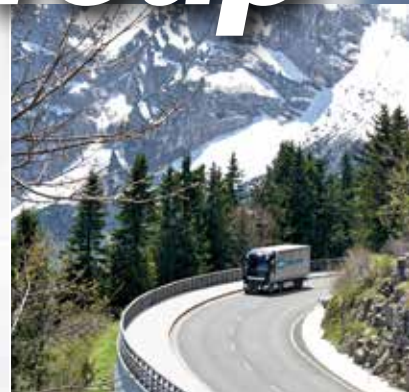




Knorr-Bremse Group



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT 2014

KNORR-BREMSE





1/

Unterstützungs-
erklärungUnterstützungs-
erklärung
05

2/

Knorr-Bremse
KonzernStruktur und Organisation
07Geschäftsbereiche und
Produkte
07Corporate
Responsibility
Management
08

3/

Menschenrechte

Verhaltenskodex
11Nachhaltigkeit im
Einkaufsmanagement
12Arbeits- und
Gesundheitsschutz
12Nachhaltige Hilfe
mit Knorr-Bremse
Global Care e. V.
13

4/

Arbeitsnormen

Allgemeine
Arbeitsbedingungen
15Attraktiver Arbeitgeber
15Vielfalt und
Chancengleichheit
17Vereinbarkeit von Beruf
und Privatleben
18Nachhaltigkeit in der
Lieferkette
18Engagement von
Knorr-Bremse
Global Care e. V.
18



5/

Umweltschutz

6/

Korruptions-
bekämpfung

7/

Zusammen-
fassung

Umweltmanagement

21

Umweltfreundliches

Produktportfolio

25

Klimaschutzziele 2020

22

Ausbau des

Remanufacturing

27

Energieeffizienz

23

Green IT

23

Nachhaltigkeit im

Produktlebenszyklus

29

Ressourceneffizienz

23

Engagement

von Knorr-Bremse

Global Care e. V.

29

Effiziente Logistik

24

Werksplanung mit
ökologischen Aspekten

24

Korruptions-

bekämpfung und

Compliance

31

Weitere Richtlinien

31

Internes

Revisionssystem

31

Risikomanagement

31

Zusammenfassung

33



MOBILITÄT SICHER ZU MACHEN –
DAS IST DER TÄGLICHE AUFTRAG VON KNORR-BREMSE.

1/

Unterstützungserklärung



Sehr geehrte Damen und Herren,

als traditionsreiches Familienunternehmen verstehen wir Nachhaltigkeit als Teil unseres Geschäftsmodells. Vorausschauendes und verantwortungsbewusstes Handeln im Interesse von Kunden, Mitarbeitern, Umwelt, Lieferanten und Gesellschaft macht uns dauerhaft wettbewerbsfähig. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir deshalb Leitplanken für die Zukunft gesetzt. Wir wollen an der ressourceneffizienten Gestaltung der Mobilität mitwirken und rund um den Globus zum Klimaschutz beitragen sowie Transporte auf Schiene und Straße sicherer und zuverlässiger machen.

Für unsere Kunden und Zulieferer wollen wir ein rundum verlässlicher Partner und für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein. Dafür setzen wir auf den Dialog und auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und untereinander. Die Ergebnisse der weltweiten Mitarbeiterbefragung 2014 zeigen, dass wir auf einem guten Weg sind: Unsere Mitarbeiter sind stolz auf das Unternehmen, seine Leistungen und sein gesellschaftliches Engagement – eine wesentliche Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg. Denn ihre Motivation und ihre Ideen helfen, Produkte und Geschäftsprozesse stetig zu verbessern. Umweltschutz mit Wirtschaftlichkeit und Innovation zu verknüpfen und damit auch unsere Produkte effizienter und umweltverträglicher zu machen, sehen wir als wichtigen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Im Jahr 2014 konnten wir den spezifischen Energieverbrauch um weitere 10 Prozent senken, die Lieferwege verkürzen und Aspekte der Verantwortung in die Innovationsprozesse integrieren. Auch im Umfeld unseres Unternehmens wollen wir Mehrwert schaffen. Wir leben dies weltweit an allen Standorten und mit der Unterstützung unserer Mitarbeiter, die sich in rund 170 Projekten des Vereins Knorr-Bremse Global Care e. V. engagieren – sei es für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher oder für die Nothilfe in Katastrophenfällen.

Seit 2010 ist Knorr-Bremse Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen. Damit bekennen wir uns ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. In dem vorliegenden vierten Global Compact Fortschrittsbericht zeigen wir, welchen Leitbildern wir folgen, welche Systeme und Maßnahmen wir umgesetzt haben und wie wir seit unserem letzten Fortschrittsbericht vorangekommen sind.

Klaus Deller
Vorstandsvorsitzender der Knorr-Bremse AG





SEIT 110 JAHREN TREIBT KNORR-BREMSE DIE
ENTWICKLUNG, PRODUKTION, DEN VERTRIEB
UND SERVICE MODERNER BREMSSYSTEME VORAN.

2/

Der Knorr-Bremse Konzern im Überblick

Der Knorr-Bremse Konzern mit Firmensitz in München ist der weltweit führende Hersteller von Brems- und On-Board-Systemen für Schienen- und Nutzfahrzeuge. Als technologischer Schrittmacher treibt das Unternehmen seit 1905 maßgeblich Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service moderner Brems- und On-Board-Systeme voran. Weltweit ist Knorr-Bremse mit über 100 Standorten in 29 Ländern vertreten.

Struktur und Organisation

Die Knorr-Bremse AG bildet als konzernführende Obergesellschaft das Dach für die beiden Geschäftsbereiche Systeme für Schienenfahrzeuge (über 14.000 Mitarbeiter) und Systeme für Nutzfahrzeuge (über 9.000 Mitarbeiter) sowie für die regionalen Gesellschaften. Die Steuerung des Geschäfts erfolgt über die Regionen Europa, Nordamerika und Südamerika sowie Asien/Australien. Diese Struktur ermöglicht es, den Kunden der beiden Bereiche einheitliche und weltweit erprobte technische Plattformen unter Berücksichtigung der lokalen Markt- und Kundenanforderungen zu bieten.

Geschäftsbereiche und Produkte

Knorr-Bremse leistet mit all seinen Produkten 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.



REGIONALE UND DIVISIONALE STRUKTUR DES KONZERNS

Der Unternehmensbereich Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge stattet den Schienennah- und Schienenfernverkehr mit Brems- und On-Board-Systemen aus. Systeme aus unserem Hause kommen in Straßenbahnen und U-Bahnen, Lokomotiven, Triebzügen, Güterwagen sowie in Hochgeschwindigkeitszügen zum Einsatz. Weitere Produktfelder und Marken sind Zugeinstiegssysteme von IFE, Bahnsteigtüren von Westinghouse Platform Screen Doors, Klimaanlage der Tochter Merak, Klimasysteme der Sigma Cochair Group, Komponenten und Lösungen für die Automatisierung von Schienenfahrzeugen von Selectron sowie Fahrsimulatoren von Sydac. Fahrerassistenzsysteme, Sandungsanlagen und Zusatzgeräte wie Entgleisungsdetektoren runden das Produktportfolio ab. Seit 2014 entwickelt und fertigt Knorr-Bremse unter der neuen Marke PowerTech Energieversorgungssysteme für Schienenfahrzeuge.

Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge bietet Bremssysteme für Lkw, Busse, Anhänger und Landmaschinen. Im Bereich Chassis-Systeme sind wir sowohl bei der elektronischen Steuerung und bei Fahrerassistenzsystemen (beispielsweise ABS und EPS) als auch bei der Luftaufbereitung weltweit führend und leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit im Straßenverkehr. Weitere Produktfelder sind Drehschwingungsdämpfer für Dieselmotoren und Lösungen rund um den Antriebsstrang sowie Getriebesteuerungen zur Effizienzverbesserung und Kraftstoffeinsparung. Marken in diesem Bereich sind zum Beispiel Hasse & Wrede, Bendix sowie Bendix Spicer Foundation Brake LLC.

Mit unseren Produkten und Komponenten bieten wir wegweisende und nachhaltige Lösungen für effiziente Gesamtsysteme im Schienen- und Nutzfahrzeugbereich. Serviceleistungen runden das Angebot ab. Knorr-Bremse RailServices bündelt unsere Serviceleistungen für Wartung, Überholung und Reparatur von Brems- und On-Board-Systemen im Schienenfahrzeugbereich. Der Bereich Active Service vereint unser Dienstleistungsspektrum für Handel, Werkstätten, Fuhrparkmanager und Fahrer im Nutzfahrzeugbereich.

Corporate Responsibility Management

Unsere unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) ist geprägt vom Leitbild der nachhaltigen Entwicklung und erstreckt sich auf unsere Produkte und Produktion, die Mitarbeiter, den Umwelt- und Klimaschutz sowie das gesellschaftliche Engagement. Auf Konzernebene hat Knorr-Bremse das Prinzip der unternehmerischen Verantwortung 2008 in seine Unternehmensstrategie aufgenommen und eine entsprechende Organisation für ihre Umsetzung aufgebaut. Nachhaltigkeit ist für uns ein strategisches Thema, das in allen operativen Prozessen zu verankern ist. Ökologische und soziale Aspekte wollen wir daher sowohl in unserer langfristigen Geschäftsausrichtung als auch in unserem täglichen Geschäft integrieren. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens – und einer nachhaltig ausgerichteten Wirtschaft und Gesellschaft.

Richtschnur bei der Übernahme unternehmerischer Verantwortung sind für Knorr-Bremse der konzern-

Auszeichnung als Zulieferer



Zunehmend steht unser Nachhaltigkeitsmanagement auf dem Prüfstand unserer Kunden – und das mit sehr erfreulichen Ergebnissen für uns: Im Juni 2014 erhielt Knorr-Bremse von Bombardier Transportation den „Supplier Sustainability Award 2014“ in der Kategorie „Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern“ für die konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Unternehmensbereichen.

weite Verhaltenskodex und die CR-Leitlinien, die auf dem internen Wertesystem sowie den Verhaltensrichtlinien des UN Global Compact beruhen. Auf dieser Basis hat Knorr-Bremse im Berichtsjahr seine Nachhaltigkeitsleistungen weiter ausgebaut. Ein Schwerpunkt war die Erstellung einer Wesentlichkeitsanalyse: Dabei wurde systematisch bewertet, welche Themen der Nachhaltigkeit von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit von Knorr-Bremse sind. Auf Basis dieser Ergebnisse und im Dialog mit den Fachabteilungen und dem Vorstand des Konzerns hat Knorr-Bremse seine CR-Strategie 2014 überarbeitet und fortgeschrieben. Deren operative Umsetzung erfolgt in sechs zentralen Handlungsfeldern: Strategie und Management, Produkte und Partner, Mitarbeiter und Führung, Umwelt und Klima, Engagement und Gesellschaft sowie Kommunikation und Kooperation.







Organisatorisch ist das Thema CR in der höchsten Managementebene verankert: Das CR Council setzt sich aus dem Finanzvorstand, Mitgliedern der Geschäftsführung der Geschäftsbereiche, der Vorsitzenden des gemeinnützigen Vereins Knorr-Bremse

Global Care e.V. sowie der Abteilungsleitung der Stabstelle CR zusammen. Hier werden Schwerpunktthemen diskutiert und konkrete Ziele für die Fachbereiche definiert, deren erfolgreiche Umsetzung dann die Geschäftsbereiche verantworten. Konkrete Verhaltensrichtlinien sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter im beruflichen Alltag ihren Beitrag zur unternehmerischen Verantwortung leisten können.

Weitere Informationen zu unserer CR-Strategie und zu unserem CR-Management finden Sie im Geschäftsbericht 2014 oder auf unserer Internetseite:

www.knorr-bremse.de/cr

Schwerpunkte der CR-Strategie

		Aufbau und Organisation 2008 – 2010	Strukturierung & Implementierung 2011 – 2014	Excellence 2015 – 2020
Strategie & Management		CR-Organisation aufgebaut	CR-Strategie & CR-Leitlinien eingeführt	CR in strategische Planung & operative Prozesse integrieren
Produkte & Partner		Erste Lebenszyklusanalysen durchgeführt	Produktportfolio hinsichtlich Nachhaltigkeitsbeitrag evaluiert	Nachhaltigkeit in der Supply Chain verankern
Mitarbeiter & Führung		Dialogprozess initiiert	Unternehmens- und Führungskultur gestärkt	Arbeitgeberattraktivität steigern
Umwelt & Klima		Energieeffizienzinitiative ECCO ₂ initiiert	ECCO ₂ Ziel erreicht und neue Ziele gesetzt	Klimaschutzstrategie umsetzen
Engagement & Gesellschaft		Knorr-Bremse Global Care e.V.: Durchführung weltweiter Hilfsprojekte		
		Local Care Projekte initiiert	Weltweite Local Care Projekte systematisiert	Mitarbeiterengagement stärken
Kommunikation & Kooperation		Nachhaltigkeit konzernweit kommuniziert	Externe Nachhaltigkeitskommunikation ausgebaut	Systematischen Stakeholderdialog umsetzen



ARBEITSSICHERHEIT WIRD BEI KNORR-BREMSE
WELTWEIT GROSS GESCHRIEBEN. DAZU
HAT KNORR-BREMSE EIN KONZERNWEITES
MANAGEMENTSYSTEM AUFGEBAUT.

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.

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 formuliert seit 2012 die Grundprinzipien für die angemessene Gestaltung unseres Tagesgeschäfts – auf Grundlage unserer Unternehmenswerte und der Prinzipien des UN Global Compact. So können wir über Ländergrenzen hinweg ein einheitliches Verständnis von verantwortungsbewusstem geschäftlichen Verhalten sicherstellen.

Der Knorr-Bremse Verhaltenskodex bezieht sich unter anderem auf Menschenrechtsaspekte wie die Meinungs- und Diskriminierungsfreiheit oder das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und formuliert unsere Handlungsgrundsätze und Regeln. Sie sind für alle Beschäftigten des Konzerns verbindlich und kommen auch bei allen Investitionsvereinbarungen und Lieferantenverträgen zur Anwendung. Im Rahmen von Regelaudits prüft die unabhängige Stabsfunktion der Knorr-Bremse AG „Internal Audit“ die Kenntnis des Code of Conducts und dessen aktive Kommunikation durch die Führungskräfte.



Nachhaltigkeit im Einkaufsmanagement

Unser eigener Erfolg und unser Renommee als verantwortungsbewusstes Unternehmen hängen auch vom Verhalten unserer Zulieferer ab. Deshalb haben wir Nachhaltigkeitskriterien in unsere Einkaufspolitik integriert. Unter anderem legt die Beschaffungsrichtlinie für indirektes Material fest, dass die Auswahl von Lieferanten auch nach Nachhaltigkeitskriterien erfolgen soll. Lieferanten des Geschäftsbereichs Systeme für Schienenfahrzeuge müssen die „Qualitätsmanagement-Richtlinie für die Beschaffung“ anerkennen, die Anforderungen des Bereichs Systeme für Nutzfahrzeuge sind in unserem „Qualitätsmanagement-Programm für die Beschaffung“ hinterlegt. Beide Dokumente umfassen Aspekte verantwortlichen Handelns.

Beide Divisionen erwarten zudem (möglichst zertifizierte) Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001. Halten unsere Lieferanten die gestellten Anforderungen nicht ein, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung mit ihnen zu beenden.

Im Qualitätsmanagement-Programm für den Einkauf der Division Nutzfahrzeuge ist der Unternehmensverantwortung ein eigenes Kapitel gewidmet. Darin heißt es: „Die zehn Prinzipien des UN Global Compact stellen die mindestens zu erfüllenden Grundsätze und Anforderungen dar, die wir uns selbst gesetzt haben und deren Einhaltung wir auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten.“ Die im Programm genannten Praxisbeispiele sollen es Zulieferern erleichtern, diese Grundsätze umzusetzen. 2014 haben wir eine überarbeitete Version der Einkaufsrichtlinie eingeführt. Mehr als 55 Prozent der Zulieferer der Division Systeme für Nutzfahrzeuge (ohne die Lieferanten der Joint Ventures) haben die neue Richtlinie unterschrieben. Für alle neuen Lieferanten führen wir persönliche Pre-Audits durch.

Die Division Schienenfahrzeuge prüft die Einhaltung und Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact mit einer ersten Lieferantenbewertung zu Beginn der Geschäftsbeziehung sowie während der dreijährlich durchgeführten Auditingen bestehender Lieferanten. Die Bewertung erfolgt in vier Reifegradstufen. 2014 hat die Division 240 Lieferantenbewertungen mit Hilfe von Self Assessments durchgeführt.

Auch die größten Logistikdienstleister der Division Schienenfahrzeuge bestätigen die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact. In der Transport- und Lagerlogistik liegt diese Bestätigung damit für 80 Prozent des Gesamtvolumens der Division Schienenfahrzeuge vor.

Anfang 2015 hat die Division Schienenfahrzeuge zusammen mit den Unternehmen Alstom Transport, Bombardier Transportation, Deutsche Bahn, Nederlandse Spoorwegen und SNCF die Initiative „Railsponsible“ ins Leben gerufen. Sie orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact. Mit der Initiative wollen die Gründer erreichen, dass sich Kunden und Lieferanten der Eisenbahnindustrie weltweit zu ethischem und sozialem Verhalten sowie verantwortungsbewussten Umwelt- und Geschäftspraktiken bekennen. Dies soll insbesondere durch die Förderung eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltigen Beschaffungsprozessen, den Austausch von Wissen und Erfahrungen sowie die gemeinsame Nutzung von Informationssystemen erreicht werden.

(www.railsponsible.org)

Bei ihrer jährlichen Lieferantenkonferenz hat unsere Tochtergesellschaft Bendix 2014 die Nachhaltigkeitsstrategie von Knorr-Bremse den 100 wichtigsten Zulieferern vorgestellt und relevante Themen in Bezug auf die Lieferkette besprochen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

„Wir sorgen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, indem wir die Verhütung von gesundheitsbedingten Beeinträchtigungen und Verletzungen fördern“, heißt es in der konzernweit geltenden „Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik“. Wichtige Bestandteile unseres präventiven Sicherheitsmanagements sind unter anderem die Analyse von Beinahe-Unfällen und das konzernweite Safety-Reporting in beiden Divisionen. Weitere wesentliche Aspekte sind Risikobewertungen von Anlagen, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen, die Förderung des Sicherheitsbewusstseins in den Belegschaften durch Schulungen und Informationskampagnen, die Analyse von Unfällen und daraus abgeleitete Maßnahmen zur Unfallverhütung.

Unser Arbeitssicherheitsmanagement entspricht den Anforderungen der internationalen Norm OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series). Regelmäßig führen wir interne Audits durch. Unsere

„Gold Award“ für Unfallverhütung

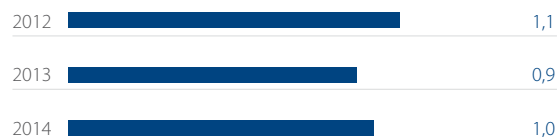
Für vorbildliche Unfallverhütung erhielt Knorr-Bremse Rail Systems (Großbritannien) 2014 zum wiederholten Mal einen „Gold Award“ der Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA). www.rosipa.com

wichtigsten Produktions- und Servicestandorte der Division Schienenfahrzeuge sind nach OHSAS 18001 zertifiziert. Durch einheitliche Prozesse erfassen und analysieren wir die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und leiten entsprechende Maßnahmen ab. Um unsere hohen Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu halten und zu verbessern, führen wir regelmäßige interne Fachfortbildungen durch und bieten den Fachverantwortlichen die Möglichkeit zur Teilnahme an internationalen Tagungen, Konferenzen und Projekten.

Unser erfolgreiches Arbeitssicherheitsmanagement spiegelt sich auch in unseren Kennzahlen wider. So konnten wir die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 geleistete Arbeitsstunden in den letzten Jahren auf einem niedrigen Niveau halten. Im Berichtsjahr 2014 stieg die Unfallquote jedoch leicht um 6 Prozent auf 1,0 Unfälle je 200.000 Arbeitsstunden.

2014 hat unsere Tochtergesellschaft IFE Victall in Qingdao, China, eine integrierte Staubabsaugung für Schleifarbeitsplätze installiert. Das System verhindert, dass der Schleifstaub in die Atemluft gelangt, und verringert das Risiko von Staubexplosionen deutlich. 2015 wurde das System mit dem Knorr-Bremse Global Value Award ausgezeichnet. Mit ihm prämiieren wir konzernweit herausragende Ideen zur Realisierung unserer Unternehmenswerte.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten und zu fördern, stehen konzernweit umfangreiche Angebote zur Verfügung. Diese werden nach den regionalen Anforderungen an den Standorten ausgerichtet und beinhalten unter anderem Maßnahmen wie eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Stressmanagement-Seminare, Fitnessangebote und betriebsmedizinische Untersuchungen. Die betriebsmedizinische Versorgung unserer Mitarbeiter ist an allen Standorten gewährleistet. Neben wichtigen Vorgehensuntersuchungen werden zum Beispiel auch Imp-



Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 Arbeitsstunden von Mitarbeitern

fungen und Reisegesundheitsberatungen angeboten. Am Standort München stehen unseren Mitarbeitern verschiedene Angebote zur Verfügung, zum Beispiel Massagen, Fitnessräume, Ernährungsberatungen oder Sportveranstaltungen. In den USA bietet unsere Tochtergesellschaft Bendix den Mitarbeitern mit dem Programm „Bendix Be Healthy“ umfassende Angebote und Informationen etwa zur Brustkrebsvorsorge, gesunden Ernährung und Fitness an.

Nachhaltige Hilfe 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. Hierbei verstehen wir uns als Partner, der über finanzielle Ressourcen hinaus auch Zeit, Kompetenz und Erfahrung in die Projekte einbringt.

Gleichzeitig möchten wir Knorr-Bremse Mitarbeiter für Nachhaltigkeit und 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.

Weitere Informationen und Projektbeispiele finden Sie bei uns im Internet unter

www.global-care.knorr-bremse.com



EIN ATTRAKTIVES ARBEITSUMFELD ZU
SCHAFFEN UND VERANTWORTUNG FÜR SEINE
MITARBEITER ZU ÜBERNEHMEN – DAS IST
KNORR-BREMSE EIN WICHTIGES ANLIEGEN.

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.

einen sachlichen Austausch mit bestehenden Arbeitnehmervertretungen wie dem Konzernbetriebsrat ein.

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist. Mitglieder von Arbeitnehmerorganisationen beziehungsweise von Gewerkschaften werden weder benachteiligt noch bevorzugt.

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.

Als Familienunternehmen legt Knorr-Bremse besonderen Wert auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit über alle Hierarchiestufen hinweg. Dieser Anspruch schließt

Attraktiver Arbeitgeber

Als Familienunternehmen ist uns der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern traditionell besonders wichtig. 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.

2012		19.120
2013		20.833
2014		23.916
Anzahl der Mitarbeiter		

Gute Arbeit erfordert eine faire und leistungsorientierte Bezahlung. Um intern die Transparenz und Vergleichbarkeit zu verbessern, haben wir 2013 das Projekt Stellenbewertung gestartet und alle Stellen im Konzern einheitlich beschrieben. Neben der gerechten Vergütung werden den Mitarbeitern an den Standorten eine Reihe von freiwilligen Zusatzleistungen angeboten, zum Beispiel Essenszuschüsse, Mobilitätszuschüsse sowie Sport- und Gesundheitsleistungen, um auf die lokalen Bedarfe einzugehen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Zudem bietet Knorr-Bremse im Rahmen der lokalen Möglichkeiten freiwillige Zuzahlungen zur betrieblichen

Altersvorsorge unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

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 (s. Seite 18).

Auszeichnung als Top Arbeitgeber



Unsere Personalpolitik hat zum Ziel, die Attraktivität des Konzerns als Arbeitgeber in der breiten Öffentlichkeit sowie besonders in den für die Zukunft des Unternehmens wichtigen Kreisen hoch qualifizierter Nachwuchskräfte zu steigern. Mehrere Auszeichnungen bestätigen, dass wir dabei auf dem richtigen Weg sind. In der „Universum Student Survey“ der WirtschaftsWoche konnte sich Knorr-Bremse 2013 deutlich verbessern: Wir gehören erstmals zu den Top 100 der von Ingenieuren als attraktiv wahrgenommenen Arbeitgeber in Deutschland.

In China erreichte Knorr-Bremse 2014 den ersten Platz beim „Best Organization Development Program“. Der chinesische Personaldienstleister 51JOB verleiht den Preis für hervorragendes Personalmanagement in dem sich schnell entwickelnden chinesischen Markt.

Vom internationalen Top Employers Institute (Amsterdam) erhielten wir 2015 zum zweiten Mal in Folge die Auszeich-

nung „Top Arbeitgeber für Ingenieure in Deutschland“. In der Begründung heißt es, Knorr-Bremse biete ein „überdurchschnittlich attraktives Arbeitsumfeld und ein breites Spektrum interessanter Anreize, von Sozialleistungen über flexible Arbeitsbedingungen bis zu durchdachten und auf die Unternehmenskultur zugeschnittenen Managementprogrammen“.

Das Knorr-Bremse Headquarter in Hongkong ist Knotenpunkt für unsere Marktaktivitäten im asiatisch-pazifischen Raum. Die angenehmen und fairen Arbeitsbedingungen am Standort wurden 2014 mit dem Label „Best companies to work for in Asia“ ausgezeichnet. Im Rahmen der Kampagne führte das HR Asia Magazin interne Befragungen sowie externe Auditierungen und Assessments durch und zeichnete Hongkongs beste Arbeitgeber aus. In der Bewertung lag Knorr-Bremse in allen Punkten über den marktüblichen Vergleichswerten.

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

Ein zuverlässiger Indikator für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sind unsere im Turnus von drei Jahren durchgeführten Mitarbeiterbefragungen. Die jüngste erfolgte 2014 mit einer Teilnehmerquote von über 80 Prozent. Die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild wie 2011: Viele Mitarbeiter schätzen das gute Verhältnis zu ihren Führungskräften und sind stolz, ein Teil des Unternehmens zu sein. Verbesserungspotenzial sehen sie dagegen in der hohen Arbeitsintensität im Zuge des starken Wachstums von Knorr-Bremse und beim Ausbau des internen Wissensaustausches. Wir nutzen diese Ergebnisse, um gemeinsam mit den Mitarbeitern Verbesserungen umzusetzen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die kulturelle Vielfalt der Belegschaft verstehen wir als einen unserer wichtigsten wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren. Als weltweit tätiger Konzern fördern wir das Verständnis und die Wertschätzung für andere Kulturen und Lebenssituationen und unterstützen aktiv die Integration von Mitarbeitern aus anderen Ländern. Um die kulturelle Vielfalt zu fördern und tiefer in unsere Unternehmenskultur zu integrieren, stärken wir den überregionalen Austausch, beispielsweise durch interkulturelle Trainings, Sprachkurse und Auslandsaufenthalte. Um die notwendige Nähe zu unseren Märkten und Kunden zu gewährleisten und die länderspezifischen Sprach- und Kulturkenntnisse zu nutzen, legen wir besonderen Wert auf den Einsatz regionaler Führungskräfte an unseren internationalen Standorten.

Bezüglich der Höhe der gezahlten Gehälter wird grundsätzlich nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden. In Deutschland ist die Lohngleichheit bei Knorr-Bremse mit dem Logib-D-Zertifikat des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bestätigt. Neue Mitarbeiter und Führungskräfte stellt das Unternehmen ausschließlich nach deren Qualifikation ein. Dabei sind wir bestrebt, Frauen bei der Stellenbesetzung auf allen Hierarchieebenen angemessen zu berücksichtigen.

Wie bei vielen technisch und ingenieurwissenschaftlich geprägten Unternehmen ist der Frauenanteil noch relativ gering (2014: 20 Prozent). Eine zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist es, ihn zu erhöhen – sowohl in der Gesamtbelegschaft wie auch unter den Führungskräften.

In einer Kooperation mit der Technischen Universität München unterstützen wir Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge bei ihrem Start in das Berufsleben. Im Programm mentor!NG stehen den Studentinnen Mentorinnen und Mentoren beratend zur Seite und unterstützen sie beim Aufbau erster berufs- und studienrelevanter Netzwerke. Zielgruppengerechte Seminare und Trainings ergänzen das Angebot.

Mädchen für Technik begeistern

Um mehr junge Frauen für eine Ausbildung in technischen Berufe zu begeistern, beteiligt sich Knorr-Bremse am Konzernsitz in München an der Aktion „Mädchen für Technik-Camp“ des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw).
www.tezba.de

In Nordamerika bietet unsere Tochtergesellschaft Bendix weiblichen Führungskräften die Teilnahme an einem speziellen Trainingsprogramm zum Thema Frauen in Führungspositionen an. Über einen Zeitraum von sechs Monaten finden regelmäßige Workshops statt, in denen auch der Austausch mit weiblichen Führungskräften anderer Unternehmen der Branche eine wichtige Rolle einnimmt.

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter genießen besonderen Schutz und eine spezielle Förderung bei Knorr-Bremse. Die Schwerbehindertenvertretung hilft ihnen, den für sie richtigen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu finden. An den deutschen Standorten lag die Schwerbehindertenquote 2014 bei 4,9 Prozent (2013: 4,6 Prozent).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zu den Zielen unserer Personalpolitik und zu unserem Selbstverständnis als Familienunternehmen gehört es, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern – besonders in den Ländern, die wie Deutschland vor großen Herausforderungen durch den demografischen Wandel stehen. Ob hoch qualifizierte Frauen trotz Nachwuchs weiterhin beruflich arbeiten oder umgekehrt Väter sich stärker um die Erziehung ihrer Kinder kümmern wollen, oder ob pflegebedürftige Angehörige zu betreuen sind: Um den Spagat zwischen Beruf und Familie zu bewältigen, bietet Knorr-Bremse je nach Bedarf folgende Hilfestellungen an:

- >> flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten für tarifliche Mitarbeiter
- >> Teilzeitbeschäftigung
- >> mehrmonatige Auszeiten („Sabbaticals“)
- >> Telearbeit
- >> Betreuungsleistungen für die Familie (z.B. Vermittlung von Kinderbetreuungs- und Pflegediensten für Angehörige)

Die erstmalige Verleihung des renommierten Zertifikats „Audit Beruf und Familie“ im Jahr 2013 bestätigt die familienfreundliche Personalpolitik von Knorr-Bremse. Vorausgegangen waren detaillierte Begutachtungen durch die berufundfamilie gGmbH. Im Rahmen des Audits wurden weitere Handlungsfelder bestimmt und ein Aktionsplan für die Jahre 2013 bis 2016 erstellt. Der Aktionsplan erstreckt sich auf die Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Arbeitszeit, Service für Familien, Personalentwicklung, Information und Kommunikation und Führung. Die Fortschritte bei der Umsetzung werden jährlich gemessen und dokumentiert. Für das Jahr 2016 streben wir die Re-Auditierung an.

www.beruf-und-familie.de

Nachhaltigkeit in der 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 Nutz- und Schienenfahrzeuge als Vertragsbe-

standteil integriert (s. Seite 12). Bei Nichteinhaltung der Vereinbarung behält sich Knorr-Bremse vor, die Lieferantenbeziehung einzustellen. Über Selbstaudits und Lieferantenaudits wird bewertet, ob und inwieweit unsere Lieferanten den Anforderungen der Richtlinie gerecht werden und sie die Prinzipien des UN Global Compact umsetzen.

Engagement von Knorr-Bremse Global Care e.V.

Gute Bildung und im Idealfall ein sicheres Lernumfeld sind 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 Projekte in Ländern, in denen Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen oftmals keine Chancen haben, zu lernen und sich beruflich zu qualifizieren. Der Verein engagiert sich, die Lebensumstände der Kinder dauerhaft zu verbessern.

Ein Beispiel hierfür ist das Kooperationsprojekt mit unserer Partnerorganisation Save the Children in Erbil im Nordirak. Hier suchten seit Januar 2014 knapp drei Millionen Menschen Schutz, nachdem sie aus Gegenden rund um Bagdad sowie aus Syrien vor Attacken des ISIL geflohen waren. Ziel des Kooperationsprojektes ist es, für die Jugendlichen und Kinder, die ungefähr die Hälfte der Flüchtlinge und Binnenvertriebenen ausmachen, sogenannte kinderfreundliche Räume zu schaffen und ihnen einen sicheren Ort zum Spielen und Lernen zu bieten. Auch psychosoziale Betreuung erhalten die Kinder hier, um schreckliche Erlebnisse zu verarbeiten. Darüber hinaus soll im Rahmen des Projekts Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Kinder und Jugendliche selbst in solch schwierigen Umständen das Recht darauf haben, zur Schule zu gehen und nicht durch Arbeit zum Haushaltseinkommen beitragen zu müssen.

Weitere Informationen und Projektbeispiele finden Sie bei uns im Internet unter

www.global-care.knorr-bremse.com



EIN SCHWERPUNKT DER PERSONALPOLITIK VON KNORR-BREMSE IST DIE ERHÖHUNG DER ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT.



SEIT 110 JAHREN TREIBT KNORR-BREMSE DIE
ENTWICKLUNG, PRODUKTION, DEN VERTRIEB
UND SERVICE MODERNER BREMSSYSTEME VORAN.

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 zu einem integrierten, vorsorgenden Umweltschutz – in seiner Produktion und durch die Entwicklung ressourcensparender Produkte und Dienstleistungen. 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, Kunden und Lieferanten zu erzeugen.

Umweltmanagement

Die Grundsätze der Umweltschutzpolitik von Knorr-Bremse sind in der 2010 verabschiedeten Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Umweltschutzpolitik formuliert. Darin heißt es: „Wir verpflichten uns zur Vermeidung und Minimierung von Beeinträchtigungen für Mensch und Umwelt, die von unseren Tätigkeiten und Produkten ausgehen.“ Um das zu erreichen, hat der Konzern an allen Produktionsstandorten ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Koordiniert wird es von zentralen HSE-Abteilungen für die Geschäftsbereiche Systeme für Schienenfahrzeuge und Systeme für Nutzfahrzeuge.

Unseren betrieblichen Umweltschutz verbessern wir kontinuierlich. Dazu erfassen und bewerten wir

Umweltkennzahlen und legen Umweltziele auf Konzern- und Standortebezug fest. Durch die regelmäßige Überprüfung und Wartung unserer Maschinen und Anlagen sowie die vorbeugende Instandhaltung der gesamten Infrastruktur stellen wir einen Betrieb mit möglichst geringen negativen Umweltauswirkungen sicher.

Seit 2001 lassen wir unsere Standorte schrittweise nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifizieren. Ende 2014 verfügten fast alle wichtigen Produktionsstandorte über ein entsprechendes Zertifikat. In der Division Systeme für Schienenfahrzeuge waren es 28 Standorte, in der Division Systeme für Nutzfahrzeuge 12 Standorte.

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 Informationsbro-

schüren, 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.

Klimaschutzziele 2020

Um unsere CO₂-Emissionen zu senken, haben wir eine Klimaschutzstrategie entwickelt, die konzernweit gültige Ziele für das Jahr 2020 vorgibt. Der Fokus liegt auf den drei Bereichen Energie (Gebäude und Prozessoptimierung), Logistik und Produkte.

Unsere Maßnahmen zur Reduzierung von Kohlendioxidemissionen (Scope 1 und 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol) bündeln wir in der 2009 gestarteten Initiative „Efficient Cut of CO₂“ (ECCO₂). Darin haben wir

uns als ursprüngliches Ziel gesetzt, bis 2020 unsere spezifischen CO₂-Emissionen um 20 Prozent zu senken und die spezifische Energieeffizienz entsprechend zu erhöhen. Weil wir diese Ziele bereits Ende 2014 erreicht haben, gelten in einer zweiten Phase zwei neue Ziele. So wollen wir nun bis 2020 weitere 10 Prozent der relativen CO₂-Emissionen einsparen und die Energieeffizienz (bezogen auf den Umsatz) um 10 Prozent steigern. Schrittweise führen wir ein Energiemanagementsystem gemäß der Norm ISO 50001 an unseren Standorten ein; die Zertifizierung der deutschen Standorte soll bis Ende 2015 erfolgen.

Auch in der Logistik wollen wir unsere transportbedingten CO₂-Emissionen weiter reduzieren, unter anderem durch optimierte Lagerstrukturen und Routenplanungen sowie die Nutzung effizienterer Fahrzeuge bei unseren Logistikdienstleistern.

Mithilfe von Life-Cycle-Assessments (LCA) und Wirkungsanalysen von Materialsubstituten beurteilen wir

KLIMASCHUTZ BEI KNORR-BREMSE FOKUS AUF DREI BEREICHE



* Direkte und indirekte Emissionen aus Nutzung von Erdgas, Heizöl (Scope 1) sowie Strom, Fernwärme (Scope 2).

** Indirekte Emissionen aus Kraftstoffverbrauch sowie aus Produktherstellungs- und -nutzungsphase.

die Umwelt- und Klimaauswirkungen unserer Produkte und Systeme. Unser Ziel ist es, das umweltfreundliche Produktportfolio auszuweiten.

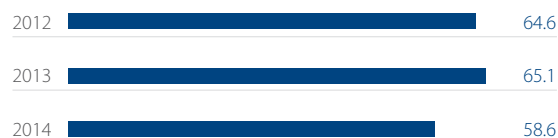
Energieeffizienz

Über die Initiative ECCO₂ identifizieren wir Energieeinsparpotenziale in allen Unternehmensbereichen und kommunizieren lokale Best-Practice-Beispiele. 2013/2014 lag unser Fokus auf Gebäuden, Anlagen und Fertigungsprozessen: An mehreren Standorten haben wir energiesparende Beleuchtungen und Anlagen zur Abwärmenutzung installiert sowie Montagelinien verbessert – und die Mitarbeiter zum Energiesparen motiviert. An unseren Standorten installieren wir Messgeräte, sogenannte Sub-Meter, mit denen wir den Energieverbrauch detailliert aufschlüsseln können. Mit ihrer Hilfe lassen sich Einsparpotenziale identifizieren und Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs ableiten. Um den Wissenstransfer von Best Practice-Lösungen zu fördern, kommunizieren und übertragen wir erfolgreiche Projekte auf andere Standorte.

Durch die flexible Verteilung der Abwärme der Kompressorräume reduziert unsere Tochtergesellschaft Bendix den Energieverbrauch von Heizung und Klimaanlage an vielen ihrer Standorte. Während der kalten Jahreszeit wird die Abwärme zur Unterstützung der Gebäudeheizung genutzt, während sie in den Sommermonaten abgeleitet wird, um den Energiebedarf der Klimaanlage zu reduzieren.



Konzernweit konnte der Energieverbrauch je 1.000 Euro Umsatz im Berichtszeitraum von 64,6 kWh je 1.000 Euro im Jahr 2012 auf 58,6 kWh je 1.000 Euro im Jahr 2014 gesenkt werden. Durch Verbesserungen in der Anlagentechnik (bzw. bei der Verfahrensauswahl) sowie durch umfangreiche Modernisierungsmaßnahmen an den Standorten streben wir an, den spezifischen Energieverbrauch weiter zu reduzieren.



Spezifischer Energieverbrauch in kWh je 1.000 EUR Umsatz

Green IT

Zunehmend bedeutend für die betriebliche Ökobilanz ist der Energiebedarf unserer Informationstechnik. Im Rahmen des Projekts Green IT hat Knorr-Bremse sein Rechenzentrum und die PC-Arbeitsplätze in der Zentrale in München modernisiert. Durch ein optimiertes Kühlkonzept haben wir die Kühlleistung in den Serverräumen halbiert und sparen seither rund 30 Prozent der Kühlenergie ein. Zentrale Standards für die Hard- und Software sowie verhaltensbezogene Maßnahmen für Mitarbeiter verringern zudem die Umweltauswirkungen bei Anschaffung, Nutzung und Entsorgung unserer Informationstechnik.

Ressourceneffizienz

Knorr-Bremse strebt einen sparsamen und effizienten Einsatz von Materialien in der Produktion an. Dies betrifft besonders Stahl- und Eisenwerkstoffe, Leichtmetalle, Polymere, Betriebsstoffe sowie Verpackungsmaterialien. Wir arbeiten daran, den Anteil ungefährlicher beziehungsweise umweltverträglicher Stoffe laufend zu erhöhen.

Der bei Knorr-Bremse anfallende Abfall besteht vorwiegend aus Metallschrott, Papier und Verpackungen sowie Restmüll. Darüber hinaus fallen Galvanikschlämme an, die bei der Oberflächenbehandlung unserer Güter entstehen. Maßnahmen zur Abfallreduzierung und zur Verbesserung von Materialkreisläufen führten in den vergangenen Jahren bereits zu einem deutlichen Rückgang des zu entsorgenden Abfalls. Die konzernweite Recyclingquote beträgt derzeit etwa 78 Prozent. Durch ein Recycling-Programm konnte unsere Tochtergesellschaft Bendix 2013 den Anteil der wiederverwertbaren Abfälle an ihren Standorten auf 96 Prozent steigern.

Wasser verwenden wir insbesondere zur Oberflächenbehandlung und Reinigung unserer Produkte,

für Testanwendungen sowie als Trink- und Sanitärwasser. Das Wasser beziehen wir von kommunalen Versorgern, Abwasser entsorgen wir über öffentliche Abwassersysteme. Es ist unser Anspruch, Wasser so effizient wie möglich einzusetzen und durch eine Kreislaufführung möglichst mehrmals zu verwenden. Den spezifischen Frischwasserverbrauch (bezogen auf den Umsatz) konnten wir 2014 um 27,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr senken.



Spezifischer Frischwasserverbrauch in l je 1.000 EUR Umsatz

Für einen schonenden Umgang mit Trinkwasser nutzen wir an einigen Standorten Regenwasser zur Reinigung, für Sanitäranlagen oder zur Bewässerung der Grünanlagen. An unserem Stammsitz in München werden die Verwaltungsgebäude und das Rechenzentrum in einem Kreislaufsystem mit Brunnenwasser gekühlt.

Effiziente Logistik

Um die gesamte Lieferkette – vom Zulieferer über die Produktionsstufen an unseren Standorten bis zur Anlieferung an unsere Kunden – stetig weiter zu verbessern, startete der Konzern 2007 die Initiative „Supply Chain Excellence“ (SCE). Inzwischen umfasst sie alle Standorte weltweit. Indem wir Prozesse und Methoden standardisieren, optimieren wir interne Abläufe an unseren Standorten sowie die Zusammenarbeit über Standortgrenzen hinweg. Damit steigern wir die Servicequalität in allen Vertriebskanälen – vor allem hinsichtlich der Liefertreue, -qualität und -fristen.

Über Cross-Company (CC) Sales vertreibt Knorr-Bremse seine Produkte direkt vom Produktionsstandort an den Kunden und vermeidet damit unnötige Umwege über interne Zwischenlager bei Knorr-Bremse. Gleichzeitig bleiben die Verkaufseinheiten im direkten Kundenkontakt. Damit erreichen wir die Reduzierung unnötiger Transportwege, eine Verschlinkung unserer Lieferkette sowie kürzere Durchlaufzeiten und eine bessere Lieferperformance. Seit 2012 haben wir da-

durch rund 160.000 unnötige Lieferungen vermieden. In Europa nutzen wir CC-Sales bei fast allen Verkaufsorganisationen. Auch an unseren internationalen Standorten bauen wir die entsprechenden Prozesse weiter aus. 2014 wurden rund 94.000 Positionen über CC-Sales geliefert, 37 Prozent mehr als zwei Jahre zuvor.

Um die mit dem Produkttransport verbundenen Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten, arbeiten wir daran, die Verkehrsträger Straße, Eisenbahn, Schifffahrt und Luftverkehr optimal aufeinander abzustimmen und die kombinierte Nutzung von Verkehrsträgern voranzutreiben. Das SCE-Projekt hat dazu beigetragen, die Routenplanung deutlich effizienter zu machen.

Zur Verbesserung der Effizienz des Transportnetzes und zur Reduktion der transportbedingten CO₂-Emissionen halten wir unsere Logistikpartner an, moderne Fahrzeuge einzusetzen, die einen möglichst geringen Kraftstoffverbrauch haben. Für den Geschäftsbereich Systeme für Schienenfahrzeuge haben wir seit Juli 2014 ein neues Logistikzentrum, an dem der Versand für vier Produktionsstandorte abgewickelt wird. Damit konnten wir die durchschnittliche Transportdistanz in diesem Marktsegment um 10 Prozent pro Tonne senken. Für den Geschäftsbereich Nutzfahrzeuge haben wir einen Umschlagplatz in Süddeutschland errichtet, an dem wir die Transporte für sieben Produktionsstandorte bündeln und verteilen. Mit dieser Maßnahme konnten wir die Anzahl der Transporte verringern und die durchschnittliche Auslastung je Fahrt um 25 Prozent steigern.

Werksplanung mit ökologischen Aspekten

Neue Standorte und Gebäude wollen wir so umweltfreundlich wie möglich gestalten. Dazu hat Knorr-Bremse 2014 im sogenannten Baubuch, eine Leitlinie zur Werks- und Gebäudeplanung formuliert, die umfangreiche Ökokriterien enthält. Sie beinhaltet Anforderungen zum Energiekonzept, zur CO₂-neutralen Energiegewinnung und Berechnung der Lebenszykluskosten sowie zum Energiemonitoring. Zudem berücksichtigen wir lokale Gegebenheiten, etwa durch die Auswahl der für eine bestimmte Klimazone opti-

malen Baustoffe. 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.

Umweltfreundliches Produktportfolio

Umweltverträglichkeit und Ressourceneffizienz spielen für Knorr-Bremse eine wichtige Rolle bei der Entwicklung innovativer Technologien. So wollen wir Lärmemissionen reduzieren und möglichst ökologisch unbedenkliche Materialien verwenden.

Ökologische Gebäudeplanung weltweit



Zwei Beispiele für ökologisch gelungene Bauprojekte sind die im Frühjahr 2013 eingeweihten neuen Produktionsstandorte in Itupeva (Brasilien) und Westminster, Maryland (USA).

Das Produktionsgebäude in Itupeva nutzt Oberlichter und kann damit tagsüber auf künstliche Beleuchtung verzichten. Luftauslassschächte sorgen für eine natürliche Klimatisierung. Trotz des tropischen Klimas ist für das Sozialgebäude keine Klimaanlage nötig: Die Dachbegrünung senkt die Innentemperatur um bis zu fünf Grad Celsius. Wichtig war auch, die örtlichen Wasserressourcen zu schonen. Deshalb nutzt das Werk zwei eigene Tiefbrunnen.

Die Grünanlagen werden mit Abwässern aus dem Sanitärbereich bewässert, Abwässer aus der Produktion werden aufbereitet und erneut für die Fertigung genutzt.

In dem neuen Werk in Westminster deckt eine Fotovoltaikanlage mit einer Nennleistung von einem Megawatt etwa ein Drittel des Strombedarfs, damit vermeidet sie jährlich etwa 900 Tonnen CO₂. Abwässer werden in einem geschlossenen Kreislauf wieder aufbereitet und dem Produktionsprozess zugeführt. Für die nachhaltige Bauweise und Gebäudetechnik des Werks erhielten wir das LEED-Zertifikat des U.S. Green Building Councils (USGBC).

www.usgbc.org/leed



KNORR-BREMSE ARBEITET KONZERNWEIT AN DER
WEITERENTWICKLUNG UND HARMONISIERUNG
INTERNER PROZESSE UND PRODUKTIONSSYSTEMEN.

Wir sind davon überzeugt, dass die Energieeffizienz von Produkten vor dem Hintergrund des Klimawandels in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnt. Aus diesem Grund messen wir diesem Thema eine hohe Priorität in der Produktentwicklung bei.

Weitere herausragende Beispiele für strom- und kraftstoffsparende Entwicklungen von Knorr-Bremse stellt die Broschüre „Umweltportfolio“ vor, die von unserer Website abrufbar ist:

www.knorr-bremse.de/environmentalportfolio

Produktbeispiele

Systeme für Schienenfahrzeuge: Die neue LL-Bremssohle aus Verbundstoff kommt in sogenannten Flüsterbremsen zum Einsatz. LL steht für „Low Friction, Low Noise“: Die Sohle glättet beim Bremsvorgang das Rad. Das reduziert das Fahrgeräusch von Güterzügen um etwa 10 dB(A), das menschliche Ohr empfindet das als eine Halbierung des Lärms.

Das neue modulare IFE Einstiegssystem Generation 4 ist im Vergleich zu seinem Vorgängermodell um 20 Prozent leichter und verbraucht 25 Prozent weniger Energie. Zudem bieten die Türflügel unter anderem durch die Verwendung neuer Dämmmaterialien verbesserte Schall- und Wärmedämmung.

Systeme für Nutzfahrzeuge: Unsere pneumatischen Scheibenbremsen (SL7, SM7, ST7) sind deutlich leichter als ihre Vorgänger und erhöhen dadurch die Energieeffizienz von Nutzfahrzeugen. Umweltschonende, Chrom-VI-freie Oberflächenbeschichtungen vermeiden den Einsatz kritischer Stoffe.

Unser Kompressor mit Kupplung wird bei erhöhtem Leistungsbedarf wie Bergauffahrten oder Überholmanövern abgeschaltet. Dagegen wird er zum Beispiel während Bergabfahrten zugeschaltet. Damit erzeugt er mithilfe der überschüssigen Energie Druckluft und hilft darüber hinaus, das Fahrzeug verschleißfrei zu verzögern. Damit ermöglicht das System Kraftstoffeinsparungen von bis zu 1.300 Litern pro Jahr.

Produktbeispiele

Systeme für Schienenfahrzeuge: Das Fahrerassistenzsystem LEADER unterstützt Triebfahrzeugführer, Züge energiesparend, verschleißarm, sicher und pünktlich zu fahren. LEADER senkt den benötigten Energieaufwand um bis zu 12 Prozent. Das System wurde mit dem Innovationspreis 2014 des Privatbahn Magazins in der Kategorie „Energie und Umwelt“ ausgezeichnet.

Systeme für Nutzfahrzeuge: Reifendruck- und Temperaturüberwachungssysteme warnen den Fahrer, wenn der Reifendruck unter ein bestimmtes Niveau fällt oder die Temperatur zu sehr steigt. Sie erhöhen damit die Sicherheit und verhindern unnötigen Treibstoffverbrauch aufgrund eines zu geringen Reifendrucks.

Ausbau des Remanufacturing

In den kommenden Jahren wird Knorr-Bremse im Nutzfahrzeug-Nachmarkt das Remanufacturing von Produkten massiv ausbauen. Anders als die Instandsetzung oder Reparatur von Produkten zielt dieser Ansatz nicht auf die Verlängerung der Nutzungsphase ab, sondern auf eine weitere Nutzung des Produkts in einem anderen Fahrzeug. Remanufacturing ist das bestmögliche Recycling, da hier ganze Produkte, nicht lediglich Rohmaterialien regeneriert werden.

Ein Beispiel ist der Erhalt von Aluminiumbauteilen: Weil das Metall beim Remanufacturing nicht erneut eingeschmolzen und druckgegossen wird, entfällt die energieintensive Formgebung der Gehäuse. Verglichen mit dem Wertschöpfungssystem eines Neuprodukts kann ein Regenerat bis zu 98 Prozent des Neumaterialeinsatzes sparen. Die Wiedermontage und die Prüfung der Regenerate erfolgen nach den gleichen Prozessen wie die Serienmontage. Folglich erhalten Kunden eine Gewährleistung, die den gesetzlich vorgeschriebenen Fristen für Neuprodukte entspricht.

Wir führen kontinuierliche Lebenszyklusanalysen durch mit dem Ziel, die ökologischen Vorteile durch Remanufacturing von Produkten im Vergleich zu ihrer Neuanfertigung zu erfassen. Eine Analyse des CO₂-Fußabdrucks unserer Elektronischen Luftaufbereitung

EAC 1 ergab, dass das Remanufacturing des Geräts im Vergleich zu einem Neuprodukt Emissionen in Höhe von 13,7 Kilogramm CO₂ vermeidet. Im Jahr 2013 haben wir ein eigenes Geschäftsfeld Remanufacturing im Geschäftsbereich Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge eingerichtet. Mit über 2.000 Rücklieferungen pro Jahr, die wir in unserem Core-Management- Programm bearbeiten, stellen wir die ausreichende Verfügbarkeit von Altteilen sicher. Nach ihrer Aufarbeitung werden jährlich mehr als 54.000 Einheiten verkauft.

Im Berichtsjahr hat Knorr-Bremse sein Remanufacturing-Portfolio weiter ausgebaut: Mit der wiederaufbereiteten Version unserer Trockenmittelpatrone mit Ölparkelfilter (OSC) bieten wir unseren Kunden

nicht nur eine zeitwertgerechte, sondern auch eine energie- und ressourcenschonende Alternative zu dem entsprechenden Neuprodukt. Die Funktionen der wiederaufbereiteten OSC, die zur Trocknung und Reinigung von Druckluft dient, entsprechen denen eines Neuprodukts.

Mit einer Investition von 3,2 Millionen US-Dollar hat unsere Tochtergesellschaft Bendix 2014 ihre Möglichkeiten und Kapazitäten für das Remanufacturing von Bremschuhen am Standort Huntington, USA, erweitert. Im Bendix Brake Shoe Remanufacturing Center können wir den gesamten Prozess des Remanufacturings abwickeln und jährlich mehrere Millionen Bremschuhe für Nutzfahrzeuge aufbereiten.



KNORR-BREMSE ARBEITET AN PRODUKTEN, DIE HOHEN KUNDENNUTZEN MIT EINEM BEITRAG ZUR NACHHALTIGKEIT VEREINEN.

Nachhaltigkeit im Produktlebenszyklus

Unser Ziel ist es, die negativen Umweltauswirkungen unserer Produkte durch stetige Verbesserungen auf ein Minimum zu reduzieren. Dazu analysieren wir die Umweltauswirkungen ausgewählter Produkte über den gesamten Lebenszyklus, von der Produktion bis zur Entsorgung mithilfe sogenannter Life-Cycle-Assessments (LCA, Lebenszyklusanalysen). Anhand der entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchgeführten Analysen erhalten wir wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich des Material- und Ressourceneinsatzes in der Produktion sowie der Umweltverträglichkeit in der Nutzungsphase.

In Pilotprojekten führen wir derzeit LCA-Analysen für fünf Produkte durch, unter anderem für die pneumatische Scheibenbremse sowie für ein Steuerventil. Zu diesen Analysen gehören auch Product Carbon Footprints (PCF), die die CO₂-Emissionen entlang des Lebenswegs bilanzieren. Anhand der Erkenntnisse entwickeln wir einen internen Standard für zukünftige LCA-Analysen unserer Produkte.

In der Division Systeme für Schienenfahrzeuge haben wir weitere Maßnahmen in dem Projekt ECO-Design gebündelt. Hier analysieren wir unsere Produkte auf verbotene Stoffe oder Stoffe mit eingeschränkter Verwendung und führen Recycling-Analysen durch. Als Basis dient unsere ausgeweitete ECO-Design-Datenbank, die Informationen unter anderem zu REACH (Registrierungssystem der EU für Chemikalien), Materialverbrauch und Recyclingfähigkeit enthält. Verbotene Stoffe oder Stoffe mit eingeschränkter Verwendung gelangen so gar nicht erst in unsere Produkte. Mithilfe der Datenbank wollen wir darüber hinaus einen neuen Design-Standard für Nachhaltigkeit in das Managementsystem des Geschäftsbereichs Schienenfahrzeuge integrieren.

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 strukturell relevante und breitenwirksame Veränderungen ermöglichen. Bei der Umsetzung von Projekten setzt der Verein auf eine ganzheitliche und nachhaltige

Ausrichtung, unter anderem durch Aufklärung und Sensibilisierung für umweltrelevante Themen.

Ein Beispiel ist das Kooperationsprojekt mit CARE in Peru zur Unterstützung von Kleinbauern bei der Anpassung an den Klimawandel. Der Huayatapallana Gletscher ist die Hauptwasserquelle für die Huancayo Provinz in den peruanischen Hochanden. Bereits seit längerem wurde ein verstärkter Rückzug des Gletschers beobachtet, wodurch zunehmend die Lebensgrundlage von kleinbäuerlichen Familien bedroht wird. Um diesem entgegen zu wirken, wurden mit Unterstützung von CARE und Knorr-Bremse Global Care e.V. Bewässerungssysteme installiert, die im Vergleich zur traditionellen Feldbewässerung mit Furchen keinen Wasserverlust durch Versickerung verzeichnen und so größere Agrarflächen bewässern können. Die landwirtschaftliche Produktion wird gestärkt, zudem können nährstoffreichere Kulturen angebaut werden. Das Risiko eines Ernteausfalls durch Dürreperioden wird nachhaltig reduziert. Die lokale Bevölkerung wird in der ressourcenschonenden Nutzung der Bewässerungssysteme sowie in der Anpassung an den Klimawandel und dessen Auswirkungen auf die Landnutzung geschult.

Durch die Aufforstung von 2.700 Hektar Land werden die Folgen des Klimawandels auf die Region abgeschwächt. Die Anpflanzung von Bäumen dient insbesondere der Eindämmung von Bodenerosion und dem Grundwasserschutz. Zusätzlich werden Sensibilisierungskampagnen in den umliegenden Dörfern durchgeführt, um lokale Regierungsvertreter und Führungspersonen in Sachen Klimawandel und dessen Folgen zu schulen.

Weitere Informationen und Projektbeispiele finden Sie bei uns im Internet unter

www.global-care.knorr-bremse.com



FAIRNESS IST DIE BASIS FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT BEI
KNORR-BREMSE. INTERNE STEUERUNGSSYSTEME STELLEN
ZUDEM REGELKONFORMES VERHALTEN SICHER.

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.

Korruptionsbekämpfung und Compliance

Der Knorr-Bremse Verhaltenskodex umfasst 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 vornherein 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 sich das Unternehmen selbst auferlegt hat. Dafür unterweisen wir unsere Mitarbeiter zum Verhaltenskodex. Dies geschieht zum Beispiel im Rahmen von regionalen Betriebsveranstaltungen, Schulungen und Informationsveranstaltungen. Neuen Mitarbeitern wird der Verhaltenskodex zu ihrem Arbeitseintritt ausgehändigt. Derzeit arbeiten wir an weiteren Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen, zum Beispiel an einem onlinebasierten Trainingstool zu Compliance-Fragen. Ein systematisches konzernweites Monitoring- und Meldesystem für etwaige Compliance-Verstöße befindet sich im Aufbau.

Im Berichtszeitraum sind uns keine signifikanten finanziellen oder nicht finanziellen Strafen wegen der Nichteinhaltung geltender Gesetze und Richtlinien bekannt geworden.

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 ebenso eventuelle Fälle von Korruption aufzudecken.

Risikomanagement

Der Konzern verfügt über ein weltweit gültiges Planungs-, Berichts- und Kontrollsystem. Ferner besteht auf oberster Konzernebene ein standardisiertes Risikomanagement-Reporting. Es beruht auf einem Risikobericht, den die Geschäftsführungen der beiden Bereiche sowie der Konzernvorstand regelmäßig besprechen. Im Rahmen der Risikobewertung werden Geschäftseinheiten regelmäßig auch auf Korruptionsrisiken hin untersucht. Unser Kontrollsystem zur Früherkennung und Korrektur von drohenden Fehlentwicklungen hat sich als sehr zuverlässig bewährt.



7/

Zusammenfassung der Umsetzung der zehn Global Compact Prinzipien

Prinzip	Knorr-Bremse Leitbilder und Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	Knorr-Bremse Code of Conduct (S. 11) Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzpolitik (S. 12f., S. 21) Corporate Responsibility Leitlinien (S. 8f.) UITP-Charta für eine Nachhaltige Entwicklung	Verankerung der Prinzipien des UN Global Compact in den Einkaufsrichtlinien (S. 12) Durchführung und Auswertung von Self-Assessments bei Lieferanten des Geschäftsbereichs Systeme für Schienenfahrzeuge (S. 12) Mitbegründer der Initiative Railsponsible zur weltweiten Förderung von Nachhaltigkeit in der Eisenbahnindustrie (S. 12) Standards zu Arbeitsbedingungen	Internal Audit überprüft Kenntnis und Kommunikation des Code of Conduct (S. 11) Über 55 Prozent der Lieferanten des Geschäftsbereichs Systeme für Nutzfahrzeuge haben überarbeitete Einkaufsrichtlinie unterschrieben (S. 12) 240 Selbstauskünfte von Lieferanten im Geschäftsbereich Systeme für Schienenfahrzeuge (S. 12)
Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierungen	Knorr-Bremse Code of Conduct (S. 11) Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter werden praktiziert, ungeachtet ihrer Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters	Projekt Stellenbewertung zur Definition konzernweit einheitlicher Jobrollen und Jobbeschreibungen (S. 16) Förderung des überregionalen Austausches, Durchführung interkultureller Trainings, Sprachkurse und Auslandsaufenthalte (S. 17) Einsatz regionaler Mitarbeiter und Führungskräfte (S. 17) Programm mentorING zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen (S. 17) Trainingsprogramme zum Thema Frauen in Führungspositionen (Bendix) (S. 17)	Lohngleichheit an deutschen Standorten bestätigt durch das Logib-D-Zertifikat (S. 17) Schwerbehindertenquote in Deutschland bei 4,9 Prozent (S. 17)

Prinzip	Knorr-Bremse Leitbilder und Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	Knorr-Bremse Code of Conduct (S. 11) Klimaschutzstrategie mit konzernweit gültigen Zielen bis zum Jahr 2020 (S. 22) Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzpolitik (S. 12f., S. 21) Konzernweites Umweltmanagementsystem an den Produktions- und Servicestandorten (S. 21)	Zertifizierung der Standorte nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 (S. 21) Projekt ECCO ₂ (S. 23) Einführung eines Energiemanagementsystems gemäß ISO 50001 an den energieintensiven Standorten (S. 22) Projekt Green IT zur Reduzierung des Energiebedarfs der Informationstechnik (S. 23) Ausbau des Remanufacturings (S. 27f.) Leitlinie zur Werks- und Gebäudeplanung mit umfangreichen Ökokriterien (S. 24f.)	Spezifische CO ₂ -Emissionen seit 2009 um 20% reduziert (S. 22) Energieeffizienz seit 2009 um 20% gesteigert (S. 22) 40 Produktionsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert (S. 21) Deutsche Standorte München, Aldersbach, Berlin, Schwieberdingen für Zertifizierung nach ISO 50001 vorbereitet (S. 22)
Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Knorr-Bremse Code of Conduct (S. 11) Knorr-Bremse bietet auf die Marktanforderungen zugeschnittene Produkte und Systeme an, die dazu beitragen, Mobilität zukunftsfähig, noch sicherer und umweltfreundlicher zu gestalten.	Durchführung von Life-Cycle-Assessments und Wirkungsanalysen zur Beurteilung der Umwelt- und Klimaauswirkungen von Produkten und Systemen (S. 22f., S. 29) CR als Bestandteil des Freigabeprozesses von Produktinnovationen (S. 25ff.) Projekt ECO-Design im Geschäftsbereich Systeme für Schienenfahrzeuge zur Überprüfung von Produkten und zur Entwicklung eines Design-Standards für Nachhaltigkeit (S. 29)	Life-Cycle-Assessments für Produkte durchgeführt (S. 29) Weiterführung des umweltfreundlichen Produktportfolios (S. 25ff.)
Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	Knorr-Bremse Code of Conduct (S. 11)	Unterweisung der Mitarbeiter zum Verhaltenskodex (S. 31) Aufbau eines onlinebasierten Trainingstool zum Thema Korruption (S. 31)	Keine Compliance-Verstöße im Berichtszeitraum erfasst (S. 31)



*Global Reach
Reliability*



KNORR-BREMSE

*Entrepreneurial
Enterprising*



KNORR-BREMSE

Technological Excellence



KNORR-BREMSE

*Endurance
Reliability*



KNORR-BREMSE

*Endurance
Passion*



KNORR-BREMSE

Knorr-Bremse AG

Corporate Responsibility
Moosacher Straße 80
80809 München
Deutschland

Tel: +49 89 3547-1252

E-Mail: cr@knorr-bremse.com

WWW.KNORR-BREMSE.COM



Knorr-Bremse Group