



Ensuring
Quality of Life

Nachhaltigkeitsbericht **2014**
Bosch-Gruppe



BOSCH

Technik fürs Leben

Kennzahlen 2014

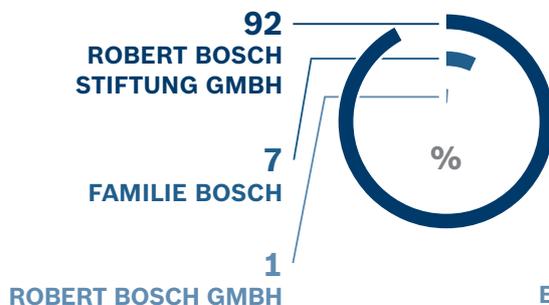
Umsatz

49

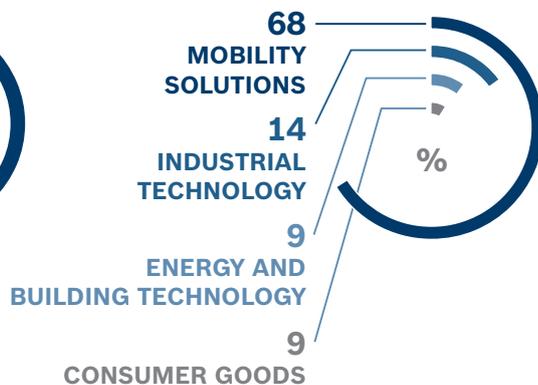
Mrd. Euro

+6,3% gegenüber Vorjahr

Gesellschafterstruktur



Umsatzstruktur nach Unternehmensbereichen



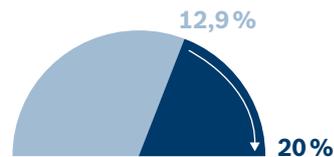
02



UNTERNEHMENSZIEL

20% weniger CO₂-Emissionen (relativ) bis 2020 im Vergleich zu 2007

Status 2014: -19,9 %



UNTERNEHMENSZIEL

20% weibliche Führungskräfte bis 2020

Status 2014: 12,9 %



UNTERNEHMENSZIEL

1 000 Umwelt- und Arbeitsschutz-Audits des Lieferanten-Portfolios bis 2020

Status 2014: 367 (seit 2010)



UNTERNEHMENSZIEL

3 Unfälle pro Mio. geleisteter Arbeitsstunden bis 2020 im Vergleich zu 2007 (6,8)

Status 2014: 3,1

F&E-Aufwand

5,0

Mrd. Euro

+0,4 Mrd. Euro gegenüber Vorjahr

Ergebnis nach Steuern

2,6

Mrd. Euro

+1,4 Mrd. Euro gegenüber Vorjahr

Investitionen in Sachanlagen

2,6

Mrd. Euro

+46 Mio. Euro gegenüber Vorjahr

Personal-aufwand

15,3

Mrd. Euro

+0,4 Mrd. Euro gegenüber Vorjahr

Liebe Leserinnen, *liebe Leser,*

wenn Lebensqualität mit menschlichem Glück einhergeht, dann ist unser Glück messbar: Die Gesellschaft für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat für diese Messung den Better Life Index entwickelt. In dem Modell bilden unser ökologisches, wirtschaftliches, menschliches und soziales Umfeld das Kapital für eine lebenswerte Zukunft. Und elf Indikatoren bewerten, wie weit wir auf dem Weg bereits vorangeschritten sind – darunter Gesundheit, persönliche Sicherheit, Ausbildung, Arbeitsumfeld und Umweltbedingungen.

Wie wir mit unserer „Technik fürs Leben“ zu dieser lebenswerten Zukunft beitragen, zeigt die Erfolgsgeschichte unserer Sensoren: In den 1990er-Jahren gehörten wir zu den ersten Unternehmen, die sogenannte MEMS-Sensoren zum Einsatz gebracht haben, um die Sicherheit in Fahrzeugen zu erhöhen. Durch systematische Forschung und Weiterentwicklung haben wir seitdem daran gearbeitet, diese Technologie günstiger und damit massentauglich zu machen. Heute fertigen wir als weltweit führender Hersteller täglich vier Millionen dieser Sensoren und halten in diesem Bereich mehr als 1 000 Patente und Patentanmeldungen. Sensoren von Bosch bereiten den Weg in die vernetzte Welt von morgen. Sie steigern den Komfort, erleichtern das gezielte Energiesparen und tragen zu mehr Sicherheit im Haus und auf der Straße bei. Auf diese Weise erhöhen sie nicht nur die Ertragsstärke unseres Unternehmens, sondern unterstreichen auch unsere soziale und ökologische Verantwortung. Nicht zuletzt ermöglichen sie Lebensqualität.

Weitere Belege für unsere nachhaltigen Aktivitäten finden Sie auf den folgenden Seiten. Der Bericht dient damit zugleich als Fortschrittmeldung im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim Global Compact der Vereinten Nationen. Vor allem aber illustriert er anhand von zahlreichen Beispielen, wie wir durch unser heutiges Handeln den Grundstein für mehr Lebensqualität legen – für uns und für die nachfolgenden Generationen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Volkmar Denner
Vorsitzender der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH





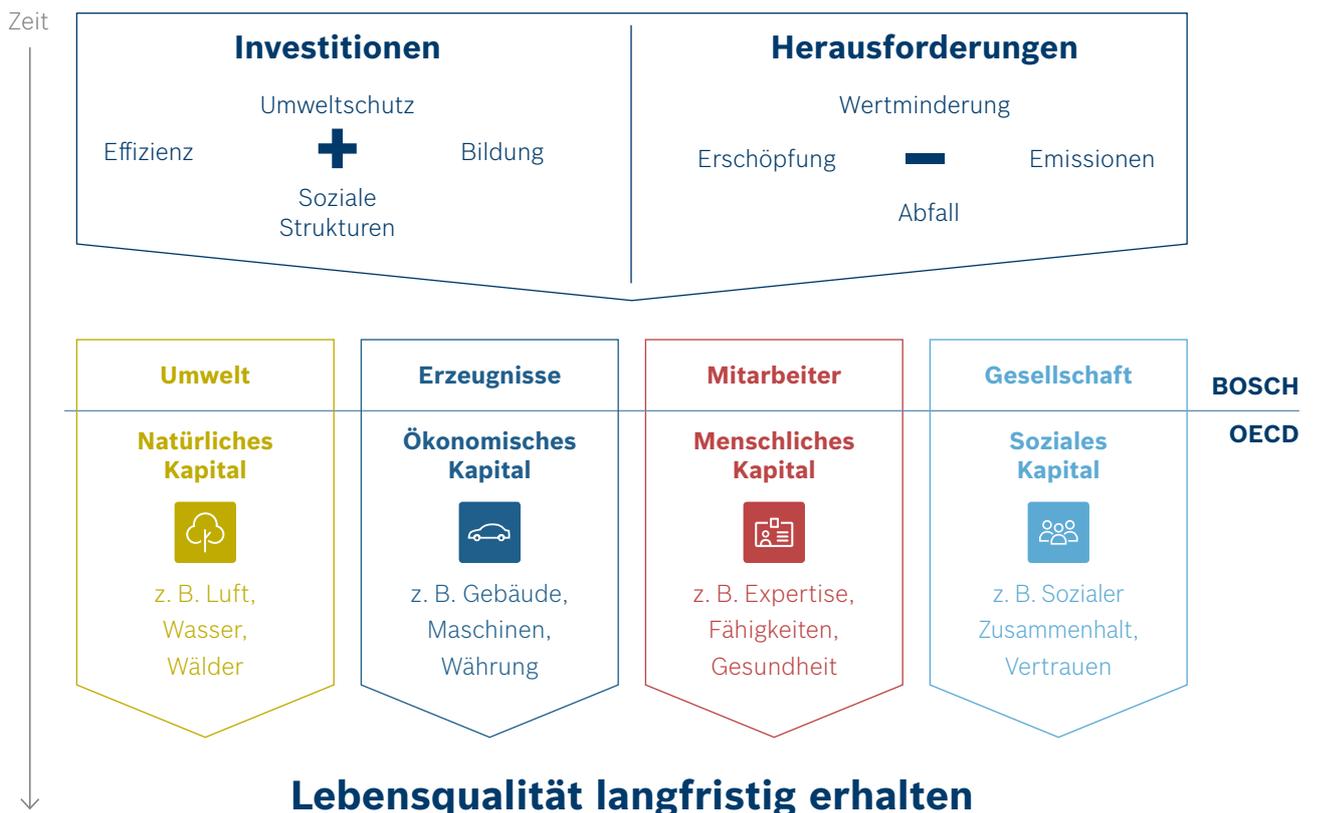
Langfristig *besser leben*

How's Life? – „Wie ist das Leben?“, fragt die OECD seit 2011 im Rahmen ihrer Better Life Initiative. Um darauf eine valide Antwort zu geben, hat die Organisation elf Indikatoren entwickelt, mit deren Hilfe sich Lebensqualität rund um den Globus messen und vergleichen lässt. Ergänzend dazu zeigt das Kapital-Modell der OECD, welche Faktoren unseren Wohlstand jetzt und in Zukunft beeinflussen.

Eine funktionierende Infrastruktur, saubere Luft, Bildung und Vertrauen – vier von vielen Faktoren, die sowohl für unsere heutige Lebensqualität entscheidend sind als auch für den Wohlstand künftiger Generationen. Die OECD bündelt diese Ressourcen in einem viergliedrigen Modell, bestehend aus natürlichem, ökonomischem, menschlichem und sozialem Kapital. Alle vier tragen dazu bei, Wohlstand über die Zeit zu wahren. Folglich ist es entscheidend, ihre Bestände zu kontrollieren und durch Investitionen aktiv zu vermehren sowie negativen Entwicklungen und übermäßigen Verbräuchen entgegenzuwirken.

Die Kapitalformen der OECD, die auch durch diesen Bericht führen, korrespondieren mit den vier Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit bei Bosch. So tragen wir beispielsweise durch die Vermittlung von Umweltwissen dazu bei, natürliches Kapital zu schützen. Menschliches Kapital mehrten wir durch eine offene, auf Vielfalt ausgerichtete Unternehmenskultur, in der jeder Mitarbeiter sein Wissen und seine Fähigkeiten einbringen kann.

Weitere konkrete Beispiele für unseren Beitrag zu nachhaltiger Lebensqualität finden Sie auf den folgenden Seiten.





Die Bosch-Gruppe *im Profil*

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen. Sie umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in 60 Ländern.* Das Unternehmen ist in den Geschäftsfeldern Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology aktiv. 2014 hat die Bosch-Gruppe ihren Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 6,3 Prozent auf 49 Milliarden Euro gesteigert.

Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung, während die Stimmrechte mehrheitlich von der Robert Bosch Industrietreuhand KG gehalten werden. Diese gesellschaftsrechtliche Struktur sichert die finanzielle Unabhängigkeit der Bosch-Gruppe und ermöglicht es dem Unternehmen, langfristig zu planen und mit Blick auf die Zukunft zu investieren. Durch ertragsorientiertes Handeln schafft Bosch zudem die Grundlagen für die gemeinnützigen Vorhaben des Unternehmens und der Robert Bosch Stiftung.

Strategische Ausrichtung

Bosch entwickelt „Technik fürs Leben“. Darunter verstehen wir Produkte, die Menschen begeistern, ihre Lebensqualität verbessern und zur Schonung natürlicher Ressourcen beitragen. Um dieses Ziel zu erreichen, gestalten wir Veränderungen und nutzen unsere Chancen insbesondere in den Bereichen Vernetzung, Elektrifizierung, Energieeffizienz, Automatisierung sowie in den aufstrebenden Märkten.

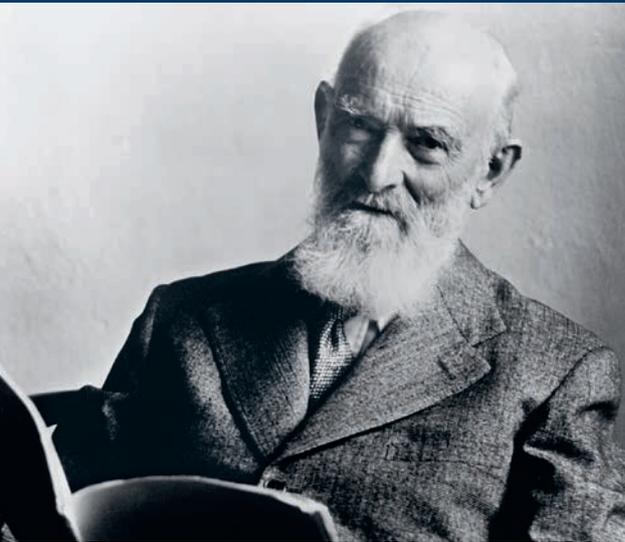
Bei der Entwicklung nutzbringender Lösungen setzen wir auf einen internationalen Forschungs- und Entwicklungsverbund, dem 2014 weltweit rund 45 700 Mitarbeiter angehörten. Sie meldeten rund 4 600 Patente an. Insgesamt fünf Milliarden Euro wendete Bosch im vergangenen Jahr für Forschung und Entwicklung auf – das entspricht rund zehn Prozent des Umsatzes.

Weltweit tragen rund 360 000 Menschen mit ihrer Expertise zum Erfolg der Bosch-Gruppe bei.* Sie wollen wir durch eine wertschätzende Unternehmenskultur, mehr als hundert verschiedene Arbeitszeitmodelle, internationale Austauschprogramme und kontinuierliche Weiterbildungsangebote zu Bestleistungen motivieren.

* Stand: 01.04.2015 (inklusive BSH Hausgeräte GmbH und Robert Bosch Automotive Steering GmbH)

Weitere Informationen zu unserem Unternehmen finden Sie auf csr.bosch.com sowie zur Robert Bosch Stiftung unter www.bosch-stiftung.de

Nachhaltigkeit *bei Bosch*



”

*Die Verbesserung der Technik und der
Wirtschaft sollte immer auch den
Menschen und den Völkern nützlich sein.“*

Robert Bosch

06

Leitbild und Handlungsfelder

In der Tradition unseres Firmengründers Robert Bosch (1861–1942) sind wir davon überzeugt, nur in einer sozial und ökologisch intakten Umgebung langfristig erfolgreich wirtschaften zu können. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist deshalb fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und erstreckt sich im Wesentlichen auf die vier Handlungsfelder Umwelt, Erzeugnisse, Mitarbeiter und Gesellschaft.

- **Umwelt:** Mit jährlichen Zielvorgaben und einem systematischen Umweltcontrolling senken wir den Ressourcenverbrauch und die Abfallentstehung an unseren Standorten weltweit.
- **Erzeugnisse:** Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Material- und Energieeffizienz unserer Produkte zu verbessern, und investieren konstant in die Forschung und Entwicklung nachhaltiger Erzeugnisse.
- **Mitarbeiter:** Wir fördern die Zusammenarbeit in vielfältigen Teams, die wir als Treiber für Innovation und Wertschöpfung betrachten.
- **Gesellschaft:** Einen Schwerpunkt unserer gemeinnützigen Arbeit sehen wir darin, Bildungsprojekte umzusetzen und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

Organisation

Das Nachhaltigkeitsmanagement findet bei Bosch an mehreren Stellen im Unternehmen statt: In verschiedenen Fachabteilungen werden die für das Unternehmen relevanten Themen identifiziert und der daraus resultierende Handlungsbedarf aufgezeigt. Gremien aus Bereichsvorständen, Leitern von Zentralabteilungen und Mitgliedern der Geschäftsführung leiten daraus die globalen Nachhaltigkeitsziele ab und kontrollieren deren Fortschritt.

Erfolgsmessung

Bosch unterscheidet bei der Erfolgsmessung von Nachhaltigkeit zwischen strategischem Controlling und einem Controlling der Funktionsbereiche. Dabei hat das strategische Controlling die Aufgabe, das Management beim Finden und Beurteilen neuer nachhaltiger Geschäftsfelder zu unterstützen sowie deren Chancen und Risiken auszuloten. Das mehr operativ geprägte Controlling der Funktionsbereiche findet dezentral statt: Dazu erhalten die Einheiten spezifische Vorgaben, die sich unter anderem auf die CO₂-Reduktion, die Senkung der Unfallzahlen und den Ausbau des Frauenanteils in Führungspositionen beziehen. Die wichtigsten Kennzahlen und Zielwerte veröffentlicht Bosch in seinem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht und in interaktiven Grafiken auf der Website.



Natürliches Kapital

Umweltwissen *schafft Verantwortung*



Intakte Ökosysteme und Biodiversität dienen als Lebensgrundlage und Basis von Wohlstand und Wohlbefinden. Doch dieses Naturkapital ist begrenzt. Den Bestand an ökologischen Ressourcen für nachfolgende Generationen zu erhalten, ist daher eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen. Bosch begegnet dieser Herausforderung aktiv – zum einen durch konkrete Vorgaben und zentral gesteuerte Maßnahmen, zum anderen durch die gezielte Vermittlung von Umweltwissen.

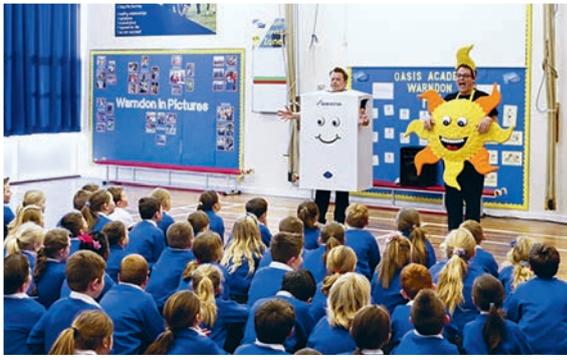
Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie und Rohstoffen hat bei Bosch seit Jahren oberste Priorität. Um den Klimaschutz messbar voranzutreiben, hat das Unternehmen ein CO₂-Ziel definiert und klare Managementstrukturen etabliert: Bis 2020 will es den relativen, auf die eigene Wertschöpfung bezogenen Kohlendioxid ausstoß um 20 Prozent gegenüber 2007 senken. Fortschritte im Klima- und Ressourcenschutz stellt Bosch aber nicht nur durch die Vorgabe von Umweltzielen sicher. Ebenso wichtig ist dem Unternehmen, Mitarbeiter und Stakeholder

weltweit für das Thema zu sensibilisieren und ein breites Verständnis für Klima- und Ressourcenschutz zu schaffen. Diesem Anspruch wird Bosch mit zahlreichen, an den Standorten entwickelten Initiativen gerecht.

Bosch China: Energieverbraucher identifizieren

Im Rahmen ihrer „Go Green“-Kampagne wandten sich die Verantwortlichen des Bosch-Standorts im chinesischen Changsha 2014 mit einem Aufruf an die Mitarbeiter: Sie sollten gezielt nach Möglichkeiten suchen, um





den Energieverbrauch im Unternehmensalltag zu reduzieren. Als einen Bereich mit deutlichem Einsparungspotenzial identifizierten die Mitarbeiter die Beleuchtung des Standorts. Das Ergebnis: Die bislang im Werk installierten energieintensiven Halogen-Metall dampflampen wurden im Rahmen der Kampagne gegen effiziente LED-Lampen ausgetauscht. Allein durch diese Maßnahme spart der Standort jährlich rund 60 000 Euro an Energiekosten ein und verringert seinen CO₂-Ausstoß um 492 Tonnen.

Bosch Türkei: Bewusstsein für Energieeffizienz trainieren

Am Standort Bursa hat Bosch bereits 2011 eine Energie-Effizienz-Schule eröffnet. Das Ziel der Einrichtung, die sich an Mitarbeiter, Organisationen, Unternehmen und Schulen in der Region wendet, ist ambitioniert: Mit ihr will Bosch ein Bewusstsein für mehr Energieeffizienz und nachhaltigen Energiekonsum schaffen. Dazu bietet die Schule regelmäßige Trainings mit konkreten Beispielen aus der Praxis an, zu denen sich jeder Mitarbeiter über das Bosch-Trainingsportal im Intranet anmelden kann. Die Resonanz ist positiv: In vier Jahren schulte Bosch mehr als 3 000 Interessierte; 80 Prozent davon waren eigene Mitarbeiter, der Rest Schüler, Studenten und Teilnehmer von Nichtregierungsorganisationen sowie Unternehmen aus der Region.

Bosch Großbritannien: Spielerische Umweltbildung

Auch im Vereinigten Königreich engagiert sich Bosch dafür, das Umweltbewusstsein der jüngeren Generation zu fördern. So hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit Vordenkern der Royal Academy of Engineering beispielsweise ein Arbeitshandbuch zum Thema Energieeffizienz für Schulen entwickelt. Die Publikation „Reducing CO₂: Engineers lead the way“ stellt dar, wie Ingenieure

mit innovativen Produkten dazu beitragen, CO₂-Emissionen zu reduzieren. Darüber hinaus regt sie die Leser mit praktischen Beispielen an, den eigenen CO₂-Ausstoß zu berechnen und nach Einsparmöglichkeiten zu suchen.

In Worcester hat Bosch zudem ein Theaterstück entwickeln lassen, um Schüler im Alter von sieben bis elf Jahren für grüne Themen zu begeistern. In „Everybody Can Make a Difference“ diskutieren Bob der Boiler und Solar Sam – verkörpert von zwei Theaterschauspielern – mit den Teilnehmern über das Einsparen von Energie und die Vermeidung von Abfall.

Mit den jährlichen „Environment 2020 Awards“, die sich an Installateure, private Bauherren und kommunale Behörden richten, honoriert der Standort in Worcester darüber hinaus Baumaßnahmen, die einen besonders positiven Einfluss auf die Umwelt haben und zu mehr Energieeffizienz beitragen.

Weitere Informationen zum Umwelt- und Klimaschutz bei Bosch finden Sie [hier](#)

Kennzahlen 2014

Relativer CO₂-Ausstoß
 — **-19,9 Prozent*** —

Energiebedarf
 — **-9,0 Prozent*** —

Wasserbezug
 — **-0,9 Prozent*** —

Investitionen in Umweltschutz
 — **+72,5 Prozent*** —

* gegenüber 2007



Projektspektrum



Mangroven für den Küstenschutz

Im Rahmen des Weltumwelttages 2014 pflanzten Mitarbeiter von Bosch Indonesien mit ihren Familien und Freunden an der Küste von Marunda im Norden Jakartas 6 000 Mangrovenbäume. Bosch hatte dieses Projekt gemeinsam mit der lokalen Non-Profit-Organisation Mangrove Restoration Foundation organisiert. Ziel der Initiatoren war es, auf die Bedeutung von Mangrovenwäldern für den Küstenschutz aufmerksam zu machen. Die Bäume, die sowohl in Süß- als auch Salzwasser gedeihen, schützen die Küste vor Erosion, vermindern die Wirkung von tropischen Stürmen und binden CO₂.

Engagement für Wasser

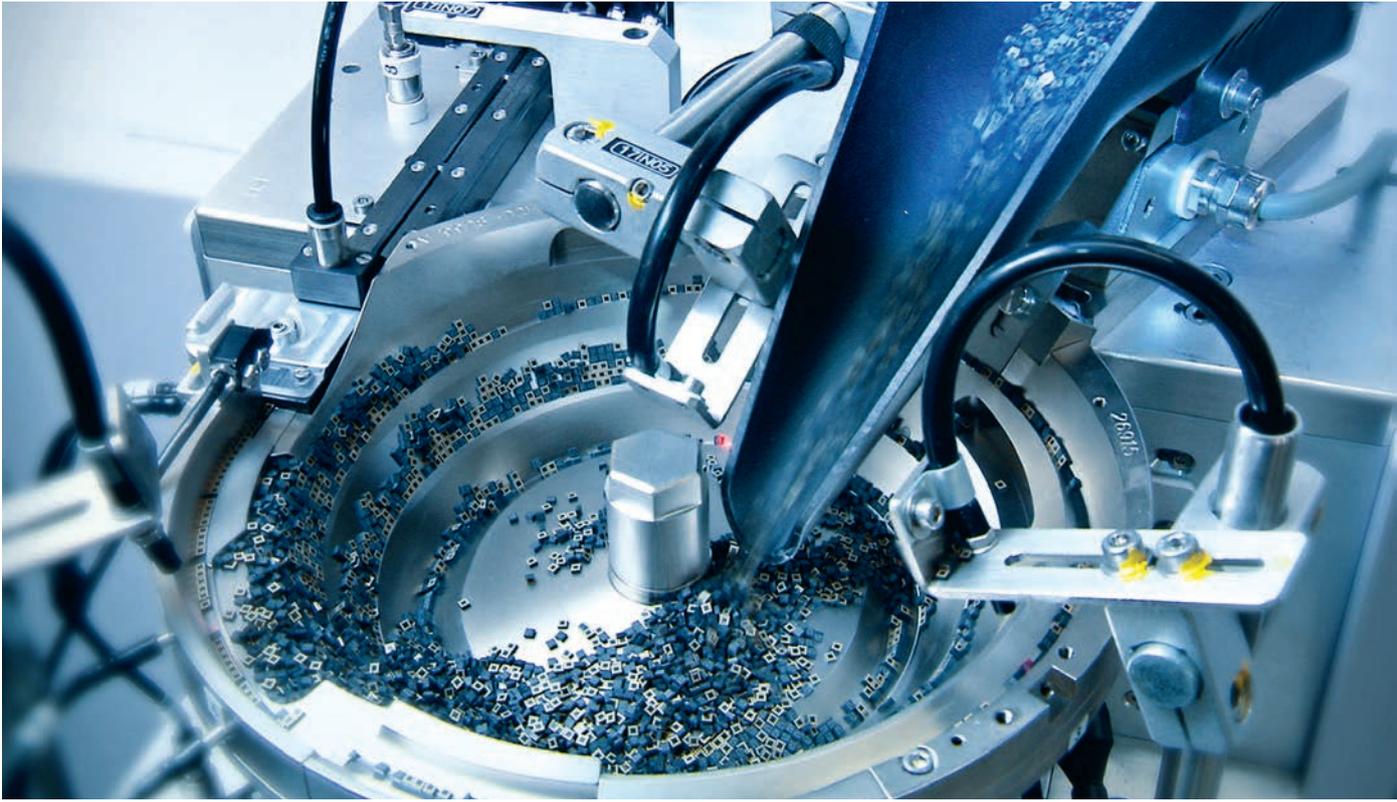
Die Bedeutung von Wasser als Lebensgrundlage und der Schutz der wertvollen Ressource – diese Themen standen im Mittelpunkt des Weltwassertages, den Bosch 2014 in einer Shoppingmall im indischen Coimbatore veranstaltete. Um die Besucher der Mall für eine nachhaltige Wassernutzung zu sensibilisieren, bot der Standort ein vielfältiges Programm: eine Ausstellung lokaler Schulen, Sketche der Bosch-Mitarbeiter, Beiträge von Experten und einen Kochwettbewerb zum Thema Hirse. Die Getreidesorte braucht relativ wenig Wasser und ist daher eine ressourcenschonende Alternative zu Reis.



Begeistern für Elektromobilität

Wie bringt man seine Mitarbeiter dazu, über umweltfreundliche Mobilitäts-Alternativen nachzudenken und sie auch zu nutzen? Indem man ihnen die Möglichkeit gibt, eBikes und Elektroautos einfach auszuprobieren. Diesen Weg geht Bosch in Belgien. Seit Oktober 2014 können die Mitarbeiter am Standort Anderlecht den neuen Elektro-Poolwagen für kürzere Strecken nutzen und zudem Bosch eBikes testen, um zur Arbeit zu pendeln. Energie fürs emissionsarme Fahren stellt die im August 2014 eröffnete Ladestation zur Verfügung.





Smarte *Multitalente*



Sie retten Leben, indem sie menschliche Fehleinschätzungen korrigieren. Sie helfen beim Energiesparen und erhöhen den Komfort im durchgeplanten Alltag: MEMS-Sensoren sind die Sinnesorgane von Fahrzeugen, Smartphones und Haushaltsgeräten – und eine Schlüsseltechnologie für die vernetzte Welt. Durch kontinuierliche Forschung und Entwicklung hat Bosch dazu beigetragen, die smarte Technologie für mehr Lebensqualität massentauglich zu machen – und somit ökonomisches Kapital zu mehren. Der Effekt: Alltägliche Verrichtungen wie Kochen, Heizen oder Autofahren werden zunehmend sicherer und nachhaltiger gestaltet.

MEMS steht für Mikro-Elektromechanisches System. Die intelligente Technik misst physikalische Größen wie Druck, Luftfeuchtigkeit oder Temperatur und sendet die erhobenen Daten via Internet beispielsweise an das Smartphone des Nutzers. Damit schafft sie eine Verbindung zwischen realer und virtueller Welt: Mithilfe von Sensoren können Gegenstände ihre Umgebung „erkennen“ und auf Veränderungen reagieren. So schaltet sich zum Beispiel eine Lichtanlage automatisch ab, wenn ein

Bewegungssensor registriert, dass niemand im Gebäude ist. In einer Gärtnerei sorgt eine smarte Steckdose dafür, dass sich das Bewässerungssystem abhängig von der Feuchtigkeit der Erde automatisch ein- oder ausschaltet. Ob in Wohnhäusern, Büros oder Fabriken – wenn es um die gezielte Reduktion von Energieverbräuchen geht, kommen immer häufiger MEMS-Sensoren zum Einsatz. Insgesamt produzierte Weltmarktführer Bosch 2014 mehr als eine Milliarde der smarten Helfer.



Sicher unterwegs

Ihren Durchbruch hatte die Technologie bereits in den 1990er-Jahren in der Automobilindustrie. In Kraftfahrzeugen ermitteln die millimetergroßen Sensoren seitdem Druck und Beschleunigungen – so zum Beispiel der SMI700, das Herzstück des bereits 1995 von Bosch eingeführten Anti-Schleudersystems ESP. Der Sensor registriert permanent, ob das Fahrzeug in die Richtung fährt, in die der Fahrer es lenkt. Andernfalls signalisiert er dem System, die Motorenleistung zu reduzieren oder einzelne Räder abzubremesen. Einer Studie der Bosch-Unfallforschung zufolge hat ESP bis heute rund 190 000 Unfälle vermieden und 6 000 Menschenleben gerettet. Seit dem 1. November 2014 ist der Anti-Schleuderschutz deshalb Pflicht in Kraftfahrzeugen, die in der EU neu zugelassen werden.

Auch die adaptive Abstands- und Geschwindigkeitsregelung ACC ist seit dem vergangenen Jahr bereit für die Serienfertigung in kleinen und großen Fahrzeugklassen. Das System basiert auf einem Radarsensor, der das Verkehrsgeschehen vor dem Fahrzeug überwacht. Auf dieser Basis passt es die gefahrene Geschwindigkeit durch automatisches Bremsen oder Gasgeben an den Verkehrsfluss an – Auffahrunfälle lassen sich so effektiv verhindern. Der ökologische Vorteil: Durch die vorausschauende, gleichmäßige Fahrweise ohne heftige Bremsmanöver sinkt der Kraftstoffverbrauch des Fahrzeugs um bis zu fünf Prozent.

Smart in die Zukunft

Die Anforderungen an Sensoren sind hoch: Sie müssen langlebig sein und sollten trotz ständiger Funktionsbereitschaft wenig Energie verbrauchen. In den vergangenen 20 Jahren hat Bosch die Weiterentwicklung der smarten Helfer durch eigene Forschung stark vorangetrieben: Allein im Bereich der MEMS-Sensoren hält Bosch aktuell mehr als 1 000 Patente und Patentanmeldungen. Doch nicht nur die Verwendungsmöglichkeiten haben sich ver-

vielfacht, auch die Herstellungskosten sind stetig gesunken. Viele der in Reutlingen, Deutschland, produzierten Mikrochips sind heute massentauglich und bereit, die nächste technologische Revolution einzuläuten: das „Internet der Dinge“. Auf der weltweit größten Consumer-Messe CES in Las Vegas stellte Bosch im Januar 2015 bereits verschiedene vernetzte „Smart Home“-Lösungen vor, die das Leben in Zukunft komfortabler und nachhaltiger zugleich machen. Dazu zählte beispielsweise ein Ofen, der die optimale Garzeit selbst ermittelt und damit nicht nur den perfekten Sonntagsbraten, sondern auch einen punktgenauen Einsatz der Wärmeenergie garantiert.

Weitere Informationen zu unseren Sensoren erhalten Sie [hier](#)

Kennzahlen 2014

Patente und Patentanmeldungen im Bereich MEMS-Sensoren

— **mehr als 1 000** —

MEMS-Sensoren, die in einem modernen Fahrzeug stecken

— **mehr als 50** —

Mitarbeiter, die weltweit Fahrassistenz- und Sicherheitssysteme entwickeln

— **mehr als 5 000** —

Anteil des Umwelt-/Sicherheitsportfolios am Unternehmensumsatz 2014

— **40 Prozent** —





Projektspektrum



Generation Leichtgewicht

Kleiner, leichter, günstiger: Mit diesen Anforderungen im Hinterkopf entwickelten Bosch-Ingenieure den Anti-Schleuderschutz ESP weiter. Nun fallen bei der Bearbeitung des Hydraulikblocks rund 40 Gramm weniger Aluminiumspäne an – eine Ressourcenersparnis von 16 Prozent gegenüber dem Vorgängermodell. Aufs Jahr betrachtet werden bei der Fertigung des ESP knapp 700 Tonnen weniger Aluminiumspäne anfallen. Das entspricht einem CO₂-Äquivalent von 13 700 Tonnen. Gleichzeitig benötigt das Unternehmen zur Herstellung der neunten ESP-Generation rund 20 Prozent weniger Energie.

Vier in einem

Mit dem BME680 präsentierte Bosch Anfang 2015 eine Weltneuheit: Der drei mal drei Millimeter große Umweltsensor misst mit Luftdruck, Feuchtigkeit, Temperatur und Raumluftqualität gleich vier verschiedene physikalische Größen. Dadurch ermöglicht er viele neue Anwendungen: In Kombination mit entsprechender Technik könnte er beispielsweise die Luftqualität in Konferenzräumen oder Produktionshallen überwachen. Zudem ist der Sensor in der Lage, personalisierte Wetterinformationen zu ermitteln, um im vernetzten Haus der Zukunft die Heizung mit maximaler Effizienz zu steuern.



12



Smart gespart

Intelligente Stromnetze, sogenannte Smart Grids, mit stündlich wechselnden Strompreisen sind in Schweden bereits weit verbreitet. Mithilfe der Bosch-App „iVT Anywhere“ können Besitzer von internetfähigen Wärmepumpen nun davon profitieren: Die Anwendung ermöglicht es, Wärmepumpen vorzugsweise dann zu betreiben, wenn der Strompreis besonders günstig ist. Mit intelligenten Lösungen wie diesen trägt Bosch dazu bei, die Nutzung von regenerativen Energien für mehr Menschen attraktiv zu machen.



Menschliches Kapital

Vielfalt *als Vorteil*



Wir alle sind verschieden und diese Unterschiede zählen, lautete die zentrale Botschaft beim ersten weltweiten Bosch Diversity Tag im Juni 2014. Mit seiner wertschätzenden, offenen Arbeitskultur zieht Bosch nicht nur gut ausgebildete Absolventen an, sondern fördert auch die Gesundheit und Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter – dem „menschlichen Kapital“ des Unternehmens. Das sind engagierte Frauen und Männer, die mit ihren heterogenen Erfahrungs- und Wissenshorizonten die besten Voraussetzungen dafür mitbringen, Antworten auf die Herausforderungen von morgen zu finden. Menschen, die ihre Fähigkeiten einbringen, um sich und anderen mit innovativen Lösungen zu mehr Lebensqualität zu verhelfen.

Am Ende gab es kaum noch weiße Flecken auf der übermanns großen Weltkarte, die am Bosch Diversity Tag in der nordamerikanischen Zentrale des Geschäftsbereichs Mobility Solutions in Farmington Hills, Michigan, aushing. Zuvor hatten alle Mitarbeiter des Standorts mit bunten Punkten ihre Geburtsorte, Reise- und Wunschziele markiert. Der Effekt: Kollegen, die im Berufsalltag kaum Berührungs-

punkte haben, kamen ins Gespräch und erfuhren mehr über die multikulturelle Belegschaft ihres Unternehmens. Am selben Tag spielten die Bosch-Kollegen im 15 000 Kilometer entfernten Singapur Diversity-Bingo: An insgesamt acht Stationen gab es Stempel für alle, die ihre vielfältigen Kompetenzen beim Übersetzen, Musikmachen oder Erraten von kulturellen Eigenheiten unter Beweis stellten.





Farmington Hills und Singapur: zwei von 200 Standorten, die sich am 24. Juni 2014 mit Aktionen, Workshops und Diskussionen am ersten weltweiten Bosch Diversity Tag beteiligten. Rund um den Globus gab er Mitarbeitern die Gelegenheit, sich aktiv mit den unterschiedlichen Facetten von Vielfalt zu beschäftigen und dabei auch eigene Vorurteile und Meinungen zu hinterfragen. Für Bosch ist diese Auseinandersetzung zentral. Denn der Reichtum an Erfahrungen, Perspektiven und Herangehensweisen im Unternehmen ist entscheidend, um verschiedene Kunden und Märkte zu verstehen. Dort, wo Männer und Frauen, ältere und jüngere Kollegen sowie Menschen unterschiedlicher Herkunft in gemischten Teams zusammenarbeiten, entstehen nachweislich die besten Lösungsansätze. Davon konnten sich die Power-Tools-Mitarbeiter im chinesischen Hangzhou beim Diversity Tag gleich selbst überzeugen: In bunt gemixten Kollegen-Teams aus Frauen und Männern unterschiedlichen Alters entwickelten sie Ideen für neue Werkzeuge – von Multifunktionsgeräten bis zu einer Werkzeug-Serie mit eingebauter Kindersicherung.

Flexibel und familienfreundlich

Geschlecht, Generationen, Arbeitskultur und Internationalität – diese vier Dimensionen von Vielfalt stehen im Mittelpunkt der 2011 gestarteten Bosch Diversity Initiative. Ihr Ziel ist es unter anderem, Vielfalt bei Bosch durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Ein Ergebnis ist das Projekt MORE (Mindset Organization Executives), in dessen Rahmen bisher mehr als 1 000 Führungskräfte in diversen Bosch-Ländern flexible Arbeitsmodelle getestet haben. Seine familienfreundliche

Arbeitskultur schrieb das Unternehmen 2013 in weltweit gültigen Leitlinien fest: Bosch bekennt sich darin unter anderem zum Führen in Teilzeit und zur bestmöglichen Unterstützung von Mitarbeitern in Phasen besonderer familiärer Herausforderungen, wie beispielsweise der Pflege von Angehörigen. Zudem erkennt Bosch diese Familienzeiten ähnlich einem Auslandsaufenthalt als sogenannten Karrierebaustein an. Ein weiteres Beispiel für gelebte Vielfalt sind die zahlreichen, länderübergreifenden Mitarbeiternetzwerke, darunter family@bosch, das Afrika-Netzwerk cam@bosch, women@bosch und 50plus@bosch. Viele dieser Netzwerke sind bereits seit Jahren aktiv, fördern den Austausch und sorgen dafür, dass die Interessen der vielfältigen Belegschaft in aller Welt Gehör finden. Die nächste Gelegenheit dazu haben sie am 21. Mai 2015: An diesem Tag – den die UN zum Welttag der kulturellen Vielfalt für Dialog und Entwicklung erklärt hat – findet der zweite weltweite Bosch Diversity Tag statt.

Weitere Informationen zum Diversity-Verständnis bei Bosch finden Sie [hier](#)

Kennzahlen 2014

Gesamtzahl der Nationalitäten von Bosch-Mitarbeitern

— mehr als 150 —

Anteil einheimischer Führungskräfte an Bosch-Standorten weltweit

— 80 bis 90 Prozent —

Anteil der weiblichen Führungskräfte bei Bosch

— 12,9 Prozent —

Anzahl der Mitarbeiternetzwerke, die Vielfalt bei Bosch aktiv mitgestalten

— 10 —



Projektspektrum



Lunch Roulette in Reutlingen

In dieser Mittagspause sollte es ausdrücklich einmal nicht darum gehen, zwischen Suppe und Kompott über aktuelle Projekte zu sprechen. Stattdessen trafen sich die Mitarbeiter des deutschen Bosch-Werks Reutlingen am 11. November 2014 zum Blind Date mit einem Kollegen. Ziel der Diversity-Aktion war es, Gespräche über Themen wie Internationalität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Arbeitskultur bei Bosch anzuregen. Interessierte konnten sich vorab anmelden und wurden dann anhand des ausgewählten Themas mit einem gleichgesinnten Gesprächspartner zusammengebracht.

Von Weert in die Welt

Eindrücke aus dem fernen Goa, Chengdu und Alphaville gewannen die Produktionsspezialisten im niederländischen Weert. Das Kompetenzzentrum für Verpackungstechnologie unterstützt Bosch-Werke in aller Welt. Den Bosch Diversity Tag erklärte es deshalb zum Tag der internationalen Zusammenarbeit: Dazu hatten die Mitarbeiter im Werksrestaurant eine informative Fotoausstellung organisiert, die von auslandserfahrenen Kollegen kommentiert wurde. Zur Stärkung gabs internationale Spezialitäten – vom Wiener Würstchen bis zum Chicken Curry.



Mit Ausdauer zum Vielfalts-Ziel

Im Laufe des Bosch Diversity Tags wurden die Büroräume am türkischen Bosch-Standort in Istanbul immer bunter. Mehr und mehr Mitarbeiter testeten ihr Wissen in einem Diversity-Quiz und wurden dafür mit farbigen T-Shirts und Puzzleteilen belohnt. Beim anschließenden Zusammenbasteln des Diversity-Puzzles diskutierten die Kollegen über Vielfalt und freuten sich gemeinsam auf den Stargast des Tages: Schauspieler Sunay Akin, bekannt für seine humorvollen Nacherzählungen historischer Ereignisse, teilte seine eigenen Diversity-Erfahrungen mit den Mitarbeitern.





Engagiert *vor Ort*



Wirtschaftlicher Erfolg und soziales Engagement sind bei Bosch auch aufgrund der besonderen Gesellschafterstruktur eng miteinander verwoben: So ist die Ertragsstärke des Unternehmens Basis für die gemeinnützigen Aktivitäten der Robert Bosch Stiftung. Soziales Kapital mehrt das Unternehmen außerdem, indem es seit Jahrzehnten Verantwortung für die Menschen in unmittelbarer Nähe seiner Standorte übernimmt. Ehrenamtlich tragen Mitarbeiter in aller Welt dazu bei, den sozialen Zusammenhalt innerhalb und außerhalb der Werksgelände zu stärken – eine der Voraussetzungen, um die Lebensqualität künftiger Generationen zu sichern.

Freiwilliges Engagement wird bei Bosch aus zwei Gründen großgeschrieben: Mitarbeiter, die ihre Kompetenzen in den Dienst der Allgemeinheit stellen, setzen sich im Sinne der Bosch-Werte für eine intakte Gesellschaft ein. Zugleich erweitern sie ihren Horizont, beweisen Teamgeist und entwickeln kreative Lösungsansätze – Fähigkeiten, die unmittelbar auf die Innovationskraft des Unter-

nehmens einzahlen. Deshalb gibt es an nahezu allen Bosch-Standorten Initiativen, die Mitarbeiter zu freiwilligem Engagement motivieren. In Deutschland beispielsweise gehört es zum Förderprogramm für angehende Führungskräfte, eine soziale Organisation aus der Region mit guten Ideen und Tatkraft bei der Umsetzung eines aktuellen Vorhabens zu unterstützen.



Was Mitarbeiter mit vereinten Kräften bewirken können, zeigt die Erfolgsgeschichte von Primavera – Hilfe für Kinder in Not e.V. Der Verein ist 1990 aus einer Mitarbeiterinitiative hervorgegangen, die sich für Kinder aus den Elendsvierteln von Curitiba, nahe des brasilianischen Bosch-Werks, engagiert. Aktuell zählt Primavera 880 Mitglieder. Ziel der Initiative war und ist, junge Menschen auf die Berufsausbildung vorzubereiten, um ihnen so den Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu weisen. Heute betreuen die ehrenamtlichen Bosch-Mitarbeiter und ehemalige Kollegen rund 30 Projekte in 12 Ländern. Damit führen sie das Engagement von Robert Bosch fort, der sich als Stifter bereits zu Lebzeiten für Bildung engagierte.

Ein solides Fundament

Ein weiterer Schwerpunkt der Freiwilligenarbeit besteht darin, lokale Gemeinschaften zu stärken. Rund um den Globus haben sich auch 2014 Tausende von Bosch-Mitarbeitern in regionalen Hilfsprojekten engagiert. So krepelten auf der philippinischen Insel Cebu Mitarbeiter der Power-Tools-Sparte im Rahmen einer Ehrenamtswoche die Ärmel hoch, um in der von einem Taifun zerstörten Region Wiederaufbauhilfe zu leisten. Gemeinsam mit der Organisation „Habitat for Humanity“ halfen sie, den Grund für zwölf neue Häuser vorzubereiten, und stellten dazu gleich die dringend benötigten Profiwerkzeuge zur Verfügung: Binnen zwei Stunden waren die vorbereitenden Erdarbeiten erledigt – eine Tätigkeit, die mit den üblicherweise benutzten Schaufeln und Spitzhacken rund zwei Wochen gedauert hätte. Bis Ende 2014 halfen Bosch-Mitarbeiter auf den Philippinen außerdem dabei, sechs Mehrzweckhallen, drei Schulen und drei Büchereien fertigzustellen.

Langfristige Hilfe zur Selbsthilfe leisten seit sechs Jahren chinesische Bosch-Mitarbeiter in der Provinz Sichuan. Deren bäuerliche Bevölkerung verlor 2008 durch ein Erdbeben nicht nur ihre Häuser, sondern auch die Lebensgrundlage. Um insbesondere den Kindern der Region eine Zukunftsperspektive zu geben, finanzierten Spenden der Bosch-Gruppe und ihrer Mitarbeiter den Bau der erdbebensicheren Musu Bosch Central Primary School, an der heute 600 Schüler in 6 Jahrgangsstufen unterrichtet werden. Allerdings können es sich viele Familien nicht leisten, ihre Kinder zur Schule zu schicken. Für sie haben Ehrenamtliche das Bildungshilfe-Projekt „One-on-One Education Assistance“ ins Leben gerufen, bei dem Bosch-Mitarbeiter es den Kindern durch eine 1:1-Begleitung ermöglichen, ihre schulische Bildung fortzusetzen. Bis Ende 2014 haben sich mehr als 300 Mitarbeiter von Bosch China in dem Projekt engagiert und damit 218 Schülern den Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung geebnet.

Weitere Informationen zum freiwilligen Engagement bei Bosch erhalten Sie [hier](#)

Kennzahlen 2014

Spenden der Bosch-Gruppe für gemeinnützige Zwecke

— **12,6 Mio. Euro** —

Spendenaufkommen von Primavera – Hilfe für Kinder in Not e.V.

— **654 278 Euro** —

Fördervolumen der Robert Bosch Stiftung

— **68,2 Mio. Euro** —

Jährliche Eigen- und Fremdprojekte der Robert Bosch Stiftung

— **rund 800** —





Projektspektrum



Zehn Jahre Zukunftsarbeit

In Brasilien fördert das Instituto Robert Bosch Bildungs- und Ausbildungsprojekte an den Standorten der Bosch-Werke. Die Stiftung kümmert sich auch darum, Bosch-Mitarbeiter in ehrenamtliche Projekte zu vermitteln. Eins davon ist „Formare“, das 2014 sein zehnjähriges Bestehen feierte: Das Angebot zielt darauf ab, Jugendliche aus einkommensschwachen Familien durch berufsvorbereitende Kurse fit für eine Ausbildung zu machen. Die Seminare werden unter anderem von Bosch-Mitarbeitern durchgeführt. Insgesamt leisteten die Freiwilligen im vergangenen Jahr mehr als 6 000 Stunden gemeinnützige Arbeit.

Stadtkinder sehen grün

Am italienischen Bosch-Standort Bari engagieren sich die Mitarbeiter mit vereinten Kräften für ihre Region. Grundlage ist eine soziale Charta, in der die Schwerpunkte und Ziele des gemeinnützigen Engagements formuliert sind. Daraus ist 2014 unter anderem das Projekt „Green Kids“ entstanden: Gemeinsam mit Schulkindern, Lehrern und Eltern führten die freiwilligen Helfer dabei Pflanzaktionen in städtischen Kindergärten durch. Bereits die Kleinsten sollen auf diese Weise für Umweltthemen sensibilisiert werden. An der Aktion, die in den lokalen Medien viel Aufmerksamkeit erhielt, nahmen 64 Bosch-Mitarbeiter sowie rund hundert weitere kleine und große Helfer teil.



Hilfe für Kumbalgodu

Ärmlich und vom Staat vernachlässigt leben die Menschen in Kumbalgodu, einem Dorf nahe der südindischen Großstadt Bangalore. Ihnen gilt das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter aus dem nahe gelegenen Bosch Thermotechnik-Werk. 2014 pflanzten die freiwilligen Helfer rund 150 Setzlinge – ein erster Schritt, um die karge Umgebung zu begrünen. Zusätzlich installierten sie zehn Solarlampen, die nicht nur kontinuierlich Licht spenden, sondern den Dorfbewohnern auch die Möglichkeit eröffnen, sich durch erneuerbare Energien unabhängiger von der lückenhaften Stromversorgung zu machen.



Rückblick 2014

Erfolgreiches Diversity Management in China und Spanien

Um weibliche Mitarbeiter auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, hat Bosch weltweit spezielle Mentoring-Programme und Trainings entwickelt. In Deutschland bietet unter anderem der „Girls' Campus“ Schülerinnen die Möglichkeit, hinter die Kulissen des Technikunternehmens zu blicken. Globales Ziel ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. China und Spanien nehmen hier eine Vorreiterrolle ein: Dort sind schon jetzt 23 Prozent (China) beziehungsweise 21 Prozent (Spanien) der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

Mai

Ein Oscar für Nachwuchstechniker



141 angehende Techniker bewarben sich mit 54 Projekten um den jährlich ausgeschriebenen „Technik fürs Leben“-Preis. Mit der Auszeichnung motiviert Bosch Österreicher Absolventen der Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) dazu, ihr erworbenes Wissen in die Praxis umzusetzen. Die Gewinner des „HTL-Oscars“

haben unter anderem die Möglichkeit, ein sechsmonatiges Praktikum bei Bosch zu absolvieren.

Juni

Bosch-Mitarbeiter in Korea unterstützen bedürftige Mitbürger



Vor 20 Jahren entschied sich Bosch-Manager Park Ducksu, künftig einen Teil seines Gehalts an Bedürftige abzugeben. Gemeinsam mit einem Kollegen gründete er die Initiative „Love and Happy Plus“. Heute engagieren sich 446 der 606 Mitarbeiter des koreanischen Bosch-Werks Buyong für die Initiative und wurden dafür im Juni 2014 vom koreanischen Gesundheitsminister für ihr nachhaltiges Engagement ausgezeichnet.

September

UWC Robert Bosch College eröffnet in Freiburg

Das im September eröffnete UWC Robert Bosch College ist das erste und einzige United World College in Deutschland. Rund 200 Oberstufenschüler aus 70 Ländern bereiten sich dort mithilfe innovativer Unterrichtskonzepte auf das International Bac-

calaurate vor. Der Schwerpunkt der Lehrinhalte liegt auf Umweltthemen, zudem wird soziales Engagement gefördert. Für den Bau der Schule stellten die Robert Bosch Stiftung und die Robert Bosch GmbH mehr als 40 Millionen Euro zur Verfügung.

Oktober

Brasilien trägt Rosa



In Anlehnung an den „Pink October“ der American Cancer Society engagierten sich die Bosch-Mitarbeiter an den brasilianischen Standorten Campinas, Curitiba, Joinville, Atibaia und Pomerode im Herbst aktiv für die Brustkrebsvorsorge. Um Gesprächsanlässe zu erzeugen, organisierten die Mitarbeiter unter anderem Selfie-Aktionen und Informationsveranstaltungen, zudem kamen viele in pinkfarbener Kleidung zur Arbeit.

Weitere Informationen finden Sie auf csr.bosch.com



Maßnahmen kompakt

Seit 2004 ist die Robert Bosch GmbH Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und bekennt sich zu deren zehn weltweit gültigen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick der im Berichtszeitraum 2014 erzielten Fortschritte im Hinblick auf diese zehn Prinzipien für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Prinzip	Grundlagen/Ziele	Maßnahmen	Ergebnisse
Menschenrechte <ul style="list-style-type: none"> • Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte • Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen 	Unternehmensziel: 1 000 Lieferantenaudits bis Ende 2020 Code of Business Conduct Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch Bosch-Einkaufsrichtlinien Leitbild „We are Bosch“	Handlungsfeld Lieferkette: Umwelt- und Arbeitsschutz-Auditierung des Lieferanten-Portfolios Bosch Global Supplier Award: Auszeichnung der besten Lieferanten Einkaufsrichtlinien: Sanktionierung von Lieferanten	Bereits 367 Audits seit 2010 durchgeführt Auszeichnung erfolgt im zweijährigen Rhythmus; die nächste Ehrung findet in 2015 statt Aufgedeckte Potenziale werden von den Lieferanten umgesetzt; eine Sanktionierung ausschließlich aufgrund von Nachhaltigkeitsthemen war bisher nicht erforderlich
Arbeitsnormen <ul style="list-style-type: none"> • Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit • Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit • Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit • Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierungen 	Unternehmensziel: 20 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis 2020 Bosch Human Resources System (BHS) Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur Leitbild „We are Bosch“	Diversity Management: Fortsetzung und Ausbau der unternehmensweiten Programme zur Förderung der Vielfalt und Gewinnung der besten Arbeitskräfte Senior-Experten-Programm: Ehemalige Bosch-Mitarbeiter unterstützen das Unternehmen nach der Pensionierung als beratende Experten und erfahren so weiterhin berufliche Wertschätzung Cultural Consultants: Bosch-Mitarbeiter als Experten für interkulturelle Zusammenarbeit und Berater für Kollegen, die ins Ausland gehen Mitarbeiter-Engagement: Von Bosch-Mitarbeitern 1990 gegründeter Hilfsverein „Primavera – Hilfe für Kinder in Not e.V.“ für Bildung und Ausbildung benachteiligter Kinder in armen Weltregionen Internationaler Stiftungsauftrag: Regionales Engagement durch vier internationale Stiftungen der Bosch-Gruppe in Brasilien, China, Indien und den USA	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der weiblichen Führungskräfte 2014 bei 12,9 Prozent • Das Ziel wurde in China mit 23 Prozent und Spanien mit 21 Prozent Frauenanteil in Leitungsfunktionen bereits erreicht • Jeder vierte Auszubildende bei Bosch in Deutschland ist weiblich • Erster internationaler „Bosch Diversity Tag“ an mehr als 200 teilnehmenden Standorten • 2 200 Auslandsentsendungen jedes Jahr • Rund 50 000 Einsatztage von Senior-Experten im Jahr • Anzahl der Pensionäre, die sich als Senior-Experten engagieren: 1 600 Momentan sind 200 Cultural Consultants bei Bosch aktiv <ul style="list-style-type: none"> • Im Jahr 2014 ein Spendenaufkommen von mehr als 650 000 Euro • Aktuell 880 Mitglieder und rund 30 Projekte in 12 Entwicklungs- und Schwellenländern • Mehr als 8 Mio. Euro Spenden seit Gründung 2014 spendete die Bosch-Gruppe insgesamt 12,6 Mio. Euro

Prinzip	Grundlagen/Ziele	Maßnahmen	Ergebnisse
Arbeitsnormen <ul style="list-style-type: none"> Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierungen 	<p>Unternehmensziel: 20 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis 2020</p> <p>Bosch Human Resources System (BHS)</p> <p>Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur</p> <p>Leitbild „We are Bosch“</p>	<p>Duale Ausbildung: Bosch-Ausbildungsmodell in mehr als 20 Ländern weltweit</p> <p>Flexible Arbeitskultur: Mehr Ergebnisorientierung, weniger Präsenzkultur</p> <p>Schülerinnen fördern: Technikinteresse schon bei Mädchen und jungen Frauen wecken</p> <p>Neue Ausbildungsplätze: Bosch im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa</p> <p>Erfindergeist fördern: Bosch setzt auf die Innovationskraft der eigenen Mitarbeiter im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bosch bildet weltweit ca. 6 900 junge Menschen aus, nahezu 2 000 davon außerhalb von Deutschland In Brasilien wurden in den vergangenen 10 Jahren rund 90 Prozent der Auszubildenden übernommen, seit 1960 gab es dort rund 1 400 Absolventen Über 100 Arbeitszeitmodelle über alle Hierarchieebenen hinweg, darunter Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing Einheitliche Regelung zum mobilen Arbeiten sowie zur privaten E-Mail-, Internet- und Telefon-Nutzung am Arbeitsplatz Jährliche Ausrichtung des Girls' Campus, der rund 35 Schülerinnen Einblicke in die Arbeitsbereiche eines Technologieunternehmens ermöglicht Beteiligung an rund 250 Bildungsk Kooperationen im Rahmen der Bildungsinitiative Wissensfabrik Im Rahmen einer Ausbildungsinitiative gegen Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa richtet Bosch in Deutschland 50 Ausbildungsplätze für spanische Jugendliche ein, weitere 50 Ausbildungsplätze stellt das Unternehmen in Italien, Portugal und Spanien zur Verfügung Insgesamt hat Bosch in Deutschland für 2015 mehr als 1 300 Ausbildungsplätze ausgeschrieben DeutscherIdeenPreis 2014 für das beste Ideenmanagement als Automobilzulieferer Insgesamt reichten in Deutschland rund 21 900 Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge ein, die mit Prämien in Höhe von 7,7 Millionen Euro belohnt wurden
Umweltschutz <ul style="list-style-type: none"> Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien 	<p>Unternehmensziel: 20 Prozent CO₂-Reduktion der relativen Emissionen bis 2020</p> <p>Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz</p> <p>Bosch Product Engineering System (BES)</p> <p>Bosch Production System (BPS)</p> <p>Design for Environment (DfE)</p> <p>Leitbild „We are Bosch“</p>	<p>CO₂-Minderung: Weltweite fokussierte Drosselung des relativen CO₂-Ausstoßes der Fertigungsstandorte</p> <p>Nachhaltige F&E: Investitionen in die Weiterentwicklung von nachhaltigen Produkten</p> <p>ISO 14001: Zertifizierung der Bosch-Standorte nach der internationalen Umweltnorm</p> <p>Klimabewusste Standorte: Fortschritte im Klimaschutz durch energieeffiziente Technik an zahlreichen Standorten</p> <p>Energieeffizienz-Wiki: Besonders erfolgreiche Konzepte werden über ein Bosch-weites Wiki verbreitet</p> <p>Modellfabrik: Bosch arbeitet als Industrie- und Forschungspartner an der energiesparenden Fabrik der Zukunft</p> <p>Technik für die Energiewende: Entwicklung von Megawatt-Hybridbatterien zur Integration von erneuerbaren Energien</p>	<ul style="list-style-type: none"> Senkung der relativen CO₂-Emissionen um 19,9 Prozent gegenüber 2007 Absolute Senkung auf 2,5 Mio. Tonnen (-3,3 Prozent) gegenüber 2007 Anteil des Umwelt-/Sicherheitsportfolios am Unternehmensumsatz von 40 Prozent Einsatz von knapp 55 Prozent des unternehmensweiten Etats für Forschung und Entwicklung für besonders nachhaltige Erzeugnisse Anmeldung von 4 593 Patenten weltweit Alle Standorte haben das Managementsystem eingeführt, knapp 200 wurden bis dato extern zertifiziert Durch effiziente Technologien sowie durch den Einsatz erneuerbarer Energien konnte u. a. an diesen Standorten der jährliche CO₂-Ausstoß deutlich reduziert werden: Reutlingen (10 000 t), Schweinfurt (2 500 t), Nürnberg (1 800 t), Schwieberdingen (1 600 t), Rodez (600 t) Die aktuellen Fallbeispiele zur Energiereduktion decken Themenfelder wie Beleuchtung, Druckluft, Heizung, Kühlung, elektrischen Strom oder andere Energieformen ab Der Einkauf berücksichtigt die schriftlich fixierten Verbesserungen in der Energieeffizienz bei neu anzuschaffenden Maschinen Mitarbeit am öffentlich geförderten Projekt „Energieeffiziente Fabrik für interdisziplinäre Technologie- und Anwendungsforschung“ der TU Darmstadt Ziel ist es, den Energieverbrauch der industriellen Produktion zu reduzieren. Die Beteiligten gehen von einem Einsparpotenzial von bis zu 40 Prozent aus Der Grundstein für die energieeffiziente Modellfabrik wurde 2014 gelegt Inbetriebnahme einer der europaweit größten Hybridbatterien mit dem Ziel, die Nutzbarkeit von Strom aus dem Bürgerwindpark Braderup zu optimieren

Prinzip	Grundlagen/Ziele	Maßnahmen	Ergebnisse
Umweltschutz <ul style="list-style-type: none"> • Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz • Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt • Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien 	Unternehmensziel: 20 Prozent CO ₂ -Reduktion der relativen Emissionen bis 2020 Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz Bosch Product Engineering System (BES) Bosch Production System (BPS) Design for Environment (DfE) Leitbild „We are Bosch“	Einsparungen beim Heizen und Kühlen: Bosch Packaging Technology entwickelt Konzepte zur Energierückgewinnung Sparsame Verpackungstechnik: Bosch Packaging Technology versiegelt Verpackungen mit Ultraschalltechnik Projekt „Second Life Batteries“: Kopplung von Elektromobilität und Stromspeichern Sicherer Spurwechsel: Mittelbereichsradarsensor für die Heckanwendung geht in Serie Effizienzsteigerung von Elektro- und Hybridfahrzeugen: Europäisches Forschungsprojekt OpEneR zur Steigerung der Reichweite von Elektrofahrzeugen Eco.Logic motion: Bosch-Entwicklung senkt Kraftstoffverbrauch von Reisebussen	Neues patentiertes Energierückgewinnungskonzept für Heißwasserberieselungssterilisatoren ermöglicht Energieeinsparungen von bis zu 40 Prozent beim Heizen und 60 Prozent beim Kühlen Neue Anlage zum Verpacken von Schokoriegeln, Keksen und anderen Nahrungsmitteln spart jährlich rund 390 000 Quadratmeter Kunststoffolie In Hamburg errichten Bosch, BMW und Vattenfall einen Speicher mit einer Leistung von zwei Megawatt (MW). Dafür schalten die Projektpartner mehr als 100 gebrauchte Batterien aus Elektrofahrzeugen zusammen Der Radarsensor MRR rear erkennt zuverlässig andere Verkehrsteilnehmer im toten Winkel Bosch leitete das in 2014 abgeschlossene Förderprojekt der EU. Ergebnisse: <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 30 Prozent geringerer Energieverbrauch durch Eco-Routing • bis zu 36 Prozent geringerer Energieverbrauch durch optimierte Fahrstrategien Erstes Serienprojekt in einem Reisebus von Daimler belegt eine durchschnittliche Kraftstoffersparnis von mehr als neun Prozent
Korruptionsbekämpfung <ul style="list-style-type: none"> • Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption 	Mitgliedschaft bei Transparency International e. V. (seit 1995) Mitglied beim Forum Compliance & Integrity (seit 2007) Code of Business Conduct Leitbild „We are Bosch“	Hinweisegeberportal: Verstöße gegen das Compliance-Gebot (Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen bei geschäftlichen Aktivitäten) können von allen Seiten eingebracht werden Compliance-Schulungen: Aktive Wissensförderung	Mitarbeiter (inkl. Praktikanten und Doktoranden), Externe (z. B. Leiharbeitnehmer, Mitarbeiter externer Dienstleister), Geschäftspartner (z. B. Lieferanten, Kunden oder Kooperationspartner) und sonstige Dritte können Verstöße gegen das Compliance-Gebot melden Pflichtschulungen des Compliance-Trainingsprogramms umfassen Code of Business Conduct, Produkthaftung, Kartellrecht und Exportkontrolle

Weitere zentrale Grundlagen für nachhaltiges Handeln in der Bosch-Gruppe

„We are Bosch“: Auftrag, Anspruch, strategische Schwerpunkte, Stärken und Werte

Für die effiziente Umsetzung aller Nachhaltigkeits-Aktivitäten im Unternehmen sind die 2010 geschaffenen Gremien verantwortlich: Geschäftsstelle, Fachbeirat und Steuerkreis.

Berichtsgrenzen

Der Geltungsbereich der Informationen wird jeweils in den Texten, Kennzahlen oder Zielen angegeben. Der vorliegende Bericht stellt eine Zusammenfassung aktueller Aktivitäten aus dem Gesamtspektrum der Nachhaltigkeit innerhalb der Bosch-Gruppe dar, ohne die zwischenzeitlich komplett übernommenen bisherigen Gemeinschaftsunternehmen BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (heute: BSH Hausgeräte GmbH) und ZF Lenksysteme GmbH (heute: Robert Bosch Automotive Steering GmbH). Er dient damit als Fortschrittsmeldung im Rahmen der Mitgliedschaft des Unternehmens im UN Global Compact.

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum erstreckt sich von Januar 2014 bis Frühjahr 2015. Stichtag für die Kennzahlen ist der 31.12.2014. Redaktionsschluss war am 01.04.2015.

Mitgliedschaften (Auszug)

Global Compact der Vereinten Nationen (2004), B.A.U.M. (1990), Transparency International (1995), econsense (2000, Gründungsmitglied), Global Reporting Initiative (2006, Organizational Stakeholder), Forum Compliance & Integrity (2007)

Kennzahlen 2014



CO ₂ -Emissionen absolut	2,5 Mio. Tonnen	-3,3% gegenüber 2007
Energiebedarf	6 102 Gigawattstunden	-9% gegenüber 2007
Abfall	471 639 Tonnen	-9,5% gegenüber 2007
Wasserbezug	17,2 Mio. Kubikmeter	-0,9% gegenüber 2007
Laufende Umweltschutz-Kosten	104,9 Mio. Euro	-0,9% gegenüber 2007
Umweltschutz-Investitionen	36,5 Mio. Euro	+72,5% gegenüber 2007



Patentanmeldungen

4 593

Umwelt-/Sicherheitsportfolio

40 %

Anteil am Unternehmensumsatz

55 %

Anteil Investitionen in F&E



23

Anzahl Mitarbeiter

290 183

Weiterbildungstage **663 000** +13,9% gegenüber 2007

Weiterbildungsteilnehmer **515 000** +24,7% gegenüber 2007

Ausgaben für Weiterbildung **200 Mio. Euro** -9,1% gegenüber 2007

Eigenkündigung

5,9 %

+25,5% gegenüber 2007

Unfallbedingte Ausfalltage

23 533

-38,7% gegenüber 2007

Anzahl Unfälle

1 664

-43,8% gegenüber 2007



Spenden Bosch-Gruppe für gemeinnützige Zwecke

12,6

Mio. Euro

Regionales Engagement

Bosch Community Fund (Farmington Hills, USA) **3,0 Mio. Euro**

Bosch China Charity Center (Shanghai, China) **1,4 Mio. Euro**

Instituto Robert Bosch (Campinas, Brasilien) **1,0 Mio. Euro**

Bosch India Foundation (Bangalore, Indien) **0,3 Mio. Euro**

Fördervolumen der Robert Bosch Stiftung GmbH

68,2 Mio. Euro

für

800 Projekte



Impressum

Herausgeber

Robert Bosch GmbH
Unternehmenskommunikation,
Markenmanagement und Nachhaltigkeit (C/CC)
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Deutschland
Telefon +49 711 811-0

Leitung

Dr. Christoph Zemelka

Ansprechpartner

Leiter Geschäftsstelle Nachhaltigkeit
Bernhard Schwager
bernhard.schwager@de.bosch.com
Telefon +49 711 811-6402

Projektteam

Sylvia Aßmann
Annkathrin Kienle
Bernhard Schwager

Realisation

Ketchum Pleon GmbH, Düsseldorf

Weitere Informationen zum Unternehmen und zur Nachhaltigkeit bei Bosch finden Sie hier:

[bosch.com](https://www.bosch.com)

[csr.bosch.com](https://www.csr.bosch.com)

[sustainabilityblog.bosch.com](https://www.sustainabilityblog.bosch.com)

Hinweis zum Titelbild:

In Reutlingen, Deutschland, fertigt Bosch Radarsensoren. Sie sind die Basis für eine Vielzahl leistungsfähiger Assistenzsysteme in Fahrzeugen.



BOSCH

Technik fürs Leben