BOSCH
Technik fürs Leben

SHIFTING PARADIGMS

Bosch CO_2 neutral

Nachhaltigkeitsbericht 2020 | **factbook**

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in meiner neuen Position als Geschäftsführerin übernehme ich die Zuständigkeit für Nachhaltigkeit in einem für unser Unternehmen stolzen Moment. Denn wir haben mit großer Entschlossenheit und innerhalb kürzester Zeit ein ehrgeiziges Ziel erreicht: Seit 2020 ist Bosch klimaneutral, weltweit, an unseren über 400 Standorten. Mehr als 1 000 Mitarbeiter haben mit ihrem Wissen und ihrer Innovationskraft in einem virtuellen Team hierzu beigetragen – vom systematischen Energiemanagement im mexikanischen San Luis Potosí über smarte IoT-Lösungen zur Regelung der Klimatechnik im brasilianischen Campinas bis hin zum cleveren Abschaltmanagement energieintensiver Lötanlagen im chinesischen Suzhou.

Dieses herausragende Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen zeigt: Nachhaltiges, verantwortliches Handeln ist schon heute ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Und es verdeutlicht, dass sich große Herausforderungen am besten im Schulterschluss bewältigen lassen. Wir können auch sehr ambitionierte Ziele erreichen, wenn sich viele Menschen unterhaken. So können wir unseren umfassenden Anspruch verwirklichen, durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln die Lebensqualität von Menschen zu verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen zu sichern.

Wir werden diesen Aspekt in Zukunft weiter in den Mittelpunkt unserer Arbeit rücken und die Kultur der Nachhaltigkeit im Unternehmen pflegen. Jeder bei Bosch kann einen Beitrag leisten – und ist ausdrücklich dazu eingeladen.

Mit vereinten Kräften wollen wir unseren Weg zu mehr Nachhaltigkeit konsequent fortsetzen und die anstehenden Herausforderungen meistern. Allen voran im Klimaschutz, wo wir die Qualität unserer Maßnahmen weiter steigern wollen und mit unserem Scope-3-Ziel einen umfassenden Ansatz verfolgen. Aber auch in unseren Anstrengungen gegen die Wasserknappheit, bei der nachhaltigen Gestaltung unserer Lieferketten oder in den Projekten unseres gesellschaftlichen Engagements sind viele kreative Beiträge gefragt.

Das neue „Factbook“ macht unser Nachhaltigkeitsengagement transparent und zeigt Ihnen, welche konkreten Ziele wir uns in den kommenden Jahren gesetzt haben. Ergänzt durch das Magazin „spotlights“, das ausgewählte Themen beleuchtet, entsteht ein umfassendes Bild unserer Aktivitäten.

Ich freue mich, dass Sie unser Unternehmen auf dem Weg zu noch mehr Nachhaltigkeit begleiten. Ebenso freue ich mich über Ihre Hinweise und Anregungen zu unseren Aktivitäten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine informative und anregende Lektüre!

Ihre

Filiz Albrecht
Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin

Inhalt

02 **Editorial**

03 **Inhalt**

04 **Vorwort der Geschäftsführung**

06 **Unternehmen**
- 08 Bosch-Gruppe im Porträt
- 12 Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation
- 20 Corporate Governance und Compliance

26 **Produkte**
- 28 Managementansatz
- 32 Produktverantwortung
- 37 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

44 **Lieferkette**
- 46 Managementansatz
- 48 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten
- 52 Bewertung der Lieferanten
- 55 Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit

56 **Umwelt**
- 58 Managementansatz
- 61 Energie und Klimaschutz
- 70 Wasser und Abwasser
- 73 Materialien und Entsorgung

76 **Mitarbeiter**
- 78 Managementansatz
- 81 Attraktiver Arbeitgeber
- 86 Führung und Zusammenarbeit
- 90 Lernen und Entwicklung
- 94 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

100 **Gesellschaft**
- 102 Managementansatz
- 103 Spendenwesen
- 104 Corporate Citizenship
- 107 Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern

110 **Anhang**
- 111 GRI-Inhaltsindex
- 117 Vermerk des Wirtschaftsprüfers
- 119 Über den Bericht
- 119 Impressum

Über die Berichterstattung

Das vorliegende Factbook berichtet über alle Zahlen, Daten und Fakten sowie nichtfinanzielle Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bosch-Gruppe.

Ausgewählte Themen entlang des Zielbilds „New Dimensions – Sustainability 2025“ stellt das Magazin „spotlights“ heraus.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Vorwort
der Geschäftsführung

Liebe Leserinnen und Leser,

neu denken und anders handeln – im vergangenen Jahr machte die Covid-19-Pandemie das zum Gebot der Stunde. Innerhalb kürzester Zeit musste die Menschheit umdenken. Für den Klimaschutz gilt das schon länger. Es braucht Kreativität, Durchhaltevermögen und Entschlossenheit, um unseren Planeten für die nachfolgenden Generationen zu bewahren. Wir sind entschlossen, unseren Beitrag zu leisten. Mit der CO_2-Neutralstellung haben wir gezeigt, dass klimaneutrales Wirtschaften möglich ist, wenn man konsequent handelt. Als erstes weltweit produzierendes Industrieunternehmen hinterlässt die Bosch-Gruppe mit ihren weltweit mehr als 400 Standorten seit Februar 2020 keinen CO_2-Fußabdruck mehr. Die offizielle Bestätigung einer unabhängigen Prüfgesellschaft haben wir im März erhalten. Mit der gleichen Entschlossenheit nehmen wir die nächsten Meilensteine in Sachen Klimaschutz in Angriff. Eines ist klar: Wenn wir den weltweiten Klimawandel jetzt noch wirksam begrenzen wollen, müssen wir weitere Beiträge leisten. So arbeiten wir bei Bosch daran, den Anteil von Kompensationsmaßnahmen bei der CO_2-Neutralstellung auf ein Minimum zu senken. Im Gegenzug bauen wir unsere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz sowie die regenerative Energieerzeugung aus neuen Anlagen immer weiter aus. Mit unserer Scope-3-Strategie blicken wir über die Unternehmensgrenze hinaus und setzen uns das Ziel, jene Emissionen zu senken, die bei unseren Zulieferern, in der Logistik und insbesondere auch während der Nutzung unserer Produkte entstehen. Im Verbund mit unseren Partnern aus der gesamten Wertschöpfungskette möchten wir diese Emissionen bis zum Jahr 2030 absolut um 15 Prozent reduzieren.

Damit machen wir den Klimaschutz auch zur Gemeinschaftsaufgabe. Denn ohne die Mitwirkung unserer Lieferanten und Partner lässt sich dieses Ziel nicht erreichen. Ich bin überzeugt, dass wir auch hier erfolgreich sein werden. Weil wir bei Bosch Energieeffizienz und die Verringerung von Emissionen nicht als Bedrohung unseres Geschäftsmodells sehen, sondern als Chance für Differenzierung im Wettbewerb – und davon wollen wir auch unsere Partnerunternehmen überzeugen. Beispielhaft dafür steht die Gründung von Bosch Climate Solutions. Mit der neuen Geschäftseinheit geben wir unsere Erfahrungen aus der Neutralstellung auch an andere Unternehmen weiter und multiplizieren damit die Wirkung unseres eigenen Handelns. So ebnen wir nicht nur den Weg in die klimaneutrale Wirtschaft, sondern erschließen zugleich auch neue Wachstumsfelder für Bosch.

Unser Leitmotiv „Technik fürs Leben“ beinhaltet auch das Versprechen, unser tiefes technisches Wissen für Fortschritt, ein besseres Leben und die Schonung der Umwelt einzusetzen. Wir widmen uns mit Entschlossenheit den Technologien, die hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten: So treibt Bosch den Weg in die Elektromobilität seit Jahren mit Milliardeninvestments aktiv voran. Wir setzen uns außerdem für den Auf- und Ausbau von Wasserstoff-Anwendungen – ob im Auto oder in der Heizung – ein. Ein wesentlicher Schritt, um unsere ehrgeizigen Klimaziele zu erreichen. Wir arbeiten daran, mit Schlüsseltechnologien neue Türen zu öffnen. Auf dem Weg zum führenden AIoT-Unternehmen ermöglicht Bosch durch die Kombination von Künstlicher Intelligenz (AI) mit dem Internet der Dinge (IoT) auch hohe Einsparpotenziale im Energie- und Ressourcenmanagement. Unsere Energy Platform sowie Lösungen in der Gebäudeautomation sind dabei nur Beispiele für zahlreiche vielversprechende Services.

Unsere Erfolge im gemeinsamen Kampf gegen den Klimawandel und für den Schutz unserer Umwelt sind vor allem von unserer eigenen Haltung abhängig. Es liegt an uns, diese Gemeinschaftsaufgabe mit Entschlossenheit anzugehen und nicht nachzulassen, wenn es darum geht, Neues zu denken und entschieden zu handeln.

Mit dem „Factbook“ teilen wir mit Ihnen unseren Kompass auf dem Weg einer nachhaltigen Entwicklung. Ich freue mich über Ihr Interesse und wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr

Dr. Volkmar Denner
Vorsitzender der Geschäftsführung

Unternehmen

Unser Anspruch: Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

Bosch ist Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance e. V. (VBA)

- 2020 hat Bosch **drei Pilotprojekte** durchgeführt, welche die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in der Lieferkette und der eigenen Wertschöpfung monetarisieren.
- 2021 plant Bosch die Durchführung eines Pilotprojekts mit Fokus auf die nachgelagerte **Wertschöpfungskette.**

Compliance bei Bosch

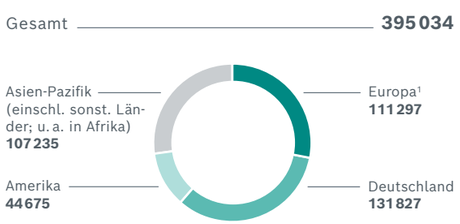
- Bosch will Vorreiter für ein **werteorientiertes Verhalten** sein, das über die reine Erfüllung von Gesetzen hinausreicht.
- Die aktuell laufenden zentralen Compliance-Pflichtschulungen wurden bisher über **920 000**-mal absolviert.
- 2021 ist eine weltweite Awareness-Kampagne zum Bosch-Hinweisgebersystem und zum **Schutz von Hinweisgebern** geplant.

1.1 Bosch-Gruppe im Porträt

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 395 000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2020). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 71,5 Milliarden Euro (Vorjahr: 77,7 Mrd. Euro). Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH sowie ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in rund 60 Ländern. Inklusive Handels- und Dienstleistungspartnern erstreckt sich der weltweite Fertigungs-, Entwicklungs- und Vertriebsverbund von Bosch über fast alle Länder der Welt.

Mit innovativen und begeisternden Produkten und Dienstleistungen steht Bosch für „Technik fürs Leben“ und verbessert damit weltweit die Lebensqualität der Menschen. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bieten wir innovative Lösungen für Smart Home, Industrie 4.0 und Connected Mobility. Bosch verfolgt die Vision einer nachhaltigen, sicheren und begeisternden Mobilität. Mit unserer Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT-Cloud sind wir in der Lage, unseren Kunden vernetzte und domänenübergreifende Lösungen aus einer Hand anzubieten. Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen und Produkte für das vernetzte Leben, die entweder über Künstliche Intelligenz (KI) verfügen oder mit ihrer Hilfe entwickelt oder hergestellt werden. Basis für künftiges Wachstum ist die Innovationskraft unseres Unternehmens. So beschäftigt Bosch weltweit rund 73 000 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 129 Standorten, davon etwa 34 000 Software-Entwickler. Im Jahr 2020 hat Bosch rund 5,9 Milliarden Euro in die Forschung und Entwicklung investiert.

01 | Beschäftigte
Bosch-Gruppe nach Regionen, Stand 31.12.2020



[1] Ohne Deutschland

Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet. Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH sichert die unternehmerische Selbstständigkeit der Bosch-Gruppe. Sie ermöglicht dem Unternehmen, langfristig zu planen und in bedeutende Vorleistungen für die Zukunft zu investieren. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 94 % bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung GmbH. Die übrigen Anteile halten eine Gesellschaft der Familie Bosch und die Robert Bosch GmbH. Die Stimmrechte liegen mehrheitlich bei der Robert Bosch Industrietreuhand KG; sie übt die unternehmerische Gesellschafterfunktion aus.

Unternehmensbereiche und Geschäftsfelder

Den Anspruch, „Technik fürs Leben“ zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, verfolgt die Bosch-Gruppe in vier Unternehmensbereichen: Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology.

Mobility Solutions

Mobility Solutions ist der größte Unternehmensbereich der Bosch-Gruppe und trägt 59 % zum Gesamtumsatz bei. Damit ist Bosch einer der führenden Zulieferer der Automobilindustrie. Der Bereich Mobility Solutions verfolgt die Vision einer sicheren, nachhaltigen und begeisternden Mobilität der Zukunft. Bosch hat als Automobilzulieferer in der Erstausrüstung ein sehr breites Tätigkeitsspektrum, das organisatorisch durch die Geschäftsbereiche Powertrain Solutions, Chassis Systems Control, Electrical Drives, Automotive Electronics, Automotive Steering sowie den Anfang 2021 neu gegründeten Geschäftsbereich Cross-Domain Computing Solutions abgedeckt wird, mit dem sich Bosch auf die veränderten Anforderungen im stark wachsenden Markt für softwareintensive Elektroniksysteme im Automobilsektor einstellt. Weitere Geschäftsbereiche außerhalb der Erstausrüstung sind Automotive Aftermarket, der Serviceanbieter Connected Mobility Solutions und Bosch eBike Systems. Hinzu kommen die Produktbereiche mit Technik für Zweiräder, Nutzfahrzeuge und Off-Road-Fahrzeuge sowie Ingenieurdienstleistungen.

Dem tiefgreifenden Wandel im Automobilsektor begegnet Bosch insbesondere durch eine technologieoffene Weiterentwicklung der Antriebstechnik einschließlich synthetischer eFuels. Im Bereich der Elektromobilität inklusive der Brennstoffzelle hat Bosch allein 2020 Vorleistungen von rund 500 Millionen Euro erbracht. Bosch entwickelt zudem seine Fahrerassistenzsysteme der Automatisierungsstufen 1 bis 2 konsequent weiter, arbeitet auch an „Highway Assist – hands free“-Systemen und entwickelt automatisiertes Fahren nach den sogenannten SAE-Leveln 3 und 4.

Industrial Technology

Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete der Unternehmensbereich Industrial Technology 7 % des Gesamtumsatzes der Bosch-Gruppe. Zu Industrial Technology zählt der Geschäftsbereich Drive and Control Technology – ein Spezialist für Antriebs- und Steuerungstechnologien für effiziente und leistungsstarke Bewegung in Maschinen und Anlagen jeder Art und Größenordnung. Der Geschäftsbereich bündelt weltweite Anwendungserfahrungen in den Marktsegmenten mobile Anwendungen, Anlagenbau und Engineering sowie Fabrikautomation. Mit intelligenten Komponenten, maßgeschneiderten Systemlösungen sowie Dienstleistungen schafft Drive and Control Technology die Voraussetzungen für vollständig vernetzbare Anwendungen. Der Geschäftsbereich bietet seinen Kunden Hydraulik, elektrische Antriebs- und Steuerungstechnik, Getriebetechnik sowie Linear- und Montagetechnik einschließlich Software und Schnittstellen ins Internet der Dinge.

Der hauptsächlich Bosch-intern ausgerichtete Systemanbieter für Montageanlagen Robert Bosch Manufacturing Solutions GmbH entwickelt flexible, skalierbare Montagekonzepte, maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Prüf- und Prozesstechnik sowie zugehörige Dienstleistungen. Zu Industrial Technology gehört zudem der Produktbereich Bosch Connected Industry, der mit Blick auf Industrie 4.0 für interne und externe Kunden Softwarelösungen entwickelt und Projekte vorantreibt.

Die Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung GmbH gehört zu den großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Europa. Sie arbeitet in den Fördergebieten Gesundheit, Bildung und Globale Fragen. Mit ihrer gemeinnützigen Tätigkeit trägt sie zur Entwicklung tragfähiger Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bei. Dazu setzt sie eigene Projekte um, geht Allianzen mit Partnern ein und fördert Initiativen Dritter. Die Robert Bosch Stiftung bekennt sich zu den Werten und dem Vorbild ihres Stifters, Robert Bosch, und setzt dessen philanthropisches Wirken zeitgemäß fort. Sie profitiert bei ihrer Arbeit von Erfahrungen aus mehr als 50 Jahren und einem umfangreichen Netzwerk von Praktikern und Experten weltweit. Sie unterstützt den interdisziplinären Austausch zwischen Entscheidungsträgern und Meinungsbildern in der Robert Bosch Academy und fördert die Arbeit profilierter, praxisnaher Think-Tanks.

Die Robert Bosch Stiftung hält rund 94 % der Geschäftsanteile an der Robert Bosch GmbH und finanziert sich aus den Dividenden, die sie aus dieser Beteiligung erhält. Seit ihrer Gründung 1964 hat die Robert Bosch Stiftung rund 1,8 Milliarden Euro für ihre gemeinnützige Arbeit ausgegeben. Weitere Informationen zur Robert Bosch Stiftung gibt es im Internet unter www.bosch-stiftung.de.

Consumer Goods

Der Unternehmensbereich Consumer Goods steuerte 2020 rund 26 % zum Gesamtumsatz der Bosch-Gruppe bei. Hierzu zählt der Geschäftsbereich Power Tools als Anbieter von Elektrowerkzeugen und Gartengeräten, Elektrowerkzeug-Zubehör und Messtechnik. Der Geschäftsbereich verfügt über ein umfangreiches Produktprogramm, das sich an professionelle Nutzer in Handwerk und Industrie sowie Heimwerker richtet. Ein Schwerpunkt liegt auf leistungsstarken und komfortablen Akkugeräten sowie zunehmend auf vernetzten Geräten und Dienstleistungen. Kernpfeiler der Strategie von Power Tools sind eine hohe Innovationskraft, die weitere Digitalisierung, starke Marken, die kontinuierliche Ausweitung des Online-Handels und der Geschäftsausbau in Schwellenländern. Dabei ist „User Experience“, also der Fokus auf Nutzerbedürfnisse bei der Produkt- und Serviceentwicklung, ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Zum Unternehmensbereich Consumer Goods gehört auch die BSH Hausgeräte GmbH, die das ganze Spektrum moderner, energieeffizienter und zunehmend vernetzter Hausgeräte anbietet. Das Produktportfolio reicht von Waschmaschinen und Wäschetrocknern über Kühl- und Gefriergeräte, Herde, Backöfen und Dunstabzugshauben sowie Spülmaschinen bis hin zu Kleingeräten wie Staubsaugern, Kaffeeautomaten oder Küchenmaschinen. BSH Hausgeräte setzt auf Produktinnovationen, durch Vernetzung mögliche Serviceangebote und den Ausbau digitaler Geschäftsmodelle.

Energy and Building Technology

2020 erwirtschaftete der Unternehmensbereich Energy and Building Technology 8 % des Gesamtumsatzes der Bosch-Gruppe. Der zugehörige Geschäftsbereich Building Technologies hat zwei Geschäftsfelder: das globale Produktgeschäft für Sicherheits- und Kommunikationslösungen und das regionale Geschäft der Systemintegration, das in ausgewählten Ländern Lösungen und maßgeschneiderte Dienstleistungen für Gebäudesicherheit, Energieeffizienz und Gebäudeautomation umfasst. Der Fokus beider Einheiten liegt auf gewerblich genutzten Gebäuden und Infrastrukturprojekten. Zum Portfolio des Produktgeschäfts gehören Systeme zur Videoüberwachung, Einbruchmelde-, Brandmelde- und Sprachalarmsysteme, Systeme für die Zutrittskontrolle sowie professionelle Audio- und Konferenzsysteme.

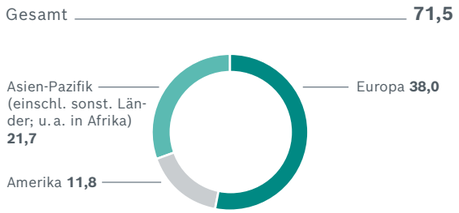
Der Geschäftsbereich Thermotechnology bietet seinen Kunden weltweit Lösungen für Heizung und Klimatisierung, Warmwasser und dezentrales Energiemanagement. Geschäftsfelder sind Heizungs- und Klimatisierungssysteme für Wohngebäude, Warmwasserbereitung sowie das Anlagengeschäft für gewerbliche und industrielle Heizungs- und Klimatisierungssysteme. Eine wachsende Bedeutung haben Elektrifizierung und regenerative Energien aufgrund steigender Anforderungen, die CO_2-Emissionen zu verringern. Hier setzt der Bereich einen Innovationsschwerpunkt neben der Effizienzsteigerung der bestehenden Produkte und der zunehmenden Vernetzungsfähigkeit der Geräte.

Der Geschäftsbereich Bosch Global Service Solutions offeriert Geschäftsprozesse und Dienstleistungen vorrangig für Kunden der Automobil-, Finanzdienstleistungs- und Logistikbranche sowie der Informations- und Kommunikationstechnik. Die Robert Bosch Smart Home GmbH bietet vernetzte und per App steuerbare Lösungen für private Haushalte an.

Geschäftsentwicklung 2020

Die Bosch-Gruppe hat das durch die weltweite Covid-19-Pandemie geprägte Jahr 2020 aus Sicht der Geschäftsführung gut gemeistert. Die breite Aufstellung der Bosch-Gruppe in unterschiedlichen Unternehmensbereichen bewährte sich erneut. Im zweiten Halbjahr konnte der tiefe Umsatzeinbruch des zweiten Quartals in hohem Maße kompensiert werden. Trotz Umsatzrückgangs wurde ein deutlich positives Ergebnis erzielt. Dazu trugen neben der insgesamt verbesserten Entwicklung im zweiten Halbjahr und einer Sonderkonjunktur im Bereich Konsumgüter auch erhebliche Kosteneinsparungen bei. Neben der Umsetzung umfangreicher Maßnahmen zur zügigen Begrenzung wirtschaftlicher Folgen der Covid-19-Pandemie ist es gelungen, das Performance-Programm zur nachhaltigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und eine Vielzahl strategischer Projekte voranzutreiben. Details zur wirtschaftlichen Lage von Bosch finden sich im Geschäftsbericht 2020 ab Seite 46.

02 | Umsatz
Bosch-Gruppe 2020 nach Regionen, in Milliarden Euro



Strategische Ausrichtung

Ausgangspunkt für unsere Ziele und Strategien ist der testamentarische Auftrag, die Zukunft des Unternehmens im Sinne des Unternehmensgründers Robert Bosch zu sichern, also das Unternehmen kraftvoll weiterzuentwickeln und seine finanzielle Unabhängigkeit zu wahren. Dabei haben wir den langfristigen Anspruch, mit „Technik fürs Leben“ Produkte zu entwickeln, die Menschen zu begeistern, ihre Lebensqualität zu verbessern und zur Schonung natürlicher Ressourcen beizutragen. Produkte sind nicht nur physische Erzeugnisse und Dienstleistungen, sondern auch damit verbundene softwarebasierte Lösungen. Wir treiben Innovationen bei Produkten wie auch Geschäftsmodellen voran, bewegen uns in neue Geschäftsfelder und entwickeln uns dabei organisatorisch weiter. Wir wollen ein datengetriebenes AIoT-Unternehmen werden, also die Vernetzung im Internet der Dinge, verbunden mit Künstlicher Intelligenz (Artificial Intelligence, AI), zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte und Services nutzen. Zu den übergreifenden strategischen Zukunftsthemen gehört für uns zudem der Klimaschutz.

Die Bosch-Gruppe befindet sich in einer Phase sich grundlegend verändernder Technologien und Märkte. Gründe sind neben der Digitalisierung, der zunehmenden Vernetzung über das IoT und den Möglichkeiten durch Künstliche Intelligenz der wachsende weltweite Fokus auf den Klimawandel, geopolitische Veränderungen sowie gesellschaftliche Trends wie die zunehmende Verstädterung. Die Vernetzung betrifft dabei alle unsere Tätigkeitsfelder von der Mobilität über die Industrietechnik, Gebrauchsgüter wie Hausgeräte und Elektrowerkzeuge bis hin zur Gebäude- und Energietechnik. Eine weitere Umwälzung stellt die zunehmende Elektrifizierung vor allem in der Kraftfahrzeugtechnik, aber auch in der Industrietechnik sowie in der Energie- und Gebäudetechnik dar. Die Covid-19-Pandemie beschleunigt dabei in vielen Lebensbereichen den Trend zur Digitalisierung.

Leitbild und Werte

Bereits in unserem Leitbild „We are Bosch“ haben wir die Gestaltung des Wandels als einen strategischen Schwerpunkt mit den Aspekten Vernetzung, Elektrifizierung, Energieeffizienz, Automatisierung und aufstrebende Märkte verankert. Denn wir wollen die weitreichenden Veränderungen in unserem Markt- und Technikumfeld mitprägen. Zu unseren strategischen Schwerpunkten gehören neben der Gestaltung des Wandels die Aspekte Kundenfokus und Spitzenleistung.

Kundenfokus bedeutet, die Bedürfnisse der Kunden genau zu verstehen und auf dieser Basis bei Produkten und Geschäftsmodellen die bestmögliche Lösung zu finden. Spitzenleistungen in allen Bereichen sind die Voraussetzung, um nachhaltig unsere wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Hier messen wir uns an den besten Wettbewerbern. Effiziente Prozesse, schlanke Strukturen und hohe Produktivität sollen dazu beitragen, den Unternehmenswert zu sichern und zu steigern. Die sich immer schneller verändernden Umfeldbedingungen erfordern zudem eine sehr hohe Anpassungsfähigkeit und Agilität. Hierzu entwickeln wir unser Verständnis und unsere Konzepte zu Führung, Zusammenarbeit, Organisation und Kommunikation weiter.

Bei der Umsetzung unserer Strategie bauen wir auf die Bosch-Kultur, unsere hohe Innovationskraft, unter anderem gemessen an den Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, sowie auf Qualität und eine breite globale Aufstellung. Grundlage bilden die Bosch-Werte: Zukunfts- und Ertragsorientierung, Verantwortung und Nachhaltigkeit, Initiative und Konsequenz, Offenheit und Vertrauen, Fairness, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit, Legalität sowie Vielfalt.

» WIR HANDELN WIRTSCHAFTLICH UND VERANTWORTUNGSVOLL ZUM WOHL VON GESELLSCHAFT UND UMWELT.

1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation

Nachhaltigkeit ist bei Bosch als zentrale Aufgabe definiert, der sich die verschiedenen Unternehmensbereiche auf Basis ambitionierter Ziele und eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements gemeinsam stellen. Inhalte, Aufgaben und das entsprechende Controlling sind in den Prozessen verankert, klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege sichern die Effizienz unseres Handelns. In unserem Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen wir einen klaren Führungsanspruch: Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

Mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse ermitteln wir, auf welche Aspekte der Nachhaltigkeit wir unsere Aktivitäten fokussieren. Die Auswertung wird regelmäßig mit den Ergebnissen unseres Trendmonitorings abgeglichen und bei Bedarf angepasst. Zuletzt haben wir so Ende 2019 unsere Wesentlichkeitsmatrix aktualisiert: Über 1 000 internationale Stakeholder – darunter Geschäftspartner, Vertreter aus Wissenschaft, Politik, dem Kapitalmarkt und aus relevanten Nichtregierungsorganisationen sowie Mitarbeiter und potenzielle Bewerber – haben dazu die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen beurteilt. Die für Bosch und seine Stakeholder als wesentlich erkannten Handlungsfelder stellt die folgende Matrix dar. Die Befragung bestätigte insbesondere die hohe Relevanz von Klimaschutz und Energieeffizienz, Datensicherheit und Datenschutz sowie Compliance und Integrität. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden auch die Basis für die Auswahl der Themen in diesem Factbook.

03 | Wesentlichkeitsmatrix

Themenbereiche: | Unternehmen | Produkte | Umwelt | Mitarbeiter | Gesellschaft

Relevanz für Stakeholder			
Sehr hoch		Gesundheitsschutz Bewusstsein für Nachhaltigkeit	Compliance und Integrität Klimaschutz und Energieeffizienz Datensicherheit und Datenschutz
	Wasser Nachhaltigkeitsreporting Vielfalt	Luftqualität Mitarbeiterentwicklung Soziales Engagement Ressourcen und Abfall Umwelt-/Sozialstandards in der Lieferkette Arbeitssicherheit	Mobilitätswende Arbeitgeberattraktivität Nachhaltige Produktentwicklung
Mittel	Demografischer Wandel Flächenverbrauch Biodiversität Investor Relations Spenden	Brandschutz	Digitalisierung (IoT) und Künstliche Intelligenz (KI) Unternehmerische Selbstständigkeit

Mittel — Relevanz für Bosch — Sehr hoch

Klares Zielbild gibt die Richtung vor

Unser 2018 entwickeltes Zielbild „New Dimensions – Sustainability 2025“ beschreibt sechs grundlegende Themenfelder. Jedes einzelne wird durch zwei wesentliche Aspekte mit klar ausformulierten, mittelfristigen Zielen konkretisiert und stetig weiterentwickelt. Abgeleitet aus den für unser Unternehmen wesentlichen Megatrends und den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse setzen sie den Rahmen für unsere Aktivitäten in den kommenden Jahren.

Im Jahr 2020 haben wir unser Nachhaltigkeitszielbild präzisiert und dabei im Themenfeld Globalisierung den generellen Aspekt „Lieferkette“ durch das konkrete Handlungsfeld „Menschenrechte“ ersetzt. Im Themenfeld Urbanisierung richten wir künftig mit unserer neuen Kreislaufstrategie den Fokus auf die Ressourceneffizienz. Zudem verdeutlichen wir mit dem Aspekt „Digitalisierung“ die Bedeutung eines verantwortungsvoll gestalteten digitalen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft. Datensicherheit und Datenschutz sowie IoT und Künstliche Intelligenz sind hier die wesentlichen Themen.

04 | Zielbild

Unser Anspruch: Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

Klima
1 | CO_2 Scope 1 und 2
2 | CO_2 Scope 3

Bosch ist Vorreiter im Klimaschutz und wirtschaftet seit 2020 klimaneutral (Scope 1 und 2). In der gesamten Wertschöpfungskette bringt Bosch Wissen und Technologien ein und multipliziert so die eigene Wirkungskraft, um Treibhausgasemissionen zu senken (Scope 3).

Energie
1 | Energieeffizienz
2 | Erneuerbare Energien

Bosch fördert den Ausbau erneuerbarer Energien und strebt kontinuierlich nach Energieeffizienz – von der Entwicklung über die Herstellung bis zum fertigen Produkt.

Gesundheit
1 | Arbeitsschutz
2 | Substances of Concern

Bosch trägt zur Gesundheit der Menschen bei – mit innovativen Produkten und Dienstleistungen und durch die Vermeidung von Gefährdungen für Menschen und Umwelt im eigenen Produktionsprozess.

Wasser
1 | Wasserknappheit
2 | Wasserqualität

Bosch geht achtsam mit der Ressource Wasser um und hat dabei insbesondere Gebiete mit Wasserknappheit im Blick.

Globalisierung
1 | Verantwortung
2 | Menschenrechte

Bosch übernimmt Verantwortung und hat die Achtung der Menschenrechte – über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg – im Blick.

Urbanisierung
1 | Ressourceneffizienz
2 | Digitalisierung

Bosch will seinen ökologischen Fußabdruck minimieren und strebt nach sozialem Mehrwert. Dabei setzt Bosch auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft und die Chancen der Digitalisierung.

05 | Ziele und Zielerreichung

Dimension	Ziele	Stand 2020 und Ausblick	UN SDGs
	CO_2 Scope 1 und 2 Klimaneutralität ab 2020 und kontinuierliche Verbesserung des Maßnahmenmixes bis 2030	Seit 2020 ist Bosch mit seinen weltweit über 400 Standorten klimaneutral (Scope 1 und 2). Nun gilt es, die Qualität der Maßnahmen bis 2030 kontinuierlich zu steigern, um so einen möglichst großen Beitrag zum Klimaschutz und zur Energiewende zu leisten (siehe Kapitel „Umwelt | Energie und Klimaschutz“).	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
	CO_2 Scope 3 Reduktion der absoluten Scope-3-CO_2-Emissionen bis 2030 um 15 %	Im Jahr 2020 haben wir unsere Berechnung für die wesentlichen Scope-3-Kategorien weiter detailliert und wesentliche Treiber identifiziert: ▶ Kategorie „beschaffte Güter und Dienstleistungen“: 2020 haben wir die größten CO_2-emittierenden Lieferantengruppen identifiziert. 2021 wollen wir die Emissionen und Reduktionsfortschritte relevanter Lieferanten erfassen, um ihre Leistungen bewertbar zu machen (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“). ▶ Kategorie „Logistik“: Im Bereich Logistik legen wir insbesondere einen Schwerpunkt auf die Vermeidung von Lufttransporten. 2020 hat ein Pilotprojekt zur Umstellung von Luft- auf Seefracht eine potenzielle CO_2-Reduktion von rund 10 % für das erste Jahr ergeben. Derzeit wird geprüft, inwieweit sich die Maßnahmen auf weitere Logistikbereiche übertragen lassen (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“). ▶ Kategorie „Nutzungsphase der Produkte“: 2020 haben wir zusätzliche Potenziale identifiziert, um die CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte weiter zu reduzieren. Ansatzpunkte sind die Steigerung der Energieeffizienz, die Gestaltung des Produktportfolios und die Transformation des Energiesektors (siehe Kapitel „Produkte | Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“ sowie „Umwelt | Energie und Klimaschutz“).	
	Energieeffizienz Einsparung von 1,7 TWh bis 2030 durch Steigerung der Energieeffizienz	Seit 2019 haben wir weltweit über 2 000 Energieeffizienzprojekte initiiert, allein 2020 kamen rund 1 000 neue Projekte hinzu. Mit ihnen haben wir ein Einsparpotenzial von 0,38 TWh erschlossen (siehe Kapitel „Umwelt | Energie und Klimaschutz“).	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE
	Erneuerbare Energien Steigerung der regenerativen Eigenerzeugung an unseren Standorten auf 400 GWh und deutlicher Ausbau des Bezugs von Grünstrom aus Neuanlagen bis 2030	2020 haben wir 69 GWh regenerative Energie an unseren Standorten selbst erzeugt. Damit wurden bereits 17 % unseres Zielwerts erreicht. Parallel dazu haben wir 2020 in Deutschland mit drei Energieversorgern langfristige Bezugsverträge geschlossen und so den Bau neuer Anlagen zur regenerativen Energieerzeugung ermöglicht. Insgesamt sollen so jährlich mehr als 100 000 Megawattstunden Strom über das öffentliche Netz zu deutschen Bosch-Standorten fließen. Für 2021 planen wir den Abschluss von ähnlichen Bezugsverträgen in weiteren Regionen (siehe Kapitel „Umwelt | Energie und Klimaschutz“).	
	Wasserknappheit Reduktion der absoluten Wasserentnahme an Standorten in Wasserknappheitsgebieten um 25 % bis 2025	Seit 2019 haben wir rund 50 Projekte gestartet und die Wasserentnahme an Standorten in Wasserknappheitsgebieten um 23,1 % im Vergleich zu 2017 reduziert. Die Identifikation der Standorte erfolgte anhand des WWF Water Risk Filter. Für 2021 planen wir eine Aktualisierung der Datenbasis (siehe Kapitel „Umwelt | Wasser und Abwasser“).	6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN
	Wasserqualität Steigerung der Qualität der Abwasserströme	2020 sank die Abwassermenge von Bosch auf 14,5 Mio. m^3. Um die Qualität der Abwasserströme zu steigern, haben wir zentral erfasst, wo welche Mengen entstehen und wie sie behandelt und eingeleitet werden. Wir haben weltweit verbindliche Standards für die Abwasserqualität definiert und überwachen sie entsprechend (siehe Kapitel „Umwelt | Wasser und Abwasser“).	
	Ressourceneffizienz Steigerung der Ressourceneffizienz durch Stärkung der Kreislaufwirtschaft	2020 haben wir eine Strategie zur Kreislaufwirtschaft entwickelt, die ökologische und soziale Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt. 2021 analysieren wir nun systematisch die wesentlichen Materialien der Bosch-Produkte und entwickeln einen Maßnahmenplan zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft (siehe Kapitel „Produkte | Managementansatz“).	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
	Digitalisierung Verantwortungsvolle Digitalisierung	Bosch nutzt die Möglichkeiten, die Daten, Künstliche Intelligenz und das Internet der Dinge bieten, um mit technischen Lösungen Mensch und Natur zu dienen. Mit unserem KI-Kodex haben wir konkrete Leitlinien für die verantwortungsvolle Entwicklung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz gesetzt (siehe Kapitel „Produkte | Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“).	
	Verantwortung Steigerung der Transparenz und Messbarkeit von Nachhaltigkeit	Bosch ist Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance e. V. (VBA). Die Initiative entwickelt ein Modell zur ganzheitlichen Bewertung unternehmerischen Handelns. 2020 hat Bosch drei Pilotprojekte durchgeführt, die ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in der Lieferkette und der eigenen Wertschöpfung monetarisieren (siehe „Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation“).	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM
	Menschenrechte Steigerung bei Transparenz und Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette	Bosch arbeitet derzeit an einer systematischen Analyse der sozialen und ökologischen Risiken entlang der Wertschöpfungskette. 2020 lag der Fokus auf den Arbeitsbedingungen in der Rohstoffgewinnung. Ausgehend von der Risikoanalyse soll 2021 eine Risikomatrix entstehen, aus der sich konkrete Maßnahmen ableiten lassen (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).	
	Arbeitsschutz Reduktion der Unfallrate auf 1,45 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden oder weniger bis 2025	Bis 2020 sollte die Unfallrate bei Bosch auf 1,7 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Mit einer Unfallrate von 1,5 im Jahr 2020 haben wir dieses Ziel erreicht. Nun wollen wir mit einer neuen Zielsetzung auf dem Erreichten aufbauen: Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf 1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken (siehe Kapitel „Mitarbeiter | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“).	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
	Substances of Concern Kontinuierliche Weiterentwicklung des Materialdatenmanagements	Bosch geht verantwortungsvoll mit Substances of Concern um. Zum effizienten Management von Stoffverboten und -restriktionen entwickeln wir unser IT-System MaCS (Material Data Management for Compliance and Sustainability) kontinuierlich weiter (siehe Kapitel „Produkte | Produktverantwortung“).	

Klare Verantwortung für Nachhaltigkeit

Das höchste Fachgremium für Nachhaltigkeit bei Bosch ist der Steuerkreis Corporate Social Responsibility unter Leitung des Vorsitzenden der Geschäftsführung. Dem Gremium gehören die für Nachhaltigkeit zuständige Geschäftsführerin sowie die fachverantwortlichen Bereichsleiter an, wie z. B. für Personal, Anlagen und Bauten, Einkauf, EHS (Environment, Health, Safety) und Nachhaltigkeit sowie Kommunikation und Regierungsbeziehungen. Der Steuerkreis berät über die strategische Ausrichtung von Bosch in Sachen Nachhaltigkeit, während Zielvereinbarung und Management Review für alle nachhaltigkeitsbezogenen Themen durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung und die für Nachhaltigkeit zuständige Geschäftsführerin erfolgen.

06 | Organisation von Nachhaltigkeit bei Bosch

Der Bereich EHS und Nachhaltigkeit ist für das Nachhaltigkeitsmanagement zuständig, insbesondere für die Zielsetzung und -verfolgung, die Ausarbeitung und Begleitung von Programmen sowie die Erstellung von Konzepten zur Weiterentwicklung und die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der inhaltliche Fokus des Bereichs Kommunikation und Regierungsbeziehungen liegt auf der Nachhaltigkeitskommunikation und dem Stakeholder-Engagement.

Verantwortlich für die weltweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie für die Kontrolle der jeweiligen Zielerreichung sind die Fachverantwortlichen in der Zentrale und in den Geschäftsbereichen. So folgen wir auch im Nachhaltigkeitsmanagement einer Struktur, die sich in anderen Bereichen bereits bewährt hat: Während Strategie und Rahmenbedingungen zentral festgelegt werden, konzentrieren sich die Geschäftsbereiche auf die Einhaltung der Standards und Prozesse, bis hin zu deren Zertifizierung. Aufgabe der Mitarbeiter in den Regionen und an den weltweit über 400 Standorten von Bosch ist es dann, die jeweiligen Anforderungen vor Ort zu berücksichtigen und die Einhaltung der gesetzten Rahmenbedingungen sicherzustellen. Zur Verringerung der Komplexität in unserem Nachhaltigkeitsmanagement nutzen wir einen zentralen Kernprozess, der sich an den Standardprozessdefinitionen der ISO, insbesondere nach ISO 31000, orientiert.

Engagement und Zusammenarbeit

Wir wollen einen relevanten Beitrag leisten, um globale gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern, und engagieren uns aus diesem Grund gemeinsam mit zahlreichen anderen Initiativen. So ist die Robert Bosch GmbH seit 2004 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir bekennen uns zu den zehn weltweit gültigen Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Mit diesem Factbook erfüllen wir die hieraus resultierende Anforderung, über die Fortschritte zu berichten, die wir mit Blick auf diese Prinzipien im Jahr 2020 gemacht haben.

Zudem unterstützen wir die 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Dazu gleichen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten regelmäßig mit den 17 SDGs ab. Folgende haben für unser Unternehmen besondere Relevanz: kein Hunger (SDG 2), Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen (SDG 6), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), nachhaltige/-r Konsum und Produktion (SDG 12) sowie Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13). Darüber hinaus unterstützen die vielfältigen Aktivitäten von Bosch punktuell auch weitere UN-Ziele.

Mit unserer Berichterstattung machen wir das Engagement von Bosch transparent. Dabei unterstützen wir verschiedene Berichtsformate wie etwa den Deutschen Nachhaltigkeitskodex, CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) oder die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Daneben sind wir über Mitgliedschaften in einer Vielzahl weiterer nachhaltigkeitsrelevanter Initiativen aktiv – so beispielsweise seit 1995 als korporatives Mitglied bei Transparency International e. V. Deutschland und seit 2007 als Mitglied im Forum für Compliance & Integrity. Zudem engagieren wir uns im Vorstand von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. und in zahlreichen Arbeitskreisen des Vereins, unter anderem zu den Themen Klima, Energie, Lieferkette, Menschenrechte, nachhaltige Finanzierung und Reporting.

Austausch mit internen und externen Stakeholdern

Um unsere Stakeholder bestmöglich zu verstehen und deren Bedürfnisse zum Maßstab unserer Aktivitäten machen zu können, pflegen wir einen kontinuierlichen Dialog mit allen Interessengruppen – denn nur durch einen kooperativen und intensiven Austausch mit ihnen können wir unser Engagement so ausrichten, dass es den jeweiligen Erwartungen entspricht und zugleich maximale Wirkung entfaltet. Als weltweit tätiges Unternehmen mit einem umfangreichen Produktportfolio stehen wir dabei vor der Herausforderung, einem breiten Spektrum an Stakeholdern mit oftmals unterschiedlichen Anforderungen zu begegnen:

- **Kunden**
  Wir pflegen regelmäßigen und intensiven Dialog mit Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. In der Automobilindustrie ist die Zukunft der Mobilität ein Schwerpunktthema. In weiteren Industriebereichen tauschen wir uns unter anderem zu Energieeffizienz oder der Vernetzung von Mobilität, Gebäuden und Industrie aus. Im Endkundengeschäft ist das Feedback unserer Kunden ein wichtiger Maßstab unseres Handelns (siehe auch Kapitel „Produkte | Produktverantwortung“).

- **Lieferanten**
  Unsere Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft reicht über die Unternehmensgrenzen hinaus und erstreckt sich über die gesamte Lieferkette. Daher beziehen wir auch unsere Lieferanten in unser Nachhaltigkeitsengagement mit ein. Um den Dialog mit unseren Lieferanten zu fördern, führen wir regelmäßig themenspezifische Lieferantentage in den jeweiligen Regionen durch. Zudem verleiht Bosch seit 1987 regelmäßig den Bosch Global Supplier Award, um herausragende Leistungen zu honorieren und die Reputation der leistungsstärksten Lieferanten weiter zu stärken (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit“).

▶ **Hochschulen und Forschungsinstitute**
Den Dialog mit Forschungseinrichtungen pflegen wir über die Förderung von Forschungsprojekten in den für Bosch relevanten Bereichen wie Digitalisierung, erneuerbaren Energien oder Elektrifizierung. Darüber hinaus bieten wir Studierenden und Absolventen die Möglichkeit, Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen zu praxisrelevanten Themen der Nachhaltigkeit zu verfassen (siehe auch Kapitel „Mitarbeiter | Lernen und Entwicklung“).

▶ **Politik**
Als weltweit tätiges Technologie- und Dienstleistungsunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, unser tiefes technisches Wissen zum Nutzen der Gesellschaft einzubringen und konkrete Möglichkeiten und Lösungswege für aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund beteiligen wir uns am politischen Meinungsbildungsprozess in Verbänden und in verschiedensten gesellschaftlichen Foren. So ist Bosch ein gefragter Ansprechpartner und Ideengeber im politischen Prozess, mit breiter technologischer Expertise zu Schlüsseltechnologien wie Künstlicher Intelligenz, Wasserstoff oder dem vernetzten automatisierten Fahren. Ebenso stoßen unsere Erfahrungen bei der Durchführung der CO_2-Neutralstellung auf Interesse (siehe auch Kapitel „Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern“).

Mehr zur Value Balancing Alliance finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2020 | spotlights, S. 24: „Auf dem Weg zur 360°-Bilanz“

▶ **Mitarbeiter**
Die Haltung unseres Firmengründers Robert Bosch findet auch in der Unternehmenskultur ihre Entsprechung: Wir wollen für alle Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie ihre Potenziale entfalten und ihre Kreativität optimal einbringen können. Der Dialog mit den Mitarbeitern umfasst beispielsweise regelmäßige Feedbackgespräche mit der jeweiligen Führungskraft. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu messen und konkrete Verbesserungspotenziale im Unternehmen zu identifizieren, führen wir seit vielen Jahren regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch. Das bestehende Befragungsformat wird aktuell durch eine neue Feedbacklandschaft ersetzt (siehe auch Kapitel „Mitarbeiter | Führung und Zusammenarbeit“).

Auch die Menschen, die im Umfeld unserer weltweiten Standorte leben, sind wichtige Stakeholder für unser Unternehmen, ebenso wie Nichtregierungsorganisationen im Umwelt- und Sozialbereich und Vertreter öffentlicher Verwaltungen. Auch mit ihnen führen wir Gespräche. Im Rahmen unserer Arbeit in Verbänden und Gremien und über die Teilnahme an gesellschaftlichen Foren überprüfen wir unsere umfangreichen Aktivitäten kontinuierlich.

Engagement bei der Value Balancing Alliance

Als eines von sieben Gründungsmitgliedern der Value Balancing Alliance e. V. (VBA) arbeitet Bosch seit 2019 gemeinsam mit weiteren international agierenden Unternehmen daran, einen globalen Standard zu entwickeln und zu testen, der die ganzheitliche Bewertung unternehmerischen Handelns ermöglicht. Dazu sollen – so das Ziel der Alliance – soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen durch Unternehmenshandlungen sowie Abhängigkeiten entlang der Wertschöpfungskette und deren Effekte auf den Unternehmenswert monetär sichtbar gemacht werden. Auch mehrere Universitäten, Nichtregierungsorganisationen sowie Wirtschaftsprüfungsgesellschaften begleiten das Projekt.

2020 haben die Mitglieder der VBA ein erstes Set von Indikatoren erarbeitet und mit entsprechenden Methoden hinterlegt. Es soll als Grundlage für ein „Impact Statement“ dienen, das die – positive oder negative – Wertschaffung eines Unternehmens oder auch einzelner Entscheidungen transparent macht. Alle Mitgliedsunternehmen waren aufgefordert, die Indikatoren in Pilotprojekten auf ihre Anwendbarkeit und Praktikabilität hin zu überprüfen. Bosch hat sich dabei auf die Lieferkette, die eigene Wertschöpfung sowie eine spezifische Unternehmensentscheidung (Änderungen von Verpackungsmaterial) fokussiert. Die Ergebnisse aller Pilotprojekte fließen in die Weiterentwicklung der Indikatoren ein.

Die Ergebnisse aus der Betrachtung der Lieferkette und der eigenen Wertschöpfung bei Bosch unterstreichen die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse und bestätigen so auch das Nachhaltigkeitszielbild. Die größten Auswirkungen haben die Aktivitäten von Bosch in der ökologischen Dimension durch den Ausstoß von Treibhausgasen. Ihnen wirken die CO_2-Neutralstellung und die Aktivitäten zur Reduzierung der Scope-3-Emissionen wirksam entgegen. Die höchsten positiven Effekte in der ökonomischen Dimension bewirkt Bosch über die Leistungen an Lieferanten für eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie durch die gezahlten Löhne und Zulagen an seine Mitarbeiter. Die Weiterbildungsleistungen für die Mitarbeiter sind in der sozialen Dimension die wichtigsten Einflussfaktoren.

Im Rahmen der VBA wird 2021 an einer Weiterentwicklung der Methodik gearbeitet, die dann auch eine detailliertere numerische Erfassung und Darstellung erlauben soll. Dabei werden nicht nur einzelne Indikatoren weiterentwickelt, sondern mittelfristig auch neue Themen in das Set von Indikatoren einfließen, so beispielsweise weitere soziale Aspekte wie die Achtung von Menschenrechten. Nicht zuletzt werden künftig auch die nachgelagerten Effekte der Unternehmensaktivitäten berücksichtigt. Bosch will dazu 2021 ein entsprechendes Projekt durchführen, sodass dann die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt ist.

Das Ergebnis der Betrachtung im Kontext einer spezifischen Unternehmensentscheidung steht derzeit noch aus. Im konkreten Fall ging es um die Änderung des Verpackungsmaterials für Scheibenwischer. Dazu wurde im Werk Tienen in Belgien das Projekt „Plastic Free Set Packaging“ gestartet, um auf Kunststoff in der Verpackung zu verzichten und die Verpackung der Scheibenwischer umweltschonender zu gestalten. Im Anschluss an ein Life Cycle Assessment (LCA) wurde die VBA-Methodik auf alle Verpackungsoptionen angewandt. So wurden zu jeder Option die sozialen und ökologischen Kosten ermittelt, die nun als Grundlage für die weiteren Entscheidungen dienen.

07 | Set der VBA-Indikatoren

- Bruttowertschöpfung (beinhaltet u.a. Umsatz, Löhne inkl. Zulagen, Steuern)

- Treibhausgasemissionen
- Luftverschmutzung
- Wasserverbrauch
- Wasserverschmutzung
- Landnutzung
- Abfälle

- Arbeitssicherheit
- Weiterbildung

1.3 Corporate Governance und Compliance

Bosch bekennt sich ausdrücklich zu Verantwortung, Legalität und ethischem Verhalten. Dieser Grundsatz ist auch in unserem Unternehmensleitbild verankert: „Wir versprechen nur, was wir halten können, sehen Zusagen als Verpflichtung an und handeln nach Recht und Gesetz."

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Mitglieder der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH legen die Strategie für das Gesamtunternehmen fest und steuern es. Die Zuständigkeiten ergeben sich aus der Hauptgliederung. Der Aufsichtsrat der Robert Bosch GmbH bestellt, überwacht und berät die Geschäftsführung. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats unterliegt die Robert Bosch GmbH dem deutschen Mitbestimmungsgesetz. Das Gremium besteht aufgrund der Größe des Unternehmens aus 20 Mitgliedern. Zehn Mitglieder werden durch die stimmberechtigten Gesellschafter berufen. Die anderen zehn Mitglieder wählt die Arbeitnehmerseite.

Die Robert Bosch Industrietreuhand KG hat als Gesellschafter die durch den Firmengründer Robert Bosch testamentarisch verfügte Aufgabe, für den langfristigen Bestand des Unternehmens und besonders für dessen finanzielle Unabhängigkeit zu sorgen. So soll die Selbstständigkeit und Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu jeder Zeit sichergestellt sein. Weitere Informationen zu Geschäftsführung und Aufsichtsrat finden sich im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 6 und 10.

Risikomanagement

Das Risikomanagement für die Bosch-Gruppe ist auf das gesamte Unternehmen ausgerichtet und bezieht grundsätzlich alle wesentlichen betrieblichen Prozesse, Funktions-, Geschäfts-, Regional- und Unternehmensbereiche ein. Es ist damit eine Kernaufgabe für das gesamte Management auf allen Ebenen der Bosch-Gruppe.
Die Verantwortung für die Risikosteuerung wird grundsätzlich dezentral auf allen Managementebenen des Konzerns wahrgenommen, während die Governance-Aufgaben teilweise zentral organisiert sind. Damit erfolgt die Identifikation und Steuerung der Risiken soweit möglich am Ort des Entstehens, also vor allem in den Geschäftsbereichen und deren regionalen Vertretungen. Diese tragen auch in erster Linie die Verantwortung dafür, Maßnahmen zur Reduzierung beziehungsweise Beherrschung der Risiken einzuleiten. Daneben unterstützen, regeln und überwachen die Zentralabteilungen wie das Compliance-Management, die Rechts- und Steuerabteilungen und die Zentralstelle für das Risikomanagementsystem die Kontrollaktivitäten der operativen Einheiten. Der internen Revision, mit zusätzlicher direkter Berichtslinie an die geschäftsführenden Gesellschafter der Robert Bosch Industrietreuhand KG, obliegt unter anderem die Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit der beschriebenen Aufgaben sowie bei Bedarf der Vorschlag an die Geschäftsführung zur Einleitung entsprechender Verbesserungsmaßnahmen. Die Anweisung zur Umsetzung von Maßnahmen erfolgt auf Basis des Beschlusses der Geschäftsführungssitzung.

Das Risikomanagementsystem der Bosch-Gruppe orientiert sich an den einschlägigen Standards ISO 31000 und COSO III (ERM) und dem IDW PS 340. Wesentliche risikopolitische Grundsätze umfassen die systematische Erfassung, Verfolgung und Abwehr relevanter Risiken sowie Strukturen zur Förderung und Überwachung rechtmäßigen und regelgemäßen Verhaltens. Die zentrale Koordinierungsstelle für das Risikomanagementsystem hat dabei die Aufgabe, dieses Thema kontinuierlich mit Blick auf die wachsenden Anforderungen weiterzuentwickeln. Dazu gehörte die Erarbeitung einer weltweit für die Bosch-Gruppe gültigen Richtlinie zum Risikomanagement, die 2019 eingeführt und 2020 im Wesentlichen umgesetzt wurde. In einzelnen Bereichen kam es durch die Covid-19-Pandemie zu Verzögerungen. Die Richtlinie sorgt für zusätzliche Klarheit bei Grundsätzen und Verantwortlichkeiten. Zudem hat die zentrale Koordinierungsstelle 2019 begonnen, ein neues, standardisiertes elektronisches Risikoinformationssystem in der gesamten Bosch-Gruppe einzuführen, das die Risikoerfassung und -analyse unterstützt, zusätzliche Transparenz bringt und inzwischen weitgehend umgesetzt wurde. Darüber hinaus hat ein funktionsübergreifendes Risikokomitee die Aufgabe, bereichsübergreifend Risikoschwerpunkte zu identifizieren und potenzielle disruptive technologische und strategische Risiken aufzuzeigen.

Weitere Details zu unserem Risikomanagementsystem sowie eine Beschreibung der wesentlichen Risiken finden sich im Geschäftsbericht 2020 ab Seite 60. Hier sind auch die wesentlichen Kartell- und Rechtsrisiken aufgeführt.

Compliance bei Bosch

Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen. Bei Bosch ist dies ein fester Bestandteil des unternehmerischen Wertekanons. Hierzu haben wir in unserem weltweit gültigen Code of Business Conduct unsere Haltung zu gesetzlichen Anforderungen und ethischen Fragen eindeutig festgelegt. Zusammen mit den Bosch-Werten bildet er das Fundament, das wir als essenziell für den Geschäftserfolg von Bosch erachten. Und weil uns verantwortungsvolles und rechtmäßiges Verhalten über unsere Unternehmensgrenzen hinaus wichtig ist, haben wir unsere Erwartungshaltung an unsere Geschäftspartner in einem entsprechenden Verhaltenskodex formuliert (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten").

Unternehmensweites Compliance-Managementsystem

Das konzernweite Compliance-Managementsystem (CMS) ist integraler Bestandteil der Umsetzung der Corporate Governance in der Bosch-Gruppe und umfasst sämtliche Strukturen und Prozesse zur organisatorischen Absicherung des Compliance-Gebots. Es zielt darauf ab, die Einhaltung des Compliance-Gebots zu gewährleisten und somit auf der Basis integren und wertebasierten Verhaltens zum langfristigen Unternehmenserfolg beizutragen.

Das CMS ist präventiv ausgerichtet und soll alle Mitarbeiter der Bosch-Gruppe dazu anhalten, Compliance-Risiken und -Verstöße frühzeitig wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren. Ziel ist damit auch die Reduktion von Risiken für die Bosch-Gruppe, ihre Mitarbeiter und Organe. Zugleich gilt es, die Reputation der Bosch-Gruppe zu schützen und zu pflegen, die Grundlage des Vertrauens unserer Geschäftspartner ist.

Die Compliance-Organisation wurde in den Jahren 2018 bis 2020 inhaltlich weiterentwickelt und personell verstärkt. Damit haben wir unser Bekenntnis zu Verantwortung, Legalität und ethischem Verhalten bekräftigt. 2020 hat die zentrale Compliance-Organisation auch die Verantwortung für den Bereich Informationssicherheit und Datenschutz von der Revision übernommen. Auch die zentrale Regelung zum CMS wurde 2020 neu gefasst. Sie beschreibt das CMS und spiegelt die Verantwortlichkeiten betreffend der Compliance-Fachthemen wider. So wurde die Funktion der Compliance-Fachverantwortlichen ausdrücklich in die Regelung aufgenommen. Diese sind in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich für die Umsetzung der Corporate Governance verantwortlich, so etwa in den Bereichen Anti-Korruption, Kartellrecht, Geldwäsche, Produkt-Compliance, Arbeits-, Brand-, Umweltschutz, Material-Compliance sowie Arbeits- und Sozialrecht.

» COMPLIANCE-FACHVERANTWORTLICHE SIND IN IHREM JEWEILIGEN AUFGABENBEREICH FÜR DIE UMSETZUNG DER CORPORATE GOVERNANCE VERANTWORTLICH.

Darüber hinaus wurde die Rolle des Compliance Committee gestärkt. Es unterstützt die Implementierung des CMS der Bosch-Gruppe und koordiniert die Compliance-Fachthemen in der Organisation. Zudem wirkt das Compliance Committee an der risikobasierten Weiterentwicklung des CMS mit, beispielsweise durch die Bewertung des regulatorischen Umfelds und sonstiger Entwicklungen zur Identifikation neuer Compliance-Risiken.
Das Compliance Committee besteht aus den Leitern der zentralen Compliance-Abteilung, der Rechtsabteilung, der internen Unternehmensrevision sowie weiteren von der Geschäftsführung benannten Mitgliedern. Den Vorsitz hat der Chief Compliance Officer.

BOSCH WILL VORREITER FÜR EIN WERTEORIENTIERTES VERHALTEN SEIN, DAS ÜBER DIE REINE ERFÜLLUNG VON GESETZEN HINAUSREICHT.

Der Chief Compliance Officer leitet zugleich die Zentralabteilung Compliance-Management, die für das Fachgebiet Anti-Korruption zuständig ist und wesentliche Elemente des CMS der Bosch-Gruppe verantwortet (z. B. Compliance-Trainings, Einrichtung, Betrieb und Weiterentwicklung des Compliance-Hinweisgebersystems, Entgegennahme von Hinweisen auf Fehlverhalten und Durchführung interner Ermittlungen). Der Chief Compliance Officer legt die Ziele für die zentrale Compliance-Organisation fest und berichtet in direkter Linie an das für Compliance zuständige Mitglied der Geschäftsführung. Er hat das Recht, sich bei Bedarf direkt an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu wenden.

In den Regionen und Geschäftsbereichen sind Compliance Offices eingerichtet, deren Leiter direkt an die zentrale Compliance-Organisation berichten. Die Kernaufgabe der Compliance Offices ist die Unterstützung der Bereiche, denen sie zugeordnet sind, bei der Wahrnehmung ihrer Verpflichtungen im Rahmen des CMS. Die Compliance Officer haben zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein umfassendes Informations- und Prüfungsrecht. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind sie unabhängig und lediglich an die Weisungen der zentralen Compliance-Abteilung gebunden.

Zum Januar 2020 wurden bereits die regionalen Compliance Officer zielverantwortlich an die zentrale Compliance-Abteilung angebunden, die Compliance Officer der Geschäftsbereiche folgten bis Ende 2020. Mit diesen Maßnahmen wird die Unabhängigkeit der Compliance Officer weiter gestärkt, ohne deren Nähe zu den Geschäftsbereichen und Regionen zu beeinträchtigen. Grundsätzlich treiben wir die Entwicklung von regelbasierter Compliance hin zu einem primär wertebasierten Ansatz weiter voran. Wir wollen Vorreiter für ein werteorientiertes Verhalten sein, das über die reine Erfüllung von Gesetzen hinausreicht.

Wir haben den Anspruch, dass unsere Regeln und Prozesse auch in einem sich ständig verändernden Umfeld stets auf dem aktuellen Stand sind. Deshalb überprüfen wir im Verantwortungsbereich der zentralen Compliance-Organisation kontinuierlich die Wirksamkeit unseres CMS und entwickeln es konsequent weiter. Hierzu führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch. So diente die 2019 weltweit durchgeführte Analyse von Korruptionsrisiken dazu, auf Unternehmensebene Informationen zur thematischen, regionalen und organisatorischen Risikoverteilung zu erheben und Gegenmaßnahmen abzuleiten. Der nächste Turnus ist für das Jahr 2021 geplant.

Darüber hinaus haben wir Ende 2019 in Zusammenarbeit mit einer externen Beratung eine ressortübergreifende Überprüfung von Geldwäscherisiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette angestoßen. Die Analyse umfasste neben den geografischen Risiken insbesondere Kunden- und Lieferantenrisiken, Produktrisiken sowie die Risiken der verschiedenen Vertriebskanäle. Die Analyse wurde Ende 2020 abgeschlossen. Derzeit prüfen wir die abgegebenen Empfehlungen und definieren zielgerichtete risikoreduzierende Maßnahmen.

Die Umsetzung der Corporate Governance im Rahmen des CMS, insbesondere die dezentrale Umsetzung von unternehmensweit verbindlichen Vorgaben der Compliance-Fachverantwortlichen, wird im Rahmen von internen Audits geprüft. Zuständig für die Prüfung ist die zentrale Unternehmensrevision. Das Design und die Wirksamkeit des CMS mit seinen einzelnen Elementen sind ebenfalls regelmäßig Bestandteil der internen Audits. Darüber hinaus kontrollieren wir unser CMS auch im Rahmen von externen Prüfungen. Hierbei wurde die Wirksamkeit des Systems in den letzten Jahren immer wieder bestätigt. Die Ergebnisse nehmen wir stets zum Anlass, unser CMS weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Code of Business Conduct

Mit dem Code of Business Conduct steht allen Mitarbeitern von Bosch ein Leitfaden für werteorientiertes und damit ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten zur Verfügung. Er skizziert die grundsätzlichen Verhaltensregeln im Unternehmen und gibt Orientierung bei Fragestellungen wie beispielsweise dem Umgang mit Insiderinformationen, der Annahme von Zuwendungen oder der Vermeidung von Interessenkonflikten. So wollen wir klare Leitlinien vorgeben und zugleich unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner schützen. Konkretisiert wird der Leitfaden in entsprechenden Zentralanweisungen sowie in weiteren lokalen Regelungen. Diese enthalten beispielsweise auch Orientierungsgrößen für Mitarbeiter wie etwa konkrete Wertgrenzen. So ist in Deutschland beispielsweise die Annahme und Gewährung von rein privatnützlichen Zuwendungen bis zu einer Wertgrenze von 35 Euro pro Jahr und Empfänger zulässig.

Der Code of Business Conduct umfasst auch unser Bekenntnis zur Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte und das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit. In diesen Anspruch beziehen wir auch unsere Geschäftspartner mit ein. Der Kodex steht allen Mitarbeitern in 33 Sprachen zur Verfügung und wurde vom Vorsitzenden der Geschäftsführung an alle außertariflichen Mitarbeiter weltweit kommuniziert. Diese haben die Kenntnisnahme des Regelwerks bestätigt. Zusätzlich wurde eine Kurzversion des Kodex mit den wesentlichen Kernbotschaften an alle Mitarbeiter verteilt. Der Code of Business Conduct ist im Internet sowie im Intranet verfügbar.

Kodex für die Produktentwicklung

Auch bei der Produktentwicklung folgen wir eindeutigen Grundsätzen, die in unserem Produktentwicklungskodex zusammengefasst und im Code of Business Conduct abgebildet sind. Maßstab für unser Handeln ist demnach stets das legale Verhalten sowie unser Anspruch „Technik fürs Leben“. Das heißt: Legalität und die Bosch-Werte gehen auch Kundenwünschen vor. Denn Bosch-Produkte sollen im täglichen Einsatz zugesicherte Eigenschaften einhalten, das Leben der Menschen schützen sowie Umwelt und Ressourcen bestmöglich schonen. Die Entwicklung von Funktionen zur Zyklus-/Testerkennung ist unzulässig, ebenso wie die Optimierung ausschließlich mit Blick auf offizielle Testzyklen.

Unsere ethischen Leitplanken im Produktentwicklungskodex gehen über das gesetzlich Geforderte hinaus und gelten für die gesamte Bosch-Gruppe sowie für sämtliche Bosch-Produkte und -Dienstleistungen. Werden diese Grundsätze auf Kundenseite missachtet, beteiligen wir uns nicht an entsprechenden Ausschreibungen. Sollten Abweichungen vom Produktentwicklungskodex während bereits bestehender Geschäftsbeziehungen auftreten, reichen die Maßnahmen bis hin zum Lieferstopp.

Dual Use

Bosch betreibt keine Grundlagenentwicklung im militärtechnischen Bereich. Einige unserer Produkte sind technisch so beschaffen, dass ein sogenannter Dual Use möglich ist und sie auch im militärischen Umfeld eingesetzt werden können. Dual Use bedeutet, dass Produkte in ihrer Grundeigenschaft und so, wie sie unser Werk verlassen, in den vielfältigsten Einsatzgebieten verwendet werden können. Hierbei halten wir uns uneingeschränkt an die Vorschriften des Exportkontrollrechts.

Compliance bei Geschäftspartnern und Unternehmensakquisitionen

Bosch versteht unternehmerische Verantwortung ganzheitlich. So gelten auch in Bezug auf unsere Geschäftspartner klare Regeln und Prozesse. Wir unterziehen unsere Geschäftspartner beispielsweise regelmäßig einer standardisierten und risikobasierten Compliance-Prüfung. Diese umfasst sowohl Kunden als auch Lieferanten, mögliche Partner bei Gründung von Gemeinschaftsunternehmen sowie potenzielle Akquise- und Übernahmeziele. Tiefe und Umfang der Prüfung hängen dabei von verschiedenen Faktoren ab, beispielsweise der Art der Geschäftsbeziehung. Auch gesellschaftsrechtliche und personelle Strukturen können eine Rolle spielen. Die Ergebnisse werden nach einem festgelegten Prozess beurteilt – soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen definiert und eingeleitet. Das Spektrum der Möglichkeiten reicht dabei von einer vertieften Prüfung bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung bzw. des Projekts.

Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner hinsichtlich Compliance haben wir in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner formuliert. Der Verhaltenskodex wird zu Beginn der Geschäftsbeziehung allen Lieferanten ausgehändigt. Er wird über einen Verweis in den Einkaufsbedingungen ausdrücklicher Vertragsbestandteil. Weitere interne Richtlinien machen darüber hinaus klare Vorgaben für verantwortliches Handeln und definieren die weiteren Prozesse in Bezug auf unsere Geschäftspartner. Wie wir unserer Verantwortung in der Lieferkette nachkommen, ist im Kapitel „Lieferkette“ dieses Berichtes ausführlich erläutert.

Schulungen und Kommunikation

Mit umfangreichen Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter unter anderem für Fragen der Compliance, für unsere soziale Verantwortung und für die Bedeutung der Einhaltung von Menschenrechten. Das Compliance-Schulungsprogramm ist allen Mitarbeitern in webbasierten Trainings oder Präsenzschulungen zugänglich. Für bestimmte Mitarbeitergruppen ist die Teilnahme verpflichtend – so etwa für außertarifliche Mitarbeiter aufgrund ihrer besonderen Verantwortung als Fach- oder Führungskräfte, aber auch für zahlreiche Mitarbeiter in ausgewählten Bereichen oder in besonderen Funktionen. Die aktuell laufenden zentralen Compliance-Pflichtschulungen wurden bisher über 920 000-mal absolviert.

Unsere Compliance-Schulungen sind schwerpunktmäßig in fünf Kategorien gegliedert: Geschäftsethik, Produkt-Compliance, Anti-Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle. Die Inhalte der Präsenztrainings oder webbasierten Trainings (WBTs) sind grundsätzlich regelmäßig zu wiederholen, üblicherweise in zwei- bis dreijährigen Intervallen. Unsere Trainings werden regelmäßig weiterentwickelt und auf Basis neuer Inhalte und Entwicklungen aktualisiert. Das Feedback der Schulungsteilnehmer wird dabei stets berücksichtigt. Erstmals wurde 2020 ein internationales Basis-WBT zum Thema „Zuwendungen (Anti-Korruption)“ angeboten. Das WBT wurde gemeinsam von der Zentralabteilung Compliance-Management und den regional zuständigen Compliance-Offices entwickelt. Ziel war es, trotz unterschiedlicher Regelungen in einzelnen Ländern ein weltweit einsetzbares Basis-WBT zu entwickeln, das allgemeine Grundsätze vermittelt und zugleich den spezifischen Regelungen in den einzelnen Ländern Rechnung trägt.

Compliance-Dialog

Der Compliance-Dialog ermöglicht einen intensiven und offenen Austausch von Führungskräften und Mitarbeitern zu Compliance-Themen. Zusätzlich zu den verpflichtenden Trainings ist der Dialog ein freiwilliges Angebot, bei dem innerhalb der Teams bestimmte Dilemmasituationen besprochen und aufgelöst werden können. Im Berichtsjahr haben wir den Compliance-Dialog um neue Praxisfälle rund um den Produktentwicklungskodex sowie die Themen Zuwendungen und Kartellrecht erweitert. Diese Fälle können im Compliance-Dialog dazu dienen, kritische Themen aus dem Arbeitsalltag anzusprechen. Nicht zuletzt ist Compliance auch fester Bestandteil der jährlichen Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten.

Interne Kommunikation unterstützt Compliance

Unsere Mitarbeiter sollen wissen, erfahren und leben, was Compliance bei Bosch bedeutet. Wir nutzen die gesamte Bandbreite der internen Medien, insbesondere das Intranet sowie die internen sozialen Medien, um dem Thema Compliance und den Ansprechpartnern zusätzliche Sichtbarkeit im Unternehmen zu verschaffen. Auf der internen Videoplattform Bosch Tube bietet ein spezieller Compliance-Kanal über 60 Videoangebote.

2020 haben wir einen Relaunch der Bosch Compliance App vollzogen, die auf den Diensthandys von rund 80 000 Bosch-Mitarbeitern weltweit vorinstalliert ist.

Nach einer umfassenden grafischen und inhaltlichen Überarbeitung liefert die App nun einen schnellen und zielgerichteten Zugang zu verschiedenen Compliance-Themen. Die meisten Informationen sind offline, etwa im Flugmodus, zugänglich. Auch die zuständigen Compliance Officer in jedem Land und Geschäftsbereich können über die App direkt kontaktiert werden. Darüber hinaus beinhaltet die App Verlinkungen zu verschiedenen Compliance-Videos, schildert tatsächliche Compliance-Fälle bei Bosch und ermöglicht den Zugang zu den internen Regelungen rund um Compliance. Mit einem Quiz kann zudem das eigene Compliance-Wissen getestet werden.

Beschwerdemechanismen und Hinweisgebersystem

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, beispielsweise auf einen Verstoß gegen geltendes Recht oder den Code of Business Conduct, können Mitarbeiter sowie Geschäftspartner und sonstige Dritte eine Meldung an die Compliance-Organisation abgeben – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben auch anonym. Hierzu haben wir ein globales Hinweisgebersystem eingerichtet, das via Internet und Intranet in 14 Sprachen zur Verfügung steht. Als Hilfestellung bietet das Bosch-Hinweisgebersystem thematisch vordefinierte Meldekategorien. Ziel ist es, dem Hinweisgeber die Meldung so einfach wie möglich zu machen. Zugleich wird klargestellt, dass das System ohne Beschränkung für Meldungen zur gesamten Bandbreite möglichen Fehlverhaltens offensteht. Selbstverständlich können sich Bosch-Mitarbeiter auch direkt an ihre Führungskräfte oder die jeweiligen Compliance Officer in den Geschäftsbereichen und Regionen wenden. Die Compliance-Organisation geht allen Meldungen unverzüglich nach und bindet im Einzelfall weitere Fachexperten ein. Der Fortschritt und die jeweilige Bewertung des Sachverhalts werden in einer zentralen Datenbank erfasst und überwacht. Nicht alle Hinweise werden dabei stets von der Compliance-Organisation bearbeitet. Oft übernimmt die jeweils zuständige Fachabteilung die weitere Bearbeitung. So übernimmt beispielsweise die Personalabteilung Diskriminierungsfälle ohne strafrechtliche Relevanz.

Im gesamten Bearbeitungsprozess wird großer Wert auf den Schutz der Hinweisgeber gelegt. Dies betrifft sowohl den Identitätsschutz als auch den Schutz vor möglichen Benachteiligungen. Der Schutz der Hinweisgeber ist im Code of Business Conduct bereits ausdrücklich verankert und wird in Kürze durch eine gesonderte Regelung nochmals flankiert und konkretisiert werden. Diese Regelung, die auch die besonderen Anforderungen der von den EU-Mitgliedsstaaten bis Ende 2021 umzusetzenden EU-Whistleblower-Richtlinie abbildet, soll sicherstellen, dass alle Hinweisgeber weltweit den gleichen Schutz genießen, auch wenn der Hinweisgeberschutz nach dem jeweiligen nationalen Recht geringer sein mag. Sollte es Anhaltspunkte für eine Benachteiligung aufgrund einer Hinweisgebung oder eine Behinderung bei der Hinweisgebung geben, werden diese als jeweils eigenständiger Compliance-Fall verfolgt.

Im Jahr 2020 wurden über das Bosch-Hinweisgebersystem 732 (Vorjahr: 883) Meldungen erfasst. Über die vergangenen Jahre beobachten wir einen steten Zuwachs an Meldungen und führen diesen vor allem auf die umfassenden Compliance-Maßnahmen und die damit einhergehende gestiegene Sensibilisierung für Compliance-Themen zurück. Der Rückgang der Meldungen 2020 entgegen diesem Trend ist auf die Covid-19-Pandemie-Situation zurückzuführen, da bis Ende des ersten Quartals 2020 noch ein weiterer Zuwachs an Meldungen zu verzeichnen war und diese erst im weiteren Jahresverlauf zurückgingen.

Eine ursprünglich für 2020 geplante weltweite Awareness-Kampagne zum Bosch-Hinweisgebersystem und zum Schutz von Hinweisgebern musste aufgrund der Covid-19-Pandemie verschoben werden. Sie ist jetzt für 2021 vorgesehen und wendet sich an Mitarbeiter, Führungskräfte, Arbeitnehmervertreter sowie Verantwortliche im Personalbereich. Neben einer weiteren Sensibilisierung für die Themen soll die Kampagne die Arbeit der Compliance-Organisation transparenter machen und so dazu beitragen, das Vertrauen der Mitarbeiter in die internen Meldewege und die Hinweisbearbeitung bei Bosch weiter zu stärken.

Produkte

Unser Anspruch: Technik fürs Leben. Unsere Produkte begeistern Menschen, verbessern ihre Lebensqualität und tragen zur Schonung der natürlichen Ressourcen bei.

Nachhaltige Produkte

- Umweltaspekte werden bei Bosch bereits bei der Entwicklung der Produkte berücksichtigt. Eine neue Strategie zur Kreislaufwirtschaft soll neben ökologischen Aspekten auch **soziale Kriterien** entlang der Wertschöpfungskette in die Betrachtung einbeziehen.
- Bosch generiert rund **40 % des Umsatzes** mit Produkten, die zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Reduzierung der Scope-3-Emissionen

- 2020 hat Bosch zusätzliche Potenziale zur Verringerung der CO_2-Emissionen in der **Nutzungsphase der Produkte** identifiziert.
- **Drei Ansatzpunkte** stehen im Vordergrund: die weitere Steigerung der Energieeffizienz, die Gestaltung des Produktportfolios und die Transformation des Energiesektors.
- So soll bis 2030 das Ziel erreicht werden, **15 % der CO_2-Emissionen** einzusparen, die in den vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette (Scope 3) entstehen.

2.1 Managementansatz

Bosch hat ein breites und in seiner Vielfalt wohl einzigartiges Produktportfolio. Unsere Produkte sorgen für sichere und nachhaltige Mobilität, sind langlebige Begleiter im Haushalt und steuern Industrieanlagen effizient und verlässlich. So unterschiedlich unsere Produkte im Einzelnen sind, so verbindet sie doch ein gemeinsamer Anspruch: „Technik fürs Leben". Unsere Produkte begeistern Menschen, verbessern ihre Lebensqualität und tragen zur Schonung der natürlichen Ressourcen bei. Um diesem Anspruch immer wieder aufs Neue gerecht zu werden, haben wir das Prinzip „Design for Environment" (DfE) bereits vor vielen Jahren definiert und stellen damit sicher, dass unsere Produkte immer umweltfreundlicher und nachhaltiger werden. 2020 haben wir einen weiteren wichtigen Schritt vollzogen: Wir haben eine Strategie zur Kreislaufwirtschaft bei Bosch entwickelt, die den Blick vom Produkt auf die verwendeten Materialien lenkt. Dabei betrachten wir neben den ökologischen Aspekten auch soziale Kriterien entlang der Wertschöpfungskette. So wollen wir mit unseren Produkten zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. In der Konsequenz ergibt sich ein klares Anforderungsprofil für unsere Produkte, das die gesamte Wertschöpfungskette umfasst.

Design for Environment

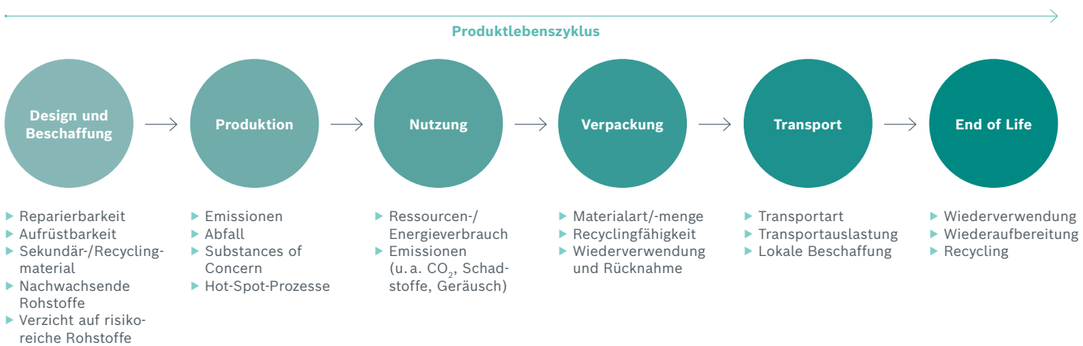
Umweltaspekte werden bei Bosch bereits bei der Entwicklung der Produkte berücksichtigt. Dazu gilt seit inzwischen mehr als 20 Jahren das DfE-Prinzip. Es wurde in der unternehmensweiten Bosch-Norm N33-6 „Umweltgerechte Produktentwicklung" festgeschrieben. Die Norm umfasst konkrete Design- und Fertigungsrichtlinien für Entwickler und Produktverantwortliche, die den gesamten Lebenszyklus der Produkte abdecken – von Materialeinsatz und -effizienz in der Produktentstehung bis hin zu Recycling oder umweltgerechter Entsorgung am Ende des Produktlebenszyklus. Die Berücksichtigung der Norm wird im Rahmen des Qualitätsprozesses geprüft (siehe Abschnitt „Produktverantwortung | Unser Qualitätsanspruch").

Speziell geschulte DfE-Koordinatoren betreuen und unterstützen die jeweiligen Geschäftsbereiche bei Anforderungen und Fragen rund um die umweltgerechte Produktgestaltung. Über das DfE-Netzwerk stehen zudem alle Geschäftsbereiche miteinander im Austausch. Das DfE-Prinzip wird in der Produktentwicklung unterschiedlich umgesetzt:

- Bei der Entwicklung neuer Produkte sind Umweltaspekte in den verschiedenen Phasen des Produktentstehungsprozesses verankert. Eine Checkliste hilft dabei auf Grundlage des Produktlebenszyklus, alle relevanten Aspekte in den einzelnen Prozessschritten zu berücksichtigen und entsprechend zu bewerten (siehe Abb. 08).

- Bei der Weiterentwicklung bestehender Produkte werden relevante Umweltaspekte über Lebenszyklusanalysen identifiziert. Dadurch wird festgestellt, in welchen Stufen der Produktentwicklung Verbesserungen aus Umweltsicht möglich sind.

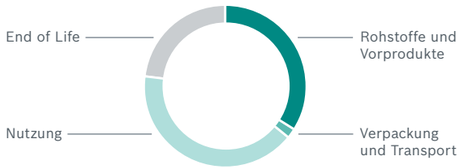
08 | Umweltaspekte im Design for Environment



Lebenszyklusanalysen

Ausgehend von der Idee der Kreislaufwirtschaft, führen wir seit 2017 systematisch Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCAs) für alle wesentlichen Produktgruppen durch. Dabei werden in jeder Lebenszyklusphase – von der Beschaffung über die Fertigung und den Gebrauch bis hin zur Entsorgung – die produktspezifischen Umweltaspekte bewertet. Dazu zählen beispielsweise der Einsatz von Materialien und Rohstoffen – darunter auch der Umgang mit Substances of Concern (SoC) –, der Verbrauch von Energie und Ressourcen in der Nutzungsphase, das Recycling und die Wiederaufbereitung am Ende des Produktlebenszyklus (siehe auch Abb. 09). In einigen Fällen, etwa bei Hot-Spot-Analysen, führen wir die Untersuchungen auch in Übereinstimmung mit ISO 14040 und ISO 14044 durch. Die Auswahl der entsprechenden Produkte erfolgt nach klaren Kriterien. So wird eine Lebenszyklusanalyse dann erstellt, wenn neue Materialien, neue Technologien und Systemkomponenten oder neue Werkstoffe zum Einsatz kommen. Auch wenn sich die Herstellung eines Produkts grundsätzlich verändert oder neue Geschäftsmodelle den Lebenszyklus eines Produkts beeinflussen, bietet sich die Durchführung einer LCA an.

09 | LCA am Beispiel von Vivatmo me*
Anteil der Lebenszyklusphasen am CO_2-Fußabdruck



* FeNO-Messgerät, das Asthma-Patienten unterstützt

50 %

des Umsatzvolumens erzielt Bosch mit Produkten, für die eine LCA besteht.

Inzwischen erzielen wir 50 % unseres Umsatzvolumens mit Produkten, für die eine LCA besteht. So konnten wir wichtige generelle Erkenntnisse gewinnen, etwa über die Auswirkungen bestimmter Werkstoffe oder Verfahren. Auf dieser Grundlage können wir nun unsere Betrachtung erweitern. So wollen wir Umweltaspekte künftig ganzheitlich betrachten, insbesondere im Rahmen unserer neuen Circular-Economy-Strategie, die es über den Fokus auf die eingesetzten Materialien ermöglicht, konkrete Maßnahmen zu entwickeln und damit das gesamte Produktportfolio positiv zu beeinflussen.

DIE STRATEGIE ZUR KREISLAUF-WIRTSCHAFT BEZIEHT NEBEN ÖKOLOGISCHEN AUCH SOZIALE ASPEKTE IN DIE BETRACHTUNG EIN.

Strategie zur Kreislaufwirtschaft

Wir wollen unsere Produkte so nachhaltig wie möglich gestalten und verfolgen dabei einen ganzheitlichen Ansatz. Daher haben wir 2020 eine Strategie zur Kreislaufwirtschaft (Circular Economy, CE) entwickelt, die neben ökologischen auch soziale Aspekte in die Betrachtung einbezieht. An die Stelle einzelner, produktspezifischer Lebenszyklusanalysen tritt dabei die klare Fokussierung auf die eingesetzten Materialien. So beeinflussen wir nicht nur die Nachhaltigkeit einzelner Produkte, sondern können über das gesamte Portfolio hinweg Veränderungen anstoßen.

Um angesichts der Vielfalt unserer Produkte zu einer effektiven und praktikablen Methodik zu gelangen, haben wir unsere Betrachtung zunächst auf diejenigen Materialien fokussiert, die besonders wichtig für Bosch sind. Drei Kriterien sind für diese Beurteilung maßgeblich: die Umweltwirkung, die bezogene Menge sowie die Kosten des Materials. Die so identifizierten Materialien werden entlang der sechs Kategorien unseres Nachhaltigkeitszielbilds auf negative oder positive Auswirkungen hin untersucht. Bei der Umsetzung der aus der CE-Strategie abgeleiteten Maßnahmen gilt der Grundsatz, dass negative Auswirkungen nach Möglichkeit durch kreislaufbezogene Maßnahmen zu beheben sind. Dabei kann der Kreislauf entweder direkt von Bosch oder auch über Dritte geschlossen werden (siehe Abb. 10).

Wesentliches Kriterium für diese Entscheidung ist die Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme. 2021 wollen wir die Analyse der Materialien vervollständigen und zusammen mit den Geschäftsbereichen konkrete Ziele definieren sowie Maßnahmen ableiten. Ab 2022 wollen wir dann regelmäßig über die Zielerreichung berichten.

Kreislaufwirtschaft – hier und jetzt

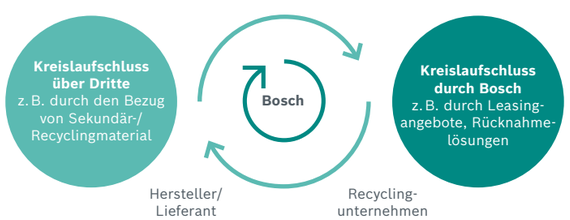
Schon heute zeigen verschiedene Beispiele, welche Potenziale sich aus dem Gedanken der Kreislaufwirtschaft für ein nachhaltiges Produktportfolio ergeben:

▸ Seit drei Jahren bietet die BSH Hausgeräte GmbH in den Niederlanden mit „BlueMovement“ ein Leasingmodell für Haushaltsgeräte an: Kunden schließen ein Abonnement für ein modernes ressourceneffizientes Gerät ab – BlueMovement bleibt Eigentümer und ist damit für Wartung, Wiederaufbereitung und Recycling verantwortlich. Das BSH-Pilotprojekt Papillon in Belgien erweitert dieses Angebot und hilft sozial schwachen Haushalten, effiziente Hausgeräte zu nutzen.

▸ Das Programm „Bosch eXchange“ bietet instandgesetzte Austauschteile an, wie etwa Starter und Generatoren. Dabei werden sämtliche Verschleißteile und kritische Teile durch Original-Bosch-Komponenten ersetzt. Die so instandgesetzten Austauschteile unterliegen den gleichen Qualitätsanforderungen wie neue Produkte und sichern die gleiche Gewährleistung. So lassen sich rund 90 % Materialien einsparen, der Energieverbrauch halbiert sich, und der CO_2-Ausstoß sinkt gegenüber der Neuproduktion um etwa 25 000 Tonnen jährlich.

▸ Mit SmartGrow Live, einem neu entwickelten, vollautomatisierten Indoor-Anbausystem, zeigt Bosch sein zukunftsweisendes Engagement für die Kreislaufwirtschaft am konkreten Produkt. Viele Kunststoffelemente sind aus recyceltem Material gefertigt, beim Materialeinsatz wurde zudem auf lange Lebensdauer geachtet – nicht zuletzt auch bei der Verpackung. Am Ende der Nutzungsphase können viele Bestandteile zu Granulat verarbeitet und so für neue Geräte wiederverwertet werden.

10 | Produkt- und Materialkreisläufe schließen



90 %

der Materialien lassen sich durch instandgesetzte Austauschteile im Rahmen des Programms „Bosch eXchange“ einsparen.

Forschen für mehr Nachhaltigkeit

Bosch beschäftigt weltweit rund 73 000 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 129 Standorten. Davon arbeiten etwa 34 000 Softwareentwickler an der digitalen Transformation und an der Entwicklung von Basistechnologien wie etwa im Bereich der Künstlichen Intelligenz. So beschäftigt sich jeder fünfte Mitarbeiter von Bosch unmittelbar mit innovativen Zukunftsthemen. Mit Blick auf die Nachhaltigkeit stehen dabei drei Innovationsfelder im Fokus:

E-Mobilität und elektrifizierte Systeme: Bosch forscht auf dem Gebiet der Batterietechnik und arbeitet am Einsatz der mobilen Brennstoffzelle. Dazu entwickelt das Unternehmen elektrisch angetriebene Fahrzeugkonzepte und arbeitet sowohl auf Systemebene als auch auf Komponentenebene am integrierten Antriebsstrang.

Nachhaltige Innovationen für Ressourcen- und Energieeffizienz: Vor dem Hintergrund der Ressourcenknappheit muss jede nachhaltige Entwicklungsstrategie Lösungen für die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch finden. Dabei sehen wir die Kreislaufwirtschaft als eine vielversprechende Lösung. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die Bosch-Forschung in einem Projekt mit der Bewertung und Optimierung des Produktlebenszyklus (Life Cycle Costing and Assessment – LCC/LCA).

Chemische Energieumwandlung: Um die Erderwärmung mit all ihren negativen Auswirkungen zu mindern, müssen Treibhausgasemissionen reduziert werden. Dazu gilt es, Strom aus erneuerbaren Energien zu erzeugen und klimaschonend zu speichern. Gefragt sind innovative technologische Lösungen zur Erzeugung von Wasserstoff als Energieträger und -speicher oder für Brennstoffzellensysteme. Im Bereich der chemischen Energieumwandlung entwickelt Bosch bereits heute die Systeme, mit denen sich zukünftig CO_2-Emissionen deutlich reduzieren lassen.

2.2 Produktverantwortung

DER WELTWEIT GÜLTIGE PRODUKT-ENTWICKLUNGSKODEX VON BOSCH SCHREIBT VOR, MENSCHLICHES LEBEN BESTMÖGLICH ZU SCHÜTZEN.

Herausragende Qualität ist unsere Stärke. Wir liefern sichere Produkte mit bester Qualität und Zuverlässigkeit. So erfüllen wir die Wünsche und Erwartungen unserer Kunden. Bei der Entwicklung und Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen sind Maßstab für unser Handeln immer das Legalitätsprinzip und unser Anspruch „Technik fürs Leben“.

Unser Qualitätsanspruch

Qualität ist die Richtschnur unseres Handelns und gleichzeitig ein zentrales Markenversprechen von Bosch. Jedes unserer Produkte bietet höchste Qualität und Zuverlässigkeit – unabhängig davon, wo es produziert wurde oder zum Einsatz kommt. Verbindliche Qualitätsprinzipien gelten für die gesamte Bosch-Gruppe. Koordiniert und gesteuert wird das Qualitätsmanagement von der Zentralabteilung Qualität. Verantwortliche an den Standorten sorgen dort für die operative Umsetzung. Die überwiegende Anzahl unserer Entwicklungs- und Fertigungsstandorte hat ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001. Alle Standorte, die Fahrzeugkomponenten herstellen, sind nach der Norm IATF 16949 zertifiziert. Diese wurde von der International Automotive Task Force (IATF) entwickelt und basiert auf ISO 9001.

Aufgrund unseres sehr breit gefächerten Produktportfolios wenden wir weltweit eine Vielzahl unterschiedlicher Gesetze und Regelwerke zur Qualitätssicherung an. Wir berücksichtigen diese Anforderungen bereits im Produktentstehungsprozess und haben dafür verschiedene Richtlinien definiert. Zentrale Bedeutung hat dabei die unternehmensweit gültige Richtlinie „Qualitätspolitik und Qualitätsmanagement“. Sie schafft einen verbindlichen Rahmen für Qualitätsziele und verpflichtet die Organisation, laufend an Verbesserungen des Qualitätsmanagementsystems zu arbeiten. Umweltaspekte werden beim Produktentstehungsprozess im Rahmen einer Checkliste berücksichtigt, die dem DfE-Prinzip Rechnung trägt.

Um stets höchste Qualität zu gewährleisten, beteiligen wir uns an verschiedenen Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung entsprechender Standards. So leitet Bosch seit 2020 im Verband der deutschen Automobilindustrie die Arbeitsgruppe „Automotive SPICE“ (Software Process Improvement and Capability Determination), die sich mit Aspekten der Cybersicherheit in den Prozessen der softwarebasierten Systementwicklung beschäftigt. Ziel ist es, eine neue Ausgabe von Automotive SPICE zu entwickeln und den entsprechenden Leitfaden zu erarbeiten. Zusätzlich fördern wir auch innerhalb unseres Unternehmens herausragende Qualitätsleistungen. Diese werden von der Geschäftsführung regelmäßig mit dem internen Bosch Quality Award ausgezeichnet.

Produktsicherheit

Die Sicherheit unserer Produkte hat höchste Priorität und ist ein zentraler Bestandteil unseres Qualitätsanspruchs. Eine weltweit gültige Zentralanweisung regelt die Verantwortlichkeiten. So ist sichergestellt, dass sowohl die gesetzlichen Vorgaben als auch die Kundenanforderungen mit Bezug zur Produktsicherheit erfüllt werden. Auch Bestimmungen zur Lieferung fehlerfreier und sicherer Produkte sind hier niedergelegt.

In jeder Phase des Produktentstehungsprozesses steht die Sicherheit der Erzeugnisse im Mittelpunkt. Schon in der Produktentwicklung legen wir großen Wert auf Sicherheitstests und halten Normen wie beispielsweise die ISO 26262 zur funktionalen Sicherheit von Systemen im Pkw ein. Die Serienfreigabe für ein Produkt erfolgt erst, wenn alle Sicherheitsaspekte vollumfänglich abgeklärt werden konnten. Außerdem muss die Einhaltung entsprechender Vorgaben festgestellt und durch entsprechende Tests belegt sein. Jede Geschäftseinheit ist verpflichtet, mit angemessenen Mitteln und über den gesamten Produktlebenszyklus sicherheitsrelevanter Produkte hinweg Produktbeobachtungen durchzuführen. Der weltweit gültige Produktentwicklungskodex von Bosch schreibt vor, menschliches Leben bestmöglich zu schützen. So bieten unsere Produkte den bestmöglichen Schutz für den Nutzer, mindestens aber den Standard an Sicherheit, der nach dem aktuellen Stand der Technik erwartet werden kann. Dazu werden sie so konzipiert, entwickelt und gefertigt, dass von ihnen keine unvertretbare Gefährdung ausgeht.

Jede Geschäftseinheit und jeder Mitarbeiter ist im Rahmen seiner Aufgaben dafür verantwortlich, dass nur sichere Produkte bereitgestellt werden. Der Vermeidung von Fehlern kommt höchste Priorität zu. Mit umfangreichen Schulungen schaffen wir die Voraussetzung dafür, dass der Bosch-Qualitätsanspruch von allen Mitarbeitern gelebt und umgesetzt wird. Führungskräfte unterweisen ihre Mitarbeiter regelmäßig in den Grundlagen zur Produkthaftung gemäß den gültigen Normen der Produktklassen. Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit direkten Einfluss auf die Produktqualität hat, setzen wir zudem ein webbasiertes Training zur Produktsicherheit und Produkthaftung ein. Es ist Teil der Compliance-Schulungen und in vorgegebenen Zyklen zu wiederholen. 2020 haben rund 20 000 Mitarbeiter an diesem Training teilgenommen. Den Produkthaftungsbeauftragten der unterschiedlichen Geschäftsbereiche stehen weiterführende Präsenzschulungen zur Verfügung, um ihr Wissen zu vertiefen.

Informations- und Dokumentationspflichten

Konkrete und aktuelle Angaben zu unseren vielfältigen Produkten sind für uns selbstverständlich, und auch die entsprechenden Informations- und Dokumentationspflichten werden von uns jederzeit erfüllt. Instruktionen für Nutzer sind so gestaltet, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung des Produkts angemessene Sicherheit gewährleistet ist. Als Mindestanforderung enthalten diese Instruktionen eine Beschreibung der bestimmungsgemäßen Verwendung und der Einsatzumgebung des Produkts sowie der Grenzen und Einschränkungen des Gebrauchs. Darüber hinaus sind in ihnen Warnungen vor möglichen Gefährdungen und Sicherheitsrisiken aufgeführt – insbesondere wenn diese durch den Nutzer nicht direkt und zweifelsfrei erkennbar sind. Zusätzlich enthalten die Beschreibungen Hinweise zur Abwendung möglicher Gefährdungen und Sicherheitsrisiken im Rahmen der für das Produkt vorgesehenen Verwendung.

Bei Bedarf werden Instruktionen auch durch entsprechende Schulungen vermittelt. So bietet BSH entsprechende Lernangebote sowohl für Händler und Verkäufer als auch für Endkunden an. Ähnliche Angebote gibt es von Bosch Rexroth und Powertrain Solutions. Für den Umgang mit Stoffen und Gemischen stehen Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung, in den Bereichen Automotive und Power Tools sind diese auch online abrufbar.

Umgang mit Substances of Concern

Als Substances of Concern (SoC) gelten bei Bosch alle Substanzen in Fertigungshilfsstoffen oder Produkten, die gesetzlich, über Kundenvereinbarungen oder über unsere eigenen Anforderungen als verboten oder deklarationspflichtig eingestuft sind. Wir arbeiten kontinuierlich daran, SoC in unseren Produkten und Prozessen zu identifizieren, Ersatzstoffe zu nutzen und gefährliche Stoffe nach Möglichkeit langfristig zu reduzieren oder ganz zu vermeiden. So wollen wir, falls technisch möglich, bei Neuentwicklungen beispielsweise auf Stoffe der EU-REACH-Kandidatenliste verzichten.

Unsere interne Norm „Umweltgerechte Produktentwicklung“, die unter anderem Anforderungen an den Umgang mit SoC definiert, unterstützt die Produktentwicklung dabei. Sind SoC im Produktionsprozess aus technischen Gründen nicht vermeidbar und zudem gesetzlich zulässig, werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um den Umgang mit diesen Stoffen über entsprechende Schutzmaßnahmen abzusichern.

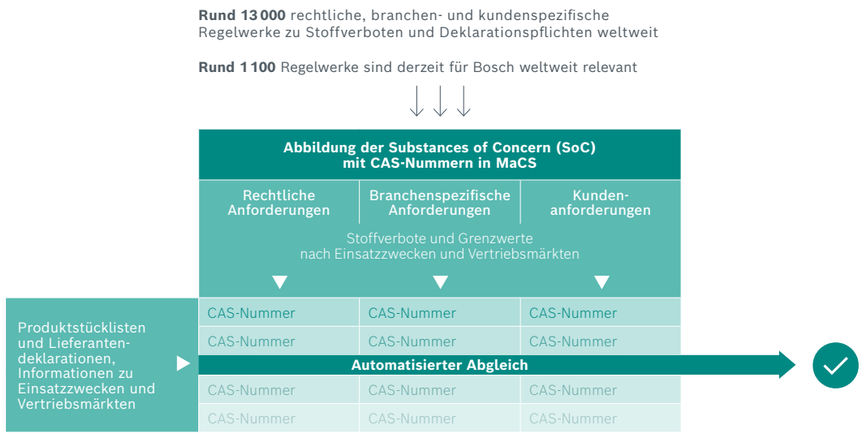
Systematisches Materialdatenmanagement

Derzeit existieren weltweit über 13 000 rechtliche, branchen- und kundenspezifische Regelwerke zu Stoffverboten und Deklarationspflichten, die zudem kontinuierlich verändert oder ergänzt werden. Rund 1 100 dieser Regelwerke sind derzeit für Bosch weltweit relevant, so etwa die EU-Chemikalienverordnung REACH oder die US-Regelung Toxic Substances Control Act (TSCA). Alle sich daraus ergebenden Anforderungen dauerhaft im Blick zu halten und bei Veränderungen notwendige Anpassungsmaßnahmen anzustoßen, ist eine zentrale Herausforderung für Bosch.

Zum effizienten Management von Stoffverboten und -restriktionen, insbesondere für Produkte, haben wir das zentrale IT-System MaCS (Material Data Management for Compliance and Sustainability) aufgebaut. Der Bereich EHS und Nachhaltigkeit ist dabei für die fachliche Koordination und kontinuierliche Weiterentwicklung des IT-Systems und der Prozesse zuständig. Ein externer Fachdienstleister unterstützt zudem bei der laufenden Aktualisierung und Pflege der Daten in MaCS. Sämtliche Substances of Concern werden durch eindeutige Identifikationsmerkmale wie CAS-Nummern (CAS = Chemical Abstracts Service) im System MaCS abgebildet. Hierbei werden neben dem Einsatzzweck und dem jeweiligen Vertriebsmarkt auch Informationen zu Stoffverboten oder definierten Grenzwerten berücksichtigt. Aktuell umfasst MaCS mehr als 20 000 Identifikationsmerkmale. Über Prüfalgorithmen, die entsprechende Stoffverbote und Deklarationsvorschriften abbilden, werden die Produktstücklisten und zugehörigen Lieferantendeklarationen automatisiert mit den jeweils relevanten Anforderungen abgeglichen.

Für die Prüfung bildet MaCS die Produktstücklisten, also die einzelnen Bauteile eines Produkts, ab. Zudem sind hier die Lieferantendeklarationen enthalten, die uns über Systeme wie das Internationale Materialdatensystem (IMDS), Compliance Data Exchange (CDX) und das Deklarationsformat von Bosch zur Verfügung gestellt werden. Diese zeigen für die einzelnen Bauteile auf, welche Substanzen in welcher Konzentration enthalten sind. Aus der Verknüpfung von Stücklisten und Lieferantendeklarationen lassen sich so für jedes Bauteil genaue Aussagen zu den enthaltenen Substanzen treffen.

11 | **MaCS – Material Data Management for Compliance and Sustainability**



Vorgaben für Lieferanten

Die öffentlich zugängliche Bosch-Norm N 2580-1 regelt Art und Umfang der Mitteilungspflichten von Lieferanten gegenüber Bosch in Bezug auf verbotene und deklarationspflichtige Inhaltsstoffe (SoC) in Materialien. Sie ist Bestandteil der Materialspezifikationen, die Bosch mit seinen Lieferanten vertraglich vereinbart. Die Vorgaben gelten unternehmensweit und basieren auf den relevanten europäischen Regelungen, zum Teil gehen sie auch deutlich darüber hinaus. Sofern außereuropäische Regelungen höhere Anforderungen stellen, werden diese angewandt. Auch Industriestandards wie die Global Automotive Declarable Substance List (GADSL) oder spezifische Kundenanforderungen finden Berücksichtigung.

Wir fordern von unseren Lieferanten weltweit, die Norm N2580-1 einzuhalten und dies über einen definierten Prozess zu bestätigen. Die Inhalte der Norm werden halbjährlich von einem Expertenkreis aus allen Geschäftseinheiten überprüft und angepasst. Ergänzend regelt unsere Conflict Raw Materials Policy den Umgang mit Konfliktmineralien (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).

IT-Sicherheit und Datenschutz

IT-Sicherheit ist ein elementarer Bestandteil des Qualitätsanspruchs von Bosch. Vertrauen in die Sicherheit der Systeme und Daten sowie deren Resilienz gegenüber manipulativen Eingriffen sehen wir als einen entscheidenden Erfolgsfaktor für IoT. Unsere Grundsätze zu Datenschutz und Datensicherheit sind in unseren IoT-Prinzipien dokumentiert. Dabei tragen wir insbesondere den Anforderungen unserer Kunden Rechnung: Der sichere und transparente Umgang mit ihren Daten und der Schutz ihrer Privatsphäre sind für uns eine Verpflichtung.

Die Gesamtverantwortung für die IT-Sicherheit bei Bosch trägt der Chief Digital Officer. Ein Lenkungsausschuss berichtet zweimal jährlich in einer eigens dafür anberaumten Sitzung direkt an die Geschäftsführung. Wir verstehen Informationssicherheit ganzheitlich und haben daher stets den gesamten Lebenszyklus im Blick. Dies gilt sowohl für den Schutz von Informationen als auch für die Sicherheit von Rechnernetzen und Infrastruktur innerhalb unseres Unternehmens. Zudem haben wir für die IT-Sicherheit unserer Produkte eine eigene Zentralstelle eingerichtet. Ein klar beschriebener Prozess sichert die breite Verankerung der IT-Sicherheit in der Entwicklung. Über entsprechende Richtlinien und Zentralanweisungen sind alle relevanten Bereiche der Informationssicherheit bei Bosch erfasst.

Die für alle Mitarbeiter verbindliche Konzernrichtlinie „Informationssicherheit und Datenschutz“ regelt Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Aufgaben zur betrieblichen Informationssicherheit und zum Datenschutz.

Technische Vorgaben zum Betrieb von Servern und anderen IT-Systemen enthält die Zentralanweisung „IT Security“, die ebenfalls konzernweit gilt. Alle Zentralanweisungen zur IT-Sicherheit werden regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. Unsere Tochtergesellschaft ESCRYPT unterstützt zudem mit dem nötigen Know-how, um sichere Produkte zu entwickeln.

Bei aller Vorsicht: Absolute IT-Sicherheit gibt es nicht. Daher haben wir das Bosch Product Security Incident Response Team (PSIRT) etabliert. Es steht Sicherheitsforschern, Partnern oder Kunden, die Schwachstellen bei einem unserer Produkte finden, als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung. Die Meldung von Sicherheitslücken kann auch über unser Hinweisgebersystem erfolgen (siehe Kapitel „Unternehmen | Corporate Governance and Compliance“). Ist eine Lösung gefunden, machen wir sie für alle unsere Kunden online transparent.

Um das Vertrauen in digitale Systeme und Produkte zu fördern, engagieren wir uns für einen intensiven Austausch mit Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. So ist Bosch in der High-Level Expert Group der Europäischen Kommission in Brüssel vertreten, die sich mit der ethischen Dimension der Künstlichen Intelligenz beschäftigt. Auch das 2019 von Bosch ins Leben gerufene Digital Trust Forum dient dem Diskurs von Fachleuten führender internationaler Verbände und Organisationen zum Thema IT-Sicherheit. 2020 kamen dessen Teilnehmer auf der Bosch ConnectedWorld in Berlin zusammen.

Kundenzufriedenheit

Das Vertrauen der Kunden in unsere Leistungen und in die Qualität unserer Produkte haben für uns höchste Priorität. Die vielfältigen Kundenservices unserer Geschäftsbereiche reichen von einer Wissensdatenbank mit interaktiven Lernprogrammen über die Wartungsberatung bis zu einem Serviceportal für energetische Sanierung. Zugleich nutzen wir alle Möglichkeiten zum direkten und indirekten Austausch mit den Kunden, etwa durch unsere Service-Hotlines, per E-Mail oder in direkten Gesprächen. Denn das Feedback unserer Kunden ist für uns ein verlässlicher Maßstab unseres Handelns. In den absatzstärksten Märkten ermitteln wir regelmäßig die Unternehmensreputation von Bosch. Derzeit umfasst die Erhebung 19 Länder. Die Ergebnisse dieser Studie bilden die Grundlage für die Ableitung geeigneter Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen.

Marketing und Sponsoring

Bei der Vermarktung unserer Produkte leiten uns die Bosch-Werte sowie vier zentrale Grundsätze: Wertschätzung kultureller Vielfalt, zuverlässige und glaubwürdige Aussagen, Fairness und die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regeln. Außerdem sehen wir uns in allen unseren Vermarktungsaktivitäten einer Qualität verpflichtet, die dem Leistungsniveau unserer Produkte entspricht. Dabei darf Werbung humorvoll, kreativ und kompetitiv sein, niemals jedoch unseriös oder unwahr. Um die Einhaltung unserer Grundsätze und die Konsistenz der Botschaften im Medienmix weltweit sicherzustellen, wird die übergreifende Marketingkommunikation zentral gesteuert und eng mit den Regionalgesellschaften und Geschäftsbereichen abgestimmt. Das Produktmarketing erfolgt überwiegend dezentral durch die jeweiligen Geschäftsbereiche.

Unsere Sponsoringaktivitäten dienen überwiegend werblichen Zielen und damit auch der Stärkung unserer Marke. Sie werden durch eine Zentralanweisung geregelt, die 2020 überarbeitet und mit anderen markenbezogenen Regelungen gebündelt wurde. Das Regelwerk legt unter anderem fest, dass Sponsoringmaßnahmen in eine kommunikative Gesamtstrategie oder ein entsprechendes Konzept eingebunden sein müssen. Auch ist die Zielsetzung der Maßnahmen klar zu definieren und auf die Steigerung der Markenbekanntheit oder der Markenreputation, die Absatzförderung oder die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte auszurichten. Sponsoringmaßnahmen, die ein Volumen von 30 000 Euro übersteigen, sind mit der Zentrale abzustimmen. Für die Auswahl von Sponsoringengagements gelten verbindliche Kriterien, beispielsweise das Prinzip der Kundenneutralität: Wir führen kein Sponsoring mit einzelnen Kunden durch. Außerdem werden nur Sponsoringmaßnahmen ergriffen, die direkt die Stärken der Marke Bosch oder anderer Marken der Bosch-Gruppe kommunizieren und bei denen die jeweilige Marke dominant im Vordergrund steht.

Ein Schwerpunkt unserer Sponsoringaktivitäten ist der Motorsport: Bereits seit vielen Jahren ist Bosch Technologie- und Sponsoringpartner der DTM und seit 2020 der japanischen Super GT500. Seit Ende 2018 ist Bosch zudem offizieller Partner der ABB FIA Formula E World Championship, der weltweit ersten Rennserie für vollelektrische Formelwagen.

2.3 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Schon heute generiert Bosch rund 40 % des Umsatzes mit Produkten, die positiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Begründet in unserem Anspruch „Technik fürs Leben“, tragen wir mit unseren Produkten dazu bei, verschiedene Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen zu erreichen (siehe Abb. 12). Wie dieser Beitrag konkret aussieht, zeigen wir im folgenden Unterkapitel anhand ausgewählter Beispiele.

Reduzierung der Scope-3-Emissionen

Produkte von Bosch sind bereits heute konsequent auf Energieeffizienz ausgelegt und tragen so während ihrer Nutzung durch möglichst geringe CO_2-Emissionen zur Schonung des Klimas bei. Vor dem Hintergrund unserer Klimaschutzstrategie haben wir 2020 zusätzliche Potenziale zur Verringerung von CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte identifiziert. So wollen wir das Ziel erreichen, 15 % der CO_2-Emissionen einzusparen, die in den vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette (Scope 3) entstehen.

Rund 90 % der Scope-3-Emissionen fallen in der Produktnutzungsphase an. Um diese Emissionen weiter zu verringern, folgen wir unserem Ansatz, stets dort aktiv zu werden, wo wir den größten Beitrag zum Schutz von Mensch und Umwelt leisten können. Die größten Potenziale zur Einsparung von CO_2 sehen wir aktuell in den Bereichen Mobilität, Thermotechnik, der industriellen Antriebs- und Steuerungstechnik sowie bei Hausgeräten. Drei Ansatzpunkte stehen dabei jeweils im Vordergrund: die weitere Steigerung der Energieeffizienz, die Gestaltung des Produktportfolios und die Transformation des Energiesektors durch den Einsatz von Grünstrom, Wasserstoff und Biogas (siehe Kapitel „Umwelt | Energie und Klimaschutz“).

Beitrag zur Mobilitätswende

Wir sind überzeugt: Die Mobilität der Zukunft darf keine negativen Auswirkungen auf Klima und Luftqualität haben und muss zudem für die breite Bevölkerung bezahlbar bleiben. Mit unserer Produktpalette leisten wir einen wichtigen Beitrag dazu. Der Unternehmensbereich Mobility Solutions ist Systemlieferant für hocheffiziente Antriebssysteme, treibt die Entwicklung elektrischer Antriebe maßgeblich voran, investiert in Brennstoffzellen-Stacks und nutzt die Digitalisierung, um weitere Effizienzgewinne zu ermöglichen. So etwa mit mobilitätsbasierten Dienstleistungen wie „Battery in the Cloud“: Mittels intelligenter Softwareanalyse reduziert diese Lösung den Batterieverschleiß um bis zu 20 %. Bereits heute werden weltweit mehr als 2,5 Millionen elektrisch betriebene Fahrzeuge durch Komponenten von Bosch angetrieben. Damit schonen sie die Umwelt – und tragen zugleich dazu bei, unsere ehrgeizigen CO_2-Ziele zu erreichen.

Für Bosch geht die Mobilitätswende jedoch über den Aspekt des Antriebs hinaus. Um die Elektrifizierung weiter voranzutreiben und auf dem Massenmarkt erfolgreich zu machen, arbeiten wir deshalb auch an den entsprechenden Ökosystemen. Beispielhaft dafür sind Lösungen wie die Pay&Go-App, mit der sich Ladestationen leichter finden und buchen lassen, inklusive der Bezahlung vor Ort. Und in den USA sorgen Bosch-Ladestationen in privaten Garagen bereits für die notwendige Infrastruktur für eFahrzeuge. Darüber hinaus realisiert Bosch mit eBikes eine nachhaltige Mikromobilität in Städten. Auch setzen wir unser Know-how für innovative digitale Lösungen wie zum Beispiel vernetztes Parken ein. So tragen wir dazu bei, insbesondere in Ballungszentren das Verkehrsaufkommen zu verringern und den CO_2-Ausstoß zu senken.

12 | Beitrag der Bosch-Produkte zu ausgewählten SDGs

Produktbereiche und Themen		UN SDGs
Mobilität		
Beitrag zur Mobilitätswende	Innovative Antriebssysteme und elektrifizierte Mobilität: Elektroantriebe, Brennstoffzelle, eBike-Systeme	13
	Mobility Services: optimiertes Batteriemanagement, vernetzte Ladelösungen, vernetztes Parken, Flottenmanagement	11
Technik für bessere Luftqualität	Air Quality Solutions: Immissionsmesssysteme, skalierbare Ausbreitungssimulation von Emissionsquellen, Verkehrsemissionsdaten in Echtzeit, Verkehrsmanagement	3, 11
	Innovative Fahrzeugtechnologien: Antriebstechnik für Niedrigemissionsfahrzeuge, langlebige iDisc-Bremsscheibenrotoren und regenerives Bremsen	
Sicherheit im Straßenverkehr	Fahrersicherheitssysteme: Antiblockiersystem (ABS), Elektronisches Stabilitäts-Programm (ESP®), Fußgängerschutzsystem, Insassenschutzsystem	3
	Fahrerassistenzsysteme: automatische Notbremsung, adaptive Abstands-/Geschwindigkeitsregelung (ACC), cloudbasierte Falschfahrerwarnung	
Energiesysteme, Industrie- und Gebäudetechnik		
Dezentrale Energienetze realisieren	IoT-Lösungen für Energiesysteme: Balancing Energy Network, Grid Optimization Management, Gateway Manager	13
	Stationäre Brennstoffzelle für die dezentrale Energieproduktion	7
Effiziente Industrie – effiziente Ressourcennutzung	Industry 4.0 Softwareplattformen und Sensoren zur Analyse von Daten und Steuerung von Prozessen: Nexeed, Energy Platform, Transport Data Logger, Connected Industrial Sensor Solution	8, 9
	Energieeffiziente Maschinen: technologieübergreifende Kompetenz von Rexroth 4EE	
Energieeffiziente Gebäude	Erneuerbare Energien: Wärmepumpen, Wasserstoffheizkessel für Industrie und Wohngebäude	7
	Intelligentes Energiemanagement: Energiemanager im Smart Home	
Nachhaltiges Zuhause		
Ressourcen schonen im nachhaltigen Zuhause	Energieeffizienz: Bosch-Wärmetrockner mit Wärmepumpentechnologie, PerfectDry-Geschirrspüler	12
	Wassereffizienz: i-DOS-Waschmaschinen und -Geschirrspüler mit ActiveWater-Technologie	6
	Längere Frische und bewusstes Einkaufen: Kühl-Gefrier-Kombinationen mit VitaFresh-Frischesystem, Home-Connect-Funktion und integrierter Kamera im Kühlteil	2, 11
	Langlebigkeit: Bosch-Power-Tools-AdvancedDrill-18-Schrauber	
Gesundheit		
Durch Smart Farming Fortschritt ermöglichen	Nachhaltige Landwirtschaft: Intelligent Planting Solution System (IPS), Smart Spraying	2
Beitrag zur globalen Gesundheitsversorgung und zur Pandemiebekämpfung	Gesundheit und Medizintechnik: Vivalytic für molekulare Labordiagnostik, Vivatmo-Atemgasanalysegeräte, Hochleistungskeramik für die Medizintechnik	3

Technik für bessere Luftqualität

Metropolen sind weltweit Anziehungspunkte für immer mehr Menschen. 2050 wird es mehr als sechs Milliarden Einwohner in Großstädten geben. Weltweit stehen die Städte vor der Herausforderung, individuelle Mobilität von Personen und Gütern sicherzustellen und zugleich die Luftqualität zu verbessern. Bosch unterstützt Städte darin und hat ein Immissionsmesssystem entwickelt. Die kompakten Messboxen liefern zuverlässig Daten zur jeweiligen Luftqualität. So lassen sich aktuelle Luftqualitätskarten erstellen, die als Grundlage für die Ableitung entsprechender Maßnahmen dienen. Die Boxen sind bereits in London und Stuttgart im Einsatz. In Abstimmung mit den zuständigen Verwaltungen erhebt Bosch darüber hinaus anonyme Daten zur Verkehrsoptimierung mit dem Ziel, verkehrsbedingte Emissionen zu senken. Auf dieser Basis berät Bosch Städte bei Verkehrsplanung und -management. Durch geeignete Maßnahmen lassen sich verkehrsbedingte Emissionen um bis zu 20 % pro Fahrzeug verringern.

Nicht zuletzt trägt Bosch über innovative Fahrzeugtechnologie ganz grundsätzlich zur Verbesserung der Luftqualität bei. Die neueste Diesel- und Benzintechnik von Bosch ermöglicht es, Stickoxidemissionen und Partikel maßgeblich zu senken. Diese Technik geht nun sukzessive in Serie. Dabei steht nicht nur die Antriebstechnik im Fokus: Durch die iDisc von Bosch wird die Menge der durch den Bremsvorgang in die Luft emittierten Partikel im Vergleich zu herkömmlichen Bremsscheiben um bis zu 90 % gesenkt.

Sicherheit im Straßenverkehr

Mit seinen Produkten im Segment Fahrzeugsicherheit unterstützt Bosch die „Vision Zero“ und damit das Ziel, die Zahl der Verkehrstoten bis 2050 möglichst auf null zu reduzieren. Als Marktführer für Bremsen sowie aktive und passive Sicherheitssysteme hat Bosch hier in der Vergangenheit durch wegweisende Innovationen bereits wichtige Meilensteine erreicht. So etwa mit der Erfindung des ESP (Elektronisches Stabilitäts-Programm), das vor 25 Jahren zum ersten Mal in einem Serienfahrzeug zum Einsatz kam und seitdem rund 15 000 Menschenleben retten und knapp eine halbe Million Unfälle mit Personenschäden verhindern konnte.

Ab 2022 ist der Einbau von Notbremsassistenten in neuen Fahrzeugmodellen verpflichtend – nach Schätzungen der UN-Wirtschaftskommission für Europa können so jedes Jahr 1 000 Menschenleben in der EU gerettet werden. Mit der Weiterentwicklung einer großen Zahl moderner Fahrerassistenzsysteme und seinem Engagement für automatisiertes Fahren verfolgt Bosch die „Vision Zero“ konsequent weiter. Dabei hilft Künstliche Intelligenz, die Fahrerassistenzsysteme noch effizienter und intelligenter zu gestalten: So kann etwa der automatische Notbremsassistent noch zuverlässiger reagieren, wenn die KI-gestützte Kamera von Bosch beim automatisierten Fahren auch teilweise verdeckte Fußgänger erkennt.

BOSCH UNTERSTÜTZT DIE „VISION ZERO“ UND DAMIT DAS ZIEL, DIE ZAHL DER VERKEHRSTOTEN BIS 2050 MÖGLICHST AUF NULL ZU REDUZIEREN.

Dezentrale Energienetze realisieren

Bosch-Produkte spielen auch für die Energiewende eine entscheidende Rolle und tragen dazu bei, langfristig eine Energieversorgung ohne fossile Energieträger zu erreichen. IoT-Lösungen von Bosch.IO Energy unterstützen Energieversorger bei der Administration von Smart Meter Gateways, beim Management von Messstellen und Messdaten oder bei der Steuerung des Netz-Rollouts. So entstehen Lösungen für den Energiemarkt von morgen, der mit den schwankenden Leistungen erneuerbarer Quellen umgehen muss. Durch die intelligente Steuerung lassen sich Leistungs- und Nachfragespitzen abfedern und die Effizienz des Energiesystems erhöhen. Der Umweltnutzen ist offensichtlich: Das System kann mehr erneuerbare Energie aufnehmen, der CO_2-Fußabdruck wird reduziert, und es werden weniger Leitungen benötigt.

2024 SOLL DIE SERIENFERTIGUNG VON FESTOXID-BRENNSTOFFZELLEN AN DEUTSCHEN BOSCH-STANDORTEN BEGINNEN.

Eine besonders vielversprechende Produktentwicklung von Bosch befindet sich aktuell kurz vor der industriellen Umsetzung: die Festoxid-Brennstoffzelle (Solid Oxide Fuel Cell, SOFC). Wie ein kleines dezentrales Kraftwerk wandelt sie Wasserstoff zu Strom um und ermöglicht eine dezentrale und nachhaltige Energieversorgung in Städten und Fabriken, in Handel und Gewerbe, in Rechenzentren sowie im Bereich der Elektroladeinfrastruktur. Zudem fördert die SOFC die Resilienz der Stromsysteme, da sie auch als Notstromaggregat eingesetzt werden kann und so die bisher hier gängigen Dieselaggregate als wesentlich umweltfreundlichere Lösung ersetzt. Mit der SOFC treibt Bosch den Ausbau dezentraler Energienetze weiter voran und folgt zugleich dem erklärten Ziel, mit seinen Produkten zur Schonung des Klimas beizutragen. Die Serienfertigung dieser dezentralen Kraftwerke wird voraussichtlich 2024 in den Werken Homburg, Bamberg und Wernau beginnen.

Effiziente Industrie – effiziente Ressourcennutzung

Industrie 4.0 steht für das bestmögliche Zusammenspiel von Mensch, Maschine und Daten. Anders gesagt: Es geht um die richtige Vernetzung. Genau das ermöglichen die Lösungen von Bosch. Die Kombination von Künstlicher Intelligenz (Artificial Intelligence, AI) und dem Internet der Dinge (IoT), kurz AIoT, optimiert Fertigungsprozesse – und sorgt dafür, dass sie anpassungsfähig bleiben. Das steigert Effizienz in der Industrie und schont zugleich wertvolle Ressourcen. Weil Anlagen und Maschinen über das IoT miteinander verbunden sind und ihre Daten in Echtzeit ausgelesen werden, ist die gesamte Wertschöpfungskette in der Fabrik jederzeit transparent. So wird schnell klar, wo Ressourcen gespart und Prozesse effizienter gestaltet werden können. Dafür bietet Bosch spezielle Lösungen an, wie beispielsweise Softwareplattformen zur Analyse von Daten und Steuerung von Prozessen (z. B. Nexeed, Energy Platform) und dafür notwendige Sensoren (z. B. Transport Data Logger, Connected Industrial Sensor Solution). Die entsprechenden Lösungen werden dabei sowohl in der eigenen Fertigung eingesetzt als auch Kunden angeboten.

Im Bereich der industriellen Antriebs- und Steuerungstechnik arbeitet Bosch Rexroth konsequent daran, den Wirkungsgrad der Produkte – hier insbesondere der industriellen Maschinen – kontinuierlich zu verbessern, etwa durch Rekuperation, die Verringerung von Strömungsverlusten oder eine bedarfsgerechte Druckölerzeugung. So sinkt der Energieverbrauch der Maschinen – und der Klimaschutz profitiert.

Energieeffiziente Gebäude

Weltweit entfällt ein Drittel des Energieverbrauchs auf Gebäude. Bosch-Produkte tragen dazu bei, diesen Verbrauch zu verringern. Dazu bringt Bosch Thermotechnik erneuerbare Energien ins Haus und ermöglicht ihre effiziente Nutzung. Ein Beispiel dafür ist die Wärmepumpe. 2020 hat Bosch angekündigt, in den nächsten Jahren zusätzlich 100 Millionen Euro in diese Technologie zu investieren. Der Fokus liegt auf einfach zu installierenden Systemlösungen mit digitaler Unterstützung. Zusätzlich bereitet sich Bosch auch auf einen verstärkten Einsatz von Wasserstoff in der Wärmeerzeugung vor. Schon jetzt hat Bosch einen Industriekessel im Portfolio, der zu 100 % „hydrogen ready“ ist. 2020 wurde auch der Prototyp eines Heizkessels für den Haushalt vorgestellt, der zu 100 % mit Wasserstoff arbeiten kann. Damit macht sich Bosch bereit für die Defossilisierung der Energieversorgung. Die Anpassungen des Produktportfolios im Bereich Thermotechnik unterstützen unmittelbar unsere Klimaschutzziele.

Im privaten Gebäude tragen smarte Thermostate zur Energieeinsparung bei, indem sie die regionalen Wetterdaten bei der Temperatursteuerung einbeziehen. Zudem sorgt der „Energiemanager“, eine Software von Bosch Thermotechnik, für die intelligente Vernetzung von verschiedenen Komponenten wie Wärmepumpe, Photovoltaikanlage und Haushaltsgeräten. So lassen sich Energieverbrauch, -gewinnung und -speicherung effizient steuern, was sowohl die Eigenstromnutzung als auch eine effiziente Wärmeerzeugung ermöglicht. Dabei profitieren Betreiber und Umwelt gleichermaßen: Allein in der Kombination aus Wärmepumpe und Photovoltaik lassen sich über den Energiemanager bis zu 60 % Strom einsparen.

Darüber hinaus bietet Bosch Building Technologies individuelle Systemlösungen, Technologien und Dienstleistungen zur Optimierung des Energieverbrauchs von Gebäuden. Unsere Experten verschaffen sich zunächst einen Überblick über den gesamten Energieverbrauch des Gebäudes. Anschließend entwickeln sie ein maßgeschneidertes und zukunftsorientiertes Energiekonzept – individuell passend für das Gebäude.

60 %

Stromeinsparung ermöglicht der Energiemanager durch die Kombination von Photovoltaik und Wärmepumpe.

Ressourcen schonen im nachhaltigen Zuhause

Mit innovativen Produkten für Heim und Garten tragen Produkte von BSH und Bosch Power Tools dazu bei, dass private Haushalte Tag für Tag Energie, Wasser und Ressourcen einsparen. So verbraucht ein Bosch-Geschirrspüler mit natürlichem Zeolith-Mineral bis zu 20 % weniger Energie als herkömmliche Geräte. Ein Bosch-Wärmetrockner mit Wärmepumpentechnologie kann den Energieverbrauch sogar um bis zu 68 % im Vergleich zu herkömmlichen Kondenstrocknern senken. Jahr für Jahr will der Geschäftsbereich BSH zudem weniger effiziente Produkte konsequent aus dem Portfolio ausphasen und so unsere CO_2-Ziele zusätzlich unterstützen.

20 %

an Saatgut können Landwirte durch den Einsatz des Intelligent Planting Solution System (IPS) einsparen.

Lösungen wie die automatische Dosierung von Waschmittel in der vollautomatischen Waschmaschine oder der effiziente Geschirrspüler reduzieren auch den Wasserverbrauch. So spart ein Haushalt mit einem Bosch-Geschirrspüler jährlich bis zu 8 500 Liter Wasser im Vergleich zur Handspülung. Und weil in Bosch-Kühlschränken durch das VitaFresh Frischesystem Lebensmittel länger frisch bleiben, leistet Bosch-Technologie auch einen Beitrag im Kampf gegen Lebensmittelverschwendung. Nicht zuletzt tragen Bosch-Produkte über ihre Langlebigkeit zur Ressourcenschonung bei. So etwa Bosch Power Tools wie der AdvancedDrill-18-Schrauber, dessen bürstenloser Motor eine deutlich längere Lebensdauer mit mehr Leistung vereint. Er wird elektronisch gesteuert, hat eine geringere Wärmeabgabe, funktioniert kontakt- und verschleißfrei und arbeitet mit optimaler Effizienz.

Durch Smart Farming Fortschritt ermöglichen

Mehr zum Smart Farming finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2020 | spotlights, S. 22: „Technologien für bessere Ernten“

Über Digitalisierung und technische Innovation macht Bosch die Landwirtschaft nachhaltiger, hilft Düngemittel zu sparen und Ressourcen zu schonen. So engagiert sich Bosch beispielsweise im Rahmen einer Kooperation mit BASF für die bedarfsgerechte Dosierung von Düngemitteln und die intelligente Ausbringung von Saatgut. Bosch stellt dafür sein Intelligent Planting Solution System (IPS) zur Verfügung. Dieses ermöglicht über eine automatisierte Aussaatkontrolle wirkungsvolle Optimierungen beim Saatguteinsatz. Bosch entwickelte die dafür erforderlichen Komponenten und Schnittstellen und zeichnet für die Gesamtsystemintegration der Pflanz- und Sämaschinen verantwortlich. Durch den Einsatz des IPS kann ein Landwirt bis zu 20 % an Saatgut einsparen. Außerdem wird durch die exakte Dosierung von Dünger eine Überdüngung des Bodens vermieden. Das wiederum optimiert Ernteerträge und schont die Umwelt.

Beitrag zur globalen Gesundheitsversorgung und zur Pandemiebekämpfung

Bosch Healthcare Solutions entwickelt Produkte und Services, die zu einer besseren Gesundheit beitragen und die Lebensqualität der Menschen verbessern. Durch das schnelle und einfache Diagnostizieren sowie die regelmäßige Überprüfung von Krankheiten, zu Hause oder in der Arztpraxis, gewinnen Patienten mehr Sicherheit, Flexibilität und Planbarkeit im Alltag. Um dies zu erreichen, liegt der Fokus von Bosch Healthcare Solutions auf drei Bereichen: der Diagnose von Atemerkrankungen, dem Therapiemanagement und auf Komponenten aus Hochleistungskeramik für die Medizintechnik.

So ermöglicht die universelle Plattform Vivalytic für molekulare Diagnostik eine vollautomatische Analyse verschiedener Proben (z. B. Corona, Lungenentzündungen). Dadurch lassen sich Infektionskrankheiten schneller und einfacher diagnostizieren. So leistet Vivalytic auch einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen die Covid-19-Pandemie. Bereits Ende März 2020 – nach nur sechs Wochen Entwicklungszeit – hatte Bosch einen Schnelltest für das Vivalytic-Analysegerät herausgebracht. Innerhalb von nur zweieinhalb Stunden ließen sich so Proben sowohl auf SARS-CoV-2 als auch parallel auf neun weitere Atemwegserkrankungen untersuchen. Ende September folgte ein neuer, nochmals beschleunigter Test. Ausschließlich auf SARS-CoV-2 ausgerichtet, steht das Ergebnis damit nach 39 Minuten zuverlässig fest – schneller ist weltweit zu diesem Zeitpunkt kein anderer Test auf Basis der Polymerase-Kettenreaktion (PCR). Durch eine weiterentwickelte Software liegt das Ergebnis bei positiven Proben seit Ende des Jahres in weniger als 30 Minuten vor.

Im Therapiemanagement entwickelt die Bosch-Tochtergesellschaft schnelle und einfach zu handhabende Messgeräte für Arztpraxen sowie für die Nutzung zu Hause – und schafft so eine wichtige Voraussetzung für die bestmögliche Therapie und Verlaufskontrolle von Asthma-Erkrankungen. Das FeNO-Messgerät Vivatmo ermöglicht die einfache tägliche Überwachung dieser chronischen Erkrankungen.

Für die Medizintechnik fertigt Bosch technische Keramik aus nachhaltigen Werkstoffen und eröffnet damit neue Möglichkeiten im OP. Um hier zielgenau auf Kundenbedürfnisse reagieren zu können, begleitet Bosch seine Kunden im gesamten Herstellungsprozess, entwickelt eigene Materialien und unterstützt im Bauteildesign und in der Produktion.

DAS VIVALYTIC-ANALYSEGERÄT LEISTET EINEN WICHTIGEN BEITRAG IM KAMPF GEGEN DIE COVID-19-PANDEMIE.

Kodex für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Mit dem KI-Kodex hat sich Bosch 2020 Leitlinien für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) gesetzt. Die Regelungen folgen dabei dem zentralen Grundsatz, dass KI nicht ohne eine menschliche Kontrollinstanz entscheiden darf, sondern dem Menschen stets nur als Werkzeug dienen soll. Zugleich soll jedes KI-Produkt von Bosch dem Leitmotiv „Technik fürs Leben“ entsprechen, das Innovationsstreben mit gesellschaftlicher Verantwortung verbindet. Bei der Entwicklung von KI-Produkten beachten wir rechtliche Vorgaben und orientieren uns an ethischen Grundsätzen.

Vor diesem Hintergrund will Bosch sichere, robuste, nachvollziehbare – und damit vertrauenswürdige – KI-Produkte entwickeln. Denn Vertrauen gehört seit jeher zu den Grundwerten unseres Unternehmens – und ist zugleich die zentrale Voraussetzung dafür, dass Künstliche Intelligenz in der Gesellschaft akzeptiert wird und so das Leben der Menschen und insbesondere den Klimaschutz verbessern kann.

Lieferkette

Unser Anspruch: Auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses für ethisches und nachhaltiges Handeln wollen wir zusammen mit unseren Geschäftspartnern Antworten auf die globalen sozialen und ökologischen Herausforderungen finden.

Reduzierung der Scope-3-Emissionen

- Um die CO_2-Emissionen beschaffter Güter und Dienstleistungen zu verringern, wurden 2020 die größten CO_2-emittierenden Lieferantengruppen identifiziert. Ab 2021 sollen die Emissionen und **Reduktionsfortschritte relevanter Lieferanten** erfasst werden.

- Um die CO_2-Emissionen im Bereich Logistik zu verringern, fokussiert Bosch sich auf Beschaffungsoptimierung, die Bündelung von Transporten und insbesondere auf die **Vermeidung von Lufttransporten.**

Risikoanalyse zu Menschenrechten

- Bosch arbeitet an einer **systematischen Analyse** der sozialen und ökologischen Risiken entlang der Wertschöpfungskette.

- 2020 lag der Fokus auf den Arbeitsbedingungen in der Rohstoffgewinnung. Ausgehend von der Risikoanalyse soll 2021 eine **Risikomatrix** entstehen, aus der sich konkrete Maßnahmen ableiten lassen.

Regelmäßige Bewertung der Lieferanten

- Bei der regelmäßigen Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ihrer **Nachhaltigkeitsleistung** sind zwei Methoden für die Überprüfung vor Ort etabliert: CSR Quick-Scans und umfassendere CSR Drill Deep Assessments.

- 2020 wurden 1 150 CSR Quick-Scans durchgeführt.

3.1 Managementansatz

In einer globalisierten Welt verändern digitale Technologien die Märkte, Geschäftsmodelle wandeln sich, Produkte und Materialbedarfe ebenso. Nachhaltigkeit wird zum Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Gestaltung dieses Wandels. Für Bosch heißt das: noch flexibler, schneller und transparenter auf immer individueller werdende Kundenwünsche zu reagieren – bei gleichzeitig höchsten Qualitätsanforderungen. Dazu gilt es, Innovationen, Qualität und Spitzenleistungen entlang der gesamten Lieferkette zu ermöglichen und zugleich global wettbewerbsfähige Preise zu erzielen. Um „Supply Chain Excellence“ zu erreichen, setzt Bosch auf die enge, vernetzte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten über Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg.

Herausforderungen der Pandemie

Im Jahr 2020 stellte die Covid-19-Pandemie die Einkaufs- und Logistikorganisation von Bosch vor besondere Herausforderungen. Es galt, die weltweiten Lieferketten zu sichern, um die Produktion an den Standorten so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Koordiniert vom zentralen Krisenstab, wurde frühzeitig und konsequent auf den Ausbruch der Pandemie reagiert. Es galt, nahezu täglich Lieferfähigkeiten kritisch zu hinterfragen und bei potenziellen Engpässen umgehend Lösungen zu finden. Dabei haben sich die Transparenz hinsichtlich Lieferanten und Beständen, die etablierten Prozesse sowie die engen Kontakte zu Kunden und Lieferanten als besonders hilfreich erwiesen. Zusammen mit den Krisenteams der Geschäftsbereiche wurden so alle Lieferanten und 730 Kundenwerke koordiniert.

Die strategische Bedeutung nachhaltiger Lieferketten spiegelt sich auch in unserem Nachhaltigkeitszielbild wider. Neben Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz steht dabei die Achtung der Menschenrechte im Fokus. Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 das Themenfeld Globalisierung im Nachhaltigkeitszielbild präzisiert und explizit das Thema „Menschenrechte“ aufgenommen. Aus dieser Haltung heraus unterstützen wir auch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Nationalen Aktionsplan (NAP) der deutschen Bundesregierung zur Achtung der Menschenrechte.

Bosch unterhält Lieferbeziehungen in rund 50 Ländern. Von insgesamt mehr als 23 000* Lieferanten bezog die Bosch-Gruppe 2020 weltweit Material und Dienstleistungen im Wert von 35,1 Mrd. Euro (Vorjahr 39,2 Mrd. Euro). Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr (11 %) ist auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Der Großteil des Ressourceneinsatzes in unserer Lieferkette entfällt auf den Zukauf von Komponenten – in den meisten Fällen in Form von Halbzeugen oder fertigen Bauteilen. Nur einen geringen Anteil beschaffen wir direkt als Rohmaterial (insbesondere Stahl, Aluminium und Kunststoffe). Darauf entfielen 2020 rund 1,0 Mrd. Euro des Einkaufsvolumens.

* Veränderung zum Vorjahr aufgrund von neuer Ermittlungsmethodik, die u. a. Eigentumsverhältnisse berücksichtigt.

Einkaufs- und Logistikorganisation

Im Einkauf und in der Logistik von Bosch sind weltweit rund 11 000 Mitarbeiter beschäftigt. Sie sind in den gesamten Produktentstehungsprozess eingebunden – von der Innovationsphase über die Serieneinführung bis zum Auslauf der Nachserienlieferungen – und arbeiten weltweit daran, das Ziel der Supply Chain Excellence für Bosch zu erreichen.

Der Leiter des Zentralbereichs Supply Chain Management berichtet direkt an den stellvertretenden Vorsitzenden der Bosch-Geschäftsführung. Der Zentralbereich koordiniert die internen und externen Anforderungen, schafft unternehmensweite Standards und überprüft deren Einhaltung. Der Einkauf von Produktionsmaterial ist dezentral organisiert und liegt in der Verantwortung der Geschäftsbereiche. Nicht produktbezogenes Material und Güter werden im Gegensatz hierzu zentral durch den indirekten Einkauf beschafft. Die Einkaufsleitungen tragen die Verantwortung für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen, die bereits bei der Lieferantenauswahl klar kommuniziert werden. Für die Überprüfung beauftragen die Einkaufsbereiche unter anderem eine interne Serviceorganisation. Diese führt nachhaltigkeitsbezogene Assessments durch und unterstützt bei Bedarf auch notwendige Eskalationsprozesse (siehe auch Abschnitt „Bewertung“).

Strategischer Ansatz für ein verantwortungsvolles Supply Chain Management

Auf Basis unternehmensweiter Vorgaben stellen wir ein lieferkettenbezogenes Risikomanagement sowie strukturierte Nachhaltigkeitsaktivitäten in unserer Lieferkette sicher. Das Supply Chain Risk and Crisis Management ist in einer weltweit verbindlichen Zentralanweisung beschrieben, die regelmäßig überarbeitet wird. 2020 wurde der Aspekt Nachhaltigkeit in das lieferkettenbezogene Risikoportfolio aufgenommen, das in das zentrale Risikomanagement der Bosch-Gruppe einfließt.

Regelmäßig identifizieren und bewerten die jeweiligen Einkaufs- und Logistikabteilungen die funktionsspezifischen Risiken. Dabei finden neben Finanzrisiken, Naturgefahren und kritischen Abhängigkeiten weitere Faktoren wie die strategische Ausrichtung von Lieferanten oder organisatorische Veränderungen Berücksichtigung. Im Fokus stehen vor allem direkte Zulieferer und ausgewählte, prozesskritische Unterlieferanten sowie Dienstleister, beispielsweise für Transporte und Lager. Über ein präventives Risikomanagement können wir kritische Lieferanten identifizieren und frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Risikoverringerung einleiten.

Nachhaltigkeitsaspekte werden im Supply Chain Management über einen dreistufigen Prozess berücksichtigt (siehe Abb. 13). Den einzelnen Stufen dieses Prozesses ist in diesem Bericht jeweils ein eigenes Unterkapitel gewidmet:

- Unsere Anforderungen vermitteln wir den Lieferanten über die „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“, den Verhaltenskodex für Geschäftspartner und entsprechende Vertragspassagen.
- Um die Einhaltung dieser Anforderungen zu bewerten, setzen wir systematische Methoden ein. Von zentraler Bedeutung sind dabei die CSR Quick-Scans und CSR Drill Deep Assessments.
- Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zielt auf wirksame und dauerhafte Veränderungen ab.

13 | Verantwortungsvolles Supply Chain Management bei Bosch

Anforderungen
- Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch
- Einkaufsbedingungen
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner
- Vereinbarungen zu Qualität und Corporate Social Responsibility
- Conflict Raw Materials Policy

→

Bewertung
- Sanctioned Party List Screening
- Lieferantenklassifizierung
- Lieferantenbewertung
  - CSR Quick-Scans
  - CSR Drill Deep Assessments
- Hinweisgebersystem

→

Weiterentwicklung
- Individuelle Maßnahmen
- Re-Assessments
- Trainings
- Lieferantentage

3.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten

Grundlage für unser Nachhaltigkeitsverständnis bilden die „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“ sowie die zehn Grundprinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Davon ausgehend fordern wir, dass unsere Lieferanten die allgemein gültigen Arbeitsnormen befolgen – also beispielsweise die Versammlungsfreiheit gewährleisten, auf Zwangs- und Kinderarbeit verzichten, keine Toleranz gegenüber Diskriminierung zeigen und Arbeitssicherheit gewährleisten. Außerdem verpflichten wir unsere Lieferanten zu Umweltschutz und Ressourcenschonung – und auch darauf hinzuwirken, dass diese Vorgaben in ihren eigenen Lieferketten weitergegeben werden.

Richtlinien und Dokumente

Die Anforderungen an unsere Lieferanten beschreiben wir in unseren Einkaufsbedingungen und in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Dieser orientiert sich an den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Darüber hinaus verpflichtet der Verhaltenskodex für Geschäftspartner die Lieferanten, unsere Anforderungen auch an ihre eigenen Zulieferer weiterzugeben. Tritt der Verdacht eines Verstoßes auf, ist der Lieferant zur Aufklärung verpflichtet – unter Umständen durch Offenlegung seiner Lieferkette.

Der Verhaltenskodex wird zu Beginn der Geschäftsbeziehung allen Lieferanten ausgehändigt und über einen Verweis in den Einkaufsbedingungen zum Vertragsbestandteil. Er ist über die Bosch-Website öffentlich einsehbar. Für den Umgang mit Mitarbeitern verweisen wir auf lokales Recht. So müssen beispielsweise Mindestlöhne entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen eingehalten werden. Darüber hinaus werden Lieferanten verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Bei Arbeiten auf einem Bosch-Gelände sind zusätzlich die Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften von Bosch verbindlich.

Für unsere Geschäftspartner gilt zudem die Maßgabe, Ressourcen zu schonen und die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten im Rahmen ihrer Möglichkeiten ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 einrichten und weiterentwickeln. Die Norm verlangt eine Systematik in Bezug auf Umweltschutz und kontinuierliche Verbesserung und ist für Bosch ein Baustein, um die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten abzusichern. 2020 verfügten rund 5 300 unserer Lieferanten über ein entsprechendes Zertifikat. Lieferanten, die keine Hersteller sind, müssen zwar kein Umweltmanagementsystem einführen, aber entsprechende Maßnahmen umsetzen. Bei der Abwasserbehandlung und mit Blick auf gefährliche Abfälle haben unsere Geschäftspartner gesetzliche Vorgaben einzuhalten.

Wir haben mit rund 8 400 Lieferanten sogenannte Vereinbarungen zu Qualität und Corporate Social Responsibility geschlossen. Sie beinhalten zusätzlich zu den Einkaufsbedingungen auch Vorgaben zu Materialdeklarationen unter Berücksichtigung der Bosch-Norm N2580-1 „Verbot und Deklaration von Stoffen“, die auch an Unterlieferanten weiterzugeben sind (siehe auch Kapitel „Produkte“). In unseren Vertragsvereinbarungen wird auch berücksichtigt, dass Stoffe unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit kritisch sein können. So müssen beispielsweise Blei-Recycler in unserer vorgelagerten Lieferkette Audits durch unsere Mitarbeiter zulassen.

Reduktion der CO_2-Emissionen

Unser erklärtes Ziel ist es, in den vor- und nachgelagerten Stufen unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) CO_2-Emissionen systematisch zu verringern. Bis 2030 sollen sie um 15 % sinken (siehe Kapitel „Umwelt | Energie und Klimaschutz“). Dieses Ziel können wir nur in enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten erreichen. Deshalb macht Bosch auch hier klare Vorgaben und unterstützt die Geschäftspartner bei ihren Aktivitäten zum Klimaschutz. Dazu wurde das konzernweite CO_2-Ziel auf Geschäftsbereiche und Materialgruppen heruntergebrochen, zudem wurden die Hauptemittenten unter den Lieferanten identifiziert. Im Jahresverlauf 2021 werden erste bisher über statistische Modelle ermittelte Werte durch reale Daten von den jeweiligen Lieferanten ersetzt. Künftig sollen CO_2-Emissionen als relevanter Aspekt bei der Vergabe von Ausschreibungen berücksichtigt werden.

Wir wissen um die Bedeutung dieser Schritte für unsere Lieferanten und haben sie bereits 2020 auf unsere Aktivitäten hingewiesen, verbunden mit dem Ziel, sie zu eigenen Klimaschutzaktivitäten zu motivieren. Zudem wurde ein bereichs- und funktionsübergreifendes Team zur Koordination dieser Aktivitäten gegründet, dem neben Mitgliedern der Einkaufsorganisationen der Geschäftsbereiche auch Vertreter aus der Forschung sowie des Bereichs EHS und Nachhaltigkeit angehören.

In der Logistik liegt der Fokus auf Beschaffungsoptimierung im Produktentstehungsprozess und in der Serie, auf der Bündelung von Transporten und insbesondere auf der Vermeidung von Lufttransporten. Ziel ist es, wo immer möglich, die für Bosch bestimmten Lieferungen von Lufttransporten auf See- oder Bahntransport umzustellen. Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 ein Pilotprojekt durchgeführt, um zu analysieren, wie sich CO_2-Emissionen verringern lassen, ohne die Versorgungssicherheit zu gefährden oder die Lagerhaltung zu erhöhen. Dabei hat sich für das erste Jahr eine potenzielle CO_2-Reduktion von rund 10 % ergeben. Derzeit wird geprüft, inwieweit sich die Maßnahmen auf weitere Logistikbereiche übertragen lassen.

Im Rahmen unseres „Total Cost of Ownership (TCO)“-Ansatzes, der wesentliche Kostenbestandteile wie Frachtkosten oder Zölle berücksichtigt, optimieren wir die Anzahl und Auslastung der Transporte und halten die CO_2-Emissionen damit so gering wie möglich. In einer gemeinsamen Initiative mit den Geschäftsbereichen wird zudem an der Erhöhung der Packdichte gearbeitet, um weniger Verpackungsmaterial, Lagerfläche und Transportkapazitäten zu benötigen – und so CO_2-Emissionen zu vermeiden. Unterstützt wird diese Maßnahme durch das Optimierungstool PackAssistant, dessen Nutzung im Geschäftsbereich Powertrain Solutions seit April 2020 für alle Werke des Geschäftsbereichs vorgegeben ist.

» UM DIE CO_2-EMISSIONEN BESCHAFFTER GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN ZU VERRINGERN, SUCHT BOSCH DIE ENGE KOOPERATION MIT SEINEN LIEFERANTEN.

DA DAS UMFELD DER ROHSTOFF-GEWINNUNG AUS ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER SICHT BESONDERS RISIKO-BEHAFTET IST, HAT BOSCH HIER EINEN ERSTEN SCHWERPUNKT GESETZT.

Risikoanalyse zu Menschenrechtsverletzungen

Neben dem Schutz von Klima und Umwelt haben wir bei der nachhaltigen Ausrichtung unserer Lieferketten auch soziale Aspekte im Blick. Insbesondere die Achtung der Menschenrechte hat für uns höchste Priorität. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir seit 2019 an einem systematischen Prozess, mit dem wir die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bosch in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten regelmäßig evaluieren wollen. In einem ersten Schritt wurden dazu potenzielle Menschenrechtsrisiken in der gesamten Wertschöpfungskette von Bosch identifiziert. Folgende vier Bereiche wurden dabei am höchsten bewertet:

- Arbeitssicherheit (siehe Kapitel „Mitarbeiter | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“)
- Arbeitsbedingungen in der Rohstoffgewinnung
- Gesundheits- und Umweltauswirkungen von Produkten (siehe Kapitel „Produkte | Managementansatz“)
- Chancengleichheit (siehe Kapitel „Mitarbeiter | Attraktiver Arbeitgeber“)

Da das Umfeld der Rohstoffgewinnung aus ökologischer und sozialer Sicht besonders risikobehaftet ist, haben wir hier einen ersten Schwerpunkt gesetzt. So wurde 2020 eine detaillierte Risikoanalyse durchgeführt, um systematisch die für die Bosch-Gruppe relevanten Rohstoffe zu identifizieren. Dabei haben wir auf Berichte von Nichtregierungsorganisationen (NGO) zurückgegriffen, um die Sichtweise von Betroffenen einzubeziehen. Zusätzlich haben wir uns selbst bekannt gewordene Verstöße und Medienberichte berücksichtigt. Die Risikoanalyse wurde nachfolgend um weitere Aspekte – etwa die künftige Geschäftsausrichtung und den Rohstoffbedarf der Geschäftsbereiche – ergänzt. Auf dieser Basis werden nun mit den Geschäftsbereichen spezifische nächste Schritte und Mitigationsmaßnahmen definiert.

Erste Maßnahmen wurden bereits umgesetzt (siehe Abb. 14). So wurden strategische Lieferanten für Lithium-Ionen-Batterien zur Offenlegung ihrer gesamten Lieferketten für die Rohstoffe Kobalt, Grafit, Lithium, Mangan und Nickel verpflichtet. Parallel hierzu hat Bosch bei mehreren Unterlieferanten für Seltene Erden sowie in den Lieferketten für Batteriezellen und Elektromotorkomponenten Co-Audits bzw. CSR Assessments durchgeführt. Auch beim Bezug von wiedergewonnenem Blei für Zubehör- und Ersatzteile wurden die Lieferketten 2020 vor Ort überprüft. Zudem beteiligt sich Bosch seit 2014 am Conflict Minerals Reporting und hat letztes Jahr erstmals ein exemplarisches Cobalt Reporting nach der Responsible Minerals Initiative (RMI) erstellt. Bosch ist auch im „Branchendialog Automobilindustrie: Achtung der Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales engagiert und beschäftigt sich in zwei Arbeitsgruppen schwerpunktmäßig mit dem Einsatz von Kupfer und Lithium sowie mit dem Aufbau eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus in der Automobilindustrie. Ausgehend von der Risikoanalyse soll 2021 eine Risikomatrix entstehen, aus der sich konkrete Maßnahmen direkt ableiten lassen. Eine regelmäßige Re-Evaluierung der Risikoanalyse wird angestrebt. Unternehmensübergreifend engagieren wir uns zudem bei econsense, dem Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft. Dort arbeiten wir im Cluster „Menschenrechte und Lieferkette“ gemeinsam mit anderen Partnern an der verantwortungsvollen Gestaltung von globalen Lieferketten.

14 | Maßnahmen gegen menschenrechtliche Risiken in der Rohstoffgewinnung

Blei	Conflict Minerals Reporting
Gold	Conflict Minerals Reporting
Grafit	Transparenz
Kobalt	Transparenz, Verifikation
Kupfer	Projekt Branchendialog
Lithium	Transparenz, Projekt Branchendialog
Mangan	Transparenz
Nickel	Transparenz
Seltene Erden	Transparenz, Verifikation
Tantal	Conflict Minerals Reporting
Zinn	Conflict Minerals Reporting
Wolfram	Conflict Minerals Reporting

Ergriffene Maßnahmen:
- Transparenz
- Verifikation
- Projekt Branchendialog
- Conflict Minerals Reporting

Umgang mit Konfliktmineralien

Bosch bezieht selbst nur wenige Rohstoffe von mineralverarbeitenden Unternehmen, doch sind insbesondere in der Elektronik von Bosch-Produkten sogenannte Konfliktmineralien enthalten. 2019 haben wir deshalb eine Conflict Raw Materials Policy verfasst, die unseren Umgang mit den Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold beschreibt. Bei weiteren Rohstoffen, die das Risiko negativer Auswirkungen auf Menschen und Umwelt bergen, prüfen wir regelmäßig die Risikoexposition und wirken erkannten Risiken unter Berücksichtigung der OECD-Richtlinien und der gesetzlichen Rahmenbedingungen entgegen.

Bosch beteiligt sich freiwillig am Berichtswesen zu Konfliktmineralien gemäß dem US-amerikanischen Dodd-Frank Act. In diesem Rahmen fordern wir Zulieferer jährlich zu einer Deklaration in Bezug auf die Herkunft der Mineralien auf. 2020 befragten wir unter Berücksichtigung der Vorjahresergebnisse und Optimierung der Lieferantenbasis 3 100 unserer Lieferanten. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen lag die Beantwortungsquote mit Schmelzer-Deklarationen bei 84 % und damit nur gering unter dem Vorjahreswert (88 %). Mit Blick auf die Konfliktmineralien Tantal und Wolfram sind bereits mehr als 90 %, bei Zinn mehr als 80 % der Schmelzer nach dem Standard der branchenübergreifenden Responsible Minerals Initiative (RMI) zertifiziert. Bei Gold liegt die Quote bei 68 %. Bosch stellt das Conflict Minerals Reporting Template der RMI, welches unter anderem von der US-Börsenaufsicht anerkannt wird, seinen Kunden auf Anfrage über etablierte Plattformen wie iPoint und HP CDX oder durch individuelle Zusendung bereit.

2020 haben wir zudem das interne Berichtswesen zu Konfliktmineralien verbessert, sodass mithilfe eines spezifischen IT-Tools die Lieferantenbefragung noch effizienter und zielgerichteter durchgeführt werden kann. Über dieses Tool lassen sich jetzt Zwischenberichte über die in den Lieferketten gemeldeten Hüttenwerke (Schmelzer) erstellen. Die Ergebnisse werden quartalsweise mit den Verantwortlichen der betroffenen Einkaufsbereiche evaluiert. Es ist geplant, die Conflict Raw Materials Policy 2021 in den Einkaufsbedingungen von Bosch sowie in den Vereinbarungen über Qualität und Corporate Social Responsibility zu verankern.

3 100

Lieferanten wurden im Jahr 2020 zur Herkunft der von ihnen verarbeiteten Konfliktmineralien befragt.

3.3 Bewertung der Lieferanten

Ein verantwortliches Lieferantenmanagement lässt sich nur umsetzen, wenn bei der Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards Transparenz herrscht. Erst eine solche Offenheit ermöglicht es uns, die Lieferanten zielgerichtet dabei zu unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein wesentlicher Baustein bei der Bewertung unserer Lieferanten sind Überprüfungen im Rahmen von Besuchen vor Ort.

Mindeststandards bei der Lieferantenauswahl

Schon bei der Auswahl potenzieller Lieferanten berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte gemäß unseren unternehmensweiten Vorgaben. Der Zeitpunkt der Überprüfung und die dabei angewandte Methodik werden durch die jeweiligen Geschäftsbereiche festgelegt. Ziel ist es, alle neuen Lieferanten zu überprüfen. Im Rahmen des Sanctioned Party List Screenings wird vor Vertragsabschluss geprüft, ob potenzielle Geschäftspartner in Sanktionslisten bzw. in Embargovorschriften geführt werden. Seit 2017 erfolgt darüber hinaus eine automatisierte, IT-basierte Compliance-Überprüfung. Hierbei werden alle potenziellen Geschäftspartner anhand externer Compliance-Listen auf mögliche Verstöße gegen eine Reihe nationaler und internationaler Gesetze und weitergehende Vorgaben geprüft. Bestehen nach Abschluss der Prüfung Zweifel, leitet der Compliance Officer zusammen mit dem Einkäufer entsprechende Maßnahmen ein. Diese können von Gesprächen mit dem Geschäftspartner bis hin zum Verzicht auf die Geschäftsbeziehung reichen (siehe auch „Unternehmen | Corporate Governance und Compliance").

Auch bei bestehenden Lieferantenbeziehungen werden Prüfungen durchgeführt. Neuvergaben erfolgen unter anderem nach Kriterien wie Qualität, Kosten und bisheriger Liefertreue. Bestehende Lieferanten erhalten neue Aufträge nur bei ausreichender Klassifizierung. Zudem dürfen keine Verstöße gegen Nachhaltigkeitsanforderungen vorliegen. Werden bei einem aktiven Lieferanten gesetzeswidriges Verhalten oder ungenügende Nachhaltigkeitsleistungen festgestellt, erfolgt ein Ausschluss von weiteren Auftragsvergaben. Dabei ist der Eskalationsprozess für alle Kriterien identisch.

Bewertung und Monitoring

Bei der regelmäßigen Bewertung unserer Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung sind zwei Methoden für die Überprüfung vor Ort etabliert: CSR Quick-Scans und umfassendere CSR Drill Deep Assessments.

CSR Quick-Scans

CSR Quick-Scans erfolgen anhand einer Checkliste zu bestimmten Kriterien der Themen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Menschenrechte. 2020 wurden einige materialgruppenspezifische Ergänzungen vorgenommen, etwa für Besuche bei Lieferanten und Unterlieferanten von Blei-Starterbatterien oder bei Logistikdienstleistern. Durchgeführt werden die CSR Quick-Scans von geschulten Bosch-Mitarbeitern aus dem Einkauf oder den Qualitätsabteilungen im Rahmen regulärer Besuche bei Lieferanten vor Ort. Erfüllt ein Lieferant die Mindestanforderungen des CSR Quick-Scans nicht, hat er die Möglichkeit, sich über die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu verbessern. Bis zu einer erfolgreichen Überprüfung erhält er jedoch in der Regel kein Neugeschäft. Die Weiterentwicklung der Lieferanten, die die Anforderungen nicht erfüllen, wird über Regeldurchsprachen der Experten aus dem Servicebereich mit den Einkaufsbereichen nachverfolgt. 2020 haben wir 1 150 CSR Quick-Scans durchgeführt. Rund zehn Lieferanten müssen derzeit noch Maßnahmen umsetzen und beispielsweise Arbeitsschutzeinrichtungen installieren oder Evakuierungsrouten verbessern.

Für die Durchführung und Dokumentation der CSR Quick-Scans haben wir eine eigene App entwickelt, die neben der aktuellen Checkliste auch Hintergrundinformationen enthält. Sie vereinfacht das Vorgehen und bietet die Möglichkeit, direkt Bilder und Kommentare einzufügen. Über das Netzwerk econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. steht die App auch anderen Unternehmen zur Verfügung. Sie ist über die entsprechenden Plattformen für iOS- und Android-Geräte kostenlos zum Download erhältlich.

CSR Drill Deep Assessments

CSR Drill Deep Assessments kommen schwerpunktmäßig in potenziell risikoreichen Regionen oder Branchen zum Einsatz – oder wenn konkrete Hinweise auf Missstände vorliegen. Zur Einschätzung der regionalen Risikodisposition nutzen wir unter anderem den Human Development Index der Vereinten Nationen und einen Korruptionsindex. Nicht nur Lieferanten, bei denen es in der Vergangenheit zu Auffälligkeiten kam oder die einen Eigentümerwechsel zu verzeichnen hatten, werden geprüft. Auch strategisch wichtige Lieferanten werden solchen Assessments unterzogen. Welcher Lieferant zu welchem Zeitpunkt überprüft wird, entscheidet die für die Betreuung des Lieferanten verantwortliche Einkaufsleitung.

CSR Drill Deep Assessments werden – unabhängig von anderen Lieferantenbesuchen – durch intern lizenzierte Prüfer durchgeführt und erstrecken sich über ein bis zwei Tage. Sie werden angekündigt, um sicherzustellen, dass die benötigten Mitarbeiter – etwa Umwelt- oder Sicherheitsbeauftragte – auch vor Ort sind. Neben einer vertieften Prüfung der drei Themen der CSR Quick-Scans – Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Menschenrechte – umfassen sie auch eine Analyse der Arbeitsbedingungen und des Compliance-Managements (siehe Abb. 15). Bewertet werden neben der praktischen Umsetzung auch systemische Vorgaben, etwa in Form von Richtlinien. Anhand dieser lässt sich der Reifegrad der Organisation beurteilen.

Die Ergebnisse der CSR Drill Deep Assessments werden in unserer Lieferantendatenbank dokumentiert. Verbesserungspotenziale werden in einem spezifischen Maßnahmenplan protokolliert. Dieser unterstützt den Lieferanten und den Prüfer, der im Anschluss auch die Umsetzung der Maßnahmen begleitet und verfolgt.

15 | Ausgewählte Prüfungsinhalte der CSR Drill Deep Assessments

> 1 100

CSR Deep Drill Assessments hat Bosch bei über 1 000 Lieferanten durchgeführt.

Dabei wird erwartet, dass der Lieferant unmittelbar nach Vorliegen der Ergebnisse mit der Umsetzung der Maßnahmen beginnt. Auch Lieferanten, die die Anforderungen grundsätzlich erfüllen, werden auf festgestellte unkritische Abweichungen aufmerksam gemacht.

Um auch während der Covid-19-Pandemie Prüfungen durchführen zu können, wurden 2020 zusätzlich Re-Assessments per Video getestet. Bereits zuvor war diese Remote-Technik selektiv genutzt worden, etwa zur Kontrolle des Umsetzungsstands von Maßnahmen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden nun genutzt, um die Assessments entsprechend weiterzuentwickeln. Dabei wird großer Wert darauf gelegt, die Gesetze zu Datenschutz und Persönlichkeitsschutz konsequent einzuhalten, ohne Abstriche bei der Qualität der Überprüfung machen zu müssen.

Entwicklung von Standards

Bosch ist Gründungsmitglied des VDA-Arbeitskreises „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ und arbeitet in einer Projektgruppe mit an der Entwicklung des ASA-Standards (ASA = Automotive Sustainability Audits), der künftig als weltweiter CSR-Assessment-Standard auf Werksebene in der Automobilindustrie zum Einsatz kommen soll. Die entsprechenden Audits werden dann von zertifizierten Prüfern durchgeführt. Mit Zustimmung der Auditierten können die Ergebnisse im Kreis der ASA-Mitglieder geteilt werden, sodass Verbesserungen schnell branchenweit Berücksichtigung finden.

Seit der Einführung im Jahr 2011 hat Bosch über 1 100 CSR Drill Deep Assessments bei rund 1 000 Lieferanten durchgeführt. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen wurden 2020 etwa 50 % der ursprünglich geplanten Prüfungen durchgeführt. In sechs Fällen wurden die in den Assessments aufgezeigten Abweichungen nicht behoben, sodass Bosch die Lieferbeziehung zu den betroffenen Lieferanten beendete.

Beschwerdemechanismus und Vorgehen bei Verstößen

Bei einem Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, beispielsweise einem Verstoß gegen unsere Nachhaltigkeitsstandards, können Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Dritte eine Meldung über unser Hinweisgebersystem abgeben. Die Compliance-Organisation geht allen Meldungen unverzüglich nach und bindet im Einzelfall weitere Fachexperten ein (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Corporate Governance und Compliance“).

Betrifft ein Hinweis einen unserer Lieferanten, wird diesem Fall systematisch nachgegangen. Bei Abweichungen gelten dieselben Vorgehensweisen wie bei Auffälligkeiten im Rahmen von Überprüfungen. Verstößt ein Lieferant gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen, versuchen wir, den Missstand gemeinsam mit dem Lieferanten zu korrigieren und geeignete Vorkehrungen für die Zukunft zu treffen. In Abstimmung mit dem zuständigen Einkaufsbereich werden Maßnahmen definiert, deren Umsetzung wir unterstützen und deren Einhaltung wir – auch anhand konsequent eingeforderter Nachweise oder Re-Assessments vor Ort – überprüfen. Gelingt die Weiterentwicklung nicht und der Lieferant verstößt wiederholt gegen unsere Anforderungen oder gesetzliche Vorgaben, behält sich Bosch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

3.4 Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit

Bosch verfolgt den Anspruch, Lieferanten systematisch weiterzuentwickeln und so die Erfüllung der Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und Qualität sicherzustellen. Als es beispielsweise bei Lieferanten in der Blei-Recycling-Industrie Auffälligkeiten gab, wurde eine quartalsweise Überprüfung der Blutwerte der Mitarbeiter bei allen Lieferanten eingefordert, die auf diese Messungen in der Vergangenheit verzichtet hatten oder die eine zu geringe Testfrequenz aufwiesen. Alle identifizierten Betriebe mussten zudem, sofern noch nicht vorhanden, geeignete Waschmöglichkeiten für die Arbeitskleidung schaffen.

Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Assessments zeigen, dass die Lieferanten unsere Anforderungen größtenteils erfüllen. In einigen Punkten waren Nachbesserungen erforderlich, deren Umsetzung von Bosch eingefordert wird. Schwerpunkte waren im Jahr 2020 Aspekte des Umweltschutzes sowie der Gesundheits- und Arbeitssicherheit, hier beispielsweise die Vermeidung von Verletzungsgefahren bei Transport- und Hochregallagerprozessen. Vor dem Hintergrund des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte liegt aktuell ein weiterer Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf dem Management von Unterlieferanten, das wir im Jahresverlauf 2021 weiter ausbauen wollen.

Bosch setzt auf Partnerschaften, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen. Wir bewerten fortlaufend und ganzheitlich die Leistungsfähigkeit unserer Lieferanten. Dabei ist nicht nur das Einkaufspreisniveau entscheidend, sondern – gemäß dem Total-Cost-Ansatz – die Summe verschiedener Kennzahlen wie beispielsweise zu Qualität, Kosten und Liefertreue. Auch die Nachhaltigkeitsleistung des Lieferanten fließt in die Vergabeentscheidung ein. Im Bewertungsprozess legen wir großen Wert auf Transparenz und Fairness. Die leistungsfähigsten Lieferanten werden als Vorzugslieferanten („Preferred Supplier“) eingestuft. Sowohl Lieferanten für direktes als auch für indirektes Material haben die Möglichkeit, diesen Status zu erreichen. „Preferred Supplier“ werden frühzeitig in Strategien und Entwicklungsprojekte einbezogen und können sich entsprechend den Anforderungen ausrichten und gemeinsam mit Bosch wachsen.

Bei zentralen Einkaufsveranstaltungen haben wir auch 2020 das Thema Nachhaltigkeit adressiert, wobei die meisten der Veranstaltungen aufgrund der Pandemie virtuell stattfanden. So waren die Themen CSR und Menschenrechte beispielsweise beim Lieferantentag des Geschäftsbereichs Mobility Solutions prominent platziert. Beim Lieferantentag von Bosch Rexroth stand das Thema CO_2 im Mittelpunkt. Regelmäßig zeichnen wir unsere besten Lieferanten für ihre Leistungen aus. Im Berichtsjahr 2020 haben wir hierbei erstmals die Kategorie „Nachhaltigkeit“ im Rahmen eines regionalen Supplier Awards in China vergeben. 2021 wird sie auch beim Bosch Global Supplier Award eingeführt.

Trainings zur Weiterentwicklung

Nicht nur die Mitarbeiter des Einkaufs werden bei Bosch regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen geschult. Auch unseren Lieferanten bieten wir in allen Regionen Trainingsmöglichkeiten an und helfen ihnen damit, unsere Anforderungen in Bezug auf den Umwelt- und Arbeitsschutz zu erfüllen. Ähnliches gilt für soziale Herausforderungen innerhalb der Wertschöpfungskette, wie beispielsweise die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten oder konsequenten Arbeitsschutz. Rund 300 interne Trainer führen regelmäßig webbasierte Trainings sowie Präsenzschulungen für relevante Einkaufsmitarbeiter durch. Das CSR-Training ist für diese Mitarbeiter verpflichtend und umfasst neben einem allgemeinen Themenüberblick insbesondere die Anforderungen und die Vorgehensweise bei den CSR Quick-Scans. Für Lieferanten wird ein webbasiertes Training zum Thema Nachhaltigkeit angeboten, das sich jederzeit über die Lieferantenplattform abrufen lässt. Es wird ergänzt durch spezifische Angebote für einzelne Regionen und Lieferanten. Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten 2020 keine spezifischen Lieferantenschulungen durchgeführt werden, die Online-Angebote wurden aber weiterhin in Anspruch genommen.

Umwelt

Unser Anspruch: Wir wollen mit unseren Aktivitäten die Umwelt so wenig wie möglich belasten.

Achtsamer Umgang mit Wasser

- Bosch reduziert die absolute Wasserentnahme an Standorten in Wasserknappheitsgebieten um **25 % bis 2025.**

- Seit 2019 wurden rund 50 Projekte gestartet und die Wasserentnahme wurde an 59 Standorten in Wasserknappheitsgebieten um 23,1 % reduziert. Bei dem erheblichen Rückgang der Entnahme spielen auch die Produktionsreduzierungen und die verstärkte Nutzung von mobilen Arbeiten aufgrund der Covid-19-Pandemie eine Rolle.

Die Bosch-Klimaziele

- Seit 2020 ist Bosch mit seinen weltweit über **400 Standorten klimaneutral** (Scope 1 und 2). Nun gilt es, die Qualität der Maßnahmen bis 2030 kontinuierlich zu steigern, um so einen möglichst großen Beitrag zum Klimaschutz und zur Energiewende zu leisten.

- Bis 2030 sollen über **Energieeffizienzsteigerungen** an den Standorten Maßnahmen mit einem Einsparpotenzial von insgesamt 1,7 Terrawattstunden (TWh) realisiert werden. Seit 2019 wurde bereits ein Einsparpotenzial von 0,38 TWh erschlossen.

- Unter dem Begriff **New Clean Power** will Bosch die regenerative Eigenerzeugung an seinen Standorten auf 400 GWh steigern und den Bezug von Grünstrom aus Neuanlagen bis 2030 deutlich ausbauen. 2020 erzeugte Bosch **69 GWh** an seinen Standorten selbst und hat in Deutschland mit drei Energieversorgern langfristige Bezugsverträge geschlossen. So solllen jährlich mehr als **100 000 MWh** Strom aus Neuanlagen zu deutschen Bosch-Standorten fließen.

- Bis 2030 will Bosch die Emissionen der **vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette** um 15 % reduzieren (Scope 3). 2020 wurde die Berechnung für die wesentlichen Scope-3-Kategorien weiter detailliert und **wesentliche Treiber** in den drei Kategorien „beschaffte Güter und Dienstleistungen", „Logistik" und „Nutzungsphase der Produkte" wurden identifiziert und **Maßnahmen initiiert.**

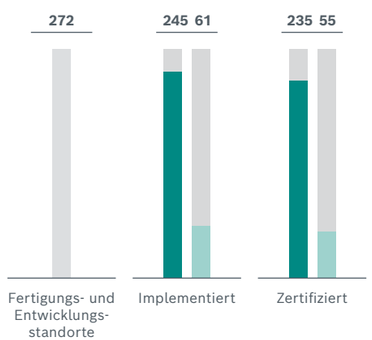
- 2021 werden spezifische Leistungsindikatoren abgeleitet, um den Beitrag der identifizierten Maßnahmen bis 2030 nachzuverfolgen und bei Bedarf nachzusteuern.

4.1 Managementansatz

Die Aktivitäten von Bosch sollen die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, betreiben wir seit vielen Jahren ein globales Umweltmanagement. Mit drei klaren Strategien – hinterlegt mit ambitionierten Zielen – treiben wir den Klimaschutz weltweit voran, sparen Wasser vor allem dort, wo es knapp ist, und verankern unternehmensweit den Gedanken der Kreislaufwirtschaft. Zunehmend reichen unsere Aktivitäten dabei über unseren direkten Einflussbereich hinaus und beziehen auch vorgelagerte Lieferketten sowie die Nutzungsphase unserer Produkte mit ein.

Der Zentralbereich EHS (Environment, Health, Safety) und Nachhaltigkeit entwickelt die Strategien, koordiniert deren Umsetzung und justiert bei Bedarf mit gezielten Maßnahmen nach. Grundlage ist eine solide Datenbasis: An 90 % aller Fertigungs- und Entwicklungsstandorte mit mehr als 50 Mitarbeitern besteht ein Umweltmanagementsystem. An den meisten Standorten (96 %) ist dieses nach der Norm ISO 14001 zertifiziert. Ähnlich ist das Bild auch in Bezug auf die Energiemanagementsysteme, hier sind 90 % der eingesetzten Systeme nach ISO 50001 zertifiziert (siehe auch Abb. 16). Wir streben an, dass alle relevanten Standorte künftig mit zertifizierten Umweltmanagementsystemen arbeiten, und wollten dieses Ziel bereits 2020 erreichen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie waren jedoch die dafür notwendigen Audits nicht wie beabsichtigt durchführbar. Dennoch konnten wir den Zertifizierungsgrad deutlich erhöhen und gehen nun davon aus, unser Ziel im Jahr 2021 zu erreichen.

16 | **Managementsysteme (UMS und EMS)**
Bosch-Gruppe 2020



Für Entwurf, Planung und Beschaffung von Gebäuden, Anlagen und Fertigungseinrichtungen gibt es klar definierte Umweltkriterien, etwa in Bezug auf Energieeffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien und den Wassereinsatz in Wasserknappheitsgebieten. Diese Kriterien dienen auch als Entscheidungsgrundlage bei der Auswahl neuer Standorte.

Für ein weltweit tätiges Technologieunternehmen wie Bosch gilt es, im Umweltschutz eine Vielzahl von Gesetzen und Vorgaben einzuhalten. Darunter fallen beispielsweise die von der Europäischen Union (EU) erlassene Chemikalienverordnung REACH und die EU-Richtlinie zur Beschränkung gefährlicher Substanzen in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS), aber auch nationale Gesetze wie etwa im Abwasserrecht. Hinzu kommen verschiedene Verordnungen und Richtlinien zu Energieeffizienz, Verpackungen oder der Behandlung von Abfällen sowie die zu berücksichtigenden Kundenanforderungen. Des Weiteren bestehen zahlreiche interne Umwelt- und Qualitätsvorgaben, die weltweit gelten und über vom Gesetzgeber formulierte Regeln meist hinausgehen. Je mehr wir unseren Handlungsrahmen über die Unternehmensgrenzen hinaus erweitern, umso stärker treten weitere Gesetze und Vorgaben zur Produktregulierung in den Vordergrund, wie beispielsweise die Emissionsgesetzgebung für Fahrzeuge.

Die Experten der zuständigen Bosch-Fachbereiche sorgen dafür, dass alle Vorgaben, Standards und Normen eingehalten werden und unsere Aktivitäten im Einklang mit geltendem Recht stehen. Dazu werden an den Standorten regelmäßige Unterweisungen, Werkstattrunden und interne Audits zu EHS-Themen durchgeführt. Die Auswahl der Standorte erfolgt risiko- bzw. anlassbezogen oder nach Größe, gemessen an der Mitarbeiterzahl oder dem anteiligen Ressourcenverbrauch des Standorts. Auditergebnisse werden in der EHS-Datenbank von Bosch dokumentiert, die im Falle von Abweichungen auch das Nachverfolgen von Korrekturmaßnahmen ermöglicht. Die festgestellten Abweichungen, ihre Ursachen und identifizierten Verbesserungsmöglichkeiten werden im Auditprogramm für das Folgejahr berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analysen werden für die inhaltliche Ausarbeitung der EHS-Kampagnen genutzt. An allen Produktionsstandorten werden relevante EHS-Themenfelder mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von sogenannten Corporate Audits durch die Unternehmenszentrale geprüft. Die Auditoren verfügen über fundierte Kenntnisse der Audittechniken gemäß ISO 19011 sowie der externen und internen EHS-Anforderungen. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 189 Corporate Audits vom EHS-Auditoren-Team durchgeführt. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben anstelle der üblichen Vor-Ort-Audits überwiegend Fernprüfungen (Desktop Audits) stattgefunden.

Kompetenzentwicklung und Trainings

Durch webbasierte Trainings und Präsenzschulungen wollen wir unsere Mitarbeiter bestmöglich für EHS und Nachhaltigkeit qualifizieren, damit sie Experten in ihrem Fachgebiet sind. Im Rahmen des internen Kompetenzmanagements fördern wir ihre Methoden- und Fachkompetenz und schaffen so die Voraussetzungen für sichere und umweltgerechte Arbeitsprozesse. So werden beispielsweise die Verantwortlichen für EHS und Nachhaltigkeit gezielt in den jeweiligen Regelungen und Standards geschult. 2020 haben wir die Schulungsinhalte weiterentwickelt, um das Nachhaltigkeitszielbild sowie Zielvorgaben und Maßnahmen noch stärker bei den Mitarbeitern zu verankern. Diese weltweit einheitlichen Schulungen werden durch Trainings ergänzt, die auf die spezifischen Anforderungen einzelner Geschäftseinheiten, Standorte und Regionen eingehen. So tragen wir kulturellen Hintergründen oder besonderen Qualitätsanforderungen ebenso Rechnung wie landesspezifischen Gesetzen zu EHS-Themen. Darüber hinaus werden auch Mitarbeiter von Fremdfirmen und Besucher an unseren Standorten zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Bosch geschult und entsprechend eingewiesen. Die Führungskräfte bei Bosch sollen weltweit als Multiplikatoren für die EHS- und Nachhaltigkeitsziele wirken und werden auf diese Rolle in einer verpflichtenden webbasierten Schulung vorbereitet. Seit seiner Einführung im Jahr 2014 absolvierten bereits 30 000 Manager mit und ohne Personalverantwortung dieses Training, allein 2020 nahmen rund 2 000 Manager daran teil. Jeder von ihnen wurde nach Abschluss der Schulung um Feedback gebeten, das als Grundlage für die Weiterentwicklung dient.

Einbeziehung der Mitarbeiter

Um möglichst alle Mitarbeiter für EHS- und Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und zu informieren, nutzen wir interne Medien – gedruckt und digital – wie das Mitarbeitermagazin, Newsletter, Wikis, Blogs und Online-Foren. Zahlreiche interne Communitys laden zum Austausch zu EHS- und Nachhaltigkeitsthemen ein, so etwa der zentrale „EHS and Sustainability Hub“ oder entsprechende Communitys der Geschäftsbereiche zu Themen wie Energieeffizienz oder dem umweltgerechten Produktdesign (Design for Environment, DfE, siehe dazu auch Kapitel „Produkte“). Jahr für Jahr verschafft zudem der „EHS and Sustainability Award“ herausragenden Projekten zum Schutz von Mensch und Umwelt Anerkennung und Aufmerksamkeit in der gesamten Bosch-Gruppe. Wir wissen: Die Beteiligung der Mitarbeiter ist entscheidend, damit Bosch seinen Weg zu mehr Nachhaltigkeit erfolgreich weitergehen kann. Deshalb zielen wir auch in den kommenden Jahren darauf ab, möglichst alle Mitarbeiter einzubeziehen und das Potenzial zu aktivieren, das in ihrem Engagement liegt.

Engagement über Unternehmensgrenzen hinaus

Wirksamer Umweltschutz kann nur durch die Zusammenarbeit verschiedener Akteure gelingen. Aus dieser Überzeugung heraus verstärkt Bosch den kontinuierlichen Austausch mit wesentlichen Stakeholdergruppen, insbesondere mit Wissenschaft, Politik und Nichtregierungsorganisationen. So haben wir in den vergangenen Jahren an den Weltklimakonferenzen der Vereinten Nationen teilgenommen und sind Mitglied der Allianz für Entwicklung und Klima, die das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung im Herbst 2018 gestartet hat. Wir engagieren uns in Vorstand und Lenkungskreis von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. und leisten unseren Beitrag im Think-Tank „Industrielle Ressourcenstrategien“ der Landesregierung von Baden-Württemberg. Zudem ist Bosch 2020 dem Klimabündnis

Baden-Württemberg beigetreten und hat als eines der ersten Unternehmen eine Klimaschutzvereinbarung mit dem Bundesland abgeschlossen. Daneben intensivieren wir den Dialog mit unseren Lieferanten und Kunden, insbesondere zum Thema Klimaschutz. Denn ohne ihre Mitwirkung können wir manche unserer Ziele – insbesondere die geplante Verringerung der indirekten Emissionen – nicht erreichen.

Auszeichnungen für Umwelt- und Klimaschutz

Das Engagement von Bosch zeigt Wirkung und wird auch von externer Seite anerkannt. So gehörte Bosch 2020 zu den Finalisten des Deutschen Nachhaltigkeitspreises im Transformationsfeld Klima und wurde für die erfolgreiche CO_2-Neutralstellung mit dem „Green Controlling Award“ der Horvath-Stiftung ausgezeichnet. Zudem hat die Nichtregierungsorganisation CDP das Unternehmen für seine Klimaschutzaktivitäten mit der Bestnote A bewertet. In China erhielt Bosch den „Outstanding Environmental and Climate Performance Award“ im Rahmen der Verleihung des vierten „Sustainable Business Awards“ der Europäischen Handelskammer in China. Mit der Auszeichnung wurden die Nachhaltigkeitsstrategie von Bosch sowie die Vorreiterrolle des Unternehmens bei der Umsetzung der UN-Ziele zur Nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) an den chinesischen Standorten gewürdigt. Der Standort Charleston wurde von der Umwelt- und Gesundheitsbehörde des US-Bundesstaats South Carolina für seine „Zero Waste to Landfill“-Aktivitäten ausgezeichnet, die auf die Reduktion von Abfall und das Recycling abzielen. Nicht zuletzt erhielt der indische Standort Nashik vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA) Indien den „Manufacturing Excellence Award“ für seine Energieeffizienzmaßnahmen.

Ausgezeichnetes Engagement – der EHS and Sustainability Award 2020

Herausragende Projekte innerhalb der Bosch-Gruppe werden jährlich mit dem EHS and Sustainability Award ausgezeichnet. 168 Teams aus den Bosch-Standorten in aller Welt bewarben sich 2020 in den vier Kategorien „CO_2/Energieeffizienz“, „Ressourceneffizienz“, „Arbeitssicherheit“ und „Nachhaltige Produkte“. Eine Expertenjury kürt die besten drei Projekte in jeder Kategorie und das für Nachhaltigkeit verantwortliche Geschäftsführungsmitglied übergibt die Auszeichnungen im Rahmen einer internen Preisverleihung.

Sieger in der Kategorie „CO_2 & Energieeffizienz“ war ein Team aus Brasilien, das eine smarte IoT-Lösung für die Regelung der Klimatechnik am Standort Campinas entwickelte. Darüber wird nun jede Klimaanlage im Werk gesteuert – basierend auf einem Zeitplanprogramm mit integrierten Anwesenheitssensoren. Das Ergebnis: 16 % weniger Energieverbrauch für die Klimatisierung, das entspricht 134 MWh Energie bzw. 16 Tonnen CO_2e pro Jahr – bei gleichzeitiger Verlängerung der Lebensdauer der Klimaanlagen.

Mehr zum Projekt in Campinas finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2020 | spotlights, S. 19: „Raus aus der Einbahnstraße“

Das Siegerprojekt in der Kategorie „Ressourceneffizienz“ kam 2020 aus Großbritannien. Das Team am Standort Stowmarket beschäftigte sich mit der Verpackung von Gartenzubehör und verfolgte das Ziel, eine Umstellung von Plastikblister auf Karton zu erreichen, die zudem auch noch kostengünstiger sein sollte. Mit Erfolg: Der Kunststoffverbrauch wurde um 52 Tonnen pro Jahr reduziert. Sowohl die Außen- als auch die Innenkartons werden nun von FSC-zertifizierten Lieferanten bezogen. Die Kunden profitieren zudem künftig von nutzerfreundlicheren Kartons.

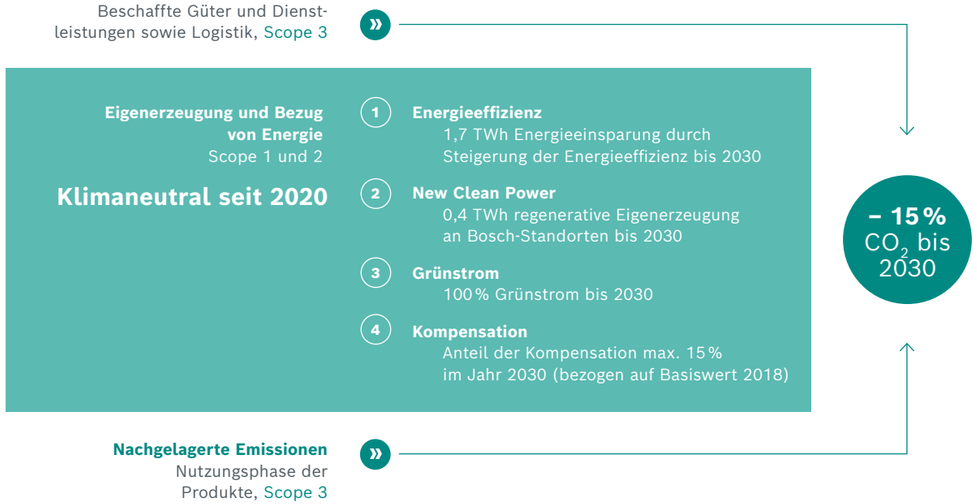
In der Kategorie „Nachhaltige Produkte“ wurden Projekte von Bosch Power Tools in Campinas, Brasilien, und Miskolc, Ungarn, ausgezeichnet, die sich mit dem Einsatz von recyceltem Plastik für Gehäuse und Werkzeugkoffer beschäftigten. In Campinas stieg so der Recyclinganteil am Materialmix auf 44 %, das entspricht einer Steigerung der Menge des eingesetzten Recyclingmaterials von 94 auf 351 Tonnen. Mit CO_2-Einsparungen von 1 396 Tonnen und einem profitablen Business Case, beides ermöglicht durch die Verwendung von recyceltem Plastik, wurde das Projekt sowohl ökologisch als auch ökonomisch zu einem Erfolg. Im ungarischen Miskolc, wo das Projekt bereits 2018 begann, wurden seitdem 1 928 Tonnen Plastik durch Recyclingmaterial ersetzt und mehr als 1,8 Millionen Werkzeugkoffer damit produziert.

4.2 Energie und Klimaschutz

Bosch will Vorreiter im Klimaschutz sein und hat diesen Anspruch in seinem Nachhaltigkeitszielbild über die Themenfelder Klima und Energie verankert. Dabei setzt die entsprechende Strategie dort an, wo das Unternehmen den größten Beitrag leisten kann. Im Berichtsjahr haben wir mit unseren Aktivitäten den ersten großen Meilenstein erreicht: Seit 2020 ist die Bosch-Gruppe klimaneutral, keiner der weltweit über 400 Standorte hinterlässt mit seinen Aktivitäten (Scope 1 und 2) noch einen CO_2-Fußabdruck. Um die gesteckten Ziele zu erreichen, bewegt Bosch vier Hebel: Energieeffizienz steigern, regenerative Energien nutzen, den Bezug von Grünstrom erweitern und – als letzte Option – unvermeidbare CO_2-Emissionen mit Kompensationsmaßnahmen ausgleichen. Nun arbeiten wir daran, den Mix der vier Hebel zu optimieren, also die Qualität der Maßnahmen zu erhöhen und so das Klima weiter zu entlasten. Zugleich weiten wir den Fokus der Aktivitäten aus und zielen nun auch auf die Verringerung von Emissionen, die außerhalb des direkten Einflussbereichs von Bosch entstehen, etwa bei Zulieferern, in der Logistik, auf Dienstreisen oder auch bei der Produktnutzung – dem sogenannten Scope 3. Diese vor- und nachgelagerten Emissionen wollen wir bis 2030 um 15 % verringern.

So wollen wir den Klimaschutz aktiv gestalten – und folgen dabei einem Anspruch, der bereits seit mehr als 50 Jahren im Unternehmen fest verankert ist. Seit jeher verstehen wir Energieeffizienz und Emissionsreduktion als Chancen für Innovation und Differenzierung im Wettbewerb. Deshalb treiben wir diese Themen auf Geschäftsführungsebene immer weiter voran. Zentrales Organ dafür ist der CO_2-Steuerkreis, der halbjährlich tagt und Entscheidungen zur Umsetzung der CO_2-Strategie

17 | Bosch-Klimaziele
2020–2030, geprüft und anerkannt durch die Science Based Targets Initiative (SBTi)



trifft. Neben einem Mitglied der Konzerngeschäftsführung gehören ihm Vertreter der Zentralbereiche für Anlagen und Bauten, Fertigung, EHS und Nachhaltigkeit, Kommunikation und Regierungsbeziehungen sowie Bereichsvorstände aus den Geschäftsbereichen an. Die Konzerngeschäftsführung wird zudem kontinuierlich durch Berichte informiert.

Regelmäßig bewerten wir Klimarisiken im Rahmen der unternehmensinternen Risikobewertung. Diese findet jährlich statt und umfasst einen Prognosehorizont von mindestens sechs Jahren. Als Grundlage für die Bewertung dienen die Szenarien der Internationalen Energieagentur sowie die Energieszenarien des Bosch-Zentralbereichs Forschung und Vorausentwicklung. Eine zentrale Rolle spielt dabei auch der interne Klimawandelbericht – vom Zentralbereich Forschung und Vorausentwicklung alle zwei Jahre mit hohem wissenschaftlichem Anspruch erstellt, beleuchtet er die grundlegenden Entwicklungen des Klimawandels und ihre Bedeutung für unser Unternehmen und die Gesellschaft. Der Bericht wird bei Erscheinen der Geschäftsführung vorgestellt und steht danach allen interessierten Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung.

Bei der Bewertung klimabezogener Themen und geeigneter Maßnahmen unterscheiden wir zwischen Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen (mitigation) und Aktivitäten, die dazu dienen, das Unternehmen den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen (adaptation). Dabei beziehen wir auch unsere Produkte mit ein. Während beispielsweise Bosch-Wärmepumpen unmittelbar dazu beitragen, das Ausmaß des Klimawandels zu reduzieren, dienen intelligente Lösungen für die Landwirtschaft der Bewältigung seiner Folgen (siehe auch Kapitel „Produkte | Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen"). Auch bei der Standortwahl spielen Klimaaspekte eine Rolle, auch hier ist die Anpassungsfähigkeit von Bosch beispielsweise in Bezug auf die Versorgung mit Wasser und Energie gefordert. Zur Steuerung der jeweiligen Risiken und Chancen werden in den einzelnen Geschäftsbereichen die Ergebnisse der Risikobewertung in konkrete Planungen und Marktprognosen umgesetzt. Dabei wird gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern an dem strategischen Ausbau der Lieferkette, ihrer inhaltlichen Ausrichtung sowie einer notwendigen Weiterentwicklung der Zulieferer gearbeitet. Mit der Ausweitung unserer Klimaschutzaktivitäten über den eigenen Einflussbereich hinaus (Scope 3) gewinnen diese Aktivitäten zusätzlich an Bedeutung (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten").

Chancen und Herausforderungen des Klimawandels

Für Bosch sind Klimaschutz und Energieeffizienz Triebfedern der Innovation. Wir sehen im Klimawandel nicht nur eine der größten Herausforderungen für die Menschheit, sondern erkennen in der damit verbundenen Transformation eine Vielzahl von Chancen für unser Unternehmen, etwa in der Elektromobilität oder in der Gebäudetechnik, wo strombasierte Heizungssysteme und Lösungen zum Energiemanagement oder zur Raumkühlung zunehmend gefragt sind. Wir sind davon überzeugt, zum Gelingen der Sektorkopplung in den Bereichen Mobilität, Gebäude und Industrie entscheidend beitragen zu können. Denn wir bieten attraktive Produkte, vernetzen sie und erhöhen so Wirksamkeit und Kundennutzen. Zugleich tragen wir den Klimaschutz über das eigene Unternehmen hinaus, indem wir über die neu gegründete Bosch Climate Solutions unsere Erfahrungen aus der Neutralstellung an andere Unternehmen und Organisationen weitergeben.

Nicht zuletzt führen der Ausbau der Eigenversorgung sowie die Steigerung der Energieeffizienz dazu, dass Bosch unabhängiger von den Energiemärkten wird und Preisänderungsrisiken weniger stark ausgesetzt ist. Herausforderungen aus dem Klimawandel ergeben sich für Bosch beispielsweise durch Wasserknappheit und extreme Wetterereignisse, die immer häufiger auftreten und zunehmend größere Schäden verursachen. Sie können die Produktion an eigenen Standorten sowie die Stabilität der Lieferkette gefährden. Weitere Risiken sind etwa die Verknappung von Rohstoffen und veränderte regulatorische Rahmenbedingungen wie Verbote von Verbrennungsmotoren oder die Verschärfung der CO_2-Emissionsvorgaben für Fahrzeuge. Vor diesem Hintergrund sind auch die steigenden Kundenpräferenzen zu sehen, die sich zudem – häufig vor dem Hintergrund politischer Entscheidungen – rasch verändern können. Diesen Herausforderungen begegnen wir durch eine zielgerichtete Forschung und Entwicklung. Zudem beteiligen wir uns aktiv in den entsprechenden Verbänden und Gremien, denn die Herausforderungen des Klimawandels lassen sich nur gemeinsam lösen. Aus diesem Verständnis heraus wollen wir auch dazu beitragen, dass vermehrt nichtfinanzielle Aspekte in die Unternehmensbewertung und damit in die Entscheidungsfindung in Unternehmen und Politik Einzug halten. Beispielhaft dafür steht unser Engagement in der Value Balancing Alliance (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation").

Erstes Ziel: Klimaneutralität – erreicht

Bosch unterstützt das 2015 in Paris verabschiedete Klimaschutzabkommen der Vereinten Nationen – und leistet mit der CO_2-Neutralstellung seiner Aktivitäten einen konkreten Beitrag zu dem Ziel, die Erderwärmung auf möglichst 1,5 Grad Celsius, in jedem Fall aber auf deutlich unter zwei Grad zu begrenzen. Damit hat Bosch bewiesen, dass Verbesserungen beim Klimaschutz auch kurzfristig möglich sind.

Die Neutralstellung bezieht sich auf die Eigenerzeugung und den Bezug von Energie, die wir für Produktion, Entwicklung und Verwaltung benötigen (Scope 1 und 2 gemäß Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol). Denn hier können wir unmittelbar Einfluss auf die Reduktion von Treibhausgasen nehmen und in kurzer Zeit viel bewirken. Für die vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette (Scope 3) haben wir uns 2019 ebenfalls ein Ziel gesetzt (siehe Seite 66).

Dabei werden die Aktivitäten von einer breiten Mitarbeiterbasis getragen und haben – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – einen starken Rückhalt im Bosch-Management. Die große Mehrheit der Führungskräfte (über 80 %) sieht in der CO_2-Neutralität einen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen, 85 % tragen mit ihren Teams bereits heute aktiv dazu bei – und nahezu alle (97 %) sind dazu bereit.

Vier Hebel für Klimaneutralität

In unserer Klimastrategie haben wir vier Hebel definiert, um die Klimaneutralität zu ermöglichen:

▸ **Hebel 1: Energieeffizienz**
Bis 2030 wollen wir über Energieeffizienzsteigerungen an unseren Standorten Maßnahmen mit einem Einsparpotenzial von insgesamt 1,7 Terrawattstunden (TWh) realisieren. Um entsprechende Maßnahmen zu finanzieren, hat die Geschäftsführung bis 2030 ein jährliches Budget von 100 Mio. Euro bewilligt. Seit 2019 haben wir weltweit über 2 000 Projekte initiiert, allein 2020 kamen rund 1 000 neue Projekte hinzu. Mit ihnen haben wir ein Einsparpotenzial von 0,38 TWh erschlossen.

0,38 TWh

hat Bosch seit 2019 durch die Steigerung der Energieeffizienz eingespart.

▸ **Hebel 2: New Clean Power**
Unter dem Begriff New Clean Power will Bosch die regenerative Energieerzeugung vorantreiben – sowohl durch Eigenerzeugung an seinen Standorten als auch über langfristige Bezugsverträge, die den Bau neuer Photovoltaikanlagen oder Windparks erst ermöglichen. So wollen wir den Anteil von erneuerbaren Energien im Gesamtsystem erhöhen und einen effektiven Beitrag zur Energiewende leisten. Bis 2030 sollen 0,4 TWh unseres jährlichen Energiebedarfs regenerativ an unseren Standorten selbst erzeugt werden. Mit 69 GWh konnten wir bis Ende 2020 bereits 17 % des Zielwerts erreichen. Dabei haben wir vor allem diejenigen Regionen im Fokus, bei denen die Bedingungen vor Ort besonders günstig für den Einsatz von Photovoltaik sind oder in denen besonders viele unserer Standorte liegen. So entfielen 2020 rund 43 % der erneuerbaren Energieerzeugung bei Bosch auf Indien, es folgen China (27 %) und Deutschland (21 %). Parallel dazu haben wir 2020 in Deutschland mit drei Energieversorgern langfristige Bezugsverträge geschlossen und so den Bau neuer Anlagen zur regenerativen Energieerzeugung ermöglicht. RWE, Statkraft und

Vattenfall beliefern Bosch jeweils exklusiv mit Strom aus subventionsfreien Photovoltaik-Parks – insgesamt sollen so jährlich mehr als 100 000 MWh Strom über das öffentliche Netz zu den deutschen Bosch-Standorten fließen. In verschiedenen Regionen werden derzeit ähnliche Projekte geprüft.

83 %

des weltweiten Strombedarfs der Bosch-Gruppe werden über Grünstrom gedeckt.

▶ **Hebel 3: Grünstrom**

Um die CO_2-Neutralität möglichst schnell zu erreichen, setzt Bosch auf den Bezug von grünem Strom aus bestehenden Anlagen und baut seit 2019 den Bezug aus regenerativen Quellen mit entsprechenden Herkunftsnachweisen stark aus. So konnten 2020 bereits rund 83 % des weltweiten Strombedarfs der Bosch-Gruppe über Grünstrom gedeckt werden. In den kommenden Jahren wollen wir diesen Anteil weiter erhöhen. Auch beim Bezug von Grünstrom folgen wir dem Prinzip, zunächst dort anzusetzen, wo wir möglichst schnell einen signifikanten Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Deshalb standen zunächst diejenigen Länder im Fokus unserer Aktivitäten, in denen Bosch einen besonders hohen Energiebedarf hat. In den kommenden Jahren wollen wir den Kreis der Länder nun sukzessive ausweiten.

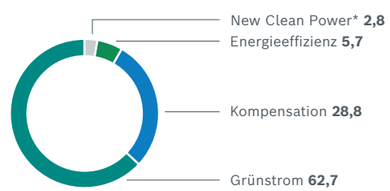
▶ **Hebel 4: Kompensation**

Den Einsatz von Kompensationsmaßnahmen (Carbon Credits) wollen wir in den kommenden Jahren auf ein Minimum herunterfahren. Übergangsweise werden sie jedoch benötigt, um unvermeidbare CO_2-Emissionen aus Verbrennungsprozessen (Heizung, Prozesswärme) auszugleichen oder den Strombezug in Ländern zu kompensieren, in denen Grünstrom nur eingeschränkt verfügbar ist. 2020 haben wir insgesamt 0,9 Mio. Tonnen CO_2 durch Carbon Credits kompensiert, deutlich weniger als ursprünglich geplant. Bei der Auswahl der Kompensationsprojekte orientieren wir uns weiter konsequent an international anerkannten und unabhängigen Zertifizierungen wie dem Gold Standard, denn wir wollen mit den Projekten neben der ökologischen auch die soziale Entwicklung fördern. Zugleich arbeiten wir an der Verringerung aktuell noch unvermeidbarer Emissionen. Dazu prüfen wir beispielsweise die Möglichkeiten der Elektrifizierung sowie den Einsatz von Biogas oder Wasserstoff. So wollen wir bei der CO_2-Neutralität den Anteil der Kompensation noch weiter reduzieren, damit er – verglichen mit dem Basiswert 2018 – im Jahr 2030 maximal noch 15 % beträgt.

Das nächste Ziel: Qualität der Maßnahmen steigern

Nach Erreichen der Neutralstellung gilt es nun, den Mix der Hebel bis 2030 zu optimieren und so die Qualität der Maßnahmen bis 2030 kontinuierlich zu steigern, um einen weiteren signifikanten Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Die Bestandsaufnahme 2020 zeigt, dass wir dabei auf einem guten Weg sind. So liegt der Anteil des über Kompensation neutral gestellten Energiebedarfs unter dem für 2020 geplanten Wert. Zugleich wurden die Zielwerte bei New Clean Power erreicht und – bedingt durch eine verbesserte Verfügbarkeit – beim Bezug von Grünstrom sogar deutlich übertroffen. Für die kommenden Jahre ist eine kontinuierliche Verbesserung im Hebelmix geplant. So wollen wir die Anteile Kompensation und Grünstrom aus bestehenden Anlagen senken und die Energieeffizienz sowie New Clean Power weiter steigern. In Verbindung mit den umfangreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz soll so ein Maximum an Klimaschutz bei Bosch erreicht werden.

18 | Anteil der Hebel an der Neutralstellung
Bosch-Gruppe 2020, bezogen auf CO_2-Emissionen im Basisjahr 2018, in %



* Regenerative Eigenerzeugung an Bosch-Standorten und langfristige Bezugsverträge

Zielemanagement und Umsetzung

Um das unternehmensweite Klimaziel zu erreichen, verfolgen alle Bosch-Geschäftsbereiche konkrete Vorgaben. Dazu wurden die für 2030 zentral gesteckten Ziele auf die kommenden Jahre verteilt. Die entsprechenden Vorgaben sind in den ersten Jahren ambitionierter als in den späteren Jahren. Ziel ist es, schnell zu realisierende Potenziale möglichst bald zu heben und so das Klima rasch zu entlasten. Grundlage für die jährlichen Zielvorgaben sind der Energiebedarf und die bisher realisierten Einsparpotenziale. Die weitere Aufteilung der Vorgaben auf die Standorte obliegt der Eigenverantwortung der Geschäftsbereiche.

Die Zielerreichung der Geschäftsbereiche wird zentral mit zwei jährlichen Abfragen nachverfolgt. In diesem Rahmen entscheiden die Verantwortlichen der Geschäftsbereiche und Standorte über die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz oder Projekte zur Eigenerzeugung von Energie. Eine interne Energielandkarte zeigt hierbei weltweit entsprechende Potenziale für Photovoltaik auf. Die eingereichten Projekte werden von den Energiekoordinatoren der Geschäftsbereiche sowie einem Gremium aus Vertretern der Zentralbereiche für Anlagen und Bauten, Fertigung sowie EHS und Nachhaltigkeit auf ihre Plausibilität geprüft. Nach der Umsetzung folgt an den Standorten eine weitere, stichprobenartige Prüfung durch Audits der regionalen Koordinatoren für EHS und Nachhaltigkeit.

Da sich Verfügbarkeit und Qualität von Grünstrom und auch die rechtlichen Bedingungen für den Ausbau erneuerbarer Energien nach Ländern unterscheiden, werden die Projekte in den Bereichen Grünstrom und New Clean Power von den Regionalorganisationen verantwortet. Maßnahmen im Bereich Kompensation werden zentral geregelt, um die Qualität der Projekte zu gewährleisten. Bestellung und Abwicklung der Leistungen erfolgen durch die Standorte.

Energieverbrauch und Emissionen

Der Verbrauch von Energie bestimmt den Großteil der CO_2-Emissionen unseres Unternehmens. Energie wird bei Bosch vor allem als Strom für den Betrieb von Maschinen und Anlagen in der Fertigung benötigt, außerdem als Wärmeenergie zur Heizung und Klimatisierung von Gebäuden sowie beim Betrieb von Öfen in Gießereien. 68 % des gesamten Energieverbrauchs entfallen mit 5 103 GWh auf Strom (Vorjahr: 70 %, 5 431 GWh), 19 % auf Erdgas (Vorjahr: 19 %) und 13 % auf weitere Energiequellen wie Heizöl, Fernwärme oder Kohle/Koks (Vorjahr: 11 %).

Aktuell nutzen bereits mehr als 100 Standorte ein smartes Energiemanagementsystem, die Bosch Energy Platform, und erreichen damit signifikante Einsparungen. Beispielsweise hat der Standort Homburg durch den Einsatz vernetzter Sensoren und selbstprogrammierter

19 | Energiebedarf
Bosch-Gruppe 2018–2020, in GWh

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**7 844**	**7 762**	**7 497**
Erdgas	1 512	1 511	1 445
Heizöl	86	89	53
Flüssiggas	40	34	39
Koks/Kohle	141	123	85
Erneuerbare Energien	54	69	76
Sonstige*	258	313	452
Direkte Energie (eigene Verbrennung)	**2 091**	**2 139**	**2 150**
Strom	5 554	5 431	5 103
davon Grünstrom			4 253
Fernwärme, Dampf, Kühlenergie	199	193	245
Indirekte Energie (Fremdbezug)	**5 753**	**5 623**	**5 348**

* Benzin, Diesel, Biokraftstoffe (stationär und mobil)

20 | Energieintensität
in MWh/Millionen Euro Umsatz

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**99,97**	**99,87**	**104,9**

Algorithmen sowie Effizienzumbauten an Maschinen in den vergangenen beiden Jahren rund 4 500 Tonnen Kohlendioxid eingespart, seit 2007 sind es sogar mehr als 25 000 Tonnen CO_2.

Schon heute setzen wir ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und regenerativen Eigenerzeugung um. Allein 2020 wurden bei Bosch rund 1 000 neue Projekte erfolgreich realisiert – die folgenden stehen beispielhaft dafür:

Mehr zum Projekt in Suzhou finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2020 | spotlights, S. 5: „Es geht. Hier und jetzt!“

- **Suzhou (China):** Über eine digitale Lösung konnte der Energieverbrauch der SMT-Lötanlagen (Surface Mounted Technology) außerhalb der Produktionszeiten des Werks auf null reduziert werden. So ließ sich eine jährliche Energieeinsparung von rund 1,1 GWh erreichen. Zudem kann Bosch diese „Best Practice“ künftig unternehmensweit multiplizieren.

- **Bamberg (Deutschland):** Bei der Fertigung von Piezo-Aktoren wurden bisher 13 Schraubenspindelpumpen eingesetzt, die im Betrieb besonders energieintensiv, laut und reparaturanfällig waren. Nach dem Ersatz durch eine frequenzgeregelte Hochdruckkreiselpumpe ergab sich eine jährliche Energieeinsparung von 509 MWh.

- **Clayton (Australien):** Mit der neuen Photovoltaikanlage, die im Mai 2020 in Betrieb ging, werden künftig 1 350 MWh Energie erzeugt.

- **Eisenach (Deutschland):** 2020 wurde hier einer der größten Photovoltaik-Carports Deutschlands in Betrieb genommen. Die 13 000 installierten Solarmodule haben eine Leistung von über 1,6 Megawattpeak.

Insgesamt verbrauchten die Unternehmen der Bosch-Gruppe im Jahr 2020 rund 7 497 GWh Energie (Vorjahr: 7 762 GWh). Den entsprechenden Ausstoß von 0,9 Mio. Tonnen CO_2 (Vorjahr: 2,2 Mio. Tonnen) haben wir im Rahmen unserer CO_2-Neutralstellung kompensiert. Die Berechnung der Emissionen basiert auf den Standards der Internationalen Energieagentur und des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Die Darstellung erfolgt seit 2020 marktbasiert (market-based), nachdem wir bis 2019 dem standortbasierten Ansatz (location-based) folgten. In der Berechnung fokussieren wir das Treibhausgas CO_2, denn eine interne Analyse hat gezeigt, dass andere Treibhausgase bei Bosch nicht in einem relevanten Umfang entstehen bzw. freigesetzt werden.

21 | Treibhausgasemissionen
Bosch-Gruppe 2018–2020, in 1 000 Tonnen CO_2e

Scope-3-Emissionen im Überblick (Kennzahlen-Tool)

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe mit Kompensation		**1 943**	**0**
Kompensation		255	938
Bosch-Gruppe	**3 259**	**2 198**	**938**
Produktion	394	384	350
Fahrzeugflotte	65	79	117
Flüchtige THG	8	10	18
Scope 1	**466**	**473**	**485**
Strom	2 689	1 636	367
Fernwärme, Dampf, Kühlenergie	104	88	86
Scope 2	**2 792**	**1 724**	**453**

22 | Emissionsintensität
in Tonnen/Millionen Euro Umsatz, ohne Kompensation

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**41,53**	**28,28**	**13,13**

Vor- und nachgelagerte Emissionen

Wir wollen den Klimaschutz über unseren unmittelbaren Einflussbereich (Scope 1 und 2) hinaus gestalten und auch die vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3) systematisch verringern – bis 2030 sollen sie um 15 % sinken. Auch dieses Ziel wurde, wie auch die Zielsetzung zu Scope 1 und 2, von der Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt. Damit hat Bosch die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung bis zur Nutzung der Produkte – mit wissenschaftsbasierten Klimazielen abgedeckt. Mit der Scope-3-Zielsetzung hat sich Bosch bewusst eine sehr ambitionierte Vorgabe gesetzt, denn die vor- und nachgelagerten Emissionen übertreffen mit 448 Mio. Tonnen CO_2 diejenigen aus den Scopes 1 und 2 um ein Vielfaches. Zudem wurde der Zielwert unabhängig vom Umsatzwachstum festgelegt, sodass sich das Reduktionsziel mit dem künftigen Wachstum des Unternehmens immer weiter erhöht. Hinzu kommt eine Vielzahl externer Faktoren, etwa der Erfolg von Lieferanten bei der CO_2-Reduktion, die Bosch nur indirekt beeinflussen kann. Vor diesem Hintergrund entspricht die 15-prozentige Reduktion der CO_2-Emissionen aus heutiger Sicht einer Entlastung des Klimas um mehr als 60 Mio. Tonnen CO_2.

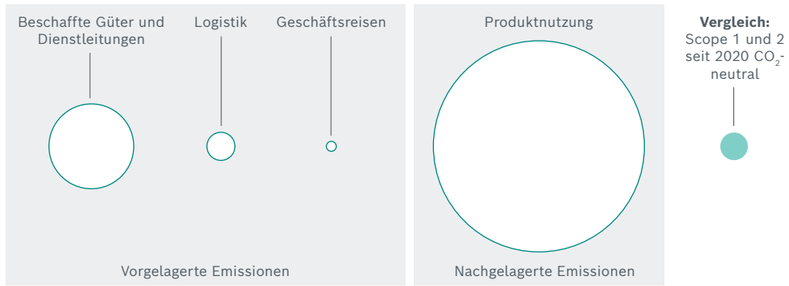
Um die Zielerreichung sicherzustellen, folgen wir einer dreistufigen Vorgehensweise. In einem ersten Schritt haben wir 2019 alle Scope-3-Kategorien gemäß GHG Protocol unter Einbezug externer Datenbanken analysiert und uns dann auf jene konzentriert, aus denen der überwiegende Anteil (99 %) an CO_2-Emissionen stammt. Das Ergebnis zeigt: Vorgelagerte Emissionen in der Wertschöpfungskette von Bosch betreffen vor allem beschaffte Güter und Dienstleistungen sowie die Logistik. Die nachgelagerten Emissionen entstehen vor allem bei der Nutzung unserer Produkte. Allerdings ist es basierend auf Datenbankwerten nicht möglich, den spezifischen Fortschritt eines Unternehmens messbar zu machen. Daher haben wir in einem nächsten Schritt 2020 die Berechnung für die wesentlichen Kategorien weiter detailliert und dabei spezifische Parameter in die Modelle integriert. Diese Detaillierung der Berechnung erlaubt es unter anderem, wesentliche Treiber innerhalb der Beschaffung und bei der Nutzung unserer Produkte zu identifizieren sowie hierauf basierend Maßnahmen abzuleiten, die einen aktiven und messbaren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Dabei haben wir in erster Linie diejenigen Handlungsoptionen im Blick, die in unserem unmittelbaren Einflussbereich liegen.

- Um die CO_2-Emissionen beschaffter Güter und Dienstleistungen zu verringern, suchen wir die enge Kooperation mit unseren Lieferanten. 2020 haben wir die größten CO_2-emittierenden Lieferantengruppen identifiziert. 2021 werden erste bisher über statistische Modelle ermittelte Werte durch reale Daten von den jeweiligen Lieferanten ersetzt, um ihre Leistungen bewertbar zu machen. Im Sinne eines partnerschaftlichen Lieferantenverhältnisses haben wir 2020 die Lieferanten auf unsere Aktivitäten hingewiesen (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).

- Im Bereich Logistik legen wir einen Schwerpunkt auf den Transport. Wir konzentrieren uns auf Beschaffungsoptimierung im Produktentstehungsprozess und in der Serie sowie auf die Vermeidung von Lufttransporten. Außerdem wollen wir mit einer zunehmenden Bündelung von Frachten die Transporte reduzieren, Routen und Auslastung optimieren und so CO_2-Emissionen vermeiden. In einem Pilotprojekt zur Umstellung von Luft- auf Seefracht haben wir 2020 analysiert, wie sich CO_2-Emissionen verringern lassen, ohne die Versorgungssicherheit zu gefährden oder die Lagerhaltung zu erhöhen. Für das erste Jahr hat sich dabei eine potenzielle CO_2-Reduktion von rund 10 % ergeben. Derzeit wird geprüft, inwieweit sich die Maßnahmen auf weitere Logistikbereiche übertragen lassen.

- Schon heute sind die Bosch-Produkte auf Energieeffizienz ausgelegt und tragen so während ihrer Nutzung zur Schonung des Klimas bei. 2020 haben wir zusätz-

23 | Wesentliche Scope-3-Kategorien
Haupttreiber bei vor- und nachgelagerten Emissionen



Scope-3-Ziel: –15 % bis 2030

liche Potenziale identifiziert, um die CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase weiter zu reduzieren. Die entsprechenden Ansatzpunkte lassen sich dabei in drei Hebel kategorisieren, die wir in den einzelnen Geschäftsbereichen in unterschiedlicher Weise beeinflussen können: die weitere Steigerung der Energieeffizienz, die Gestaltung des Produktportfolios und die Transformation des Energiesektors (siehe auch Kapitel „Produkte | Nachhaltige Produkte und Dienstleitungen“).

2021 werden wir nun – im dritten Schritt – spezifische Leistungsindikatoren ableiten, um den Beitrag der im zweiten Schritt identifizierten Maßnahmen bis 2030 nachzuverfolgen und bei Bedarf mit weiteren Maßnahmen nachzusteuern. In Verbindung mit der Fokussierung auf die wesentlichen Hebel stellen wir sicher, dass wir unsere Ressourcen im Sinne der Nachhaltigkeit bestmöglich einsetzen und unser Scope-3-Ziel bis 2030 erreichen. Zugleich entwickeln wir die Berechnungsmethodik kontinuierlich weiter, um ein möglichst realistisches Bild unserer Scope-3-Emissionen zu erhalten und so unseren Ansprüchen an Transparenz und Vollständigkeit gerecht zu werden. So haben wir 2020 bei der Betrachtung unserer Mobility-Solutions-Emissionen den Ansatz von einer reinen Tank-to-wheel-Betrachtung auf eine Well-to-wheel-Betrachtung erweitert, um so die CO_2-Emissionen der Mobilität umfassend abzubilden. Auch wenn die Weiterentwicklung der Berechnung in diesem Fall mit dem Anstieg des Basiswertes einhergeht, halten wir an dem ehrgeizigen Ziel einer absoluten Reduktion der Scope-3-Emissionen um 15 % fest.

Mitarbeitermobilität klimaschonend gestalten

Im Rahmen unseres betrieblichen Mobilitätsmanagements wollen wir insbesondere den Pendelverkehr unserer Mitarbeiter nachhaltiger gestalten. So etwa im Großraum Stuttgart, wo Bosch mehr als 50 000 Mitarbeiter beschäftigt, von denen viele täglich mit dem Auto zur Arbeit fahren. Mit der Mobilitätskampagne „Go for mobility“ motivieren wir sie zum Umstieg auf alternative Verkehrsmittel oder – etwa durch Co-Working-Flächen in der Nähe der Wohnorte – zur vollständigen Vermeidung von Fahrten. Das Angebot umfasst Leasingangebote für Fahrrad oder Pedelec ebenso wie Shuttlebusse. So trägt Bosch als einer der größten Arbeitgeber in der Region Stuttgart zur Entlastung des Verkehrs und zur Verbesserung der Luftqualität bei. Im Jahr 2020 haben wir an fünf Standorten im Großraum Stuttgart Mobilitätsstudien beauftragt und durchgeführt, die vom Verkehrsministerium des Landes Baden-Württemberg gefördert wurden. Zudem arbeiten wir an der Entwicklung eines standardisierten Verfahrens, um betriebliche Mobilität zielgerichtet zu steuern und mit anderen Partnern (z. B. Kommunen, Unternehmen) qualifiziert zusammenarbeiten zu können. Auch bei Geschäftsreisen versuchen wir ein Mehr an Klimaschutz zu erreichen. So haben wir 2020 die Flugreisen aller Mitarbeiter über Kompensationsmaßnahmen neutral gestellt. Dabei wird die Kompensation – wo immer möglich – verursachergerecht mit dem Ticketpreis verrechnet. Die entsprechende Lösung steht über die beauftragten Reisebüros nun auch anderen Unternehmen zur Verfügung. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter dafür, verstärkt digitale Kommunikationsformate oder – soweit möglich – alternative Mobilitätsangebote zu nutzen.

Luftschadstoffemissionen

Luftschadstoffe können die menschliche Gesundheit belasten und sollten deshalb wirksam reduziert werden. 2019 hat Bosch in einem Projekt analysiert, welche Luftschadstoffe in welcher Höhe bei den relevanten Geschäftsprozessen in der Fertigung wie etwa Oberflächenbehandlung, Gießereiverfahren und Gebäudebeheizung entstehen. Die Ergebnisse zeigen, dass im Bereich der Luftschadstoffemissionen keine nennenswerten Auswirkungen auf Menschen und Umwelt bestehen. 2020 haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, die eine Neubewertung der Relevanz notwendig erscheinen lassen.

SEIT 2020 STELLT BOSCH DIE FLUGREISEN ALLER MITARBEITER KLIMANEUTRAL.

24 | Wesentliche Hebel zum Erreichen des Scope-3-Zieles
Berechnungsgrundlage und wesentliche direkte und indirekte Hebel

Scope-3-Kategorien	Berechnungsgrundlage	Wesentliche Hebel zur CO_2-Reduktion (Direkt → Indirekt)		
Vorgelagerte Emissionen		**Zentrale Umstellung**	**Weiterentwicklung des Status quo**	**Transformation Energiesektor**
Beschaffte Güter und Dienstleistungen (inkl. Maschinen und Anlagen) **Transport und Logistik** (auch nachgelagert)	• Beschaffungsvolumen • Warenkategorien • Bezugsregion • Transportart	• Lieferantenauswahl • Bezug von Sekundärrohstoffen • Transportart (See, Land, Luft)	• Lieferantenentwicklung • Routenoptimierung	• Grünstrom • Wasserstoff • Biogas
Nachgelagerte Emissionen		**Energieeffizienz**	**Verschiebung Produktportfolio**	
Produktnutzung	• Stückzahl • Umsatz • Wirkungsgrad • Energieträger • Emissionsfaktoren • Lebensdauer	• Erhöhung des Wirkungsgrades • Digitalisierung • Optimierte Nutzung	• Investition in Wachstumsfelder (E-Mobilität, Wärmepumpe) • Ausphasen von Produkten mit geringster Energieeffizienz	

Klimaschutz im Fuhrpark

Mit der Überarbeitung der Dienstwagenrichtlinie wollen wir 2021 ein weiteres Zeichen für den Klimaschutz setzen. Ziel ist es, die Emissionen des Bosch-Fuhrparks sowie die entsprechenden Kosten zu senken und gleichzeitig alternative Mobilitätsformen zu fördern. Dazu zielt die überarbeitete Regelung auf zwei Nutzergruppen:

- Für Vielfahrer – etwa Mitarbeiter im Außendienst oder im Vertrieb –, die jährlich mehr als 25 000 km zurücklegen, soll das Portfolio der angebotenen Fahrzeuge umweltfreundlicher gestaltet werden.

- Mitarbeiter im oberen Führungskreis sollen künftig ein Mobilitätsbudget erhalten, das sie für das Leasing eines Geschäftswagens verwenden können, aber beispielsweise auch für die Anschaffung einer BahnCard 100. Wer vollständig auf die Nutzung dieser Pauschale verzichtet, soll sich das Budget zukünftig auch auszahlen lassen können. Bei der Verrechnung der Leasingrate ist zudem geplant, ein Malus-System für Fahrzeuge einzuführen, die über dem EU-Grenzwert für Emissionen liegen. Nicht zuletzt sollen künftig auch die Nutzer von Hybrid-Fahrzeugen ihr Fahrzeug kostenlos aufladen können, bisher ist dies nur für reine Elektrofahrzeuge möglich.

Die neue Regelung soll ab Mitte 2021 weltweit umgesetzt werden. Dabei soll länderspezifisch vorgegangen werden. Den Anfang wird Deutschland machen, wo Bosch mit rund 4 500 Geschäftswagen die größte Flotte betreibt.

4.3 Wasser und Abwasser

Der achtsame Umgang mit Wasser ist im Nachhaltigkeitszielbild von Bosch verankert. Auch hier verfolgen wir seit vielen Jahren eine klare Strategie und wollen damit der Verknappung von Wasser entgegenwirken, die sich durch den Klimawandel künftig noch weiter verschärfen wird. Bereits 2018 haben wir unsere Standorte anhand des Water Risk Filter des WWF analysiert. Dadurch wissen wir, dass 59 unserer Standorte in Gebieten mit höchster oder hoher Wasserknappheit liegen. In der Konsequenz haben wir gemeinsam mit dem WWF entschieden, unsere Aktivitäten auf die Bekämpfung der Wasserknappheit in diesen Regionen zu fokussieren. Denn so können wir genau dort zeitnah signifikante Verbesserungen erzielen, wo Wasser eine besonders wertvolle Ressource ist. Unser Ziel ist es, die absolute Wasserentnahme an den 59 identifizierten Standorten bis 2025 um 25 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 zu verringern. Dafür steht bis 2025 ein jährliches Budget in Höhe von 10 Mio. Euro zur Verfügung. Um einen effizienten Einsatz der Mittel sicherzustellen, identifizieren Wasserkoordinatoren der Bosch-Geschäftsbereiche lokale Einsparpotenziale und setzen mit den Verantwortlichen an den Standorten geeignete Maßnahmen um. Allen Standorten stehen Best-Practice-Beispiele über ein konzernweites „Water Wiki“ zur Verfügung.

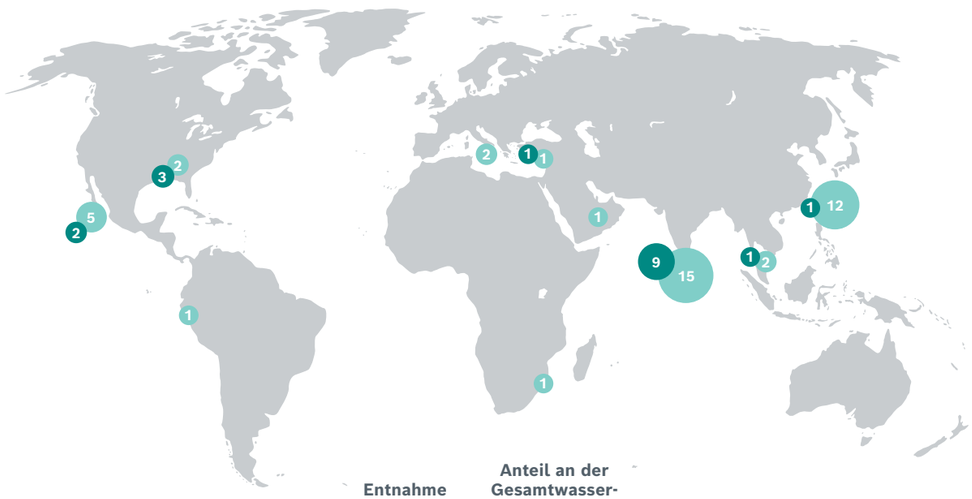
Im Jahr 2020 entfielen nur noch 2,40 Mio. m³ Wasser bzw. 13,3 % der jährlichen Gesamtwasserentnahme von Bosch auf die 59 Standorte in Wasserknappheitsgebieten. Damit haben wir eine Reduktion von 23,1 % erreicht (Vorjahr: 11,5 %). Bei dem erheblichen Rückgang der Entnahme spielen auch die Produktionsreduzierungen und die verstärkte Nutzung von mobilen Arbeiten aufgrund der Covid-19-Pandemie eine Rolle. Seit 2019 haben wir rund 50 Projekte gestartet, mit denen wir an unseren Standorten bis zu 200 000 m³ Wasser einsparen.

▸ Am Produktionsstandort Nashik, Indien, wurde im Jahr 2020 das ehrgeizige Ziel eines geschlossenen Wasserkreislaufs erreicht. Damit qualifizierte sich der Standort als Zero-Liquid-Discharge-Fabrik. Als weltweite Premiere in einem Bosch-Werk kommt in Nashik zudem eine neue Technologie zur Wasserreinigung durch Membrandestillation zum Einsatz. So werden pro Tag 150 m³ weniger Frischwasser benötigt.

▸ Der Standort Bidadi, Indien, spart durch die Wiederaufbereitung von Prozesswasser und die anschließende Nutzung im Kühlturm rund 13 200 m³ Frischwasser pro Jahr.

▸ Am Standort Wuxi in China wurden nach einer umfangreichen Datenanalyse sämtlicher Wasserverbräuche diverse Einzelmaßnahmen zusammengeführt und vernetzt. Durch diesen ganzheitlichen Ansatz sind alle für das Wassermanagement relevanten Daten jederzeit kontrollierbar. Das Ergebnis: Seit dem Start der ersten Maßnahmen 2017 wurden bis 2020 Wassereinsparungen von rund 155 000 m³ erzielt – und dies trotz einer signifikanten Steigerung der Produktionszahlen in demselben Zeitraum.

25 | Standorte mit Wasserknappheit

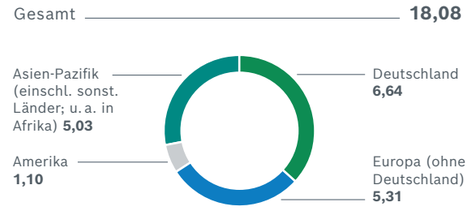


	Anzahl	Entnahme in Mio. m³	Anteil an der Gesamtwasserentnahme	Betroffene Regionen
Standorte mit höchster Wasserknappheit	17	0,6	3,3 %	Indien, USA, Mexiko, China, Türkei, Thailand
Standorte mit hoher Wasserknappheit	42	1,8	9,9 %	Indien, China, Mexiko, USA, Italien, Thailand, Türkei, Peru, Vereinigte Arabische Emirate, Südafrika

Wasserentnahme

Süßwasser wird bei Bosch in vielen Prozessen genutzt, insbesondere zur Kühlung. In Gebieten mit angespannter Wassersituation wird nach Möglichkeit bereits recyceltes Wasser oder Regenwasser verwendet. Die Wasserentnahme der Bosch-Gruppe ist auf 18,08 Mio. m³ gesunken (Vorjahr: 19,77 m³). Bezogen auf den Umsatz ergibt sich ein relativer Rückgang von rund 1 % (siehe auch Abb. 26 bis 28).

26 | Wasserentnahme
Bosch-Gruppe 2020 nach Regionen, in Millionen Kubikmeter



27 | Wasserentnahme
Bosch-Gruppe 2018–2020, in Millionen Kubikmeter

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**19,80**	**19,77**	**18,08**
Oberflächenwasser	3,23	3,91	3,42
Grundwasser	2,55	2,21	1,95
Öffentl./private Wasserwerke	14,01	13,59	12,67
Frischwasser [1]	**19,79**	**19,72**	**18,04**
Öffentl./private Wasserwerke	0,01	0,05	0,04
Andere Quellen [2]	**0,01**	**0,05**	**0,04**

[1] < 1 000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe
[2] > 1 000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe

28 | Wasserintensität
in Kubikmeter/Millionen Euro Umsatz

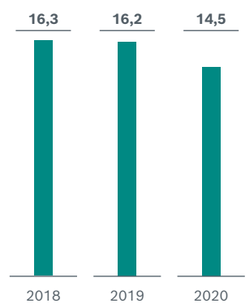
	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**252,3**	**254,4**	**252,9**

Abwasser

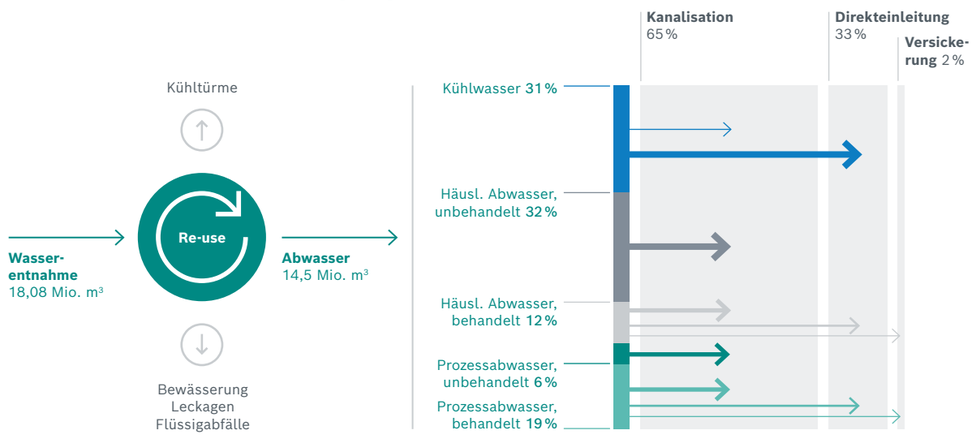
Abwasser fällt bei Bosch vor allem in Sanitäranlagen und Kantinen an (44 %) und entsteht zudem bei der Nutzung von Kühlwasser (31 %). Auf die Fertigung entfallen 25 % des Abwasseraufkommens, wo Wasser unter anderem in der Galvanik sowie in Waschanlagen und Bearbeitungszentren genutzt wird. 2020 sank die Abwassermenge von Bosch auf 14,5 Mio. m³ (Vorjahr: 16,2 Mio. m³). Im Rahmen unseres strategischen Themenfelds Wasser arbeiten wir daran, die Abwasserströme weiter zu reduzieren und die Qualität kontinuierlich zu steigern. In einem ersten Schritt haben wir dafür in 2019 zentral erfasst, wo welche Mengen entstehen, wie sie behandelt und wo sie eingeleitet werden (siehe Abb. 30). Belastungen des Abwassers entstehen vor allem durch eingebrachte Stoffe oder eine erhöhte Temperatur. Wir haben weltweit verbindliche Standards für die Abwasserqualität definiert und überwachen sie entsprechend. Zudem erfüllen wir die Vorgaben der lokalen Behörden.

An einigen Standorten führen wir die Abwasserbehandlung in Eigenregie durch und setzen dafür entsprechend den örtlichen Rahmenbedingungen geeignete Verfahren wie Ultrafiltration zur Trennung von Feststoffen und Flüssigkeiten oder physikalisch-chemische Behandlungsformen wie Fällung oder Destillation ein.

29 | Abwasser
Bosch-Gruppe 2018–2020, in Millionen Kubikmeter



30 | Abwasserströme und Einleitungswege



4.4 Materialien und Entsorgung

Bosch ist in allen Geschäftsbereichen bestrebt, den Einsatz von Rohstoffen zu reduzieren und Materialien nach Möglichkeit wiederzuverwenden. Dabei leitet uns die Idee der Kreislaufwirtschaft, die wir 2020 in einer ganzheitlichen Strategie für unser Unternehmen abgebildet haben. Unser Ziel ist es, bei steigendem Produktabsatz die relative Menge der eingesetzten Rohstoffe zu reduzieren. Dazu haben wir bereits im Jahr 2000 erstmals unsere Anforderungen zum umweltgerechten Design definiert. Mit dem Prozess Design for Environment (DfE) als Bestandteil des Umweltmanagementsystems setzen wir bereits in der Produktentwicklung an. Eine Checkliste für die Entwicklungsingenieure stellt dabei sicher, dass wichtige Umweltaspekte von Beginn an berücksichtigt werden. So wollen wir den effizienten Umgang mit Werkstoffen oder Energie gewährleisten und die Belastung von Menschen und Umwelt in allen Lebensphasen der Produkte nach Möglichkeit vermeiden oder minimieren (siehe Kapitel „Produkte | Managementansatz“).

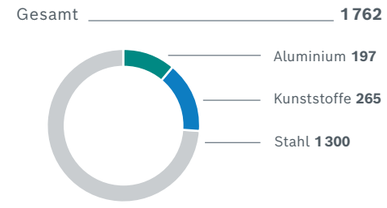
Ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt auf der Vermeidung von Substanzen mit negativen Auswirkungen für Mensch und Umwelt (Substances of Concern, SoC) – unabhängig davon, ob sie in der Produktion oder in unseren Produkten verwendet werden. Hierbei profitieren wir von unserem detaillierten Wissen über Art und Umfang der in den Bosch-Produkten verwendeten Rohstoffe. Dieses stellen wir – verdichtet in sogenannten Materialdatenblättern – entlang der Lieferkette zur Verfügung. Damit werden wir nicht nur unseren eigenen hohen Ansprüchen in Bezug auf den Umweltschutz gerecht, sondern erfüllen gleichzeitig auch kundenspezifische Anforderungen, wie sie etwa in der Automobilindustrie gestellt werden (siehe Kapitel „Produkte | Produktverantwortung“).

Einsatz von Materialien

2020 hat Bosch rund 1,8 Mio. Tonnen Schlüsselmaterialien (Stahl, Aluminium und Kunststoffe) von Lieferanten bezogen, rund 20 % weniger als im Vorjahr (2,2 Mio. Tonnen). Dabei bildete Stahl mit 1,3 Mio. Tonnen Gewicht die größte Materialfraktion, gefolgt von 0,3 Mio. Tonnen Kunststoffen und 0,2 Mio. Tonnen Aluminium. Die hier genannten Materialfraktionen stehen für CO_2-Emissionen in Höhe von 4,0 Mio. Tonnen.

Ein verstärktes Recycling ist ein wesentlicher Aspekt in unserer Strategie zur Kreislaufwirtschaft. Durch die Verwendung von Kunststoffen auf der Grundlage von Rezyklaten leisten wir schon heute einen Beitrag zur Ressourcenschonung. Gewonnen werden diese Materialien unter anderem aus Teppichfasern, Fehlproduktionen, Anfahr- und Faserabfällen oder Verpackungsabfällen. Allerdings ist der Einsatz von Rezyklaten nicht immer möglich, eine Reihe von Faktoren spricht gegen ihre Verwendung. So lassen sich Rezyklate aufgrund einer schwankenden Materialqualität oft schlechter verarbeiten, ihre Verfügbarkeit ist nicht durchgehend gesichert und auch ihr Farbspektrum ist eingeschränkt.

31 | Eingesetzte Schlüsselmaterialien
Bosch-Gruppe 2020, in 1 000 Tonnen



Bei Bosch werden unter anderem Polyamide wie PA6 oder PA66 sowie PBT/PET als Rezyklat eingesetzt. 2020 lag der Anteil der Rezyklate am Gesamtvolumen der bezogenen Kunststoffe bei 4,6 %. Diesen Anteil wollen wir in den kommenden Jahren weiter steigern – unter anderem mit Projekten, wie sie 2020 von Bosch Power Tools in Campinas, Brasilien, und Miskolc, Ungarn, umgesetzt wurden. An beiden Standorten beschäftigten sich Teams mit dem Einsatz von recyceltem Plastik für Gehäuse und Werkzeugkoffer und konnten damit den Recyclinganteil deutlich steigern (siehe auch Infobox zum EHS and Sustainability Award auf S. 60). Einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Recyclinganteils leistet derzeit auch der Logistikbereich. Hier wird aktuell daran gearbeitet, die Einwegpackstoffe aus Kunststoff zu reduzieren. Dabei wurde 2020 zunächst eine Analyse zur Recyclingfähigkeit der eingesetzten Einweg-Kunststoffverpackungen durchgeführt, die so nach ihrer Recyclingfähigkeit kategorisiert werden. Aufsetzend auf der Analyse wird eine Vorgabe erarbeitet, welche Kunststoffe künftig zum Einsatz kommen sollen. Um bei den Mitarbeitern das notwendige Bewusstsein für die einzelnen Bausteine und Treiber zur Vermeidung von Kunststoffverpackung zu schaffen, werden die Aktivitäten durch eine Awareness-Kampagne begleitet.

Zusammen mit einem externen Partner wird zudem in einem bereichsübergreifenden Pilotprojekt die Nachhaltigkeit von Verpackungen untersucht. Dabei werden ausgediente Kleinladungsträger (KLT) granuliert und als hundertprozentiges Recyclat erneut eingesetzt. Ziel ist es, CO_2-Emissionen zu reduzieren und einen geschlossenen Materialkreislauf zu etablieren. Das Pilotprojekt wurde zum Jahresende 2020 abgeschlossen, 3 Tonnen Rezyklat wurden bereits aufbereitet. Nicht zuletzt wollen wir auch im Logistikbereich durch eine Vielzahl an kurzfristig umsetzbaren Maßnahmen möglichst schnell zu Ergebnissen kommen, die das Klima entlasten. Ansatzpunkte dafür bieten unter anderem die Erhöhung der Packdichte, die Verringerung von Lagerflächen und die bessere Auslastung von Transporten (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderung an Lieferanten“).

Nanotechnologie

In Bereichen, in denen Nanotechnologie in relevanten Mengen eingesetzt wird, ist Bosch entweder nicht aktiv oder verwendet alternative Stoffe und Technologien. Die einzige Ausnahme sind seltene Anwendungsfälle bei unseren Hausgeräten. Hier sind Nanopartikel jedoch fest im Produkt gebunden. Auch wenn sich an diesem Punkt derzeit kein Handlungsbedarf für uns abzeichnet, beobachten wir kontinuierlich die entsprechenden Diskussionen und Analysen, beispielsweise der Europäischen Chemikalienagentur ECHA.

Abfall

„Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“ – so lautet der Grundsatz von Bosch im Umgang mit Abfällen. Eine unternehmensweit gültige Regelung stellt die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben für den Transport und die Entsorgung von Abfällen vor Ort sicher. An allen Fertigungsstandorten ist die Verantwortung für korrekte und rechtskonforme Sortierung, Einstufung und Übergabe der Abfälle an die Entsorger organisatorisch klar verortet. 2020 fielen bei Bosch 606 415 Tonnen Abfall an (Vorjahr: 701 190 Tonnen), das entspricht einem Rückgang von 14 %. 86 % dieses Volumens konnten einer Verwertung zugeführt werden. Auch die relative Abfallmenge verringerte sich um 6 %. Bei dem Rückgang des Abfallaufkommens spielen auch die Produktionsreduzierungen aufgrund der Covid-19-Pandemie eine Rolle.

Eine Analyse der Abfälle an Standorten, die insgesamt für rund 80 % unseres gesamten Abfallvolumens stehen, hat ergeben: Rund die Hälfte unseres Abfalls besteht aus Metallen. Ein Viertel des Abfallaufkommens entfällt auf Verpackungsabfälle, jeweils rund 13 % auf Gießereisand und gefährliche Abfälle. Die Analyse zeigte auch, dass sich im Bereich der gefährlichen Abfälle noch nennenswerte Fortschritte erzielen lassen und wir damit – neben reduzierten Entsorgungskosten – einen wichtigen Beitrag zum Schutz von Menschen und Umwelt leisten können. Als Reaktion hierauf setzen wir seit 2019 zwei Schwerpunkte: die Reduktion gefährlicher Abfälle und die möglichst umfassende Verringerung der zu deponierenden Abfallmenge.

▸ Gefährliche Abfälle fallen bei Bosch vor allem als Kühlschmierstoffe, Waschwässer, Öle und Kraftstoffe an. Ihre Menge sank 2020 um knapp 15 % auf 68 718 Tonnen (Vorjahr: 80 562 Tonnen). Über gezielt entwickelte Maßnahmen für Standorte mit vergleichsweise großen Mengen gefährlicher Abfälle konnten wir dort weitere Erfolge erzielen: Seit 2019 wurde vor allem durch den Einsatz von Vakuumdestillation und Ultrafiltration die Menge verwendeter Kühlschmierstoffe und Waschwässer jeweils um über 50 % reduziert, die Menge zu entsorgenden Öls durch Schleudern sank um knapp 10 %.

Am Standort Nanjing, China, entsteht während der Pulverbeschichtung gefährlicher Abfall in Form von überschüssigem Pulverlack. Durch die Optimierung des Lackierprozesses und die Installation eines automatisierten Recyclingsystems für Pulverlack wurde dieses Abfallvolumen um rund 65 % reduziert.

▸ Um die Menge des zu deponierenden Abfalls weiter zu verringern, wollen wir die stoffliche Verwertungsquote erhöhen und haben dazu im Berichtsjahr an 154 Standorten die Kampagne „Zero Waste to Landfill“ durchgeführt. 82 Projekte wurden im Jahr 2020 abgeschlossen und führten zu einer Einsparung in Höhe von knapp 2 Mio. Euro.

2 Mio. €

hat Bosch durch die Kampagne „Zero Waste to Landfill“ in 2020 eingespart.

Am chinesischen Standort Shanghai fallen durch die Sammlung und Wiederverwendung von Transportbehältern jährlichen 28 Tonnen weniger Abfall an – das entspricht einer Einsparung in Höhe von rund 200 000 Euro.

Im Rahmen der Strategie zur Kreislaufwirtschaft arbeitet Bosch weiter konsequent an der Verringerung des Abfallaufkommens und insbesondere auch am Recycling (siehe dazu auch Kapitel „Produkte | Managementansatz“).

32 | Abfallaufkommen und -entsorgung
Bosch-Gruppe 2018–2020, in 1 000 Tonnen

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**711,4**	**701,2**	**606,4**
Abfall zur Verwertung	594,1	562,3	521,9
Abfall zur Beseitigung	117,3	138,9	84,5
Davon gefährliche Abfälle	89,5	80,6	68,7

33 | Abfallintensität
in Tonnen/Millionen Euro Umsatz

	2018	2019	2020
Bosch-Gruppe	**9,1**	**9,0**	**8,5**

Mitarbeiter

Unser Anspruch: Wir wollen ein Umfeld schaffen, das es allen Mitarbeitern ermöglicht, herausragende Beiträge zum langfristigen Unternehmenserfolg zu erbringen, ihr Potenzial voll zu entfalten und sich bei Bosch wohlzufühlen.

Gelebte Vielfalt

- Bosch schätzt die Vielfalt an Denkweisen, Erfahrungen und Lebensentwürfen seiner Beschäftigten. Wir sind davon überzeugt, dass gemischte Teams oftmals bessere Ergebnisse erarbeiten und dass die **Wertschätzung** der Individualität die Arbeitsatmosphäre fördert.

- Deshalb fördern wir gemischte Teams auf allen Ebenen. 2020 liegt der Anteil an Frauen in der Gesamtbelegschaft bei 27,7 %; der Anteil an **Frauen in Führungspositionen** beläuft sich auf 17,8 %.

- Der Anteil weiblicher Führungskräfte über alle Führungsebenen im Konzern soll kontinuierlich weiter steigen. Das Ziel liegt derzeit bei **20 %.**

Lernen und Entwicklung

- Bosch versteht sich als **„Learning Company“,** in der das Lernen in den Arbeitsalltag integriert ist. Dazu gehört auch, zukünftig relevante Kompetenzen aufzubauen und Mitarbeiter zu befähigen, sich Wissen schneller und flexibler anzueignen.

- 2020 wurden mehr als **4 500 eUniversity-Lizenzen** (z. B. Coursera oder LinkedIn Learning) an Mitarbeiter vergeben.

Arbeitssicherheit

- Unfälle zu vermeiden und Sicherheit am Arbeitsplatz sehen wir als Teil der Verantwortung von Bosch. Bis 2020 sollte die Unfallrate auf 1,7 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Mit einer Unfallrate von 1,5 im Jahr 2020 wurde dieses **Ziel erreicht.** Auch wenn 2020 die pandemiebedingten Einschränkungen den Rückgang der Unfallrate sicherlich unterstützt haben, geht Bosch dennoch von einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssicherheit aus.

- Mit einer neuen Zielsetzung wird nun auf dem Erreichten aufgebaut: Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf **1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden** sinken.

5.1 Managementansatz

Wir gestalten die Zukunft – mit hoher Innovationsbereitschaft, Leidenschaft und Mut zur Veränderung. Menschen sind dabei unser Schlüssel zum Erfolg und stehen deshalb im Mittelpunkt unserer Strategie – damit wir in einem hochdynamischen Umfeld weiterhin erfolgreich sind. Bosch ist als führender Anbieter von Lösungen rund um das Internet der Dinge und die Mobilität von morgen auf dem Weg zum Softwareunternehmen mit zugleich tiefer industrieller Kenntnis. Um den Wandel aktiv gestalten und angemessen mit Volatilität, Komplexität und Disruption umgehen zu können, entwickeln wir unsere Unternehmenskultur gezielt weiter und ermöglichen unseren Mitarbeitern, sich neue Kompetenzen anzueignen. Zugleich gilt es, auch auf hochkompetitiven internationalen Arbeitsmärkten neue Talente für innovative Wachstumsbereiche zu gewinnen.

Grundlagen

Die Bosch-Werte gehen auf unseren Unternehmensgründer zurück und sind Grundlage des Handelns aller Mitarbeiter. Angesichts der Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung und der Ausrichtung der Mobilität auf Nachhaltigkeit sind sie ein wichtiger Orientierungspunkt. Unser Leitbild „We are Bosch“ verbindet unsere Stärken mit unserer strategischen Ausrichtung (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Bosch im Porträt“).

Leitlinien und Standards

In den öffentlich zugänglichen „Grundsätzen sozialer Verantwortung bei Bosch“ bekennen sich die Geschäftsführung und die Arbeitnehmervertretungen unter anderem zur Einhaltung der Menschenrechte, zu Chancengleichheit, fairen Arbeitsbedingungen und weltweiten Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die elf Grundsätze orientieren sich an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und sind auch für unsere Lieferanten verpflichtend. Führungskräfte werden zur Einhaltung dieser Grundsätze geschult. Die Grundsätze sind in mehr als 30 Sprachen übersetzt und stehen im Intranet und Internet zur Verfügung. Verantwortlich für ihre Umsetzung sind die Leiter der jeweiligen Geschäftsbereiche, Regionalgesellschaften und Standorte. Jeder Mitarbeiter ist über die Grundsätze informiert und kann Verstöße melden. Dies gilt auch für Verstöße gegen den Code of Business Conduct, der sich an alle unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner weltweit richtet. Er baut auf den „Grundsätzen sozialer Verantwortung bei Bosch“ auf, formuliert die Anforderungen an Mitarbeiter und Geschäftspartner für faires und verantwortliches Geschäftshandeln und enthält ergänzende unternehmensinterne Regelungen, insbesondere zum Thema Compliance (siehe Kapitel „Unternehmen | Corporate Governance und Compliance“).

Die „People Strategy“

Der Wandel bei Bosch verändert Anforderungsprofile und erfordert Maßnahmen zur Anpassung von Fähigkeiten und Kapazitäten. Dazu richten wir unser Personalmanagement konsequent auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter aus. Nicht umsonst steht das Motto „People matter“ im Zentrum unserer „People Strategy“; denn wir wollen die Bedürfnisse der Menschen mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang bringen. Zugleich machen wir unsere Mitarbeiter fit für den Wandel und stärken ihre Motivation. Wir fördern sie über unsere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ebenso wie durch geeignete HR-Instrumente und -Formate.

34 | People Strategy

Strategische Kernthemen

Im Zentrum unserer Strategie stehen sechs Kernthemen, die unser Handeln prägen:

- **Transformation:** Wir tragen zum Wandel bei, indem wir geeignete HR-Prozesse, Policies und Formate in Bezug auf Führung und Zusammenarbeit sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gestalten. Gleichzeitig passen wir kurz- und mittelfristig unsere Strukturen so sozialverträglich wie möglich an das veränderte Umfeld an.

- **Employer of Choice:** Wir wollen talentierten Nachwuchs gewinnen und die Entwicklung unserer Mitarbeiter fördern, um präferierter Arbeitgeber zu bleiben. Für weitere Informationen siehe Abschnitt „Attraktiver Arbeitgeber“.

- **Führung und Zusammenarbeit:** Wir fördern eine leistungsstarke Führungs- und Zusammenarbeitskultur, in der unsere Mitarbeiter sich für ihre Arbeit begeistern und ihre Potenziale entfalten können. Für weitere Informationen siehe Abschnitt „Führung und Zusammenarbeit“.

- **Learning:** Wir liefern die Lerninhalte für eine erfolgreiche Transformation, stärken die Lernkultur und machen Weiterbildung schneller, kostengünstiger, flexibler und attraktiver. Für weitere Informationen siehe Abschnitt „Lernen und Entwicklung“.

- **Exzellenz:** Als professioneller Partner unterstützt HR Mitarbeiter auf allen Ebenen in ihren Aufgaben und fördert ihre Entwicklung mit spezifischer Beratung und effizienten Dienstleistungen.

- **Digitalisierung:** Wir entwickeln und etablieren moderne Methoden und IT-Tools, um Abläufe zu automatisieren, Daten effizient zu nutzen sowie Systeme und Services für alle unsere Mitarbeiter intuitiv und einfach zugänglich zu gestalten.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für das Personalmanagement in der Bosch-Gruppe ist die Arbeitsdirektorin der Robert Bosch GmbH. Sie ist zuständig für das Personal- und Sozialwesen inklusive leitender Mitarbeiter. Unterstützt wird sie vom Zentralbereich Personal, bei dem auch die Themen Vielfalt und Chancengleichheit angesiedelt sind. Auch die Steuerung der Personalarbeit in den Ländern, in denen Bosch tätig ist, obliegt dem zentralen Personalmanagement, an das seit 2020 die jeweiligen HR-Länderverantwortlichen berichten. Diese werden künftig stärker in globale Projekte einbezogen.

Im Jahr 2020 wurde das HR-Digitalisierungsprogramm mit rund 200 Mitarbeitern weltweit aufgesetzt. Koordiniert von der zentralen Programmleitung arbeiten Projektleiter in China, Indien, USA, Mexiko und in vielen EU-Ländern an der Umsetzung. Ziel ist die weitere Digitalisierung der Prozesse im Personalmanagement. So sollen die HR-Mitarbeiter künftig mehr Zeit für die wertstiftende Arbeit mit den Menschen haben und sich darauf konzentrieren können, die Transformation des Unternehmens zu unterstützen. Bis Ende 2020 wurden weltweit bereits über 20 Lösungen zur Automatisierung administrativer Vorgänge eingeführt.

Beschäftigung bei Bosch

Als globales Technologie- und Dienstleistungsunternehmen beschäftigt Bosch 395 034 Mitarbeiter weltweit – ein Großteil davon ist direkt mit der Herstellung von Produkten und Dienstleistungen befasst (direkte Anstellung: 97 %). Rund 12 % der Belegschaft sind aus Gründen der Flexibilität beim Personaleinsatz befristet beschäftigt. Ihnen stehen dieselben Qualifizierungsmöglichkeiten offen wie den Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen. So können sie bei Bosch ihre Kompetenzen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausbauen. Der Anteil von Leiharbeitnehmern liegt bei rund 3 % der Mitarbeiterzahl. Bei ihrem Einsatz achtet Bosch selbstverständlich darauf, dass rechtliche Rahmenbedingungen eingehalten werden und Tarifverträge vorhanden sind.

97 %

der Mitarbeiter sind bei Bosch direkt angestellt.

Auswirkungen der Mobilitätswende

Der Weg zur Nachhaltigkeit bedeutet für die Automobilindustrie einen tiefgreifenden Umbruch, der beträchtliche Herausforderungen mit sich bringt – auch für Bosch. Dies zeigt folgende Gegenüberstellung: Die Fertigung eines Dieseleinspritzsystems erfordert zehn Mitarbeiter, die eines Benzineinspritzsystems drei und die eines Elektroantriebs nur noch einen. Hinzu kommen konjunkturelle Entwicklungen, die eine Anpassung der Beschäftigung bei Bosch unausweichlich machen.

Unser Ziel ist es, diesen Wandel so sozialverträglich wie möglich und im Einklang mit unserer „People Strategy“ zu gestalten. Das Bekenntnis zu einer möglichst sozialverträglichen Ausgestaltung der Anpassungen ist zudem in diversen kollektiven Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen zu konkreten Maßnahmen und allgemein in einer Konzernbetriebsvereinbarung zum Umgang mit Krisensituationen festgehalten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber suchen wir im Interesse unserer Mitarbeiter gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaften konstruktive Lösungen, um soviele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. Um möglichst viele Mitarbeiter und damit auch Kompetenzen im Unternehmen zu halten, nutzen wir die Möglichkeit, Wochenarbeitszeiten zu reduzieren. Da die verschiedenen Produktbereiche und Standorte auf unterschiedliche Weise von den Entwicklungen betroffen sind, bedarf es individueller Lösungen. Wir setzen vor allem auf natürliche Fluktuation, Vorruhestand sowie das freiwillige Ausscheiden auf Basis einer Abfindung. Zudem nutzen wir die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung, etwa um Mitarbeitern Angebote zur Altersteilzeit machen zu können.

Bei Standortschließungen sind betriebsbedingte Kündigungen stets nur die letzte Option. Zuvor unterstützen wir die betroffenen Mitarbeiter länderspezifisch mit verschiedenen Angeboten, um möglichst vielen von ihnen eine berufliche Zukunft bei Bosch oder im Umfeld unseres Unternehmens zu eröffnen. Die Maßnahmen reichen dabei von der Vermittlung innerhalb des Unternehmens, auch in Verbindung mit einer internen Qualifizierung, über die Beschäftigung in Transfergesellschaften bis hin zur Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen. In Kooperation mit externen Dienstleistern bieten wir zudem Perspektivberatung und Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlussbeschäftigung an. Auch eine betriebliche Sozialberatung kann von allen Mitarbeitern am Standort in diesem Zusammenhang in Anspruch genommen werden.

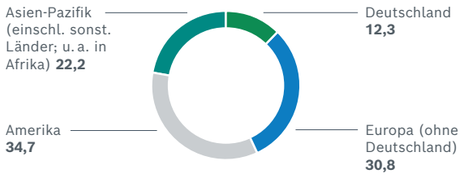
Durch ein breites Bündel unterschiedlicher Maßnahmen konnte 2020 die Schließung des Bosch-Werks in Bremen unter Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen erfolgen. Stattdessen wurden mit allen Mitarbeitern freiwillige Vereinbarungen getroffen. An den Standorten Feuerbach, Homburg und Nürnberg wurden mit den Betriebsräten Maßnahmen zur Arbeitszeitabsenkung vereinbart. Zugleich wurden für die Dauer der Vereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

5.2 Attraktiver Arbeitgeber

Wir wollen weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber („Employer of Choice“) sein. In einem hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es für uns wichtig, die besten Talente zu gewinnen und langfristig für uns zu begeistern. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Bosch als Wunscharbeitgeber für digitale Talente zu positionieren. Ferner unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit passenden Angeboten zur Weiterqualifizierung, um sie auf dem Weg in neue Aufgaben und Geschäftsfelder zu begleiten. Dazu analysieren wir die Veränderungen in den Anforderungsprofilen. Wir begleiten unsere Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung und unterstützen sie dabei, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Wir bieten individuelle Entwicklungspfade an, um den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Lebensphasen gerecht zu werden. So schaffen wir für alle Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld, in dem sie ihre Potenziale entfalten und ihre Kreativität optimal einbringen können (siehe auch Abschnitt „Lernen und Entwicklung“).

Es spricht für sich, dass unsere Mitarbeiter ihr Arbeitsverhältnis nur selten kündigen. Auch im Branchenvergleich ist die Zahl der Eigenkündigungen sehr gering. Dabei zeigen sich allerdings regionale Unterschiede. Während die Mitarbeiter in Indien und China öfter den Arbeitgeber wechseln, bleiben die Mitarbeiter in Deutschland ihrem Arbeitgeber sehr lange treu. Aufgrund der geringen Zahl an Kündigungen werden diese, ebenso wie die Fluktuationsrate, bei Bosch nicht im Detail erfasst.

35 | Neu eingestellte Mitarbeiter
Bosch-Gruppe nach Regionen, in %,
Stand 31.12.2020



Vergütung und Sozialleistungen

Bosch sieht sich als Sozialpartner, der Vereinbarungen aktiv mitgestaltet, attraktive Rahmenbedingungen setzt und die Leistung der Beschäftigten leistungsdifferenziert und marktgerecht vergütet. Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge werden grundsätzlich weltweit gezahlt, unterscheiden sich jedoch in der regionalen Ausgestaltung. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern weitere Sozialleistungen, etwa bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge (siehe auch Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“).

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Grundsätze des Vergütungssystems bei Bosch sind in einer weltweit gültigen Zentralanweisung geregelt. Diese soll eine attraktive und marktgerechte Vergütung für alle Mitarbeiter gewährleisten, unsere Wettbewerbsposition stärken und – angesichts der zunehmenden Volatilität der Märkte – ermöglichen, die Vergütungssysteme entsprechend anzupassen. So können sich die Vergütungssysteme zwischen den einzelnen Geschäftseinheiten, Regionen, Ländern und Standorten unterscheiden. Auch für die Vergütung des Managements bei Bosch gelten weltweite Standards. Wir stellen den Teamgedanken in den Vordergrund und sehen individualisierte Prämiensysteme als nicht mehr zeitgemäß an. Daher wurden bei Bosch individuelle Boni schon 2016 zugunsten eines kollektiven Gewinnbeteiligungsmodells abgeschafft.

Einheitliche Vergütungsprinzipien für faire und marktgerechte Bezahlung sind bei Bosch seit vielen Jahren weltweit etabliert. Bei vergleichbaren Anforderungen und Aufgaben macht Bosch keinen Unterschied bei der Vergütung von männlichen und weiblichen Beschäftigten. Das individuelle Entgelt setzt sich aus fixen und variablen Bausteinen zusammen und bildet typischerweise die Anforderungen der Aufgabe ab. Für manche Mitarbeitergruppen fließen auch leistungsabhängige bzw. marktspezifische Aspekte ein. In tarifähnlichen Mitarbeitergruppen werden Vergütungsmodelle an lokale und regionale Regelungen angepasst. Gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn in den jeweiligen Ländern werden vollumfänglich eingehalten.

> 100

verschiedene Arbeitszeitmodelle kommen in der Bosch-Gruppe zum Einsatz, u. a. Teilzeit-, Telearbeit und Jobsharing.

Innovationstarifvertrag auf zusätzliche Einheit ausgeweitet

Das eigenverantwortliche und kreative Arbeiten in gemischten Teams rückt in den Vordergrund. Dafür benötigen die Mitarbeiter entsprechende Freiräume. Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen, hat Bosch mit der IG Metall einen neuartigen Tarifvertrag geschlossen, der seit 2019 für die Beschäftigten der Einheit Connected Mobility Solutions gilt. Seit September 2020 gilt ein solcher Tarifvertrag auch für die etwa 600 Mitarbeiter an den deutschen Standorten unseres Tochterunternehmens Bosch.IO. Der sogenannte Innovationstarifvertrag bietet den Mitarbeitern ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Autonomie, beispielsweise durch Arbeitszeitsouveränität, ein selbst gestaltbares, persönliches Weiterbildungsbudget sowie durch zahlreiche Modelle zur bezahlten Freistellung.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bosch unterstützt seine Mitarbeiter dabei, individuelle Karrierewünsche, persönliche Lebensstile und private Ziele miteinander zu vereinbaren. Dazu arbeiten wir an der kontinuierlichen Flexibilisierung von Arbeitszeit und Einsatzort im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen. Als entscheidenden Erfolgsfaktor sehen wir dabei die konstante Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur. Sie wird durch die Verbreitung von Best-Practice-Beispielen über interne Kommunikationskanäle gestützt, um Führungskräften und Mitarbeitern eine Orientierung zu geben, wie sich Beruf und Privatleben erfolgreich vereinbaren lassen. Unsere Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur umfassen auch den schnellen Wiedereinstieg nach einer Pause oder das Thema Führung in Teilzeit. Diese wurden inzwischen in vielen Ländern übernommen oder länderspezifisch angepasst. Dabei wurden auch verschiedene Arbeitszeitmodelle (insbesondere mobiles Arbeiten und Teilzeit) eingeführt, so beispielsweise in China, Indien, Mexiko und den USA.

Arbeitszeitmodelle

Bosch ist Vorreiter, wenn es um Regelungen zum mobilen und flexiblen Arbeiten geht. Wir wollen unseren Beschäftigten eine individuelle Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen und gleichzeitig den betrieblichen Erfordernissen bestmöglich Rechnung tragen. So kommen in der Bosch-Gruppe über alle Hierarchieebenen hinweg mehr als 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, unter anderem auch Teilzeit- oder Telearbeit oder Jobsharing. Die Mitarbeiter können die Modelle individuell in Absprache mit ihrer Führungskraft gestalten. Bereits Anfang 2014 haben wir über eine Konzernbetriebsvereinbarung den Anspruch der Mitarbeiter auf mobiles Arbeiten eingeführt, soweit die jeweiligen Tätigkeiten dies erlauben. Im Jahr 2018 flossen diese Regelungen in den Flächentarifvertrag der Metallindustrie ein und werden heute auch international als Grundprinzip weitergegeben. Dass das mobile Arbeiten bei unseren Mitarbeitern während der letzten Jahre zunehmend an Akzeptanz gewinnen konnte und damit auch die Anwendungskompetenz bei Mitarbeitern und Führungskräften stieg, brachte zudem einen weiteren Vorteil: Trotz der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie lief die Zusammenarbeit auch digital sehr effektiv.

Weitere Vereinbarungen und Leistungen

Indem wir für unsere Mitarbeiter ein möglichst flexibles Arbeitsumfeld schaffen, fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem unterstützen wir sie durch Angebote zur Kinderbetreuung, Elternzeit oder Auszeiten für die Pflege von Angehörigen. Hinzu kommen Sabbaticals, Sonderurlaub oder bezahlte Freistellung in Sondersituationen. Speziell für Familien bietet Bosch ein breites Spektrum an Maßnahmen, unter anderem um die Betreuung in Notfallsituationen sicherzustellen. Mitarbeiter engagieren sich beispielsweise in dem Arbeitskreis „Elder Care“, der im Mitarbeiterforum „family@bosch“ eine Plattform zum Austausch von Informationen und Erfahrungen bei der Pflege von Angehörigen bietet und betroffenen Kollegen mit Rat und Tat zur Seite steht. Die genannten Angebote stehen grundsätzlich auch befristet angestellten Mitarbeitern offen. Dies gilt auch für die über ein Portal angebotenen Pflegeinformationen sowie die direkte Kontaktaufnahme mit einem Pflegedienstleister.

Vielfalt

Bosch schätzt die Vielfalt an Denkweisen, Erfahrungen und Lebensentwürfen seiner Beschäftigten. Wir sind davon überzeugt, dass gemischte Teams oftmals bessere Ergebnisse erarbeiten und dass die Wertschätzung der Individualität die Arbeitsatmosphäre fördert. Daher ist Diversity fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und als einer unserer Werte im Leitbild „We are Bosch“ verankert. Auch unser Code of Business Conduct macht deutlich, dass Bosch die persönliche Würde jedes Einzelnen respektiert und schützt, weder Diskriminierung noch Belästigung der Mitarbeiter duldet und Vielfalt fördert. Denn es ist für uns von großer Bedeutung, dass alle Beschäftigten weltweit – unabhängig von Gender/Geschlecht, Alter, Herkunft oder sonstigen Merkmalen – Wertschätzung erfahren und ihre individuellen Stärken, Erfahrungen und Potenziale in das Unternehmen einbringen können.

Um mögliche Verstöße gegen die Bosch-Werte zu melden, haben die Mitarbeiter verschiedene Möglichkeiten. So stehen in den jeweiligen Abteilungen Vertrauensleute als Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem können die Mitarbeiter das Gespräch mit der Sozialberatung oder einem Diversity-Manager suchen, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Generell steht den Mitarbeitern mit dem Bosch-Hinweisgebersystem eine Whistleblower-Plattform zur Verfügung, um – auf Wunsch anonym – Beschwerden, etwa über diskriminierende Aussagen, an die Compliance-Abteilung zu melden.

Diversity-Initiative

Die 2011 als Projekt gestartete Diversity-Initiative macht das Thema erlebbar, indem sie positive Beispiele aufzeigt. Ihre Botschaft „Vielfalt ist unser Vorteil“ wird weltweit über verschiedene Kanäle kommuniziert, zeigt den Nutzen für Bosch und jeden Einzelnen auf und lädt zur Partizipation ein. Wir wollen alle Mitarbeiter einbinden und gehen dafür auch ungewöhnliche Wege. Dies zeigte sich auch 2020, als die Covid-19-Pandemie die internationalen Diversity Days als Präsenzveranstaltung unmöglich machte. Stattdessen wurde kurzerhand die virtuelle Diversity Week initiiert, mit rund 200 Online-

Internationaler Austausch – ganz einfach

Eine ebenso einfache wie wirkungsvolle Möglichkeit, die Vernetzung und den Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg zu fördern, bietet die Vernetzungsplattform „Lunch Roulette“. Bereits seit einigen Jahren können sich Bosch-Mitarbeiter so mit ihnen unbekannten Kollegen zum Mittagessen verabreden und vernetzen. 2020 wurde das erfolgreiche Format erweitert. Das virtuell laufende „World Roulette – Let’s connect around the globe!“ bringt seit August jeden Monat Mitarbeiter aus unterschiedlichen Ländern zu einem virtuellen Treffen zusammen. Kollegen, die sich sonst nie kennengelernt hätten, tauschen sich so über ihre Erfahrungen aus, erweitern ihren Horizont und erfahren Neues aus anderen Ländern. Zum Jahresende 2020 haben sich bereits mehr als 1 000 Teilnehmer aus 43 Ländern über die Plattform registriert und nutzen so diese einfache und pragmatische Möglichkeit zum internationalen Austausch.

Veranstaltungen zum Themenbereich „Diversity & Inclusion“. Weltweit nutzten etwa 20 000 Teilnehmer die Skype Sessions, Bosch Tube Livestreams und anderen Angebote, die in elf Sprachen zur Verfügung standen und von Mitarbeitern in aller Welt präsentiert wurden.

Dimensionen der Vielfalt

Um den unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt gerecht zu werden, haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert. Hier einige Beispiele:

- **Gender/Geschlecht:** Geschlechtergemischte Teams können das Potenzial unterschiedlicher Blickwinkel und Lösungsstrategien nutzen. Deshalb fördern wir gemischte Teams auf allen Ebenen. Von diesen Überzeugungen getragen, wollen wir den Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft weiter steigern. Aktuell liegt er bei 27,7 % (Vorjahr: 27,4 %). Auf 20 % weiter erhöhen soll sich vor allem der Anteil von Frauen in Führungspositionen, der aktuell bei 17,8 % (Vorjahr: 17,2 %) liegt. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen in Deutschland wurden auch bei Bosch Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat (20 %) und in der Geschäftsführung (10 %) festgelegt. Aktuelles Zieldatum ist der 31. Dezember 2021. Zum 01. Januar 2021 wurden beide Ziele vorzeitig erreicht.

Wir unterstützen Frauen in Führungspositionen bei ihrer beruflichen Entwicklung durch Mentoring- und Seminarprogramme wie das „Business Women’s Program“. Hinzu kommen zahlreiche interne Diversity-Netzwerke, darunter das Forum „Frauen in Technik“ oder das Frauennetzwerk women@bosch, das als ältestes Bosch-Netzwerk 2020 sein 25-jähriges Jubiläum feiern konnte. Nicht zuletzt brachte die Bosch-interne Veranstaltung „SL Open – Explore your Opportunities“, die im Pandemiejahr 2020 virtuell stattfinden musste, rund 250 Frauen in einem Online-Format zusammen. Die Teilnehmerinnen konnten in Break-out-Sessions Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften kennenlernen, sich austauschen und vernetzen sowie wertvolle Tipps zur Jobsuche und Karriereplanung erhalten.

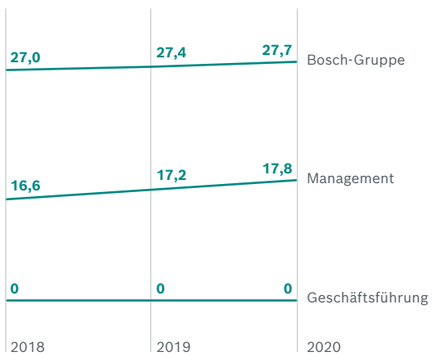
- **Generationen:** Wir arbeiten generationenübergreifend zusammen, berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse und passen unsere Führungsinstrumente entsprechend an. Dafür setzen wir unter anderem auf berufliche Weiterbildung und flexible Arbeits(zeit)-modelle, die sich an den Lebensphasen der Beschäftigten orientieren. Über die 1999 gegründete Tochtergesellschaft Bosch Management Support vermitteln wir ehemalige Mitarbeiter befristet für Projekt- und Beratungsaufgaben ins Unternehmen. Die ehemaligen Fach- und Führungskräfte, die bis zu 40 Jahre Bosch-Erfahrung mitbringen, kommen insbesondere dort zum Einsatz, wo kurzfristig professionelle Beratung gefragt ist. Derzeit umfasst der Pool rund 1 700 Experten weltweit, die international vermittelt werden.

- **Internationalität:** Menschen aus rund 150 Nationen arbeiten gemeinsam für Bosch. Diese Vielfalt erlaubt es uns, erfolgreich mit unseren internationalen Kunden, Partnern und Lieferanten zu kooperieren. Daher legen wir auch großen Wert auf die Pflege unserer internationalen Diversity-Netzwerke wie afric@bosch, chinese@bosch, „For Bosch abroad“ oder das Türkische Forum Bosch. Mit mehr als 2 400 Entsendungen pro Jahr fördern wir den internationalen Austausch innerhalb unserer Belegschaft. Hinzu kommen zahlreiche Seminare rund um Internationalität, globales Zusammenarbeiten und verschiedene Kulturen.

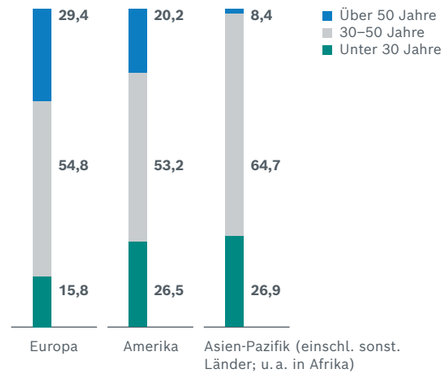
- **Menschen mit Behinderung:** Wir steigern unsere Innovationskraft, indem wir uns auf die einzigartigen Fähigkeiten unserer Beschäftigten konzentrieren, nicht auf deren Einschränkungen. Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten aller berücksichtigt und wertschätzt. Schwerbehindertenvertretungen an den Standorten nehmen die Interessen unserer behinderten Beschäftigten wahr. Über Kooperationen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten wir zusätzliche Chancen, um am Berufsleben teilzuhaben. Dabei sind wir auch in der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. aktiv.

- **LGBTIQ:** Für Bosch zählt die Wertschätzung aller Beschäftigten – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Wir vernetzen Beschäftigte und fördern den Austausch und das gegenseitige Verständnis von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identität. Wir unterstützen die Stiftung PrOut@Work, die sich für Chancengleichheit am Arbeitsplatz einsetzt. Und auch innerhalb des Unternehmens fördern wir entsprechende Netzwerke. Dazu zählt das weltweite LGBT-Diversity-Netzwerk RBg (Robert Bosch gay), das zu unserer offenen Unternehmenskultur beiträgt. Das Netzwerk engagiert sich auch über die Unternehmensgrenzen hinaus und hat 2017 die Initiative LGBT-Ally ins Leben gerufen. Die Allies („Verbündete“) sind Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen, deren Aufgabe es ist, mögliche Vorurteile oder Diskriminierungen offen anzusprechen, um den Wandel hin zu einer offenen Arbeitskultur mitzugestalten.

36 | Frauenanteil
Bosch-Gruppe 2018–2020, in %



37 | Gesamtbelegschaft nach Altersgruppen
Bosch-Gruppe nach Regionen, in %, Stand 31.12.2020



Auszeichnungen

Verschiedene Auszeichnungen im Berichtszeitraum belegen, dass unsere Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung wirken und Bosch für ganz unterschiedliche Zielgruppen ein attraktiver Arbeitgeber ist. So erreichte Bosch im Forbes-Ranking „World’s Best Employer 2020“ Rang zehn und ist damit in der Spitzengruppe erfolgreicher internationaler Unternehmen vertreten, die vorwiegend aus der Automobil- und Softwarebranche stammen. Bewertet wurden hier Kategorien wie der ökologische Fußabdruck des Unternehmens, Image, Talent Development, Gender Equality und Social Responsibility.

Top 10

Bosch belegt Rang zehn im Forbes-Ranking „World’s Best Employer 2020“.

Auch in nationalen Rankings zur Arbeitgeberattraktivität belegt Bosch immer wieder Spitzenpositionen. Dazu gehörte der dritte Platz im Ranking der besten Arbeitgeber Deutschlands 2020, das von der Recruiting-Website Glassdoor durchgeführt wird, ebenso wie der zweite Platz im Young-Professionals-Barometer 2020 von Trendence. Das Marktforschungsunternehmen zeichnete zudem den UX-basierten Bewerbungsprozess „#CandidatesFirst“ von Bosch als „Besten Bewerbungsprozess“ aus.

Mit dem Max-Spohr-Preis wurde der Robert Bosch GmbH 2020 eine besondere Auszeichnung zuteil. Der Preis wird regelmäßig vom Völklinger Kreis an Organisationen vergeben, die sich durch vorbildliches Diversity-Management auszeichnen. Besonders wichtig ist der Jury dabei die Förderung einer vorurteilsfreien und offenen Arbeitskultur für die LGBTIQ Community. Bosch konnte die Jury vor allem durch die internationale Zusammenarbeit zu dem Thema in unseren Netzwerken beeindrucken.

5.3 Führung und Zusammenarbeit

Das kontinuierliche Überprüfen der eigenen Überzeugungen und des daraus abgeleiteten Handelns sehen wir als Basis für gute Führung und Zusammenarbeit. Die entsprechenden Prinzipien sind im Führungsleitbild „We LEAD Bosch“ in zehn Grundsätzen zusammengefasst. Diese richten sich gleichermaßen an Führungskräfte und Mitarbeiter und beschreiben die im Unternehmen gewünschte Führungs- und Zusammenarbeitskultur – und zwar sowohl innerhalb wie außerhalb von offiziellen und disziplinarischen Führungsrollen.

Aufgabe von Mitarbeitern in Führungsrollen ist es, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich Beschäftigte individuell weiterentwickeln und ihre persönliche Potenziale entfalten können (mehr zum Thema Entwicklung siehe Abschnitt „Lernen und Entwicklung“). Ziel ist es, dass Menschen in Führungsrollen Vorbilder sind, Vertrauen schaffen, verlässliche Partner sind und zudem eine offene Kultur fördern. Idealerweise fördern Mitarbeiter in Führungsfunktionen die Autonomie ihrer Mitarbeiter und verstehen sich als unterstützende Kraft, die zur Lösung beiträgt, indem sie beispielsweise Hindernisse aus dem Weg räumt und förderliche Rahmenbedingungen schafft.

Feedback und Befragung

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu messen und konkrete Verbesserungspotenziale im Unternehmen zu identifizieren, führen wir seit vielen Jahren regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch. In zahlreichen Geschäftsbereichen finden zudem Stichprobenbefragungen zu spezifischen Themen statt. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben wir entschieden, die nächsten zentralen Befragungen zu verschieben. In der Zwischenzeit wird an einer neuen Feedback-Landschaft („impact:“) für Bosch gearbeitet, die das bestehende Befragungsformat ersetzt. Über neue, moderne Instrumente wollen wir der Belegschaft die Möglichkeit geben, ihre Meinung zu äußern und Veränderungen anzustoßen. Digital umgesetzt können die Befragungen künftig häufiger und thematisch differenzierter stattfinden.

Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf den Themen Team, Strategie und Führung. Auch Erfahrungen, die unsere Beschäftigten beispielsweise beim Eintritt in das Unternehmen oder bei Weiterbildungen machen, werden einbezogen. Mit „impact:“ wird der Fokus auf die Wirkung gelegt, die die Mitarbeiter durch ihren Beitrag erzielen können. Deshalb steht der Begriff fest als erster Bestandteil der Namen aller Instrumente. Nach dem Doppelpunkt folgt dann der inhaltliche Schwerpunkt, um den es in den einzelnen Elementen geht:

- **impact:strategy** – Feedback zur Steuerung des Unternehmens und zur Umsetzung von Strategie
- **impact:team** – Feedback zur Entwicklung und Zusammenarbeit des eigenen Teams
- **impact:leadership** – Feedback zur Führung des Teams
- **impact:experience** – Feedback zu individuellen Erfahrungen bei Bosch

Schrittweise werden die Methoden und Bausteine der neuen Feedback-Landschaft entwickelt und im Unternehmen etabliert. Im Oktober 2020 startete bereits impact:experience in vier Ländern und in zwei Geschäftsbereichen, weitere Bereiche werden schrittweise folgen. Zu Jahresbeginn 2021 folgte dann impact:leadership. Die Toolbox umfasst verschiedene Werkzeuge und Methoden, um sich mit dem eigenen Führungsverhalten auseinanderzusetzen. Ziel ist, dass sich so ab 2021 alle Mitarbeiter in einer Führungsrolle Feedback zum eigenen Führungsverhalten einholen. Für den weiteren Jahresverlauf 2021 sind auch die Starts von impact:strategy und impact:team geplant.

Einige Elemente der neuen Feedback-Landschaft sind schon jetzt verfügbar und werden rege genutzt. So etwa das Leadership Feedback 360°, künftig ein zentraler Bestandteil von „impact:leadership“, bei dem Führungskräfte aus unterschiedlichsten Perspektiven umfassende Rückmeldung zu ihren Führungskompetenzen erhalten.

Mit der neuen Feedback-Landschaft finden Befragungen künftig häufiger und thematisch differenzierter statt.

Das Instrument steht weltweit allen Führungskräften bei Bosch zur Verfügung. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung von Führungsverhalten und Zusammenarbeit sowie eine Feedback-Kultur im Sinne von „We LEAD Bosch“. Die Teilnahme ist grundsätzlich freiwillig, in einigen Geschäftsbereichen gibt es jedoch verpflichtende Vorgaben. Auch 2020 haben – trotz der pandemiebedingten Einschränkungen – mehr als 600 Führungskräfte das Angebot genutzt, um sich Rückmeldungen von ihren Teams, ihrem Vorgesetzten und von Kollegen einzuholen und an ihrem Führungsverhalten zu arbeiten.

Führungskräftebefragung

Einmal jährlich fragt Bosch Führungskräfte mit dem Executive Pulse Check weltweit nach ihrer Meinung und Einstellung zu aktuellen strategischen Themen. Damit erfassen wir systematisch Stimmungen im Unternehmen und ermitteln den Veränderungsbedarf bei der strategischen Ausrichtung. Die Ergebnisse der Befragung

Den guten Draht behalten

In Zeiten, in denen wir stärker denn je virtuell zusammenarbeiten, kommt Führung eine besondere Rolle zu. Es gilt, buchstäblich „den guten Draht zu den Mitarbeitern“ zu behalten. Deshalb ist ein wertschätzender Umgang auf Augenhöhe die Grundlage für die Programme und Angebote unter dem Motto „Leadership in difficult and digital times“, mit denen Bosch die Führungskräfte mit praktischen Hinweisen für die Arbeit im digitalen Raum unterstützt. Dazu wurden weltweit Netzwerke von Personal- und Organisationsentwicklern zusammengeführt. Mittels monatlicher virtueller Meetings, sogenannter „People & Transformation Talks“, sowie des zentralen, virtuellen One Network Day vernetzen wir Vertreter von Transformationsaktivitäten in der ganzen Welt und ermöglichen den Wissenstransfer zwischen den Netzwerken. So stärken wir die Akteure bei ihrer Aufgabe, die Veränderung von Bosch zu gestalten. Flankiert werden diese Maßnahmen auf Teamebene durch verschiedene Trainings und Programme, etwa im Rahmen des Projekts „SAFEteam“. Denn Sicherheit im Team und der wertschätzende Umgang miteinander in der täglichen Zusammenarbeit sind bei Bosch traditionell zentrale Elemente der Arbeitskultur. Dies gilt umso mehr in Zeiten der Pandemie, in denen die Zusammenarbeit verstärkt virtuell stattfinden muss. Ziel des Projekts ist es daher, Vertrauen, Respekt und Offenheit im Umgang miteinander zu schaffen und die Mitarbeiter darin zu bestärken, Verantwortung zu übernehmen – und somit die Leistungsfähigkeit des Einzelnen, aber auch des gesamten Teams zu erhöhen.

werden mit Handlungsempfehlungen für die Diskussion innerhalb der Geschäftsführung aufbereitet, zentrale Erkenntnisse werden mit allen teilnehmenden Führungskräften transparent geteilt und dienen zudem der Gestaltung interner Dialogveranstaltungen.

Rund 60 % der eingeladenen Führungskräfte haben an der jüngsten Befragung im Oktober 2020 teilgenommen. Der inhaltliche Schwerpunkt lag auf der aktuellen Geschäftslage, den strategischen Zukunftsthemen und dem technologischen und kulturellen Wandel von Bosch. 88 % der Führungskräfte fühlen sich gut über die Geschäftslage informiert. Die große Mehrheit der Führungskräfte fühlt sich befähigt, die wichtigsten Elemente der Unternehmensstrategie zu vermitteln (87 %). Außerdem sind die Führungskräfte der Meinung, dass die unternehmensweite CO_2-Neutralstellung einen Wettbewerbsvorteil erbringen wird (80 %). 85 % der Führungskräfte leisten darüber hinaus mit ihrem Team einen aktiven Beitrag zur Senkung der CO_2-Emissionen. Fast alle Führungskräfte (95 %) halten es für richtig, dass Bosch beim Antriebsstrang der Zukunft technologieoffen bleibt. Außerdem begrüßen 97 % der Führungskräfte, dass Bosch eine flexible Arbeitskultur fördert.

80 %

der Führungskräfte sind der Meinung, dass die CO_2-Neutralstellung einen Wettbewerbsvorteil erbringen wird.

Arbeitnehmerrechte

Bosch pflegt traditionell einen offenen und konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen, um Entscheidungen möglichst im Konsens zu treffen. Wir sind überzeugt, dass sich die für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen Veränderungsprozesse nur gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen umsetzen lassen, wenn also Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen Verantwortung für die Zukunft von Bosch übernehmen. Im Rahmen einer transparenten und offenen Informations- und Kommunikationspolitik erfolgen Unterrichtungen zeitnah und mit Rücksicht auf den jeweiligen Sachverhalt und die nationalen Vorschriften.

Den Rahmen für die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen sowie die entsprechenden Vereinbarungen definiert eine weltweit gültige Zentralanweisung. Grundlage sind die seit 2004 geltenden „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“, die die Beziehung zwischen Unternehmen der Bosch-Gruppe weltweit und den Arbeitnehmervertretungen regeln. Unter anderem sind in der Zentralanweisung Regelungen entsprechend der ILO-Konventionen 87 und 98 festgelegt, welche Arbeitnehmern Vereinigungsfreiheit sowie das Recht zum Abschluss von Kollektivvereinbarungen zusichern. So ist beispielsweise geregelt, dass die Arbeitnehmer unabhängige Gewerkschaften bilden und ihnen in eigener und freier Entscheidung beitreten oder sich an der Wahl oder Bildung von Arbeitnehmervertretungen beteiligen können. Außerdem wird niemand im Unternehmen aufgrund einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen bevorzugt oder benachteiligt.Mitarbeiter haben die Möglichkeit, regelwidriges Verhalten über die Compliance-Hotline zu melden. Zudem steht nach den „Grundsätzen sozialer Verantwortung bei Bosch“ jedem Mitarbeiter das Recht zu, sich bei seinem Vorgesetzten oder der jeweiligen Leitung zu beschweren, sofern er sich ungerecht behandelt oder im Hinblick auf seine Arbeitsbedingungen benachteiligt fühlt. Wegen einer Beschwerde dürfen dem Mitarbeiter keine Nachteile entstehen.

Ein etablierter Prozess besteht außerdem für das Aufgreifen von Beschwerden durch das internationale Netzwerk der Arbeitnehmervertreter (Gewerkschaften und Europäischer Betriebsrat). Die jeweiligen Fälle werden dann beispielsweise durch die Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats an die zuständige Zentralstelle, Geschäftsführung oder den Aufsichtsrat, weitergegeben. Die Zentralanweisung zu „Zusammenarbeit und Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen“ sieht die Ernennung eines firmenseitigen Verhandlungspartners für bestehende Arbeitnehmervertretungen vor. Dieser muss weitreichende Vertretungsmacht für die betreffende Einheit haben, wird in einem formalen Prozess ernannt und ist zuständig für die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung. Damit wird eine wesentliche organisatorische Weiche zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmervertretungen geschaffen.

Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften

An nahezu allen Bosch-Standorten in Deutschland gibt es Betriebsräte, und es gelten Betriebsvereinbarungen für die Mitarbeiter. Nur wenige kleine Einheiten bilden Ausnahmen. Tarifverträge gelten für fast alle Einheiten von Bosch in Deutschland und decken rund 100 000 Mitarbeiter ab, das entspricht etwa 75 % der Belegschaft. Wegen der grundsätzlichen Geltung originärer Gesamt-/Konzernbetriebsvereinbarungen auch für Standorte ohne Betriebsrat sind darüber hinaus alle Mitarbeiter des Bosch-Konzerns in Deutschland über kollektive Vereinbarungen erfasst. Eine Ausnahme bilden lediglich die leitenden Angestellten.

Auch in vielen Ländern außerhalb Deutschlands hat Bosch Kollektivvereinbarungen geschlossen, sowohl innerhalb der EU als auch in Ländern wie der Türkei, Malaysia, Serbien, Japan und Indien. Konzernbetriebsvereinbarungen regeln darüber hinaus das Miteinander im Unternehmen. Für die institutionalisierte grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung in Europa gibt es europäische Betriebsräte. Entsprechend den jeweiligen nationalen Regelungen der Länder bestehen lokale Arbeitnehmervertretungen beispielsweise in China und Indien, aber auch in vielen weiteren Ländern.

Vereinbarung mit dem internationalen Gewerkschaftsbund

Basierend auf den Kernarbeitsnormen der ILO hat Bosch bereits im Jahr 2004 Vereinbarungen mit dem internationalen Gewerkschaftsbund, die „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“, getroffen. Ihre Umsetzung in unseren Regionen verfolgen wir konsequent. Vor Ort pflegen vor allem die Verantwortlichen in den Regionen den Dialog mit den Arbeitnehmervertretern und den entsprechenden Organisationen. Dabei streben wir kontinuierlich nach einer Verbesserung der Situation in den jeweiligen Ländern. Die Identifikation von Einschränkungen der Rechte von Arbeitnehmervertretungen erfolgt insbesondere durch die Zusammenarbeit mit dem Konzernbetriebsrat, dem Europäischen Betriebsrat und den internationalen Arbeitnehmervertretern. Gibt es auf lokaler Ebene Probleme mit der Umsetzung unseres Anspruchs, so nimmt sich der Zentralbereich Personal des entsprechenden Themas an und setzt sich für eine möglichst einvernehmliche Lösung ein, wie es unseren Grundsätzen entspricht.

5.4 Lernen und Entwicklung

Der rasante Fortschritt der technologischen Entwicklung sowie neue Arbeitsprozesse und -methoden erfordern von allen Mitarbeitern, dass sie sich kontinuierlich weiterbilden. Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist für Bosch ein strategischer Erfolgsfaktor. Wir verstehen uns als „Learning Company", in der das Lernen in den Arbeitsalltag integriert ist. Dazu gehört auch, zukünftig relevante Kompetenzen aufzubauen und Mitarbeiter zu befähigen, sich Wissen schneller und flexibler anzueignen. Dies stärkt die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und sichert zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Mitarbeiterentwicklung

Um den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen und Bedürfnissen Rechnung zu tragen, arbeiten wir kontinuierlich an der Anpassung und Optimierung aller Formate der Mitarbeiterentwicklung. Wir schaffen einen Rahmen und fördern eine Kultur, die unsere Beschäftigten dabei unterstützt, ihre individuelle Karriere entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen zu gestalten. Unsere Entwicklungsformate zielen darauf ab, die Leidenschaft und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Eine Vielzahl von Angeboten unterstützt Mitarbeiter, Führungskräfte und HR Business Partner dabei, gemeinsam über individuelle Entwicklungsziele zu sprechen und geeignete Maßnahmen zu vereinbaren, um diese Ziele zu erreichen.

Das Kompetenzmodell

Das Kompetenzmanagement bei Bosch ist ein systematischer Prozess, um Fach- und Methodenkompetenz zu identifizieren und die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Kompetenzen zur richtigen Zeit am richtigen Ort vorhanden sind. Unter „Kompetenzen" verstehen wir Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für eine erfolgreiche Bewältigung derzeitiger und zukünftiger Aufgaben wichtig sind. Unser Kompetenzmodell bildet den Rahmen für Einstellungen, Mitarbeitergespräche, Potenzialbeurteilungen und Förderprogramme. Es besteht aus vier Kompetenzfeldern, denen jeweils zwei Kompetenzen zugeordnet sind:

- **Unternehmerkompetenz**
  Ergebnisorientierung, Zukunftsorientierung
- **Führungskompetenz**
  Mich selbst führen, andere führen
- **Sozialkompetenz**
  Kooperation, Kommunikation
- **Fach-/Methodenkompetenz**
  Erfahrungsbreite, Tiefe des Wissens

Das Kompetenzmodell findet in unterschiedlichen Formaten Anwendung, die unsere Mitarbeiter in ihrer individuellen Weiterentwicklung unterstützen:

Goal & Performance Dialogue: Im jährlichen Mitarbeitergespräch blicken Führungskräfte und Mitarbeiter auf Erfolge des vergangenen Jahres zurück, besprechen die Ziele des kommenden Jahres und tauschen Feedback aus. Im Jahr 2020 wurden rund 165 000 solcher Gespräche geführt (Vorjahr: 172 000). Der Rückgang steht im Zusammenhang mit Einschränkungen während der Covid-19-Pandemie und damit einhergehender Kurzarbeit bzw. resultierenden Arbeitszeitabsenkungen.

Career & Development Dialogue: Im Mitarbeiterentwicklungsgespräch sprechen die Mitarbeiter gemeinsam mit ihrer Führungskraft, der nächsthöheren Führungskraft und ihrem HR Business Partner über ihre mittel- bis langfristigen Entwicklungsziele und stellen dafür die Weichen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie sank auch hier 2020 die Zahl der durchgeführten Gespräche auf rund 2 500, nachdem von 2018 (etwa 3 800 Gespräche) zu 2019 (etwa 4 200) noch ein Anstieg zu verzeichnen war.

Talent & Associate Review: In jährlichen Gesprächen tauschen sich Führungskräfte und HR Business Partner über die Potenziale der Mitarbeiter aus. So sollen Talente frühzeitig identifiziert und gefördert werden.

Talent Pool: Mitarbeiter im Talent Pool bereiten sich mit Trainingsprogrammen auf die Anforderungen der nächsthöheren Ebene vor. Die Mitgliedschaft gibt ihnen die Möglichkeit, bereichsübergreifende Netzwerke zu bilden. 2020 ging die Zahl der Beschäftigten im Talent Pool leicht zurück und betrug 6 000 im Vergleich zu 6 200 im Jahr 2019.

Bosch Learning Company

Die Initiative Bosch Learning Company wurde 2016 ins Leben gerufen, um unsere Mitarbeiter fit für den digitalen Wandel zu machen und eine Lern-, Führungs- und Zusammenarbeitskultur zu etablieren, die selbstgesteuertes lebenslanges Lernen ermöglicht. Mit drei zentralen Elementen gestalten wir so unsere Zukunft als lernende Organisation: Neben der Bereitstellung von Qualifizierungsprogrammen, die sich mit Themen wie digitaler Transformation, Softwareentwicklung und Elektrifizierung befassen, bieten wir eine moderne Lerninfrastruktur und fördern eine Lernkultur, die selbstgesteuertes Lernen stärkt. Das Programm der Bosch Learning Company (BLC) kommt an allen Standorten weltweit zum Einsatz und ermöglicht das Lernen für Mitarbeiter aller Organisationsebenen. Von internationalen Teams ausgearbeitet, die unterschiedliche Perspektiven zusammenbringen, gliedern sich die Angebote in drei Bereiche:

- **Qualifizierung:** Die BLC fasst in diesem Bereich verschiedene Qualifizierungsprogramme zusammen. Mit ihnen wollen wir Mitarbeiter konkret bei der Bewältigung neuer Herausforderungen unterstützen und haben dafür auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Lernangebote entwickelt. Im Fokus steht auch hier die digitale Transformation. Neben zahlreichen Online-Trainings steht dabei seit Februar 2020 auch die Community „Learning rocks transformation!" zur Verfügung, die entsprechendes Wissen vermitteln soll und inzwischen von mehr als 1 700 Mitarbeitern genutzt wird.

- **digitales Lernen:** Hier sind Projekte zur Infrastruktur des digitalen Lernens zusammengefasst. Über vielfältige digitale Formate lassen sich schnell und flexibel Trainingsangebote nutzen, die am Bedarf des einzelnen Mitarbeiters oder ganzer Teams ausgerichtet sind. Die Konzernbetriebsvereinbarung „Digitale Qualifizierung" regelt konzernweit den Umgang mit und die Einsatzmöglichkeiten von digitalen Lerntools. Inzwischen wurde die Vereinbarung von über 70 Standorten (von insgesamt 132 Standorten) in Deutschland umgesetzt. Um die Vielfalt der Angebote übersichtlich abzubilden, wurde ein Learning-Portal aufgebaut: Das Portal ist für die Mitarbeiter der Einstiegspunkt zur Suche passender Lernangebote. Künftig wird die Anzeige der Suchergebnisse noch individueller auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichtet, etwa indem bei den Lernempfehlungen die aktuelle Position oder Vorkenntnisse berücksichtigt werden.

- **selbstgesteuertes Lernen und Lernkultur:** In diesem Segment kommt die „Learnagility Toolbox" der BLC zum Tragen. Sie bündelt verschiedene, teils informelle oder von den Mitarbeitern selbst gesteuerte Lernformate. In bisher über 250 Self-Organized Learning Forums und mehr als 900 Working Out Loud-Circles tauschen Mitarbeiter ihr Wissen im Netzwerk aus. Auf der internen Plattform Bosch Tube können unsere Beschäftigten selbst Videos mit Lerninhalten anbieten. Mittlerweile sind mehr als 1 200 Lernvideos auf der Plattform verfügbar.

Investitionen in die Weiterbildung

Im Jahr 2020 hat Bosch 112 Mio. Euro in die Weiterbildung der Mitarbeiter investiert. Pandemiebedingt mussten ab dem zweiten Quartal die überwiegende Anzahl der Präsenzschulungen zum Schutz der Mitarbeiter abgesagt werden. Darüber hinaus hat Bosch 2020 seine Weiterbildungsangebote auf die besonders transformationsrelevanten Themen fokussiert, um dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld Rechnung zu tragen. Zum Vergleich: In den fünf Jahren zuvor wendete Bosch durchschnittlich 260 Mio. Euro pro Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen auf.

Um den Mitarbeitern auch während der Pandemie eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, wurden viele Präsenzveranstaltungen in digitale Formate umgewandelt. Insgesamt absolvierten unsere Mitarbeiter 2020 rund 279 000 Weiterbildungstage in Seminaren und Webinaren (Vorjahr: 694 000). In den Online-Lernprogrammen wurden insgesamt 536 000 Abschlüsse absolviert. Auch hier lag die Zahl, bedingt durch die Kurzarbeit, deutlich niedriger als ein Jahr zuvor (Vorjahr: 803 000). An Bedeutung gewinnen dagegen die eUniversity-Lizenzen (z. B. Coursera oder LinkedIn Learning), davon wurden mehr als 4 500 an Mitarbeiter vergeben.

Die Weiterbildungsmaßnahmen folgen zielgruppenspezifischen Lernplänen, die für Mitarbeiter mit standardisierten Rollen festgelegt sind. Derzeit existieren rund 3 600 (Vorjahr: 3 800) zielgruppenspezifische Lernpläne, rund 146 000 Mitarbeiter (Vorjahr: 149 000 Mitarbeiter) haben mindestens einen solchen Lernplan.

Der Erfolg einzelner Weiterbildungsmaßnahmen wird direkt mit online durchgeführten Assessments überprüft. Das Learning Management System erlaubt es zudem, bei allen formalen Weiterbildungsmaßnahmen eine Wirksamkeitsprüfung gemäß ISO durchzuführen. Zielgruppenspezifische Lernpläne, die auf notwendige Kompetenzen bestimmter Mitarbeitergruppen ausgerichtet sind, werden jedes Jahr von den sogenannten Fachthemen-Eignern überarbeitet und bei veränderten Anforderungen entsprechend angepasst. Alle durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen werden systematisch evaluiert. Das so erhobene Feedback der Mitarbeiter wird von den Weiterbildungsanbietern zur Verfügung gestellt und bei zukünftigen Überarbeitungen berücksichtigt.

Ausbildung und Studium

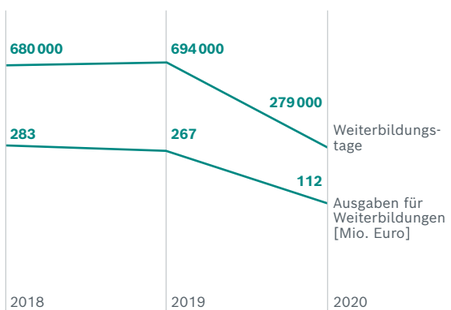
Seit über 100 Jahren setzt Bosch auf die betriebliche Ausbildung, um den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken und zugleich seiner gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Bereits 1913 gründete Robert Bosch die erste Lehrwerkstatt. An rund 50 Standorten in Deutschland und 100 Niederlassungen in über 30 Ländern ist die Berufsausbildung von Bosch präsent.

Mehr als 30 verschiedene Ausbildungsberufe stehen den Nachwuchskräften offen. Derzeit bereiten sich weltweit mehr als 6 200 Auszubildende bei Bosch auf ihre berufliche Zukunft vor, 4 100 davon in Deutschland.

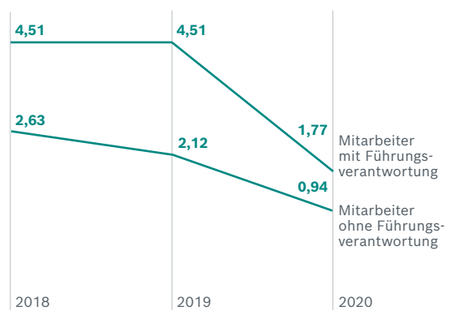
Bosch bildet seit vielen Jahren über Bedarf aus und bietet allein in Deutschland jedes Jahr rund 1 400 Ausbildungsplätze an, etwa 300 davon als duale Studienplätze. Die über 16 000 Bewerbungen, die im Schnitt für diese Ausbildungsplätze eingehen, belegen die hohe Attraktivität einer Ausbildung bei Bosch für Nachwuchskräfte. In der Regel haben etwa 20 % eines Ausbildungsjahrgangs die Möglichkeit, am internationalen Lehrlingsaustausch teilzunehmen und so schon früh Auslandserfahrung zu sammeln sowie Teamfähigkeit, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit zu stärken. Allerdings konnten wir 2020 nur sehr wenigen Auszubildenden diese Chance bieten. Am Ende ihrer Ausbildung übernehmen wir geeignete Nachwuchskräfte, zumeist in eine Festanstellung. In den vergangenen Jahren lag die Übernahmequote bei rund 90 %.

Als weltweit tätiger Technologiekonzern ist Bosch Vorbild für das Konzept der dualen Berufsausbildung, auch in Asien und Lateinamerika. In Kooperation mit der IHK und den deutschen Auslandshandelskammern engagieren wir uns für eine Etablierung der dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild in Ländern wie China, Indien, Vietnam, Brasilien und der Türkei. So bietet Bosch Vietnam Co., Ltd. beispielsweise seit 2013 in Kooperation mit der Delegation der Deutschen Wirtschaft in Vietnam (AHK Vietnam) und dem LILAMA2 International Technology College (Dong Nai) als „Berufsschule“ eine 3,5-jährige Ausbildung zum Industriemechaniker und zum Mechatroniker an.

38 | Weiterbildungsaktivitäten
Bosch-Gruppe 2018–2020



39 | Durchschnittliche Weiterbildungstage
Bosch-Gruppe 2018–2020



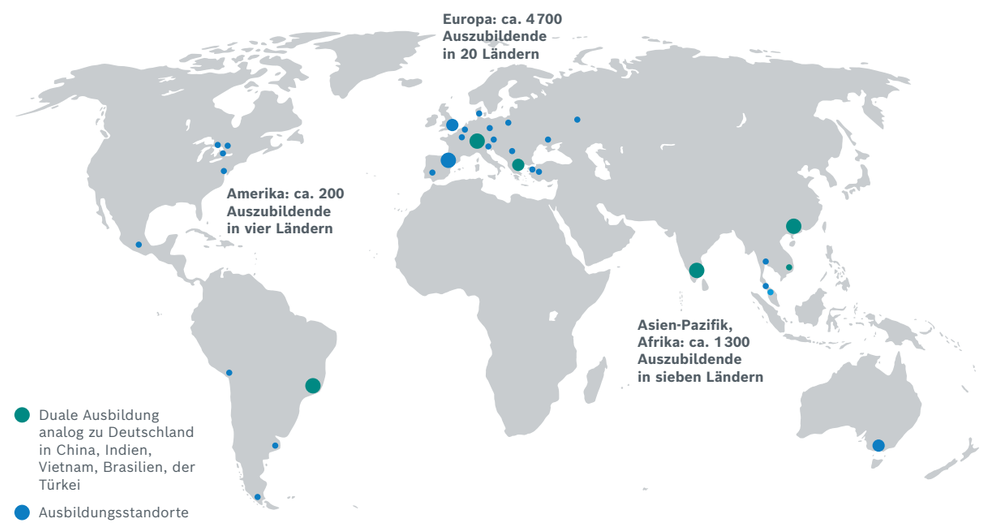
Förderung von Studenten

Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründete Bosch 1972 das Modell der Berufsakademien in Baden-Württemberg (heute „Duale Hochschule Baden-Württemberg“) und gehört damit zu den Vorreitern des dualen Studiums in Deutschland. Heute werden dort rund 20 verschiedene Studiengänge im kaufmännischen, technischen und IT-Bereich angeboten. Mit unserem PreMaster-Programm haben Bachelorabsolventen die Möglichkeit, Praxiserfahrung mit dem Abschluss eines Masterstudiums zu verbinden. So können wir frühzeitig Kontakt zu Studierenden aufbauen und gleichzeitig deren fachliche und persönliche Weiterqualifizierung fördern. Das Programm besteht aus einer praktischen Unternehmensphase (max. zwölf Monate) und dem Masterstudium. Die Teilnehmer sind einer Fachabteilung zugeordnet, die die Inhalte der Unternehmensphase individuell gestaltet und zusammen mit einem persönlichen Mentor die Betreuung während des gesamten Programms übernimmt. Im Jahr 2020 haben rund 850 Absolventen an dem PreMaster-Programm teilgenommen.

Schon während des Studiums können Studierende tiefe Einblicke in verschiedene Arbeitsfelder gewinnen, etwa im Rahmen eines Praktikums, einer Werkstudententätigkeit oder während ihrer Abschlussarbeit. Diplom- oder Masterabsolventen können ihre Promotion im Rahmen eines auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrages in enger Zusammenarbeit mit einer Fachabteilung und der Hochschule erstellen. Darüber hinaus unterstützt Bosch in Deutschland bereits seit vielen Jahren Talente auch finanziell im Studium, denn wir sind überzeugt, dass Bildung nicht von den finanziellen Möglichkeiten des Einzelnen abhängig sein darf. Hinzu kommen Angebote wie etwa die Betreuung durch Mentoren, um die Stipendiaten bestmöglich auf ihre weitere Entwicklung vorzubereiten.

2020 hat Bosch in Deutschland insgesamt 73 Stipendien vergeben und dabei mehr als 120 000 Euro für die finanzielle Unterstützung von Studenten aufgewendet. Bei der Vergabe kooperieren wir mit drei Stipendienplattformen: dem Deutschlandstipendium, e-fellows.net und IT-talents.de. Hier haben Studierende die Möglichkeit, sich direkt für ein Stipendium zu bewerben. Neben einer für Bosch relevanten Studienrichtung, etwa im Bereich Informatik, gehören auch berufliche Vorerfahrungen sowie außeruniversitäres Engagement zu den Vergabekriterien. Auch unsere Mitarbeiter können ein Weiterbildungsstipendium beantragen.

40 | Ausbildung und Studium bei Bosch



5.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Förderung der Mitarbeitergesundheit und eine sichere Arbeitsumgebung sind für Bosch zentrale Aspekte im Selbstverständnis als nachhaltig agierendes Unternehmen. Daher sind beide Punkte fest im strategischen Zielbild Nachhaltigkeit verankert. Die Gesundheit der Mitarbeiter hat höchste Priorität, dies ist auch Teil der Bosch-Führungskultur. Besonders deutlich wurde dies 2020 im Rahmen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung, als es darum ging, den Geschäftsbetrieb bestmöglich aufrechtzuerhalten. Bei allen Entscheidungen wurde die Gesundheit stets an die erste Stelle gesetzt.

Der Zentralbereich EHS und Nachhaltigkeit steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei Bosch mit Hilfe eines zentralen Kernprozesses, der in der gesamten Bosch-Gruppe zum Einsatz kommt. Für die Einhaltung der zentral gesetzten Vorgaben und Ziele sind die Leitungen der Geschäftseinheiten und der Standorte zuständig. Unterstützung erhalten sie dabei von den benannten EHS-Verantwortlichen. Der aktuelle Stand der Zielerreichung wird regelmäßig im Rahmen von Management Reviews über alle Ebenen bis hin zur Geschäftsführung berichtet, bei besonders gravierenden Vorfällen auch ad hoc (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation“).

Eine unternehmensweit geltende Konzernrichtlinie legt Grundsätze, Organisation und Zuständigkeiten für den Arbeitsschutz in der Bosch-Gruppe fest. Die Arbeits- und Umweltschutzpolitik wird in den Leitsätzen zum Arbeits- und Umweltschutz abgebildet. Diese wurden 2020 in Bezug auf die Beteiligung von Mitarbeitern erweitert: Wir fördern und unterstützen aktiv Beratungen zu Arbeitsschutzthemen mit Bosch-Mitarbeitern und, sofern vorhanden, deren Arbeitnehmervertretern. Die Grundsätze und Anforderungen der Konzernrichtlinie sind in einer weltweit geltenden Zentralanweisung zielgruppenspezifisch konkretisiert. Bereits 2007 hat Bosch ein Arbeitsschutz-Managementsystem auf Basis des weltweit anerkannten Standards OHSAS 18001 eingeführt. Es wurde seither weiterentwickelt und erfüllt heute die neue Norm ISO 45001. Bis Ende 2020 sollten an allen Fertigungsstandorten sowie an Entwicklungsstandorten mit mehr als 50 Mitarbeitern Arbeitsschutz-Managementsysteme eingeführt und extern zertifiziert werden. Dieses Ziel konnte aufgrund der Covid-19-Pandemie bis zum genannten Zeitpunkt nicht erreicht werden, es wird aber konsequent weiterverfolgt. Ende 2020 hatten bereits 231 der 272 Fertigungs- und Entwicklungsstandorte ein Arbeitsschutz-Managementsystem implementiert, von denen 86 % zertifiziert waren (vgl. Abb. 41).

Ausgezeichnete Sicherheit

Der EHS and Sustainability Award zeichnet jedes Jahr herausragende Projekte aus (siehe auch Kapitel „Umwelt“), dem Thema Arbeitssicherheit ist dabei eine eigene Kategorie gewidmet. Den ersten Platz erreichte 2020 die Entwicklung einer vollautomatisierten Anlage zur Maskenfertigung: Mit der Eigenproduktion von Schutzmasken nach medizinischen Standards hat Bosch frühzeitig einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie geleistet. Ausgehend von einem Impuls aus dem zentralen Krisenteam wurden innerhalb von nur acht Wochen die entsprechenden Maschinen gebaut und das notwendige Material beschafft. Wenige Wochen später standen bereits fünf komplette Produktionslinien in Deutschland, Indien und Mexiko, die die Mitarbeiter weltweit mit Masken „made by Bosch“ versorgten. Insgesamt arbeiteten über 400 Kollegen weltweit in einem virtuellen Netzwerk zusammen. Bosch ermöglichte anderen Unternehmen kostenfrei Zugang zu Konstruktionsplänen der Anlagen, technischen Zeichnungen und Montageanleitungen und erlaubte ihnen zudem Einblicke in die Verpackungssystematik und Distribution der Masken.

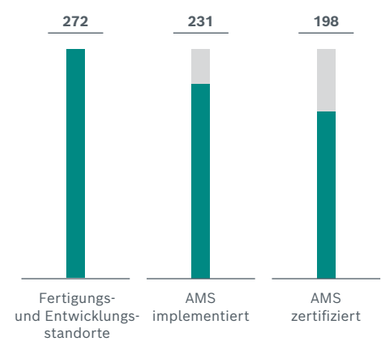
Den zweiten und dritten Platz belegten jeweils Awareness-Kampagnen an den Standorten Çerkezköy, Türkei, und Chennai, Indien. Beide Kampagnen zielen auf Prävention und verhaltensbasierte Arbeitssicherheit ab, um potenziell gefährliche Situationen vorausschauend zu vermeiden oder zu beseitigen und dazu beizutragen, die Unfallstatistik von Bosch weiter zu verbessern.

Arbeitssicherheit

Unfälle zu vermeiden und Sicherheit am Arbeitsplatz sehen wir als Teil unserer Verantwortung. Dazu haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Bis 2020 sollte die Unfallrate bei Bosch auf 1,7 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Mit einer Unfallrate von 1,5 im Jahr 2020 haben wir dieses Ziel erreicht. Tödliche Arbeitsunfälle gab es im Berichtsjahr nicht. Auch wenn 2020 die pandemiebedingten Einschränkungen den Rückgang der Unfallrate sicherlich unterstützt haben, gehen wir dennoch von einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssicherheit aus. Mit einer neuen Zielsetzung wollen wir nun auf dem Erreichten aufbauen und unseren Weg zu mehr Arbeitssicherheit erfolgreich fortsetzen: Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf 1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Zentrales Handlungsfeld zur Erreichung dieses Zieles ist die Minimierung von Unfallrisiken.

Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf 1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken.

41 | **Arbeitsschutz-Managementsysteme (AMS)**
Bosch-Gruppe 2020



Jährlich identifizieren und bewerten wir mögliche Risiken für die Arbeitssicherheit und gliedern sie anschließend nach Schwerpunkten. Wir ziehen dafür die Unfallmeldungen aus unserem Incident Management System und die Ergebnisse aus internen Audits gemäß ISO 45001 oder aus den Audits der Revision heran. Auf dieser Basis entwickeln wir konkrete Programme zur Risikominimierung und bestimmen den Schwerpunkt für kommende Audits. Eine Analyse führen wir insbesondere bei schweren Unfällen durch und leiten entsprechende Maßnahmen ein – unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Bosch-Mitarbeiter oder den Mitarbeiter einer Fremdfirma handelt. Wie bereits 2019, so fokussierten wir uns auch 2020 auf das frühzeitige Erkennen gefährlicher Situationen und Gefahren (Hazard Recognition), da wir hier noch Verbesserungspotenziale sehen.

Auf Basis einer internen, weltweit gültigen Regelung werden an den Standorten regelmäßig arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Erforderliche Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen werden abgeleitet und unsere Mitarbeiter entsprechend unterwiesen. Um auch beim Einsatz von Fremdfirmen die Arbeitssicherheit an unseren Standorten zu gewährleisten, haben wir klare Vorgaben zu Verantwortlichkeiten und Prozessen definiert. Das beginnt bereits bei der Auswahl der Dienstleister. Seit 2019 haben wir dazu in

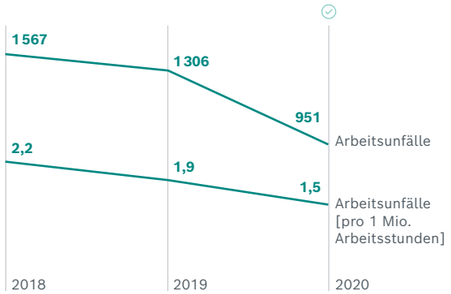
unseren Einkaufsbedingungen wesentliche EHS-Anforderungen, beispielsweise fachlich ausreichend qualifizierte Fremdfirmenmitarbeiter oder betriebssichere Arbeitsmittel, festgeschrieben. Weiter verpflichten sich unsere Dienstleister dazu, einen Verantwortlichen zu benennen, der die Aufsichts- und Kontrollpflicht sicherstellt. Außerdem müssen die Arbeiten mit unseren Koordinatoren vor Ort abgestimmt werden. Die Einhaltung der Anforderungen und der festgelegten Schutzmaßnahmen wird stichprobenartig überprüft. Kommt es hier zu Abweichungen, sind vor der Fortführung der Arbeiten entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Bosch verfolgt auch hier den Anspruch, Lieferanten systematisch weiterzuentwickeln (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Bewertung der Lieferanten“).

Maßnahmen zur Schulung und Bewusstseinsbildung

Arbeitssicherheit beginnt nach unserer Überzeugung beim Problembewusstsein des Einzelnen und bei dessen Verhalten. Hier sehen wir das größte Verbesserungspotenzial und setzen deshalb einen Schwerpunkt bei Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter. Unsere Initiative Safety Basics appelliert mit sechs einprägsamen Grundsätzen an alle Führungskräfte und Mitarbeiter, Arbeitssicherheit täglich zu leben:

- Sicherheit ist Grundlage unserer Arbeit.
- Ihre Sicherheit ist mir als Führungskraft wichtig.
- Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld für alle.
- Wir achten aufeinander.
- Wir reden offen über Sicherheit.
- Wir handeln konsequent.

42 | Arbeitsunfälle
Bosch-Gruppe 2018–2020



Kommunikationsmaßnahmen wie Newsletter, Poster und Videos tragen dazu bei, unsere Sicherheitskultur zu festigen und die Grundsätze in Standardprozesse einzubinden. Regelmäßige Beurteilungen zeigen, wie die Safety Basics an den Standorten angenommen und umgesetzt werden. Um die Grundsätze noch besser zu verankern, entwickeln wir außerdem jährliche Kampagnen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen. Nachdem wir 2019 anhand von Auditergebnissen Verbesserungspotenziale bei der Gefahrenerkennung identifizieren konnten, stand dieses Thema 2020 im Fokus. Den Standorten wurden Toolboxen mit verschiedenen Kommunikationsmitteln für die Kampagnenschwerpunkte Sicherheit von Fremdfirmen (Contractor Safety) und Notmaßnahmen (Emergency Response) zur Verfügung gestellt.

Da ein Großteil des Unfallgeschehens auf individuelles Fehlverhalten zurückzuführen ist, wollen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen des EHS Competence Management sowie durch Unterweisungen und Trainings zur Arbeitssicherheit erhöhen. Dabei setzen wir auch auf neue Technologien: So ist seit 2019 an zahlreichen Standorten ein virtuelles Sicherheitstraining mit Augmented Reality verfügbar. Unverändert bleibt die Digitalisierung von Trainings ein wichtiges Thema, das 2020 durch die Pandemie weiter an Dynamik gewonnen hat. Im Berichtsjahr fanden bereits zahlreiche Trainings wie beispielsweise unsere EHS-Auditorenausbildung im Online-Format statt.

Ausgezeichnetes Engagement

Das Engagement von Bosch in Sachen Arbeitssicherheit findet weltweit Anerkennung. So zeichnete die Handelskammer des US-Bundesstaats South Carolina die Bosch-Standorte Charleston und Fountain Inn für ihre geringe Unfallrate mit dem „South Carolina Safety Award“ aus. In China wurde die vorbildliche Arbeitssicherheitskultur am Standort Shanghai von der Shanghai Safe Production Association als „Safety culture role model enterprise“ gelobt. Und auch der indische Standort Jaipur wurde von der lokalen Behörde (Factories and Boilers Inspection, Government of Rajasthan) für seine Initiativen zur Arbeitssicherheit geehrt.

Gesundheitsschutz

Gesundheit ist für motivierte und zufriedene Mitarbeiter ganz persönlich und auch für Bosch als verantwortungsvolles, leistungsstarkes Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Wir haben den Gesundheitsschutz deshalb in unsere Arbeitsgrundsätze aufgenommen und zum festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur gemacht. Da individuelle Gesundheit von vielen Faktoren abhängt, arbeiten Mitarbeiter und Unternehmen gemeinsam für einen ganzheitlichen Gesundheitsschutz. Eine gute Führungskultur und partnerschaftliches Verhalten im kollegialen Umfeld sind dabei wesentlich – so sind Leitlinien gesunder Führung auch in den Führungsgrundsätzen „We LEAD Bosch“ verankert.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement „befit“ deckt ein breites Spektrum von Themen ab: Es reicht von der medizinischen Vorsorge und dem Erhalt der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit über die psychische Gesundheit bis hin zu Ernährungstipps und der Arbeitsplatzgestaltung. Eine wichtige Rolle spielen auch unser betriebliches Eingliederungsmanagement, die Mitarbeiterführung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in Bezug auf die individuelle Gesundheit sowie die Integration von leistungsgewandelten und schwerbehinderten Menschen. Die werkärztliche Betreuung wird in Deutschland und anderen Ländern durch ein breites internes Netzwerk der werkärztlichen Dienste sowie ergänzende externe Kooperationen sichergestellt. Darüber hinaus stehen bei gesundheitsbezogenen Fragen an zahlreichen Standorten Ansprechpartner für Arbeitsplatzgestaltung, die betriebliche Sozialberatung sowie das Gesundheitsmanagement zur Verfügung.

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Ansatzes im Gesundheitsmanagement wurden 2019 strategische Leitlinien veröffentlicht, um den Bedürfnissen und Herausforderungen der Regionen und Standorte noch besser entsprechen zu können. Ziel ist die vernetzte Zusammenarbeit aller Gesundheitsexperten sowie die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für Gesundheitsthemen an den Standorten.

Um krankheitsbedingte Ausfälle zu reduzieren, legt der Gesundheitsschutz von Bosch konkrete Schwerpunkte fest, die aus den Erfahrungen der Werkärzte und Sicherheitsingenieure sowie dem Gesundheitsbericht der Bosch Betriebskrankenkasse (BKK) abgeleitet werden. Weiterhin fließen Erkenntnisse aus dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement und

Konsequentes Vorgehen während der Covid-19-Pandemie

Die Maßgabe „Gesundheit der Mitarbeiter an erster Stelle“ findet auch während der Covid-19-Pandemie Anwendung. Zum Schutz der Mitarbeiter wurden zu Beginn der Pandemie sehr schnell umfangreiche Hygienemaßnahmen ergriffen. So wurden beispielsweise sehr frühzeitig das konsequente Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung und das Einhalten des Mindestabstandes für alle Mitarbeiter verbindlich gemacht, flankiert von zusätzlichen Möglichkeiten für das mobile Arbeiten und für virtuelle Zusammenarbeit. Auch der Aufbau einer eigenen Maskenproduktion und die schnelle Einführung des Vivalytic-Tests halfen dabei, die Auswirkungen der Pandemie zu begrenzen.

Um die Mitarbeiter medizinisch zu unterstützen, wurde eine Coronavirus-Hotline installiert, Telemedizin angeboten und eine Informationsreihe des werkärztlichen Dienstes konzipiert. Außerdem konnten alle Mitarbeiter jederzeit aktuelle Reiseempfehlungen bzw. -warnungen abrufen.

Gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Tübingen führt Bosch eine Studie zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch, um so einen Beitrag zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie zu leisten. Dabei werden unter anderem die Veränderungen der Immunitätslage im Unternehmen analysiert. Ziel ist die Erforschung zusätzlicher Möglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsschutzmaßnahmen, um im Arbeitsalltag die Verbreitung des Virus so weit wie möglich einzudämmen. Auch sollen Anhaltspunkte dafür gefunden werden, wie sich Unternehmen auf Veränderungen in Zeiten der Krise einstellen können. Erste Ergebnisse werden 2021 erwartet.

den Gefährdungsbeurteilungen ein. So konnten als Schwerpunkte Erkrankungen des Bewegungsapparats und der Atemwege sowie psychische Erkrankungen ermittelt werden.

Vor Ort sind sogenannte Arbeitskreise Gesundheit für die Umsetzung an den einzelnen Standorten verantwortlich. Repräsentanten verschiedener interner Fachabteilungen kommen hier zusammen – darunter Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsschutz, Sozialberatung, Betriebsrat, werkärztlicher Dienst, Betriebsgastronomie, Personalabteilung und unser Kooperationspartner Bosch BKK – und stehen den Mitarbeitern bei allen gesundheitsrelevanten Fragen zur Seite. Zudem bestehen enge Kooperationen mit externen Fachexperten und Institutionen. Sie werden bei Bedarf eingebunden. So beispielsweise im Rahmen des Programms OncoCure, das Mitarbeitern mit Tumorerkrankungen in Zusammenarbeit mit dem Robert-Bosch-Krankenhaus in Stuttgart eine Zweitmeinung und gegebenenfalls eine genetische Diagnostik ermöglicht. Das Angebot steht momentan Mitarbeitern in Deutschland, Österreich und Spanien zur Verfügung. Die Ausweitung auf weitere Länder wird derzeit geprüft. Zudem ermöglichen wir unseren Mitarbeitern in Deutschland kostenfreie präventive Untersuchungen, etwa zur Haut- oder Darmkrebsvorsorge. Im Jahr 2020 wurden im Rahmen der sich stark verändernden Arbeitsbedingungen angesichts der Covid-19-Pandemie zahlreiche digitale Gesundheitsangebote konzipiert und weiterentwickelt.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Unter „befit“ bündeln wir alle Maßnahmen rund um die Themen Gesundheit und Wohlbefinden. Im Rahmen dieses ganzheitlichen, mitarbeiterorientierten Gesundheitsmanagements arbeiten Gesundheitsexperten, Führungskräfte und Mitarbeiter partnerschaftlich zusammen. Ein Schwerpunkt ist die Prävention mit Maßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen, ergonomischen Arbeitsplatz-Checks, Sport- und Ernährungsangeboten oder Seminaren zum Umgang mit psychischen Belastungen. Über ein Online-Portal können sich Mitarbeiter über das gesamte Angebot informieren. Um das Gesundheitsmanagement an den Standorten kontinuierlich weiterzuentwickeln, messen wir die Qualität in Deutschland mit einem Reifegradmodell und vereinbaren Ziele. Werden diese erreicht, schüttet die Bosch BKK einen Bonus aus. Im Jahr 2020 flossen auf diese Weise rund 630 000 Euro in den Gesundheitsschutz an den deutschen Standorten. Vergleichbare Ansätze gibt es auch in anderen Ländern.

befit Gesundheitsmanagement in Brasilien

In Brasilien unterhält Bosch bereits seit 2016 das von Experten unterschiedlicher Disziplinen unterstützte integrierte Gesundheitsprogramm „Good with Life“, über das den Mitarbeitern eine Vielzahl von Leistungen angeboten wird: von der Prävention über die medizinische Behandlung und Physiotherapie bis hin zur medizinischen Aufklärung, Ernährungsberatung oder psychologischen Unterstützung. Auch spezielle Angebote für Schwangere oder Impfungen gehören zum Leistungsumfang. Die Dienste richten sich nach den lokal oft sehr unterschiedlichen Bedürfnissen. Mit den Aufklärungsangeboten zur Gesundheitsförderung und den psychologischen Diensten werden etwa 8 000 Mitarbeiter und deren Familien erreicht. Außerdem wurde in Brasilien unter Beteiligung eines interdisziplinären Teams das sogenannte Emotional Health Project aufgesetzt. Während der Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Unsicherheiten kommt diesem Programm zur Sicherung der emotionalen Gesundheit und Stabilität unserer Mitarbeiter besondere Bedeutung zu. Mit ihm wird der Belegschaft eine Vielzahl an Möglichkeiten zu Dialog und Reflexion eröffnet. In der ersten Phase nahmen unsere Führungskräfte an virtuellen Treffen teil, bei denen es nicht nur um den Erfahrungsaustausch zur täglichen Arbeit im Team ging, sondern insbesondere auch um Selbstreflexion und Selbstfürsorge. Darüber hinaus wurden wöchentlich Selbstreflexionssitzungen via Skype abgehalten und im Bosch-Intranet der gesamten Organisation zur Verfügung gestellt. Auch spezielle Webinare mit externen Gesundheitsspezialisten und anderen Gästen zu Themen wie Depression, Angst und Beziehungsproblemen wurden durchgeführt. Zusätzlich beteiligte sich das Gesundheitsteam an spezifischen Online-Veranstaltungen, um unsere Mitarbeiter in jeder erdenklichen Notlage zu unterstützen.

Die Maßnahmen und Projekte zum Gesundheitsschutz an den einzelnen Standorten sind abhängig von deren Größe und jeweiligen Bedürfnissen. Da die Herausforderungen von Land zu Land unterschiedlich sind, setzen wir auf individuelle Aktivitäten – insbesondere in Ländern wie Brasilien, China, Indien, Großbritannien oder Rumänien. Durch regelmäßige Netzwerktreffen können zwischen den Standorten und auch über Ländergrenzen hinweg Synergien genutzt werden, um den Mitarbeitern ein möglichst attraktives und breites Angebot zu bieten. In Ländern ohne flächendeckende medizinische Versorgung stehen an vielen Bosch-Standorten Kliniken zur Verfügung. Außerdem bieten wir ein breit gefächertes Schulungsangebot zu so unterschiedlichen Themen wie Work-Life-Balance, Stoffwechselstörungen oder Bewegung und Gesundheit an. Nicht zuletzt können die Mitarbeiter über die Teilnahme an Sportgruppen ihre persönliche Fitness verbessern.

Betriebliche Sozialberatung

Bosch weiß, wie wichtig die psychische Gesundheit der Mitarbeiter ist, und hat als eines der ersten Unternehmen Deutschlands bereits 1917 die betriebliche Sozialberatung eingeführt. Seit 2017 können unsere Mitarbeiter das Angebot der Unterstützung in allen persönlichen und beruflichen Fragen auch online nutzen. Über ein Portal können über 100 000 Mitarbeiter in Deutschland jederzeit direkt und auf Wunsch anonym Kontakt mit der betrieblichen Sozialberatung aufnehmen. Außerdem führen wir in Deutschland auf Basis einer Betriebsvereinbarung Führungskräfte-Trainings zur psychischen Gesundheit durch. Das PsyGA-Portal stellt Mitarbeitern und Führungskräften ergänzend dazu Informationen und Tests zur psychischen Gesundheit zur Verfügung und nennt bei Bedarf die richtigen Ansprechpartner.

Um unsere Maßnahmen zur psychischen Gesundheit weiter voranzutreiben, führen wir regelmäßig gemeinsam mit der Universität Ulm Forschungsprojekte durch. Im Rahmen dieser Projekte wurden auch die bereits genannten Führungskräfteschulungen zum Thema psychische Gesundheit konzipiert und evaluiert. 2020 wurde Bosch dafür vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall) mit dem „Award Arbeitsmedizin“ ausgezeichnet. Aufgrund der sehr positiven Rückmeldung von Führungskräften und um die Unterstützung unserer Mitarbeiter langfristig zu sichern, werden die Schulungen über das Forschungsprojekt hinaus an den Standorten in Deutschland angeboten.

Im Berichtsjahr 2020 wurde auch eine Studie zu psychischen Belastungen in der Start-up-Kultur erfolgreich abgeschlossen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Belastung in der untersuchten Arbeitsumgebung der Start-ups eher niedrig ist, da Beschäftigte auf Ressourcen wie eine hohe Selbstbestimmung und große Begeisterung für die Tätigkeit zurückgreifen. Darüber hinaus läuft derzeit an ausgewählten Standorten in Deutschland ein Forschungsprojekt zur Analyse der Herzratenvariabilität von Mitarbeitern. Die Ergebnisse geben einen Aufschluss über die individuelle Leistungs- und Erholungsfähigkeit und identifizieren Ressourcen, Stressoren sowie gesundheitsförderliche Verhaltensweisen der Teilnehmer.

IM RAHMEN DER SICH STARK VERÄNDERNDEN ARBEITSBEDINGUNGEN ANGESICHTS DER COVID-19-PANDEMIE WURDEN ZAHLREICHE DIGITALE GESUNDHEITSANGEBOTE KONZIPIERT UND WEITERENTWICKELT.

Gesellschaft

Unser Anspruch: Wir wollen gesellschaftlichen Fortschritt fördern und durch unser Engagement zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen beitragen.

Offener Dialog

- 2020 wurde der **Stakeholderdialog** mit drei Veranstaltungen in Berlin fortgeführt, an denen Stakeholder aus Politik, Nichtregierungsorganisationen und Verbänden teilnahmen.
- Themen waren Technologieoffenheit bei der Dekarbonisierung, die CO_2-Neutralstellung sowie die Verbindung von **Klimaschutz und Digitalisierung** und – nicht zuletzt – die technologische Souveränität im Kontext der Digitalisierung.

Mehr Lebensqualität

- Bosch versteht sich als Teil der Gesellschaft und engagiert sich auch **über die Grenzen** der eigenen Geschäftstätigkeit hinaus.
- 2020 spendete die Bosch-Gruppe weltweit **21,2 Mio. Euro** für gemeinnützige Zwecke. Der Fokus der Spendenaktivität liegt auf den Themen **Bildung und Chancengleichheit.**
- Gemeinsam mit dem Unternehmen und in eigenen Initiativen setzen sich Bosch-Mitarbeiter in vielen Ländern für die **Verbesserung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen** ein. 2020 standen Aktivitäten zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie im Vordergrund.

Transparenz

- Bosch ist ein gefragter Ansprechpartner und **Ideengeber** im politischen Prozess, mit breiter technologischer Expertise zu Schlüsseltechnologien wie Künstlicher Intelligenz, Wasserstoff oder dem vernetzten automatisierten Fahren.
- Das Unternehmen gestaltet die **politische Interessenvertretung** transparent und macht Grundsatzpositionen im Rahmen von EU-Konsultationen öffentlich.

6.1 Managementansatz

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft und engagieren uns auch über die Grenzen unserer eigenen Geschäftstätigkeit hinaus. Dabei unterscheiden wir zwischen Spendenwesen, Corporate Citizenship sowie politischer Interessenvertretung und dem Dialog mit unseren Stakeholdern.

Spendenwesen

Bei unseren Spenden steht der Nutzen für die Gesellschaft im Vordergrund, von den Empfängern werden keine Gegenleistungen erwartet. Der Fokus unserer Spendenaktivität liegt auf den Themen Bildung und Chancengleichheit.

Corporate Citizenship

Zugleich engagiert sich Bosch vor Ort an vielen Standorten in aller Welt – nicht nur finanziell, sondern auch mit ehrenamtlichen Aktivitäten der Mitarbeiter. In einigen Ländern realisieren eigens gegründete gemeinnützige Institutionen das gesellschaftliche Engagement.

DER FOKUS UNSERER SPENDENAKTIVITÄT LIEGT AUF DEN THEMEN BILDUNG UND CHANCENGLEICHHEIT.

Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern

Auf dem Weg der politischen Interessenvertretung wollen wir uns mit unserem Wissen und unseren Argumenten aktiv in den politischen Meinungsbildungsprozess einbringen. Unser Grundsatz ist eine fakten- und technologieorientierte Politikberatung mit dem Ziel, den technischen Fortschritt für den Menschen nutzbar zu machen. So wollen wir im Dialog mit politischen Entscheidungsträgern und weiteren Stakeholdern zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen und dabei unsere Werte vertreten.

Die Robert Bosch Stiftung engagiert sich weltweit für die Gesellschaft, indem sie innovative und beispielgebende Projekte fördert oder durchführt (für mehr Informationen zur Robert Bosch Stiftung siehe Kapitel „Unternehmen“).

6.2 Spendenwesen

Unser gesellschaftliches Engagement durch Spenden erfolgt über die jeweiligen Geschäftseinheiten in den Ländern. Insgesamt spendete die Bosch-Gruppe im Berichtsjahr weltweit 21,2 Mio. Euro (Vorjahr: 22,7 Mio. Euro) für gemeinnützige Zwecke, Sachspenden sind darin eingerechnet. Eine Konzernrichtlinie gibt dafür Grundsätze, Prüfungskriterien und Verantwortlichkeiten vor. Je nach Höhe entscheiden die Leitungen der Geschäftseinheiten oder die Geschäftsführer der Bosch-Gruppe über die Spendenvergabe. Alle Spendenvorgänge müssen schriftlich dokumentiert werden. Die Verantwortlichen führen zudem ein für Revisionszwecke einsehbares jährliches Spendenverzeichnis. Darin sind mindestens der Spendenempfänger, die Spendenhöhe, die Begründung der Spende sowie der Eingang der Empfangsbestätigung genannt.

Die Spendenzwecke sind mit den Schwerpunkten Bildung und Nachwuchsförderung klar umrissen. Bosch ist überzeugt, dass gute Bildung ein wesentliches Element der Zukunftsvorsorge ist und deshalb das zentrale Anliegen jeder Gesellschaft sein sollte. Als Technologiekonzern fördern wir Universitäten und Forschungseinrichtungen in Themenbereichen, die für unser Unternehmen relevant sind. Im regionalen Umfeld der Standorte spenden wir für Schulen und Kindertagesstätten sowie für soziale und kulturelle Einrichtungen. Dort unterstützen wir den Natur- und Umweltschutz ebenso wie den Breitensport sowie weitere gemeinnützige Organisationen, bei denen sich unsere Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren. Mit unseren Spenden helfen wir auch Opfern von Naturkatastrophen, insbesondere im Umfeld unserer Standorte. Im Jahr 2020 standen dabei die Aktivitäten zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie im Vordergrund.

Ein aktuelles Beispiel: Von Ende März bis Mitte Mai hat Bosch mit einer selbst entworfenen und aufgebauten manuellen Fertigungsanlage täglich 1 000 medizinische Masken für den Eigenbedarf in Feuerbach produziert, bevor eine vollautomatische Produktion in Betrieb genommen werden konnte. Diese Fertigungsanlage hat Bosch im Oktober 2020 an die „Sozialen Betriebe der Laufer Mühle“ in Adelsdorf in Mittelfranken gespendet. Die Einrichtung ist ein gemeinnütziges Inklusionsunternehmen für schwerbehinderte Menschen, die mit der Bosch-Technik nun Masken für ihren eigenen Bedarf fertigen.

Bosch-Forschungsstiftung

Die Bosch-Forschungsstiftung wurde 1986 anlässlich des hundertjährigen Jubiläums des Unternehmens gegründet. Sie fördert herausragende Nachwuchswissenschaftler, die an Spitzenforschungsinstituten in Themenbereichen wie beispielsweise Algorithmen, Big Data und Machine Learning, Materialwissenschaften sowie Medizintechnik promovieren. Ihr Förderprogramm finanziert die Stiftung aus den Erträgen ihres Vermögens und durch Spenden von Bosch. So hat Bosch der Forschungsstiftung 2020 einen Betrag von 500 000 Euro zur Verfügung gestellt.

6.3 Corporate Citizenship

Ehrenamtliche Arbeit

Wir befürworten das soziale Engagement unserer Mitarbeiter, denn sie leben damit unsere Werte, beweisen Teamgeist und entwickeln kreative Lösungsansätze – Fähigkeiten, die auch die Innovationskraft unseres Unternehmens stärken. Das breite Engagement unserer Mitarbeiter fördern wir beispielsweise durch die Freistellung von der Arbeitszeit und die Einrichtung von Freiwilligen-Stammtischen. Die Organisation erfolgt stets dezentral. Unser Förderprogramm für angehende Führungskräfte in Deutschland beinhaltet, dass sie eine soziale Organisation aus der Region bei einem Vorhaben unterstützen.

Im Rahmen der Initiative Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland e. V. engagieren sich mehr als 100 Bosch-Mitarbeiter in ihrer Freizeit in rund 300 Bildungskooperationen mit Kindergärten, Schulen und Start-ups. Bosch ist Gründungsmitglied des Unternehmensnetzwerks, dem mittlerweile mehr als 130 Unternehmen und unternehmensnahe Stiftungen angehören. Ziel der Initiative ist es, junge Menschen für Technik und Wirtschaft zu begeistern und so die Zukunftsfähigkeit Deutschlands zu stärken. Bosch ist im Lenkungskreis, im Vorstand und in Arbeitskreisen der Initiative vertreten.

Gemeinsam für die Gesellschaft

Gemeinsam mit dem Unternehmen und in eigenen Initiativen setzen sich Bosch-Mitarbeiter in vielen Ländern für die Verbesserung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ein. Die älteste und weitreichendste Initiative ist Primavera – Hilfe für Kinder in Not e. V., die hilfsbedürftigen Kindern aus den Elendsvierteln in Entwicklungs- und Schwellenländern helfen und ihnen eine neue Perspektive bieten will. 1990 von zehn Bosch-Mitarbeitern gegründet, hat Primavera inzwischen mehr als 1 500 Mitglieder. Die meisten von ihnen sind aktive oder ehemalige Bosch-Mitarbeiter, aber auch außerhalb des Unternehmens gewinnt Primavera zunehmend Unterstützer. Aktuell fördert der Verein im Rahmen von fast 50 Projekten weltweit rund 8 000 Kinder in 16 verschiedenen Ländern. Die Projekte werden durch Mitarbeiter der lokalen Bosch-Standorte oder ihre Angehörigen ehrenamtlich betreut. Bosch unterstützt Primavera sowohl durch Spenden als auch bei der Verwaltung, sodass jeder gespendete Euro direkt den Projekten zugutekommt.

Die Initiative will den geförderten Kindern – neben der medizinischen Versorgung – vor allem Wege aufzeigen, um dem Elendskreislauf zu entkommen. Deshalb fördert Primavera insbesondere schulische und berufsbildende Aktivitäten, die den Kindern langfristig ein eigenständiges Leben ermöglichen. Häufig handelt die Initiative dabei gemeinsam mit Bosch-Gesellschaften vor Ort. So etwa in Thailand, wo Primavera und Bosch Thailand seit 2015 die „Hand in Hand Foundation" in Pattaya unterstützen. Diese versorgt Kinder aus einkommensschwachen Familien mit Büchern, Schuluniformen und -speisung. Da viele der Kinder in abgelegenen Gebieten zu Hause sind, sorgt die Organisation auch für deren Transport zur Schule und kümmert sich zudem um die Familien und alleinerziehende Mütter aus den Slums. Bosch und Primavera stellten zusätzlich Mittel für 34 Schüler bereit, die örtliche staatliche Schulen in Pattaya besuchen. Auch sie kommen aus einkommensschwachen Familien und erhalten durch den Zugang zu Bildung die Chance, aus dem Armutskreislauf auszubrechen.

Viele Mitarbeiter engagieren sich zudem mit regelmäßigen Spenden für die Gesellschaft und werden dabei vom Unternehmen unterstützt. In Deutschland können Mitarbeiter im Rahmen der Initiative „Cents for help" freiwillig auf die Centbeträge ihrer monatlichen Nettoüberweisungsbeträge verzichten; Bosch verdoppelt die Spendensumme. Über die Verwendung dieser Fördermittel entscheidet ein paritätisch besetztes Gremium mit Vertretern des Konzernbetriebsrats und des Konzernsprecherausschusses. Für die Arbeitgeberseite nehmen Mitarbeiter aus dem Personalbereich und der Spendenabteilung teil. Jeder Mitarbeiter in Deutschland kann bei „Cents for help" Mittel für ein gemeinnütziges Projekt beantragen, das ihm am Herzen liegt.

Mitarbeiter in Frankreich können sich an einem ähnlichen Programm mit dem Titel „solidarité@bosch" beteiligen. Auch hier rundet unsere französische Regionalgesellschaft den Mitarbeiterbeitrag großzügig auf.

Regionale Unterstützung

Einige Regionalgesellschaften von Bosch haben für ihr gesellschaftliches Engagement eigene gemeinnützige Institutionen gemäß den jeweiligen nationalen Vorschriften etabliert. So seit kurzem auch in Rumänien, wo im Herbst 2020 die Fundatia Bosch Romania gegründet wurde. Sie wird im Jahr 2021 die ersten Spenden tätigen. Die Institutionen sind meist im Umfeld der Standorte aktiv und haben landesspezifische Schwerpunkte. Doch müssen die gemeinnützigen Aktivitäten – trotz regionaler und kultureller Unterschiede – als gemeinsames Handeln von Bosch erkennbar sein. Außerdem gilt, dass auch sie ihre Arbeit dokumentieren müssen, um ihr Handeln transparent zu machen und eine Evaluierung ihrer Aktivitäten zu ermöglichen.

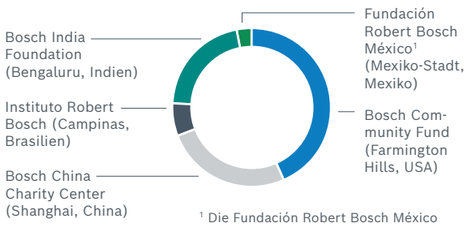
Instituto Robert Bosch

Ziel des Instituto Robert Bosch in Brasilien ist es, die Entwicklung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher durch Bildung zu fördern. Neben der Wissensvermittlung stehen dabei seit 2018 auch die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen sowie technischer Fähigkeiten im Fokus. 2020 wendete das Institut rund 0,57 Mio. Euro für seine Projekte auf und erreichte damit 3 620 junge Menschen. Zusätzlich motiviert das Institut Mitarbeiter von Bosch, sich ehrenamtlich in den Projekten zu engagieren. Mehr als 500 freiwillig geleistete Arbeitsstunden kamen so 2020 zu den monetären Spenden hinzu.

Die in mehr als vier Jahrzehnten aufgebauten Partnerschaften – das Institut wurde 1971 gegründet – haben bis heute bereits die Lebensqualität von Tausenden von Menschen verbessert. Ein aktuelles Beispiel dafür ist das Projekt „Technisches Lernen in der Verwaltung". 18 junge Menschen im Alter von 16 bis 18 Jahren durchlaufen dabei zwei Jahre lang ein theoretisches und praktisches Arbeitstraining bei Bosch. Dabei arbeiten sie unter anderem an Themen wie Zeitmanagement, Kommunikation, persönliches Marketing, Zielsetzung, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen. Im Verlauf des Programms investiert Bosch so rund 30 000 Euro in die Zukunft der jungen Menschen – die meisten von ihnen werden nach diesem Zeitraum vom Unternehmen eingestellt.

43 | Ausgaben für gesellschaftliches Engagement
Regionales Engagement, in Mio. Euro

Gesamtförderung **8,53**



[1] Die Fundación Robert Bosch México nimmt auch Spenden Dritter entgegen.

Bosch China Charity Center

Gegründet im Jahr 2011, koordiniert das Bosch China Charity Center (BCCC) die sozialen Initiativen unserer Standorte in China. Entsprechend seinem Leitsatz „Charity for A Better Life" setzt das Center vor allem auf Bildungsprogramme zur Armutsbekämpfung und hat so bisher rund 185 Projekte gefördert, von denen insgesamt mehr als 300 000 Menschen profitiert haben. Im Jahr 2020 vergab das BCCC Fördergelder in Höhe von insgesamt 2,21 Mio. Euro. Zudem flossen rund 6 590 freiwillig geleistete Arbeitsstunden von Bosch-Mitarbeitern in China in die Projekte ein. 2020 begann das Bosch China Charity Center mit der Unterstützung des Programms China Rural Education and Child Health (China REACH). Mit Bildungsmaßnahmen zur Säuglingsernährung und zur frühkindlichen Erziehung werden dabei einkommensschwache Familien in ländlichen Regionen angesprochen, rund 1 000 Kleinkinder profitierten bisher davon.

Auch im Kampf gegen die Covid-19-Pandemie leistete das BCCC einen Beitrag und stellte zum Jahresbeginn 2020 kurzfristig Geld- und Sachleistungen im Wert von insgesamt 8 Mio. chinesischen Yuan (umgerechnet über 1 Mio. Euro) bereit. Kurz nach dem massiven Ausbruch der Pandemie wurden dringend benötigte Bosch-Werkzeuge für den Bau des schnell zu errichtenden Behelfskrankenhauses in Wuhan zur Verfügung gestellt. Etwa 700 Geräte zur Luftreinigung wurden an Krankenhäuser geschickt und etwa 500 zur Sterilisation von Wäsche und Essensbesteck benötigte Waschmaschinen, Wäschetrockner und Geschirrspülmaschinen an Krankenhäuser geliefert und vor Ort auch gleich installiert.

Bosch India Foundation

Seit 2008 trägt die Bosch India Foundation mit ihren Bildungsangeboten dazu bei, Menschen unabhängig von ihrer Herkunft ein selbstständiges Leben zu ermöglichen. Ihr Angebot reicht von Qualifizierungskursen für arbeitslose Jugendliche aus ländlichen Gebieten bis hin zu Selbsthilfegruppen für unterprivilegierte Frauen auf dem Land, die so ihr eigenes Kleinstunternehmen gründen und ein zusätzliches Einkommen erwirtschaften können. Außerdem finanziert die Stiftung in Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen die medizinische Versorgung von kranken Kindern und schwangeren Frauen. Darüber hinaus unterstützt die Stiftung benachteiligte Menschen in mehr als 180 Dörfern und fördert die Bildung und Gesundheit junger Menschen. Mehr als 5 000 Familien profitieren aktuell von diesen Maßnahmen. Speziell für junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, die aus wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen stammen, hat die Stiftung die Initiative BRIDGE ins Leben gerufen. Sie ist in privaten und öffentlichen Organisationen mit über 270 Zentren vertreten und hat seit 2013 rund 26 000 jungen Menschen zu einer Ausbildung im Dienstleistungssektor verholfen. Im vergangenen Geschäftsjahr* summierten sich die Fördergelder der Stiftung auf 1,8 Mio. Euro. Mitarbeiter der Stiftung und von Bosch Indien brachten 2020 zudem 4 000 Stunden freiwillige Arbeit in unterschiedliche Projekte ein.

* Für die Bosch India Foundation gilt der Zeitraum vom 1.4.2019 bis zum 31.3.2020.

IM JAHR 2020 STANDEN AKTIVITÄTEN ZUR BEKÄMPFUNG DER COVID-19-PANDEMIE IM VORDERGRUND.

Bosch Community Fund

Der Bosch Community Fund bündelt das gemeinnützige Engagement von 45 Bosch-Standorten in den Vereinigten Staaten, Kanada und Costa Rica. Die geförderten Projekte liegen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik, Umweltschutz und Katastrophenhilfe. 2020 förderte die Institution 173 Projekte mit insgesamt 3,7 Mio. Euro. Hinzu kommen mehr als 10 500 Stunden an Arbeitsleistung, die Bosch-Mitarbeiter im Rahmen von Volunteering-Maßnahmen in die Projekte einbrachten.

Im Jahr 2020 arbeitete der Bosch Community Fund eng mit Bosch North America zusammen, um die von der Covid-19-Pandemie betroffenen Gemeinden zu unterstützen. Bis heute hat der Fonds mehr als 1 Mio. USD bzw. 860 000 Euro aufgewendet, um in fünf Bundesstaaten Lebensmittelhilfen zu leisten, Kinderbetreuung und Fernlernmöglichkeiten zu unterstützen sowie betroffenen Mitarbeitern zu helfen. Allein der Organisation „Feeding America“ stellte der Fund 100 000 USD zur Verfügung, um die gravierenden Folgen der Covid-19-Pandemie abzufedern. Tafeln in den Gemeinden rund um die US-amerikanischen Bosch-Standorte konnten auf diese Weise die Versorgung Bedürftiger mit kostenlosen Mahlzeiten trotz einer immens gestiegenen Nachfrage sicherstellen.

Im Sommer 2020 verpflichtete sich der Bosch Community Fund zudem zusammen mit mehr als 800 Stiftungen im Council on Foundations, gemeinnützige Organisationen bei der Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie weiter zu unterstützen.

Fundación Robert Bosch México

Die 2016 gegründete Fundación Robert Bosch México unterstützt die Ausbildung benachteiligter Kinder und Jugendlicher im Umfeld unserer mexikanischen Standorte. Im Jahr 2020 führte die Einrichtung über 30 Projekte durch und erreichte damit mehr als 15 000 Kinder und Jugendliche. Zusätzlich zu den Fördermitteln in Höhe von 250 000 Euro leisteten die Bosch-Mitarbeiter vor Ort mehr als 700 Stunden ehrenamtliche Arbeit in den Projekten. Neben den Spenden der mexikanischen Regionalgesellschaft erhält die Fundación Robert Bosch México auch finanzielle Unterstützung von Dritten. Beispielhaft für die Projekte der Stiftung im Jahr 2020 steht die Vergabe von Stipendien an Lehrer, damit sich diese für den Online-Unterricht, insbesondere in den MINT-Fächern, weiterbilden konnten. 74 Lehrer machten so eine neue Lernerfahrung – und mehr als 2 000 Schüler profitierten bisher von qualifiziertem Fernunterricht während der Covid-19-Pandemie.

6.4 Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern

Als weltweit tätiges Technologieunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, unser tiefes technisches Wissen zum Nutzen der Gesellschaft einzubringen und konkrete Möglichkeiten und Lösungswege für aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund beteiligen wir uns am politischen Meinungsbildungsprozess in Verbänden und in verschiedensten gesellschaftlichen Foren. Getragen wird dieses Engagement von unserem Anspruch „Technik fürs Leben“ und der generellen Haltung von Bosch zu ökologischen und sozialen Themen.

So ist Bosch ein gefragter Ansprechpartner und Ideengeber im politischen Prozess, mit breiter technologischer Expertise zu Schlüsseltechnologien wie Künstlicher Intelligenz, Wasserstoff oder dem vernetzten automatisierten Fahren. Ebenso stoßen unsere Erfahrungen bei der Durchführung der CO_2-Neutralstellung auf Interesse. Wir unterstützen ambitionierte und zugleich möglichst einheitliche Vorgaben. So ist etwa eine durchdachte EU-Gesetzgebung einer Vielzahl unterschiedlicher nationalstaatlicher Einzelvorgaben vorzuziehen und kann zudem häufig auch auf globaler Ebene zum Maßstab werden. Mit neuen Geschäftsfeldern im Zusammenhang mit der Vernetzung von Dingen und Dienstleistungen entstehen neue regulatorische Notwendigkeiten. Bei der Ausgestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen wird Bosch seit jeher dezidiert angefragt, das eigene Wissen weiterzugeben.

Wir verfolgen den Anspruch, zu relevanten Themenfeldern eine technologisch-gesellschaftliche Interessenvertretung zu leisten, bei der die Frage der technologischen Machbarkeit im Mittelpunkt steht. Dabei wollen wir stets auch die ganze Breite der Anforderungen unserer Stakeholder im Blick behalten. So treten wir beispielsweise bei der Diskussion um die Mobilität der Zukunft für eine differenzierte Betrachtung ein und verfolgen einen breiten Lösungspfad. Dazu gehört ein neues und vor allem vollständiges Bild der CO_2-Emissionen im Straßenverkehr, das die Emissionen von der Quelle bis zum Rad umfasst und in die Bewertung einbezieht. Neben der Analyse von Studien ergänzt Bosch sein Wissen zur Ermittlung der CO_2-Gesamtemissionen mit eigenen Berechnungen und Modellierungen. Sie werden auf Fachebene, so zum Beispiel mit der EU-Kommission, geteilt und besprochen.

Transparenz als Grundsatz

Wir wollen unsere politische Interessenvertretung transparent gestalten. Dabei halten wir die unterschiedlichen Vorgaben in den jeweiligen Regionen konsequent ein. Die Abteilung Politik und Regierungsbeziehungen betreibt, geleitet aus Berlin, Büros in der gesamten Welt. Insgesamt 35 Mitarbeiter* vertreten weltweit die politischen Interessen der Bosch-Gruppe gegenüber Institutionen, Ministerien, Regierungen, Parlamenten und ganz allgemein der Gesellschaft.

* 13 Mitarbeiter sind in Berlin für Bosch tätig, fünf in Brüssel, sechs bei verschiedenen Gremien der UN sowie insgesamt 11 an weiteren, weltweit verteilten Standorten.

BOSCH GESTALTET DIE POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG TRANSPARENT UND MACHT GRUNDSATZPOSITIONEN IM RAHMEN VON EU-KONSULTATIONEN ÖFFENTLICH.

Bosch ist mit seinem Brüsseler Büro im Transparenzregister der Europäischen Kommission eingetragen und veröffentlicht seine Eingaben im Rahmen von EU-Konsultationen. 10,2 Stellen (FTE) sind bei Bosch direkt mit EU-Gesetzgebungsaktivitäten betraut, fünf davon direkt vor Ort in Brüssel. Im Berichtsjahr wendeten wir für Tätigkeiten, die unter die Definition des europäischen Transparenzregisters fallen, etwas mehr als 1 Mio. Euro auf, den Großteil davon für Personal- und Mietkosten. Eine Pflicht zur Veröffentlichung und Dokumentation der politischen Aktivitäten besteht auch in den USA. Dort

dürfen nur akkreditierte Interessenvertreter Gespräche mit Vertretern der Politik führen. Auch dort erfüllt Bosch die Transparenzvorschriften.

Zuwendungen im Verkehr mit Dritten sind bei Bosch über eine weltweit verbindliche Zentralanweisung geregelt. Sie dürfen nur unter strikter Einhaltung zahlreicher Voraussetzungen angeboten, gewährt oder angenommen werden. Besonders restriktiv sind unsere Regeln in Bezug auf Amts- und Mandatsträger. Hier muss sichergestellt sein, dass jeglicher Anschein einer Beeinflussung ausgeschlossen ist und behördeninterne Bestimmungen eingehalten werden. Sollte das lokale Recht in einigen Regionen striktere oder spezifischere Regelungen erfordern, so sind solche zu erlassen und einzuhalten. Hinsichtlich politischer Zuwendungen legt Bosch in einer Richtlinie fest, dass ausschließlich die Gesellschafter in Kombination mit der Geschäftsführung befugt sind, über sie zu entscheiden.

Bosch hat zu Beginn des Jahres 2021 das bisherige Vorgehen bei Zuwendungen an politische Parteien in Deutschland neu geregelt: Wir tätigen keine Spenden mehr, sondern beteiligen uns stattdessen an den wirtschaftlichen Dialogforen der Parteien CDU, CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen. Wir streben mit diesen Mitgliedschaften einen kontinuierlichen finanziellen Beitrag und einen für alle Beteiligten inhaltlich wertvollen Austausch an.

Eine weitere Zentralanweisung, die sich speziell mit Politik- und Regierungsbeziehungen befasst, regelt den Umgang mit politischen Amtsträgern, etwa im Vorfeld einer Wahl. Wir haben uns zu politischer Neutralität verpflichtet und suchen den Austausch mit allen relevanten politischen Parteien.

Aktivitäten in der politischen Interessenvertretung

Unsere Aktivitäten in der politischen Interessenvertretung dienen dazu, frühzeitig Diskussionen und Entwicklungen zu politischen Regulierungen und Initiativen zu identifizieren, die unsere Produkte, unsere Standorte oder auch unsere Geschäftstätigkeit als Ganzes betreffen können. Denn aufgrund unseres hochdiversifizierten Unternehmensportfolios sind wir von einer Vielzahl von Gesetzgebungsvorhaben betroffen – etwa in den Bereichen Klima-, Energie- und Umweltpolitik sowie Verkehrspolitik, Forschungspolitik, Handelspolitik, Datengesetzgebung oder Arbeits- und Sozialpolitik. Auf UN-Ebene setzen wir uns für eine harmonisierte technische Regulierung ein, etwa für das automatisierte Fahren.

Aktuell wollen wir mit unseren Aktivitäten vor allem dem weltweit verstärkten Protektionismus entgegenwirken, Schwerpunkte auf EU-Ebene sind die Klimapolitik sowie die Datenstrategie der Europäischen Union. Wir unterstützen zudem die nachhaltige Gestaltung von Lieferketten. In der Diskussion, die derzeit in Deutschland und in der EU geführt wird, sieht Bosch einen wichtigen positiven Ansatz. Allerdings gilt es sicherzustellen, dass sich die entsprechenden Regelungen von den Unternehmen auch umsetzen lassen sowie politische und unternehmerische Verantwortung weiterhin klar differenzierbar bleiben.

Bosch ist grundsätzlich nur dann unternehmerisch aktiv, wenn sich das Geschäft ohne Subventionen trägt. Zeitlich begrenzte staatliche Unterstützung betrachten wir lediglich dann als geeignetes Instrument, wenn es darum geht, neuen Technologien zum Durchbruch zu verhelfen oder strategische Entscheidungen der Industriepolitik umzusetzen. In diesem Sinne werten wir die Förderzusage von EU und Bundesregierung, die wir im Rahmen des ersten „Important Project of Common European Interest“ (IPCEI) für Forschung und Innovation sowie zur Vorbereitung der Industrialisierung von Halbleitern für die Standorte Dresden und Reutlingen erhalten haben, als Erfolg für das Projekt und für die Standortsicherung in Europa. Bosch hat für das Projekt zwischen 2017 und 2020 insgesamt eine Fördersumme von 200 Mio. Euro erhalten.

Auf EU-Ebene waren wir 2020 als Mitglied der High Level Working Group der EU-Kommission zu Künstlicher Intelligenz aktiv an der Konzipierung von sicherer und vertrauenswürdiger KI-Technologie beteiligt. Wir sind außerdem Mitglied in der Advisory Group on Vehicle Emission Standards (AGVES) der EU-Kommission und bringen uns dort mit unserer technischen Expertise bei der EU-Schadstoffregulierung (EURO7/VII) im Rahmen des EU Green Deals ein. Gleiches gilt für die Working Group Motor Vehicle (MVEG). Bosch beteiligt sich zudem an der europäischen Dateninfrastruktur GAIA-X. Mit ihr soll ein offenes, digitales Ökosystem entstehen, das Unternehmen hilft, Daten zu teilen und Geschäftsmodelle weltweit zu skalieren. In Deutschland ist Bosch unter anderem Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität der Bundesregierung, im Nationalen Cyber-Sicherheitsrat der Bundesregierung sowie im Beirat des Think-Tanks Agora Verkehrswende.

Neben dem direkten Austausch mit politischen Akteuren bringt sich Bosch in zahlreichen Verbänden ein und beteiligt sich aktiv an der Formulierung von Positionen. So sind wir in Deutschland, auf EU-Ebene und in einer Vielzahl von Ländern Mitglied in den für die Unternehmensaktivitäten relevanten Industrieverbänden. In Deutschland sind dies beispielsweise der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI), der Verband der Automobilindustrie (VDA), der Digitalverband Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien sowie der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA). In Brüssel sind wir unter anderem Mitglied im Europäischen Zuliefererverband CLEPA und bei Digital Europe, auf internationaler Ebene in der International Chamber of Commerce und im Global Compact der Vereinten Nationen. Weitere Mitgliedschaften bestehen in den USA bei der National Association of Manufacturers (NAM) und der Alliance for Automotive Innovation sowie in verschiedenen nationalen Verbänden der Automobilindustrie, etwa in Brasilien (Sindipecas), Mexiko (INA) und Indien (ACMA).

Zudem suchen wir im Rahmen von themenspezifischen Veranstaltungen den Austausch mit politischen Akteuren, NGOs und der interessierten Öffentlichkeit. Bereits 2019 haben wir dazu eine neue Stakeholder-Dialogreihe auf den Weg gebracht, die inzwischen zu einem etablierten Format für Austausch, Transparenz und die gemeinsame Suche nach Lösungen geworden ist. 2020 wurde die Reihe wie geplant mit drei Veranstaltungen in Berlin fortgeführt, an denen Stakeholder aus Politik, Nichtregierungsorganisationen und Verbänden teilnahmen. Themen waren die Technologieoffenheit bei der Dekarbonisierung, die CO_2-Neutralstellung sowie die Verbindung von Klimaschutz und Digitalisierung und – nicht zuletzt – die technologische Souveränität im Kontext der Digitalisierung.

Schwerpunktthemen

Neben den Schwerpunkten der politischen Aktivitäten, die von der Geschäftsführung festgelegt werden, können die Regionen weitere spezifische Themen aufnehmen und entsprechende Ziele formulieren. Über die Rückmeldungen der Regionen erhält Bosch Aufschluss darüber, inwieweit die gesetzten Schwerpunkte weltweit relevant sind. Bei der Wahl der Themen wird auch berücksichtigt, ob Regulierungen einen großen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben könnten oder relevante Zukunftsbereiche für unser Unternehmen betreffen.

Für die Jahre 2020 und 2021 ist vor allem der EU Green Deal zur Erreichung der EU-Klimaneutralität im Jahr 2050 von besonderer Bedeutung für Bosch. Wir setzen in diesem Zusammenhang auf eine technologieoffene Regulierung, die im Sinne der Nachhaltigkeit Ökologie, soziale Aspekte und Ökonomie vereint. Um die EU-Klimaziele zu erreichen, gilt es, alle Technologien zur Reduktion des CO_2-Ausstoßes zu nutzen, so etwa den sektorenübergreifenden Einsatz von Wasserstoff und die Nutzung von eFuels, die den klimaneutralen Betrieb von Verbrennungsmotoren ermöglichen. Unverändert ist auch die Digitalpolitik ein wichtiger Baustein für eine innovative und nachhaltige Wirtschaft: Anwendungen wie Künstliche Intelligenz müssen dem Menschen dienen sowie sicher, robust und nachvollziehbar – und damit vertrauenswürdig – sein. Zusätzliche Schwerpunkte liegen auf der Forschungs- und Innovationspolitik sowie Handelspolitik.

200 Mio.

Euro Förderung erhielt Bosch von 2017 bis 2020 im Rahmen des ersten „Important Project of Common European Interest“ (IPCEI) für Forschung und Innovation sowie zur Vorbereitung der Industrialisierung von Halbleitern.

Für relevante Themen definieren abgestimmte Grundsatzpapiere die Position der Bosch-Gruppe. Sie bilden die Grundlage für die politische Interessenvertretung und sind, je nach Relevanz, durch die Geschäftsführung freigegeben. In den Positionen werden die Fakten und Argumente zusammengefasst. Im Rahmen von EU-Konsultationen sind diese Argumentationen auch öffentlich verfügbar. Gespräche werden nur zu Themen geführt, für die Grundsatzpapiere vorliegen. Aktivitäten werden themenspezifisch erfasst, um sie im Hinblick auf ihre Wirkung zu bewerten.

Anhang

GRI-Inhaltsindex

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
Allgemeine Standardangaben			
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation		119
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	- Unternehmensbereiche	8–10
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		119
GRI 102-4	Betriebsstätten		8
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	- Gesellschafter der Robert Bosch GmbH	8
GRI 102-6	Belieferte Märkte		8–10
GRI 102-7	Größe der Organisation	- Anzahl der Mitarbeiter - Tochter- und Regionalgesellschaften	8; 16
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	- Anstellungsarten - Kündigungen	8; 80; 84
GRI 102-9	Lieferkette	- Einkaufsvolumen - Logistik und Transport	46; 73
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	- Design for Environment - Lebenszyklusanalysen - Lieferantenauswahl - Produktentwicklungskodex	23; 28–30; 52–54; 58–59
GRI 102-12	Externe Initiativen		16–18; 32; 51; 54; 59–60; 104; 108
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		109
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		4–5
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	- Code of Business Conduct - Grundsätze sozialer Verantwortung - Leitbild - Produktentwicklungskodex - Verhaltenskodex für Geschäftspartner - Zielbild	11; 13; 23–24; 48; 78; 107
Unternehmensführung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	- Geschäftsführung und Aufsichtsrat	16; 20–22; 58; 79
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen		12; 16–18
GRI 102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	- Betriebsrat - Gewerkschaften	88–89
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		12; 16–18

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	- Dialogformen - Wesentlichkeitsanalyse	12; 17–19; 107–109
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		12
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	- Konsolidierungskreis	119
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	- Wesentlichkeitsanalyse	12
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	- Wesentlichkeitsanalyse	12
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		119
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		119
GRI 102-50	Berichtszeitraum		119
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		April 2020
GRI 102-52	Berichtszyklus		119
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		119
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		119
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex		111–116
GRI 102-56	Externe Prüfung		117–118

Ökonomische Leistungsindikatoren

Wirtschaftliche Leistung			
GRI 201/103	Angaben zum Managementansatz	- Klimawandelanpassung - Ökonomische Kennzahlen - Position zu Klimawandel	11
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		10; GB S. 46 ff.
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		62
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		108
Marktpräsenz			
GRI 202/103	Angaben zum Managementansatz	- Sozialleistungen - Vergütung	81–82
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		81–82
Korruptionsbekämpfung			
GRI 205/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Training - Risikomanagement - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	21–24
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		24
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 206/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Training - Risikomanagement - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	21–25
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		21; GB S. 60 f.

Ökologische Leistungsindikatoren

Materialien			
GRI 301/103	Angaben zum Managementansatz	- Materialeffizienz - Nanotechnologie - Schlüsselmaterialien - Substances of Concern	15; 28–31; 33–35; 73–74
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		73
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe		73–74
Energie			
GRI 302/103	Angaben zum Managementansatz	- Eigenerzeugung, Grünstrom, Kompensation - Energieeffizienz - Energieeffizienz der Produkte - Energiemanagementsystem - Energieverbrauch - Reduktionsziele - Umsatzbezogener Energieverbrauch	13–14; 58–59; 61–65
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		65
GRI 302-3	Energieintensität		65
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		63
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		38; 41
Wasser und Abwasser			
GRI 303/103	Angaben zum Managementansatz	- Abwasser - Abwassermanagement - Produkte mit positiven wasserbezogenen Auswirkungen - Reduktionsziele - Umsatzbezogener Wasserverbrauch - Verwendung von Wasser - Wasserstressgebiete	13; 15; 58–59; 70–71
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		41–42; 70–72
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		72
GRI 303-3	Wasserentnahme		70–71
GRI 303-4	Wasserrückführung		72
Emissionen			
GRI 305/103	Angaben zum Managementansatz	- Energieeffizienz, Eigenerzeugung, Grünstrom, Kompensation - Logistik und Transport - Mobilitätskonzept - Reduktionsziele - THG-Emissionen - Umsatzbezogene THG-Emissionen - Weitere Luftschadstoffemissionen	13–14; 58–60; 61–69
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		66; 69
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		66
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		66–67
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen		66
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen		64; 66–67
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen		69
Abfall			
GRI 306/103	Angaben zum Managementansatz	- Abfallmanagement - Entsorgung - Gefährliche Abfälle - Umsatzbezogene Abfälle	74–75
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		75
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		75
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		74
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		74

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
Umwelt-Compliance			
GRI 307/103	Angaben zum Managementansatz	- Compliance-Management - EHS-Management - Umweltmanagement	12; 16; 21–25; 58–59
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		25
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 308/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Lieferantenrisikomanagement - Lieferantenstandards - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	46–49; 52–54
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		52–54

Soziale Leistungsindikatoren

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
Beschäftigung			
GRI 401/103	Angaben zum Managementansatz	- Arbeitnehmerrechte - Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben - Vergütung und Sozialleistungen	78–79; 81–82
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		81
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		81–83
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
GRI 402/103	Angaben zum Managementansatz	- Betriebsrat und Gewerkschaften - Führung und Zusammenarbeit - Kündigungen - Mitarbeiterbefragung	78–79; 86–88
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		88–89
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 403/103	Angaben zum Managementansatz	- Arbeitsschutzmanagementsystem - Safety Basics - Arbeitsunfälle und Krankheiten - Gesundheitsprävention und -schutz - Safety Basics	13–15; 94–95
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		94–96
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		95–96
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		97–99
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		94–99
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		96, 98–99
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		97–99
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		95–99
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		95–96
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		97

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
Aus- und Weiterbildung			
GRI 404/103	Angaben zum Managementansatz	- Aus- und Weiterbildungsaktivitäten - Fachkräfte-Förderprogramm - Mitarbeiterentwicklungsprozess	78–79; 90–92
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem		91–92
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		90–92
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		90
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 405/103	Angaben zum Managementansatz	- Chancengleichheit - Dimensionen der Diversität - Gleichbehandlung	78–79; 83–85
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		84
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		82
Nichtdiskriminierung			
GRI 406/103	Angaben zum Managementansatz	- Beschwerdemechanismen - Chancengleichheit - Dimensionen der Diversität - Gleichbehandlung	25; 83–85
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		25
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 407/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Betriebsrat und Gewerkschaften - Code of Business Conduct - Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	21–23; 46–48; 50–54; 88–89
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		21–22; 52–54
Kinderarbeit			
GRI 408/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Code of Business Conduct - Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	21–23; 46–48; 50–54; 88–89
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		20–23; 50–54
Zwangs- und Pflichtarbeit			
GRI 409/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Code of Business Conduct - Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	21–23; 46–48; 50–54; 88–89
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		20–23; 50–54

GRI-Indikatoren		Stichwort	Verweis*
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
GRI 412/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Code of Business Conduct - Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	13–16; 20–23; 46–48; 50–51; 78
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		20–23; 50–54
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		24
Soziale Bewertung der Lieferanten			
GRI 414/103	Angaben zum Managementansatz	- Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	46–48; 50–54
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		52–54
Politische Einflussnahme			
GRI 415/103	Angaben zum Managementansatz	- Politische Interessenvertretung - Umgang mit politischen Akteuren	107–109
GRI 415-1	Parteispenden		108
Kundengesundheit und -sicherheit			
GRI 416/103	Angaben zum Managementansatz	- Produktqualität - Produktsicherheit	32–33
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		32–33
Marketing und Kennzeichnung			
GRI 417/103	Angaben zum Managementansatz	- Produktinformationen - Verantwortungsvolle Werbung	36
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		36
Schutz der Kundendaten			
GRI 418/103	Angaben zum Managementansatz	- Compliance-Management - IT-Sicherheit und Datenschutz	35–36
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		25
Sozioökonomische Compliance			
GRI 419/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner	12; 16; 21–25; 78–79
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		25

* Die Verweise geben die Seiten an, auf denen sich die jeweiligen GRI-Inhalte innerhalb dieses Dokuments befinden. Verweise mit dem Zusatz „GB" beziehen sich auf unseren Geschäftsbericht 2020.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit ausgewählter Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht

An die Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stuttgart

Wir haben ausgewählte Leistungsindikatoren für das Jahr 2020 sowie die Erläuterungen des CO_2-Neutralitätsprogramms innerhalb der Bosch-Gruppe im Nachhaltigkeitsbericht der Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stuttgart, und ihrer Tochtergesellschaften (nachfolgend: „Bosch-Gruppe") für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: „Nachhaltigkeitsbericht") einer Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf den Leistungsindikator Energieverbrauch im Jahr 2020 (Bestandteil der Tabelle „19 | Energiebedarf" des Nachhaltigkeitsberichts), den Leistungsindikator Energieintensität im Jahr 2020 (Bestandteil der Tabelle „20 | Energieintensität" des Nachhaltigkeitsberichts), den Leistungsindikator Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) im Jahr 2020 (Bestandteil der Tabelle „21 I Treibhausgasemissionen" des Nachhaltigkeitsberichts), den Leistungsindikator Emissionsintensität im Jahr 2020 (Bestandteil der Tabelle „22 | Emissionsintensität" des Nachhaltigkeitsberichts), die Leistungsindikatoren Arbeitsunfälle im Jahr 2020 und Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden im Jahr 2020 (Bestandteil der Tabelle „42 | Arbeitsunfälle" im Nachhaltigkeitsbericht) sowie die Erläuterungen des CO_2-Neutralitätsprogramms innerhalb der Bosch-Gruppe in den Abschnitten „Hebel 2: New Clean Power", „Hebel 3: Grünstrom" und „Hebel 4: Kompensation" im Kapitel „4.2 Energie und Klimaschutz" des Nachhaltigkeitsberichts (nachfolgend: „ausgewählte Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht"). Die geprüften Leistungsindikatoren und Erläuterungen sind im Nachhaltigkeitsbericht mit dem Symbol „⊘" gekennzeichnet. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den „GRI Sustainability Reporting Standards", Option „Kern" (nachfolgend: „Berichtskriterien"). Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über ausgewählte Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer hinreichenden Sicherheit beurteilen können, ob die ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Die Prüfung der ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen

im Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen und das Erlangen von Prüfungsnachweisen für die ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus umfassen unsere Prüfungshandlungen:

- Gewinnung eines Verständnisses hinsichtlich des CO_2-Neutralitätsprogramms innerhalb der Bosch-Gruppe,

- Identifizierung und Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Nachhaltigkeitsbericht, Planung und Durchführung von Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken sowie Erlangung von Prüfungsnachweisen, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können,

- Gewinnung eines Verständnisses von dem für die Prüfung der ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht relevanten internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben,

- Einholung ausreichender, geeigneter Prüfungsnachweise u. a. im Rahmen von Standortbesuchen für die Nachhaltigkeitsinformationen der Geschäftstätigkeiten innerhalb des Konzerns, um unser Prüfungsurteil abzugeben,

- Beurteilung der Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden sowie der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben und

- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

D. Prüfungsurteil
Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse sind die ausgewählten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht der Bosch-Gruppe für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden.

E. Verwendungszweck des Vermerks
Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

F. Auftragsbedingungen und Haftung
Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitigen Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 11. März 2021

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Yvonne Meyer
Wirtschaftsprüferin

Über den Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bosch-Gruppe erscheint seit 2011 jährlich. Der vorliegende Bericht beschreibt die Fortschritte im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften für das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020).

Wie bereits in den Vorjahren folgt der Bericht den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht wurde nach unserer Einschätzung in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ der GRI-Standards erstellt. Ausgewählte Leistungsindikatoren und Erläuterungen zu den Themen Klimaschutz und Arbeitssicherheit wurden von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zur Erlangung hinreichender Sicherheit einer Prüfung unterzogen. Geprüfte Inhalte sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht mit einem „⊙“ versehen.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf den gesamten Konsolidierungskreis. Dieser umfasst neben der Robert Bosch GmbH weitere 442 (Vorjahr: 438) voll konsolidierte Gesellschaften. Details zum Konsolidierungskreis und diesen betreffende Entwicklungen im Geschäftsjahr können dem Geschäftsbericht entnommen werden (siehe Geschäftsbericht 2020, ab Seite 73). Umwelt- und Arbeitssicherheitskennzahlen decken 442 (Vorjahr 428) berichtspflichtige Standorte ab.

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg abgefragt und die Daten überwiegend mittels bereichsspezifischer Software erfasst. Ein Dreijahrestrend ist in Einzelfällen noch nicht darstellbar, dies wird aber für die Zukunft angestrebt. In Einzelfällen wurden Fakten korrigiert, die zurückliegende Zeiträume betreffen. Bei der Addition von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

Alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekannten Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 liegt online als PDF in deutscher und in englischer Fassung vor. Weiterführende Informationen finden Sie auf nachhaltigkeit.bosch.com und im Geschäftsbericht 2020. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2022.

Impressum

HERAUSGEBER:
Robert Bosch GmbH
Corporate Communications
and Governmental Affairs

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Deutschland
Telefon +49 711 811-0

Corporate Communications and Governmental Affairs (C/CG)
Leitung: Prof. Dr. Christof Ehrhart

Arbeits-, Brand-, Umweltschutz und Nachhaltigkeit (C/HSE)
Leitung: Torsten Kallweit

Nachhaltigkeit und Ideenschmiede (C/HSE2)
Leitung: Annette Wagner
annette.wagner@de.bosch.com

KONZEPTION UND BERATUNG:
Schlange, Zamostny & Co. GmbH,
Hamburg

TEXT:
Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG,
München

DESIGN:
AD&D Werbeagentur GmbH,
Stephanskirchen

DRUCK:
Elanders GmbH, Waiblingen

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C016368
FSC www.fsc.org

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/12461-2103-1011

Gedruckt in Deutschland.

BOSCH
Technik fürs Leben

Robert Bosch GmbH

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Deutschland
www.bosch.com