



# **Nachhaltigkeitsbericht 2021**

der

## **Schaltbau Holding AG**

nach dem deutschen Nachhaltigkeitskodex

## INHALT

|   |    |
|---|----|
| Vorwort des Vorstands .....                                     | 3  |
| Über diesen Bericht.....  | 5  |
| 1. Unternehmensportrait .....                                   | 6  |
| 1.1. Geschäftsmodell, Produkt- und Leistungsspektrum.....       | 6  |
| 1.2. Organisationsstruktur.....                                 | 7  |
| 1.3. Wertschöpfungskette .....                                  | 7  |
| 2. CSR-Strategie und -Management .....                          | 9  |
| 2.1. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse.....                 | 9  |
| 2.2. Stakeholder-Dialog und ESG-Rating .....                    | 12 |
| 2.3. CSR-Strategie und -Ziele .....                             | 13 |
| 2.4. CSR-Organisation und -Verantwortung .....                  | 14 |
| 2.5. Anreizsysteme .....  | 15 |
| 3. Kundenbelange und Produktmanagement .....                    | 16 |
| 3.1. Kundenzufriedenheit, Produktlebensdauer & -sicherheit..... | 16 |
| 3.2. Nachhaltige Innovation .....                               | 17 |
| 4. Umwelt.....  | 19 |
| 4.1. Ressourcenschonendes Wirtschaften .....                    | 19 |
| 4.2. Klimarelevante Emissionen.....                             | 22 |
| 5. Mitarbeiter und Gesellschaft.....                            | 24 |
| 5.1. Beschäftigungsentwicklung .....                            | 24 |
| 5.2. Arbeitnehmerrechte und Chancengleichheit .....             | 25 |
| 5.3. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....              | 27 |
| 5.4. Mitarbeitergewinnung, Aus- und Weiterbildung .....         | 29 |
| 5.5. Menschenrechte und Lieferkette .....                       | 30 |
| 5.6. Soziales Engagement .....                                  | 31 |
| 6. Compliance.....  | 32 |
| 6.1. Gesetzes- und Richtlinien-konformes Verhalten .....        | 32 |
| 6.2. Datenschutz & IT-Sicherheit .....                          | 33 |
| 6.3. Politische Einflussnahme .....                             | 34 |
| UN Global Compact Index.....                                    | 35 |

## VORWORT DES VORSTANDS

Liebe Leserinnen und Leser,

für die Schaltbau-Gruppe ist das Thema Nachhaltigkeit mehr als ein Trendthema und dieser Nachhaltigkeitsbericht mehr als eine Pflichtveröffentlichung.

Zum einen sind wir davon überzeugt, dass wir nur als nachhaltig ausgerichtete Unternehmensgruppe langfristig erfolgreich sein werden. Zum anderen wollen wir einen relevanten Beitrag zu mehr Umweltschutz leisten, indem wir mit den Produkten und Lösungen unserer Tochtergesellschaften Pintsch, Bode, SBRS und Schaltbau eine nachhaltige Verkehrs- und Energiewende unterstützen.

So reduziert Bahnfahren im Regionalverkehr im Vergleich zum PKW die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf knapp ein Drittel, im Fernverkehr sogar auf ein Fünftel. Der Güterverkehr auf der Schiene reduziert die Emissionen pro Tonne und km sogar auf weniger als ein Sechstel im Vergleich zum LKW. Der Bahnverkehr trägt damit elementar zu einer nachhaltigen, CO<sub>2</sub>-neutralen Mobilität und Logistik bei. Die Unternehmen der Schaltbau-Gruppe sorgen mit ihren Produkten und Lösungen für Sicherheit und Verfügbarkeit im Bahnverkehr – von digitalen Stellwerken und Bahnübergangstechnik, Achszählern und Weichentrieben bis hin zu Tür- und Einstiegssystemen.

Vor dem Hintergrund des Klimawandels hat sich die Energieerzeugung verstärkt hin zu erneuerbaren Energien verschoben. Im Vergleich zur Energieerzeugung aus Kohle sparen erneuerbare Energieträger 90 bis 95 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen ein. Damit dezentral erzeugte Energie effizient verteilt, sicher transportiert und in Batterielösungen gespeichert werden kann, sorgen die Unternehmen der Schaltbau-Gruppe für Sicherheit und Verfügbarkeit bei Gleichstrom-Anwendungen. Die Anwendungsgebiete der Schaltbau Leistungselektronik, Schütze, und Stecker reichen dabei von Batterielösungen und Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge bis hin zu DC-Microgrids für die industrielle Produktion.

Dass letzteres ein Konzept für die Zukunft ist, werden wir nicht zuletzt mit unserer eigenen NEX Factory in Velden untermauern. Dort wird ab Herbst 2022 die Produktion unserer Komponenten komplett CO<sub>2</sub>-frei erfolgen – in einer hochmodernen, digitalisierten Umgebung, die auch im Hinblick auf Zusammenarbeit und Arbeitssicherheit Maßstäbe setzen wird.

Neben dem Umweltschutz sind auch die weiteren Dimensionen der Nachhaltigkeit – soziale Verantwortung und nachhaltige Unternehmensführung – fest in unseren Werten, in unseren Strukturen und Prozessen verankert. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit in diesen drei Dimensionen nicht nur zu einer gerechten und umweltverträglichen Wirtschaftsordnung beiträgt, sondern auch sehr konkret unternehmerische Risiken minimiert und Kosten durch die Einsparung von Energie und anderen Ressourcen senkt.

Nachhaltigkeit heißt für uns deshalb beispielsweise Verantwortung für unsere Lieferketten, Achtung der Menschenrechte, Verbot von Kinderarbeit und Vermeidung von Konfliktmaterialien, aber auch ressourcenschonendes Produktdesign, eine hocheffiziente, flexible Produktion und das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung bei wichtigen weiteren ESG-Kennzahlen, darunter zu Arbeitssicherheit, Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Obwohl das operative Geschäft mit den weiter andauernden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der Einstieg unseres neuen Mehrheitsgesellschafters Voltage BidCo GmbH, eine 100%-Tochtergesellschaft von Fonds, die von The Carlyle Group beraten werden, viel Aufmerksamkeit und Managementkapazitäten im Geschäftsjahr 2021 in Anspruch genommen haben, sind unsere Nachhaltigkeitsinitiativen dennoch fortgeführt und weiterentwickelt worden.

So konnten wir beispielsweise trotz eines im Vergleich zum Vorjahr höheren Energieverbrauchs unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen erneut senken. Im Bereich Arbeitssicherheit gelang es uns, die bereits sehr niedrige Unfallrate des Vorjahres noch weiter zu reduzieren. Obwohl die Anzahl der Arbeitsstunden im Vergleich zum Vorjahr um knapp 10 % angestiegen ist, sank die Anzahl der registrierten Arbeitsunfälle um 15 %.

Carlyle unterstützt unsere, an den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN Global Compact Initiative ausgerichteten Nachhaltigkeitsbestrebungen voll und ganz. Zum einen aus der Überzeugung heraus, dass nachhaltige Unternehmen wertvollere Unternehmen sind und bessere Ergebnisse für alle Stakeholder liefern. Zum anderen,

weil diese Bestrebungen insbesondere im Bereich CO<sub>2</sub>-Reduktion auch auf die Klimaziele unseres Hauptgesellschafters einzahlen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert die Fortschritte, die wir in der Schaltbau-Gruppe im vergangenen Jahr im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung erzielt haben und beschreibt unsere Initiativen und Maßnahmen für eine kontinuierliche Verbesserung relevanter ESG-Kennzahlen.

01. März 2022



Dr. Jürgen Brandes  
Vorstands-  
Vorsitzender/CEO



Steffen Munz  
Finanz-  
vorstand / CFO

## ÜBER DIESEN BERICHT

### Berichtsinhalte

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht zeigt der Schaltbau-Konzern, welche Fortschritte er im Berichtszeitraum im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften erreicht hat. Gleichzeitig kommt der Schaltbau-Konzern damit seiner Verantwortung zur Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts entsprechend §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB nach. Der nichtfinanzielle Konzernbericht für das Jahr 2021 ist Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts 2021, den der Schaltbau-Konzern auch in diesem Jahr wieder an den Leitlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) angelehnt hat. Ergänzend orientiert sich der Bericht an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI Standards). Dieser Bericht dient außerdem als Fortschrittsbericht im Rahmen der Verpflichtung von Schaltbau gegenüber dem UN Global Compact. Ausführliche Informationen zur Wahrung der Prinzipien des UN Global Compact finden sich auf Seite 35.

### Geltungsbereich und Berichtszeitraum

Die Berichtsinhalte beziehen sich auf die Schaltbau Holding AG und ihre vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Eine Liste der konsolidierten Einheiten kann der Tabelle auf Seite 59 des Geschäftsberichtes 2021 der Schaltbau Holding AG entnommen werden. PINTSCH Wolber GmbH in Velbert, SBRS-Consulting GmbH in Dinslaken sowie Schaltbau Immobiliengesellschaft mbH in Velden sind in diesem Jahr erstmalig enthalten. Änderungen im Konsolidierungskreis verursachen teils auch Abweichungen zu Vorjahreswerten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2021 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021.

### Redaktionelle Hinweise

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form verwendet. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Beide Ausführungen können auf der Internetseite der Schaltbau-Gruppe unter [www.schaltbaugroup.de](http://www.schaltbaugroup.de) eingesehen werden.

## 1. UNTERNEHMENS PORTRAIT

### 1.1. Geschäftsmodell, Produkt- und Leistungsspektrum

Die Schaltbau-Gruppe ist mit 27 (2020: 27) Vertriebs- und Fertigungsstätten in 14 Ländern tätig und verfügt über ein globales Netzwerk von externen Vertriebspartnern.

Die Unternehmensgruppe ist im Wesentlichen in zwei unterschiedlichen Marktsegmenten tätig:

Im Bereich **Rail**, dem traditionellen Kerngeschäft der Unternehmensgruppe, gehört die Schaltbau-Gruppe seit vielen Jahren zu den Marktführern für sicherheitsrelevante Komponenten und Systeme im Bahnsektor. Das gilt sowohl für die bahnspezifischen Komponenten der Schaltbau GmbH als auch für die System- und Serviceangebote der Bode, Pintsch und SBRS. Die Gruppe hat sich in diesem Markt erfolgreich als Experte für Schieneninfrastruktur und Elektromechanik etabliert und sorgt mit ihren Produkten und Lösungen für Sicherheit und Verfügbarkeit im Bahnverkehr.

Im Bereich **DC-Power** nutzt die Unternehmensgruppe die hohe Technologiekompetenz und das Know-how zur Absicherung von Gleichstrom-Anwendungen im Bahnsektor dazu, um mit neuen Anwendungen außerhalb des Bahnsektors dynamisch wachsende Märkte im Bereich New Energy / New Industry und e-Mobility zu erschließen. Mit elektromechanischen und leistungselektronischen Komponenten und intelligenten Lösungen für das Energiemanagement sorgt die Schaltbau-Gruppe auch in diesen Märkten beim Einsatz von Gleichstromtechnologie und Batteriesystemen für Sicherheit und Verfügbarkeit.

#### **Pintsch: Sicherheitskritische Komponenten und Lösungen für die Schieneninfrastruktur**

Die PINTSCH GmbH mit Sitz in Dinslaken und Niederlassungen in den Niederlanden und USA ist Hersteller sicherungstechnischer Produkte für die Bahninfrastruktur. Zum Lösungsportfolio gehören u. a. Bahnübergangstechnik, Signal- und Sicherheitstechnik, Stellwerks- und Fördertechnik, Achszählung, Weichenantriebe und -heizungen. Die Gesellschaft übernimmt darüber hinaus sowohl die Neuerrichtung als auch die Instandhaltung von Streckenabschnitten mit Fokus auf den Regionalstrecken. Pintsch ist global tätig, der Fokus der Geschäftstätigkeit liegt in Deutschland und dem angrenzenden europäischen Ausland.

#### **Bode: Tür- und Zustiegssysteme für Schienenfahrzeuge, Busse und Straßenfahrzeuge**

Bode – Die Tür GmbH mit Sitz in Kassel und Niederlassungen- und Produktionsstandorte in Großbritannien, Polen, Türkei, USA, China und Südkorea ist spezialisiert auf die Herstellung, Wartung und das Refurbishment von ausfallsicheren und intelligent vernetzte Fahrzeugtürsystemen für Züge, Busse und Nutzfahrzeuge („Rolling Stock“). Des Weiteren liefert die Unternehmensgruppe über die polnische Tochtergesellschaft RAWAG Fenster für Schienenfahrzeuge, komplette Inneneinrichtungen und Spezialkonstruktionen wie Zugdächer. Bode ist weltweit tätig, der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit liegt in Europa. Hier zählt Bode zu den führenden Anbietern.

#### **SBRS: Modernisierung von Schienenfahrzeugen und Hochleistungsladeinfrastrukturen für E-Mobility**

Die SBRS GmbH mit Sitz in Dinslaken ist Technologie- und Lösungsanbieter für die Nachrüstung und Modernisierung von Zügen – von Bordnetzen über Klimaanlage, Toiletten und Inneneinrichtung bis hin zu Einstiegssystemen und Führerständen. Für den ÖPNV entwickelt und liefert das 2016 gegründete Unternehmen darüber hinaus komplette Ladeinfrastruktur-Lösungen für Elektro-Fahrzeuge und gehört damit zu den führenden Technologie- und Lösungsanbietern für Hochleistungsladeinfrastrukturen in Deutschland. Fokus der Geschäftstätigkeit der SBRS ist Deutschland.

## Schaltbau: Elektromechanische und leistungselektronische Komponenten

Die Schaltbau GmbH mit Sitz in Velden und 12 ausländischen Niederlassungen ist spezialisierter Hersteller von sicherheitsrelevanten Komponenten wie Schütze, Stecker und Schaltsysteme mit Fokus auf Gleichstromtechnologie. Die Schaltbau-Komponenten werden sowohl in der Bahnindustrie z. B. für Signalgebung, Schutz und Energieverteilung genutzt, als auch zunehmend für die Absicherung und Energiemanagement batteriegestützter industrieller Anwendungen im Bereich New Energy / New Industry sowie im Bereich e-Mobility Automotive – vom Energiespeicher bei der Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien bis hin zu E-Auto und der Elektroladesäule. Darüber hinaus liefert Schaltbau komplette Fahrpulte für die Bahnindustrie und Komponenten für Führerstände. Schaltbau ist global tätig und gehört international zu den führenden DC-Komponentenherstellern.

Weiterführende Informationen zur Geschäftstätigkeit der Unternehmen der Schaltbau-Gruppe sind im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2021 der Schaltbau Holding AG zu finden.

### 1.2. Organisationsstruktur

Pintsch, Bode, SBRS und Schaltbau mit ihren jeweiligen Tochtergesellschaften repräsentieren gleichzeitig die vier Segmente des Konzerns. Die Schaltbau Holding AG ist die Führungsgesellschaft der vier Segmente und verantwortet die strategische Ausrichtung und Umsetzung sowie die Steuerung der Schaltbau-Gruppe. In regelmäßigen Reviewterminen mit den Geschäftsführern und ausgewählten Mitarbeitern erfolgt ein Monitoring der finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen, des Fortschritts interner Projekte sowie eine Chancen- und Risikobewertung der aktuellen und zukünftigen Geschäftstätigkeit.

Die Schaltbau Holding AG übernimmt darüber hinaus konzernweite Aufgaben wie Konzernrechnungslegung und -controlling, Cash-Management, Recht, Investor Relations & Corporate Communications, die Bereitstellung von IT-Systemen sowie Governance-Funktionen wie Compliance, Revision, Risikomanagement und Corporate Social Responsibility.

### 1.3. Wertschöpfungskette

Die Schaltbau-Gruppe deckt die komplette Wertschöpfungskette ab. Diese reicht von der Forschung und Entwicklung über die Produktion und den Vertrieb bis zur Wartung der Produkte. Sowohl im Bereich Rail als auch im Bereich DC Power werden Schaltbau-Produkte und Lösungen in sicherheitskritischen Anwendungsbereichen eingesetzt und müssen hohe Anforderungen erfüllen. Daher investiert die Schaltbau-Gruppe intensiv in Forschung und Entwicklung. Die Entwicklung und Fertigung der Systeme und Komponenten erfolgt zu einem großen Teil an deutschen bzw. europäischen Standorten. Die notwendige hohe Produktqualität sichert die Langlebigkeit der Produkte und Lösungen und trägt so auch zur Ressourcenschonung bei. Darüber hinaus sind die Unternehmen der Schaltbau-Gruppe bestrebt, ihre Produktions- und Geschäftsprozesse möglichst ressourcenschonend auszurichten.

Grundsätzlich versucht die Schaltbau-Gruppe, ihre Produkte mit möglichst geringer Belastung für Wasser, Luft und Boden herzustellen. Im Auswahlprozess der Materialien werden im Wesentlichen Stoffe verwendet, die RoHS- und REACH-konform sind und keine kritischen Konfliktmaterialien enthalten. Ferner werden Brandschutzauflagen berücksichtigt. Neben Walzstahl, Edelstahl und Gusseisen kommen in der Produktion insbesondere die Rohstoffe Aluminium, Nickel und Silber zum Einsatz. Bei der Schaltbau GmbH kommt Gold beim Zukauf von elektronischen Bauteilen als Vorprodukt zum Einsatz. Insbesondere Gold unterliegt mit Blick auf dessen Herkunft Risiken und wird daher einer Reihe interner Kontrollmechanismen unterzogen, um zu gewährleisten, dass bei der Produktion keine Konfliktrohstoffe zum Einsatz kommen. Die Unternehmen der Schaltbau-Gruppe stellen ihren Geschäftspartnern jeweils spezifische Informationen und Bescheinigungen zu Konfliktmineralien, Rohstoffen und REACH zur Verfügung.

Die Schaltbau-Gruppe verzichtet weitgehend auf die Verwendung von Gefahrstoffen und nutzt vielerorts Verpackungen aus recycelten Stoffen. In der Produktion wird außerdem auf den Einsatz umweltfreundlicher Technologien geachtet.

Die im Verhaltenskodex der Schaltbau-Gruppe festgelegten Grundsätze gelten im In- und Ausland sowohl innerhalb der gesamten Schaltbau-Gruppe als auch für alle Unternehmen, an denen die Schaltbau-Gruppe unmittelbar oder mittelbar eine Mehrheitsbeteiligung hält. Darüber hinaus ist der Kodex auch für das Verhalten gegenüber externen Geschäftspartnern, Lieferanten und Dritten gültig. Die Schaltbau-Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, vergleichbare Grundsätze einzuführen und stets dafür Sorge zu tragen, dass ihr Handeln im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen steht. Der Verhaltenskodex ist auf der Homepage der Schaltbau-Gruppe unter dem Menüpunkt Verantwortung abrufbar.

Die Gruppe bietet ihren Geschäftspartnern zudem an, bei der Weiterentwicklung ihrer eigenen Verhaltensgrundsätze unterstützend tätig zu werden.

Innerhalb der Schaltbau-Gruppe finden neben externen Audits zu Qualitäts- und Umweltmanagement auch regelmäßige Audits durch Kunden statt: im Bereich Rail zum Beispiel durch die DB Netz AG und verschiedene Schienenfahrzeughersteller, im Bereich DC Power beispielsweise durch E-Fahrzeug-Hersteller und -Zulieferer.

## 2. CSR-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

### 2.1. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

In den letzten Jahren haben sich externe Erwartungen an die Nachhaltigkeit von Unternehmen, auch an die von Schaltbau, signifikant verändert. Im Geschäftsjahr 2020 hat Schaltbau daher eine Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017 vorgenommen. Diese Überarbeitung verfolgte das Ziel, veränderte externe Anforderungen aufzugreifen und in die CSR-Strategie und Berichterstattung zu überführen. Besonderes Augenmerk lag dabei auf den Anforderungen von Investoren und Kunden, sowie auf der Berücksichtigung gesellschaftlicher und regulatorischer Trends, wie zum Beispiel der verstärkten Aufmerksamkeit auf den Themen Klimawandel und Menschenrechte.

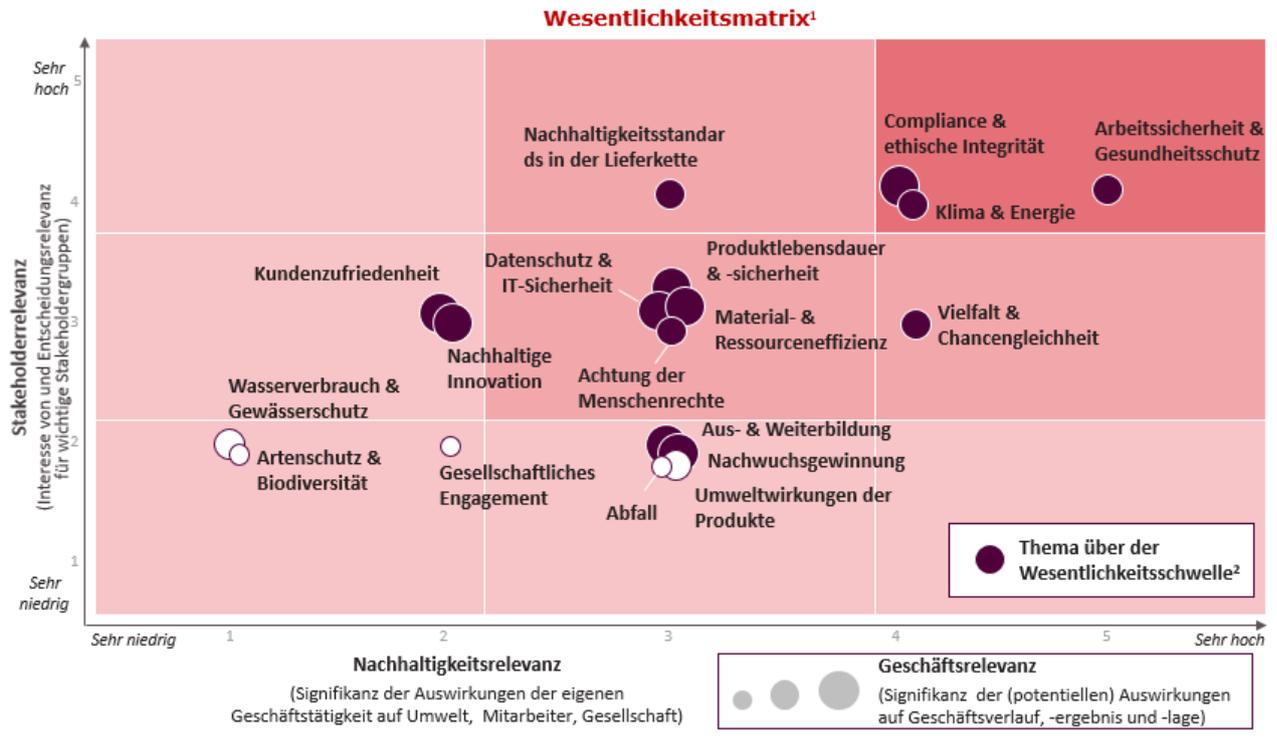
In einem ersten Schritt wurde eine Umfeldanalyse durchgeführt, um potentiell relevante Themen in Form einer ausführlichen Longlist zu sammeln. Diese Umfeldanalyse berücksichtigte Publikationen und Anfragen von Investoren, politische und regulatorische Trends sowie die Nachhaltigkeitsbemühungen von Wettbewerbern. Die Themen auf der Longlist wurden zunächst inhaltlich geordnet und wo sinnvoll zusammengefasst; einzelne Themen, die offensichtlich von geringer Relevanz für die Wertschöpfungskette von Schaltbau sind, wurden entfernt.

In einem nächsten Schritt erfolgte eine Priorisierung und Bewertung der übrigen Themen nach drei Dimensionen:

- Geschäftsrelevanz (Signifikanz der potentiellen Auswirkungen auf Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage)
- Nachhaltigkeitsrelevanz (Signifikanz der Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter, Gesellschaft)
- Stakeholderrelevanz (Interesse von und Entscheidungsrelevanz für wichtige Stakeholdergruppen)

Im Anschluss an diese themenspezifischen Bewertungen wurde eine Wesentlichkeitsschwelle definiert, um die Fokussierung auf wesentliche Themen zu erreichen. Als wesentlich wurden jene Themen erachtet, die eine hohe oder sehr hohe Relevanz in mindestens einer der drei Dimensionen, und/oder eine sehr hohe Relevanz für mindestens eine der Stakeholdergruppen aufwiesen.

Somit entspricht die Wesentlichkeitsanalyse, deren Ergebnisse in der folgenden Matrix dargestellt sind, sowohl den Anforderungen des CSR-RUG nach §289c Abs. 3 HGB, als auch durch die Berücksichtigung der Stakeholderperspektive den Anforderungen des DNK. Im Bewertungs- und Validierungsprozess waren Vertreter der Geschäftsführungen der Schaltbau-Gesellschaften, der Vorstand der Schaltbau-Gruppe sowie externe Experten involviert.



<sup>1</sup> Die grafische Darstellung der Themen in der Matrix weicht an einigen Stellen leicht von den numerischen Werten ab, um die Lesbarkeit zu gewährleisten.

<sup>2</sup> Ein Thema befindet sich über der definierten Wesentlichkeitsschwelle, wenn es 1) eine hohe oder sehr hohe Relevanz (4-5) in mindestens einer der drei Dimensionen aufweist oder 2) für mindestens eine der Stakeholdergruppen eine sehr hohe Relevanz (5) aufweist.

Aus dieser Wesentlichkeitsanalyse ergeben sich Compliance & ethische Integrität, Klima & Energie sowie Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz als besonders hoch priorisierte Themen.

Die analysierten und identifizierten Themen decken alle geforderten Aspekte des CSR-RUG ab, sie werden in den Kapiteln 3 bis 6 dieses Berichts behandelt. Dort wird auch auf die jeweiligen Konzepte, Ergebnisse, berichtspflichtigen Risiken und Leistungsindikatoren eingegangen. Berichtspflichtig sind die im Lagebericht 2021 erörterten CSR-relevanten Risiken, die gemessen an der Eintrittswahrscheinlichkeit und Tragweite als wesentlich eingestuft wurden. Basis der Risikoberichterstattung im Lagebericht ist die quartalsweise Risikoinventur auf Ebene der Schaltbau-Gesellschaften. Steuerungsrelevante nicht-finanzielle Leistungsindikatoren hat Schaltbau bisher nicht definiert.

## Übersichtstabelle: Zuordnung der im Bericht adressierten Themen zu den Aspekten gemäß CSR-RUG

| ASPEKT GEMÄß CSR-RUG                           | THEMA                                       | KAPITEL   |
|--|---|---|
| Bekämpfung von Korruption & Bestechung         | Compliance & ethische Integrität            | 6. Compliance   |
| Arbeitnehmerbelange                            | Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz       | 5.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz   |
|  | Vielfalt & Chancengleichheit                | 5.2. Arbeitnehmerrechte und Chancengleichheit   |
|  | Aus- & Weiterbildung                        | 5.4. Mitarbeitergewinnung, Aus- und Weiterbildung   |
|  | Nachwuchsgewinnung                          | 5.1. Beschäftigungsentwicklung<br>5.4. Mitarbeitergewinnung, Aus- und Weiterbildung                                     |
| Umweltbelange                                  | Klima & Energie                             | 4.1.2 Energie- und Umweltmanagement<br>4.2. Klimarelevante Emissionen<br>4.1.3 Ressourcen- und umweltschonende Produkte |
|  | Material- & Ressourceneffizienz             | 4.1.1 Ressourcenschonung<br>4.1.3 Ressourcen- und umweltschonende Produkte  |
|  | Nachhaltige Innovation                      | 4.1.3 Ressourcen- und umweltschonende Produkte<br>3.2 Nachhaltige Innovation  |
| Menschenrechte                                 | Achtung der Menschenrechte                  | 5.5. Menschenrechte und Lieferkette   |
| Menschenrechte/Umweltbelange/<br>Sozialbelange | Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette | 5.5. Menschenrechte und Lieferkette   |
| Sonstiges                                      | Produktlebensdauer & -sicherheit            | 4.1.3 Ressourcen- und umweltschonende Produkte<br>3.1 Kundenzufriedenheit, Produktlebensdauer & -sicherheit             |
|  | Datenschutz & IT-Sicherheit                 | 6.2 Datenschutz & IT-Sicherheit   |
|  | Kundenzufriedenheit                         | 3.1 Kundenzufriedenheit, Produktlebensdauer & -sicherheit   |

## 2.2. Stakeholder-Dialog und ESG-Rating<sup>1</sup>

Ergänzend zur Identifikation und Analyse wesentlicher Themen ist es dem Management der Schaltbau-Gruppe auch wichtig, laufend im Dialog mit allen Anspruchsgruppen zu sein. Zu den Anspruchsgruppen der Schaltbau-Gruppe zählen Kunden, ESG-orientierte Ratingagenturen, Analysten und Investoren, Beschäftigte sowie Vertreter aus Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik.

### Übersicht der wesentlichen Stakeholder Gruppen der Schaltbau



Die Schaltbau-Gruppe steht im regelmäßigen Austausch mit ihren Stakeholdern. Beispiele für Kommunikationskanäle, über welche dieser Austausch stattfindet, sind:

- die Unternehmens-Website, inklusive eines dezidierten Investor Relations-Bereichs,
- das EcoVadis ESG-Rating,
- der Nachhaltigkeitsbericht,
- regelmäßige persönliche Gespräche mit Medienvertretern und Kapitalmarktteilnehmern,
- Mitarbeiterumfragen sowie Mitarbeiterinformationsveranstaltungen,
- diverse Gremien- und Verbandssitzungen,
- Forschungsk Kooperationen mit Hochschulen.

Über diese Mechanismen hinaus verfolgen einzelne Gesellschaften weitere Initiativen. Die Erkenntnisse, welche aus Interaktionen mit Stakeholdern gewonnen werden, fließen ergänzend zur Wesentlichkeitsanalyse in das laufende CSR-Management mit ein. Zumeist handelt es sich bei den im Dialog mit Stakeholdern aufkommenden Themen um Teilaspekte der bereits in dieser Analyse erkannten Schwerpunkte. Die Dialoge tragen somit zu einer laufenden Aktualisierung des Verständnisses wesentlicher Stakeholder-Erwartungen bei und ermöglichen es, spezifische Risiken und Chancen rechtzeitig zu identifizieren und das unternehmerische Handeln bestmöglich daran auszurichten.

<sup>1</sup> ESG steht als Abkürzung für Environment, Social und Governance

Dieser Anspruch spiegelt sich auch in den Ergebnissen des EcoVadis Ratings wider. EcoVadis ist eine Bewertungsplattform, die darauf spezialisiert ist, ESG-Ratings von Lieferanten für globale Lieferketten bereitzustellen. Die Methodik, welche dem Rating zugrunde liegt, basiert auf internationalen CSR-Standards einschließlich der Global Reporting Initiative (GRI), dem United Nations Global Compact (UNGC) und der ISO 26000. Als im Geschäftsjahr 2017 das erste gruppenweite Rating durch Ecovadis durchgeführt wurde, erreichte Schaltbau den Bronze-Status. In 2019 erzielte Schaltbau erstmals den Silber-Status, welcher seitdem mit stetig steigenden Punktzahlen jährlich bestätigt wurde. Ein neuer Ratingprozess wird in 2022 angestoßen mit dem Ziel, die Bewertung noch weiter zu verbessern. Die Gesellschaften des Schaltbau-Konzerns sind in der Bewertung durch EcoVadis abgedeckt, ihren Geschäftspartnern werden auf Wunsch detaillierte Informationen zur EcoVadis-Bewertung zur Verfügung gestellt. Die Bewertung durch Ecovadis erfolgt dabei auf Konzernebene unter der Firma der Schaltbau Holding AG (Group).

### 2.3. CSR-Strategie und -Ziele

Als aktiver und verantwortungsbewusster „Corporate Citizen“ arbeitet die Schaltbau-Gruppe kontinuierlich daran, Geschäftsaktivitäten und Produkte nachhaltig zu gestalten, Ressourcen effizienter zu nutzen und als attraktiver Arbeitgeber im Markt aufzutreten. Verantwortung, Vertrauen, Verlässlichkeit und Innovation bilden die Grundlage für das unternehmerische Handeln der Gruppe.

Basierend auf den Ergebnissen der ersten Wesentlichkeitsanalysen und den gesetzlichen Anforderungen des CSR-RUG wurde in 2017 die erste CSR Strategie entwickelt, inklusive eines detaillierten Maßnahmenkatalogs. Dieser Katalog umfasste Ziele, Maßnahmen, KPIs und Verantwortlichkeiten und bildete die Grundlage für die CSR-Aktivitäten der vergangenen Jahre.

Die CSR-Strategie verfolgt seitdem und auch weiterhin das übergeordnete Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Schaltbau-Gruppe unter strenger Einhaltung der international anerkannten ethischen und gesetzlichen Grundsätze und Prinzipien sowie unter Berücksichtigung der Marktanforderungen stetig zu verbessern.

Im Fokus der CSR-Strategie stehen:

- Legal Compliance: Die Schaltbau-Gruppe richtet ihr Handeln streng an den gesetzlichen Anforderungen aus und verfolgt ein striktes Compliance Management.
- EcoVadis ESG-Rating: Die Schaltbau-Konzern hat den Anspruch, den Silber-Status des aktuellen konzernweiten EcoVadis ESG-Ratings beizubehalten und die Performance weiter zu verbessern. Das Rating bescheinigt dem Schaltbau-Konzern ein Wirtschaften, welches im Einklang mit internationalen CSR-Standards steht.
- Transparenz: Die Schaltbau-Gruppe pflegt einen offenen Austausch mit ihren Stakeholdern und berichtet regelmäßig über CSR-Aktivitäten.
- Messbarkeit: Der Schaltbau-Konzern arbeitet fortlaufend daran, sein nachhaltiges Handeln zu messen, zu steuern und zu verbessern. Die bereits zum Teil implementierten Managementsysteme stellen Informationen und Daten bereit, anhand derer gezielt Optimierungen vorgenommen werden können.

Zur Realisierung dieser strategischen Ziele lag der Fokus des CSR-Managements in den Jahren 2017 und 2018 auf der Erhebung von quantitativen Umweltkennzahlen und der weiteren Professionalisierung von Reporting-Prozessen. Ab dem Jahr 2019 standen vermehrt inhaltliche CSR-Fragestellungen im Mittelpunkt. In 2019 konnte das Ziel einer ersten Bestandsaufnahme für die beiden Themenfelder „Nachhaltige Lieferkette und Menschenrechte“ sowie "Klimamanagement" erreicht werden. Im Jahr 2020 wurde das Thema Klimamanagement fortgesetzt und in 2021 fand erstmals eine Treibhausgasbilanz Eingang in den Nachhaltigkeitsbericht 2020. Weiterer Schwerpunkt in 2020 war die oben beschriebene, vollständige Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse. In der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse 2020 zeigte sich, dass die bisher verfolgten CSR-Prioritäten auch weiterhin

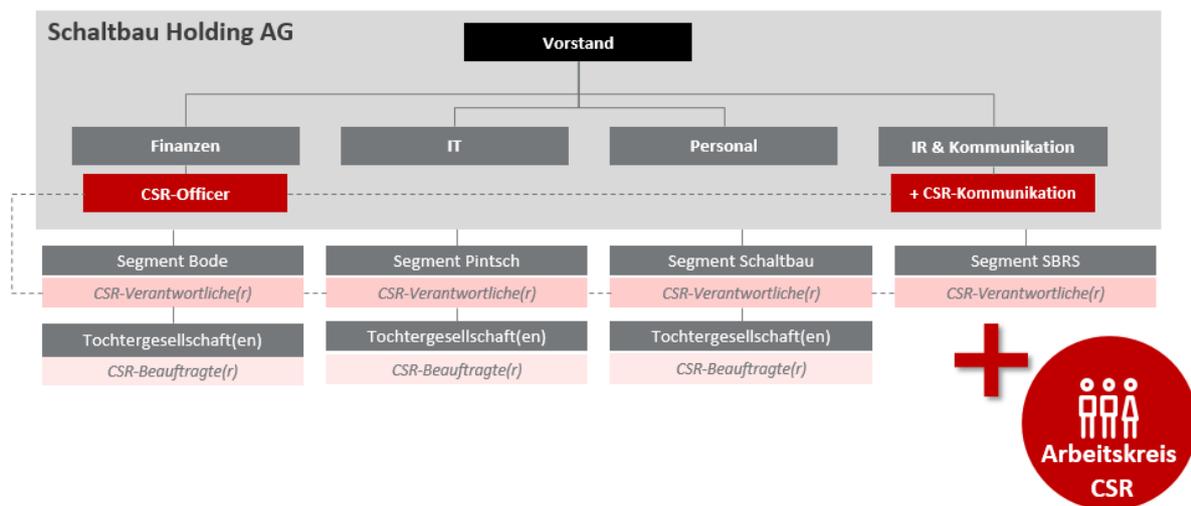
Bestand haben, allen voran das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Als Konsequenz wurde im Berichtsjahr ein neuer KPI erhoben: neben der Unfallhäufigkeit wird nun auch erstmals die Unfallschwere berichtet. Auch wird in diesem Bericht erstmals die Abdeckung tariflich bezahlter Mitarbeiter berichtet.

Ergänzend zur bisherigen strategischen Arbeit ist noch zu erwähnen, dass Schaltbau seit 2019 auch Unterzeichner des United Nations Global Compact (kurz: UNGC) ist. Damit bekennt sich das Unternehmen zu zehn international anerkannten Prinzipien der unternehmerischen Verantwortung. Diese fallen in die Kategorien Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention, allesamt Themen, die ebenfalls bereits im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse Berücksichtigung fanden. In den Nachhaltigkeitsbericht wird seit 2019 auch ein Fortschrittsbericht gemäß UNGC Vorgaben integriert (weiterführende Informationen siehe Seite 35).

## 2.4. CSR-Organisation und -Verantwortung

Folgende Grafik stellt - basierend auf der CSR-Strategie und den Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung – die aktuelle CSR-Organisationsstruktur dar. Neben dem CSR-Officer auf Holding-Ebene sind in den Tochtergesellschaften jeweils CSR-Beauftragte und auf Segment-Ebene CSR-Verantwortliche benannt. Ergänzend besteht ein Arbeitskreis zum Thema CSR, der in regelmäßigen Treffen und Gesprächen an der Weiterentwicklung des CSR-Managements arbeitet und aus dem CSR-Officer sowie den CSR-Verantwortlichen besteht.

### Übersicht der CSR-Organisation innerhalb des Schaltbau Konzerns



Der CSR-Reporting-Prozess ist hierarchisch gegliedert und erfolgt von den Tochtergesellschaften über die Schaltbau-Segmente bis hin zur Holding. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist ein zweistufiger Konsolidierungs- und Validierungsprozess auf Schaltbau-Segment- und -Holding-Ebene implementiert, um eine hohe Verlässlichkeit, Qualität und Konsistenz der Daten zu gewährleisten. Auf Grundlage der aggregierten Datenlage wird der Nachhaltigkeitsbericht erstellt.

Erste Schritte in Richtung CSR-Steuerung auf Holding-Ebene wurden im Berichtsjahr 2018 mit dem Aufsetzen eines konsolidierungswerten Erfassungssystems für ausgewählte, nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemacht. Im Berichtsjahr 2019 wurden diese Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit der Erstellung einer Treibhausgasbilanz erweitert. Darüber hinaus wurde in 2019 eine konzernweite CSR-Unternehmensanweisung eingeführt. Ergänzend hierzu definiert der in 2020 überarbeitete Verhaltenskodex der Schaltbau-Gruppe die Erwartungen bezüglich des rechtmäßigen und integren Handelns der Beschäftigten. Neue Mitarbeiter erhalten hierzu Schulungen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex wird nicht geduldet und kann disziplinarische Konsequenzen zur Folge haben.

## 2.5. Anreizsysteme

Das Vergütungssystem der Schaltbau Holding AG basiert auf den Grundsätzen der Leistungs- und Ergebnisorientierung und repräsentiert eine Unternehmenskultur von Leistung und Gegenleistung. Die Gesamtvergütung des Vorstands umfasst erfolgsunabhängige und erfolgsbezogene Bestandteile.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Gesamtvorstands, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung des Marktumfelds, sowie die Üblichkeit der Vergütungshöhe und der Vergütungsstruktur gemessen am Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen sowie anderer Unternehmen vergleichbarer Größe und Branche.

Die Vorstandsverträge und die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand werden entsprechend den gesetzlichen Regelungen durch den Gesamtaufsichtsrat beraten und beschlossen.

Eine individualisierte Offenlegung der Vorstandsgehälter erfolgt aufgrund des De-Listings der Gesellschaft nicht. Zum 31. Dezember 2021 werden die Aktien der Schaltbau Holding AG nicht mehr wie bisher im regulierten, sondern im Freiverkehr gehandelt, weshalb eine verpflichtende Offenlegung der individualisierten Vorstandsgehälter entfällt.

Derzeit schreibt das Vergütungssystem keine expliziten CSR-Ziele vor. Die Struktur der Zielvereinbarungen für Fach- und Führungskräfte erlaubt es jedoch, CSR-Ziele in den Zielvereinbarungen zu implementieren.

### 3. KUNDENBELANGE UND PRODUKTMANAGEMENT

#### 3.1. Kundenzufriedenheit, Produktlebensdauer & -sicherheit

##### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE | ZIELE

Es ist Ziel der Schaltbau-Gruppe, eine hohe Produktsicherheit und -qualität sowie -lebensdauer zu gewährleisten. Um die Reputation des Konzerns sowie die Kundenbelange zu schützen, werden eventuelle Produktionsrisiken durch umfassende Richtlinien und Verfahrensanwendungen zu Qualitätsmanagement, Produkt- und Arbeitssicherheit eingegrenzt. Die wesentlichen Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe sind ISO 9001-zertifiziert und erfüllen darüber hinaus weitere branchenspezifische Qualitätsmanagementstandards. Somit arbeiten 99% der Mitarbeiter des Schaltbau-Konzerns gemäß zertifizierten Qualitätsstandards. Im Rahmen der Zertifizierung machen die Gesellschaften Angaben über ihre Ziele, einschließlich der Zeiträume und der Zielerreichung.

Die Geschäftsführungen der deutschen Gesellschaften mit Produktionsstandorten sind formell in das Umwelt-, Produkt- und Qualitätsmanagement eingebunden und werden durch die jeweils Verantwortlichen regelmäßig über die Produkt- und Entwicklungsplanung sowie das Management der Umweltauswirkungen informiert.

##### MAßNAHMEN

Die Produktlebensdauer zu verlängern ist Teil des Kerngeschäfts der SBRS GmbH, die sich auf die Instandhaltung und Modernisierung von Zügen spezialisiert hat. Eine verlängerte Betriebsdauer führt zu reduzierten Abfallmengen und Ressourcenverbrauch. Damit leistet diese Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag zur Optimierung der Gesamtkosten entlang des gesamten Lebenszyklus und hilft den Kunden gleichzeitig, dem Bedürfnis der Passagiere nach Komfort und Funktionalität zu entsprechen.

Um eine hohe Qualität und hohe Sicherheitsstandards zu gewährleisten, unterliegen die Produkte einem strengen Qualitäts- und Fehlermanagement. So werden beispielsweise im Rahmen von Audits zum Teil auch Kunden in das Qualitätsmanagement eingebunden. Maßnahmen zum Qualitätsmanagement, die aus diesen internen oder externen Audits resultieren, werden von der Qualitätsabteilung nachverfolgt und auf ihre Wirksamkeit hin geprüft.

##### ERGEBNISSE

Derzeit werden keine konzernweiten Leistungsindikatoren im Bereich Qualitätsmanagement und Kundenzufriedenheit erhoben. Allerdings wurden bei den Gesellschaften Schaltbau GmbH, SBRS GmbH, Schaltbau India Pvt. Ltd., Rawag Sp. z.o. und XI'AN Schaltbau Electric Co bereits umfassende Leistungsindikatoren implementiert. Diese umfassen unter anderem die Lieferanten- und Fertigungsqualität, die Produktfehlerrate, Fehlleistungs- und Gewährleistungskosten sowie die Reparaturkosten. Einige dieser Gesellschaften haben sich auch dezidierte Qualitätsziele gesetzt.

##### RISIKEN

Die wesentlichen Risiken, welche im Zusammenhang mit Kundenbelangen sowie dem Produktmanagement auftreten können, sind Gewährleistungsrisiken sowie kundenseitige Verschiebungen von Projekten. Diese werden im Risikobericht als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts für die Schaltbau Holding AG und den Konzern 2021 ausführlich beschrieben.

## 3.2. Nachhaltige Innovation

### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE | ZIELE

Es ist Ziel der Schaltbau-Gruppe, durch Investitionen in Forschung und Entwicklung ihr Produktportfolio und Serviceangebot fortlaufend, um weitere innovative und digitale Lösungen zu ergänzen. Als global agierendes Unternehmen trägt die Schaltbau-Gruppe in besonderem Maße Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung von Produkten, welche sowohl die Belange der Anwender berücksichtigen als auch die Anforderungen des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes erfüllen. Damit schafft Sie zugleich auch nachhaltigen Mehrwert für ihre Kunden.

Für Produktentwicklung und Innovation sind in der Regel die R&D Abteilung der Gesellschaften verantwortlich. Bereits an dieser Stelle wird Ressourcenschonung berücksichtigt: modulare Produktdesigns ermöglichen ein leichteres Austauschen defekter Komponenten in der Nutzungsphase und verlängern so die Lebensdauer der Produkte. Die Vertriebsgesellschaften sind häufig in enger Abstimmung mit den Entwicklungsabteilungen, übermitteln Kundenfeedback sowie Informationen zum Marktbedarf.

Die Schaltbau GmbH-Gruppe plant, ihr Geschäft in die Anwendungsfelder New Energy / New Industry sowie E-Mobility auf Basis der Gleichstrom-Technologie auszuweiten. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Weiterentwicklung waren auch im Berichtsjahr die Schütze für sicherheitsorientierte Gleichstrom-Anwendungen. Hier fokussiert sich Schaltbau auf die Realisierung von sehr niedrigen Kontaktübergangswiderständen. Dadurch wird im Umfeld der stromintensiven Lasten eine deutliche Reduzierung der Verlustleistung erreicht. Dies schont wertvolle Ressourcen und ermöglicht einen sparsamen und nachhaltigen Betrieb der Applikationen. Des Weiteren erlaubt Schaltbau mit seinen Steckerentwicklungen im Bereich Hochstrom/Hochspannung bereits heute im Industriebereich Systeme die elektrifizierte Aufladung und den Betrieb von Flurförderfahrzeugen. Zukünftig wird Schaltbau mit einem neuartigen Stecksystem marktreif sein, das sehr klein und geeignet ist, um Batterie-Applikationen intern zu verbinden. Dadurch werden Batterie Packs wartungsfähiger und bleiben klein.

### MAßNAHMEN | ERGEBNISSE

Die einzelnen Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe verfolgen unterschiedliche Innovations- und Produktentwicklungsprojekte.

Das von der SBRS GmbH in 2020 entwickelte und mit dem TOP100 Award für die innovativsten Mittelständler Deutschlands ausgezeichnete Siliciumcarbid-Ladegerät ist mittlerweile an verschiedenen Standorten im Einsatz. Zusammen mit allen anderen von SBRS GmbH gelieferten Ladestation wurden gemäß des Klimazählers der SBRS GmbH bereits über 7.000 t CO<sub>2</sub> eingespart (siehe auch 4.1.3. Ressourcen- und Umweltschonende Produkte).

Ausschreibungen von Kunden für E-Mobility Ladeinfrastruktur- sowie Refurbishment-Projekte werden bei SBRS GmbH bezüglich ihrer ökologischen Nachhaltigkeit geprüft. Dadurch lassen sich Projekte bzw. Angebote priorisieren, die besonders positive Nachhaltigkeitswirkungen erwarten lassen.

In 2019 hat die Bode – Die Tür GmbH in einem ersten Kundenprojekt ein Verfahren zur zustandsbasierten Wartung (Condition Based Maintenance, CBM) eingeführt. Das Verfahren dient dazu, das fristenbasierte Wartungssystem zu ersetzen und im Gegensatz dazu Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten am Verschleißgrad der Komponenten zu orientieren. Dadurch wird sichergestellt, dass Bauteile und Komponenten nicht vorzeitig entsorgt werden, sondern die Lebensdauer optimal ausgenutzt wird. Darüber hinaus wird die Verfügbarkeit der Einstiegsysteme im Fahrgastbetrieb erhöht, da eine Degression der Qualität von Schlüsselkomponenten vor einem Ausfall erkannt wird. Die Umsetzung dieses Projekts wurde in 2020 mit der positiven Rückmeldung aus dem ersten Kundenprojekt weiter vorangetrieben und steht jetzt als generische Plattform für Projekte in Straße und Schiene zur Verfügung. Aktuell laufen Folgeprojekte sowohl mit OEMs als auch mit Fahrzeugbetreibern zum Einsatz von CBM Algorithmen. Ein zwei Jahre laufender Feldtest bei einem Schweizer Bahnbetreiber wurde 2021 erfolgreich abgeschlossen. Das Ergebnis hat die Eignung der entwickelten Algorithmen vollumfänglich bestätigt.

Ebenfalls bei der Bode – Die Tür GmbH werden seit mehreren Jahren unter anderem im Rahmen eines Kooperationsprojekts, Technologien und Werkstoffe im Bereich Leichtbau erforscht und basierend darauf Entwicklungen

von Leichtbautürflügeln vorangetrieben. Durch eine Reduzierung der Türflügelgewichte wird es zudem möglich, die Antriebseinheiten zu vereinfachen. Aufgrund der typischerweise besseren Wärmeisolationseigenschaften von Leichtbauwerkstoffen besteht beim Einsatz von Leichtbautürflügeln das Potenzial, den Energieaufwand für die Klimatisierung der Fahrzeuge zu reduzieren. Das Projekt wurde in 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Projektziele im Sinne einer nachhaltigeren Struktur für Bauelemente von Einstiegssystemen von Schienenfahrzeugen wurden vollumfänglich erreicht. In einem nächsten Schritt soll jetzt ein Konzept zur Umsetzung in einer teilautomatisierten Fertigungslinie erarbeitet werden.

Durch den Einsatz von hocheffizienten LEDs sowie modernsten Optik- und Elektronikkonzepten in Signalen erhöht die Pintsch GmbH die Betriebsdauer und die Effizienz ihrer Produkte signifikant. Der Kunde hat hierdurch unter anderem einen deutlich geringeren Wartungsaufwand. Die niederländische Bahn hat sich deshalb in 2021 für den Austausch aller Signale in den Niederlanden durch Signale der Pintsch GmbH entschieden. Erste Lieferungen für diesen Auftrag sind in 2022 geplant.

### **RISIKEN**

Die wesentlichen Risiken, welche im Zusammenhang mit nachhaltiger Innovation auftreten können, sind Entwicklungs- und Konstruktionsrisiken, hier insbesondere Risiken in Verbindung mit der Einführung neuer Produkte, sowie Gewährleistungsrisiken. Diese werden im Risikobericht als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts für die Schaltbau Holding AG und den Konzern 2021 ausführlich beschrieben.

## 4. UMWELT

### 4.1. Ressourcenschonendes Wirtschaften

#### 4.1.1. Ressourcenschonung

##### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Die Herstellung langlebiger und nachhaltiger Produkte sowie ein effizienter Umgang mit Ressourcen und Rohstoffen sind fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Daher hat auch der Schutz der Umwelt einen hohen Stellenwert bei der Schaltbau-Gruppe. Das Ressourcenmanagement der Schaltbau-Gruppe basiert auf Grundsätzen, Richtlinien und Leitlinien, welche im Verhaltenskodex implementiert sind und zu deren Einhaltung alle Mitarbeiter verpflichtet sind.

Auf operativer Ebene der wesentlichen produzierenden Schaltbau-Gesellschaften in Deutschland werden laufend Risikoanalysen durchgeführt, um beispielsweise gesundheitsgefährdende Materialien zu ersetzen oder Grundwasserverunreinigungen vorzubeugen.

##### MAßNAHMEN | ERGEBNISSE

Alle Schaltbau-Gesellschaften haben auf individueller Basis bereits Maßnahmen im Sinne eines ressourcenschonenden Wirtschaftens umgesetzt. Aus Umwelt- und Kostengründen werden Energie- und Wasserverbräuche sowie Abfälle während des Produktionsprozesses auf ein Minimum reduziert oder im Idealfall sogar gänzlich vermieden. Auch die Reduktion von Emissionen sowie der produktbezogene Umweltschutz werden aktiv verfolgt, wie unter 4.1.3 und 4.2 beschrieben.

Die während der Produktion entstandenen Abfälle werden entweder verwertet oder umweltgerecht entsorgt. Für die Abfallverwertung und -entsorgung der deutschen Gesellschaften wurden Abfallbilanzen erstellt, wodurch sich Rückschlüsse über die Entwicklung von Abfallmengen innerhalb der Schaltbau-Gesellschaften ziehen lassen und mögliche Verbesserungspotenziale identifiziert werden können. Richtlinien zur Abfallvermeidung und regelmäßige Informationen in Newslettern sensibilisieren die Mitarbeiter zusätzlich für das Thema Abfalltrennung und Recycling. Wo möglich, werden Mehrwegverpackungen eingesetzt. Bei der Entsorgung legt Schaltbau generell großen Wert darauf, dass Abfälle nur an Entsorger und Transportunternehmen übergeben werden, welche eine Zertifizierung zum Entsorgungsfachbetrieb nachweisen können. Auch in den wesentlichen produzierenden Schaltbau-Gesellschaften im Ausland werden Maßnahmen zur verbesserten Abfallverwertung und -entsorgung ergriffen.

Auch bei sämtlichen Produktionsprozessen wird ein ressourcenschonender und effizienter Umgang mit Rohstoffen verfolgt. Hierbei setzt der Schaltbau-Konzern auf umweltfreundliche Technologien und investiert kontinuierlich in Forschung und Entwicklung, um ihre Produktionsprozesse und Produkte noch nachhaltiger zu gestalten. Im Rahmen der Refurbishment-Aktivitäten der SBRS GmbH werden intensiv genutzte Fahrzeuge generalüberholt und wiederinstandgesetzt. Auch so werden Ressourcen und Rohstoffe geschont und Materialien effizient wiederverwendet. Hierdurch profitiert nicht nur der Kunde, sondern auch die Umwelt und die Schaltbau-Gruppe selbst.

##### ZIELE

Derzeit gibt es keine konzernweiten Zielsetzungen im Bereich Ressourcenschonung. Dies findet auf Ebene der Gesellschaften statt. So hat sich beispielsweise die Schaltbau GmbH das Ziel gesetzt, ihr Abfallkonzept im kommenden Jahr zu verbessern. Bei der SBRS GmbH konnten im Geschäftsjahr 2021 die Ziele zur Beibehaltung des reduzierten Papierverbrauchs trotz Geschäftsausweitung vollständig erreicht werden, zudem wurden Abfälle konsequent getrennt.

#### 4.1.2. Energie- und Umweltmanagement

##### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Acht der 14 produzierenden Gesellschaften haben ein Umweltmanagementsystem, welches nach ISO 14001 zertifiziert ist (dies entspricht einer Abdeckung von 44% der Mitarbeiter) und in dessen Rahmen eine betriebliche Umweltpolitik, Umweltziele sowie Umweltprogramm festgelegt wurden. Diese Zertifizierungen unterliegen regelmäßigen Überprüfungen und schaffen somit Anreize für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

##### ZIELE | MAßNAHMEN

Konkrete Zielsetzungen wurden bei der SBRS GmbH bereits im Berichtsjahr 2017 definiert. Diese beziehen sich unter anderem auf den Stromverbrauch, für den die Reduktionsziele im Geschäftsjahr 2021 vollständig erreicht werden konnten. Unter anderem wurden elektronische Lasten beschafft, die eine Rückspeisung der Energie bei Dauertests der Ladegeräte ermöglichen. Dies erfolgte bisher mit Lastwiderständen (nicht genutzte Abwärme). Soweit möglich werden auch Pendelverpackungen genutzt, etwa in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden Stadler und Bombardier.

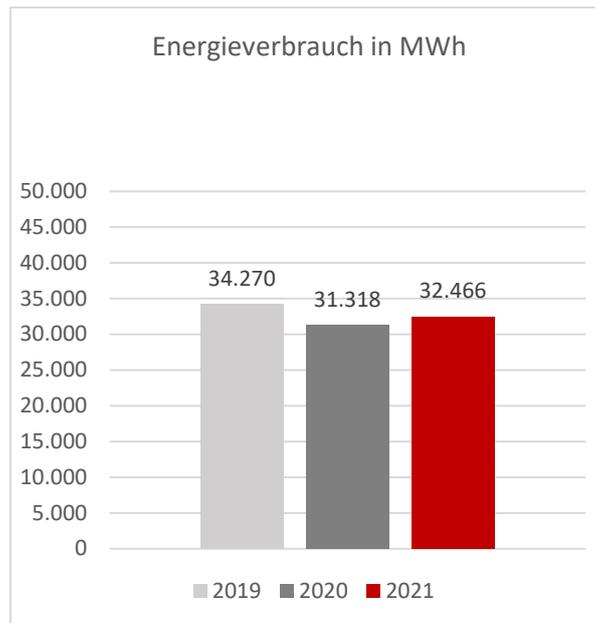
Auch die Schaltbau GmbH setzt sich seit mehreren Jahren regelmäßig Reduktionsziele für ihre unterschiedlichen Produktionsstätten und Bürogebäude. Für das Jahr 2022 ist beispielsweise die Umstellung der Hallenbeleuchtung geplant.

Beispiele für im Berichtsjahr und in der Vergangenheit getroffene Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs in Bürogebäuden und Produktionsstätten innerhalb des Schaltbau-Konzerns umfassen zum einen Veränderungen im Arbeitsalltag, wie das Ausschalten von Licht und PCs nach Arbeitsende. Zum anderen wird weiterhin sukzessive auf energie-effizienteres IT-Equipment umgestellt, und es werden physische durch virtuelle Server ersetzt. Auch wurden die Isolierung und Modernisierung von Fertigungshallen, die sukzessive Erneuerung von Maschinen und die Installation energieeffizienter LED-Beleuchtung vorangetrieben. Außerdem werden Solaranlagen und Blockheizkraftwerke eingesetzt.

Sowohl die Schaltbau GmbH als auch die Bode – Die Tür GmbH können seit mehreren Jahren auf ein Umweltdatenerfassungssystem zurückgreifen, welches die Aspekte Strom, Wasser, Heizöl, Erdgas und Abfälle abdeckt. Auf Basis dieser „Best Practices“ wurden im Berichtsjahr 2018 im Rahmen von Workshops konzernweite KPIs eingeführt. Zusätzlich wurde im Berichtsjahr 2018 ein konsolidierungsweites Erfassungssystem aufgesetzt, mit dem der Energieverbrauch erhoben wurde. In 2019 und 2020 wurde das Erfassungssystem weiter ausgebaut, um die Berechnung der Treibhausgasbilanz zu ermöglichen. Auch einige der ausländischen Gesellschaften verfolgen ein aktives, unterjähriges Monitoring ihrer Strom-, Gas- und Wasserverbräuche.

##### ERGEBNIS

Im Geschäftsjahr verbrauchte der Schaltbau-Konzern insgesamt 32.466 MWh Energie. Der Stromverbrauch machte dabei mit knapp 40% den Großteil des Gesamtenergieverbrauchs aus. In der nachfolgenden Übersicht finden sich die Angaben zum Energieverbrauch:



Der leichte Anstieg im Energieverbrauch lässt sich im Wesentlichen auf eine Erhöhung der Konzern-Gesamtleistung zurückführen. Der im Vorjahr COVID-bedingt stark reduzierte Kraftstoffverbrauch stagnierte in etwa aufgrund weiterhin verringerter Reisetätigkeit und Firmenwagennutzung, sowie häufiger Nutzung von Home-Offices.

#### 4.1.3. Ressourcen- und umweltschonende Produkte

##### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Die Schaltbau-Gruppe verfolgt langfristige Kundenbeziehungen und produziert Bahnprodukte, die grundsätzlich einen Lebenszyklus von mindestens 30 Jahren aufweisen. Für die entsprechende Innovation und Produktentwicklung sind jeweils die R&D Abteilungen zuständig, die bei ihrer Arbeit auch modulare Produktdesigns realisieren. Modulare Produktdesigns ermöglichen ein leichtes Austauschen defekter Komponenten in der Nutzungsphase und tragen so zur weiteren Ressourcenschonung und eine längere Lebensdauer der Produkte bei.

Weitere Informationen zu nachhaltiger Produktinnovation finden Sie im Kapitel 3.2.

##### MAßNAHMEN | ERGEBNISSE | ZIELE

Grundsätzlich führt der Ausbau des schienengebundenen Personen- und Güterverkehrs zu einer Abnahme des Verkehrs auf der Straße. Diese Entwicklung trägt somit zu einer Reduktion des Feinstaubs, des CO<sub>2</sub>- und NO<sub>x</sub>-Ausstoßes sowie der allgemeinen Lärmbelastung bei. Durch die Unterstützung elektrischer Bahn- und Bussysteme leistet die Schaltbau-Gruppe somit einen signifikanten Beitrag zur Dekarbonisierung der Gesellschaft.

Beispielsweise unterstützt die SBRS GmbH mit ihren leistungsfähigen Schnellladestationen auf Gleichstrom-Basis die Umstellung auf E-Bus Flotten in umweltbewussten Städten und Kommunen. Die SBRS GmbH hat auf ihrer Website einen CO<sub>2</sub>-Zähler installiert. Dieser Zähler gibt die Einsparung in Tonnen CO<sub>2</sub> an, die durch die Ladestationen der von Schaltbau E-Mobility versorgten Elektro-Busse im Vergleich zu Dieseln in den ÖPNV erzielt wird (weitere Informationen unter <http://www.schaltbau-refurbishment.de/>).

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Geschäftsleitung der SBRS GmbH vom Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie (ZVEI) aufgrund ihrer innovativen Produkte im Hinblick auf den Umweltschutz für den deutschen Umweltpreis 2021 vorgeschlagen und von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) in das Auswahlverfahren aufgenommen.

Um Ressourcen zu schonen, wurde bei der SBRS GmbH zudem in 2021 ein Projekt mit dem Prosperkolleg zur zirkulären Wertschöpfung durchgeführt (<http://www.schaltbau-refurbishment.de/die-sbrs-erschliesst-potentielle-zur-zirkulaeren-wertschoepfung/>). Die SBRS GmbH ist außerdem seit Dezember 2021 Mitglied bei green-tech.ruhr.

Derzeit gibt es keine konzernweiten Zielsetzungen im Bereich ressourcen- und umweltschonende Produkte.

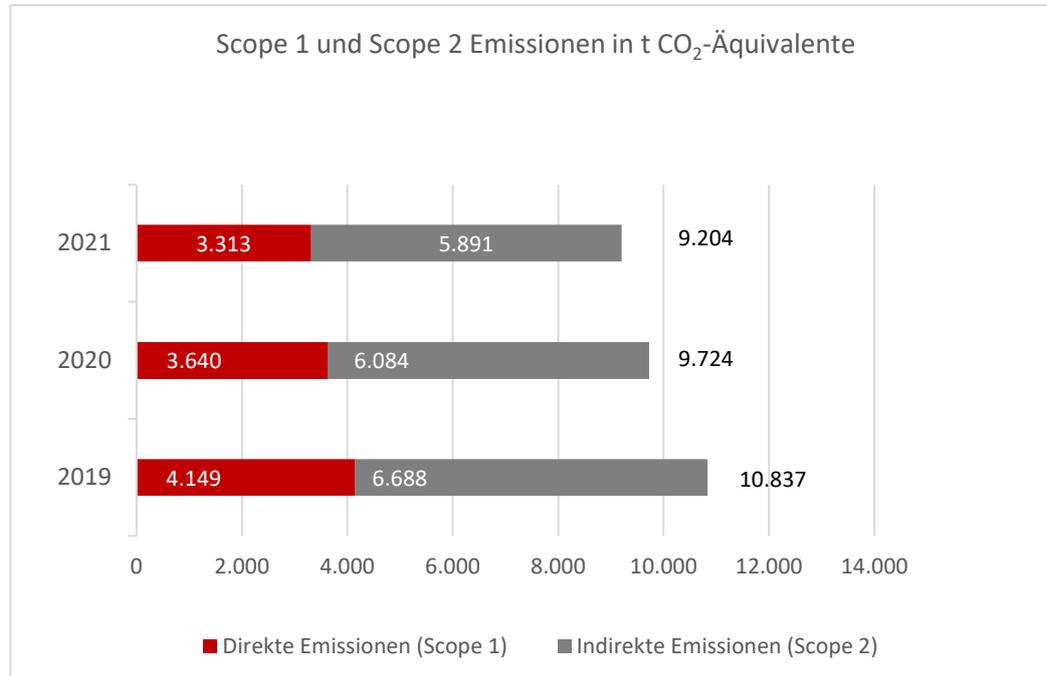
## 4.2. Klimarelevante Emissionen

### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Im Berichtsjahr knüpfte Schaltbau an die Arbeiten aus den Vorjahren hinsichtlich des Themas Klimamanagement an. Dies beinhaltete den verstärkten Bezug von Energie aus kohlestoffärmeren bzw. erneuerbaren Energien, diverse operative Maßnahmen zur Reduktion von Energieverbräuchen, den Ausbau des Elektroanteils im Fuhrpark sowie die erstmalige freiwillige Kompensation von Emissionen der SBRS GmbH. In Zukunft wird der Schaltbau-Konzern die Dekarbonisierung der eigenen Betriebe und die Neutralisierung von Emissionen weiter vorantreiben, sich aber auch neuen Aspekten zuwenden, wie z.B. der Reduktion von klimainduzierten Risiken entlang der Wertschöpfungskette.

### MAßNAHMEN | ZIELE | ERGEBNISSE

Im Berichtsjahr erhob der Schaltbau-Konzern zum dritten Mal in Folge die für die Berechnung der Treibhausgasbilanz notwendigen Daten. Diese Treibhausgasbilanz<sup>2</sup>, deckt die direkten (Scope 1) und indirekten CO<sub>2</sub>e Emissionen (Scope 2) konzernweit ab.



<sup>2</sup> Scope 1: Emissionen aus direktem Energieverbrauch Gebäude, Kraftstoffverbrauch, Schutzgasverbrauch und Kältemittelverlusten.

Scope 2: Emissionen aus Strom-, Fernwärme- und Fernkälteverbrauch. Die Berechnung der Emissionen aus Strombezug erfolgte anhand der marktbasierteren Methode.

Die Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt nach den Vorgaben des Corporate Accounting and Reporting Standard des Greenhouse Gas Protocol.

Die Gesamtemissionen nach der standort-basierten Methode: 11.717 t CO<sub>2</sub>e (2020: 11.464 t CO<sub>2</sub>e).

Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) lag im Berichtsjahr bei 9.204 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (2020: 9.724). Strom sowie Erdgas und Heizöl in stationären Anlagen sind die Hauptemissionsquellen von Schaltbau. Die meisten Emissionen werden von den deutschen Gesellschaften sowie dem Standort in Polen emittiert.

Der Rückgang der Scope 1-Emissionen liegt unter anderem an im Berichtsjahr vorgenommenen Modernisierungsmaßnahmen der Heizung bei der Bode – Die Tür GmbH, welche einen der höchsten Energieverbräuche innerhalb der Schaltbau-Gruppe hat. Die Ursachen für die leicht reduzierten Scope 2 Emissionen liegen vor allem im wachsenden Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen sowie der Umstellung zu emissionsärmeren Tarifen für konventionellen Strom.

Die SBRS GmbH hat in 2021 als erstes Unternehmen in der Schaltbau-Gruppe durch die freiwillige Kompensation der eigenen Scope 1, 2 und ausgewählten Scope 3 Emissionen mit dem Kauf von Emissionsminderungsgutschriften klimaneutral gestellt. Die zugrundeliegende Treibhausgasbilanz ist unabhängig durch die Firma innowise GmbH geprüft worden. Als Ziele für das Jahr 2022 sind die Reduktion von Treibhausgasen durch eigene Maßnahmen und Anstrengungen sowie die Erreichung einer geprüften Ökobilanz nach DIN EN ISO 14040/14044 gesetzt (weitere Informationen unter: <http://www.schaltbau-refurbishment.de/die-sbrs-gmbh-ist-klimaneutral/>).

Bei der Auswahl von Firmenfahrzeugen wird im Schaltbau-Konzern durch eine im Geschäftsjahr 2020 überarbeitete Dienstwagenrichtlinie die Elektromobilität besonders unterstützt.

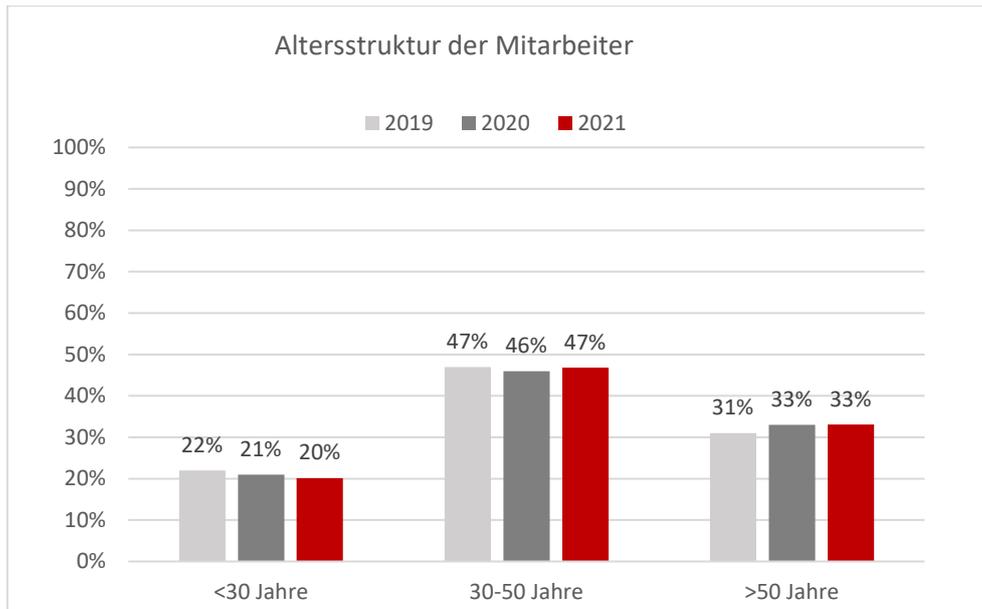
Die durch Dienstfahrten oder Transporte verursachten Abgasemissionen des Fuhrparks werden durch die Vermeidung von Leerfahrten und die Bildung von Fahrgemeinschaften so weit wie möglich reduziert. Die Schaltbau France S.A.S. bevorzugt bei der Auswahl ihrer Zulieferer lokale Unternehmen, um so Transportemissionen zu vermeiden.

Die Pintsch GmbH plant zusammen mit der SBRS GmbH die Erweiterung der Ladestationen für Elektrofahrzeuge auf dem Mitarbeiterparkplatz. Seit Oktober 2021 sind 14 weitere Ladestationen installiert worden, so dass nunmehr 18 Ladestationen zur Verfügung stehen. Hier werden bevorzugt Firmenelektro- und -hybridfahrzeuge geladen. Mittlerweile sind 5 Hybrid- und ein Elektrofahrzeug von der Pintsch GmbH geleast worden. Weitere Fahrzeuge sind im Zulauf. Die freien Ladestationen können von Mitarbeitern genutzt werden. Auch bei der Bode – Die Tür GmbH wurde eine Ladestation für Elektrodienstfahrzeuge installiert. Weitere sechs Ladestationen für Dienstfahrzeuge sollen 2021 in Betrieb genommen werden. Zudem sind zehn Ladestationen für Mitarbeiterfahrzeuge auf dem Beschäftigtenparkplatz in Planung. Bei der Schaltbau GmbH werden inzwischen 7 Hybrid- und 3 rein elektrische Firmenfahrzeuge genutzt. Hierfür wurde an den Standorten in Ladestationen und Steckdosen investiert.

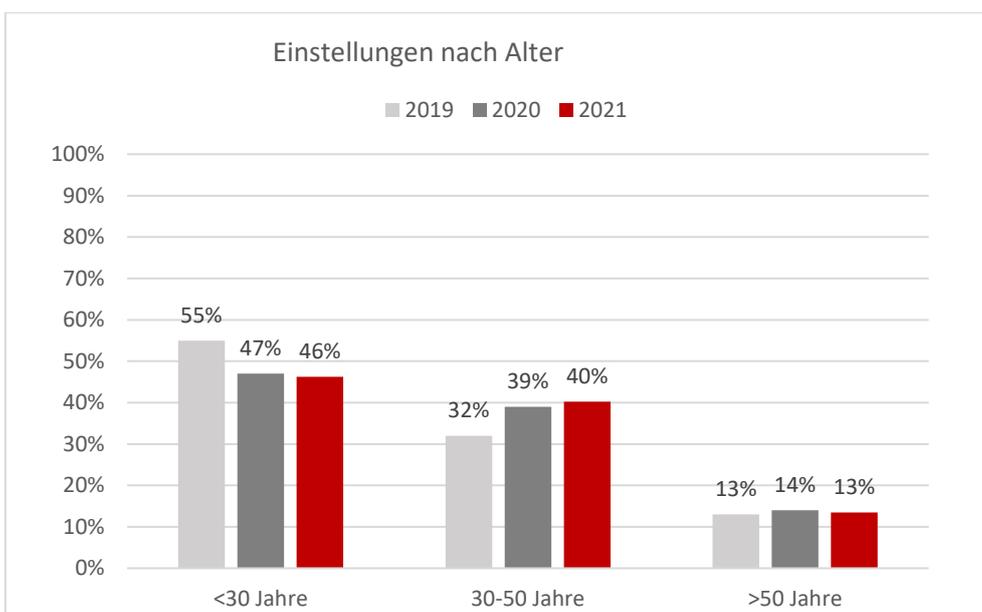
## 5. MITARBEITER UND GESELLSCHAFT

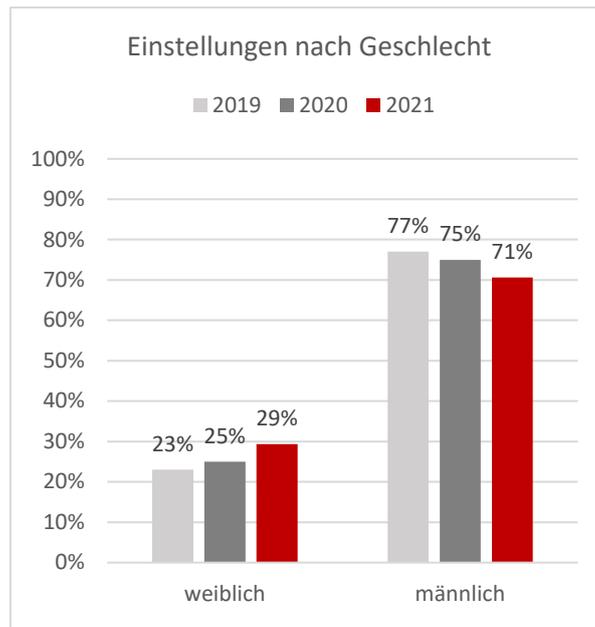
### 5.1. Beschäftigungsentwicklung

Der Schaltbau-Konzern beschäftigte im Berichtsjahr zum Stichtag 31. Dezember 2021 insgesamt 2.953 Mitarbeiter, von denen der Großteil zwischen 30 und 50 Jahren alt war. Die wesentlichen Themen im Hinblick auf Mitarbeiter umfassen die Nachwuchsgewinnung, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Chancengleichheit.



Im Berichtsjahr wurden mit 46% zum größten Teil unter 30-Jährige eingestellt, gefolgt von 30-50-Jährigen (40%) und über 50-Jährigen (13%). Der Anteil an Frauen innerhalb der Neueinstellungen stieg im Berichtsjahr leicht von 25% auf 29%.





Die Mitarbeiterfluktuation im Berichtsjahr betrug 12,3% und lag damit um knapp 2% über dem Vorjahresniveau. Diese Kennzahl berücksichtigt auch kurzlaufende befristete Arbeitsverhältnisse.

### **RISIKEN ARBEITNEHMERBELANGE**

Die Risiken in Verbindung mit Arbeitnehmerbelangen versucht der Schaltbau-Konzern mithilfe von gezielten Rekrutierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, bedarfsgerechter Ausbildung sowie einer verstärkten internen Zusammenarbeit zu begrenzen. Dazu finden sich im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts für die Schaltbau Holding AG und den Konzern 2021 detaillierte Erläuterungen. CSR-RUG-relevante Risiken sind insbesondere Kündigungen von Führungskräften und Mitarbeitern in Schlüsselpositionen.

## **5.2. Arbeitnehmerrechte und Chancengleichheit**

### **ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE**

Die Unternehmensphilosophie der Schaltbau-Gruppe basiert u.a. auf der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Alle Mitarbeiter werden hinsichtlich der Einstellungskriterien, der Vergütung und der Weiterentwicklungsmöglichkeiten gleichbehandelt, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion.

Im Berichtsjahr wurde ein Diskriminierungsvorfall gemeldet. Der Vorfall wurde durch den zuständigen Compliance-Officer mit Beteiligung des Betriebsrates aufgegriffen, untersucht und adressiert. Eine Rücksprache ergab eine aus Sicht der betroffenen Person bereinigte Situation. Der Fall konnte daraufhin abgeschlossen werden.

Das Vergütungssystem der Schaltbau-Gruppe ist leistungsorientiert und klar strukturiert, sodass „es für alle Mitarbeiter nachvollziehbar und transparent ist. Mitarbeiter werden je nach ihrer Kompetenz, ihrer beruflichen Erfahrung und ihrer individuellen Leistung vergütet und entsprechend ihrer Funktion eingruppiert. Die deutschen Gesellschaften beteiligen sich an Tarifabkommen, 54% aller Mitarbeiter der Schaltbau-Gruppe werden tariflich bezahlt.

Die deutschen Gesellschaften verfügen über die notwendigen Strukturen, die Chancengleichheit aller Mitarbeiter sicherzustellen und erfüllen vollumfänglich die Pflichten aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

**MAßNAHMEN | ERGEBNISSE | ZIELE**

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 stieg der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 19%. Dieser niedrige Wert erklärt sich dadurch, dass die Schaltbau-Gruppe in einer technischen Branche mit generell immer noch sehr geringem Frauenanteil operiert. Durch die Teilnahme an gemeinnützigen Initiativen versucht der Konzern, mehr Frauen dazu zu bewegen, einen technischen Beruf zu ergreifen.



Die Schaltbau GmbH, SBRS GmbH und Pintsch GmbH führen regelmäßig Bewerbertage für junge Frauen (Girls'Day) und Männer (Boys'Day) durch, um diesen einen Einblick in das Unternehmen zu gewähren und typische Geschlechterspezifika bei der Berufswahl aufzubrechen. Alle Aktivitäten zu Bewerbertagen wie dem Girls' bzw. Boys'Day wurden jedoch in 2021 aufgrund von Corona vorübergehend eingestellt. Die Bewerbertage werden wieder durchgeführt, sobald es die Situation zulässt.

Der Aufsichtsrat der Schaltbau Holding AG setzt sich zum Jahresende 2021 aus fünf männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied zusammen. Die Schaltbau-Gruppe strebt unverändert die nachhaltige Förderung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, im Vorstand und auf den nachgelagerten Führungsebenen an. Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Vorstand der Schaltbau Holding AG eine Zielgröße von 33,33 % und für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der Schaltbau Holding AG eine Zielgröße von 16,67 % festgelegt. Diese Zielgrößen sind bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen. Zum Jahresende 2021 belief sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 16,67 %, der Vorstand war ausschließlich von Männern besetzt.

Bezüglich des Frauenanteils in Führungspositionen unterhalb der Vorstandsebene hat der Vorstand eine Zielgröße von 10% für die Geschäftsführungsebene und eine Zielgröße von 10% für das mittlere Management beschlossen. Diese Zielgrößen sind bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen. Der Frauenanteil auf der Geschäftsführungsebene (9% in 2020) und im mittleren Management (10% in 2020) konnte für das Berichtsjahr nicht erhoben werden.

Um die Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens zu fördern, wird der Dialog mit Mitarbeitern gesucht. So führen einige Gesellschaften Mitarbeiterumfragen und -gespräche hinsichtlich des Arbeitsplatzes durch, darunter auch zur psychischen Arbeitsbelastung und zur generellen Zufriedenheit. Auch in der gemeinsamen Arbeit mit dem Betriebsrat und dem Schwerbehinderten-Beauftragten engagiert sich das Unternehmen für die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter in Deutschland.

## ARBEITNEHMERRECHTE & EINBINDUNG

In Anlehnung an den Verhaltenskodex wird sichergestellt, dass die Beteiligung der Mitarbeiter im Unternehmen und am CSR-Management des Unternehmens gefördert wird. So werden beispielsweise Verbesserungsvorschläge seitens der Mitarbeiter hinsichtlich Arbeitnehmerrechten, Chancengleichheit und Gesundheit prämiert. Alle deutschen und einige ausländische Gesellschaften verfügen über eine Arbeitnehmervertretung (in Deutschland: Betriebsrat), die sich für Arbeitnehmerbelange einsetzt. Durch die Stärkung der Mitarbeiterrechte soll die Schaltbau-Gruppe zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber für Fachkräfte werden.

In allen deutschen Konzerngesellschaften stehen den Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Essenzuschuss sowie eine Altersversorgung zur Verfügung. Auch bieten die Gesellschaften in Deutschland unterschiedliche Angebote zur Förderung der Gesundheit an.

Die im Laufe des Kalenderjahres 2019 abgeschlossene Konzern-Betriebsvereinbarung für alle Unternehmen und Betriebe der Schaltbau Holding AG zur mobilen Arbeit, die den Mitarbeitern mehr Möglichkeiten zu flexibler Arbeit bietet, wurde aufgrund des Corona-Virus von den Gesellschaften großzügig ausgelegt, um die Mitarbeiter bestmöglich zu schützen.

### 5.3. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter hat für die Schaltbau-Gruppe oberste Priorität. Daher werden nationale und internationale Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit eingehalten und alle Maßnahmen ergriffen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten und durch die Optimierung der Arbeitsprozesse Risiken für die Mitarbeiter zu vermeiden.

Auf Konzernebene der Schaltbau Holding AG ist eine Koordinationsstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz implementiert, welche die Aufgaben und Inhalte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zentral koordiniert und zwischen den Konzern-Töchtern abgleicht.

Die Abteilungsleitungen in den Gesellschaften sind für die laufende Überwachung der Einhaltung der jeweils relevanten internen und externen Vorschriften zur Umwelt-, Arbeits- und Produktsicherheit verantwortlich. Die Geschäftsführungen der deutschen Gesellschaften verantworten die Bereitstellung von Mitteln zur Arbeitssicherheit (z. B. persönliche Schutzausrüstung), zur Überwachung von Umwelteinwirkungen, zur Bewertung der Risiken aus der Geschäftstätigkeit sowie zur Erstellung von Absicherungsplänen, um die Anzahl an Notfallereignissen zu minimieren beziehungsweise eine geeignete Versorgung im Falle eines Notfalls zu gewährleisten. Die Abteilungsleitungen sind zuständig für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und die Erfüllung der gesetzlichen und behördlichen Auflagen hinsichtlich Umwelt, Arbeitssicherheit und Notfallplanung.

Alle wesentlichen<sup>3</sup> produzierenden Gesellschaften im Ausland verfügen über definierte Verantwortlichkeiten und Strukturen, welche die Arbeitssicherheit sicherstellen. Drei der 14 produzierenden Gesellschaften sind nach OHSAS 18001/ ISO 45001 oder einem vergleichbaren Standard für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zertifiziert.

#### MAßNAHMEN | ZIELE

Alle Gesellschaften führen in regelmäßigen Abständen Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durch. Sollte es dennoch zu einem Unfall am Arbeitsplatz kommen, wird der Arbeitsplatz besichtigt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Bei schweren Unfällen wird die Unternehmensleitung eingebunden.

Konkrete Zielsetzungen und unterjähriges Monitoring von KPIs, wie der Unfallquote, finden auf Ebene der Tochtergesellschaften statt. So hat beispielsweise die Bode – Die Tür GmbH im Geschäftsjahr mehrere Arbeitsschutzkonzepte entwickelt, welche das Ziel verfolgen Arbeitsunfälle zu reduzieren. Konkrete Maßnahmen beinhalteten

<sup>3</sup> Diese sind definiert ab einer Mitarbeiteranzahl von 100.

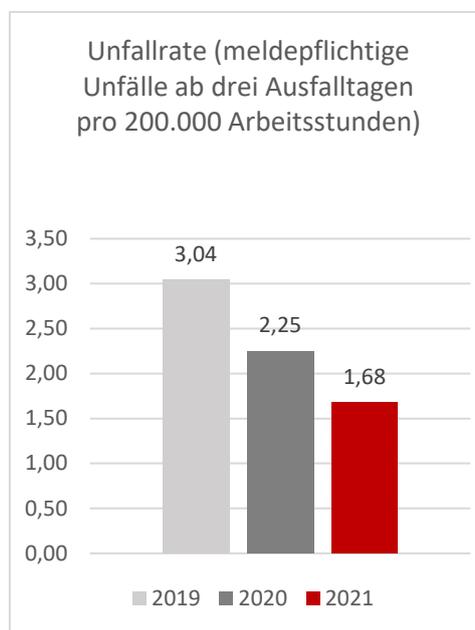
Präventions- und Informationskampagnen zur Sensibilisierung und Aufklärung der Mitarbeiter sowie konsequente Unfalluntersuchung und Umsetzung von daraus resultierenden Schutzmaßnahmen zur Minderung weiterer Unfälle. Durch die Konzepte konnte die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der Bode – Die Tür GmbH im Vergleich zu 2020 um 22 % reduziert werden. Gegenüber 2019 sogar um 52 %. Weitere Maßnahmen zum Erreichen des Ziels von 0 Unfällen erfolgen durch die Einführung der „Bode-Vision-Zero“ in 2022.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat die Schaltbau Holding AG im Geschäftsjahr 2020 mit Gültigkeit für sämtliche inländischen Beteiligungen im Mehrheitsbesitz eine Pandemie-Richtlinie erlassen. Mittels eines Stufenplanes werden Maßnahmen und Verhaltensweisen vorgegeben, um die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten zu minimieren. In 2021 hat die Schaltbau Holding, die Schaltbau GmbH sowie die Bode – Die Tür GmbH ihren Mitarbeitern ein Impfangebot gemacht.

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement kooperieren die Gesellschaften in Deutschland mit Krankenkassen und anderen Trägern, um den Mitarbeitern ein optimales Angebot zur Verfügung zu stellen.

## ERGEBNISSE

Die Kennzahlen zu meldepflichtigen Unfällen der Mitarbeiter wurden im Berichtsjahr konzernweit erhoben. Die Unfallrate (LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate) betrug im Berichtsjahr 1,68 nach 2,25 im Vorjahr. Während die Summe an Arbeitsstunden im Vergleich zum Vorjahr um knapp 10% angestiegen ist, konnte die Anzahl an Arbeitsunfällen um 15% reduziert werden. Die Unternehmen des Schaltbau-Konzerns arbeiten aktiv an Prozessoptimierungen, um die Arbeitssicherheit weiter zu verbessern. Im Berichtsjahr wurde außerdem erstmals die Unfallschwere<sup>4</sup> (LTI: Lost-Time-Injury Severity Rate) erhoben, welche bei 60,2 lag. Somit lag die durchschnittliche Ausfallzeit pro 200.000 Arbeitsstunden bei 60 Tagen.



<sup>4</sup> Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehltage multipliziert mit 200.000 im Verhältnis zu den insgesamt geleisteten Arbeitsstunden

## 5.4. Mitarbeitergewinnung, Aus- und Weiterbildung

### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Die Expertise und Initiative motivierter Mitarbeiter sind essenziell für die Wettbewerbsfähigkeit der Schaltbau-Gruppe. Daher ist es der Schaltbau-Gruppe wichtig, ihren Mitarbeitern neben einem angenehmen Arbeitsklima umfangreiche Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote zu ermöglichen und individuelle Kompetenzen zu stärken. Solche Angebote verstehen wir als wichtige Investition in die Zukunft.

Im Berichtsjahr wurde für die Schaltbau GmbH die Entwicklung einer einheitlichen Personalentwicklungsstrategie für 2022 beschlossen. Diese Strategie wird sich auf die Identifikation und die Entwicklung sowie Förderung von Talenten fokussieren.

### MAßNAHMEN

Neben der Fortbildung von Mitarbeitern durch vielseitige Trainingsangebote bieten die meisten Gesellschaften in Deutschland Schulabgänger verschiedene Ausbildungsberufe und duale Studiengänge an.

Studenten und Schülern wird die Möglichkeit geboten, das Unternehmen schon während des Studiums oder der schulischen Ausbildung durch ein Praktikum oder ein Praxissemester kennenzulernen. Dies ist auch im Rahmen von Studien- oder Abschlussarbeiten möglich.

So fördert beispielsweise die Schaltbau GmbH die Ausweitung von Werkstudententätigkeiten und die Betreuung von Masterarbeiten und Promotionen, um jungen Talenten den Einstieg in die Schaltbau-Gruppe zu erleichtern und zugleich innovative Ideen zu fördern. Auch wurde im vergangenen Jahr der Ausbildungskatalog aktualisiert und die Anzahl an unterschiedlichen Ausbildungsberufen erhöht. Um Auszubildenden eine optimale Ausbildung zu ermöglichen, verfügt die Bode – Die Tür GmbH über eine eigene Lehrwerkstatt, wofür sie lokal bereits viel Anerkennung erfuhr.

Für die Gewinnung von Führungskräften im Konzern auf der ersten und zweiten Ebene wurde der Einstellungsprozess für das Auswahlverfahren verbessert, um sicherzustellen, dass entsprechend der HR-Strategie die passenden Manager ausgewählt werden. So wird zum Beispiel ein Persönlichkeitstest für ein internes Assessment angewandt.

Zur Verringerung von Mitarbeiterfluktuation bei Fach- und Führungskräften, aber auch als Teil der Kulturveränderung zu einem moderneren Unternehmen, wurde ein umfangreiches Personalentwicklungsprogramm gestartet, das mit dem Programm „Schalt um“ in 2019 begonnen hat. Das einjährige Coaching besteht aus fünf Modulen und unterstützt Führungskräfte und deren Potenziale gezielt in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung.

### ZIELE | ERGEBNISSE

Zur stärkeren Bindung der Mitarbeiter ist im Rahmen der Digitalisierung auch eine Modernisierung der Unternehmenskultur geplant. Mitarbeiter sollen künftig mit einer App unkompliziert Anträge stellen und Unternehmensinformationen erhalten können. Zusätzlich wird die Reisekostenabrechnung sowie Zeiterfassung verschlankt, um den administrativen Aufwand zu reduzieren. Die Mitarbeiter sollen durch mehr Eigenverantwortung an den Workflows beteiligt werden. Ebenso sollen Vorgesetzte in ihrer Führungsverantwortung gestärkt werden.

Zur Erreichung dieser Ziele wurde im Dezember 2019 ein Vertrag zum „digitalen HR“ geschlossen. Bei der hierfür ausgewählten Software „Loga All-In“ handelt es sich um eine Cloud basierte Lösung, mit deren Einführung in 2020 begonnen wurde. Bis zum Sommer 2023 sollen alle Module eingeführt worden sein.

Für das „digitale HR“ wurde im Juli 2020 eine Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen.

## 5.5. Menschenrechte und Lieferkette

### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Die Schaltbau-Gruppe ist sich ihrer Verantwortung bewusst und setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte, wie beispielsweise der Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit, ein. Dieser Anspruch ist im für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner geltenden Verhaltenskodex verankert. Zu den Inhalten des Verhaltenskodex finden Schulungen für Mitarbeiter statt.

### MAßNAHMEN | ZIELE

Um Geschäftspartner stärker in verantwortungsvolles Handeln einzubinden, hat die Schaltbau GmbH im Jahr 2018 einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt. Dieser Kodex definiert im Wesentlichen Erwartungen im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Die wichtigsten Lieferanten wurden zur Einhaltung des Kodex aufgefordert. Auch die Bode – die Tür GmbH plant die Erstellung und Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten.

Generell gilt: hält ein Lieferant die Anforderungen der Verhaltenskodizes nicht ein, so behält die Schaltbau-Gruppe es sich vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Bevor dies jedoch passiert, würde zuerst einmal ein konstruktives Gespräch gesucht, zur gemeinsamen Erörterung der Ursachen und etwaiger Vereinbarung von Lösungen für die bemerkten Missstände.

Zur Einhaltung ethischer Grundsätze beim Bezug von Rohstoffen legen neben dem gruppenweit gültigen Verhaltenskodex separate Richtlinien einzelner Gesellschaften unter anderem den Umgang mit Konfliktmineralien im Einkauf fest.

Die Schaltbau GmbH hat im Geschäftsjahr 2020 eine neue Supply Chain Software implementiert, welche die Konfliktmineralienanalyse erleichtert und das Management von RoHS- und REACH-Compliance verbessert.

Bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigen einige Gesellschaften bereits soziale und ökologische Kriterien. So fragt beispielsweise die chinesische Gesellschaft XI'AN sowie die Schaltbau Electric Co. Ltd von ihren neuen Lieferanten ab, ob diese ein zertifiziertes Umwelt- sowie Arbeitsschutzmanagementsystem vorweisen können.

Bei der Schaltbau Refurbishment GmbH und der Schaltbau GmbH ist die Überprüfung von zertifizierten Arbeitssicherheit- und Umweltmanagementsystemen integraler Bestandteil von Supplier Audits und Lieferantenselbstauskünften. Die Bode – Die Tür GmbH berücksichtigt Umwelt und Sozialkriterien im Einkauf, sie plant weiterhin bei Audits an Lieferantenstandorten künftig auch Umwelt- und Sozialbelange zu berücksichtigen.

Die Bode North America, Inc. präferiert wo möglich Zulieferer, welche im Rahmen des Disadvantaged Business Enterprise (DBE) Programmes zertifiziert sind. Die Zertifizierung wird vom amerikanischen Transportministerium (Department of Transport) herausgegeben und hat das Ziel, gleiche Wettbewerbsbedingungen für kleinere Unternehmen zu schaffen, die sich im Besitz von sozial und wirtschaftlich benachteiligten Personen befinden.

### ERGEBNISSE

Um ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verstärkt zu entsprechen, führte der Schaltbau-Konzern 2019 in Anlehnung an den Nationalen Aktionsplan für Menschenrechte der deutschen Bundesregierung eine erste Rough-Risk-Analyse der Lieferkette durch. Hierbei wurde das Risikopotenzial für Menschenrechtsverletzungen von über 50%<sup>5</sup> der direkten Lieferanten ermittelt sowie erste Risiko-mindernde Maßnahmen abgeleitet.

Schaltbau plant auch in Vorbereitung auf das anstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sich intensiver mit seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auseinanderzusetzen und die bisherigen Ergebnisse und die Methodik der Risikoanalyse zu überprüfen, falls notwendig anzupassen und weiter auszuweiten.

---

<sup>5</sup> Gemessen am Einkaufsvolumen 2018

## 5.6. Soziales Engagement

In Bezug auf soziales Engagement wurden auf Konzern-Ebene auch im Berichtsjahr 2021 keine gemeinsamen Ziele oder Maßnahmen definiert. Freiwilliges Engagement erfolgt individuell auf Gesellschaftsebene. Neben Tätigkeiten im Katastrophenschutz engagieren sich die Mitarbeiter z. B. in sozialen Einrichtungen, durch intern organisierte Spendenaktionen oder über Patenschaften im Ausland. Die SBRS GmbH und die Pintsch GmbH beziehen Dienstleistungen und Produkte (z.B. die Pflege des Außengeländes oder die Produktion von Transportkisten) über die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Dinslaken, die zu den Albert-Schweitzer-Einrichtungen (ASE) gehören.

## 6. COMPLIANCE

### 6.1. Gesetzes- und Richtlinien-konformes Verhalten

#### ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE

Der geschäftliche Erfolg der Schaltbau-Gruppe basiert auf Vertrauen, Integrität, fairem Wettbewerb und rechtmäßigem Handeln sowohl unternehmensintern als auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern. Diese Grundsätze sind im Verhaltenskodex verankert, dessen Einhaltung durch entsprechende Maßnahmen und die klare Definition von Verantwortlichkeiten auf allen Konzernebenen sichergestellt wird.

Compliance-Risiken wurden im Rahmen eines Auswahlprozesses identifiziert, bewertet und als Matrix dargestellt. Die Bearbeitung von einzelnen Aspekten orientiert sich an den im Rahmen des Auswahlprozesses priorisierten Themen. Identifizierte wesentliche Risiken umfassen unter anderem die Felder Kartell, Korruption, Zoll und Exportkontrolle, Nachhaltigkeit (ESG), Datenschutz und IT-Sicherheit.

Das Bewusstsein für Compliance wird dabei insbesondere über den Verhaltenskodex der Schaltbau-Gruppe gestärkt. Neben diesem Kodex werden für einzelne Compliance-Felder Richtlinien über einen mit den Gesellschaften abgestimmten Einführungsprozess implementiert. Die Schaltbau-Gruppe beobachtet regulatorische Entwicklungen aufmerksam und reagiert proaktiv auf Gesetzesinitiativen. In der Regel werden Richtlinien zentral von der Holding vorgegeben, lediglich in Ausnahmefällen existieren zusätzliche lokale Richtlinien, um Spezifika einzelner Länder berücksichtigen zu können. Für jedes Compliance-Feld werden Richtlinien jährlich mit Blick auf Gesetzesänderungen auf ihre Aktualität hin überprüft bzw. spätestens nach vier Jahren aktualisiert. Dementsprechend wurden im Berichtsjahr drei (im Vorjahr 22) der 48 Richtlinien aktualisiert.

Auf der Holding-Ebene obliegt die Leitung der Compliance-Organisation dem Group Compliance Officer, der weltweit die Compliance-Aktivitäten steuert und direkt an den Vorstand berichtet. In den Segmenten der Bode- und Schaltbau GmbH-Gruppe gibt es jeweils Compliance Officer bzw. Compliance-Beauftragte, die für ihre lokalen Einheiten verantwortlich sind. Diese berichten in direkter Linie an den Group Compliance Officer der Holding. Die Pintsch-Gruppe sowie die SBRS GmbH werden mit Blick auf Compliance-Themen derzeit durch den Group Compliance Officer der Holding unmittelbar betreut. Für beide Unternehmen wird ab dem 1. Februar 2022 ein Verantwortlicher für die Compliance-Themen aufgebaut.

Mutmaßliche Compliance-Verstöße können bei den Compliance-Verantwortlichen der entsprechenden Gesellschaften sowie über das Hinweisgeber-System anonym angezeigt werden. Eingehende Anzeigen werden zeitnah bearbeitet. Bei festgestellten Compliance-Verstößen werden Ursachen und Wirkungen analysiert und adressiert, sofern angemessen werden auch Sanktionen gegen die Verantwortlichen eingeleitet.

#### MAßNAHMEN

Die Compliance-Richtlinien sind von allen Mitarbeitern einzuhalten. Mit Einführung neuer Richtlinien bzw. im Rahmen regelmäßiger Zyklen werden die Beschäftigten über Präsenztrainings oder E-Learning-Formate hinsichtlich Compliance-Themen geschult. Für die Bereiche Korruptionsprävention, Kartell und Geldwäsche sind Trainings für die betroffenen Mitarbeiter weltweit alle drei Jahre vorgesehen.

Ein Schwerpunkt der Schulungen für das Jahr 2021 war das Thema IT-Sicherheit. Bis Jahresende haben 99 % der 894 Mitarbeiter, die dazu aufgefordert wurden, diese E-Learning Schulung abgeschlossen.

Zudem erhielten alle Mitarbeiter der Schaltbau Holding AG im Berichtsjahr eine Einladung zu einer allgemeinen Compliance-Schulung. Ziel des Trainings war es einen Überblick über die Compliance-Regeln der Schaltbau-Gruppe zu geben und die sichere Anwendung dieser Regeln zu vermitteln. Der Großteil der Mitarbeiter hat die Schulung bereits abgeschlossen.

In 2021 wurden zudem die Führungskräfte der Pintsch-Gruppe sowie der SBRS GmbH und Mitarbeiter der Schaltbau Holding AG im Hinblick auf Korruptionsprävention geschult.

Ergänzend zu den Trainingsmaßnahmen werden durch unabhängige Revisionsprüfer Audits durchgeführt, die darauf abzielen, die Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorgaben bei den nationalen und internationalen Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe sicherzustellen. In der Regel werden Audits der einzelnen Compliance-Felder nach vier Jahren wiederholt. Entsprechend wechseln die internen Prüfer ihre Schwerpunkte jährlich zwischen deutschen, europäischen, amerikanischen und asiatischen Standorten. Im Berichtsjahr 2021 standen die asiatischen sowie europäische Gesellschaften im Fokus. Alle deutschen Standorte wurden mit Blick auf die Implementierung der Produkthaftung überprüft. In einer US-Gesellschaft wurde eine Zollprüfung bzw. Prüfungen des allgemeinen internen Kontrollsystems vorgenommen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden die Prüfungen teilweise remote mittels entsprechender digitaler Hilfsmittel durchgeführt. In den Fällen, in denen Prüfungshandlungen eine Präsenz vor Ort erfordern, wurden Audits in das Jahr 2022 verlegt. Neben der Durchführung verschobener Audits wird in 2022 ein weiterer Schwerpunkt in der Prüfung der deutschen Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe im Zoll-Bereich liegen.

### **ÜBERARBEITUNG DES HINWEISGEBER-SYSTEMS**

Basierend auf der EU-Richtlinie 2019/1937 hat die Schaltbau Holding AG das Hinweisgeber-System im Schaltbau-Konzern im Vorjahr reformiert. Unter Berücksichtigung der Bestimmungen zum Schutz potentieller Hinweisgeber durch z. B. sichere Meldekanäle und eine zuverlässige Kontaktstelle werden Vertraulichkeitsanforderungen gewahrt. Hierzu bedient man sich eines Systemanbieters, der das webbasierte System auf Basis https-verschlüsselter Verbindungen technisch betreut. Die relevanten Daten werden in Hochsicherheits-Rechenzentren gehalten, eine Einsicht in die Meldungen ist für Unbefugte nicht möglich. Der Meldevorgang unterliegt einem vorgegebenen Prozess mit festgelegten Fristen. Damit ist Hinweisgebern ein anonymes und vertrauliches Melden möglich. Das System, das im Jahr 2021 freigeschaltet wurde, steht sowohl internen als auch externen Stakeholdern zur Verfügung.

### **ERGEBNISSE | ZIELE**

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine internen Korruptionsfälle festgestellt.

Im Berichtsjahr wie auch in den Vorjahren gab es gegen die Schaltbau-Gruppe keine Ermittlungsverfahren staatlicher Institutionen. Im Berichtsjahr 2021 wurden mit Blick auf Compliance-Verstöße keine Strafzahlungen gegen Schaltbau-Unternehmen erhoben. Es bleibt auch weiterhin das Ziel von Schaltbau, Korruptionsfälle zu vermeiden.

## **6.2. Datenschutz & IT-Sicherheit**

### **ORGANISATION, RICHTLINIEN & PROZESSE**

Für das Thema Datenschutz und IT-Sicherheit sind generell die IT-Abteilung der Schaltbau Holding sowie der vier Segment-Gesellschaften verantwortlich. Die Funktion des Datenschutzbeauftragten ist außerhalb der IT-Abteilung angesiedelt, da er eine Kontrollfunktion gegenüber der IT-Abteilung und eine Rechenschaftspflicht gegenüber Compliance (im Rahmen der Funktionsdelegation der Geschäftsführung) hat. Die IT-Strategie bezieht sich im Bereich Security hauptsächlich auf den Aufbau der Security Kompetenz und Aktivitäten.

### **MASSNAHMEN | ERGEBNISSE | ZIELE**

Es ist geplant eine Vielzahl von Unternehmensanweisungen zu überarbeiten, um gesetzliche Entwicklungen und technologischen Fortschritt zu berücksichtigen. Mitarbeiter werden regelmäßig zu Datenschutz und IT-Sicherheit geschult, auch ist das Thema Teil der generellen Audits (Interne Revision), wie unter 6.1 beschrieben. Konkrete Zielsetzungen leiten sich aus den Ergebnissen des generellen Audits (Interne Revision) sowie der Abschlussprüfung ab.

### 6.3. Politische Einflussnahme

Die politische Einflussnahme der Schaltbau-Gruppe erfolgt ausschließlich durch Verbandsaktivitäten, wie zum Beispiel die Teilnahme an Verbandssitzungen (Verband der Bahnindustrie in Deutschland, Verband der Automobilindustrie, Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie). Darüber hinaus ist z. B. die Schaltbau GmbH Mitglied der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, des Deutschen Instituts für Normung und des Verbands für Produktions- und Logistikmanagement.

Im Rahmen des Industrie-Arbeitskreises „Rechtskonformes Umweltmanagement in der Elektronikindustrie“ engagiert sich die Schaltbau GmbH für die Umsetzung von RoHS, REACH, WEEE und weiteren Umwelanforderungen und bereitet sich auf die Entwicklung und Fertigung Richtlinien-konformer Produkte vor. Die Pintsch GmbH ist zudem Mitglied in der Allianz pro Schiene e.V.

Die Bode – Die Tür GmbH engagiert sich unter anderem in der DGQ (Deutsche Gesellschaft f. Qualität), dem DIN e.V. (Deutsches Institut f. Normung) sowie dem VDSI (Verband f. Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz).

Aber auch im Ausland nehmen Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe an zahlreichen Verbandsaktivitäten teil. So zum Beispiel in Italien (ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche, National association of the electrical industry in Italy) oder China (China Urban Rail Transit Association Modern Tram Branch).

Entsprechend der internen Spendenrichtlinie leistet die Schaltbau-Gruppe keinerlei politische Spenden oder Wahlkampfunterstützung an politische Parteien oder an vergleichbare Organisationen beziehungsweise Kandidaten für politische Ämter.

## UN GLOBAL COMPACT INDEX

Dieser Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht des Schaltbau-Konzerns im Rahmen des Global Compacts der UN. Die Tabelle verweist auf die Textstellen, an denen der Schaltbau-Konzern über sein Engagement zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compacts Auskunft gibt.

| Prinzip                      |  | Referenz                 |
|------------------------------|--|--------------------------|
| <b>MENSCHENRECHTE</b>        |  |                          |
| <b>Prinzip 1</b>             | Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.                              | Kapitel 5.5.             |
| <b>Prinzip 2</b>             | Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.                | Kapitel 5.5.             |
| <b>ARBEITSNORMEN</b>         |  |                          |
| <b>Prinzip 3</b>             | Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. | Kapitel 5.2.             |
| <b>Prinzip 4</b>             | Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.  | Kapitel 5.5.             |
| <b>Prinzip 5</b>             | Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.   | Kapitel 5.5.             |
| <b>Prinzip 6</b>             | Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.              | Kapitel 5.2.             |
| <b>UMWELT</b>                |  |                          |
| <b>Prinzip 7</b>             | Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.   | Kapitel 4.               |
| <b>Prinzip 8</b>             | Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.                                    | Kapitel 4.               |
| <b>Prinzip 9</b>             | Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.                      | Kapitel 3.<br>Kapitel 4. |
| <b>KORRUPTIONSPRÄVENTION</b> |  |                          |
| <b>Prinzip 10</b>            | Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.                | Kapitel 6.               |

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Schaltbau Holding AG  
Hollerithstraße 5  
81829 München

### **Vertretungsberechtigter Vorstand**

Dr. Jürgen Brandes (Vorsitzender)  
Steffen Munz

E-Mail: [info@schaltbau.de](mailto:info@schaltbau.de)  
[www.schaltbaugroup.com](http://www.schaltbaugroup.com)