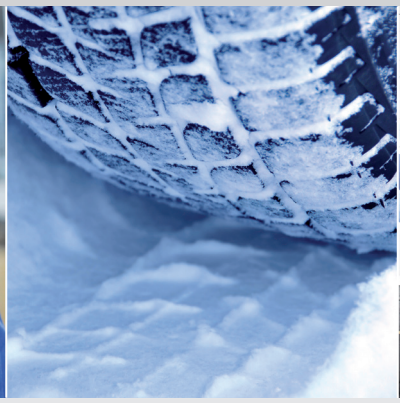
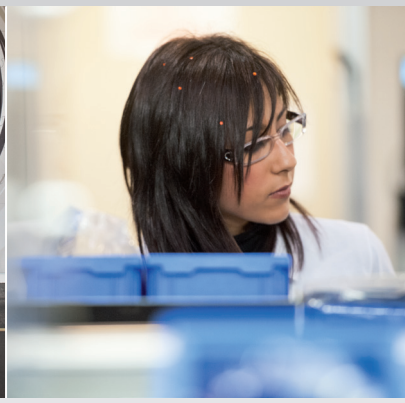
EFFICIENT. TECHNOLOGY. WORLDWIDE.





UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT
FORTSCHRITTSBERICHT
KNORR-BREMSE GROUP 2013

KNORR-BREMSE

Inhalt

1/ Unterstützungserklärung 3

2/ Knorr-Bremse Konzern 4

3/ Menschenrechte 6

4/ Arbeitsnormen 10

5/ Umweltschutz 19

6/ Korruptionsbekämpfung 27

7/ Zusammenfassung 29

1/ Unterstützungserklärung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Knorr-Bremse ist ein traditionsreiches Familienunternehmen mit einer über 100-jährigen Firmengeschichte im Bereich von Schienen- und Nutzfahrzeugen. Unsere Firmenkultur ist geprägt von gemeinsamen Wertvorstellungen und Verhaltensnormen, die die positive Entwicklung und den langfristigen Erfolg des Unternehmens der letzten Jahrzehnte mitbestimmt haben und die wir auch für die Zukunft aufrecht erhalten wollen.

„Wir sind die weltweit treibende Kraft für innovative und nachhaltige Systemlösungen, die Mobilität und Gütertransport zuverlässiger, sicherer und effizienter machen. Uns treibt der Wunsch an, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen und zugleich einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten" lautet unsere Vision, die wir im Berichtsjahr neu entwickelt haben. Knorr-Bremse will auch zukünftig als innovativer Technologieführer weltweit Standards im Markt setzen. Als Hersteller sicherheitsrelevanter Technik, auf die sich täglich mehr als eine Milliarde Menschen weltweit verlassen, gehört bei uns verantwortungsbewusstes Denken und Handeln zum alltäglichen Kerngeschäft.

Im vergangenen Jahr haben wir einen konzernweit verbindlichen Verhaltenskodex (Code of Conduct) eingeführt, mit dem wir uns ausdrücklich zur Beachtung von Gesetzen und internen Richtlinien, Vielfalt und Chancengleichheit, fairen Arbeitsbedingungen, partnerschaftlicher Kooperation mit Kunden und Lieferanten, Klima- und Umweltschutz sowie zu sozialem Engagement bekennen. Weitere Erfolge konnten im Berichtsjahr im Bereich Arbeitsnormen durch Projekte zur Förderung der Unternehmens- und Führungskultur sowie zum Umweltschutz im Produktionsumfeld realisiert werden..

In dem vorliegenden dritten Global Compact Fortschrittsbericht erläutern wir transparent und detailliert, wie wir die zehn Prinzipien des UN Global Compact umsetzen und dokumentieren und in welchen Bereichen wir seit der letzten Berichterstattung Fortschritte erzielt haben. Dabei scheuen wir uns auch nicht davor, Optimierungspotenziale und weiteren Handlungsbedarf aufzuzeigen.

Knorr-Bremse bekennt sich ausdrücklich dazu, die Umsetzung der zehn Prinzipien zu unterstützen und auch im kommenden Jahr weiter voranzutreiben.

Dr. Michael Buscher
Vorstandsvorsitzender der Knorr-Bremse AG

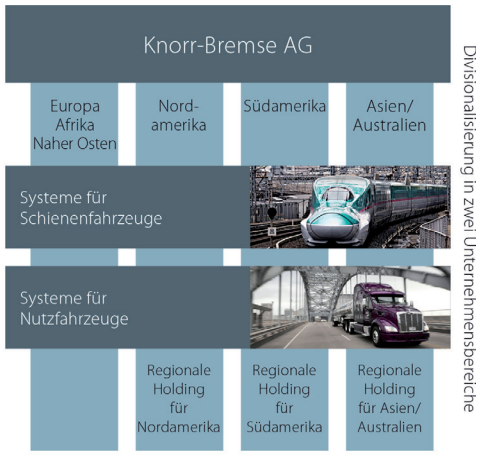
2/ Der Knorr-Bremse Konzern im Überblick

Der Knorr-Bremse Konzern mit Firmenhauptsitz in München ist der weltweit führende Hersteller von Bremssystemen für Schienen- und Nutzfahrzeuge. Als technologischer Schrittmacher treibt das Unternehmen seit über 100 Jahren maßgeblich Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service moderner Bremssysteme voran. Im Bereich Schienenfahrzeuge stattet das Traditionsunternehmen Fahrzeuge im Nahverkehr wie beispielsweise U-Bahnen und Straßenbahnen, aber auch Güterzüge, Lokomotiven sowie Personenverkehrs- und Hochgeschwindigkeitszüge mit hoch entwickelten Produkten aus.

Neben Bremssystemen zählen hierzu auch intelligente Einstiegssysteme, Klimaanlagen, Steuerungskomponenten und Scheibenwischer, Bahnsteigtüren, Reibmaterial sowie Fahrerassistenzsysteme. Zudem bietet Knorr-Bremse Fahrsimulatoren und E-Learning-Systeme für eine optimale Ausbildung des Zugpersonals an. Im Bereich Nutzfahrzeuge reicht die Bandbreite innovativer Lösungen vom kompletten Bremssystem inklusive Fahrerassistenzsystemen (beispielsweise ABS und ESP) über Drehschwingungsdämpfer bis hin zu Lösungen rund um den Antriebsstrang sowie Getriebesteuerungen. Im Fokus stehen hierbei stets eine Erhöhung der Effizienz und die Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs.

Mit all seinen Produkten leistet Knorr-Bremse rund um den Globus einen maßgeblichen Beitrag zur Sicherheit auf Schiene und Straße. Mehr als eine Milliarde Menschen weltweit vertrauen Tag für Tag den Systemen von Knorr-Bremse.

Der Knorr-Bremse Konzern ist sowohl divisional als auch regional strukturiert. Unter dem Dach der Knorr-Bremse AG befinden sich zum einen die regionenübergreifenden Unternehmensbereiche Systeme für Schienenfahrzeuge und Systeme für Nutzfahrzeuge und zum anderen die regionalen Gesellschaften in Europa, Nordamerika, Südamerika und im asiatisch-pazifischen Raum. Diese Struktur erlaubt es Knorr-Bremse, auf die Besonderheiten der jeweiligen regionalen Märkte einzugehen und gleichzeitig standort- und bereichsübergreifend Synergieeffekte zu realisieren.



Regionalisierung und Globalisierung

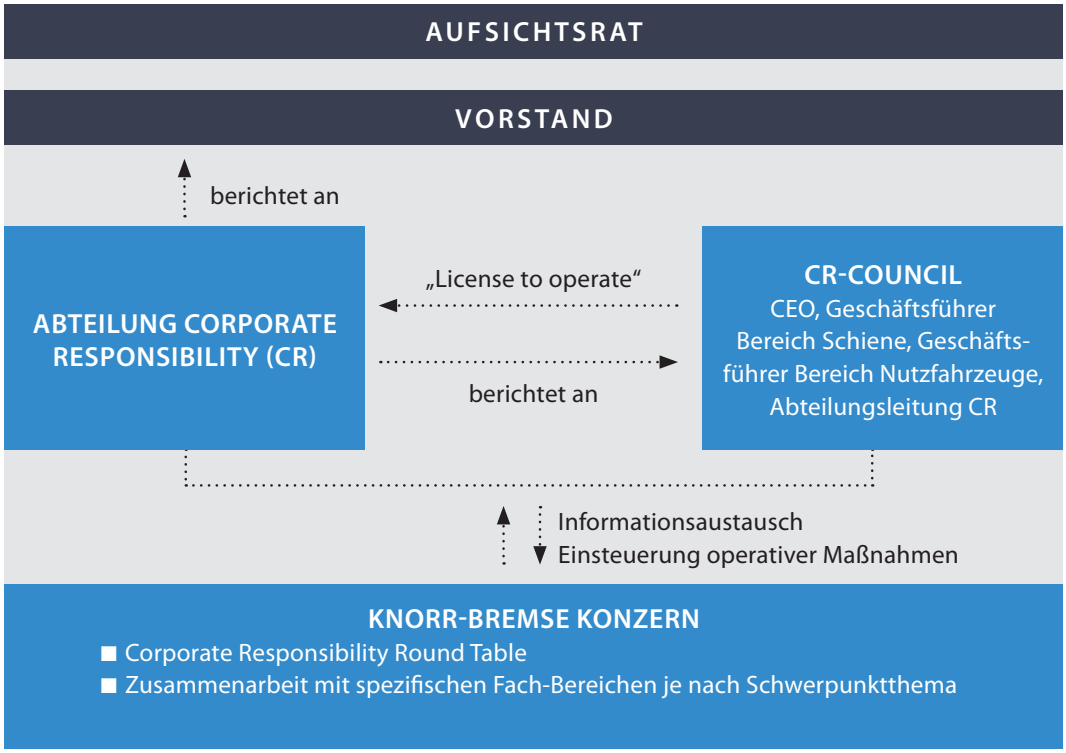
Mit der im Jahr 2010 beschlossenen Corporate Responsibility (CR) Strategie nimmt Knorr-Bremse seine Verantwortung für Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft integrativ und systematisch wahr. Die CR-Strategie ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der Knorr-Bremse Gruppe. Sie basiert sowohl auf den Unternehmenswerten des Konzerns als auch auf den international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact. Als Kerninhalt der CR-Strategie hat Knorr-Bremse sechs Handlungsfelder definiert, in denen relevante Maßnahmen gebündelt und erarbeitet werden. Die sechs Handlungsfelder umfassen folgende Bereiche: CR-Management, Produkte, Mitarbeiter, Umwelt- und Klimaschutz, Gesellschaftliches Engagement und CR-Kommunikation.

Unser Verständnis für Nachhaltigkeit wurde 2013 in der CR-Policy verankert, die neben einer begrifflichen Definition die übergreifende CR-Zielstellung darstellt und die daraus resultierenden Leitlinien über unsere sechs Handlungsfelder konkretisiert.

Die Maßnahmen aus den Handlungsfeldern werden jährlich über die CR-Roadmap geplant und durch die Stabsabteilung CR koordiniert und vorangetrieben. Entscheidungen zu einzelnen Maßnahmen und Projekten fällt unser Lenkungsausschuss, das CR-Council, geleitet durch den Vorstandsvorsitzenden, unter Beteiligung der jeweiligen Divisionsgeschäftsführungen sowie der Leitung des CR-Bereichs.

Um den weltweiten Austausch zu CR-relevanten Inhalten zwischen den Regionen des Konzerns zu fördern und zu stärken, wurde ein konzernweites, internationales Netzwerk ins Leben gerufen, der so genannte CR-Round Table. Aufgabe dieses Netzwerks ist es, sich regelmäßig regionen- und bereichsübergreifend mit internen CR-Verantwortlichen sowohl über strategische Ziele als auch über laufende CR-Projekte und operative Umsetzungsmaßnahmen auszutauschen.

Weitere Informationen zu unserer CR-Strategie und zu unserem CR-Management finden Sie im Geschäftsbericht 2012 oder auf unserer Internetseite: **www.knorr-bremse.com/verantwortung**



3/ Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Knorr-Bremse achtet den Schutz der Menschenrechte und stellt sicher, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. Wir verpflichten uns zur Achtung der Prinzipien international anerkannter Standards des UN Global Compact, der Konventionen der International Labour Organisation (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Diese Selbstverpflichtungen bilden gemeinsam mit den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen die Grundlagen für unser Handeln. Die Achtung der Menschenrechte und deren Einhaltung wird von der unabhängigen Stabsfunktion der Knorr-Bremse AG „Internal Audit" stichprobenartig an den Standorten überprüft. An den im Berichtsjahr auditierten Standorten kam es zu keinen Abweichungen.

Verhaltenskodex

Für den Knorr-Bremse Konzern gehört es als global aufgestellter Technologieführer zum Selbstverständnis, stets korrekt, verantwortungsbewusst und vorbildlich zu handeln. Aus diesem Grund haben wir, aufbauend auf den bereits bestehenden lokalen Richtlinien, einen konzernweiten Verhaltenskodex erarbeitet. Dieser fasst unsere Handlungsgrundsätze und Regeln zusammen und ist für jeden Beschäftigten der Knorr-Bremse Gruppe verbindlich. So können wir über Ländergrenzen hinweg ein einheitliches Verständnis von verantwortungsbewusstem geschäftlichen Verhalten sicherstellen. Der Verhaltenskodex bezieht sich auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact und benennt ausdrücklich unser Selbstverständnis zur Achtung der Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zum Umweltschutz und zu gesetzeskonformem Verhalten.

Ende 2012 wurde der Knorr-Bremse Code of Conduct mit einer breit angelegten Kommunikationskampagne mittels Anschreiben an die Mitarbeiter, einer eigenen Broschüre sowie Beiträgen in der Knorr-Bremse Mitarbeiterzeitung „KB-aktuell" und im Intranet an alle Mitarbeiter weltweit kommuniziert.

Für das nächste Berichtsjahr konzentrieren wir uns auf den Aufbau von zusätzlichen Strukturen und Instrumenten, die die Einhaltung des konzernweiten Verhaltenskodex unterstützen. Hierfür spielen neben der kontinuierlichen Kommunikation insbesondere der Ausbau von Trainings- und Schulungsmaßnahmen und die Nachverfolgung bei Verstößen eine bedeutende Rolle.

Einkaufsrichtlinien

Knorr-Bremse möchte sicherstellen, dass die eigene Selbstverpflichtung zu verantwortungsbewusstem Verhalten auch in der Lieferkette Anwendung findet. Aus diesem Grund haben wir damit begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte in die Einkaufsstrukturen des Konzerns zu integrieren. Sowohl in der Division Schienenfahrzeuge als auch in der Division Nutzfahrzeuge haben wir die jeweilige Qualitätsmanagement-Richtlinie für die Beschaffung überarbeitet und um unsere Anforderungen hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact ergänzt. Diese Qualitätsmanagement-Richtlinien für die Beschaffung legen Anforderungen fest, um den Prozess, die Qualität, die Umweltverträglichkeit und die Produktivität in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten kontinuierlich zu verbessern. Als Vertragsbestandteil sind die Anforderungen für alle Lieferanten von Produktionsmaterial bindend.

Auch in die Einkaufsrichtlinie für den Einkauf von indirektem Material haben wir Nachhaltigkeitsaspekte integriert und achten demnach bei der Lieferantenauswahl auch auf deren Aktivitäten hinsichtlich Umweltverträglichkeit und sozialer Verantwortung.

Bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen behält sich Knorr-Bremse vor, die Lieferantenbeziehung bei zukünftigen Geschäften und Anfragen zu überprüfen und, falls notwendig, einzustellen.

Zur Umsetzung dieser Richtlinien haben wir auch die darauf aufbauenden Fragebögen zur Lieferantenbewertung um Fragen zu den zehn Prinzipien des Global Compact ergänzt. Anhand dieses systematisierten Audit-Prozesses wird überprüft, inwiefern unsere Lieferanten die zehn Prinzipien berücksichtigen. Gegebenenfalls werden entsprechende Empfehlungen und Maßnahmen zur Verbesserung und Umsetzung abgeleitet.

In der Division Schienenfahrzeuge wurden im Berichtsjahr 50 Lieferanten hinsichtlich der Global Compact Prinzipien beurteilt. Es gab dabei keinen Anlass, die Geschäftsbeziehungen mit diesen Unternehmen einzustellen.

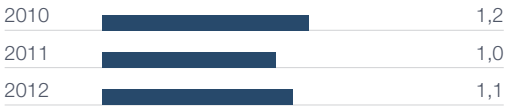
Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement

Mitarbeitergesundheit und Arbeitssicherheit haben bei Knorr-Bremse einen hohen Stellenwert und sind in den Geschäftsprozessen fest verankert. Die an jedem Standort vertretene Funktion Health, Safety and Environment (HSE) koordiniert alle lokalen Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Einklang mit den zentralen Vorgaben.

Knorr-Bremse fördert die Sensibilität der Mitarbeiter für Gesundheitsthemen durch vielfältige Aktionen. Weltweit finden regelmäßig Gesundheitstage, betriebsmedizinische Untersuchungen, Arbeitsplatzanalysen und andere Aktivitäten statt. Oftmals bieten Standorte umfangreiche Sportangebote wie Fitnesskurse, firmeneigene Sportgeräte oder Team- und Gruppensportarten sowie spezielle Gesundheits-Check-Ups für Führungskräfte an. Auch die Teilnahme an internen und externen Sportevents wird angeregt und gefördert.

Auf Basis unserer Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzpolitik betreiben wir bei Knorr-Bremse ein systematisches Arbeitssicherheitsmanagement. Einheitliche Prozesse und regelmäßige interne Audits stellen hierbei einen konzernweiten Mindeststandard sicher. Wesentliche Bereiche unseres Sicherheitsmanagementsystems sind umfassende Risikobeurteilungen von Standorten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen, die Förderung des Sicherheitsbewusstseins durch Mitarbeiterschulungen und Informationskampagnen, die genaue Analyse von Unfällen und die Ableitung entsprechender Maßnahmen zur Unfallvermeidung.

Unsere Bemühungen zeigen sich auch in unseren Arbeitssicherheitskennzahlen: So konnten wir die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleistete Arbeitsstunden weiterhin auf einem niedrigen Niveau halten und die damit verbundenen Ausfalltage (Unfallschwere) im Vergleich zu 2010 um rund 30 Prozent reduzieren.



Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 Arbeitsstunden von Mitarbeitern

Knorr-Bremse legt großen Wert auf die externe Zertifizierung der Managementsysteme nach international gültigen Normen. In der Division Schienenfahrzeuge sind weltweit rund 63* Prozent der relevanten Produktions- und Servicestandorte nach dem Standard zum Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) zertifiziert – in Europa bereits alle Standorte. Unser Ziel ist es, nach und nach auch weitere außereuropäische Standorte extern prüfen zu lassen.

Im Berichtsjahr wurden die Gesellschaften Knorr-Bremse CARS LD Vehicle Brake Disc Manufacturing und Knorr-Bremse / Nankou Air Supply Unit in China, sowie Knorr-Bremse Rail Services (Burton) Ltd. in Großbritannien neu in die Zertifizierung nach OHSAS 18001 aufgenommen. Weitere Standorte werden in den kommenden Jahren sukzessive in die Zertifizierung zum Arbeitsschutzmanagement integriert.

Nachhaltige Hilfe weltweit mit Knorr-Bremse Global Care e. V.

Regelmäßiges Einkommen, ein Dach über dem Kopf, Zugang zu medizinischer Versorgung und Bildung – all dies ist in vielen Ländern der Welt keine Selbstverständlichkeit. Der gemeinnützige Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. unterstützt deshalb seit dem Jahr 2005 Menschen, die durch Umweltkatastrophen, Unfälle, kriegerische Auseinandersetzungen, Armut oder Krankheit unverschuldet in Not geraten sind. Die Verbesserung der Lebenssituation und Förderung der Eigenständigkeit bedürftiger Menschen ist unser zentrales Anliegen. In Not lebende Menschen sollen die Chance erhalten, ein unabhängiges, selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben führen zu können. Dabei handeln wir stets nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe.

* Abweichende Kommunikation zum Fortschrittsbericht 2012 (71 Prozent): Durch Integration neuer Standorte in unser Managementsystem hat sich die Bezugsgröße verändert. Weiterhin wurde ein Standort mit ausgelagerten Bereichen 2012 mehrfach gezählt.

Gleichzeitig möchten wir Knorr-Bremse Mitarbeiter für soziales Engagement sensibilisieren und dazu motivieren, selbst aktiv zu werden. Sie können so als Multiplikatoren wirken und die Idee des persönlichen Beitrags nach außen tragen. Wir verstehen uns als Partner, der über finanzielle Ressourcen hinaus auch Zeit, Kompetenz und Erfahrung in die Projekte einbringt.

Weitere Informationen und Projektbeispiele finden Sie bei uns im Internet unter
www.global-care.knorr-bremse.com

4/ Arbeitsnormen

Prinzip 3:	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
Prinzip 4:	die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
Prinzip 5:	die Abschaffung der Kinderarbeit und
Prinzip 6:	die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Knorr-Bremse respektiert und schützt die Rechte der Arbeitnehmer und hat sich selbst klare Verpflichtungen im Knorr-Bremse Code of Conduct gestellt: Die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, faire Arbeitsbedingungen, das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter weltweit sind Kernelemente unserer unternehmerischen Verantwortung. Alle Formen der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab.

Monitoring der zehn UN Global Compact Prinzipien

Um die Einhaltung unserer Selbstverpflichtung und die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact zu überprüfen, haben wir ein internes Monitoringsystem eingeführt. Im Jahr 2011 haben wir eine globale Abfrage zur Einhaltung der zehn Prinzipien gestartet. Insgesamt wurden 33 große Produktionsstandorte nach dem Erfüllungsgrad der Prinzipien befragt. Mit der Befragung wurden alle Länder, in denen Knorr-Bremse tätig ist, abgedeckt. Ergänzend wurden an ausgewählten Standorten in China, Indien und in Russland interne Audits zur Umsetzung der Global Compact Prinzipien durchgeführt. Ziel der Umfrage war festzustellen, welche Systeme und lokalen Ansätze zur Einhaltung von Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards sowie der Menschenrechte implementiert sind und in welchen Bereichen Ansatzpunkte zur Verbesserung bestehen. Einige der Umfrageergebnisse haben wir beispielhaft in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Ergebnisse der Global Compact Umfrage 2011/2012:

Global Compact Prinzip	Lokale Ansätze zur Umsetzung	Von den Standorten genannte Verbesserungspotenziale	Status 2013 und nächste Schritte
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	■ Einhaltung nationaler Gesetze ■ Anwendung lokaler Verhaltenskodizes	■ Konzernweit gültiger Verhaltenskodex ■ Ausbau interner Trainings	■ Konzernweit gültiger Verhaltenskodex wurde entwickelt. ✔ ■ Dieser wurde im Berichtsjahr konzernweit ausgerollt und kommuniziert. ✔ ■ Umsetzung einer Schulung aller Mitarbeiter (insbes. bei Neueinstellungen) ➜
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	■ Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Lieferantenaudits, -verträgen und -programmen an einzelnen Standorten ■ Anwendung der konzernweiten Einkaufsrichtlinien	■ Globaler Ansatz zu einem nachhaltigen Beschaffungsmanagement ■ Kontinuierliche Durchführung von Lieferantenaudits hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien	■ Integration der Global Compact Prinzipien in Qualitätsmanagement-Richtlinien für Beschaffung beider Divisionen sowie in ✔ ■ Bewertungsmanagement für neue Lieferanten: - Division Schienenfahrzeuge: Lieferantenselbstauskunft ✔ - Division Nutzfahrzeuge: Lieferantenrisikobewertung ✔ ■ Auditergebnisse müssen nun genauer analysiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. ➜
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit	■ Aktive Gewerkschaften und Verbände an diversen Standorten ■ Durchführung von Kollektivverhandlungen ■ Konstruktiver Dialog mit Betriebsräten	■ Fortsetzung des bisherigen Engagements	■ Fortsetzung des bisherigen Engagements ➜
Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	■ Alle Arbeitnehmer haben schriftliche Arbeitsverträge und Stellenprofile. Dies ist auch in den internen HR-Prozessen formal geregelt und durch unsere HR-Systeme dokumentierbar.	■ Einbeziehung der Prinzipien des Global Compact in das Lieferkettenmanagement	■ Fortsetzung des bisherigen Engagements (s. oben) ➜

✔ Maßnahme abgeschlossen ➜ Fortlaufende Maßnahme ◷ Maßnahme in Verzug

Global Compact Prinzip	Lokale Ansätze zur Umsetzung	Von den Standorten genannte Verbesserungspotenziale	Status 2013 und nächste Schritte
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	■ Kinderarbeit wird weder bei Knorr-Bremse noch bei seinen Lieferanten an keinem Standort der Welt geduldet und praktiziert. ■ Bestätigung auch durch externe Kundenaudits ■ Unterstützung von Bildungs- und Erziehungsprogrammen für Kinder und Jugendliche	■ Einbeziehung der Prinzipien des UN Global Compact in das Lieferkettenmanagement	■ Fortsetzung des bisherigen Engagements (s. oben) ➜ ■ Weitere Handlungsmaßnahmen sind aus den Auswertungen der Lieferantenaudits abzuleiten ➜
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierungen	■ Einhaltung nationaler Gesetze und interner Richtlinien ■ Einstellung von lokalem Personal ■ Sicherstellung einer leistungsgerechten Vergütung ■ Stellenvergabe erfolgt unabhängig von Geschlecht oder nationaler Herkunft ■ Beschwerdeverfahren etabliert ■ Analyse genderrelevanter Indikatoren	■ Analyse der Chancengleichheit auf allen Ebenen	■ Chancengleichheit wird als Thema in unserer Corporate Responsibility Strategie höher gewichtet und entsprechende Maßnahmenoptionen werden identifiziert. ➜ ■ Bestätigung der Gleichstellung in der Entlohnung in Deutschland durch Logib-D-Zertifikat ➜ ■ Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität werden systematisch geprüft und umgesetzt. ➜
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	■ Umweltmanagementsystem in Anlehnung an ISO 14001 ■ Umweltrisikoanalysen im Rahmen des Umweltmanagements sowie des allgemeinen Risikomanagements ■ Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzpolitik an alle Mitarbeiter kommuniziert ■ Monatliche Erhebung von Umweltkennzahlen ■ Identifikation von Energieeinsparpotenzialen durch externe Berater	■ Fortsetzung des bisherigen Engagements ■ Ausbau der umweltorientierten Produktrisikoanalysen	■ Das Projekt Ecodesign soll auch in der Division Systeme für Nutzfahrzeuge initiiert werden. ➜ ■ Analyse von Wertschöpfungsketten ausgewählter Produkte auf Risiko- und Chancenpotenziale z.B hinsichtlich Wiederaufarbeitung oder Recycling. ➜

✔ Maßnahme abgeschlossen ➜ Fortlaufende Maßnahme ◷ Maßnahme in Verzug

Global Compact Prinzip	Lokale Ansätze zur Umsetzung	Von den Standorten genannte Verbesserungspotenziale	Status 2013 und nächste Schritte
Prinzip 8: Initiative für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	■ Durchführung der $ECCO_2$-Initiative (s. Seite 21) ■ Förderung des Umweltbewusstseins ■ Regelmäßige Kommunikation und Schulung ■ Umweltziele auf Standort- und Konzernebene	■ Systematische Analyse umweltfreundlicher Technologien in der Produktion und in der Montage ■ Förderung des Best-Practice-Austauschs zwischen den Standorten	■ Weiterführung der $ECCO_2$-Initiative ➜ ■ Teilnahme am Energieeffizienznetzwerk zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen ➜ ■ Unterstützung des Best-Practice-Austauschs durch „Runde Tische“ und transparente Kommunikation der Aktivitäten und Ansprechpartner ➜ ■ Implementierung eines konzernweiten Energiemanagementsystems in Anlehnung an die ISO 50001. ➜
Prinzip 9: Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	■ Umweltfreundliches Produktportfolio ■ Richtlinie zur Förderung der Recyclingfähigkeit und Wiederaufbereitung ■ Maßnahmen zur umweltgerechteren Produktion (Technologien, Maschinen, Equipment, Prozesse)	■ Kontinuierlicher Ausbau umweltfreundlicher Technologien in Produktion und Fertigung ■ Weiterer Ausbau des umweltfreundlichen Produktportfolios ■ Analyse von Wertschöpfungsketten	■ Der Baustandard für Fabrik- und Verwaltungsgebäude wurde fertiggestellt und wird im kommenden Berichtsjahr kommuniziert und angewendet. ✔ ➜ ■ Integration von Energie- und Ressourcenverbrauch in Wertstromanalyse 🕒 ■ Durchführung des Projekts Ecodesign 🕒 ■ Kommunikation der umweltfreundlichen Technologien aus dem Hause Knorr-Bremse durch den Kommunikationsflyer „Umweltportfolio“ ✔
Prinzip 10: Anti-Korruption	■ Anwendung lokaler Verhaltenskodizes ■ Konzernweite Richtlinie zur Annahme von Geschenken von Geschäftspartnern ■ Interne Audits und Managementtrainings ■ Anwendung des Vier-Augen-Prinzips	■ Implementierung einer konzernweiten Richtlinie zu Anti-Korruption	■ Konzernweit gültiger Verhaltenskodex wurde im Berichtsjahr kommuniziert ✔

✔ Maßnahme abgeschlossen ➜ Fortlaufende Maßnahme 🕒 Maßnahme in Verzug

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Im Sinne unserer Position zu fairen Arbeitsbedingungen legen wir Mindeststandards in den Arbeitsverträgen mit unseren Mitarbeitern fest. Die Arbeitsverträge basieren auf der freiwilligen Zustimmung unserer Mitarbeiter, die unter Einhaltung bestimmter Fristen die Arbeitsverträge auflösen und somit das Recht zur einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags geltend machen können. Durch die Prüfung des Alters der Mitarbeiter bei Einstellung stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter das zulässige Mindestalter haben.

An verschiedenen Standorten existieren Arbeitnehmervertretungen. Die betriebliche Mitbestimmung basiert auf gesetzlichen Grundlagen. Der Betriebsrat ist ein wichtiges Organ, mit dem die Unternehmensleitung kontinuierlich in konstruktivem und vertrauensvollem Austausch steht.

Attraktiver Arbeitgeber

Knorr-Bremse möchte sich weltweit als attraktiver Arbeitgeber positionieren und die besten Talente gewinnen und binden. Dazu gehört auch, Leistung anzuerkennen und Mitarbeiter zu unterstützen, persönliche und berufsbezogene Ziele vereinbaren zu können.

Knorr-Bremse bietet anforderungs- und leistungsorientierte Bezahlung und verschiedene betriebliche Zusatzleistungen. Beispiele sind Zuschüsse zur Kinderbetreuung, zur Gesundheitsvorsorge oder zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie Gleitzeit, Telearbeit, Teilzeitmodelle, Freistellungen oder zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen unterstützen wir unsere Mitarbeiter. Umfangreiche persönliche und fachliche Weiterbildungsangebote steigern die Qualifikation der Mitarbeiter – auch über das konkrete berufsbezogene Anforderungsprofil hinaus.

Für unsere Mitarbeiter und deren Familien veranstalten wir an vielen Standorten Familientage, die die Motivation und die Verbundenheit zum Unternehmen fördern.

Bei einem Ranking der Universum Student Survey der Zeitung Wirtschaftswoche, für das von November 2012 bis März 2013 über 22.000 Studierende aus Deutschland zu Karriereaussichten und Arbeitgeberattraktivität befragt wurden, verbesserte sich Knorr-Bremse bei den Ingenieuren um 21 Plätze von Platz 102 (2012) auf Platz 81 (2013).

Um ein Stimmungsbild über die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Unternehmen zu erhalten und mögliche Verbesserungspotenziale aufzudecken, führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Im Jahr 2011 nutzten 77 Prozent unserer Mitarbeiter die Gelegenheit, der Unternehmensleitung Feedback zu geben und so die zukünftige Arbeitswelt mitzugestalten. Weltweit liegen sowohl der Zufriedenheits- als auch der Commitment-Index auf einem guten Niveau. Äußerst positiv wurden die Themen Arbeitsplatzausstattung sowie die Aktivitäten in den Bereichen soziales Engagement, Arbeitssicherheit und Umweltschutz bewertet.

Verbesserungsbedarf wurde in den Themenfeldern Unternehmenskultur, Führungskräfteentwicklung und Arbeitsbelastung gesehen. Hieraus wurden umfassende Maßnahmenpakete abgeleitet, die durch den Bereich Corporate Human Resources vorangetrieben werden.

In einem international ausgerichteten Projekt haben wir intensiv die eigene Unternehmens- und Führungskultur untersucht, um diese mit Blick auf die Herausforderungen der Zukunft weiterzuentwickeln. Wesentliche Bausteine aus diesem Projekt waren die Erarbeitung der neuen Unternehmenswerte mit den Führungskräften von Knorr-Bremse und die Ableitung einer neuen Unternehmensvision, die auf diese Werte aufbaut sowie der entsprechenden Führungsprinzipien.

Im Mittelpunkt stand im Berichtsjahr die Verankerung der neuen Unternehmenswerte, die konzernübergreifend als Rahmen das tägliche Handeln und Entscheiden aller Mitarbeiter weltweit leiten sollen. Nach der Erarbeitung und allgemeinen Kommunikation im Vorjahr wurde in diesem Jahr der Wert „Zuverlässigkeit" herausgegriffen und mit dem Schwerpunktthema „Qualität" im Rahmen unseres „Global Knorr-Bremse-Day" diskutiert. An diesem Tag standen weltweit an allen Standorten team- oder abteilungsbezogene Workshops im Fokus, in denen die jeweilige operative Bedeutung sowie der eigene Beitrag der Mitarbeiter zur Umsetzung von „Qualität" und „Zuverlässigkeit" erarbeitet wurde. Führungen und Vorträge zur neu erarbeiteten Knorr-Bremse Vision und unseren neugestalteten Führungsleitlinien vertieften die Information. Das Rahmenprogramm bot reichlich Möglichkeiten für den abteilungsübergreifenden Austausch der Mitarbeiter.

Ein weiterer Schwerpunkt in diesem Jahr war das Thema Führungskultur. Führungskräfte nehmen mit ihrem Führungsstil direkten Einfluss auf die Motivation und die Leistung der Mitarbeiter und tragen dadurch entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Vorgesetztenbeurteilung (Leadership Feedback) sind daher alle Mitarbeiter aufgerufen, ihrer Führungskraft Rückmeldung zu deren Führungsverhalten zu geben. Ziel ist es, den Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitern zu stärken und eine offene Feedback-Kultur zu etablieren. Ende 2012 wurden unsere Führungsleitlinien, aufbauend auf den Unternehmenswerten, weiterentwickelt. Weiterhin haben wir bestehende Prozesse und Werkzeuge zum Mitarbeitergespräch und Potenzialmanagement überarbeitet und international harmonisiert. Ein neues, umfassendes Führungskräfte-Curriculum für alle Führungsebenen soll sicherstellen, dass die Führungsprinzipien sowie die begleitenden Werkzeuge und Methoden flächendeckend auch umgesetzt werden.

„Führung im Dialog" ist ein im Berichtsjahr etabliertes regelmäßiges Meeting für Führungskräfte an Standorten in Deutschland und den USA. Hiermit soll der Austausch zwischen den Führungskräften und dem Personalbereich zu aktuellen Themen angeregt und vertieft werden.

Das dritte sich aus der Mitarbeiterbefragung ergebende Handlungsfeld zur Senkung der Arbeitsbelastung wird unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen, z. B. gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, auf lokaler bzw. regionaler Basis bearbeitet. Corporate Human Resources begleitet diese Maßnahmen koordinierend und fördert darüber hinaus den Austausch von Best Practices unter den Standorten mit dem Fokus auf Organisation, Führung und Training.

Weitere Ergebnisse und einzelne Rückmeldungen aus der Mitarbeiterbefragung werden über das lokale Management an den Standorten bearbeitet und über ein globales Maßnahmenmonitoring verfolgt, um eine Abarbeitung der ca. 700 Maßnahmen sicherzustellen, die sich aus der Mitarbeiterbefragung sowie den rund 100 durchgeführten Follow-up-Workshops weltweit ergaben.

Der Erfolg der globalen und lokalen Verbesserungsmaßnahmen wird über das beschriebene Monitoring weiterverfolgt sowie in der nächsten Mitarbeiterbefragung gemessen, die für Herbst 2014 geplant ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat Einfluss auf die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Daher wollen wir das Thema auch zukünftig im Fokus behalten und uns diesbezüglich mit neuen Angeboten und Initiativen weiterentwickeln. Dabei ist es uns bewusst, dass die Angebote stark von der individuellen Position des Mitarbeiters, dem Tätigkeitsbereich und dem Grad an Verantwortung abhängig sind. Aus diesem Grund wird das Thema je nach Bedarf an den Standorten individuell gestaltet.

Zu den Angeboten zählen:

- Flexible Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitkonten für tarifliche Mitarbeiter, um Unter- und Überstunden zu einem anderen Zeitpunkt einzulösen.
- Teilzeitbeschäftigung
- Mehrmonatige Auszeit („Sabbatical"): Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit eröffnet, eine längere Auszeit von der Arbeit zu nehmen und nach dieser Zeit wieder auf den Arbeitsplatz zurückzukehren.
- Telearbeit: Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, Teile der vereinbarten Arbeitszeit nicht am Arbeitsplatz zu verrichten.
- Betreuungsleistungen für die Familie wie Kinderbetreuungsdienste oder Pflegedienste für Angehörige
- Familienunterstützungsprogramme wie zum Beispiel Beitrag zur Gesundheitsvorsorge und Krankenversicherung, finanzielle Sonderbeihilfen oder Darlehen, Ferienbetreuung, Familientag, freie Tage bei Krankheit der Kinder oder Pflegebedürftigen, Mutterschaftsurlaub und Elternzeit auch in Ländern ohne entsprechende gesetzliche Regelungen
- Sonstige Angebote wie Gesundheitsprogramme und -einrichtungen

Diese Angebote, die vor allem in den letzten Jahren stark ausgebaut und an aktuelle Bedürfnisse angepasst wurden, sind im Berichtsjahr durch das „audit berufundfamile" der Hertie-Stiftung in Deutschland bewertet und zertifiziert worden.

Zertifikat seit 2012
audit berufundfamilie

Um das bisherige Niveau der Angebote zu halten und weiterzuentwickeln, wurde in der Zertifizierung eine Zielvereinbarung mit konkreten Maßnahmen festgelegt, deren Umsetzung überprüft wird und als Grundlage für die Re-Zertifizierung nach drei Jahren dient.

Lieferkette

Um sicherzustellen, dass auch unsere Lieferanten im Einklang mit unseren Prinzipien und Verpflichtungen agieren, haben wir die Prinzipien des UN Global Compact in unsere Qualitätsmanagement-Richtlinien für die Beschaffung der beiden Divisionen Schienen- und Nutzfahrzeuge als Vertragsbestandteil integriert (s. Seite 7). Bei Nichteinhaltung der Vereinbarung behält sich Knorr-Bremse vor, die Lieferantenbeziehung einzustellen. Über Selbstauskünfte und Lieferantenaudits werden wir in Zukunft bewerten, ob und inwieweit unsere Lieferanten den Anforderungen der Richtlinie gerecht werden und sie die Prinzipien des Global Compact umsetzen.

Vielfalt & Chancengleichheit

Knorr-Bremse bekennt sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.

Als Arbeitgeber in 27 Ländern ist die kulturelle Vielfalt einer der Erfolgsfaktoren von Knorr-Bremse. Deshalb ist es für uns wichtig, das Verständnis und die Wertschätzung für andere Kulturen und Lebenssituationen zu fördern und die Integration von Mitarbeitern aus anderen Ländern voranzutreiben. Konkrete Umsetzungsbeispiele sind der Einsatz lokaler Führungskräfte an den internationalen Standorten, interkulturelle Trainings oder Förderung von Auslandsaufenthalten. Über alle Hierarchiestufen hinweg zählt Knorr-Bremse derzeit rund 100 Entsendungen weltweit.

Chancengleichheit gilt bei Knorr-Bremse für Frauen und Männer. Für Knorr-Bremse ist es selbstverständlich, seine Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht gleich zu behandeln. Das Unternehmen stellt neue Mitarbeiter und Führungskräfte ausschließlich nach deren Qualifikation ein. Bei den Gehältern unterscheiden wir nicht zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend untersuchte im Berichtsjahr die Entgeltstrukturen der Knorr-Bremse Mitarbeiter in Deutschland und bestätigte die Einhaltung dieses internen Anspruchs mit dem Logib-D-Zertifikat für Lohngleichheit im Betrieb.

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter werden bei Knorr-Bremse besonders geschützt und gefördert. Wenn es darum geht, den richtigen Arbeitsplatz zu finden, spielt die Schwerbehindertenvertretung eine wichtige Rolle. Wobei es hierbei nicht nur darum geht, geeignete Arbeitsplätze zu finden, sondern auch darum, die Arbeitsplätze Arbeitsplätze oder die Arbeitsumgebung an die Anforderungen der betroffenen Mitarbeiter anzupassen. So wird beispielsweise durch den Einsatz von Gebärdendolmetschern gehörlosen Mitarbeitern die Teilnahme an Betriebsversammlungen oder Trainings ermöglicht.

Im Jahr 2012 waren 180 schwerbehinderte Mitarbeiter bei Knorr-Bremse in Deutschland tätig (2011: 160*). Dies entspricht einer Quote von 5,1 Prozent (2011: 4,7 Prozent). Das Auftragsvolumen, das wir an Werkstätten für Menschen mit Behinderung vergeben haben, belief sich im Jahr 2012 auf rund 359.000 EUR (2011: 378.000 EUR).

Darüber hinaus ist beispielsweise unsere Tochtergesellschaft in Ungarn im Jahr 2011 eine erfolgreiche Partnerschaft mit einer in der Nähe gelegenen Behindertenwerkstatt eingegangen. Mit der Vergabe der Produktion von Originalteile-Kits an die Fepa-Elektro Nonprofit Kft. konnten wir Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung sichern und unsere hohen Ansprüche an kurzen Durchlaufzeiten bei optimalen Kosten und hoher Qualität trotz unregelmäßigen Bedarfen umsetzen.

Engagement von Knorr-Bremse Global Care e. V.

Gute Bildung in einem sicheren Lernumfeld ist eine wesentliche Grundlage für ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben. Um einen Beitrag zur Verhinderung von Kinderarbeit zu leisten und die Entwicklung von Kindern zu fördern, unterstützt Knorr-Bremse über den gemeinnützigen Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. aktiv Bildungsinitiativen und -projekte in Ländern, in denen Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen oftmals keine Chancen haben, sich weiterzubilden und beruflich zu qualifizieren. Der Verein engagiert sich, die Lebensumstände der Kinder dauerhaft zu verbessern.

Ein Beispiel hierfür ist unser Projekt in Kenia, bei dem in der Nähe von Nairobi ein Ausbildungszentrum gemeinsam mit der Partnerorganisation Promoting Africa e. V. aufgebaut wurde. Jugendlichen aus den Slums von Nairobi wird darin die Möglichkeit gegeben, als Näherin, Schreiner oder Elektriker eine Berufsausbildung zu absolvieren.

Weitere Informationen und Projektbeispiele finden Sie bei uns im Internet unter
www.global-care.knorr-bremse.com

* Abweichende Kommunikation zum Fortschrittsbericht 2012 (2011:268 Mitarbeiter mit Behinderung): Die Auswertung wurde leider fehlerhaft durchgeführt. Wir bitten Sie uns diesen Fehler zu verzeihen.

5/ Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Knorr-Bremse bekennt sich zum integrierten und vorsorgenden Umweltschutz und fördert konsequent die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien. Unser Ziel ist dabei, durch einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen eventuelle Umweltbelastungen zu minimieren, den Umweltschutz fortlaufend zu verbessern sowie ein größeres Verantwortungsbewusstsein bei Mitarbeitern und Lieferanten zu erzeugen.

Konzernweite Richtlinie

Unsere konzernweit gültige Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzpolitik gilt als Richtschnur für unser Handeln. Als freiwillige Selbstverpflichtungserklärung trägt sie unserer unternehmerischen Verantwortung Rechnung und geht dabei über die Einhaltung nationaler Gesetze hinaus. Sie beinhaltet unter anderem Aspekte wie Umweltmanagement, Produktverantwortung, Ressourceneffizienz und Bewusstseinsbildung. Zur Umsetzung dieser Selbstverpflichtung hat Knorr-Bremse ein verbindliches Umweltmanagementsystem eingerichtet, das die internen und externen Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz umfasst.

Umweltmanagement gemäß internationaler Standards

ZERTIFIKAT

Die Zertifizierungsstelle
der TÜV SÜD Management Service GmbH
bescheinigt, dass das Unternehmen

KNORR-BREMSE

Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge GmbH
Knorrstraße 1
D-94501 Aidenbach

für den Geltungsbereich

Entwicklung und Herstellung von
Nutzfahrzeug-Bremssystemen, aktiven Fahrzeugsicherheitssystemen,
integrierten Fahrzeugmodulen und weiteren Systemkomponenten
zur Fahrzeugsteuerung für Nutzfahrzeuge

ein Umweltmanagementsystem
eingeführt hat und anwendet
Durch ein Audit, Bericht-Nr. 70759494
wurde der Nachweis erbracht, dass die Forderungen der

ISO 14001:2004

erfüllt sind. Dieses Zertifikat ist gültig in Verbindung
mit dem Hauptzertifikat bis 2013-12-14
Zertifikat-Registrier-Nr. 12 104 36859/01 TMS

München, 2013-12-27

IAF

TÜV SÜD Management Service GmbH • Zertifizierungsstelle • Ridlerstraße 65 • 80339 München • Germany

Seit dem Jahr 2001 verfolgen wir die konzernweite Zertifizierung aller Standorte im Schienen- und Nutzfahrzeugbereich nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001. Die Produktions- und Servicestand-

orte in Europa, Nord- und Südamerika sowie ein Großteil der Standorte in der Region Asien-Pazifik sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert.

Im Berichtsjahr wurden die Gesellschaften Knorr-Bremse CARS LD Vehicle Brake Disc Manufacturing und Knorr-Bremse / Nankou Air Supply Unit in China sowie Knorr-Bremse Rail Services (Burton) Ltd. in Großbritannien erfolgreich in die ISO 14001 Zertifizierung integriert.

Weitere Standorte werden in den kommenden Jahren sukzessive in die Umweltzertifizierung aufgenommen.

Förderung des Umweltbewusstseins

Mit dem Ziel, das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter zu fördern, führen wir interne Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen durch. Der Schulungsbedarf unserer Mitarbeiter wird jährlich an den einzelnen Standorten ermittelt und entsprechende Weiterbildungsprogramme aufgesetzt.

Ergänzend rufen wir Initiativen und Aktionen ins Leben, um das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter zu stärken. Tipps und Tricks für umweltbewusstes Verhalten im Büro und zu Hause werden anhand von unterschiedlichen Kampagnen wie Informationsbroschüren, Kalender, Vortragsreihen, Wettbewerbe, Events mit Mitarbeiterkindern und Ausstellungen kommuniziert. Die Schwerpunkte dieser Aktionen sind abhängig von den Hauptaktivitäten der Standorte und reichen von Energiesparthemen, Abfallvermeidung und richtige Abfalltrennung an Produktionsstandorten bis hin zu Fahrertrainings für sicheres und effizientes Autofahren.

Zum dritten Mal in Folge haben wir den internen Knorr-Bremse CR-Award vergeben, der herausragende Projekte in den Kategorien „Umwelt“ und „Gesellschaftliches Engagement“ auszeichnet.

Im Berichtsjahr wurde in der Kategorie „Umwelt“ der Werksneubau der Tochtergesellschaft Knorr Brake Corporation in den USA mit dem 1. Platz prämiert. Dort wurde eine Photovoltaikanlage installiert, die ein Drittel des jährlichen Standortstromverbrauchs selbst erzeugt und den CO_2-Ausstoß des Standortes um ca. 900 Tonnen pro Jahr reduziert. Diese Reduktion entspricht der jährlichen CO_2-Emission von rund 150 durchschnittlichen US-Fahrzeugen. Die nachhaltige Bauweise und Gebäudetechnik wurden nach dem LEED-Standard (Leadership in Energy & Environmental Design) des US Green Building Councils zertifiziert.

Den zweiten Platz belegte die Kooperation von Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge München und New York Air Brake mit einer Produktentwicklung: Ein neuer ölfreier Kompressor, der in seiner Größe, Effizienz und mit erweiterten Sicherheitsfunktionen eine deutliche Innovation gegenüber bisherigen Modellen darstellt.

Auch der dritte Platz ging an eine Tochtergesellschaft aus den USA, an Bendix Commercial Vehicle Systems, für ihre „Remanufacturing Business Strategy“, die Potenziale für signifikante Einsparungen von Energie und Rohstoffen erschließt und zu einer CO_2-Reduktion sowie verringertem Abfallaufkommen führen wird.

Die Umsetzung dieser Strategie in den nächsten Jahren wird einen wesentlichen Beitrag zum Umweltschutz leisten und diesen besser messbar machen.

Klimaschutzziele

Knorr-Bremse hat eine konzernweite Energieeffizienzinitiative gestartet, die dem Unternehmen anspruchsvolle Ziele vorgibt. Unter dem Namen ECCO$_2$ (Efficient Cut of CO$_2$) sollen – ausgehend vom Basisjahr 2009 – bis zum Jahr 2020 die Energieeffizienz um 20 Prozent gesteigert und die CO$_2$-Emissionen um 20 Prozent gesenkt werden. Um diese Ziele zu erreichen, werden kontinuierlich Energieeinsparpotenziale in allen Unternehmensbereichen systematisch identifiziert und genutzt sowie geeignete Maßnahmen standardisiert und in die Unternehmensabläufe integriert. Als Unterstützung nehmen wir hierbei auch externe Beratung in Anspruch. Über 40 unserer weltweiten Standorte wurden bereits von unabhängiger Seite beraten. Erfolgreiche Projekte übertragen wir auf andere Standorte. Der Austausch von Best-Practice-Lösungen erfolgt über interne Kommunikationsmaßnahmen sowie konzernweite Leitfäden wie beispielsweise zur Beleuchtung oder zur Erstellung von Energiemess- und -zählkonzepten.

Im Berichtsjahr lagen die Schwerpunkte von ECCO$_2$ weiterhin auf der lokalen Optimierung von Gebäuden, Anlagen und Fertigungsprozessen sowie auf der Analyse unserer internen Prozesse hinsichtlich der Erfüllung der Anforderungen der ISO 50001, einem international anerkannten Standard zum Energiemanagement. Mit den umgesetzten Maßnahmen, unter anderem zur Optimierung von Abwärmerückgewinnung, dem verstärkten Einsatz energiesparender Beleuchtungssysteme, der Anpassung und Optimierung von Montagelinien sowie auf einer umfassenden Sensibilisierung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter konnten im Jahr 2012 die CO$_2$-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2009 erfolgreich weiter reduziert werden. Die Energieeffizienz wurde dadurch bereits um mehr als 20 Prozent erhöht, womit unsere ursprüngliche Zielstellung hinsichtlich der Energieeffizienz bereits erreicht ist.

Die genauen Daten zu den Einsparungen und die damit verbundenen CO$_2$-Reduktionen werden für das kommende Berichtsjahr erneut konzernweit erhoben, validiert und daraus weitere Maßnahmen und Zielstellungen abgeleitet.

Umweltschutz in der Produktion

Die stetige Verbesserung unserer Umweltleistungen ist ein Leitgedanke, der inzwischen fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert ist. Dies bezieht den effizienten Einsatz von Energie und Ressourcen ebenso mit ein wie die Minimierung von Emissionen und Abfällen sowie den verstärkten Einsatz von umweltfreundlichen Produkten und Materialien.

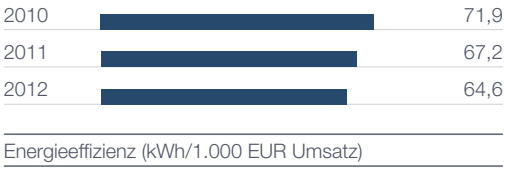
Die quantitativen Umweltleistungen werden regelmäßig erfasst und operative Ziele auf Standortebene festgelegt. Best-Practice-Beispiele zum effizienten Einsatz von Energie, zur Umweltbewusstseinsförderung, zur Abwasserbehandlung oder zum Abfallmanagement werden regelmäßig zwischen den Standorten ausgetauscht.

Im Berichtsjahr wurde beispielsweise am indischen Produktionsstandort in Faridabad der Verpackungsprozess von Bremszangen so verändert, dass die Holztransportkisten aus der Anlieferung für den Transport zum Kunden weitergenutzt werden können und somit die Anfertigung zusätzlicher Kisten vermieden wer-

den kann. Durch Umstellung auf ein wiederbefüllbares Reinigungsspray am Standort in Budapest werden jährlich der Abfall und das Treibmittel von rund 12.000 Spraydosen vermieden. Zugleich sinkt der Verbrauch des Reinigers um ca. 20 Prozent, da das neue System komplett entleert werden kann.

Energiemanagement

Potentiale zur Energieeinsparung werden in allen Unternehmensbereichen systematisch identifiziert und umgesetzt. Durch zahlreiche Optimierungen in der Anlagentechnik bzw. bei der Verfahrensauswahl sowie durch umfangreiche Modernisierungsmaßnahmen an den Standorten streben wir an, den spezifischen Energieverbrauch weiter zu reduzieren.

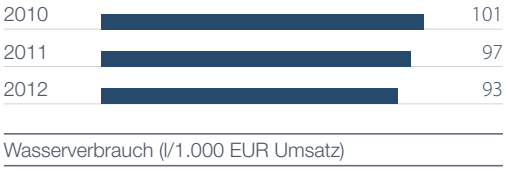


Wassernutzung

Im Rahmen unseres Umweltmanagements erarbeiten wir an unseren Standorten Maßnahmen, um den Wasserverbrauch so weit wie möglich zu reduzieren. Wasser verwenden wir insbesondere zur Oberflächenbehandlung und Reinigung unserer Produkte, für Testanwendungen sowie als Trink- und Sanitärwasser. Es ist unser Anspruch, Wasser so effizient wie möglich einzusetzen und durch Kreislaufführung möglichst mehrmals zu verwenden. Das Wasser beziehen wir von kommunalen Versorgungsbetrieben und entsorgen es, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, über die öffentlichen Abwassersysteme.

Um schonend mit Trinkwasser umzugehen, nutzen wir an einigen unserer Standorte Regenwasser zur Reinigung, in Sanitäranlagen oder zur Bewässerung. Am Unternehmenshauptsitz in München verwenden wir beispielsweise in einem Kreislaufsystem Brunnenwasser zur Kühlung der Verwaltungsgebäude und des Rechenzentrums.

Darüber hinaus tragen auch neueste Technologien der Abwasserbehandlung zur Wassereinsparung bei. In den letzten Jahren konnte Knorr-Bremse den spezifischen Frischwasserverbrauch sukzessive um ca. 4 Prozent pro Jahr senken.



Das Engagement von Knorr-Bremse zum verbrauchsarmen Umgang mit Wasser geht auch über die Unternehmensgrenzen hinaus: Der gemeinnützige Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. hat das Thema Wasser 2013 zum Schwerpunktthema gemacht und fördert gezielt Projekte zur Sanitär- und Trinkwasserversorgung sowie zur landwirtschaftlichen Bewässerung (s. S. 26).

Materialeffizienz

Als wichtigen Beitrag zum Ressourcenschutz strebt Knorr-Bremse einen sparsamen und effizienten Einsatz von Materialien in der Produktion an. Insbesondere fallen hier Stahl- und Eisenwerkstoffe, Leichtmetalle, Polymere, Betriebsstoffe sowie Packmaterialien an. Bei unseren Produktionsverfahren legen wir unser Augenmerk darauf, dass die Verfahren effizient sind und so wenige Abfälle wie möglich entstehen. Wir arbeiten daran, dass die eingesetzten Materialien möglichst ungefährlich sind und versuchen, wo immer möglich, die umweltfreundlichere Alternative einzusetzen.

Abfallaufkommen

Knorr-Bremse orientiert sich am Grundsatz einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft: Abfall vermeiden – vor verwerten – vor beseitigen. Oberstes Ziel ist es, das Gesamtabfallaufkommen so weit wie möglich zu verringern und insbesondere gefährlichen Abfall zu vermeiden. Wo sich Abfälle nicht vermeiden lassen, engagieren wir uns für eine umweltverträgliche Verwertung. Bei Knorr-Bremse besteht dieser Abfall hauptsächlich aus Galvanikschlamm durch die Oberflächenbehandlung der Produkte sowie aus metallischem Abfall, der durch die Weiterverarbeitung der Vorprodukte entsteht. Zudem fallen Verpackungsreste bestehend aus Karton, Plastik und Palettenholz an. Unsere Maßnahmen zur Optimierung der Materialkreisläufe sowie zur Abfallvermeidung, -trennung und Wiederverwertung von Materialien führten in den letzten Jahren zu deutlichen Erfolgen bei der Abfallreduzierung. Die Recyclingquote der Abfälle aus allen weltweiten Knorr-Bremse Produktions-, Service und Verwaltungsbereichen beläuft sich auf ca. 70 Prozent.

Green IT

Unter dem Projekt Green IT hat Knorr-Bremse die IT-Infrastruktur hinsichtlich ihrer Energieeffizienz optimiert. Wesentliche Elemente des Projekts waren die Optimierung des Corporate Data Centers sowie der Nutzerperipherie am Unternehmenshauptsitz in München. So wurde das Rechenzentrum mit modernen Technologien zur Energieversorgung, Klimatechnik und unterbrechungsfreier Stromversorgung umgesetzt und die Server durch einen hohen Virtualisierungsgrad optimal ausgelastet. Zudem wurden die bestehende IT Hard- und Software analysiert, energieeffizientere Drucker, Monitore und Rechner angeschafft sowie Betriebssysteme energiesparend eingestellt. Auch unsere Mitarbeiter haben wir auf die Möglichkeiten eines effizienten Nutzungsverhaltens hingewiesen.

Transport

Im Rahmen der Supply Chain Excellence Initiative (SCE) untersuchen wir kontinuierlich die Lieferbeziehungen und die Logistik zwischen Knorr-Bremse Standorten, Zulieferern und unseren Kunden.

Durch Verbesserungen im Transportnetz und bei der Routenplanung, beispielsweise durch kontinuierliche Optimierungen von Milkruns (bedarfsgerechte Bereitstellung bei optimaler Route), Steigerung der Auslastung von LKWs und Containern sowie Aufbau von Hub-Strukturen, konnten wir die Effizienz unserer Logistikkette weiter steigern. Ein konkretes Beispiel ist das Projekt "SDH" – Supply and Distribution Hub aus

dem Rail-Bereich. Im Rahmen dieses Projekts werden wir ab Mitte 2014 die Auslieferungen der vier Standorte München, Berlin, Budapest und Mödling zu unseren Kunden an einem neuen Standort bündeln. Dadurch erzielen wir eine Reduzierung der Tonnenkilometer um ca. 10 Prozent im Vergleich zu heute. Wir halten unsere Logistikpartner an, moderne, kraftstoffsparende Fahrzeuge einzusetzen. Dies wird unter anderem dadurch erreicht, dass wir an den Schadstoffausstoß oder Kraftstoffverbrauch gekoppelte Kosten wie Mautgebühren nur für den aktuellen Fahrzeugstandard übernehmen.

Bisher erheben wir den transportbezogenen CO_2-Ausstoß noch nicht kontinuierlich und behelfen uns mit Hochrechnungen. Wir werden zukünftig die Zusammenarbeit mit den Logistikdienstleistern intensivieren, um den CO_2-Fußabdruck verlässlich zu bestimmen und daraus weitere Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

Werksplanung hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte

Um auch in neuen Werken die Umweltauswirkungen und den Energieverbrauch zu minimieren, hat Knorr-Bremse seine Anforderungen an Fabrik- und Verwaltungsgebäude in einem einheitlichen Baustandard formuliert, der bis zum Ende des Berichtsjahres abgeschlossen und derzeit an aktuellen Bauprojekten in der Praxis erprobt wird.

Durch intelligente Planung sollen bei Neubauten die Umwelteinwirkungen und der Ressourcenverbrauch von Beginn an niedrig gehalten und für die Mitarbeiter eine gute und gesunde Arbeitsatmosphäre geschaffen werden.

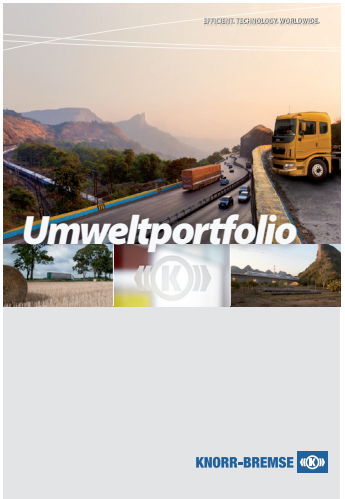
Im Knorr-Bremse Baubuch wurden hierfür Standards definiert und Checklisten erstellt, die es ermöglichen, unter Berücksichtigung lokaler Einflüsse, wie z.B. den jeweiligen Klimabedingungen eine optimale Auswahl an Baumaterialien und Gebäudetechnik zu treffen. Die Umsetzung unseres Baustandards wird unterstützt mit dem Verweis auf international anerkannte Normen zu umweltfreundlichem, ressourcenschonendem und nachhaltigem Bauen. So wurden beispielsweise unsere neuen Standorte in Brasilien und den USA bereits unter Berücksichtigung der Anforderungen des LEED Standards (Leadership in Energy & Environmental Design) geplant und errichtet.

Im kommenden Berichtsjahr wird das Baubuch freigegeben, konzernweit kommuniziert und als verbindlicher Standard für alle neuen Bauvorhaben im Knorr-Bremse Konzern etabliert werden.

Nachhaltiges Produktportfolio

Klimawandel und Energieeffizienz haben sowohl in der Schienen- als auch in der Nutzfahrzeugbranche in den letzten Jahren signifikant an Bedeutung gewonnen. Knorr-Bremse misst deswegen der Entwicklung kraftstoffsparender Technologien seit Jahren hohe Priorität bei und bietet auf die Marktanforderungen zugeschnittene Lösungen an.

So brachte Knorr-Bremse beispielsweise als erstes Unternehmen der Schienenfahrzeugbranche einen Kompressor auf den Markt, der ohne Öl auskommt. Mit dem Fahrerassistenzsystem LEADER kann der Energieverbrauch von Schienenfahrzeugen um bis zu 15 Prozent gesenkt werden.



Für die Nutzfahrzeugbranche bieten wir beispielsweise das Pneumatic Booster System (PBS) an, das das Turboloch beim Anfahren eliminiert und bei größerer nutzbarer Leistung direkt 2 bis 3 Prozent Kraftstoff einspart (in Verbindung mit einem dadurch möglichen Downsizing der Motoren sogar deutlich mehr) und gleichzeitig Gewicht und Ressourceneinsatz stark reduziert. Das weiterentwickelte Electronic Air Control System (EAC2) schaltet im Unterschied zu herkömmlichen Systemen in Nutzfahrzeugen den Kompressor zur Drucklufterzeugung abhängig von der Fahrsituation ein und aus. So kann der CO_2-Ausstoß pro Fahrzeug um bis zu 2,5 Tonnen pro Jahr reduziert werden.

Um diese und weitere umweltfreundliche Produkteigenschaften für unsere Kunden, Mitarbeiter und interessierte Kreise transparent zu machen, haben wir Anfang 2013 mit dem Knorr-Bremse Umweltportfolio eine Übersicht erstellt, die den jeweiligen Beitrag zur Umweltschonung in den Kategorien Energieverbrauch, Luft- und Lärmemissionen sowie Materialauswahl darstellt.

Das Umweltportfolio steht unter folgendem Link zum Download zur Verfügung:
www.knorr-bremse.com/Verantwortung/Produkte und Partner

Nachhaltige Produktausrichtung – Projekt Ecodesign

Bei der Entwicklung innovativer Technologien spielt für Knorr-Bremse die Umweltverträglichkeit und Ressourceneffizienz eine wichtige Rolle. Um das bereits bestehende Engagement im Bereich Nachhaltigkeit der Produkte weiter voranzutreiben, wurde Anfang 2011 das Projekt Ecodesign in der Division Schienenfahrzeuge gestartet.

Ziel des Projekts ist es, die Umweltauswirkungen ausgewählter Produkte über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu analysieren und hinsichtlich ihrer Umweltverträglichkeit weiter zu optimieren. Hierfür haben wir unsere Produktgruppen hinsichtlich Kriterien wie Energiebedarf bei der Herstellung und im Betrieb, Verwendung kritischer Materialien, Gewicht sowie Entsorgung analysiert und Handlungsfelder identifiziert. Anhand von Analysen der Wertschöpfungsketten konnten wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich des Material- und Ressourceneinsatzes sowie der Umweltverträglichkeit in der Nutzungsphase gewonnen werden. Beispielsweise haben wir untersucht, welchen Beitrag die Verwendung gewichtssparender Materialien zur Minimierung des Gesamtenergieverbrauchs des Fahrzeuges leisten kann.

Die bisherigen Ergebnisse sollen im kommenden Berichtsjahr durch detaillierte Life-Cycle-Assessments vertieft und weitere Produkte analysiert werden. Die gleiche Vorgehensweise wollen wir auf den Unternehmensbereich Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge übertragen.

Engagement von Knorr-Bremse Global Care e. V.

Der Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. fördert Projekte in den Bereichen Bildung und soziale Infrastruktur, die strukturrelevante und breitenwirksame Veränderungen ermöglichen. Bei der Umsetzung von Hilfsprojekten setzt der Verein auf eine ganzheitliche und nachhaltige Ausrichtung unter anderem durch Aufklärung und Sensibilisierung für umweltrelevante Themen.

So hat der Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. im Jahr 2013 das Thema Wasser als Schwerpunktthema gewählt, um gezielt Projekte in den Bereichen Trinkwasser- und Sanitärversorgung sowie landwirtschaftlicher Bewässerung zu fördern. Durch die Unterstützung von Wasserprojekten wird nicht nur der Wasserzugang für den täglichen Gebrauch verbessert, als Querschnittsthema der acht Millennium-Entwicklungsziele werden auch weitere Ziele erreicht. Etwa bei der Senkung der Kindersterblichkeitsrate, der Verbesserung der Gesundheit von Müttern, der Beseitigung der extremen Armut und der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Emanzipation der Frauen.

Ein Beispiel für ein Projekt, das unterschiedliche Problemlagen in Bezug auf Wasser aufzeigt und diese signifikant verbessert, wird von Knorr-Bremse Global Care e. V. derzeit in einem Slum in Neu-Delhi gemeinsam mit der Partnerorganisation Save the Children Germany e. V. bis 2014 umgesetzt. Durch den WASH-Ansatz, der die Teilbereiche Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene abdeckt, sollen junge Mütter und ihre Neugeborenen eine saubere und gesunde Lebensgrundlage erhalten.

6/ Korruptionsbekämpfung

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

Integrität und verantwortliches Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern sind Grundwerte unseres geschäftlichen Verhaltens. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist dabei für Knorr-Bremse selbstverständlich. Knorr-Bremse lehnt jegliche Form der Korruption, einschließlich Bestechung und Erpressung, rechtswidriges oder unmoralisches Verhalten entschieden ab.

Compliance und Verhaltenskodex

Der im vergangenen Berichtsjahr erstellte, konzernweit gültige Verhaltenskodex, der unsere Grundsätze für verantwortliches Verhalten verbindlich festschreibt, wurde in diesem Berichtsjahr konzernweit kommuniziert und ausgerollt (s. Seite 6). Dieser Verhaltenskodex umfasst auch das Verbot von Korruption inklusive Bestechung und Erpressung und legt weitere ethische Verhaltensweisen fest. Er dient als Maßgabe für unsere Mitarbeiter und soll Integrität und verantwortungsvolles Verhalten fördern.

Wesentliche Voraussetzungen, Korruption von vorneherein zu unterbinden, sind eine transparente Kommunikation und die Schulung unserer Mitarbeiter. Jedem Mitarbeiter muss klar sein, was wir unter verantwortungsvollem Handeln verstehen und welche Regeln wir uns selbst auferlegen. Dafür werden wir unsere Mitarbeiter hinsichtlich unseres Verhaltenskodex kontinuierlich unterweisen.

Für das nächste Berichtsjahr konzentrieren wir uns auf den Aufbau von zusätzlichen Strukturen und Instrumenten, die die Einhaltung des konzernweiten Verhaltenskodex unterstützen. Hierfür spielen neben der kontinuierlichen Kommunikation insbesondere der Ausbau von Trainings- und Schulungsmaßnahmen und die Nachverfolgung bei Verstößen eine bedeutende Rolle.

Weitere Richtlinien

Weitere konzernweite und regionale Richtlinien führen die im Verhaltenskodex genannten Grundprinzipien weiter aus. Hierzu gehören beispielsweise die Qualitätsmanagement-Richtlinien für die Beschaffung oder die interne Richtlinie zur Annahme von Geschenken.

Internes Revisionssystem

Die interne Konzernrevision unterstützt den Vorstand in seiner Überwachungsfunktion durch unabhängige und objektive Prüfungsleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Geschäftsprozesse zu verbessern und eventuelle Fälle von Korruption aufzudecken.

Risikomanagement

Unsere Geschäftsrisiken werden regelmäßig über unseren bestehenden Risikomanagementprozess identifiziert und durch entsprechende Maßnahmen reduziert, beziehungsweise der Umgang mit Risiken festgelegt. Einheitliche Standards und Prozesse sorgen für die Wirksamkeit unseres Risikomanagementsystems. Im Rahmen der Risikobewertung werden Geschäftseinheiten regelmäßig auch auf Korruptionsrisiken hin untersucht.

7/ Zusammenfassung der Umsetzung der zehn Global Compact Prinzipien

Menschenrechte und Arbeitsnormen (Prinzipien 1–6)

Prinzipien	Umsetzung bei Knorr-Bremse	Status
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten (und)	■ Verhaltenskodex Knorr-Bremse Code of Conduct ■ Verankerung der UN Global Compact Prinzipien in den Einkaufsrichtlinien	■ Kommuniziert; weiterführende Schulung sowie Nachverfolgung bei Nichtbeachtung in Umsetzung → ■ Einkaufsrichtlinien und Lieferantenbewertungstool wurden ergänzt, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der zehn Prinzipien des Global Compact wurde gestartet →
Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	■ Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement	■ Niedriges Arbeitsunfallniveau über viele Jahre, Zertifizierung nach dem Standard OHSAS 18001 →
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	■ Engagement durch den gemeinnützigen Verein Knorr-Bremse Global Care e. V. ■ Globale Abfrage zur Einhaltung unserer Selbstverpflichtungen und der Prinzipien des Global Compact an 33 Knorr-Bremse Produktionsstandorten	■ Kontinuierliches Engagement nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe → ■ Erarbeitung und Umsetzung globaler Vorgehensweisen zu den von den Standorten genannten Verbesserungspotenzialen →
Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.	■ Standards zu Arbeitsbedingungen	■ Standards zu Arbeitsbedingungen sind in den Arbeitsverträgen verankert. ✔
Prinzip 5: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.	■ Positionierung als weltweit attraktiver Arbeitgeber durch ziel- und leistungsorientierte Bezahlung, viele Zusatzleistungen, angepasste Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Betreuungsleistungen für Familien etc.	■ An lokalen bzw. regionalen Standards orientierte Leistungspakete wurden mit kontinuierlicher Anpassung umgesetzt; Bestätigung durch Zertifikat „audit berufundfamilie“ für Standorte in Deutschland ✔
Prinzip 6: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.	■ Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter wird praktiziert, ungeachtet ihrer Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters	■ Mitarbeiter werden ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation eingestellt; Zertifikat „Logib-D“ für Lohngleichheit im Betrieb für die Standorte in Deutschland ✔

✔ Maßnahme abgeschlossen → Fortlaufende Maßnahme ◷ Maßnahme in Verzug

Umweltschutz (Prinzipien 7-9)

Prinzipien	Umsetzung bei Knorr-Bremse	Status
Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	■ Konzernweit umgesetztes Umweltmanagementsystem an den Produktions- und Servicestandorten der beiden Divisionen	■ Umweltzertifizierung nach ISO 14001 in Europa, Nord- und Südamerika und den Hauptstandorten in der Region Asien-Pazifik; weitere Standorte werden sukzessive in die Zertifizierung aufgenommen. ➜
Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	■ Initiative ECCO$_2$ (Efficient Cut of CO$_2$) zur Unterstützung der Klimaschutzziele und Steigerung der internen Energieeffizienz wird weltweit an ca. 40 Standorten umgesetzt. ■ Schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen, insbesondere mit Wasser. ■ Knorr-Bremse orientiert sich am Grundsatz einer Nachhaltigen Kreislaufwirtschaft.	■ Das Ziel, die Energieeffizienz, gemessen am Basisjahr 2009 um 20 Prozent zu steigern, wurde bereits im Berichtsjahr erreicht. ✔ Die Initiative wird fortgeführt, um weitere Potenziale umzusetzen und ein systematisches Energiemanagement zu etablieren. ➜ ■ Verstärkter Einsatz von Kreislaufsystemen oder Nutzung von Regenwasser für Reinigungszwecke, Sanitäranlagen oder zur Bewässerung. ➜ ■ Maßnahmen zur Abfallvermeidung, z.B. Mehrwegverpackungen, Wiederverwendung von Packmaterialien, zur Abfalltrennung, z.B. Trennung am Anfallort, interne Wertstoffhöfe und zur Verwertung/Beseitigung über den jeweils unter ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten sinnvollsten Entsorgungsweg. ➜
Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	■ Green IT Projekt zur Optimierung der Energieeffizienz ■ Knorr-Bremse Baubuch: Baustandard für Fabrik- und Verwaltungsgebäude unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte ■ Projekt Ecodesign zur Analyse der Umweltverträglichkeit ausgewählter Produkte in der Division Schienenfahrzeuge über den Produktlebenszyklus ■ Nachhaltiges Produktportfolio: Knorr-Bremse bietet seit Jahren auf die Marktanforderungen zugeschnittene Lösungen an, die durch Kraftstoffeinsparungen und Reduktion des Energieverbrauchs den Betrieb von Schienen- und Nutzfahrzeugen effizienter und umweltfreundlicher machen.	■ Optimierung des Corporate Data Centers sowie der Hard- und Software. ➜ ■ Das Baubuch wurde im Berichtsjahr finalisiert und wird im kommenden Jahr kommuniziert und umgesetzt. ✔ ➜ ■ Durchführung von Analysen zu einigen Kernprodukten, detaillierte Life-Cycle-Assessments stehen noch aus, Übertrag auf die Division Nutzfahrzeuge noch offen 🕒 ■ Mit dem Knorr-Bremse Umweltportfolio wurde eine Übersicht geschaffen, die den jeweiligen Beitrag zur Umweltschonung in den Kategorien Energieverbrauch, Luft- und Lärmemissionen sowie Materialauswahl darstellt und für Kunden und Mitarbeiter im Internet zugänglich ist. ✔

✔ Maßnahme abgeschlossen ➜ Fortlaufende Maßnahme 🕒 Maßnahme in Verzug

Korruptionsbekämpfung (Prinzip 10)

Prinzipien	Umsetzung bei Knorr-Bremse	Status	
Prinzip 10: **Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.**	■ Verhaltenskodex Knorr-Bremse Code of Conduct ■ Richtlinien für die Annahme von Geschenken ■ Konzernrevision zur unabhängigen Überprüfung von internen und externen Anforderungen	■ Kommuniziert; weiterführende Schulung sowie Nachverfolgung bei Nichtbeachtung in Umsetzung ■ Richtlinie mit Anpassungen an lokale Rahmenbedingungen umgesetzt.	➜ ✔

✔ Maßnahme abgeschlossen ➜ Fortlaufende Maßnahme ◷ Maßnahme in Verzug

Knorr-Bremse AG
Corporate Responsibility
Moosacher Straße 80
80809 München
Deutschland

Telefon: +49 89 3547-1252
Telefax: +49 89 3547-2331
E-Mail: cr@knorr-bremse.com