreislaufwirtschaft [%]	(9) Umwelt- verschmutzung [%]	(10) Biologische Vielfalt und Ökosysteme [%]	(11) Klimaschutz J/N	(12) Anpassung an den Klimawandel J/N	(13) Wasser und Meeresressourcen J/N	(14) Kreislaufwirtschaft J/N	(15) Umwelt- verschmutzung J/N	(16) Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	(17) Mindestschutz J/N				
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)</b>																				
CapEx ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	keine Konformität	0	0,00																	
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																				
Herstellung von anderen kohlenstoffarmen Technologien	3.6	1.609.407	0,00																	
Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung	5.1	22.094																		
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	93.767																		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	1.055.301																		
Neubau	7.1	1.139.197																		
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	1.665.029																		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	239.474																		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	11.960																		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	57.300																		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	3.167.313																		
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		9.060.844	20,72																	
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>9.060.844</b>	<b>20,72</b>																	
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		34.672.331	79,28																	
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>43.733.175</b>	<b>100,00</b>																	

## Angaben zum OpEx

(1) Wirtschaftstätigkeit	(2) Code(s)	(3) Absoluter Umsatz [EUR]	(4) Umsatzanteil [%]	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Do No Significant Harm“)							(18) Taxonomie-konformer Umsatzanteil, Jahr N [%]	(19) Taxonomie-konformer Umsatzanteil, Jahr N-1 [%]	(20) Kategorie (ermöglichte Aktivitäten) E	(21) Kategorie (Übergangstätigkeiten) T
				(5) Klimaschutz [%]	(6) Anpassung an den Klimawandel [%]	(7) Wasser und Meeresressourcen [%]	(8) Kreislaufwirtschaft [%]	(9) Umweltverschmutzung [%]	(10) Biologische Vielfalt und Ökosysteme [%]	(11) Klimaschutz J/N	(12) Anpassung an den Klimawandel J/N	(13) Wasser und Meeresressourcen J/N	(14) Kreislaufwirtschaft J/N	(15) Umweltverschmutzung J/N	(16) Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	(17) Mindestschutz J/N				
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)</b>																				
OpEx ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			0,00																	
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																				
Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung	5.1	12.323																		
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	12.962																		
Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen	5.5	6.211																		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	20.489																		
Neubau	7.1	37.750																		
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	159.994																		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	416.147																		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	2.250																		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	20.230																		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	4.774.596																		
<b>OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		5.462.951	11,40																	
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>5.462.951</b>	<b>11,40</b>																	
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		42.459.848	88,60																	
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>47.922.799</b>	<b>100,00</b>																	

## ANPASSUNG VON INFORMATIONEN

### GRI 2-4, 3-2

Veränderungen bei Auswahl und Gewichtung der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen 2021	Zuordnung der Themen 2021/2022
Ansatz – Bedeutung für die Stakeholder	
CO <sub>2</sub> Emissionen und erneuerbare Energien	7
Ökologische Fahrzeugkomponente	8
Kreislaufwirtschaft	10
Digitalisierung und Innovation	8 / 14
Vielfalt und Chancengleichheit	12
Geschäftsethik	2
Lieferkette	10
Produktqualität und Sicherheit	1
Ausbildung und Personalentwicklung	3
Weitere Treibhausgase	7
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	4
Beschäftigungsbedingungen	5
Nachhaltige Rohstoffe	10
Energieeinsatz	6/7
Gebäudeeffizienz	6/7
Elektromobilität im Fuhrpark	6/7
Compliance	2
Design for Environment	8
Partnerschaften und Stakeholderbeziehungen	9
Gesellschaftliches Engagement	13

### Wesentliche Themen 2022 (hohe Priorität)

Ansatz – Größte Auswirkungen auf ESG

- 1 Produktqualität und -sicherheit
- 2 Compliance & Geschäftsethik
- 3 Aus- und Weiterbildung
- 4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 5 Arbeitsbedingungen
- 6 Energie

### Weitere Themen 2022 (mittlere Priorität)

- 7 Emissionen
- 8 Produktinnovationen
- 9 Einbeziehung der Stakeholder
- 10 Lieferkettenmanagement und Menschenrecht
- 11 Datenschutz und Datensicherheit
- 12 Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- 13 Gesellschaftliches Engagement
- 14 Digitalisierung
- 15 Abfall und Recycling
- 16 Wassernutzung und -entnahme

## MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN UND INITIATIVEN

### GRI 2-27, 2-28

ABTN	Brazilian Association of Technical Standardization	HDAD	Heavy Duty Aftermarket Distributors
ACT	American Commercial Trucking	HVIA	Heavy Vehicle Industry Australia
ANFIR	Brazilian Association of Trailers and Parts Builders	ITC	Industry Technical Council
ANP	DIN-Ausschuss Normenpraxis	LTA	Land Transport Authority - Singapore
ARAI	The Automotive Research Association of India	LTAT	The Land Transport Association of Thailand McKay & Company
ARAI-HTC	Homologation & Technology Centre Chakan	NBTA	National Bulk Tanker Association
ARTSA	Australien Road Transport Suppliers Association	NTDA	National Trailer Dealers Association
ATA	American Trucking Association	NTEA	National Truck Equipment Association
ATA/ITC	Australien Trucking Association	NTTA	National Tank Trailer Association
BVL	Bundesvereinigung Logistik	NTTC	National Tank Truck Carriers Association
CLEPA	European Association of Automotive Suppliers	TCA	Truckload Carriers Association
DAI	Deutsches Aktieninstitut e.V.	TMC	The Maintenance Council
DIRK	Deutscher Investor Relations Verband e.V.	TTMA	Truck Trailer Manufacturer Association
DVM	Deutscher Verband für Materialforschung und -prüfung e.V.	VDA	Verband der Automobilindustrie
FAT	Forschungsvereinigung Automobiltechnik	VDI	Verband Deutscher Ingenieure e.V.
FMCSA	Federal Motor Carriers Safety Administration	VTA	Victorian Transport Association
FTR	Freight Transportation Research Association	ZENTEC	Zentrum für Technologie, Existenzgründung und Cooperation GmbH



## IMPRESSUM/KONTAKT

GRI 2-4, 3-2

### HERAUSGEBER

**SAF-HOLLAND SE**

Hauptstraße 26  
D-63856 Bessenbach

### KONTAKT

**STEPHAN HAAS**

Telefon: + 49 6095 301-803

**ALEXANDER PÖSCHL**

Telefon: + 49 6095 301-117

### E-MAIL

[ir@safholland.de](mailto:ir@safholland.de)

### WEBSITE

[www.safholland.com](http://www.safholland.com)

### KONZEPT / REDAKTION

SAF-HOLLAND SE

### BILDER

SAF-HOLLAND SE

### COVERDESIGN UND UMSETZUNG

HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG  
[www.hgb.de](http://www.hgb.de)

### DISCLAIMER

Dieser Bericht ist ebenfalls in englischer Sprache erhältlich. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich. Der Bericht enthält bestimmte Aussagen, die weder Finanzergebnisse noch historische Informationen wiedergeben.

Es sind zukunftsgerichtete Aussagen enthalten. 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 hier genannten Aussagen zur zukünftigen Entwicklung spiegeln daher nur den Kenntnisstand zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung wider. Die SAF-HOLLAND SE sieht sich auch nicht dazu verpflichtet, Berichtigungen dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, um Ereignisse oder Umstände zu berücksichtigen, die nach dem Veröffentlichungsdatum dieser Materialien eingetreten sind.

