



Nachhaltigkeitsbericht 2021 factbook



BOSCH

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

2021 war in vielerlei Hinsicht ein herausforderndes Jahr. Umso mehr freue ich mich, dass Bosch auf seinem Weg zur Nachhaltigkeit weiter gut vorankommt – im Klimaschutz und bei der nachhaltigen Gestaltung unserer Lieferketten, beim Schließen von Rohstoff- und Materialkreisläufen, aber auch bei der Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe.

All das haben wir erreicht, weil Nachhaltigkeit bei Bosch als Gemeinschaftsaufgabe verstanden wird. An jedem unserer weltweit mehr als 400 Standorte optimieren Koordinatoren der Geschäftsbereiche zusammen mit ihren Kolleginnen und Kollegen vor Ort den Energie-

und Materialeinsatz von Bosch. Teams in unserer Softwareentwicklung schreiben Codes, um den Einsatz von Energie und natürlichen Ressourcen noch besser zu steuern. Schon heute ist Nachhaltigkeit fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur, die Bosch seit über 100 Jahren erfolgreich und leistungsfähig macht – im Wettbewerb, als attraktiver

Arbeitgeber sowie als Partner in der Gesellschaft. In der Geschichte von Bosch finden sich viele Beispiele, die zeigen, welche Kraft diese Kultur entfalten kann. So entstehen aus individueller Kreativität und gemeinsamer Innovationskraft zukunftsfähige Lösungen – für Umwelt und Gesellschaft, für die Menschen heute wie auch für kommende Generationen.

Diese Kraft wollen wir nutzen. Daher werden wir in den kommenden Jahren nicht nur unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter konsequent umsetzen, sondern zugleich auch die Menschen im Unternehmen noch mehr als bisher einbeziehen. Denn ihr Verhalten prägt unsere Kultur, ihr Wissen, ihr Engagement und ihre Kreativität bringen Bosch weiter. Kurz: Es sind die Menschen bei Bosch, die aus abstrakten Zielen messbare Erfolge machen.

Um dieses Potenzial zu aktivieren, setzen wir gezielt Impulse – vom unternehmensweiten „Sustainability and EHS Award“, mit dem wir seit vielen Jahren die Nachhaltigkeitsleistung von Teams an unseren Standorten auszeichnen, bis hin zur Kampagne „Green Heroes“, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren eigenen Weg für mehr Nachhaltigkeit einbringen konnten. Weltweit entstand so 2021 eine Vielzahl von Aktivitäten, die meisten davon fanden eine überwältigende Resonanz im Unternehmen. Die Kolleginnen und Kollegen bei Bosch wollen sich einbringen und ihren Beitrag leisten, um das Unternehmen – und damit auch ihre ganz persönliche Zukunft – nachhaltig und damit lebenswert zu gestalten.

All das stimmt mich mehr als zuversichtlich, wenn ich auf unsere Ziele und Herausforderungen in den kommenden Jahren blicke. Dies gilt nicht zuletzt auch in Bezug auf die steigenden gesetzlichen Anforderungen und Regulierungen, wie etwa das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Deutschland oder die Regelungen zur Taxonomie und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf EU-Ebene. Die Botschaft der Politik ist dabei klar: Unternehmen sind gefordert, ihren Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit zu leisten.

Unser Factbook zeigt: Bosch tut dies bereits heute! Es verdeutlicht, was wir 2021 im Einzelnen erreicht und welche Ziele wir uns für die kommenden Jahre gesteckt haben. Es macht den Weg von Bosch transparent und zeichnet ein umfassendes Bild unseres Engagements. Und es vermittelt einen Eindruck, was mehr als 400 000 Menschen erreichen können, wenn es gilt, die Zukunft zu gestalten. Ich freue mich sehr, dass Sie unser Unternehmen mit Ihrem Interesse begleiten!

Ihre



Filiz Albrecht

Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin

Inhalt

02	Editorial
03	Inhalt
04	Vorwort der Geschäftsführung
06	Unternehmen
08	Bosch-Gruppe im Porträt
10	Nachhaltigkeitsstrategie und Kultur
19	Corporate Governance und Compliance
24	Produkte
26	Managementansatz
32	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
38	Produktverantwortung
44	Lieferkette
46	Managementansatz
48	Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten
54	Bewertung der Lieferanten
57	Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit
58	Umwelt
60	Managementansatz
62	Energie und Klimaschutz
72	Wasser und Abwasser
75	Abfall
76	Beschäftigte
78	Managementansatz
81	Attraktiver Arbeitgeber
86	Führung und Zusammenarbeit
89	Lernen und Entwicklung
94	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
100	Gesellschaft
102	Managementansatz
103	Philanthropie
104	Corporate Citizenship
107	Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern
112	Anhang
112	GRI-Inhaltsindex
119	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
122	Über den Bericht
123	Impressum

Vorwort

der Geschäftsführung



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

diesen Nachhaltigkeitsbericht legen wir vor, während der Krieg in der Ukraine unser Leben überschattet. Wir sind tief betroffen angesichts der Gewalt und in großer Sorge um alle Menschen vor Ort und um diejenigen, die ihr Land aus Angst um das eigene Leben verlassen müssen. Noch können wir den Ausgang des Krieges und dessen Auswirkungen nicht abschätzen. Wir unternehmen alles in unserer Macht stehende, um unseren Kolleginnen und Kollegen in der Region und den betroffenen Menschen zu helfen.

Blicken wir mit diesem Nachhaltigkeitsbericht auf das Jahr 2021 zurück, so prägen die anhaltende Coronavirus-Pandemie, empfindlichen Beeinträchtigungen der Lieferketten sowie Materialengpässe das Bild. Kontaktbeschränkungen und wachsende Unsicherheit prägten auch im vergangenen Jahr die neue Realität unseres Privat- und Arbeitslebens.

2021 war auch das Jahr, in dem die Auswirkungen des Klimawandels deutlicher zu Tage traten. Eine bislang beispiellose Zahl von Extremwetterereignissen und Naturkatastrophen mahnt uns eindringlich, entschlossen gegen die globale Erwärmung vorzugehen. Nicht weniger als die Zukunft unseres Planeten hängt davon ab.

Bosch ist seit 2020 mit seinen Standorten weltweit CO₂-neutral. Wir sind damit das erste globale Industrieunternehmen, dem dies gelungen ist. So sehr wir uns über diese Leistung freuen: Unser Engagement für den Klimaschutz ist damit nicht beendet. Während wir laufende Maßnahmen weiter verbessern – so steigern wir beispielsweise unsere Energieeffizienz und reduzieren kontinuierlich Kompensationsmaßnahmen –, gehen wir nun auch aktiv unsere Scope-3-Emissionen an. Hier arbeiten wir daran, die CO₂-Emissionen entlang unserer Lieferketten und über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte hinweg noch vor 2030 um 15 Prozent zu reduzieren. Das mag zunächst wenig ambitioniert wirken, ist aber durchaus ehrgeizig – schließlich sprechen

wir von 67 Millionen Tonnen CO₂. Zum Vergleich: Bei den Scope-1- und Scope-2-Emissionen sparen wir jährlich rund 3,3 Millionen Tonnen ein. Und da der Klimaschutz alle angeht, kommen wir dabei selbstverständlich nicht ohne die Mithilfe unserer Zulieferer und weiterer Partner aus.

Als Technologieunternehmen erarbeiten wir technologische Grundlagen, um Antworten auf gesellschaftliche und ökologische Fragen zu geben. Das meinen wir mit „Technik fürs Leben“. Um unserem Anspruch gerecht zu werden, treiben wir die Entwicklung und Anwendung unterschiedlichster Technologien voran. So sind wir vom Energieträger Wasserstoff überzeugt und investieren in Technologien wie „Hydrogen-ready“-Kessel sowie stationäre und mobile Brennstoffzellen. Mit unseren Fortschritten in diesen Bereichen unterstützen wir die Nachhaltigkeit zuhause und in der Mobilität.

Mithilfe von AIoT, die das vernetzte Internet der Dinge (IoT) mit künstlicher Intelligenz (AI) verbindet, können wir Hausgeräte ebenso wie ganze Produktionsanlagen intelligenter machen und die CO₂-Bilanz dadurch deutlich senken. Davon können auch unsere weltweiten Wälder profitieren: Mit unserem KI-gestützten Sensor haben wir einen spannenden Neuzugang in unserem Portfolio, der – direkt am Baum – Waldbrände bereits in einem sehr frühen Stadium erkennt und drahtlos Alarm gibt. Das kann Leben und Gebäude retten und den Ausstoß vieler Tonnen CO₂ verhindern.

Über unsere Klimaschutzbestrebungen hinaus nutzen wir unsere Innovationsstärke auch für Nachhaltigkeitsaktivitäten in anderen Bereichen. Einen Schwerpunkt bildet hierbei unter anderem unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft. Mit ihr suchen wir Wege, um Materialien und Produkte durch Wiederverwendung, Reparatur, Aufarbeitung und Recycling so lange wie möglich zu nutzen. Damit möglichst wenig Abfall entsteht und alles, was wir verwenden oder produzieren, in neuer Form zurück in

den Wirtschaftskreislauf fließen kann – ob als Produkt, Komponente oder Material –, sind innovative Konzepte entlang der gesamten Wertschöpfungskette gefragt. Auch hier wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, was möglich ist. Denn das schulden wir nachfolgenden Generationen.

Nicht nur Bosch sieht Technologie als Schlüssel für eine erfolgreiche nachhaltige Ausrichtung. Laut unserem Bosch Tech Compass, für den wir im vergangenen Jahr erstmals Verbraucherinnen und Verbraucher weltweit nach ihrer grundsätzlichen Einstellung zu Technologie befragt haben, sehen über drei Viertel der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer in Technik ein zentrales Element im Kampf gegen den Klimawandel. Für uns als Hightech-Unternehmen ist das ein ermutigendes Ergebnis. Es bestätigt uns in unserer Überzeugung: Unternehmen müssen sich nicht zwischen Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz entscheiden. Bei der richtigen Strategie gehen beide Ziele Hand in Hand.

Ich weiß, dass ein langer Weg mit vielfältigen Herausforderungen vor uns liegt. Ich freue mich auf unsere Aufgabe und unsere Chancen, einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Erde zu leisten – und so geht es auch den über 400 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Bosch neue Maßstäbe für Nachhaltigkeit setzen wollen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und bleiben Sie gesund.

Ihr



Dr. Stefan Hartung

Vorsitzender der Geschäftsführung

UNTER- NEHMEN

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



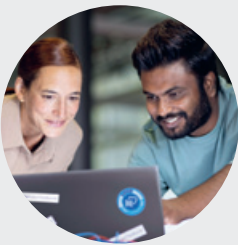
CO₂-Challenge

► Umweltfreundlich auf dem Weg zur Arbeit: Rund 2 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legten so im Jahr 2021 mehr als 2 Millionen Kilometer zurück.



Erneute Bestnote

► A-Rating in der Kategorie „Klima“ des CDP erreicht.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

► Webbasiertes Training zum Code of Business Conduct turnusgemäß aktualisiert.



Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe

► Der Mensch im Mittelpunkt: Themenfeld „Vielfalt“ in das Zielbild zur Nachhaltigkeit aufgenommen.

1.1 Bosch-Gruppe im Porträt

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 402 600 Beschäftigten (Stand: 31.12.2021). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von 78,7 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bietet Bosch innovative Lösungen für Smart Home, Industrie 4.0 und Connected Mobility.

Bosch verfolgt die Vision einer nachhaltigen, sicheren und begeisternden Mobilität. Mit seiner Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT-Cloud ist das Unternehmen in der Lage, seinen 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. Mit innovativen und begeisternden Produkten und Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“.

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 ihren weltweit mehr als 400 Standorten ist die Bosch-Gruppe seit 2020 CO₂-neutral.

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. Weitere Informationen zur Organisation der Bosch-Gruppe sowie zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens finden sich im aktuellen Geschäftsbericht.



[Geschäftsbericht 2021](#)

Forschen für mehr Nachhaltigkeit

Die Innovationskraft von Bosch ist die Basis für das künftige Wachstum des Unternehmens. Bosch beschäftigt weltweit rund 76 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 128 Standorten. Davon arbeiten etwa 38 000 Softwareentwickler an der digitalen Transformation und an der Entwicklung von Basistechno-

01 | Beschäftigte

Bosch-Gruppe nach Regionen, Stand 31.12.2021

Gesamt ————— 402 614

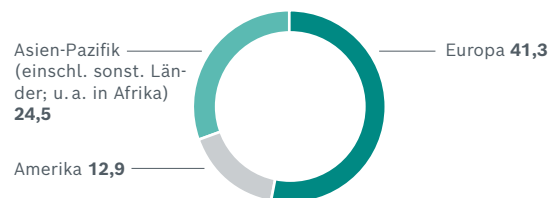


¹ Ohne Deutschland

02 | Umsatz

Bosch-Gruppe 2021 nach Regionen, in Milliarden Euro

Gesamt ————— 78,7



logien wie etwa im Bereich der künstlichen Intelligenz. Nachhaltigkeit ist ein zentrales Thema der Bosch-Forschung, dabei stehen drei Innovationsfelder im Fokus:

► **Nachhaltige Innovationen für Ressourcen- und Energieeffizienz:**

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Ressourcenknappheit muss jede nachhaltige Entwicklungsstrategie Lösungen für die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch finden. Wir betrachten die Kreislaufwirtschaft als ein entscheidendes Element für den nachhaltigen Einsatz von Ressourcen. Im Gebäudesektor beispielsweise hilft die Elektrifizierung der Gebäudeheizung mit Hilfe von Wärmepumpen bei der Verringerung von Treibhausgasemissionen.

► **E-Mobilität und elektrifizierte Systeme:**

Die Elektrifizierung im Mobilitätssektor leistet einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele. Dazu entwickelt das Unternehmen elektrisch angetriebene Fahrzeugkonzepte und arbeitet auf System- und Komponentenebene am integrierten Antriebsstrang.

► **Chemische Energiewandlung:** Im Bereich der chemischen Energiewandlung entwickelt Bosch bereits heute die Systeme, mit denen sich zukünftig CO₂-Emissionen deutlich reduzieren lassen. Um künftig die Energieversorgung auf nachhaltige Weise sicherzustellen, forscht Bosch daran, Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu erzeugen und klimaschonend zu speichern. Gefragt sind innovative technologische Lösungen

für mobile und stationäre Brennstoffzellensysteme und für die Erzeugung von Wasserstoff als Energieträger.

Leitbild und Werte

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 vor allem der wachsende weltweite Fokus auf den Klimawandel, geopolitische Veränderungen sowie gesellschaftliche Trends wie die zunehmende Verstädterung. 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. 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 sektorale und 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.



Leitbild
„We are Bosch“

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. Zentrale Themen im Fördergebiet globale Fragen sind Frieden, Ungleichheit, Klimawandel, Demokratie, Migration und Einwanderungsgesellschaft. Im Bereich Bildung steht das Lernen des Individuums und der Organisationen im Fokus. Mit ihrer Gesundheitsförderung engagiert sich die Stiftung für ein zukunftsfähiges Gesundheitssystem, das den Menschen stärker in den Mittelpunkt rückt. Die Robert Bosch Stiftung bekennt sich zu den Werten und dem Vorbild ihres Stif-

ters, 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 Meinungsbildnern 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 über zwei Milliarden Euro für ihre gemeinnützige Arbeit ausgegeben. Weitere Informationen zur Robert Bosch Stiftung gibt es im Internet unter www.bosch-stiftung.de.

1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Kultur

Nachhaltigkeit ist innerhalb der Bosch Gruppe als zentrale Aufgabe definiert. Den gemeinsam gesetzten Zielen stellen sich alle Unternehmensbereiche auf Basis eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements. Inhalte, Aufgaben und das entsprechende Controlling sind in den Prozessen des Unternehmens verankert; klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege sichern die Wirkung unseres Handelns. Mit dem Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen wir ein klares Ziel: Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

Auf der Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse definieren wir die inhaltliche Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Zuletzt haben wir Ende 2019 unsere Wesentlichkeitsmatrix aktualisiert: Über 1 000 internatio-

nale Stakeholder – darunter Beschäftigte und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Geschäftspartner sowie Vertreter aus Wissenschaft, Politik, dem Kapitalmarkt und von Nichtregierungsorganisationen – 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 dieser Publikation. Die nächste Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix soll 2022 erfolgen.

03 | Wesentlichkeitsmatrix

Themenbereiche: | Unternehmen | Produkte | Umwelt | Beschäftigte | Gesellschaft

↑ Relevanz für Stakeholder Mittel 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
	Demografischer Wandel Flächenverbrauch Biodiversität Investor Relations Spenden	Brandschutz	Digitalisierung (IoT) und künstliche Intelligenz (KI) Unternehmerische Selbstständigkeit
	Mittel Sehr hoch → Relevanz für Bosch		

Zielbild gibt die Richtung vor

Nachhaltigkeit wird häufig als Balance von Wirtschaft, Umwelt und sozialen Aspekten definiert. Gleichzeitig hat sich im Umfeld des Kapitalmarkts ein Nachhaltigkeitsbegriff etabliert, der unter der Abkürzung ESG (Environment, Social, Governance) zusammengefasst wird. Unser umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit kombiniert diese beiden Ansätze. Die daraus resultierenden wesentlichen Schwerpunkte unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir bereits 2018 in einem Zielbild zusammengefasst. Es beschreibt sechs grundlegende Themenfelder. Jedes einzelne Feld wird durch zwei Schwerpunktaktivitäten mit ausformulierten, mittelfristigen Zielen konkretisiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Abgeleitet von den für unser Unternehmen wesentlichen Megatrends und den Ergebnissen

unserer Wesentlichkeitsanalyse setzen sie den Rahmen für unser Handeln. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zielen dabei stets auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Materialien und Güter über die Produktion an den Bosch-Standorten bis zur Produktnutzungsphase und darüber hinaus („End of Life“).

2021 haben wir unser Zielbild angepasst und konkretisiert. Denn je weiter wir in unseren Aktivitäten vorankommen, umso präziser lassen sich auch die einzelnen Themenfelder fassen. So haben wir die Themen Klima und Energie, die bisher jeweils als eigenes Fokusthema behandelt wurden, zu einem Themenfeld zusammengefasst. Gleichzeitig haben wir das Themenfeld „Vielfalt“ mit den Aspekten „Chancengerechtigkeit“ und „Teilhabe“ neu in unser Zielbild aufgenommen. Zudem haben wir das Themenfeld „Kreislaufwirtschaft“ konkretisiert.

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.

Klimaschutz

- 1 | CO₂-Reduktion
- 2 | Energieeffizienz und erneuerbare Energien

Bosch ist Vorreiter im Klimaschutz, fördert den Ausbau erneuerbarer Energien und strebt kontinuierlich nach Energieeffizienz.

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.

Menschenrechte

- 1 | Verantwortung
- 2 | Transparenz

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



Wasser

- 1 | Wasserknappheit
- 2 | Wasserqualität

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

Kreislaufwirtschaft

- 1 | Materialeffizienz
- 2 | Second Life

Bosch reduziert seinen ökologischen Fußabdruck und strebt nach sozialem Mehrwert. Dabei setzt Bosch auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft.

Vielfalt

- 1 | Chancengerechtigkeit
- 2 | Teilhabe

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe sind für Bosch ein entscheidender Schlüssel zum langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Zudem setzt sich Bosch im Umfeld seiner Standorte für das gesellschaftliche Wohl ein.

05 | Ziele und Zielerreichung

Dimension	Ziele	Stand 2021	UN SDGs
	CO₂-Reduktion Klimaneutralität in Scope 1 und 2 und kontinuierliche Verbesserung des Maßnahmenmixes bis 2030 Reduktion der absoluten Scope-3-CO ₂ -Emissionen bis 2030 um 15 %	Seit 2020 ist Bosch mit seinen weltweit über 400 Standorten klimaneutral (Scope 1 und 2). 89 % des weltweiten Strombedarfs der Bosch-Gruppe wird über Grünstrom gedeckt. 2021 haben wir insgesamt 0,9 Mio. Tonnen CO₂ durch Carbon Credits kompensiert. Dies entspricht einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr (siehe Kapitel „Umwelt Energie und Klimaschutz“). Reduktion der CO₂-Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette (Scope 3): ► Kategorie „beschaffte Güter und Dienstleistungen“: 2021 wurden rund 1 000 Lieferanten direkt kontaktiert, um Realdaten über ihre CO₂-Emissionen zu erhalten. So haben wir inzwischen für rund ein Viertel unseres Einkaufsvolumens Transparenz über den Status der CO₂-Bilanzierung und die entsprechenden Aktivitäten unserer Lieferanten geschaffen. ► Kategorie „Logistik“: Wo immer möglich, stellen wir die Transporte der für Bosch bestimmten Lieferungen vom Luftweg auf See- oder Bahntransport um. Seit 2019 konnten wir so rund 200 000 Tonnen CO₂ einsparen (siehe Kapitel „Lieferkette Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“). ► Kategorie „Nutzungsphase der Produkte“: 2020 haben wir zusätzliche Potenziale identifiziert, um die CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte weiter zu reduzieren. Ansatzpunkte sind die Steigerung der Energieeffizienz, die Gestaltung des Produktportfolios und die Transformation des Energiesektors. 2021 haben wir spezifische Leistungsindikatoren abgeleitet, um den Beitrag der identifizierten Maßnahmen bis 2030 nachverfolgen zu können (siehe Kapitel „Umwelt Energie und Klimaschutz“).	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ  12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION  7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE 
	Energieeffizienz und erneuerbare Energien Einsparung von 1,7 TWh bis 2030 durch Steigerung der Energieeffizienz Steigerung der regenerativen Eigenerzeugung an unseren Standorten auf 400 GWh und deutlicher Ausbau des Bezugs von Grünstrom aus Neuanlagen bis 2030	Seit 2019 haben wir weltweit mehr als 3 000 Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz initiiert, allein 2021 kamen rund 1 000 neue Projekte hinzu. Insgesamt haben wir über diese Maßnahmen bisher ein Einsparpotenzial von 559 GWh erschlossen. Dies entspricht einer Zielerreichung von 33 %. 2021 haben wir 94 GWh regenerative Energie an unseren Standorten selbst erzeugt. Damit wurden bereits 23 % unseres Zielwerts erreicht. Parallel dazu haben wir 2021 in drei Ländern mit Energieversorgern langfristige Bezugsverträge geschlossen. Insgesamt beziehen wir damit ab 2022 jährlich zusätzlich mehr als 150 GWh Strom aus regenerativen Quellen (siehe Kapitel „Umwelt Energie und Klimaschutz“).	
		Wasserknappheit Reduktion der absoluten Wasserentnahme an Standorten in Wasserknappheitsgebieten um 25 % bis 2025 Wasserqualität Steigerung der Qualität der Abwasserströme	Seit 2019 haben wir mehr als 200 Projekte gestartet und die Wasserentnahme an Standorten in Wasserknappheitsgebieten um 21,5 % im Vergleich zu 2017 reduziert. Die Identifikation der Standorte erfolgte anhand des WWF Water Risk Filter (siehe Kapitel „Umwelt Wasser und Abwasser“). 2021 stieg die Abwassermenge von Bosch auf 14,7 Mio. m³ (Vorjahr: 14,5 Mio. m³). Wir haben weltweit verbindliche Standards für die Abwasserqualität definiert und überwachen sie entsprechend (siehe Kapitel „Umwelt Wasser und Abwasser“).

Dimension	Ziele	Stand 2021	UN SDGs
	Materialeffizienz Steigerung der Materialeffizienz	Materialeffizienz ist seit vielen Jahren ein festes Kriterium im Produktentwicklungsprozess von Bosch und dort über unser Prinzip zur umweltgerechten Produktentwicklung (Design for Environment, DfE) verankert (siehe Kapitel „ Produkte Managementansatz “).	 
	Second Life Verlängerung der Lebensdauer von Produkten und Wiederverwendung von Materialien und Komponenten aus Altgeräten	Während die Maßnahmen zu Reuse, Repair und Remanufacture die Lebensdauer von Produkten verlängern, werden beim Produktrecycling wesentliche Materialien und Komponenten aus Altgeräten (z. B. Leasingrückläufern) in von Bosch gesteuerten Kreisläufen wiederverwertet (siehe Kapitel „ Produkte Managementansatz “).	
	Chancengerechtigkeit Sicherstellung von gerechten Chancen und Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf 20%	Weltweit stieg 2021 der Anteil weiblicher Führungskräfte über alle Führungsebenen im Konzern auf 18,4% (Vorjahr: 17,8%). Diesen Anteil wollen wir kontinuierlich weiter steigern. Die virtuelle Diversity Week mit mehr als 200 Onlineveranstaltungen in 16 Sprachen erreichte zehntausende Beschäftigte weltweit und förderte den internationalen Austausch (siehe Kapitel „ Beschäftigte Attraktiver Arbeitgeber “).	 
	Teilhabe Förderung von Teilhabe	Die Bosch-Gruppe spendete weltweit 27,6 Mio. Euro für gemeinnützige Zwecke. Einige Regionalgesellschaften haben für ihr gesellschaftliches Engagement eigene gemeinnützige Institutionen etabliert (siehe Kapitel „ Gesellschaft Corporate Citizenship “).	
	Verantwortung Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette	2021 wurde mit der umfassenden Überarbeitung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner begonnen. Dabei wurden auch die von Bosch vorausgesetzten Sozial- und Umweltstandards weiter konkretisiert (siehe Kapitel „ Lieferkette Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten “).	
	Transparenz Steigerung der Transparenz	2021 wurde ein unternehmensübergreifendes Konzept erarbeitet, um die Risiken aus dem Bezug von Produkten und Halbzeugen zu mindern, die nach unseren Analysen besonders risikoreiche Rohstoffe enthalten. Über die kommenden drei Jahre werden nun Programme zur Risikominimierung implementiert (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	Mit dem Wiederanlauf der Produktion nach den pandemiebedingten Beschränkungen stieg im Jahr 2021 auch die Unfallrate wieder leicht an: Pro 1 Mio. Arbeitsstunden waren 1,62 Unfälle zu verzeichnen (Vorjahr: 1,5) (siehe Kapitel „ Beschäftigte Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz “).	
	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 Nachhaltigkeit unter Leitung des Vorsitzenden der Geschäftsführung. Dem Gremium gehören das für Nachhaltigkeit verantwortliche Geschäftsführungsmitglied sowie die Leitungen der fachverantwortlichen Abteilungen an, wie z. B. für Personal, Anlagen und Bauten, Einkauf, Nachhaltigkeit und EHS (Environment, Health, Safety) 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 das für Nachhaltigkeit verantwortliche Geschäftsführungsmitglied erfolgen.

Unser weltweites Nachhaltigkeitsmanagement ist in einem zentralen Prozess zusammengefasst, der sich an den Standardprozessdefinitionen der ISO, insbesondere nach ISO 31000, orientiert. 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 spezifische Umsetzung und die Zertifizierung. Aufgabe der Verantwortlichen in den Regionen und an den weltweit über 400 Standorten von Bosch ist es, die jeweiligen Anforderungen vor Ort zu berücksichtigen und die Einhaltung der gesetzten Rahmenbedingungen sicherzustellen. Parallel führt die Zentrale regelmäßig interne Audits zu Nachhaltigkeits- und EHS-Themen durch.

06 | Organisation von Nachhaltigkeit bei Bosch



Die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS 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 der Zentralabteilung Kommunikation und Regierungsbeziehungen liegt auf dem systematischen Stakeholder-Engagement und der Nachhaltigkeitskommunikation.

Führungskräfte werden in einer webbasierten Pflichtschulung zu Nachhaltigkeitsthemen geschult. In ihrer Vorbildfunktion wirken sie weltweit als Multiplikatoren für die Nachhaltigkeitsziele. Seit der Einführung im Jahr 2014 absolvierten bereits 31 700 Führungskräfte mit und ohne Personalverantwortung dieses Training, allein 2021 nahmen mehr als 1 700 Manager daran teil. Ihr Feedback dient auch als Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schulungsinhalte.

Kultur der Nachhaltigkeit

Je weitreichender und umfassender die Aktivitäten im Nachhaltigkeitsmanagement werden, umso entscheidender ist es, möglichst alle Beschäftigten in diesen Prozess einzubinden. Jede und jeder Einzelne bei Bosch ist daher gefragt, sich einzubringen und den individuellen Einflussbereich nachhaltig zu gestalten. Nachhaltigkeit wird so zur gemeinsamen Grundhaltung im Unternehmen, getragen vom Verhalten aller Mitarbeitenden, das somit alle Prozesse und Entscheidungen prägt. So entsteht eine Kultur der Nachhaltigkeit, in der unternehmerische Wertschöpfung fast schon automatisch zu ökologischem und gesellschaftlichem Mehrwert führt.

Um dieses Potenzial zu heben, gilt es, parallel zu den notwendigen Veränderungen von Strukturen und Prozessen auch die Unternehmenskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln und den Mitarbeitenden so nicht nur die nötigen Handlungsspielräume zu eröffnen, sondern sie zugleich zu entsprechendem Verhalten zu ermutigen.

gen – das am Ende auch seitens des Unternehmens wertgeschätzt wird. Vor diesem Hintergrund wirken auch neue, hybride Arbeitsformen – bei Bosch zusammengefasst unter dem Begriff Smart Work – unterstützend und befähigend auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Denn die neuen Organisations- und Arbeitsformen führen zu einer immer enger vernetzten Zusammenarbeit – in komplexen Prozessen, in agilen und sich immer wieder neu findenden Teams, oftmals über alle Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg – und immer seltener im traditionellen Büroverbund. Gegenseitiges Vertrauen, geteilte Werte und ein gemeinsames unternehmerisches Grundverständnis – auch in Bezug auf die Nachhaltigkeit unseres Handelns – werden damit zum Fundament jeglicher Zusammenarbeit. Zugleich wachsen Eigenverantwortung, individuelle Freiräume für die Mitarbeitenden – und damit auch die Einflussmöglichkeiten, die für den Wandel hin zu einer Kultur der Nachhaltigkeit essenziell sind (siehe dazu auch Kapitel „Beschäftigte | Attraktiver Arbeitgeber“).

Auf der Grundlage dieses Verständnisses haben wir – nach der erfolgreichen Implementierung eines konzernweiten Nachhaltigkeitsmanagements – damit begonnen, den entsprechenden Kulturwandel anzustoßen und mit konkreten Impulsen zu fördern. Die entsprechenden Aktivitäten sind dazu in sieben Bereiche gegliedert (siehe Abb. 07).

Die folgenden drei Maßnahmen stehen beispielhaft für unsere Aktivitäten im Jahr 2021:

► Ausgezeichnetes Engagement – der Sustainability and EHS Award 2021

Herausragende Projekte innerhalb der Bosch-Gruppe werden jährlich mit dem „Sustainability and EHS Award“

ausgezeichnet. Eine Expertenjury kürt die besten drei Projekte in jeder Kategorie und das für Nachhaltigkeit verantwortliche Geschäftsführungsmitglied übergibt die Auszeichnungen im Rahmen einer internen Preisverleihung. 176 Teams von Bosch-Standorten in aller Welt bewarben sich 2021 in den Kategorien „CO₂ und Energieeffizienz“, „Ressourceneffizienz“, „Arbeitssicherheit“, „Nachhaltige Produkte“ sowie – neu aufgenommen – „Nachhaltigkeitskultur“.

2021 kommt das Siegerteam in der Kategorie „CO₂ und Energieeffizienz“ aus Indien. Am Standort Bidadi wurden über ein smartes Energiemanagementsystem unterschiedliche Maßnahmen zur Absenkung des Energieverbrauchs implementiert. 2021 konnten damit Energieeinsparungen in Höhe von rund 680 MWh realisiert werden, was einer Verringerung des Energieeinsatzes um 15 % in den Prozessen entspricht. Über den verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz werden künftig weitere Einsparpotenziale identifiziert, um den Energieverbrauch nochmals zu senken und zusätzliche CO₂-Einsparungen zu erzielen.

In der Kategorie „Ressourceneffizienz“ wurde ein Team am Standort Juarez in Mexiko ausgezeichnet. Durch eine an das aride Klima angepasste Gartenbepflanzung konnte dort die zur Bewässerung notwendige Wassermenge im Monatsdurchschnitt auf 31 Liter/m² reduziert werden. Neben den Gartenarealen mit einer für die Region typischen Bepflanzung mit Kakteen und Agaven wurden auch die Aufenthaltsflächen für Beschäftigte und Besucherinnen und Besucher entsprechend dem architektonischen Konzept modernisiert.

07 | Sieben Handlungsfelder zur Verankerung einer Kultur der Nachhaltigkeit



Impulse für individuelles Engagement setzen

Aus Mexiko stammt auch das Team, dessen Projekt den ersten Platz in der Kategorie „**Arbeitssicherheit**“ erreichte. Es führte am Standort San Luis Potosí eine digitale Plattform zur Meldung gefährlicher Arbeitssituationen ein. Beschäftigte, Besucher und Lieferanten tragen über ihre Meldungen dazu bei, dass Unfälle vermieden werden, bevor sie entstehen. So lassen sich potenzielle Gefahren frühzeitig erkennen, und Gegenmaßnahmen können zeitnah umgesetzt werden.

In der Kategorie „**Nachhaltige Produkte**“ wurde ein Team am portugiesischen Standort Ovar ausgezeichnet. Durch Optimierungen im Verpackungsdesign konnte hier der Verpackungsabfall um 3,4 Tonnen reduziert werden. Dazu wurde in Zusammenarbeit mit dem Lieferanten die Verpackung der angelieferten Komponenten neu gestaltet, so dass sie nun für den Versand an Endkunden genutzt werden kann. Gleichzeitig wurde die Verpackung auch umweltfreundlicher – neben einer geringeren Verpackungsgröße kommt nun anstelle von Schaumstoff ein Inlay aus Kartonage zum Einsatz. Im Zuge der Optimierungen stieg auch die Effizienz der Umverpackungsprozesse, Frachtvolumina und Lagerflächen konnten reduziert werden.

Der erste Platz in der 2021 neu eingeführten Kategorie „**Nachhaltigkeitskultur**“ geht an ein Team am indischen Standort Nashik. Seit vielen Jahren zielen die CSR-Aktivitäten dort auf das unmittelbare Umfeld des Standorts, ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Modernisierung der Wasserinfrastruktur. Allein in den vergangenen drei Jahren wurde durch die Instandsetzung und Renovierung von Wehren und Wasserspeichern die Wasserversorgung von über 200 Familien sichergestellt. Zudem profitieren über 100 Bauern von der zuverlässigen Bewässerung ihrer Felder und den dadurch höheren Ernteerträgen.

► **Eine App, die viel(e) bewegte: CO₂-Challenge**

Rund 2000 Beschäftigte aus vielen Regionen und Geschäftsbereichen beteiligten sich 2021 an der CO₂-Challenge, die durch Gamification die Motivation zu mehr Klimaschutz anregen sollte. Die Idee, die als Best Practice des Bosch-Standorts im österreichischen Linz unternehmensweit umgesetzt wurde: Wer statt mit dem Auto per Fahrrad, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder auch zu Fuß zur Arbeit kommt, sammelt per App virtuelle Punkte, die am Ende von Bosch in Bäume getauscht und in der realen Welt gepflanzt werden. Entsprechend motiviert, legten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über den Aktionszeitraum mehr als zwei Millionen Kilometer umweltfreundlich zurück.

► **Green Heroes – Nachhaltigkeit auch zuhause**

Mit der Kampagne „Green Heroes“ hat Bosch im Jahr 2021 die Brücke zwischen Arbeitsplatz und Privatleben geschlagen. Die Idee: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten im Unternehmen zeigen, wie sie im Privatleben Energie sparen und nachhaltiger leben. Dazu wurde im Intranet zur Einsendung von Kurzvideos aufgerufen. In kurzer Zeit gingen so mehr als 140 Ideen aus aller Welt ein – von kreativen Tipps zur sinnvollen Verwertung von Abfall bis hin zu Einkaufstipps und Tricks im Haushalt. Fünf Mitarbeitende wurden mit ihren Projekten als Green Heroes auserkoren. Die Siegervideos wurden im Intranet publiziert und fanden so eine weltweite Resonanz.

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 2021 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 (siehe Tabelle 05). Darüber hinaus unterstützen die vielfältigen Aktivitäten von Bosch punktuell auch weitere UN-Ziele.

Transparente Berichterstattung – neue Entwicklungen im Blick

Mit unserer Berichterstattung machen wir das Engagement von Bosch transparent. Dabei unterstützen wir verschiedene Berichtsformate wie etwa CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) (siehe auch Abb. 08) 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. Zudem engagieren wir uns im Vorstand von econsense – Forum

Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. (siehe auch Kapitel „[Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern](#)“).

Im Kontext des Green Deals der Europäischen Union (EU) gewinnt die gesetzlich verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung zunehmend an Bedeutung. So wurde im April 2021 von der EU-Kommission der Entwurf einer Richtlinie zur nachhaltigen Berichterstattung veröffentlicht (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD). Die neuen Anforderungen sehen unter anderem die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten im Lagebericht vor und sind nach aktuellem Stand erstmals für das Geschäftsjahr 2023 anzuwenden.

Durch die CSRD wird auch die EU-Taxonomie für Bosch verbindlich. Die Taxonomie-Verordnung der EU umfasst ein einheitliches Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige („grüne“) Wirtschaftstätigkeiten von Unternehmen. Danach sind Angaben darüber zu veröffentlichen, inwieweit Produkte und Dienstleistungen die „grünen“ Kriterien zumindest eines der sechs in der Verordnung definierten Umweltziele erfüllen. Zugleich dürfen die Aktivitäten keinem dieser Ziele zuwiderlaufen. Bosch bereitet sich schon heute auf die neuen Anforderungen vor. Ein neu etabliertes Projektteam, in dem die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS sowie die zentrale Finanzabteilung vertreten sind, treibt die Vorbereitungen für die Umsetzung fachlich voran.

Austausch mit internen und externen Stakeholdern

Wir pflegen einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern. So können wir unser Nachhaltigkeitsengagement mit den sich wandelnden gesellschaftlichen

Erwartungen abgleichen und dadurch eine angemessene Wirkung entfalten. Als weltweit tätiges Unternehmen mit einem umfangreichen Produktportfolio begegnen wir einem breiten Spektrum an Stakeholdern mit oftmals unterschiedlichen Anforderungen:

► 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, erneuerbare Energien oder Elektrifizierung. Darüber hinaus

08 | Ergebnisse von Bosch in ausgewählten Rankings und Ratings zur Nachhaltigkeit

Rating	Aktuelle Bewertung	Vorige Bewertung
CDP	Klima: Score „A“ Wasser: Score „B“	Klima: Score „A“ Wasser: Score „B“
Ecovadis	Silberstatus 63/100 Punkte	Silberstatus 59/100 Punkte
ISS ESG	Prime Status B-	Prime Status B-
Sustainalytics	14,8 Punkte („low risk“-Kategorie)	18,7 Punkte („low risk“-Kategorie)

bieten wir Studierenden und Absolventen die Möglichkeit, Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen zu praxisrelevanten Themen der Nachhaltigkeit zu verfassen (siehe auch Kapitel „Beschäftigte | 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 sowie 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 (siehe auch Kapitel „Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern“).

► Beschäftigte

Die Haltung unseres Firmengründers Robert Bosch findet auch in der Unternehmenskultur ihre Entsprechung: Wir wollen für alle Beschäftigten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie sich wohlfühlen und ihre Potenziale voll entfalten können. Der Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfasst auch regelmäßige Feedbackgespräche mit der jeweiligen Führungskraft. Denn klares und zielorientiertes Feedback sehen wir als Schlüssel für Verbesserungen. Über unsere neue Feedbacklandschaft wollen wir der Belegschaft die Möglichkeit eröffnen, Meinungen zu äußern und damit Veränderungen anzustoßen (siehe auch Kapitel „Beschäftigte | Führung und Zusammenarbeit“).

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. Insgesamt haben elf Mitgliedsunternehmen die Methodik auf ihre Anwendbarkeit und Praktikabilität hin überprüft. Die Ergebnisse der Pilotstudie sind online verfügbar und decken sich weitgehend mit den Erkenntnissen von Bosch: Die höchsten positiven Effekte werden in der ökonomischen Dimension durch die Leistungen an Lieferanten für eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie durch die gezahlten Löhne und Zulagen an die Beschäftigten erreicht, während die größten negativen Effekte durch den Ausstoß von CO₂-Emissionen in der Lieferkette erzeugt werden. 2021 wurde die Methodik um soziale Indikatoren ergänzt, um insbesondere die Achtung der Menschenrechte einzubeziehen (siehe Abb. 09). Darüber hinaus wurden manche Indikatoren angepasst, um ihre Anwendung für die Unternehmen zu erleichtern. Die entsprechende Pilotierung ist für den Jahresanfang 2022 geplant.

09 | Set der VBA-Indikatoren



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. Mit dem Geschäftsjahr 2022 wurde, verbunden mit einem Generationswechsel, die Geschäftsführung auf sechs Mitglieder verkleinert. 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. Ziel ist es, die Selbstständigkeit und Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu jeder Zeit sicherzustellen. Weitere Informationen zu Geschäftsführung und Aufsichtsrat finden sich im Geschäftsbericht 2021 auf den Seiten 10 und 16.

Risikomanagement

Das Risikomanagement für die Bosch-Gruppe ist auf das gesamte Unternehmen ausgerichtet und bezieht grundsätzlich alle wesentlichen betrieblichen Prozesse, Funktions-, Geschäfts- und Unternehmensbereiche ein. Es ist damit eine Kernaufgabe für das gesamte Management auf allen Ebenen der Bosch-Gruppe. Die Identifikation und Steuerung der Risiken erfolgen 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 bzw. Beherrschung der Risiken einzuleiten.

Während die Zentralabteilungen für Compliance, Risikomanagement und interne Kontrollen die Governance für die jeweiligen Systeme ausüben, unterstützen, regeln und überwachen die Fachabteilungen wie beispielsweise die Rechts- und Steuerabteilung die Vorgaben und die Schwerpunktsetzung. Die interne Revision unterstützt unter anderem bei der Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Aufgaben und macht bei Bedarf Vorschläge an die Geschäftsführung bzw. die Fachverantwortlichen zur Einleitung entsprechender Verbesserungsmaßnahmen.

Das Risikomanagementsystem der Bosch-Gruppe orientiert sich an den Standards ISO 31000 und COSO III (ERM) und dem IDW PS 340. Es schließt die systematische Erfassung und Verfolgung relevanter Risiken sowie gegebenenfalls die Identifikation und Nachverfolgung von Maßnahmen zum Umgang mit diesen Risiken ein. Die zentrale Koordinierungsstelle für das Risikomanagementsystem hat dabei die Aufgabe, das System kontinuierlich weiterzuentwickeln. Aktuelle Schwerpunkte sind eine weitere Verfeinerung der Analysen hinsichtlich Risikotragfähigkeit und Maßnahmen zur Stärkung der Risikokultur.



[Geschäftsbericht 2021](#)

Eine Konzernrichtlinie zum Risikomanagement legt die Grundsätze und Verantwortlichkeiten fest. Darüber hinaus hat ein funktionsübergreifendes Risikokomitee die Aufgabe, bereichsübergreifend Risikoschwerpunkte zu identifizieren und potenzielle disruptive technologische und strategische Risiken aufzuzeigen.

Eine Beschreibung der wesentlichen Risiken findet sich im Geschäftsbericht 2021 ab Seite 83. Hier sind auch die wesentlichen Kartell- und Rechtsrisiken aufgeführt.

Compliance bei Bosch



Code of Business
Conduct

Verhaltenskodex
für Geschäfts-
partner

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. Da 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“). Vor diesem Hintergrund beobachten wir laufend die aktuellen Entwicklungen und passen unsere Kodizes bei Bedarf entsprechend an.

Unternehmensweites Compliance-Managementsystem

Das globale Compliance-Managementsystem (CMS) ist integraler Bestandteil der Umsetzung der Corporate Governance in der Bosch-Gruppe und umfasst Strukturen und Prozesse zur organisatorischen Absicherung des Compliance-Gebots. Es zielt darauf, die Einhaltung des Compliance-Gebots zu gewährleisten und somit auf der Basis integren und wertebasierten Verhaltens zum langfristigen Unternehmenserfolg beizutragen. Wir setzen die Entwicklung von der regelbasierten Compliance hin zu einem primär wertebasierten Ansatz kontinuierlich fort. Ziel ist es, Vorreiter für ein wertorientiertes Verhalten zu sein, das über die reine Erfüllung von Gesetzen und internen Regelungen hinausgeht. Das CMS ist präventiv ausgerichtet und soll alle Beschäftigten 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 Beschäftigten und ihre Organe. Zugleich gilt es, die Reputation der Bosch-Gruppe zu schützen und zu pflegen, denn sie ist die Grundlage für das Vertrauen unserer Geschäftspartner.

Die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Compliance-Fachthemen sind in der zentralen Richtlinie zum CMS beschrieben. Die Fachverantwortlichen sind in ihrem jeweiligen Aufgabensegment für die Umsetzung der Corporate Governance verantwortlich – so etwa in den Bereichen Anti-Korruption, Kartellrecht, Geldwäsche, Produkt-Compliance, Arbeits-, Brand-, Umweltschutz sowie Arbeits- und Sozialrecht.

Das Compliance Committee unterstützt die Implementierung des CMS der Bosch-Gruppe und koordiniert die Compliance-Fachthemen. Zudem wirkt es 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 Leitungen der Zentralabteilung Compliance-Management, der Rechtsabteilung, der internen Unternehmensrevision sowie weiteren von der Geschäftsführung benannten Mitgliedern. Den Vorsitz hat der Chief Compliance Officer. Fachlich und personell wird das Compliance Committee durch das neu gegründete Compliance Committee Office unterstützt.

Der Chief Compliance Officer leitet zugleich die Zentralabteilung Compliance-Management, die für das Fachgebiet Anti-Korruption sowie Informationssicherheit und Datenschutz zuständig ist und wesentliche Elemente des CMS der Bosch-Gruppe verantwortet (z. B. Compliance-Trainings, Betrieb und Weiterentwicklung des Compliance-Hinweisgebersystems, Entgegennahme von Hinweisen auf Fehlverhalten und Durchführung interner Untersuchungen). Der Chief Compliance Officer legt die Ziele für die Zentralabteilung Compliance-Management 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, die Teil der Zentralabteilung Compliance-Management sind. Die Kernaufgabe der Compliance Offices ist es, die Bereiche bzw. Regionen, denen sie zugeordnet sind, bei der Wahrnehmung ihrer Verpflichtungen im Rahmen des CMS sowie bei der Durchführung interner Untersuchungen zu unterstützen.

Dazu haben sie ein umfassendes Informations- und Prüfungsrecht, sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unabhängig und lediglich an die Weisungen der zentralen Compliance-Abteilung gebunden.

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 Zentralabteilung Compliance-Management kontinuierlich unser Compliance-Programm und entwickeln es konsequent weiter. Hierzu führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch. Im Jahr 2021 haben wir die weltweite Analyse von Korruptionsrisiken im Regelturnus wiederholt und mit der Prüfung von kartellrechtlichen Risiken zusammengeführt. Die Analyse umfasst 253 Rechtseinheiten, die anhand bestimmter Kriterien wie Anzahl der Beschäftigten, Umsatz sowie spezifischer Risikoindikatoren (z. B. aktueller Corruption Perception Index von Transparency International) ausgewählt wurden. Zusätzlich haben wir in ausgewählten Geschäfts-, Zentral- und Servicebereichen weitere vertiefte Analysen durchgeführt und sofern erforderlich entsprechende Maßnahmen initiiert. Darüber hinaus haben wir nach dem Abschluss der Überprüfung von Geldwäscherisiken im Jahr 2020 mit Unterstützung einer externen Beratung zielgerichtete Maßnahmen zur Verringerung der identifizierten geldwäscherechten Risiken definiert und mit ihrer Umsetzung begonnen. So wurden beispielsweise dem Thema Geldwäscheprevention zusätzliche Kapazitäten gewidmet und interne Regelungen angepasst.

Die Umsetzung der Corporate Governance im Rahmen des CMS wird in internen Audits von der zentralen Unternehmensrevision geprüft. Das CMS ist ebenfalls regelmäßig Bestandteil der internen Audits. Darüber hinaus kontrollieren wir unser CMS auch im Rahmen von externen Prüfungen und Beratungen. 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 Beschäftigten von Bosch ein Leitfaden für wertorientiertes 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 Beschäftigten, unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner schützen. Konkretisiert wird der Leitfaden in entsprechenden zentralen Regelwerken sowie in weiteren lokalen Regelungen. Diese enthalten auch 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.

KLARE LEITLINIEN SCHÜTZEN BESCHÄFTIGTE, UNTERNEHMEN UND GESCHÄFTSPARTNER.

Der Code of Business Conduct umfasst auch unser Bekenntnis zur Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, auch im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte und das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit. Er steht allen Beschäftigten in 33 Sprachen zur Verfügung und wurde vom Vorsitzenden der Geschäftsführung allen außertariflich Beschäftigten weltweit kommuniziert. Diese haben die Kenntnisnahme des Regelwerks bestätigt. Zusätzlich wurde eine Kurzversion mit den wesentlichen Kernbotschaften an die Belegschaft 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 sind. Maßstab für unser Handeln sind das Legalitätsprinzip und unser Anspruch „Technik fürs Leben“. Das heißt: Legalität und unsere Bosch-Werte gehen auch vor Kundenwünschen. 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-/Testererkennung 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.

Exportkontrolle

Einige unserer Produkte können auch für militärische Anwendungen eingesetzt werden. Bei entsprechenden Lieferungen und Leistungen halten wir uns an die einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere 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 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 von der Art der Geschäftsbeziehung. Auch gesellschaftsrechtliche und personelle Strukturen können eine Rolle spielen. Die Prüfung umfasst mögliches Fehlverhalten, beispielsweise in Bezug auf Verstöße gegen gesetzliche und behördliche Vorgaben wie geltende Strafgesetze, gegen Umweltvorschriften und Menschenrechte. Dabei greifen wir auf öffentlich zugängliche Informationen zu. 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. Zur weiteren Stärkung unseres risikobasierten Ansatzes haben wir 2021 einen unterstützenden IT-basierten Prüf- und Überwachungsprozess für ausgewählte Geschäftspartner entwickelt und die entsprechenden internen Regelungen angepasst. Die Einführung des neuen Prozesses ist für 2022 geplant.



[Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#)

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 und insbesondere über einen Verweis in den Einkaufsbedingungen zum 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 im Einzelnen nachkommen, ist im Kapitel „[Lieferkette](#)“ dieses Berichtes ausführlich erläutert.

Schulungen und Kommunikation

Mit umfangreichen Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen sensibilisieren wir unsere Belegschaft unter anderem für Fragen der Compliance, für unsere soziale Verantwortung und für die Bedeutung der Menschenrechte. Das Compliance-Schulungsprogramm steht unseren Mitarbeitenden über webbasierte Trainings (WBTs) zur Verfügung oder wird in Präsenzveranstaltungen bzw. Webinaren vermittelt. Für bestimmte, risikobasiert ausgewählte Gruppen unserer Belegschaft ist die Teilnahme verpflichtend – so etwa für außertariflich Beschäftigte aufgrund ihrer besonderen Verantwortung als Fach- oder Führungskräfte, aber auch für zahlreiche Mitarbeitende in ausgewählten Bereichen oder in besonderen Funktionen. Die aktuell laufenden weltweiten Compliance-Mindestschulungen sind für die jeweiligen Mitarbeitenden verpflichtend und wurden bisher mehr als eine Million Mal absolviert.

Unsere Compliance-Mindestschulungen sind in fünf Kategorien gegliedert: Geschäftsethik, Produkt-Compliance, Anti-Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle. Die Schulungsinhalte sind grundsätzlich regelmäßig zu wiederholen, üblicherweise in zwei- bis dreijährigen Intervallen. Unsere Schulungen werden regelmäßig weiterentwickelt und auf Basis neuer Inhalte und Entwicklungen aktualisiert. Das Feedback der Teilnehmenden wird dabei stets berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund wurde 2021 ein neues WBT zum Umgang mit schutzbedürftigen Informationen eingeführt und die WBTs „Produktsicherheit und Produkthaftung“ sowie „Produktentwicklungskodex“ in einer aktualisierten Version zur Wiederholung veröffentlicht. Auch das WBT zum Code of Business Conduct wurde turnusgemäß aktualisiert, die neue Version ist seit Mitte Januar 2022 verfügbar und von der Zielgruppe zu wiederholen.

Interne Kommunikation sensibilisiert für Compliance

Um auf Compliance-Themen aufmerksam zu machen, nutzen wir alle Medienformate der internen Kommunikation – vom Intranet über interne soziale Medien bis hin zu Aushängen vor Ort. Über den Compliance-Kanal der internen Videoplattform Bosch Tube sind rund 100 Audio- und Videoangebote verfügbar. Die Bosch-Compliance-App ist bereits auf den Diensthandys von rund 80 000 Beschäftigten weltweit vorinstalliert und bietet einen schnellen und zielgerichteten Zugang zu verschiedenen Compliance-Themen. Auch die zuständigen Compliance Officer in jedem Land und Geschäftsbereich können über die App direkt kontaktiert werden.

Mit jährlich mehreren Kampagnen verschaffen wir dem Thema Compliance und den Compliance-Ansprechpartnern zusätzliche Sichtbarkeit im Unternehmen. So wurde 2021 eine weltweite Awareness-Kampagne zum Bosch-Hinweisgebersystem und zum Schutz von Hinweisgebern konzipiert, die 2022 weltweit startet. Sie wendet sich an Mitarbeitende, Führungskräfte, Arbeitnehmervertreter sowie Verantwortliche im Personalbereich. Neben einer weiteren Sensibilisierung für die Themen Hinweisabgabe und Hinweisgeberschutz soll diese Kampagne die Arbeit der Compliance-Organisation transparenter machen und so dazu beitragen, das Vertrauen der Beschäftigten in die internen Meldewege und die Hinweisbearbeitung bei Bosch weiter zu stärken.

Der Compliance-Dialog ermöglicht einen intensiven und offenen Austausch von Führungskräften und Mitarbeitenden zu relevanten Compliance-Themen aus ihrem Arbeitsalltag. Zusätzlich zu den verpflichtenden Trainings ist der Dialog ein freiwilliges Angebot, bei dem innerhalb der Teams bestimmte Dilemmasituationen besprochen und aufgelöst werden können. Der Compliance-Dialog wird laufend durch neue Praxisfälle aktualisiert.

Beschwerdemechanismen und Hinweisgebersystem

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, beispielsweise auf einen Verstoß gegen geltendes Recht oder den Code of Business Conduct, können Mitarbeitende sowie Geschäftspartner und sonstige Dritte eine Meldung an die Compliance-Organisation abgeben – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben auch anonym. Hierzu haben

wir das Bosch-Hinweisgebersystem eingerichtet, das via Internet und Intranet in 14 Sprachen zur Verfügung steht. Als Hilfestellung bietet das 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. Flankierend betreibt auch die BSH Hausgeräte GmbH ein Hinweisgebersystem. Selbstverständlich können sich Bosch-Beschäftigte auch direkt an ihre Führungskräfte oder die jeweiligen Compliance Offices 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. Die jeweils zuständigen Compliance-Fachverantwortlichen oder die zuständige Fachabteilung können die weitere Bearbeitung übernehmen. So bearbeitet beispielsweise die Personalabteilung Diskriminierungsfälle ohne strafrechtliche Relevanz.

**ZENTRALES HINWEISGEBERSYSTEM
 STEHT ONLINE IN 14 SPRACHEN
 RUND UM DIE UHR ZUR VERFÜGUNG.**



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 z. B. im Code of Business Conduct bereits ausdrücklich verankert. Sollte es Anhaltspunkte für eine Benachteiligung aufgrund einer Meldung oder eine Behinderung bei der Meldung geben, werden diese als jeweils eigenständiger Compliance-Fall verfolgt.

Im Jahr 2021 wurden über die Bosch-Hinweisgebersysteme 1 044 (Vorjahr: 924) Meldungen erfasst. Über die vergangenen Jahre beobachteten wir einen steten Zuwachs an Meldungen. Wir führen diese Entwicklung vor allem auf die umfassenden Compliance-Maßnahmen und die damit einhergehende gestiegene Sensibilisierung für Compliance-Themen zurück. Durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie wurde die Entwicklung jedoch gedämpft. Im Vergleich zu 2020 blieb der Meldungseingang auf einem stabil hohen Niveau.

PRO- DUKTE

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



Ressourcenschonung

- Service und Reparaturfähigkeit verlängern die Produktlebensdauer.



Kreislaufwirtschaft

- Strategie verabschiedet, um Rohstoff- und Materialkreisläufe zu schließen.



Recycling

- Über das gesamte Produktportfolio gerechnet, wird bei Stahl ein durchschnittlicher Rezyklatanteil von 56 % erreicht.



Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

- Konkreter Beitrag zu verschiedenen SDGs.

2.1 Managementansatz

Bosch hat ein breites und in seiner Vielfalt einzigartiges Produktportfolio. Unsere Produkte sorgen für sichere und nachhaltige Mobilität, sind langlebige Begleiter im Haushalt oder steuern Industrieanlagen effizient und verlässlich. So unterschiedlich unsere Produkte im Einzelnen sind, so verbindet sie doch ein gemeinsamer Anspruch: „Technik fürs Leben“. Wir wollen mit unseren Produkten und Lösungen Menschen begeistern, ihre Lebensqualität verbessern und zum Schutz der Umwelt beitragen.

Strategie zur Kreislaufwirtschaft

Mit unserer Kreislaufwirtschaftsstrategie streben wir die Nachhaltigkeit unserer Produkte entlang des gesamten Lebenszyklus an – von der Beschaffung und Fertigung über die Nutzung, Rückgabe und Aufarbeitung bis hin zum Recycling und zur Wiederverwendung von Materialien. Dazu schaffen wir Kreisläufe entweder innerhalb von Bosch oder schließen sie außerhalb unseres Unternehmens im Rahmen von etablierten Recyclingprozessen. So reduzieren wir nicht nur den Materialeinsatz und den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte und tragen zur Erreichung unseres Scope-3-Ziels bei, sondern beugen zugleich auch potenziellen Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards vor. Denn durch die Kreislaufführung von Materialien können insbesondere auch risikobehaftete Teile der Wertschöpfungskette entfallen (siehe Abb. 10).

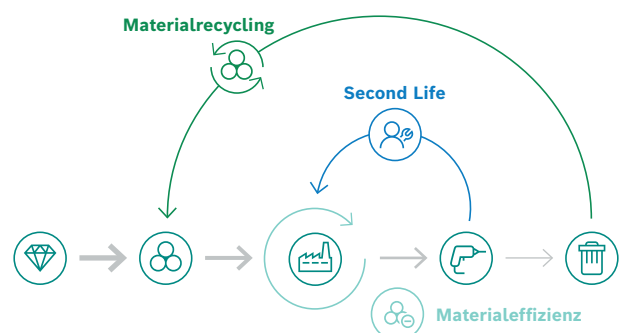
Unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft fußt auf der Erkenntnis, dass für den Klimaschutz die Aspekte „Energie“ und „Material“ zwei Seiten derselben Medaille sind. So lässt sich – analog zur CO₂-Neutralstellung – auch in unserer Kreislaufstrategie das Vier-Hebel-Modell anwenden, das die Maßnahmen entsprechend ihrer Qualität, ihren Kosten und ihrer Anwendbarkeit gliedert. Zugleich haben wir festgestellt, dass sich diese vier

Hebel grundsätzlich über alle Einflussbereiche hinweg – also von Scope 1 bis Scope 3 – anwenden lassen. So entsteht eine konsistente Strategie, die unsere gesamte Wertschöpfungskette umfasst (siehe Abb. 11).

Abhängig von den Märkten unserer Geschäftsbereiche sind die jeweiligen Hebel jedoch unterschiedlich wirksam, lassen sich nicht überall gleichermaßen anwenden und haben daher unterschiedliche Potenziale zur Weiterentwicklung. Daher ist es für Bosch entscheidend, marktspezifische Kreislaufstrategien für die verschiedenen Geschäftsbereiche zu entwickeln und den jeweils optimalen Mix der vier Hebel zu finden. Dazu analysieren wir im Jahr 2022 die Potenziale der Hebel in den verschiedenen Unternehmensbereichen und leiten daraus spezifische Kreislaufstrategien ab. Auf dieser Grundlage können die Geschäftsbereiche dann – je nach Anwendungsfall und abhängig von der technischen Machbarkeit – selbst entscheiden, welche Vorgehensweise für ein bestimmtes Produkt am besten geeignet ist, um negative Umwelteinflüsse zu reduzieren und zugleich Menschenrechtsrisiken zu vermeiden.

Schon heute finden sich in den Unternehmensbereichen von Bosch zahlreiche Aktivitäten, die dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft folgen und die unterschiedliche Wirkungsweise der Hebel unserer Kreislaufstrategie verdeutlichen.

10 | Kreislaufstrategie



Hebel 1: Materialeffizienz

Die qualitativ hochwertigsten Maßnahmen zielen auf die Steigerung der Materialeffizienz – denn geringerer Materialeinsatz ist die beste Lösung für die Umwelt. Materialeffizienz ist daher seit vielen Jahren ein festes Kriterium im Produktentwicklungsprozess von Bosch und dort mit unserem Prinzip der umweltgerechten Produktentwicklung (Design for Environment, DfE) fest verankert (mehr zu DfE im Abschnitt „Umweltgerechte Produktentwicklung“). Diesem Prinzip folgend, wird im Produktentwicklungsprozess ein Design oder Konzept so optimiert, dass möglichst wenig Material für dessen Umsetzung benötigt wird. Dies reduziert den ökologischen Fußabdruck und senkt zugleich die Herstellungskosten eines Produkts.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie unterschiedlich die entsprechenden Maßnahmen in den einzelnen Geschäftsbereichen ausfallen können.

► **ABS-Steuereinheit:** Seit der Markteinführung des ersten Antiblockiersystems im Jahr 1978 wurde das System kontinuierlich verbessert, auch mit Blick auf das eingesetzte Material. Brachte ein solches Steuergerät anfangs noch gut 7,5 kg auf die Waage, waren es 40 Jahre später nur noch rund 1,5 kg. Die Materialeinsparung von rund 80 % wurde hauptsächlich durch kleinere Elektronikbauteile und die Integration von mehreren Funktionen in einzelne Komponenten erreicht.

► Mikroelektromechanische Systeme (MEMS):

Als Bosch im Jahr 1995 mit der Produktion von mikro-mechanischen Sensoren begann, betrug die Kantenlänge eines Beschleunigungssensors noch mehr als 13 Zentimeter. Heute ist der kleinste MEMS-Sensor von Bosch mit einer Kantenlänge von 1,56 Millimetern kleiner als ein Stecknadelkopf. Innerhalb von 25 Jahren verringerte sich die Sensorgröße damit um den Faktor 85 – bei gleichzeitig deutlich gestiegenem Funktionsumfang.

Hebel 2: Second Life

Im zweiten Hebel haben wir diejenigen Maßnahmen gebündelt, die Bosch nutzen kann, um eigenständig Stoffströme zu verbessern oder eigene Kreisläufe im Unternehmen zu schließen. So entstand der komplexeste, aber zugleich potenzialreichste Hebel in unserer Kreislaufstrategie. Denn er umfasst Maßnahmen unterschiedlichster Zielsetzungen und Wirkungsweisen, verbunden mit einem Höchstmaß an Autonomie und Gestaltungsfreiraum bei der Umsetzung. Während die Maßnahmen zu Reuse, Repair und Remanufacture die Lebensdauer von Produkten verlängern, werden beim Produktrecycling wesentliche Materialien und Komponenten aus Altgeräten (z. B. Leasingrückläufern) in von Bosch gesteuerten Kreisläufen wiederverwertet. Auch hierzu einige Beispiele:

11 | Analogie der Hebel

Vergleich der Klimaschutzstrategie mit der Kreislaufstrategie

	Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3)	Bosch-Standorte (Scope 1 und 2)	Nachgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3)
Energie			
Energieeffizienz	CO ₂ -Reduktion durch Steigerung der Energieeffizienz		
New Clean Power	CO ₂ -Reduktion durch den Ausbau erneuerbarer Energien		
Grünstrom	CO ₂ -Reduktion durch Grünstrombezug		
Kompensation	Kompensation unvermeidbarer CO ₂ -Emissionen		
Material			
Materialeffizienz	Materialeinsparung durch Steigerung der Materialeffizienz		
Second Life	Materialeinsparung durch Verlängerung der Produktlebensdauer und Wiederverwendung von Materialien und Komponenten (Kreislaufführung von Bosch-Produkten)		
Materialrecycling	Reduzierung von sozialen und ökologischen Auswirkungen durch den Einsatz von Rezyklaten (volkswirtschaftlich geschlossene Kreisläufe)		
Kompensation	Kompensation entstandener CO ₂ -Emissionen		

► **Kundenservices:** Bosch trägt mit seinen Kundenservices dazu bei, die Lebensdauer seiner Produkte zu verlängern. Die vielfältigen Angebote der Geschäftsbeiräte erstrecken sich von Service-Hotlines über Online-Ratgeber, Online-Ersatzteilfinder/-Ersatzteilservices bis hin zu Reparatur und Wartung oder sogar der Modernisierung ganzer Anlagen.

Der Kundenservice der BSH Hausgeräte GmbH ist mit rund 15 000 internen und externen Technikern einer der größten der Branche. In sieben Logistikzentren in der Nähe der Produktionsstandorte werden mehr als 200 000 Ersatzteile gelagert – und das über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren nach Produktionsende. 83% der Reparaturen werden dabei im ersten Anlauf erledigt. Dies spiegelt die hohe Qualität der Serviceleistungen wider.

Ähnlich umfassend ist das Serviceangebot von Thermo-technik. Es reicht von der Inbetriebnahme über die Wartung bis hin zur Reparatur von mehr als 7 500 Produkten. Ersatzteile sind in der Regel über 15 Jahre lang verfügbar. Allein im Jahr 2021 hat das zentrale Ersatzteillager von Thermo-technik mehr als zwei Millionen Positionen an Kunden ausgeliefert.

Auch Bosch Rexroth als Zulieferer von Komponenten und Systemen in den Bereichen Hydraulik und Fabrikautomation bietet eine breite Palette von Serviceleistungen. Diese reichen von der Reparatur und Wartung bis hin zur Modernisierung komplexer Maschinen. Im Zuge der Modernisierung lässt sich auch die Basistechnik von Maschinen mit moderner Automation und neuen Technologien vereinen. Die entsprechenden Lösungen verlängern nicht nur die Lebensdauer der Maschinen, sondern erhöhen zugleich auch die Maschinensicherheit und Energieeffizienz.

► **Verlängerte Nutzungsdauer für Drive Units:**

Die eBike-Antriebseinheiten von Bosch sind technisch komplexe Produkte, die vom Nutzer nicht selbst repariert werden können. Fachhändler können Wartungsarbeiten und kleinere Reparaturen an der Antriebseinheit vornehmen. Dazu gehören beispielsweise der Einsatz eines Drive-Unit-Reparatur-Kits, das Nachfetten oder das Austauschen bzw. Nachrüsten von Lagerschutzringen. Sollte ein größerer Defekt festgestellt werden, wird der Motor von Bosch beim Händler abgeholt. Ob eine Reparatur möglich ist, wird im Einzelfall entschieden. Bei einigen Fehlerbildern werden die Drive Units im Servicefall

einem Remanufacturing-Prozess zugeführt, bei dem die Antriebe wieder aufbereitet werden und nach einer Prüfung dem Kunden wieder in voller Funktionalität zur Verfügung stehen. Dies trägt zur Wiederverwendung nicht defekter Komponenten bei.

► **Bosch eXchange:** Über das Austauschprogramm Bosch eXchange können Bosch-Kunden defekte Fahrzeugkomponenten in der Fachwerkstatt auch durch serieninstandgesetzte Produkte ersetzen lassen und so einen Beitrag zur Ressourcenschonung leisten. Die Serieninstandsetzung erfolgt dabei in zertifizierten Werken. Die Austauschprodukte werden nach denselben Standards behandelt wie Originalteile und müssen strenge Funktions- und Qualitätsprüfungen bestehen. Das Programm ist ein signifikanter Faktor im Automotive-Aftermarket-Produktportfolio von Bosch: Jährlich werden hier etwa zwei Millionen Komponenten aufgearbeitet und damit rund 3 100 Tonnen Material sowie rund 8 600 Tonnen CO₂e eingespart.

► **BlueMovement und Papillon:** Seit 2017 bietet die BSH Hausgeräte GmbH in den Niederlanden mit BlueMovement ein Leasingmodell für Haushaltsgeräte an, das 2021 auch in Deutschland eingeführt wurde. Das Prinzip: Kunden schließen ein Abonnement für ein modernes ressourceneffizientes Gerät ab – BSH bleibt Eigentümer und ist damit für Wartung, Wiederaufbereitung und Recycling verantwortlich. Konzepte wie BlueMovement sind wichtige Wegbereiter für die Kreislaufwirtschaft, denn sie stellen sicher, dass die Geräte am Ende des Produktlebenszyklus zuverlässig zu BSH zurückkommen. Papillon, ein entsprechendes BSH-Pilotprojekt in Belgien, erweitert dieses Angebot noch um eine soziale Komponente und hilft so auch sozial schwächeren Haushalten, energie- und kostensparende Hausgeräte zu nutzen.

Hebel 3: Materialrecycling

Im Materialrecycling, dem dritten Hebel unserer Strategie zur Kreislaufwirtschaft, sind alle Maßnahmen zusammengefasst, durch die Materialien wie Stahl, Aluminium oder Kunststoffe in volkswirtschaftlich geschlossenen Kreisläufen geführt werden. Damit wird der Einsatz von Primärmaterialien reduziert, die Umwelteinflüsse verringern sich – ebenso wie die menschenrechtlichen Risiken in der Rohstoffgewinnung.

Die Maßnahmen dieses Hebels sind besonders attraktiv, denn die entsprechenden technischen Lösungen sind bereits vorhanden, und auch der Einsatz von qualitativ hochwertigen Rezyklaten in den Produktionsprozessen ist seit langem etabliert. So liegt bei Bosch der durchschnittliche Anteil rezyklierten Stahls über alle unsere Produkte hinweg bereits bei rund 56 %, der Rezyklatanteil von Aluminium erreicht mit 35 % das Niveau des Industriedurchschnitts. Bei Kunststoffen erreichen wir einen Rezyklatanteil beim Rohmaterialeinkauf von rund 5 %. Diesen Anteil wollen wir in den kommenden Jahren deutlich erhöhen.

Vor diesem Hintergrund werden in nahezu allen Geschäftsbereichen von Bosch Maßnahmen zum Materialrecycling umgesetzt. Hier einige Beispiele:

► **Konsequent den CO₂-Fußabdruck senken – vom Produktdesign bis zur Verpackung:** Bosch Power Tools hat durch die Einführung von Koffern aus recyceltem Kunststoff im DIY-Bereich seit 2019 mehr als 2 200 Tonnen Kunststoffrohmaterial eingespart. Auch der neue Kreuzlinienlaser Quigo Green zeigt, was sich mit den Maßnahmen des Hebels Materialrecycling in Sachen Ressourcenschonung erreichen lässt. Es handelt sich um das erste Messgerät von Bosch, dessen Gehäuse und Zubehör zu 90 % aus recyceltem Kunststoff bestehen. Bereits in der Produktentwicklung war es ein Ziel, den CO₂-Fußabdruck vom Produkt über das Zubehör bis hin zur Verpackung konsequent zu reduzieren. So besteht

auch die Verpackung des Quigo Green zu 70 % aus recyceltem Papier, das mit einem umweltfreundlichen Lack auf Wasserbasis überzogen ist, im Inneren der Verpackung finden sich keinerlei Kunststofffolien mehr. Zusätzlich wurde die Größe der Verpackung optimiert. In Verbindung mit weiteren Maßnahmen wie der Steigerung der Energieeffizienz wurde der CO₂-Fußabdruck gegenüber dem Vorgängerprodukt um rund 40 % reduziert. Ähnliche Aktivitäten wie bei Bosch Power Tools gibt es auch bei der BSH Hausgeräte GmbH: So besteht der Staubsauger Bosch Bagged Serie 2 aus bis zu 64 % recyceltem Kunststoff, die Verpackung lässt sich vollständig recyceln.

► **Design Guide für Kunststoffverpackungen:**

Einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Recyclinganteils leistet auch der Logistikbereich von Bosch. Auf Basis einer Analyse zur Recyclingfähigkeit der eingesetzten Einweg-Kunststoffverpackungen wurde dort zu Beginn des Jahres 2021 der Design Guide für Kunststoffverpackungen erstellt und unternehmensweit kommuniziert. Darin sind die verschiedenen Kunststoffe nach ihrer Recyclingfähigkeit kategorisiert, zudem wird ihre Kennzeichnung beschrieben und eine Empfehlung für deren Einsatz gegeben. Darüber hinaus wurden 2021 zahlreiche weitere Einzelmaßnahmen umgesetzt, um die Nachhaltigkeit der eingesetzten Verpackungen bei Bosch zu verbessern. So zielte ein Projekt auf die vollständige Wiederverwendung von Kunststoffbehältern als Rohstoff, andere fokussierten auf die Konstruktion

Optimierte Verpackungen für Ersatzteile

Nicht nur Geräte brauchen eine Verpackung – auch die mehr als 18 Millionen Ersatzteile, die jährlich von der BSH Hausgeräte GmbH an Kunden ausgeliefert werden, müssen zweckmäßig verpackt werden. Entsprechend groß ist die Menge an Pack- und Füllmaterial, das dafür benötigt wird. Eine Verpackungsingenieurin von Bosch erkannte das Potenzial. Von Fürth aus, dem größten der sieben BSH-Logistikzentren weltweit, begann sie, die Verpackung von Ersatzteilen und Zubehör zu überdenken und entwickelte eine ebenso einfache wie überzeugende Strategie. Diese basiert auf drei Schritten: weniger Material zu produzieren, recyceltes Material für nicht

vermeidbare Verpackungen zu verwenden und Mehrwegverpackungen einzuführen.

Das Logistikzentrum Fürth hat diese Vorschläge umgesetzt und dabei 54 Tonnen Füllmaterial und knapp zwölf Tonnen recycelte Verpackungen eingespart. Darüber hinaus wurden durch die Verwendung von recyceltem und nachhaltigem Material 28 Tonnen CO₂ bei der Herstellung von Polstern, 172 Tonnen CO₂ bei Mehrwegverpackungen und mehr als vier Tonnen CO₂ bei Plastiktüten eingespart.

neuer Verpackungen sowie die Identifizierung neuer nachhaltiger Materialien. Um diese Einzelmaßnahmen zusammenzuführen und eine Gesamtbetrachtung zu ermöglichen, wurde eine Studie zur Bewertung der Einflussfaktoren entlang des gesamten Verpackungslebenszyklus durchgeführt, deren erste Ergebnisse in die Aktivitäten für das Jahr 2022 einfließen. Dabei werden besonders die Bewertung von Verpackungsmaterialien unter Nachhaltigkeitsaspekten sowie die Lebensphasen „Design/Produktion“ und „Entsorgung/Verwertung“ im Fokus stehen.

Hebel 4: Kompensation

Hebel 4 zielt, analog zur CO₂-Neutralstellung, auf die Kompensation der klimaschädlichen Wirkung von Materialien und Produkten mithilfe von CO₂-Zertifikaten. Diese Maßnahmen werden jedoch erst ergriffen, wenn die Potenziale der anderen Hebel ausgeschöpft sind oder die erforderlichen Maßnahmen technisch oder aus Gründen der Produktsicherheit nicht umgesetzt werden können.

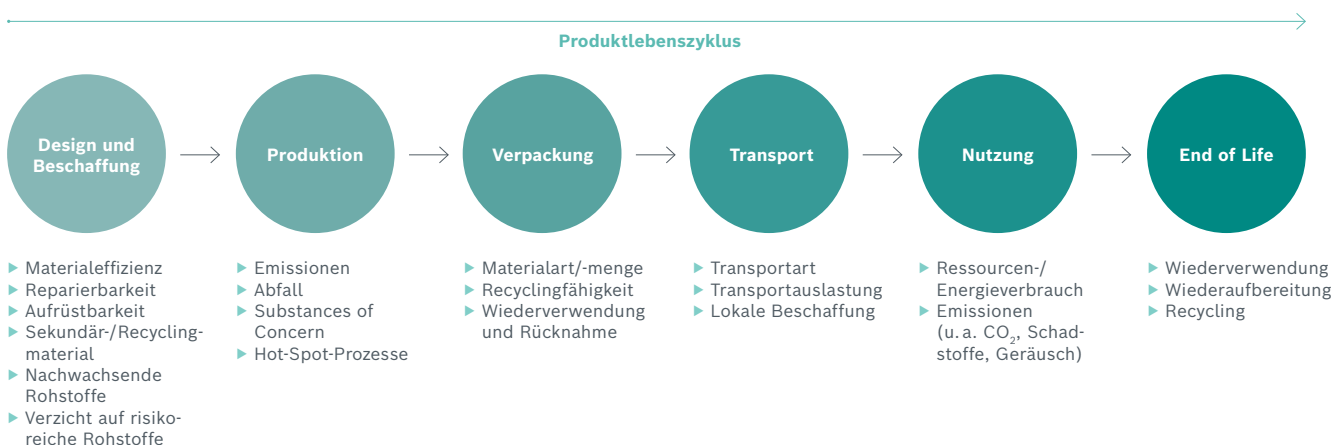
Ein Beispiel sind die Einweg-Mundstücke (Oxycaps) für das Atemmessgerät Vivatmo: Um korrekte Messergebnisse zu erzielen und eine optimale Hygiene gewährleisten zu können, sind die Oxycaps ausschließlich für die einmalige Verwendung vorgesehen. Daher werden Kompensationsmaßnahmen mit Gold Standard genutzt, um die Oxycaps CO₂-neutral zu stellen.

Umweltgerechte Produktentwicklung

Im Zuge der Implementierung unserer Kreislaufwirtschaftsstrategie wird 2022 die unternehmensweite Bosch-Norm N33-6 „Umweltgerechte Produktentwicklung“ überarbeitet. Die Norm verankert das DfE-Prinzip im Produktentwicklungsprozess und 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 (siehe Abb. 12). Die Berücksichtigung der Norm wird im Rahmen des Qualitätsprozesses geprüft (siehe Abschnitt „[Produktverantwortung | Unser Qualitätsanspruch](#)“).

Speziell geschulte DfE-Verantwortliche 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: Neben einer Checklist im Produktentstehungsprozess werden Lebenszyklusanalysen erstellt.

12 | Umweltaspekte im Design for Environment



Lebenszyklusanalysen

Ausgehend von der Idee der Kreislaufwirtschaft führen wir seit 2017 systematisch Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCAs) für wesentliche Produktgruppen durch. Dabei werden in jeder Lebenszyklusphase – von der Beschaffung über die Fertigung und die Nutzung 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 Herstellungs- und Nutzungsphase, das Recycling und die Wiederaufbereitung am Ende des Produktlebenszyklus.

Grundsätzlich wird eine LCA nur durchgeführt, wenn sie einem bestimmten Ziel dient. Dazu hat Bosch klar abgegrenzte Anwendungsfälle definiert. So unterscheiden wir, ob uns LCAs wichtige Erkenntnisse für Produktneuentwicklungen liefern oder Aufschluss über Optimierungsmöglichkeiten für Serienprodukte geben sollen. Je nach Anwendungsfall unterscheiden wir zwischen drei Analysemethoden:

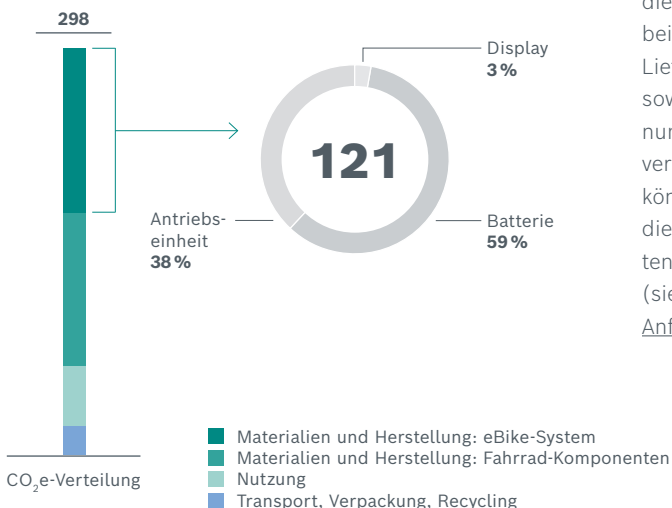
- ▶ der umfangreichen LCA, durchgeführt nach den ISO-Normen 14040 und 14044, und
- ▶ der „Streamlined LCA“, einer kondensierten Version, die eine schnellere Analyse bei gezielten Fragestellungen ermöglicht und auf Standard-Datenbankwerte zurückgreift.
- ▶ In Branchennetzwerken wie Catena-X arbeiten wir derzeit an einem gemeinsamen Standard, der von der Industrie genutzt werden soll, um nachhaltig-

keitsbezogene Material- und Produkteigenschaften effektiv und sicher entlang der Wertschöpfungskette kommunizieren zu können (siehe dazu auch Kapitel „Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern“).

Der Hauptfokus bei der Auswertung der LCAs liegt nach wie vor auf der CO₂-Bilanz des jeweiligen Produkts. Wir wollen feststellen, welche Produktlebensphase und welche Materialien den größten CO₂-Fußabdruck haben, damit dieser im Produktentstehungsprozess oder in der serienbegleitenden Entwicklung durch gezielte Maßnahmen verringert werden kann. Beispielhaft ist in Abb. 13 der CO₂-Fußabdruck eines eBikes dargestellt, wie er auch vom TÜV Rheinland zertifiziert wurde.

Der Blick auf den CO₂-Fußabdruck in den jeweiligen Phasen des Produktlebenszyklus zeigt, wo die größten Einsparpotenziale liegen. Etwa 75 % der CO₂-Emissionen entfallen auf Materialien und Herstellung, rund 15 % auf die Nutzungsphase des Produkts und die restlichen etwa 10 % entstehen bei Transport, Verpackung und Recycling. Insgesamt ergibt sich für ein Pedelec ein CO₂-Fußabdruck von durchschnittlich 300 kg CO₂e, wovon auf das eBike-System, bestehend aus Motor, Batterie und Display, rund 120 kg CO₂e entfallen. Betrachtet man die eBike-Komponenten gesondert vom Rest des Fahrrades, entfallen rund 60 % der Emissionen auf die Batterie. Aus der Analyse lassen sich die wesentlichen Treiber für alle Umweltfaktoren identifizieren, um bei laufenden und Neuprojekten entsprechende Verbesserungen vorzunehmen.

13 | CO₂-Fußabdruck eines eBikes
in Kilogramm CO₂e



Durch Kreisläufe Umwelt- und Sozialstandards sichern

Materialien im Kreislauf zu führen verbessert nicht nur die Klimabilanz, sondern kann auch dabei helfen, Risiken beim Einsatz von Rohstoffen zu reduzieren – wie es das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Deutschland sowie entsprechende Regulierungen in anderen Ländern nun auch verbindlich einfordern. Auch hier zeigen die verschiedenen Hebel zur Kreislaufwirtschaft Wirkung. So können beispielsweise der Einsatz von Rezyklaten oder die Vermeidung bestimmter Stoffe die bisher umgesetzten Maßnahmen in der Lieferkette wirksam ergänzen (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).

2.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Ausgehend von unserem Anspruch „Technik fürs Leben“ tragen wir mit unseren Produkten zu einer nachhaltigen Entwicklung bei und unterstützen so auch verschiedene Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (siehe Abb. 14). Wie unser 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 während ihrer Nutzung durch möglichst geringe CO₂-Emissionen zur Schonung des Klimas bei. Vor dem Hintergrund unserer Klimaschutzstrategie haben wir 2020 zusätzliche Potenziale zur Verringerung von CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte identifiziert. Unser Ziel ist es, bis 2030 15 % der CO₂-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. Der Grund dafür ist u. a. die Langlebigkeit unserer Produkte. Um die Scope-3-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 CO₂ sehen wir aktuell in Bereichen, deren Produkte einen relevanten Energiebedarf haben, also vor allem bei 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 hier einen wichtigen Beitrag und verfolgen gleichzeitig einen ganzheitlichen Ansatz. Kein anderes Unternehmen macht so vielseitig elektrisch mobil wie Bosch: vom eBike bis zur Baumaschine, vom Siliziumkarbid-Chip bis zum vorintegrierten E-Achsmodule. Die Konsequenz: Bosch wächst in der Elektromobilität doppelt so stark wie der Markt und setzte 2021 mehr als eine Milliarde Euro mit entsprechenden Produkten und Dienstleistungen um. Bis 2025 soll sich dieser Umsatz verfünffachen. Mit diesem wirtschaftlichen Erfolg erhöht sich auch unser Beitrag zu Ressourcenschonung und Klimaschutz – und wir kommen unseren ehrgeizigen CO₂-Zielen einen Schritt näher.

Treiber für diese Entwicklung ist insbesondere der Unternehmensbereich Mobility Solutions, der als Systemlieferant für hocheffiziente Antriebssysteme die Entwicklung elektrischer Antriebe mit Produkten wie der eAchse oder verbessertem Thermomanagement für Hybridsysteme und Elektroantriebe maßgeblich gestaltet. Zugleich investiert Bosch in Brennstoffzellen-Technologie für stationäre und mobile Lösungen und entwickelt Digitalisierungslösungen kontinuierlich weiter, um Effizienzgewinne zu ermöglichen.

Um das Laden von Elektroautos im Alltag zu erleichtern, hat Bosch ein neues flexibles Ladekabel mit integrierter Steuerungs- und Sicherheitstechnik sowie Adaptern für Typ-2- und Haushaltsstecker entwickelt. Dieses kommt auch beim Laden an der 230-Volt-Steckdose ohne die sonst übliche In-Kabel-Kontrollbox aus – und wiegt dadurch gut 40 % weniger als herkömmliche Ladekabel. Für das Laden unterwegs bietet der internetbasierte Ladeservice von Bosch Zugang zu mehr als 200 000 Ladepunkten in Europa – und leistet so einen Beitrag zum Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge.

14 | 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	
	Mobility Services: optimiertes Batteriemanagement, vernetzte Ladelösungen, vernetztes Parken, Flottenmanagement	
Technik für bessere Luftqualität	Air Quality Solutions: Immissionsmesssysteme, skalierbare Ausbreitungssimulation von Emissionsquellen, Verkehrsemissionsdaten in Echtzeit, Verkehrsmanagement, MEMS-Sensor BME688 zur hochgenauen Messung der Luftqualität	 
	Innovative Fahrzeugtechnologien: Antriebstechnik für Niedrigemissionsfahrzeuge, langlebige iDisc-Bremsscheibenrotoren und regeneratives Bremsen	
Sicherheit im Straßenverkehr	Fahrersicherheitssysteme: Antiblockiersystem (ABS), Elektronisches Stabilitäts-Programm (ESP®), Fußgängerschutzsystem, Insassenschutzsystem	
	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	
	Stationäre Brennstoffzelle für die dezentrale Energieproduktion	
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	 
	Energieeffiziente Maschinen: technologieübergreifende Kompetenz von Rexroth 4EE	
Energieeffiziente Gebäude	Erneuerbare Energien: Wärmepumpen, Wasserstoffheizkessel für Industrie und Wohngebäude	
	Intelligentes Energiemanagement: Energiemanager im Smart Home	

Nachhaltiges Zuhause

Zuhause Ressourcen schonen, um nachhaltig zu leben	Energieeffizienz: Bosch-Wärmetrockner mit Wärmepumpentechnologie, PerfectDry-Geschirrspüler	
	Wassereffizienz: i-DOS-Waschmaschinen und -Geschirrspüler mit ActiveWater-Technologie	
	Längere Frische und bewusstes Einkaufen: Kühl-Gefrier-Kombinationen mit VitaFresh-Frischesystem, Home-Connect-Funktion und integrierter Kamera im Kühlteil	 
	Langlebigkeit: Bosch-Power-Tools-AdvancedDrill-18-Schrauber	

Gesundheit

Durch Smart Farming Fortschritt ermöglichen	Nachhaltige Landwirtschaft: Intelligent Planting Solution System (IPS), Smart Spraying	
Beitrag zur globalen Gesundheitsversorgung und zur Pandemiebekämpfung	Gesundheit und Medizintechnik: Vivalytic für molekulare Labordiagnostik, Vivatmo-Atemgasanalysegeräte, Hochleistungskeramik für die Medizintechnik	

Technik für bessere Luftqualität

Um bei der Verbesserung der Luftqualität zu unterstützen, hat Bosch 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, Vereinigtes Königreich, und Stuttgart, Deutschland, 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 kann Bosch den Fahrzeugherstellern mit innovativer Fahrzeugtechnologie dabei helfen, zur Verbesserung der Luftqualität beizutragen. Die neueste Diesel- und Benzintechnik von Bosch ermöglicht es, Stickoxidemissionen und Partikel maßgeblich zu senken. Das Ziel sind Verbrenner, deren Emissionen auf die Luftqualität in Städten keine nennenswerten Auswirkungen mehr haben.

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. So warnt beispielsweise die cloudbasierte Falschfahrerwarnung von Bosch sowohl den Falschfahrer als auch alle anderen gefährdeten Verkehrsteilnehmer in Sekundenschnelle – und damit deutlich schneller als jeder Verkehrsfunk. Autofahrer erhalten die lebensrettende Warnung direkt über das Display im Fahrzeug-Cockpit. Auch als App-Lösung für das Smartphone ist der Service verfügbar und bereits bei 2,5 Millionen aktiven Nutzern in 20 Ländern in Europa im Einsatz.

Nicht nur der Individualverkehr, auch der Öffentliche Nahverkehr soll sicherer werden: Dazu hat Bosch ein Fahrerassistenzsystem für Stadt- und Straßenbahnen entwickelt, das 2021 bereits in rund 550 Straßenbahnen in 19 Städten in Europa im Einsatz ist und dort für optimierte Unfallprävention sorgt. Bei einer drohenden Kollision warnt es den Tramfahrer zunächst durch ein Signal. Greift dieser nicht oder zu spät in das Verkehrsgeschehen ein, bremst das System die Bahn selbstständig bis zum Stillstand ab, um einen Aufprall zu verhindern oder zumindest so stark wie möglich abzuschwächen. Von 2022 an wird das System zusätzlich zu Europa auch in Nordamerika und Australien eingesetzt werden.

Hightech-Sensoren zum Schutz vor Waldbränden

Dem Schutz von Mensch und Natur dient ein neuer Gas-Sensor von Bosch, der eine Vielzahl von Anwendungen ermöglicht. Das mikroelektromechanische System (MEMS) ist der weltweit kompakteste 4-in-1-Luftqualitätssensor und ermöglicht die Messung von in der Luft vorhandenen Gasen sowie von Temperatur, Luftdruck und Luftfeuchtigkeit. Als digitale Spürnase ist der Sensor bereits in den Produkten eines Bosch-Kunden im Einsatz und hilft, Waldbrände frühzeitig zu erkennen.

Die Sensoren werden dazu an Bäumen angebracht, wo sie kontinuierlich das lokale Mikroklima überwachen. Bereits bei minimaler Rauchentwicklung schlagen die Sensoren Alarm und benachrichtigen die örtlichen Behörden drahtlos und unmittelbar, lange bevor kamera- oder satellitengestützte Systeme dies tun können. So lassen sich nicht nur Menschen, Tiere und Wälder schützen, sondern auch die durch Waldbrände verursachten weltweiten Kohlenstoffemissionen senken.

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 die schwankenden Leistungen erneuerbarer Quellen bewältigen 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 CO₂-Fußabdruck wird reduziert, und es werden weniger Leitungen benötigt.

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 und so die bisher hier gängigen Dieselaggregate als umweltfreundlichere Lösung ersetzen kann.

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. Bis 2024 investiert Bosch insgesamt 400 Mio. Euro in die stationäre Brennstoffzelle und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Energiewende. 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. Einsparungen von bis zu 61 Megatonnen CO₂ sind bei einer beschleunigten Digitalisierung der industriellen Fertigung in Deutschland bis 2030 möglich, so bilanziert der Branchenverband Bitkom. Lösungen von Bosch unterstützen diese

Entwicklung. 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 die Effizienz in der Industrie und hilft zugleich, wertvolle Ressourcen zu schonen. Da 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.

Um schnell und zielgenau anzuzeigen, wo Ressourcen gespart und Prozesse effizienter gestaltet werden können, bietet Bosch spezielle Lösungen an. So zum Beispiel mit Softwareplattformen zur Analyse von Daten und Steuerung von Prozessen, wie der bereits an 120 Standorten und in mehr als 80 Kundenprojekten im Einsatz befindlichen Energy Platform. Mit dieser werden über die Steuerung von Wärme, Strom und Druckluft durch intelligente Algorithmen Optimierungen von Produktionsprozessen möglich. Auch Nexeed, eine Software zur vorausschauenden Wartung, Nachrüstung und Optimierung von Maschinen und Anlagen gehört dazu, ebenso wie relevante Sensoren wie Transport Data Logger oder Connected Industrial Sensor Solution. Die entsprechenden Lösungen werden 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. Ein Beispiel: Bei Sytronix, einem drehzahlvariablen Pumpenantrieb, werden über intelligente Elektrohydraulik Reduktionen beim Energieverbrauch und bei Stromkosten um bis zu 80 % möglich. Zugleich wird der CO₂-Ausstoß minimiert. Dabei werden nicht immer neue Maschinen benötigt, um das Klima zu entlasten: Bosch ist auch bei der Nachrüstung bestehender Anlagen aktiv und bietet adäquate technische Lösungen an, um Maschinen mit modernen Kommunikationsschnittstellen und Sensorik auf den neuesten Stand der Technik zu bringen (siehe auch Abschnitt „[Managementansatz | Strategie zur Kreislaufwirtschaft](#)“).

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. 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 der Prototyp eines Heizkessels für den Haushalt vorgestellt, der vollständig mit Wasserstoff betrieben werden kann. Für 2022 ist die Einführung des ersten „H₂-ready“-Gas-Brennwertgeräts im Rahmen eines öffentlich geförderten Demonstrationsprojekts in Großbritannien geplant. Damit macht sich Bosch bereit für die Defossilisierung der Energieversorgung. Die Anpassungen des Produktportfolios im Bereich Thermotechnik unterstützen unmittelbar unsere Klimaschutzziele.



[Sustainability](#)
[#LikeABosch](#)

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.

Zuhause Ressourcen schonen, um nachhaltig zu leben

Produkte von [BSH](#) und [Bosch Power Tools](#) unterstützen Haushalte dabei, Tag für Tag Energie, Wasser und Ressourcen einzusparen. 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 Kondentrocknern senken.

Lösungen wie die automatische Dosierung von Waschmittel in der vollautomatischen Waschmaschine oder der effiziente Geschirrspüler reduzieren den Wasserverbrauch. So spart ein Haushalt mit einem Bosch-Geschirrspüler jährlich bis zu 8500 Liter Wasser im Vergleich zur Handspülung. Zudem leistet Bosch mit dem VitaFresh Frischesystem in Kühlschränken einen Beitrag im Kampf gegen Lebensmittelverschwendung. Der Geschäftsbereich BSH verfolgt außerdem den Ansatz, kontinuierlich Produkte mit einer geringeren Energieeffizienz aus dem Angebotsportfolio zu nehmen und damit unsere CO₂-Ziele zusätzlich zu unterstützen.

Nicht zuletzt tragen Bosch-Produkte mit ihrer Langlebigkeit zur Ressourcenschonung bei. Ein Beispiel ist der AdvancedDrill-18-Schrauber von Bosch Power Tools, 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

Mit digitalen Lösungen zur technischen Weiterentwicklung trägt Bosch auch zu einer ressourcenschonenden Landwirtschaft bei. So engagiert sich Bosch beispielsweise im Rahmen einer Kooperation mit BASF für die bedarfsgerechte Dosierung von Düngemitteln und die intelligente Ausbringung von Saatgut. Damit reduziert sich nicht nur der Ressourceneinsatz – gleichzeitig wird die wertvolle Ressource Boden besser vor Überdüngung und weiteren Einflüssen geschützt, die das ökologische Gleichgewicht beeinträchtigen. 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.

Um weitere Fortschritte im Smart Farming zu ermöglichen, soll künftig ein 50:50-Joint-Venture von Bosch und BASF Digital Farming die entsprechenden Technologien aus einer Hand weltweit vermarkten und vertreiben. Seit 2021 liegt dazu die offizielle Genehmigung der Kartellbehörden vor. Das Joint Venture wurde als Bosch BASF Smart Farming (BBSF) GmbH eingetragen.

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 Messwerten an Ort und Stelle 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.

Ein Beispiel: Die universelle Plattform Vivalytic für molekulare Diagnostik ermöglicht eine vollautomatische Analyse verschiedener Proben. Dadurch lassen sich Infektionskrankheiten einfacher und vor allem schneller diagnostizieren. Vivalytic leistet damit auch einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen die Covid-19-Pandemie. So lassen sich mit dem Vivalytic-SARS-CoV-2-Pooling-Test 15 Proben gleichzeitig und in weniger als 45 Minuten am Ort der Probeentnahme analysieren. Damit entfallen Transportwege zu Laboren und werden Wartezeiten bis zur Verfügbarkeit von Testergebnissen minimiert. Die Lösung ist seit September 2021 erhältlich und basiert auf der qualitativ hochwertigen PCR-Methode.

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

Für Menschen, die unter einer verminderten Hämoglobin-Konzentration im Blut leiden – Schätzungen der WHO zufolge trifft dies weltweit auf etwa 1,6 Milliarden Personen zu – hat Bosch Healthcare Solutions ein tragbares Hämoglobin-Messgerät entwickelt. Damit können sehr viele Menschen schnell, sicher und nichtinvasiv untersucht werden. Besonders für Regionen, in denen der Zugang zu medizinischer Versorgung eher schwierig ist, bedeutet dies einen großen Fortschritt. Das System wurde 2021 mit einem CES Innovation Award Honoree in der Kategorie „Gesundheit und Wellness“ ausgezeichnet.

2.3 Produktverantwortung

Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit – dafür stehen unsere Produkte und damit folgen wir den Erwartungen unserer Kunden. In der Entwicklung und Herstellung dieser Produkte wie auch bei der Erbringung von Dienstleistungen sind das Legalitätsprinzip und unser Anspruch „Technik fürs Leben“ Maßstab für unser Handeln.

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.

DIE SICHERHEIT DER PRODUKTE IST ZENTRALER BESTANDTEIL UNSERES QUALITÄTSANSPRUCHS.

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 Prinzip „Design for Environment“ Rechnung trägt.

Produktsicherheit

Die Sicherheit unserer Produkte hat höchste Priorität und ist ein zentraler Bestandteil unseres Qualitätsanspruchs. Eine weltweit gültige Zentralanweisung regelt die Verantwortlichkeiten. So wird 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 festgelegt.

Darüber hinaus schreibt der weltweit gültige Produktentwicklungskodex von Bosch vor, menschliches Leben bestmöglich zu schützen. Dazu werden Produkte so konzipiert, entwickelt und gefertigt, dass von ihnen keine unvermeidbare Gefährdung ausgeht. Zudem entsprechen unsere Produkte dem aktuellen Stand der Technik.

In jeder Phase des Produktentstehungsprozesses steht die Sicherheit der Erzeugnisse im Mittelpunkt. Bereits 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. Jede Geschäftseinheit und alle Beschäftigten sind im Rahmen ihrer 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 im gesamten Unternehmen gelebt und umgesetzt wird. Für Beschäftigte, deren Tätigkeit direkten Einfluss auf die Produktqualität hat, setzen wir ein webbasiertes Training zur Produktsicherheit und Produkthaftung ein. Es ist Teil der alle zwei bis drei Jahre zu wiederholenden grundlegenden Compliance-Schulungen. 2021 haben rund 141 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesem Training teilgenommen. Den Produktsicherheits- und Produkthaftungsbeauftragten der unterschiedlichen Geschäftsbereiche stehen weiterführende Präsenz- und Onlineschulungen zur Verfügung, um ihr Wissen zu vertiefen.

Informations- und Dokumentationspflichten

Aussagekräftige und aktuelle Angaben zu unseren vielfältigen Produkten sind für uns selbstverständlich, und auch die entsprechenden Informations- und Dokumentationspflichten werden von uns erfüllt. Instruktionen 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 Warnungen vor möglichen Gefährdungen und Sicherheitsrisiken aufgeführt, insbesondere wenn diese durch den Nutzer nicht direkt und zweifelsfrei erkennbar sind.

Bei Bedarf sorgen wir dafür, dass die Nutzerinnen und Nutzer das Produkt richtig einsetzen und sicher bedienen können. So bietet Bosch Automotive Aftermarket Lernangebote für Beschäftigte von Werkstätten an, BSH konzentriert sich auf Endkunden. Ähnliche Angebote gibt es von Bosch Rexroth und Thermotechnik. 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 arbeiten wir beispielsweise daran, bei Neuentwicklungen – sofern technisch möglich – auf Stoffe der EU-REACH-Kandidatenliste zu verzichten. Unsere verbindliche interne Vorgabe „Umweltgerechte Produktentwicklung“ definiert die Anforderungen im Umgang mit SoC während des Produktentwicklungsprozesses. Sind SoC im Produktionsprozess aus technischen Gründen nicht vermeidbar, werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um den sicheren Umgang mit diesen Stoffen über entsprechende Schutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Systematisches Materialdatenmanagement

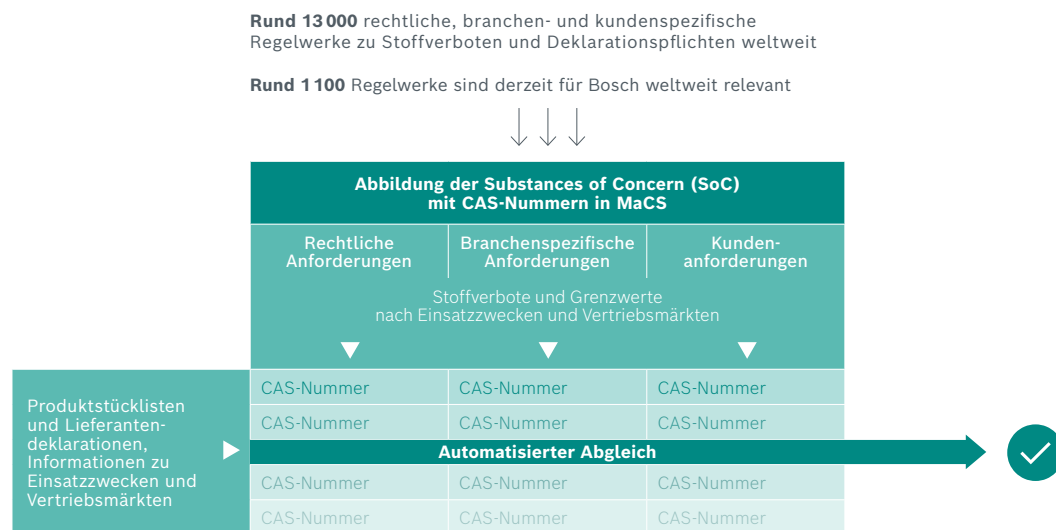
Derzeit existieren weltweit über 13 000 rechtliche, branchen- und kundenspezifische Regelwerke zu Stoffverboten und Deklarationspflichten, die zudem kontinuierlich verändert oder ergänzt werden. Rund 1 100 dieser Regelwerke sind derzeit für Bosch weltweit relevant, so etwa die EU-Chemikalienverordnung 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, wird bei Bosch zentral überwacht.

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. Die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS 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 21 000 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.

15 | 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 gesetzlichen Regelungen, zum Teil gehen sie auch deutlich darüber hinaus. 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](#)“).

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 bilden einzelne 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.

IT-Sicherheit, Informationssicherheit und Datenschutz

IT-Sicherheit, Informationssicherheit und Datenschutz sind elementare Bestandteile des Qualitätsanspruchs von Bosch. Vertrauen in die Sicherheit der Systeme und Daten sowie deren Resilienz gegenüber manipulativen Eingriffen sehen wir als einen entscheidenden Erfolgs-

Digital Trust – denn ohne Vertrauen geht es nicht

Beim Streben nach technischem Fortschritt stehen bei Bosch Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein stets im Mittelpunkt aller Aktivitäten. Dies gilt in der analogen Welt und umso mehr in der digitalen Welt, wo gegenseitiges Vertrauen die Grundvoraussetzung für eine weiterhin erfolgreiche Digitalisierung und Vernetzung ist.

Vor diesem Hintergrund hat Bosch 2019 das Digital Trust Forum ins Leben gerufen. Das internationale Konsortium hat sich zum Ziel gesetzt, das Vertrauen in KI und IoT-basierte Lösungen maßgeblich zu stärken. Insbesondere arbeiten wir mit unseren Partnern daran, vertrauensfördernde Richtlinien und mögliche Zertifizierungs- und Konformitätskennzeichen zu definieren. Auf dieser Grundlage sollen dann KI-Produkte, die bestimmte Kriterien erfüllen, ein Digital-Trust-Siegel erhalten.

Bei Bosch steht Digital Trust für den Transfer des „klassischen“ Qualitäts- und Wertversprechens in die Digitale Welt. Auch in dieser Sphäre, die durch hohe Dynamik und permanenten Wandel geprägt ist, wollen wir für unsere Kunden und unsere Produkte Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit sicherstellen. Dazu gehört auch der verantwortungsvolle und transparente Umgang mit Daten. Produkte, die KI nutzen, basieren zudem auf dem Bosch KI-Kodex, dem wir uns bereits 2019 verpflichtet haben. Dieser wird jetzt zusammen mit dem VDE (Verband der Elektronik) und weiteren Industriepartnern zu dem – bereits genannten – Vertrauenssiegel weiterentwickelt.

faktor für die Verwirklichung unserer AIoT-Strategie. Dazu gehört auch, dass wir verantwortungsvoll mit den Daten von Nutzern umgehen.

Ein funktionsübergreifender Lenkungsausschuss unter Teilnahme von Data Protection Officer, Chief Information Security Officer, Chief Cyber Security Officer und Chief Digital Officer berichtet zweimal jährlich in einer eigens dafür anberaumten Sitzung direkt an die Geschäftsführung. 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 IT-Sicherheit, der Informationssicherheit und des Datenschutzes bei Bosch erfasst. Verbindliche Vorgaben zur IT-Sicherheit enthalten die beiden Zentralanweisungen „Cyber Security Management System“ und „IT Security“, die konzernweit die Entwicklung von Produkten und Services sowie den Betrieb von Servern und anderen IT-Systemen regeln. Zudem definiert die für alle Beschäftigten verbindliche Konzernrichtlinie „Informationssicherheit und Datenschutz“ Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Aufgaben zur betrieblichen Informationssicherheit und zum Datenschutz. Alle Vorgaben werden regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. Unsere Tochtergesellschaft ESCRYPT unterstützt zudem mit fachlicher Expertise.

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen ist klar: Absolute Sicherheit gibt es auch in der Informationstechnologie nicht. Daher haben wir das [Bosch Product Security Incident Response Team \(PSIRT\)](#) etabliert. Es steht Sicherheitsforschern, Partnern oder Kunden als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung für den Fall, dass Schwach-

stellen bei unseren Produkten identifiziert wurden. 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.

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 Wissensdatenbanken mit interaktiven Lernprogrammen über Reparatur- und Wartungsservices bis hin zu einem Serviceportal für die energetische Sanierung und zur Beratung zu Förderquoten und Klimaschutzprogrammen im Heizungsbereich (siehe auch Abschnitt [„Managementansatz | Strategie zur Kreislaufwirtschaft“](#)). 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 alle zwei Jahre die Unternehmensreputation von Bosch. Derzeit umfasst die Erhebung 19 Länder, insgesamt fließen rund 11 400 Interviews in die Umfrage ein. Aktuell liegt der Reputationswert von Bosch auf einer Skala von Null bis 100 bei rund 80 Punkten und damit über alle Märkte hinweg auf einem sehr guten Niveau. Die Ergebnisse dieser Studie bilden die Grundlage für die Ableitung geeigneter Maßnahmen sowohl für das Gesamtunternehmen als auch auf Länderebene.

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, jedoch nicht unseriös oder unwahr. Um die Einhaltung dieser 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.

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

Ausgezeichneter Kundenservice

Regelmäßig wird unser Engagement auch von externen, unabhängigen Institutionen gewürdigt. So wurde während des Berichtszeitraums BSH in Deutschlands größtem Service-Ranking zum siebten Mal in Folge als „Service-Champion in der Branche Hausgeräteservice“ ausgezeichnet. Das Ranking wird von der Service Value GmbH jährlich in Kooperation mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Tageszeitung DIE WELT erstellt. Auch Bosch Power Tools schneidet dabei immer wieder hervorragend ab und darf sich bereits seit acht Jahren als „Service-Champion“ unter den Werkzeugherstellern bezeichnen. Nicht zuletzt wurde Bosch Thermo-technik 2021 im „Focus Money“-Deutschlandtest für den besten Kundenservice in der Branche Haustechnik von über 280 000 Befragten an die Spitze gewählt.

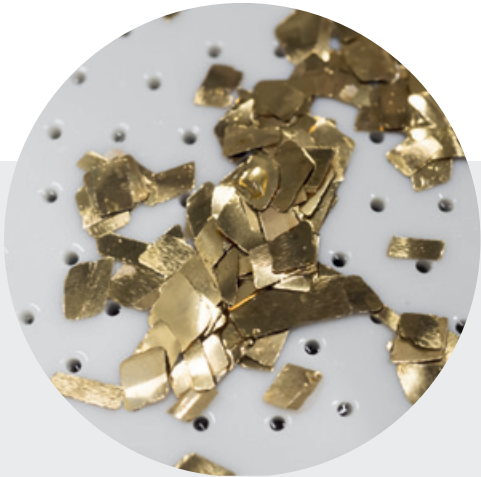
LIEFER- KETTE

Unser Anspruch: Auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses von ethischem und nachhaltigem Handeln wollen wir zusammen mit unseren Geschäftspartnern Antworten auf die globalen sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit finden.



Sozial- und Umweltstandards

- Verhaltenskodex für Geschäftspartner überarbeitet und konkretisiert.



Risikominimierung

- 15 Rohstoffe analysiert: geringere Risiken durch gezielte Programme.



Transparenz

- Informationen zur CO₂-Bilanzierung und zu Klimaschutzaktivitäten für ein Viertel unseres Einkaufsvolumens eingeholt.



Global Supplier Award

- Erstmals Lieferanten in der neuen Kategorie „Nachhaltigkeit“ ausgezeichnet.

3.1 Managementansatz

Wir sind überzeugt: Nur auf der Grundlage stabiler und zugleich nachhaltiger Lieferketten können Unternehmen im globalen Wettbewerb bestehen – und damit zum gesellschaftlichen Wohlstand beitragen. Nachhaltigkeit wird so zum Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Für Bosch heißt das: noch flexibler, schneller und transparenter auf immer spezifischere Kundenbedürfnisse zu reagieren – bei gleichzeitig höchsten Qualitätsanforderungen. Dazu gilt es, Innovationen, Qualität und Spitzenleistungen entlang der gesamten Lieferkette zu ermöglichen und zugleich global wettbewerbsfähige Preise für unsere Kunden zu erzielen. Um „Supply Chain Excellence“ zu erreichen, setzt Bosch auf die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten über Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg.

Bosch arbeitet kontinuierlich daran, die Resilienz des Unternehmens zu erhöhen und zugleich seinen nachhaltigen Wandel voranzutreiben – durch transparente Lieferketten, die von wettbewerbs- und innovationsförderlichen Lieferantennetzwerken geprägt sind. Weltweit pflegen wir lokale und regionale Lieferantenbeziehungen. Neben der räumlichen Nähe ist das gemeinsame Engagement aller Beteiligten für Nachhaltigkeit und Compliance erfolgskritisch. So lassen sich Risiken reduzieren, Engpässe gemeinsam vermeiden und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aller Beteiligten steigern.

Die strategische Bedeutung nachhaltiger Lieferketten für unser Unternehmen zeigt sich auch in unserem Nachhaltigkeitszielbild. Die Achtung der Menschenrechte steht dabei neben Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz im Fokus. 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.

Hinweis zum Konsolidierungskreis:
Aufgrund unterschiedlicher Systeme und Strukturen im Einkauf wurden die Aussagen und Kennzahlen in diesem Kapitel ohne Berücksichtigung der BSH Hausgeräte GmbH erstellt. An einer zeitnahen Konsolidierung wird gearbeitet.

Bosch unterhält Lieferbeziehungen in rund 50 Ländern. Von insgesamt rund 24 000 Lieferanten bezog die Bosch-Gruppe 2021 (inkl. BSH Hausgeräte) weltweit Material und Dienstleistungen im Wert von 43,4 Mrd. Euro (Vorjahr: 35,1 Mrd. Euro). Damit liegt das Einkaufsvolumen über dem Vorkrisenniveau von 2019. Der Großteil des Ressourceneinsatzes in unseren Lieferketten 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.

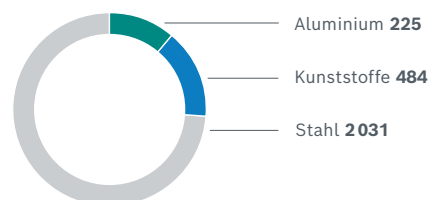
Einkaufs- und Logistikorganisation

Weltweit sind bei Bosch rund 9 400 Mitarbeitende im Einkauf und rund 21 000 Mitarbeitende in der Logistik 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. Die Leitung der Zentralabteilung Supply Chain Management berichtet direkt an das für Finanzen zuständige Mitglied der Bosch-Geschäftsführung. Die Zentralabteilung koordiniert die internen und externen Anforderungen, schafft unternehmensweite Standards und überprüft deren Einhaltung.

16 | Eingesetzte Schlüsselmaterialien

Bosch-Gruppe (inkl. BSH Hausgeräte),
in 1 000 Tonnen

Gesamt ————— 2 740



Der Einkauf von Produktionsmaterial ist dezentral organisiert und liegt in der Verantwortung der Geschäftsbereiche. Material und Güter ohne direkten Produktbezug 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. Mit der entsprechenden 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 der Lieferanten“).

Klare Regeln für ein verantwortungsvolles Supply Chain Management

Auf Basis unternehmensweiter Vorgaben stellen wir ein lieferkettenbezogenes Risikomanagement sowie strukturierte Nachhaltigkeitsaktivitäten in unserer Lieferkette sicher. 2021 haben wir in einer neuen Zentralanweisung die bestehenden Vorgehensweisen in einem einheitlichen Regelwerk beschrieben sowie durch neue Inhalte

ergänzt und so die Grundlagen für die Umsetzung von sozialer Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit in den Bosch-Lieferketten umfassender festgelegt. Die entsprechenden Vorgaben setzen die Geschäftsbereiche im Jahr 2022 in ihren Prozessen um. Nachfolgend werden zur kontinuierlichen Verbesserung interne Ziele auf der Grundlage von ausgewählten Kennzahlen mit den Geschäftsbereichen vereinbart. So tragen wir der zunehmenden Bedeutung stabiler und nachhaltig gestalteter Lieferketten für Bosch Rechnung. Die unternehmensweit gültige Anweisung regelt insbesondere die Weitergabe von Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten, führt eine verpflichtende Risikoanalyse über mögliche Verletzungen von Sozial- oder Umweltstandards in Lieferketten ein und verpflichtet die Geschäftsbereiche, darauf aufbauend entsprechende Präventions- oder Abhilfemaßnahmen festzulegen. Des Weiteren definiert sie den Standard für die interne Berichterstattung.

Die Einkaufsbereiche überprüfen die Einhaltung der Anforderungen durch die Lieferanten auf Grundlage von Risikoanalysen und der risikobasierten Zielsetzung. Zudem stellen sie die Bearbeitung von Beschwerden und Hinweisen zu potenziellen Verstößen sicher. Werden Verstöße gegenüber den Nachhaltigkeitsanforderungen festgestellt, sorgen die Einkaufsbereiche konsequent für Abhilfe.

17 | Verantwortungsvolles Supply Chain Management bei Bosch



3.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten



Einkaufs-
bedingungen

Verhaltens-
kodex für
Geschäfts-
partner

Die 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 mit dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner, dass unsere Lieferanten die allgemein gültigen Arbeitsnormen befolgen, wie sie in den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, engl. ILO) festgelegt sind. Dazu gehört unter anderem, auf Zwangs- und Kinderarbeit zu verzichten, keinerlei Formen von Diskriminierung zuzulassen sowie Arbeitssicherheit zu garantieren, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Versammlungsfreiheit zu gewährleisten. Für den Umgang mit Beschäftigten verweisen wir auf lokales Recht. So müssen beispielsweise Mindestlöhne entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen gezahlt 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. Außerdem verpflichten wir unsere Lieferanten zu Umweltschutz und Ressourcenschonung – und dazu, unsere Anforderungen auch an ihre eigenen Zulieferer weiterzugeben. Ergibt sich der Verdacht eines Verstoßes, ist der Lieferant zur Aufklärung verpflichtet – unter Umständen durch Offenlegung seiner Lieferkette.

Um die bestehenden Vorgaben weiter zu konkretisieren, wurde 2021 mit der umfassenden Überarbeitung des Verhaltenskodex begonnen. Insbesondere die Aspekte des Umweltschutzes stehen dabei im Fokus. So geht die Neufassung explizit auf Themen wie Klimaschutz, den Umgang mit Ressourcen wie Wasser, Luft und Boden sowie die Nutzung von Materialien ein. Auch der Einsatz und die Entsorgung von besorgniserregenden Stoffen (Substances of Concern) sind nun detaillierter geregelt. Im Zuge der Überarbeitung wurden auch die von Bosch vorausgesetzten Sozialstandards weiter konkretisiert. Der überarbeitete Verhaltenskodex wird im Jahr 2022 veröffentlicht. Der Verhaltenskodex wird zu Beginn der Geschäftsbeziehung allen Lieferanten ausgehändigt und insbesondere über einen Verweis in den Einkaufsbedingungen zum Vertragsbestandteil. Er ist über die Bosch-Website öffentlich einsehbar.

Für unsere Geschäftspartner gilt 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 fordert systematischen Umweltschutz sowie kontinuierliche Verbesserung und ist für Bosch ein Baustein, um die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten abzusichern. 2021 verfügten rund 5 250 unserer Lieferanten über ein ent-

18 | Umwelt- und Sozialstandards im Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Umweltstandards:

- ▶ Umweltschutz
- ▶ Klimaschutz
- ▶ Wasserverbrauch und -qualität
- ▶ Luft- und Bodenqualität
- ▶ Materialien und Entsorgung
- ▶ Substances of Concern

Sozialstandards:

- ▶ Menschenrechte
- ▶ Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- ▶ Vereinigungsfreiheit
- ▶ Chancengleichheit und faires Verhalten
- ▶ faire Arbeitsbedingungen inkl. Mindestlohn und Arbeitszeiten
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Schutz vor Zwangsräumung und Entzug von Land
- ▶ Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

sprechendes 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. Mit rund 9 400 Lieferanten haben wir sogenannte Vereinbarungen zu Qualität und Corporate Social Responsibility geschlossen. Sie enthalten, 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 | Produktverantwortung](#)“).

In unseren Vertragsvereinbarungen wird auch berücksichtigt, dass Stoffe unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit als kritisch zu bewerten sein können. So müssen beispielsweise Lieferanten, die Blei recyceln, in unserer vorgelagerten Lieferkette gezielte Nachhaltigkeits-Assessments durch Bosch zulassen. Zudem sind diese Lieferanten verpflichtet, die gesamte Lieferkette bis hin zum Recycler transparent darzustellen.

Reduktion der CO₂-Emissionen

Unser erklärtes Ziel ist es, in den vor- und nachgelagerten Stufen unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) CO₂-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 wurden unter anderem die Hauptemittenten unter den Lieferanten identifiziert. Im Jahresverlauf 2021 haben wir begonnen, bisher über statistische Modelle ermittelte Werte durch reale Daten der jeweiligen Lieferanten zu ergänzen. Dazu wurden insgesamt rund 1 000 Lieferanten über die Plattform des Carbon Disclosure Projects (CDP) sowie auf dem Wege Bosch-eigener Abfragen kontaktiert. Nach Auswertung der Antworten haben wir nun für rund ein Viertel unseres Einkaufsvolumens erstmals Transparenz über den Status der CO₂-Bilanzierung und die Aktivitäten der jeweiligen Lieferanten geschaffen. Diesen Anteil sowie die Datenqualität wollen wir in den kommenden Jahren deutlich erhöhen.

Datenqualität konsequent steigern

Klare Vorgaben und Ziele erfordern einheitliche Definitionen und Berechnungsstandards, denn nur so wird Leistung transparent und vergleichbar. Dies gilt insbesondere dann, wenn es darum geht, Nachhaltigkeitsthemen über ganze Lieferketten hinweg gemeinsam voranzubringen. Wissend um die noch fehlende internationale Standardisierung und die teilweise mangelhafte Qualität der derzeit verfügbaren Informationen, setzen wir bei der Ermittlung von unseren Lieferkettendaten auf eine Kombination aus mehreren Ansätzen und verbessern so die Qualität und Vergleichbarkeit der erhobenen Daten:

► **Input/Output-Modelle:** Diese Modelle nutzen sekundäre Daten auf Unternehmensebene und bieten den Vorteil, alle Lieferanten nach vergleichbaren Standards zu bewerten. Da die Durchschnittswerte auf Industriesektoren und Regionen beruhen, ermöglichen sie zwar eine grundsätzliche strategische Steuerung, sind jedoch nicht zur Bewertung einzelner Lieferanten geeignet.

► **Life Cycle Assessments (LCAs):** Im Gegensatz zu den Input/Output-Modellen werden hier sowohl Primär- als auch Sekundärdaten auf Produktebene genutzt.

► **Lieferantenabfragen:** Durch die direkte Abfrage konkreter Daten der jeweiligen Lieferanten wird deren spezifische Entwicklung transparenter. Die erfassten Werte unterliegen jedoch weiterhin einer gewissen Unschärfe, etwa weil die entsprechenden Kalkulationen auf Umsatzanteilen basieren.

► **Produktabfragen:** Direkt abgefragte, produktbezogene Informationen führen zu größtmöglicher Transparenz und Genauigkeit. Fehlende internationale Standards erschweren derzeit jedoch noch die Vergleichbarkeit der Daten.

Unser Anspruch ist es, den Anteil von Primärdaten schrittweise auszubauen und gleichzeitig die wesentlichen Handlungsfelder in unseren Lieferketten zu identifizieren, um hier schnellstmöglich die Umsetzung konkreter Maßnahmen anzuregen. Parallel arbeiten wir aktiv mit an einer unternehmensübergreifenden Standardisierung entlang der komplexen Wertschöpfungsketten im Automobilsektor und beteiligen uns an Initiativen wie [Catena-X](#) und [Drive+](#).

Künftig wollen wir CO₂-Emissionen und entsprechende Aktivitäten zum Klimaschutz verstärkt bei der Vergabe von Ausschreibungen berücksichtigen. Dazu haben wir 2021 qualitative und quantitative Vergabekonzepte entwickelt und in allen dafür wesentlichen Geschäftsbereichen pilotiert. Zudem wollen wir 2022 ausgewählte Lieferanten vertraglich zum Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichten.

Wir wissen um die Bedeutung dieser Schritte für unsere Lieferanten und haben sie seit 2020 regelmäßig auf unsere Aktivitäten hingewiesen, verbunden mit dem Ziel, sie zu eigenen Klimaschutzaktivitäten zu motivieren. Weiterhin koordiniert ein bereichs- und funktionsübergreifendes Team die Aktivitäten.

Logistik – Transporte umweltschonend gestalten

In der Logistik wollen wir vor allem die CO₂-Emissionen beim Gütertransport reduzieren. Hierzu stehen uns im Wesentlichen drei Hebel zur Verfügung: die Verringerung von Lufttransporten, die Bündelung von Frachten sowie die konsequente Anwendung des „Total Cost of Ownership (TCO)“-Ansatzes, der wesentliche Kostenbestandteile wie Frachtkosten oder Zölle berücksichtigt. Wo immer möglich, stellen wir die für Bosch bestimmten Lieferungen von Lufttransporten auf See- oder Bahntransport um. Hierzu findet eine kontinuierliche Prüfung statt. Seit 2019 konnten wir so rund 200 000 Tonnen CO₂ einsparen.

Für das Management der Transporte zwischen Lieferanten, Bosch-Werken und Kunden sind weltweit Transport Management Center (TMC) etabliert. Schon heute haben wir hier einen hohen Standardisierungsgrad erreicht und können über die Bündelung von Frachten einen – auch unter Umweltaspekten – effizienten Transport gewährleisten. Um insbesondere bei Lkw-Transporten eine noch höhere Auslastung zu erreichen, wird 2023 ein neues Transportmanagement bei Bosch eingeführt. Damit wollen wir bis zum Jahr 2025 eine Auslastungsquote von 80% erreichen. Dazu setzen wir auf eine Verbesserung der Datenqualität zu Verpackungsgrößen und Gewichten sowie auf den Roll-out der Eurolog-Softwareplattform, die eine stärkere Bündelung der Transporte ermöglicht und 2022 bei Bosch eingeführt wird.

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 CO₂-Emissionen damit so gering wie möglich. Die Nähe potenzieller Lieferanten zu unseren Standorten ist daher ein wichtiges Auswahlkriterium. 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 CO₂-Emissionen zu vermeiden.

Aufgrund von Sonderfrachten im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie und anderen Störungen des weltweiten Lieferverkehrs ist der logistikbezogene CO₂-Ausstoß von Bosch 2021 gegenüber 2020 angestiegen und hat mit knapp 1,9 Mio. Tonnen CO₂ wieder das Niveau von vor dem Beginn der Pandemie erreicht.

Mehrweg ohne Umweg: vom Lieferanten schnell zurück zu Bosch

Mehrwegverpackungen sind ressourcenschonender, verursachen weniger Abfall und verbessern mit jedem Umlauf die CO₂-Bilanz im Vergleich zur Einwegverpackung. Aus diesem Grund stellt auch Bosch seinen Lieferanten Mehrwegleergut zur Verfügung und hat dazu 2021 das Leergutmanagement optimiert. Unser Ziel ist es, dass Verpackungsmaterial innerhalb von drei Tagen wieder bei Bosch eintrifft. Im Durchschnitt dauert dies

bisher sechs bis zehn Tage – vor der Optimierung des Leergutmanagements lag der Wert bei 30 bis 60 Tagen. Von der deutlich gestiegenen Verfügbarkeit der Mehrwegverpackungen profitieren sowohl Bosch als auch die Lieferanten selbst. Außerdem sind seit Projektstart rund 165 000 bisher ungenutzte Packmittel wieder in Umlauf gelangt und können nun wieder genutzt werden – natürlich mehrfach.

Risikoanalyse zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards

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 haben wir 2020 die Risiken für potenzielle Verletzungen von Menschenrechten in der Wertschöpfungskette von Bosch analysiert und dabei die folgenden vier Bereiche am höchsten bewertet:

- ▶ Arbeitssicherheit (siehe Kapitel „[Beschäftigte | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)“)
- ▶ Arbeitsbedingungen in der Rohstoffgewinnung
- ▶ Gesundheits- und Umweltauswirkungen von Produkten (siehe Kapitel „[Produkte | Managementansatz](#)“)
- ▶ Chancengleichheit (siehe Kapitel „[Beschäftigte | 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, die insbesondere in der tieferen Lieferkette maßgebliche Risiken mit sich bringen können (siehe hierzu Abb. 20). Dabei haben wir auf Berichte von Nichtregierungsorganisationen (NGO) zurückgegriffen, um die Sichtweise von Betroffenen einzubeziehen. Zusätzlich haben wir Verstöße berücksichtigt, die uns über Medienberichte bekannt geworden sind. Die Risikoanalyse wurde nachfolgend um weitere Aspekte – etwa die künftige Geschäftsausrichtung und den Rohstoffbedarf der Geschäftsbereiche – ergänzt.

Im nächsten Schritt wurde 2021 ein unternehmensübergreifendes Konzept erarbeitet, um die Risiken aus dem Bezug von Produkten und Halbzeugen zu mindern, die nach unseren Analysen besonders risikoreiche Rohstoffe enthalten. Hierzu werden über die kommenden drei Jahre Programme zur Risikominimierung implementiert. Sie folgen einem festgelegten Schema, das schrittweise für die jeweiligen Rohstoffe durchlaufen wird (siehe Abb. 19).

Menschenrechte konsequent achten – über die gesamte Lieferkette hinweg

Nach seiner Verabschiedung durch Bundestag und Bundesrat im Juni 2021 tritt 2023 in Deutschland das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) in Kraft. Es soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen für das verantwortungsvolle Management von Lieferketten festlegt. Auch Bosch bereitet sich intensiv auf die Umsetzung der neuen Regelungen vor. Eine Reihe von Prozessen und Verantwortlichkeiten wurden bereits entsprechend angepasst.

So wird die Einhaltung der Menschenrechte im höchsten Fachgremium für Nachhaltigkeit bei Bosch, dem Steuerkreis Nachhaltigkeit, thematisiert. Darüber hinaus wurde ein Menschenrechtsgremium auf Bereichsebene ins Leben gerufen, das künftig die strategische Ausrichtung zu diesem Themenbereich festlegt. Ein neu etabliertes Projektteam, in dem alle inhaltlich betroffenen Abteilungen vertreten sind, treibt die Arbeit fachlich voran. Die Koordination der Aktivitäten erfolgt dabei durch die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS. Damit schaffen wir die Voraussetzungen für eine umfassende und gesetzeskonforme Handhabung der menschenrechtsrelevanten Themen.

Im Rahmen dieser Programme werden 2022 unternehmensweit Maßnahmen zu Kobalt und Seltenen Erden eingeleitet. Parallel werden die bereits laufenden Aktivitäten zu den Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram, Gold (engl. Tin, Tantalum, Tungsten, Gold, kurz 3TG) verstärkt. Im Jahr 2023 folgen dann die Rohstoffe Aluminium, Blei, natürliches Grafit, Lithium und natürlicher Kautschuk. Die Maßnahmen für die Rohstoffe Kupfer, Mangan, Nickel und Platin werden ab Mitte 2024 implementiert.

Bereits 2021 wurden in diesem Zusammenhang wichtige Aktivitäten angestoßen oder fortgeführt (siehe Abb. 20). So wurden strategische Lieferanten für Lithium-Ionen-Batterien zur Offenlegung ihrer gesamten Lieferketten für die Rohstoffe Kobalt, Grafit, Lithium, Mangan und Nickel verpflichtet. Zudem hat Bosch in den Lieferketten für Batteriezellen und Elektromotorkomponenten sowie für Magneten (Seltene Erden) Co-Audits bzw. CSR Assessments durchgeführt. Außerdem werden nach Ermessen der Geschäftsbereiche Zertifizierungen oder Audits von Lieferanten und Sub-Lieferkette eingefordert, um sicherzustellen, dass risikoreiche Lieferanten unsere Nachhaltigkeitsanforderungen einhalten. Auch beim Bezug von wiedergewonnenem Blei für Starterbatterien wurden die Lieferketten 2021 – wo die Pandemie es zuließ – vor Ort überprüft.

Seit 2014 beteiligt sich Bosch am Conflict Minerals Reporting, seit 2021 am Cobalt Reporting nach der Responsible Minerals Initiative (RMI). Zudem wirken wir darauf hin, dass Lieferanten von Materialien, die Konfliktmaterialien oder Kobalt enthalten, die in ihren Lieferketten befindlichen Schmelzer durch die RMI zertifizieren lassen.

Bosch ist auch im „Branchendialog Automobilindustrie: Achtung der Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten“ des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales engagiert und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Einsatz von Lithium sowie mit dem Aufbau eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus in der Automobilindustrie. Bosch arbeitet hier unter anderem aktiv an der Gestaltung von Handlungsempfehlungen zum Abbau von Lithium mit, um die Wahrung der Menschenrechte bei der Rohstoffgewinnung sicherzustellen. Die entsprechenden Empfehlungen werden gemeinsam von Akteuren aus der Wirtschaft, Zivilgesellschaft, den Gewerkschaften und dem Bund analysiert. 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.

19 | Prozess zur Risikominimierung



20 | Maßnahmen gegen menschenrechtliche Risiken in der Rohstoffgewinnung

Kobalt	
Seltene Erden	
3TG	
Aluminium	*
Blei	*
Grafit	*
Lithium	*
Kautschuk	*
Kupfer	
Mangan	
Nickel	
Platin	

Ergriffene Maßnahmen:

- Transparenz
- Projekt Branchendialog
- Conflict Minerals Reporting, Cobalt Reporting
- * Individuelle Maßnahmen
- Programm in Erarbeitung

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. Diese ist seit 2021 sowohl in den Bosch-Einkaufsbedingungen als auch in der Vereinbarung über Qualität und Corporate Social Responsibility verankert und damit für unsere Lieferanten vertraglich bindend. Bei weiteren Rohstoffen, die negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt haben könnten, prüfen wir regelmäßig die Risikoexposition und wirken 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. 2021 befragten wir rund 2900 unserer Lieferanten. Dabei wurden alle Lieferanten der Materialgruppen angeschrieben, die entsprechende Rohstoffe in ihren Produkten verwenden. Die Beantwortungsquote für Schmelzer-Deklarationen lag 2021 bei 79 % und damit zum zweiten Mal in Folge unter dem Vorjahreswert (84 %) – diesem Trend wollen wir 2022 gezielt entgegenwirken.

Für Tantal, Wolfram und Zinn konnten die Zertifizierungsquoten jedoch gesteigert werden. Aktuell sind bei Tantal bereits 100 %, bei Wolfram mehr als 95 % und bei Zinn mehr als 85 % der Schmelzer nach dem Standard der branchenübergreifenden Responsible Minerals Initiative (RMI) zertifiziert. Bei Gold liegt die Quote mit 66 % geringfügig unter dem Vorjahr. 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.

Transparente Lieferkette für Batterierohstoffe von eBikes

Eine wesentliche Säule der Nachhaltigkeitsaktivitäten von Bosch eBike Systems ist eine transparente Lieferkette, die eine umfassende Rückverfolgung risikoreicher Rohstoffe ermöglicht. Dabei steht insbesondere die Lithium-Ionen-Batterie im Fokus. So wurden 2021, zusammen mit dem Lieferanten der Batteriezellen, über einen ausführlichen „Nachhaltigkeits-Fragebogen“ wesentliche Details zur Lieferkette bis zur Rohstoffbeschaffung an der Mine abgefragt und zurückverfolgt. Bis Ende 2022 – so die Planung – wird die Abfrage auf weitere eBike-Systemkomponenten wie etwa das Antriebssystem und die Bedieneinheit ausgeweitet, die Materialien wie Aluminium und Magnesium enthalten. Die Ergebnisse sollen zudem durch entsprechende Assessments überprüft werden.

Um den Anteil risikoreicher Rohstoffe in den eBike-Batterien kontinuierlich zu reduzieren, treibt Bosch die technologische Entwicklung der Batteriezellen gemeinsam mit seinen Zulieferern voran. So konnten seit 2013 bereits 65 % des Kobaltanteils in der Kathode der eBike-Batteriezellen durch technische Weiterentwicklungen reduziert werden. Unser Ziel ist es, die Kapazität der Batteriezellen weiter zu erhöhen und zugleich den Anteil risikoreicher Rohstoffe auf ein Minimum zu reduzieren.



3.3 Bewertung der Lieferanten

Ein verantwortliches Lieferantenmanagement lässt sich nur umsetzen, wenn bei der Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards Transparenz hergestellt wird. So können wir unsere Lieferanten in aller Welt zielgerichtet dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit vertraglichen Grundlagen, nachhaltigkeitsbezogenen Überprüfungen und den sich daraus ergebenden konkreten Maßnahmenpaketen sorgt Bosch für ein hohes Maß an Nachhaltigkeit, Compliance und sozialen Standards in seinem Lieferanten-Netzwerk. 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. Diese sehen vor, dass alle neuen Lieferanten vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung zu überprüfen sind. Der entsprechende Zeitpunkt und die angewandte Methodik werden durch die jeweiligen Geschäftsbereiche festgelegt. Im Rahmen des Sanctioned Party List Screenings wird ferner vor Vertragsabschluss geprüft, ob potenzielle Geschäftspartner in Sanktionslisten bzw. in Embargovorschriften geführt werden.

Auch bei bestehenden Lieferantenbeziehungen werden Prüfungen durchgeführt. Die Auswahl von Lieferanten zur Überprüfung erfolgt sowohl risikobasiert wie auch anlassbezogen. Seit 2017 wird darüber hinaus eine automatisierte, IT-basierte Compliance-Überprüfung durchgeführt. Hierbei werden Geschäftspartner anhand externer Compliance-Listen auf mögliche Verstöße gegen eine Reihe nationaler und internationaler Gesetze und weitergehender 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 Kapitel „[Unternehmen | Corporate Governance und Compliance](#)“).

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

Zur regelmäßigen Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten sind bisher zwei Methoden für die Überprüfung vor Ort etabliert: CSR Quick-Scans und umfassendere CSR Drill Deep Assessments. Zukünftig wird den Bereichen auch die Nutzung von CSR-Audits durch externe Dienstleister (Third Party Audits) und CSR-Selbstauskünften der Lieferanten ermöglicht. Externe CSR-Audits müssen dazu inhaltlich und prozessual mindestens die Anforderungen des CSR Drill Deep Assessments erfüllen. Die Berücksichtigung von CSR-Selbstauskünften ist ebenfalls nur zulässig, wenn diese bestimmte Mindeststandards erfüllen. Zur Gewährleistung einheitlicher und hoher Standards müssen neue Überprüfungsmethoden vor ihrer Einführung von einer zentralen Expertengruppe freigegeben werden.

CSR Quick-Scans

CSR Quick-Scans erfolgen anhand einer Checkliste zu bestimmten Kriterien in den Themenbereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Menschenrechte. In ausgewählten Materialgruppen werden ergänzende Fragebögen verwendet, etwa für Besuche bei Lieferanten und Unterpelieferanten von Blei-Starterbatterien oder bei Logistikdienstleistern. Durchgeführt werden die CSR Quick-Scans von geschulten Bosch-Beschäftigten aus dem Einkauf oder den Qualitätsabteilungen im Rahmen regulärer Besuche bei Lieferanten vor Ort. Erfüllt ein Lieferant die Mindestanforderungen des CSR Quick-Scans nicht, wird er aufgefordert, sich über die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu verbessern. Bis zu einer erfolgreichen Überprüfung der Maßnahmen erhält er jedoch gemäß Vorgabe kein Neugeschäft. Die Weiterentwicklung der Lieferanten, die die Anforderungen nicht erfüllen, wird über Regeldurchsprachen der Experten aus dem Servicebereich mit den Einkaufsbereichen nachverfolgt. 2021 haben wir rund 1 400 CSR Quick-Scans durchgeführt. Rund fünfzehn Lieferanten mussten Ende 2021 noch Maßnahmen umsetzen und beispielsweise Arbeitsschutzeinrichtungen installieren oder Umweltschutzmaßnahmen 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 unter dem Namen „econsense Supplier Sensor“ zur Verfügung. Sie steht auf den entsprechenden Plattformen für iOS- und Android-Geräte kostenlos zum Download bereit.

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. 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. 2021 wurden – auch aufgrund von pandemiebedingten Reise- und Zugangsrestriktionen – keine regionalen oder industriespezifischen Schwerpunkte gesetzt. Um Teilaspekte zu überprüfen, haben wir erneut Remote-Ansätze genutzt, auch wenn dieses Vorgehen kein vollwertiges Vor-Ort-Assessment ersetzen kann.

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 Fachleute – etwa Umwelt- oder Sicherheitsbeauftragte – 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. 21). 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

21 | Ausgewählte Prüfungsinhalte der CSR Drill Deep Assessments



Maßnahmenplan protokolliert. Dieser unterstützt den Lieferanten und den Prüfer, der im Anschluss auch die Umsetzung der Maßnahmen begleitet und verfolgt. Dabei wird erwartet, dass der Lieferant unmittelbar nach Vorliegen der Ergebnisse – zum Teil auch schon während des noch laufenden Audits – mit der Umsetzung der Maßnahmen beginnt. Auch Lieferanten, die die Anforderungen grundsätzlich erfüllen, werden auf unkritische Abweichungen aufmerksam gemacht.

Nach wie vor ist die Durchführung von CSR Drill Deep Assessments durch die weltweite Pandemie beeinträchtigt. Dennoch hat Bosch im Berichtsjahr 2021 rund 60 CSR Drill Deep Assessments bei Lieferanten durchgeführt. In zwei Fällen wurden die in den Assessments aufgezeigten Abweichungen nicht behoben, so dass 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 Beschäftigte, Geschäftspartner und sonstige Dritte eine Meldung über unser Hinweisgeber-

system abgeben. Die Compliance-Organisation geht allen Meldungen unverzüglich nach und bindet im Einzelfall weitere Fachexperten ein (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Corporate Governance und Compliance“). Unsere Lieferanten werden unter anderem in der überarbeiteten Version des Verhaltenskodex für Geschäftspartner auf dieses Hinweisgebersystem aufmerksam gemacht.

Betrifft ein Hinweis einen unserer Lieferanten, gehen wir diesem Fall systematisch nach. Bei Abweichungen gelten dieselben Vorgehensweisen wie bei Auffälligkeiten im Rahmen von Überprüfungen. Verstößt ein Lieferant gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen, so streben wir an, den Missstand gemeinsam mit dem Lieferanten zeitnah zu korrigieren und geeignete Vorkehrungen für die Zukunft zu treffen. In Abstimmung mit dem zuständigen Einkaufsbereich definiert der Lieferant Maßnahmen, 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.

Engagement für die Entwicklung von Standards

Bosch ist Gründungsmitglied der Responsible Supply Chain Initiative (RSCI), eines Vereins, der sich 2021 aus dem VDA-Arbeitskreis „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ heraus formierte und vom VDA gegründet wurde. Sein Ziel ist es, alle Akteure im Automobilsektor dabei zu unterstützen, ein hohes Niveau von Nachhaltigkeit in den Lieferketten zu etablieren. Gemeinsam mit Herstellern, Zulieferern und anderen Verbänden arbeitet Bosch dabei mit an der Entwicklung des RSCI-Standards, der künftig als weltweiter CSR-Assessment-Standard auf Werksebene in der Automobilindustrie zum Einsatz kommen soll. Die entsprechenden Audits werden von zertifizierten

Prüfern durchgeführt. Mit Zustimmung der Auditierten können die Ergebnisse im Kreis der RSCI-Mitglieder geteilt werden, so dass Verbesserungen schnell branchenweit Berücksichtigung finden. Durch das Teilen und die gegenseitige Anerkennung der Ergebnisse lassen sich aufwendige Mehrfach-Auditierungen wirksam vermeiden. Nach erfolgreichem Abschluss der Vorbereitungen im Jahr 2021 begann zum Jahresbeginn 2022 bereits die operative Phase, in der die Gründungsmitglieder erste Pilotaudits durchführen. Auch Bosch wird dabei erste Lieferanten auditieren, ebenso wie auch Bosch-Werke durch Kunden auditiert werden können.

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. 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 wurde. Schwerpunkte waren im Jahr 2021 Aspekte des Umweltschutzes sowie der Gesundheits- und Arbeitssicherheit, hier beispielsweise die Vermeidung von Verletzungsgefahren bei Transport- und Hochregallagerprozessen.

Bosch setzt auf Partnerschaften, die uns eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen. 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 – pandemiebedingt zumeist in virtueller Form – haben wir auch 2021 Nachhaltigkeit thematisiert. Im Fokus standen einmal mehr die Aktivitäten der Lieferanten in Bezug auf den Klimaschutz sowie insbesondere das in Kürze in Kraft tretende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Regelmäßig zeichnen wir unsere besten Lieferanten für ihre Leistungen aus. Im Berichtsjahr 2021 haben wir hierbei zum ersten Mal Preise in der Kategorie „Nachhaltigkeit“ im Rahmen des Bosch Global Supplier Awards vergeben. Der Bosch-Lieferantenpreis wird alle zwei Jahre verliehen. Voraussetzung für die Teilnahme ist – neben einer exzellenten Gesamtleistung – ein A- oder B-Rating im renommierten Carbon Disclosure Project. Im Anschluss bewertete eine Jury aus Einkaufs- und Nachhaltigkeitsexperten die jeweiligen Leistungen. Als Kriterien dienten dabei unter anderem die Transparenz der CO₂-Emissionen, das Anspruchsniveau der gesteckten Reduktionsziele bis 2030 sowie der Beitrag der Lieferanten zu den CO₂-Zielen von Bosch.

2021 kürte die Jury folgende Preisträger: den Halbleiterhersteller Infineon, das Softwareunternehmen Salesforce und den Büromöbelhersteller Steelcase. Infineon qualifizierte sich dabei durch seine bereits langjährigen freiwilligen Aktivitäten zur CO₂-Reduzierung in der Produktion, während Salesforce die Jury mit dem vollständigen Einsatz regenerativer Energien ab 2022 sowie den

GLOBAL SUPPLIER AWARD: ERSTMALS LIEFERANTEN IN DER NEUEN KATEGORIE „NACHHALTIGKEIT“ AUSGEZEICHNET.

CO₂-Einsparzielen gegenüber seiner eigenen Lieferantenbasis überzeugte. Steelcase schließlich beeindruckte die Jury durch seinen ganzheitlichen Ansatz zur CO₂-Reduzierung – von der Auswahl nachhaltiger Materialien bis hin zu deren Wiederverwendung.

Trainings zur Weiterentwicklung

Rund 200 interne Trainer führen webbasierte Trainings sowie Präsenzs Schulungen für Beschäftigte des Einkaufs durch. Die Teilnahme an einem Nachhaltigkeits-training ist für diese Mitarbeitenden verpflichtend und umfasst neben einem allgemeinen Themenüberblick insbesondere Informationen zu den Anforderungen an die Lieferanten und zur Vorgehensweise bei den CSR Quick-Scans. Auch unseren Lieferanten helfen wir, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen zu erfüllen. So ist über die Lieferantenplattform ein webbasiertes Training zum Thema Nachhaltigkeit abrufbar. Es wird bedarfsweise ergänzt durch spezifische Angebote für einzelne Regionen und Lieferanten. 2021 wurde begonnen, das webbasierte Training zu überarbeiten; die neue Version wird 2022 zur Verfügung stehen. So wollen wir unsere Lieferanten noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren und mit Blick auf die Anforderungen von Bosch schulen. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf entsprechende Assessments.

UMWELT

Unser Anspruch: Wir wollen mit unseren Aktivitäten die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Konsequenter Klimaschutz, der sparsame Umgang mit Wasser und die Etablierung einer verlässlichen Kreislaufwirtschaft stehen dabei im Fokus.



Regenerative Energieerzeugung

- 29 neue Photovoltaik-anlagen an Bosch-Standorten installiert.



Reduktion der Wasserentnahme

- Unser Ziel: Bis 2025 wollen wir die Wasserentnahme an den von Wasserknappheit betroffenen Standorten um 25 % senken. Status 2021: 21,5 % erreicht.



Energieeffizienz

- Unser Ziel: Bis 2030 wollen wir die Energieeffizienz deutlich steigern und an unseren Standorten ein Einsparpotenzial von 1,7 Terawattstunden (TWh) erschließen. Status 2021: 33 % erreicht.



Zero Waste to Landfill

- 69 Projekte an 48 Standorten sparen jährlich 14 120 Tonnen Abfall ein.

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. Wir verfolgen dabei Strategien für den Klimaschutz, um Wasser einzusparen – vor allem dort, wo es knapp ist – und eine verlässliche Kreislaufwirtschaft zu etablieren. Unsere Aktivitäten beziehen dabei vorgelagerte Lieferketten sowie die Nutzungsphase unserer Produkte mit ein.

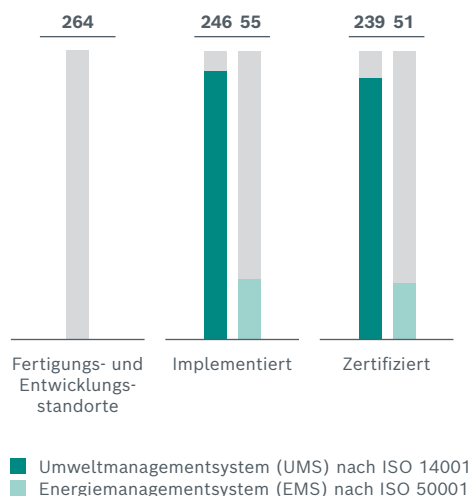
Die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS (Environment, Health, Safety) entwickelt die Strategien, koordiniert die Maßnahmen und begleitet deren Umsetzung. Grundlage ist eine umfangreiche Datenbasis: An 93 % aller Fertigungs- und Entwicklungsstandorte mit mehr als 50 Beschäftigten ist ein Umweltmanagementsystem im Einsatz. An den meisten Standorten (97 %) ist dieses nach der Norm ISO 14001 zertifiziert. Ähnlich ist das Bild auch in Bezug auf die Energiemanagementsysteme – hier sind 93 % der eingesetzten Systeme nach ISO 50001 zertifiziert (siehe auch Abb. 22). 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 erneut erhöhen und streben die Zielerreichung nun für das Jahr 2022 an.

Für Entwurf, Planung und Beschaffung von Gebäuden, Anlagen und Fertigungseinrichtungen gibt es bei Bosch 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.

Ein weltweit tätiges Technologieunternehmen wie Bosch hat im Umweltschutz eine Vielzahl von Gesetzen und Vorgaben zu beachten. Die Experten der zuständigen Fachbereiche sorgen dafür, dass alle Standards und Normen eingehalten werden und unsere Aktivitäten im Einklang mit geltendem Recht stehen. Dazu finden an den Standorten regelmäßige Unterweisungen, Werkstattstunden und interne Audits zu Umweltschutzthemen statt. 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 unternehmensweiten Datenbank von Bosch dokumentiert, die im Falle von Abweichungen auch das Nachverfolgen von Korrekturmaßnahmen ermöglicht. Die festgestellten Abweichungen, ihre Ursachen und identifizierten Verbesserungsmöglichkeiten finden im Auditprogramm für das Folgejahr Berücksichtigung. Die Ergebnisse der Analysen dienen auch der inhaltlichen Ausrichtung der Umweltschutz-Kampagnen. An allen Produktionsstandorten werden relevante Themenfelder im Umweltbereich risikobasiert im Rahmen von sogenannten Corporate Audits durch die Unternehmenszentrale geprüft. Die Auditoren verfügen über fundierte Kenntnisse der Audit-techniken gemäß ISO 19011 sowie der externen und

22 | **Managementsysteme (UMS und EMS)**
Bosch-Gruppe 2021



internen EHS-Anforderungen. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 193 Corporate Audits vom EHS-Auditoren-Team durchgeführt. Mit Blick auf unsere Sorgfaltspflichten im EHS-Bereich nutzen wir die Ergebnisse der Audits auch als Grundlage für die verpflichtende Risikoanalyse im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Kompetenzentwicklung und Trainings

Durch webbasierte Trainings und Präsenzs Schulungen schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich, um sie zu Experten für ihren jeweiligen Fachbereich zu machen. Im Rahmen des internen Kompetenzmanagements fördern wir ihre Methoden- und Fachkompetenz und schaffen so die Voraussetzungen für sichere und umweltgerechte Arbeitsprozesse. In weltweit einheitlichen Schulungen werden beispielsweise die Verantwortlichen für Umweltschutz gezielt mit den relevanten Regelungen und Standards vertraut gemacht. Diese Schulungen ergänzen Trainings, in denen auch die spezifischen Anforderungen einzelner Geschäftseinheiten, Standorte und Regionen thematisiert sind. So tragen wir kulturellen Hintergründen oder besonderen Qualitätsanforderungen ebenso Rechnung wie landesspezifischen Gesetzen zu Umweltschutz-Themen. 2021 haben wir drei neue Trainingsmodule zu internen EHS-Anforderungen entwickelt, die nun weltweit für alle Führungskräfte sowie für alle Koordinierenden auf Geschäftsbereichs- und Standortebene zur Verfügung stehen. Darüber hinaus werden auch Beschäftigte von Fremdfirmen sowie Besucherinnen und Besucher an unseren Standorten zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Bosch geschult und entsprechend eingewiesen.

Interne und externe Stakeholder einbeziehen

Um möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Umweltschutz zu sensibilisieren und angemessen zu informieren, nutzen wir interne Medien – gedruckt und digital – wie das Mitarbeitermagazin, Newsletter, die unternehmensinterne Kampagne „Green Heroes“, Wikis, Blogs und Online-Foren. Jahr für Jahr verschafft zudem der „Sustainability and EHS Award“ herausragenden Projekten zum Schutz von Mensch und Umwelt Anerkennung und Aufmerksamkeit in der gesamten Bosch-Gruppe. Wir wissen: Die Beteiligung der Belegschaft ist entscheidend dafür, dass Bosch seinen Weg zu mehr Nachhaltigkeit

erfolgreich weitergehen kann. Deshalb werden wir auch in den kommenden Jahren darauf abzielen, möglichst alle Beschäftigten einzubeziehen und so ihr Engagement für mehr Nachhaltigkeit zu nutzen (siehe auch Kapitel [„Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Kultur“](#)).

Zugleich ist Bosch auch über Unternehmensgrenzen hinaus aktiv und steht im kontinuierlichen Austausch mit wesentlichen Stakeholdergruppen, insbesondere mit Wissenschaft, Politik und Nichtregierungsorganisationen sowie Lieferanten und Kunden (siehe Kapitel [„Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern“](#)). Denn wir sind überzeugt: Wirksamer Umweltschutz kann nur durch die Zusammenarbeit verschiedener Akteure gelingen.

Auszeichnungen für Umwelt- und Klimaschutz

Das Engagement von Bosch zeigt Wirkung und wird auch von externer Seite anerkannt. So hat die Nichtregierungsorganisation CDP das Unternehmen 2021 für seine Klimaschutzaktivitäten erneut mit der Bestnote A bewertet. Auch für die Financial Times und die Plattform Statista gehört Bosch zu Europe's Climate Leaders 2021 und damit zu den Unternehmen in Europa, die 2021 ihre Treibhausgasintensität am stärksten verringert haben. Die europäische Handelskammer in China hat Bosch den „Sustainable Business Award 2021“ in der Kategorie „Advanced Performer in Decarbonisation“ verliehen. Mit dieser Auszeichnung wurden die Klimaschutzstrategie von Bosch sowie die Vorreiterrolle des Unternehmens auf dem Weg zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft gewürdigt.

In Brasilien zeichnete der Industrieverband des Bundesstaates São Paulo den Bosch-Standort Campinas mit dem „Water Conservation and Reuse Award“ für das vorbildliche Wassermanagement aus, das neben der Wiederaufbereitung von Prozesswasser auch die Nutzung von Regenwasser beinhaltet. Dadurch hat der Standort die Autonomie bei der Wasserversorgung erreicht.

In Indien fand das Abfallmanagement am Standort Chakan besondere Anerkennung in Form einer goldenen Trophäe. Die Auszeichnung wurde vom Verband der indischen Industrie im Rahmen der „1st Operational Sustainability Competition-cum-Conference“ verliehen.

4.2 Energie und Klimaschutz

Bosch sieht sich als Vorreiter für den Klimaschutz und hat diesen Anspruch in seinem Nachhaltigkeitszielbild verankert. Die entsprechende Strategie umfasst vier Hebel: Energieeffizienz steigern, regenerative Energieerzeugung ausbauen, den Bezug von Grünstrom erweitern und – als letzte Option – unvermeidbare CO₂-Emissionen mit Kompensationsmaßnahmen ausgleichen.

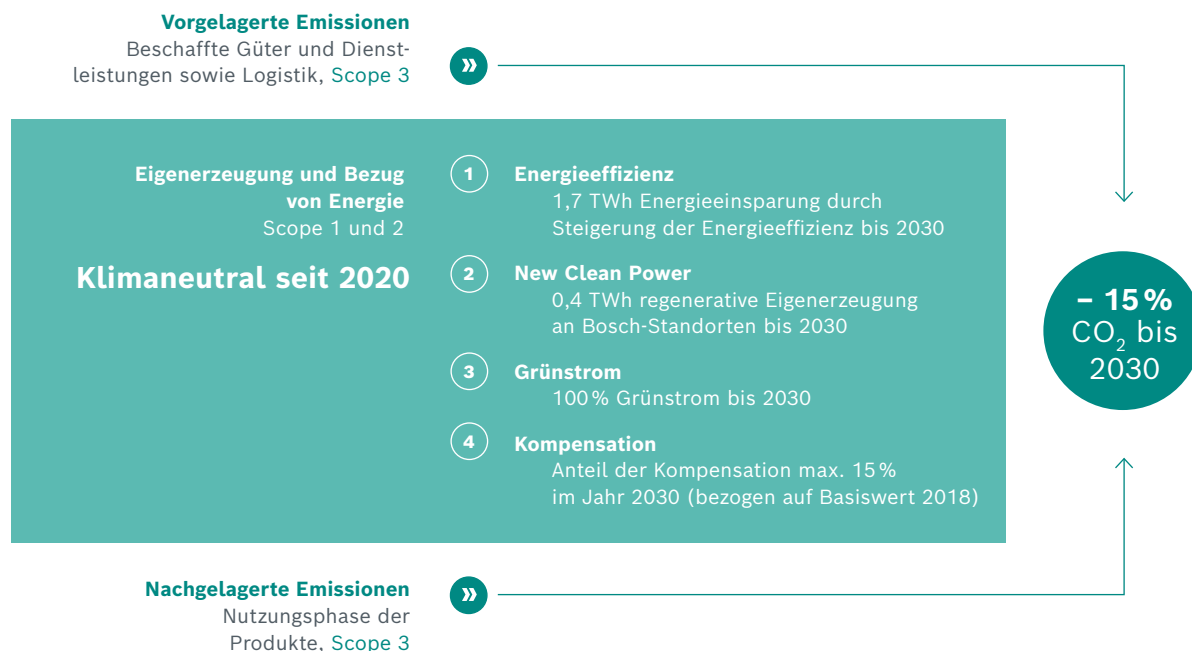
Bereits seit 2020 wirtschaftet Bosch mit seinen weltweit mehr als 400 Standorten CO₂-neutral (Scopes 1 und 2) und hat damit ein erstes wichtiges Ziel erreicht. Nun wollen wir den Mix an Maßnahmen optimieren und so das Klima weiter entlasten. So haben wir 2021 die Qualität der CO₂-Neutralstellung durch die Steigerung der Energieeffizienz des Unternehmens und den Ausbau von regenerativer Energieerzeugung (New Clean Power) erhöht. Zudem bezieht Bosch in immer mehr Ländern

Grünstrom für seine Standorte. Gleichzeitig weiten wir den Fokus der Aktivitäten aus, um auch solche Emissionen zu verringern, die außerhalb des direkten Einflussbereichs von Bosch entstehen, etwa bei Zulieferern, in der Logistik oder auch bei der Produktnutzung – im sogenannten Scope 3. Diese vor- und nachgelagerten Emissionen wollen wir bis 2030 um absolut 15% verringern. Auf dem Weg zu diesem Ziel haben wir 2021 wichtige Meilensteine erreicht. So haben wir mit unseren Geschäftsbereichen konkrete CO₂-Reduktionsziele für die Produktnutzungsphase vereinbart und beziehen bei der Auswahl unserer Lieferanten deren Klimaschutz-Aktivitäten als Vergabekriterium in die Entscheidung ein.

Wir wollen 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 Emissionsreduk-

23 | Bosch-Klimaziele

2020–2030, geprüft und anerkannt durch die Science Based Targets Initiative (SBTi)



tion als Chancen für Innovation und Differenzierung im Wettbewerb. Deshalb treiben wir diese Themen auf Geschäftsführungsebene immer weiter voran. Zentrales Organ dafür ist der CO₂-Steuerkreis, der halbjährlich tagt und Entscheidungen zur Umsetzung der CO₂-Strategie trifft. Neben einem Mitglied der Konzerngeschäftsführung gehören ihm Vertreter der Zentralabteilungen für Anlagen und Bauten, Fertigung, Nachhaltigkeit und EHS, 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 Vorausbildung. Eine zentrale Rolle spielt dabei auch der interne Klimawandelbericht – vom Zentralbereich Forschung und Vorausbildung alle zwei Jahre erstellt, beleuchtet er die grundlegenden Entwicklungen des Klimawandels und ihre Bedeutung für unser Unternehmen und die Gesellschaft. Der Bericht wird zunächst der Geschäftsführung vorgestellt und steht danach allen interessierten Mitarbeiterinnen und 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 Lösungen für die Landwirtschaft der Bewältigung seiner Folgen (siehe auch Kapitel „Produkte | Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“). Auch bei der Standortwahl spielen Klimaaspekte eine Rolle, 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 für Marktprognosen genutzt und in konkrete Planungen umgesetzt. Dabei arbeiten wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern an dem strategischen Ausbau der Lieferkette, ihrer inhaltlichen Ausrichtung sowie einer notwendigen Weiterentwicklung der Zulieferer. Mit der Ausweitung unserer Klimaschutz-

aktivitäten 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

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen für die Menschheit – ihn aufzuhalten ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Wir sehen darin nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch zahlreiche Chancen für unser Unternehmen, mit langfristig erfolgreichen Lösungen und neuartigen Technologien zum Schutz des Klimas beizutragen. So etwa in der Elektromobilität oder in der Gebäudetechnik, wo strombasierte Heizungssysteme und Lösungen zum Energiemanagement einen entscheidenden Beitrag leisten. Wir sind davon überzeugt, zum Gelingen der Sektorkopplung in den Bereichen Mobilität, Gebäude und Industrie entscheidend beitragen zu können. Wir bieten in diesen Feldern attraktive Produkte und Services, deren Wirksamkeit und Kundennutzen durch Vernetzung zusätzlich gesteigert wird. Zugleich tragen wir den Klimaschutz über das eigene Unternehmen hinaus, indem wir über den Geschäftsbereich Building Technologies unsere Erfahrungen aus der CO₂-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 damit Preisänderungsrisiken weniger stark ausgesetzt ist.

Demgegenüber ergeben sich Herausforderungen aus dem Klimawandel 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 CO₂-Emissionsvorgaben für Fahrzeuge. Vor diesem Hintergrund ist auch die wachsende Vielfalt von Kundenpräferenzen zu sehen, die sich zudem – häufig vor dem Hintergrund politischer Entscheidungen – rasch verändern können. Immer stärker rücken dabei auch die unserer Produktion vorgelagerten Prozesse sowie die Nutzung von Materialien in den Fokus. So erreichen uns vermehrt Anfragen zum Anteil von Grünstrom oder Rezyklaten in Materialien, die einen wesentlichen

CO₂-Fußabdruck haben, wie etwa Stahl, Aluminium, Kupfer oder Kunststoffe (siehe Kapitel „Produkte | Managementansatz“).

Diesen Herausforderungen begegnen wir durch zielgerichtete Forschung und Entwicklung. Aus der Überzeugung, dass wir den Gefahren des Klimawandels nur gemeinsam erfolgreich entgegentreten können, beteiligen wir uns zudem aktiv in den entsprechenden Verbänden und Gremien (siehe Kapitel „Gesellschaft | Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern“). Auch wollen wir 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 Kultur“).

Meilenstein Klimaneutralität – neue Ziele im Blick

Bosch unterstützt das 2015 in Paris verabschiedete Klimaschutzabkommen der Vereinten Nationen. Mit der CO₂-Neutralstellung der eigenen Unternehmensaktivitäten leistet Bosch einen konkreten Beitrag zu dem formulierten Ziel, die Erderwärmung auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Um unmittelbar Einfluss auf die Reduktion von Treibhausgasen nehmen und in kurzer Zeit viel bewirken zu können, konzentrierten wir uns dabei zunächst auf unsere eigenen Standorte. So bezieht sich die Neutralstellung 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). Mit der 2019 beschlossenen Scope-3-Zielsetzung rücken jetzt unsere Aktivitäten im Einkauf, im Transport und in der Logistik sowie bei der Entwicklung unserer Produkte in den Fokus.

Unsere Aktivitäten zum Klimaschutz werden von einer breiten Basis in unserer Belegschaft getragen und haben uneingeschränkt – und unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Situation – Rückhalt im Bosch-Management. Laut einer internen Befragung im Berichtsjahr sieht die große Mehrheit der Führungskräfte (über 90%)

in der CO₂-Neutralität sowie im Streben nach Nachhaltigkeit einen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen. 87 % der Belegschaft fühlen sich über das strategische Schwerpunktthema Nachhaltigkeit gut informiert.

Vier Hebel für Klimaneutralität – Meilensteine 2021

In unserer Klimastrategie haben wir vier Hebel definiert, um die Klimaneutralität zu erreichen. Wie sich diese Hebel im Jahr 2021 entwickelt haben, wird im Folgenden dargestellt.

► Hebel 1: Energieeffizienz

Bis 2030 wollen wir die Energieeffizienz deutlich steigern und an unseren Standorten Maßnahmen mit einem Einsparpotenzial von insgesamt 1,7 Terawattstunden (TWh) realisieren. Dafür steht bis 2030 ein jährliches Budget von 100 Mio. Euro zur Verfügung. Seit 2019 haben wir weltweit über 3 000 Projekte initiiert, allein 2021 kamen erneut rund 1 000 neue Projekte hinzu. Insgesamt haben wir über diese Maßnahmen bisher ein Einsparpotenzial von 559 GWh erschlossen. Um die Qualität der Neutralstellung weiter zu steigern, fördern wir ab 2022 im Rahmen des Energieeffizienz-Budgets auch CO₂-Reduktionsmaßnahmen wie etwa die Elektrifizierung der Wärmeversorgung oder die Nutzung von Fernwärme, obwohl hier der Fokus nicht primär auf der Energieeinsparung liegt. Die Förderfähigkeit und die Priorisierung dieser Maßnahmen werden dazu auf Basis eines internen CO₂-Preises bewertet, um mit den verfügbaren Ressourcen den größtmöglichen Hebel zu haben.

► Hebel 2: New Clean Power ☺

Unter der Überschrift New Clean Power will Bosch die regenerative Energieerzeugung ausweiten – sowohl durch Eigenerzeugung an den Standorten als auch über langfristige Bezugsverträge, die den externen 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 wollen wir 400 GWh unseres jährlichen Energiebedarfs an unseren Standorten regenerativ selbst erzeugen. Dazu setzen wir überwiegend auf Photovoltaik, zudem betreiben wir an unserem Standort in Blaichach (Deutschland) auch ein Wasserkraftwerk. Mit 94 GWh konnten wir bis Ende 2021 bereits 23 % des Zielwerts erreichen. Dabei haben wir vor allem diejenigen Regionen im Fokus, in denen die Bedingungen vor Ort besonders günstig für den Einsatz von Photovoltaik sind oder in denen besonders viele unserer Standorte liegen. So entfielen 2021 rund

39 % der erneuerbaren Energieerzeugung bei Bosch auf Standorte in Indien, es folgen China (25 %) und Deutschland (22 %). Parallel dazu haben wir 2021 in Deutschland, Indien und den Niederlanden mit Energieversorgern langfristige Bezugsverträge geschlossen und so den Bau neuer Anlagen zur regenerativen Energieerzeugung ermöglicht. Die Energieversorger beliefern Bosch jeweils exklusiv mit Strom aus subventionsfreien Photovoltaik- und Windkraftanlagen – insgesamt beziehen wir so ab 2022 jährlich zusätzlich mehr als 150 GWh Strom aus regenerativen Quellen. Parallel prüfen wir in weiteren Regionen ähnliche Projekte.

► Hebel 3: Grünstrom ☑

Um die CO₂-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. Insgesamt konnten im Berichtsjahr bereits 89 % des weltweiten Strombedarfs der Bosch-Gruppe über Grünstrom gedeckt werden – bis 2030 sollen es 100 % sein. 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 werden wir den Kreis der Länder sukzessive ausweiten. So wurden 2021 etwa die Lieferverträge in der Türkei und in Teilen Australiens von Grau- auf Grünstrom umgestellt.

► 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 CO₂-Emissionen aus Verbrennungsprozessen (Heizung, Prozesswärme) auszugleichen oder den Strombezug in Ländern zu kompensieren, in denen Grünstrom nur eingeschränkt verfügbar ist. 2021 haben wir insgesamt 0,9 Mio. Tonnen CO₂ durch Carbon Credits kompensiert. Dies entspricht einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahresniveau (siehe Tabelle 24).

Bei der Berechnung der Emissionen nutzen wir die 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 uns auf das Treibhausgas CO₂ sowie austretende Prozessgase und Fluorkohlenwasserstoffe

(HFCs), denn eine interne Analyse hat gezeigt, dass andere Treibhausgase bei Bosch nicht in einem relevanten Umfang entstehen bzw. freigesetzt werden.

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.

Qualität der Klimaschutzmaßnahmen soll kontinuierlich steigen

Nach der erfolgreichen CO₂-Neutralstellung in Scope 1 und 2 wollen wir den Mix der vier Hebel unserer Klimaschutzstrategie weiter optimieren. Beispielsweise streben wir an, den Anteil von Kompensationsmaßnahmen kontinuierlich zu verringern, so dass Bosch im Jahr 2030 maximal noch 15 % bzw. 488 800 Tonnen CO₂ durch entsprechende Maßnahmen neutral stellen muss. Die ent-

24 | Treibhausgasemissionen

Bosch-Gruppe 2019–2021, in 1 000 Tonnen CO₂e

	2019	2020	☑ 2021
Bosch-Gruppe mit Kompensation	1 943	0	0
Kompensation	255	938	907
Bosch-Gruppe	2 198	938	907
Produktion	384	350	383
Fahrzeugflotte	79	117	109
Flüchtige THG	10	18	76
Scope 1	473	485	569
Strom	1 636	367	248
Fernwärme, Dampf, Kühlenergie	88	86	90
Scope 2	1 724	453	338

25 | Emissionsintensität

in Tonnen/Millionen Euro Umsatz, ohne Kompensation

	2019	2020	☑ 2021
Bosch-Gruppe	28,28	13,13	11,53

sprechende Zielsetzung haben wir 2020 gegenüber der Science Based Targets Initiative (SBTi) kommuniziert. Damit ist Bosch weltweit der erste Automobilzulieferer, der den Status „targets set“ in der SBTi erreicht hat.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, bauen wir die Aktivitäten zur Steigerung der Energieeffizienz sowie die Nutzung von „New Clean Power“ kontinuierlich weiter aus. Zudem haben wir einen Maßnahmenplan entwickelt, um die Nutzung von fossiler Energie zu reduzieren. Der wichtigste Hebel ist hierbei die Erhöhung des Grünstromanteils am Strommix auf 100% bis 2030. Weitere Maßnahmen umfassen die Stärkung von E-Mobilität in der Firmenflotte oder eine emissionsärmere Wärmeversorgung durch Fernwärme, Elektrifizierung sowie den Einsatz von Wasserstoff und Biogas.

Zielemanagement und Umsetzung

Um die für 2030 unternehmensweit gesteckten Ziele zu erreichen, verfolgen alle Bosch-Geschäftsbereiche messbare, jährlich gestaffelte Vorgaben. Die entsprechenden Vorgaben sind in den ersten Jahren höher als in den nachfolgenden 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 erzielten 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. Auf deren Basis entscheiden die Verantwortlichen der Geschäfts-

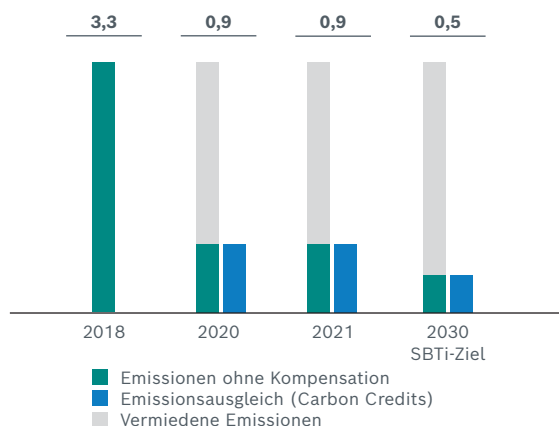
bereiche und Standorte über die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz oder Projekte zur Eigenerzeugung von Energie. Eine interne Energielandkarte zeigt hierbei weltweit entsprechende Potenziale für Photovoltaik auf. Die eingereichten Projekte werden von den Energiekoordinatoren der Geschäftsbereiche sowie einem Gremium aus Vertretern der Zentralabteilungen für Anlagen und Bauten, Fertigung sowie Nachhaltigkeit und EHS auf ihre Plausibilität geprüft. Nach der Umsetzung folgt an den Standorten eine weitere, stichprobenartige Prüfung durch Audits der regionalen Koordinatoren für Nachhaltigkeit und EHS. 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.

Energie: Fokus auf Effizienz und erneuerbare Quellen

Der Verbrauch von Energie bestimmt den Großteil der CO₂-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

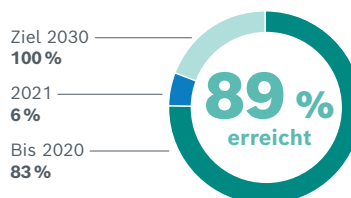
26 | Klimaschutz bei Bosch – der Weg bis 2030

CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) in Millionen Tonnen



27 | Zielerreichung Grünstrombezug

Abdeckung des weltweiten Strombedarfs über Grünstrom



Gießereien. Insgesamt verbrauchten die Unternehmen der Bosch-Gruppe im Jahr 2021 rund 8042 GWh Energie (Vorjahr: 7 497 GWh). 67 % des gesamten Energieverbrauchs entfallen mit 5437 GWh auf Strom (Vorjahr: 68 %, 5 103 GWh), 20 % auf Erdgas (Vorjahr: 19 %) und 13 % auf weitere Energiequellen wie Heizöl, Fernwärme oder Kohle/Koks (Vorjahr: 13 %).

Bis 2024 soll an allen relevanten Standorten von Bosch ein smartes Energiemanagementsystem, die Bosch Energy Platform, eingeführt werden. Aktuell ist das System bereits an über 120 Standorten sowie in mehr als 80 Kundenprojekten im Einsatz – und führt dort zu signifikanten Einsparungen. So etwa im Industrie-4.0-Leitwerk von Bosch in Homburg, wo sich dank der durch die Software bereitgestellten Informationen der Energieverbrauch je produzierte Einheit um mehr als 40 % senken ließ.

Steigerung der Energieeffizienz

Schon heute setzen wir ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz um. Auch 2021 wurden wieder rund 1 000 neue Projekte erfolgreich bei Bosch umgesetzt. Hierfür stehen beispielhaft:

► **Frankreich:** Durch die bedarfsgerechte Steuerung von hydraulischen Pumpen, die in der Fertigung eingesetzt werden, reduziert der Standort Moulins den Energieverbrauch pro Pumpe um 60 %. Dafür wurden bestehende Anlagen mit variablen Frequenzumrichtern modernisiert – eine Maßnahme, die mittlerweile an sieben weiteren Standorten umgesetzt wurde und insgesamt zu einer Einsparung in Höhe von 1,4 GWh pro Jahr führt.

► **Deutschland:** Am Standort Dillingen führt eine Verbesserung im Herstellungsprozess von Spülmaschinen zu Energie- und Wassereinsparungen. Durch die Einführung eines neuen Schweißverfahrens und den Einsatz eines biologisch abbaubaren Schmierstoffs und Dichtheitsprüfmittels bei der Herstellung des Innengehäuses entfallen Waschvorgänge. Durch die reduzierte Warmwasseraufbereitung verringerte sich der jährliche Energieverbrauch um 1,4 GWh, der Gasverbrauch sank um 5,3 GWh und der Wasserverbrauch wurde um 7 400 m³ reduziert.

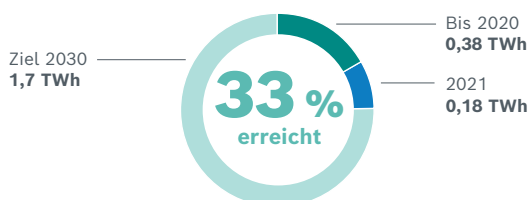
► **Slowenien:** Deutliche Einsparungen erreichte der Bosch-Standort Nazarje durch den Einbau von Grundwasserwärmepumpen und die Nutzung der Abwärme aus dem Spritzgussproduktionsprozess. Insgesamt werden dadurch für Heizung, Gebäudekühlung und Kühlwasser im Spritzgussprozess rund 75 % weniger Energie verbraucht.

Regenerative Eigenerzeugung von Strom an den Standorten

An immer mehr Standorten erzeugen wir Strom über Photovoltaikanlagen. Allein 2021 kamen 29 neue Installationen mit einer jährlichen Erzeugungskapazität von knapp 19 GWh hinzu, die entsprechende Fläche entspricht rund 12 Fußballfeldern. Allein 6,2 GWh davon entstanden in zwei neuen Anlagen in Penang (Malaysia), wo Dach- und Freiflächen für die Energiegewinnung genutzt werden. Kapazitäten für jährlich 1,7 GWh PV-Strom wurden auf freier Fläche in Aveiro (Portugal) installiert, und am Bosch-Standort im rumänischen Cluj werden knapp 14 000 m² Dachfläche genutzt, um jährlich rund 2,8 GWh Strom zu erzeugen. Insgesamt setzen damit bereits 67 Bosch-Standorte bei ihrer Energieversorgung auf die Kraft der Sonne.

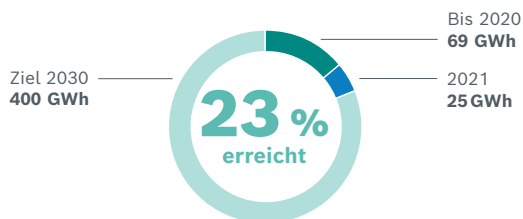
28 | Zielerreichung Energieeffizienz

Erschlossenes Einsparpotenzial durch Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz



29 | Zielerreichung regenerative Eigenerzeugung

Eigene Energiegewinnung aus Photovoltaik und Wasserkraft



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 im Vergleich zum Basisjahr 2018 um 15 % sinken. 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 hier ist der Hebel

für den Klimaschutz besonders groß – mit 448 Mio. Tonnen CO₂ übertreffen die vor- und nachgelagerten Emissionen diejenigen aus den Scopes 1 und 2 um ein Vielfaches. Zudem wurde der Zielwert unabhängig vom Umsatzwachstum festgelegt, so dass 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 CO₂-Reduktion, die Bosch nur indirekt beeinflussen kann. Vor diesem Hintergrund entspricht die Reduktion der CO₂-Emissionen um 15 % aus heutiger Sicht einer Entlastung des Klimas um 67 Mio. Tonnen CO₂.

Um die Zielerreichung sicherzustellen, gehen wir in drei Stufen vor. 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 CO₂-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. Damit ist es uns möglich, 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 CO₂-Emissionen beschaffter Güter und Dienstleistungen zu verringern, streben wir einen engen Austausch mit unseren Lieferanten an. 2020 haben wir dazu die Lieferantengruppen mit dem größten Einkaufsvolumen und den höchsten CO₂-Emissionen identifiziert. 2021 wurden rund 1 000 Lieferanten direkt kontaktiert, um Realdaten über ihre CO₂-Emissionen zu erhalten. Dazu nutzten wir die Plattform des Carbon Disclosure Project (CDP) sowie eigene Abfragen. So haben wir inzwischen für rund ein Viertel unseres Einkaufsvolumens Transparenz über den Status der CO₂-Bilanzierung und die entsprechenden Aktivitäten unserer Lieferanten geschaffen. Diesen Anteil sowie die Datenqualität wollen

30 | Energiebedarf

Bosch-Gruppe 2019–2021, in GWh

	2019	2020	📈 2021
Bosch-Gruppe	7 762	7 497	8 042
Erdgas	1 511	1 445	1 587
Heizöl	89	53	55
Flüssiggas	34	39	39
Koks/Kohle	123	85	98
Erneuerbare Energien	69	76	102
Sonstige*	313	452	451
Direkte Energie (eigene Verbrennung)	2 139	2 150	2 332
Strom	5 431	5 103	5 437
davon Grünstrom		4 253	4 817
Fernwärme, Dampf, Kühlenergie	193	245	273
Indirekte Energie (Fremdbezug)	5 623	5 348	5 710

* Benzin, Diesel

31 | Energieintensität

in MWh/Millionen Euro Umsatz

	2019	2020	📈 2021
Bosch-Gruppe	99,9	104,9	102,2

wir in den kommenden Jahren weiter erhöhen. Darüber hinaus wurden 2021 sowohl qualitative als auch quantitative Vergabekonzepte entwickelt und in allen dafür wesentlichen Geschäftsbereichen pilotiert (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).

► Im Bereich Logistik legen wir einen Schwerpunkt auf den Transport. Neben der Verringerung von Lufttransporten und der Bündelung von Frachten setzen wir dabei auf die konsequente Anwendung des „Total Cost of Ownership (TCO)“-Ansatzes, der wesentliche Kostenbestandteile wie Frachtkosten oder Zölle berücksichtigt. Die Nähe potenzieller Lieferanten zu unseren Standorten ist daher ein wichtiges Auswahlkriterium. So optimieren wir die Anzahl und Auslastung der Transporte und halten die CO₂-Emissionen so gering wie möglich (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“).

► Bosch-Produkte sind auf Energieeffizienz ausgelegt und tragen so während ihrer Nutzung zur Schonung des Klimas bei. 2020 haben wir zusätzliche Potenziale identifiziert, um die CO₂-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 Dienstleistungen“).

2021 haben wir den nächsten Schritt vollzogen und spezifische Leistungsindikatoren abgeleitet, um den Beitrag der identifizierten Maßnahmen bis 2030 nachverfolgen und bei Bedarf nachsteuern zu können. Für die Produktnutzungsphase wurden mit den Bereichen, deren Produkte einen relevanten Energiebedarf haben, Maßnahmenpläne und jährliche Zielvereinbarungen erarbeitet und abgestimmt, um das bereichsübergreifende SBTi-Ziel zu erreichen.

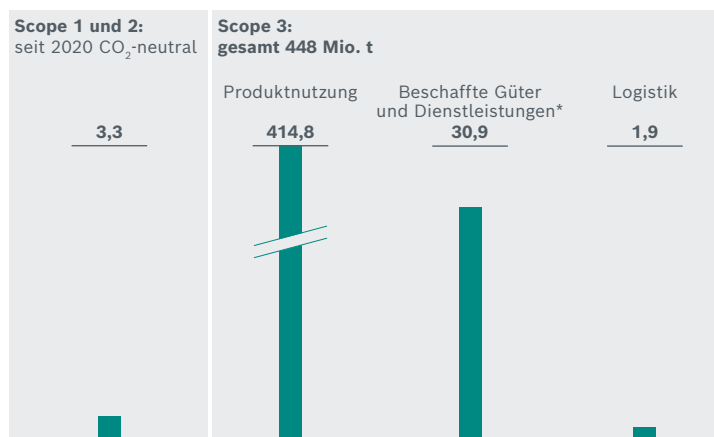
Im Zuge der Erarbeitung der Maßnahmenpläne haben wir 2021 auch die bestehenden Scope-3-Berechnungen weiterentwickelt und detailliert. Die Pläne basieren auf den aktuell verfügbaren Erkenntnissen und Szenarien der Marktentwicklung in den kommenden Jahren. Die ausgewählten Hebel wurden in die Berechnungsmodelle

**UNSER ZIEL: BIS 2030 WOLLEN WIR
15% DER CO₂-EMISSIONEN (SCOPE 3)
EINSPAREN.**

integriert, um methodisch eine direkte Messbarkeit des erzielten Fortschritts zu ermöglichen. Der Einfluss von Bosch auf die jeweiligen Hebel bzw. die jeweils verfügbaren Maßnahmen ist dabei sehr unterschiedlich. Während Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz von Produkten oder der entsprechenden Transformation des Produktportfolios direkt wirken, ist der Einfluss von Bosch auf das Angebot von regenerativem Strom und grünem Wasserstoff eher gering (siehe Abb. 32).

32 | Wesentliche Scope-3-Kategorien im Basisjahr

CO₂-Emissionen im Jahr 2018, in Millionen Tonnen



Scope-3-Ziel: –15% bis 2030



[Kennzahlentool](#)

* Um die Datenqualität konsequent zu steigern, wird die Berechnung der Scope-3-Emissionen in der Kategorie „Beschaffte Güter und Dienstleistungen“ im Jahr 2022 überarbeitet (siehe auch Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“). Die aktualisierten Daten werden dann zeitnah in unserem Kennzahlentool unter nachhaltigkeit.bosch.com veröffentlicht.

Im Rahmen der Detaillierung wurden weitere relevante Geschäftsaktivitäten identifiziert und in die Berechnung einbezogen. Auch wenn die Weiterentwicklung der Berechnung mit einem Anstieg des Basiswertes einhergeht, halten wir an dem ehrgeizigen Ziel einer absoluten Reduktion der Scope-3-Emissionen um 15 % fest.

Mitarbeitermobilität klimaschonend gestalten

Mit unserem betrieblichen Mobilitätsmanagement wollen wir insbesondere den Pendelverkehr unserer Beschäftigten nachhaltiger gestalten. So etwa im Großraum Stuttgart, wo Bosch mehr als 50 000 Menschen beschäftigt, von denen eine Mehrzahl das Auto für den Arbeitsweg nutzt. Vor diesem Hintergrund wurde 2019 die Mobilitätskampagne „Go for mobility“ gestartet. Sie zielt darauf ab, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umstieg auf alternative Verkehrsmittel wie das Fahrrad, den ÖPNV oder die Bosch-Shuttlebusse zu motivieren. Pandemiebedingt hat sich der Mobilitätsbedarf unserer Belegschaft stark reduziert – dennoch wurden Maßnahmen wie das Leasingangebot für Fahrräder rege genutzt.

Inzwischen sind mehr als 23 000 Räder auf der Straße. Auch die von Bosch bereitgestellten Co-Working-Flächen in der Nähe der Wohnorte werden weiterhin intensiv genutzt.

So trägt Bosch als einer der größten Arbeitgeber in der Region Stuttgart zur Entlastung des Verkehrs und zur Verbesserung der Luftqualität bei. 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 stellen wir seit 2020 die geschäftlichen Flugreisen aller Beschäftigten über Kompensationsmaßnahmen CO₂-neutral. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür, verstärkt digitale Kommunikationsformate oder – soweit möglich – alternative Mobilitätsangebote zu nutzen.

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

Geschäftswagen: weltweit gültige Prinzipien für mehr Klimaschutz

Ein weiteres Zeichen für den Klimaschutz haben wir 2021 mit den neu formulierten Prinzipien zur Geschäftswagen-nutzung gesetzt. Diese sind weltweit gültig und werden nun schrittweise in den Regionen umgesetzt. Für die spezifischen Regelungen sind neben der Verringerung der CO₂-Emissionen auch die Optimierung der Kosten- und Prozesseffizienz sowie das Angebot alternativer Mobilitätsformen zum klassischen Geschäftswagen als Ziele formuliert.

Dabei muss die angebotene Mobilitätslösung die best-mögliche CO₂-Reduktion systemisch unterstützen, beispielsweise durch eine definierte CO₂-Obergrenze in der Geschäftswagenrichtlinie oder eine Bonus-Malus-Regelung abhängig vom CO₂-Ausstoß des Fahrzeugs. Neben dem Geschäftswagen muss den Beschäftigten mindestens ein alternatives Mobilitätsangebot offenstehen.

Für Deutschland wurden die Prinzipien bereits Juli 2021 umgesetzt: Hier erhalten Beschäftigte im oberen Führungskreis ein monatliches Mobilitätsbudget, das sie für das Leasing eines Geschäftswagens verwenden oder beispielsweise für die Anschaffung einer BahnCard 100 einsetzen können. Alternativ kann das Budget auch ausbezahlt werden. Für Geschäftswagen wurde eine Systematik zur Absenkung der CO₂-Emissionen beschlossen. Sie umfasst Maßnahmen wie eine Kraftstoffbudgetierung für Hybridfahrzeuge sowie eine erhöhte Kostenbeteiligung für Fahrzeuge mit höheren CO₂-Emissionen.

Luftschadstoffemissionen

Luftschadstoffe können die menschliche Gesundheit belasten und sollten deshalb wirksam reduziert werden. 2019 hat Bosch in einem Projekt analysiert, welche Luftschadstoffe in welcher Menge 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. 2021 haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, die eine Neubewertung der Relevanz notwendig erscheinen lassen.

**SEIT 2020 STELLT BOSCH
DIE GESCHÄFTLICHEN FLUG-
REISEN ALLER BESCHÄFTIGTEN
CO₂-NEUTRAL.**

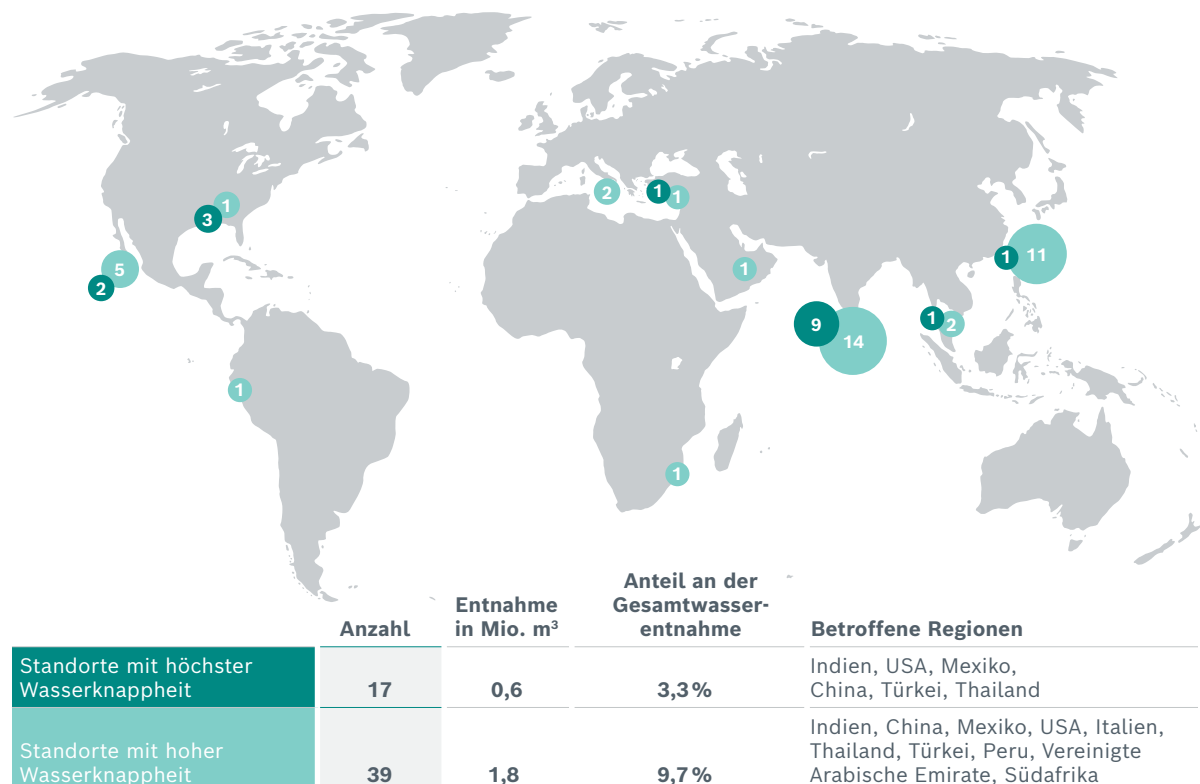


4.3 Wasser und Abwasser

Der achtsame Umgang mit Wasser gehört weltweit zur obersten Priorität von Bosch. Auch hier verfolgen wir seit vielen Jahren eine klare Strategie, um der Verknappung von Wasser entgegenzuwirken. Bereits 2018 haben wir unsere Standorte anhand des Water Risk Filter des WWF analysiert. Dadurch wissen wir, dass 56 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. 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 56 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 Wasserkordinatoren 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.

34 | Standorte mit Wasserknappheit



2021 haben wir die bestehende Wasserlandkarte überprüft und auf Grundlage des WWF Water Risk Filters neu bewertet. Die Ergebnisse werden 2022 für die Zielvereinbarung mit den Geschäftsbereichen genutzt und bilden so die Grundlage für die Berichterstattung in den kommenden Jahren.

Mit dem Wiederanlauf der Produktion nach den pandemiebedingten Beschränkungen stieg im Jahr 2021 auch die Wasserentnahme wieder leicht an. Lediglich 2,45 Mio. m³ Wasser bzw. 13,0 % der jährlichen Gesamtwasserentnahme von Bosch entfielen auf Standorte in Wasserknappheitsgebieten. Damit haben wir eine Reduktion von 21,5 % gegenüber 2017 erreicht (Vorjahr: 23,1 %). Seit 2019 haben wir mehr als 200 Projekte gestartet, mit denen wir an unseren Standorten jährlich bis zu 500 000 m³ Wasser einsparen. Dazu zählen folgende Beispiele:

► **Türkei:** Durch die Installation von digitalen Wasserdurchflussmessern an den Hauptverbrauchern am Standort Bursa wird der Wasserverbrauch nun kontinuierlich überwacht, Abweichungen lassen sich zeitnah identifizieren. Hinzu kommen Maßnahmen wie die verbesserte Kreislaufführung in Kühltürmen, so dass sich die Wasserentnahme bezogen auf das Produktionsvolumen im Vorjahresvergleich um 14 % verringerte.

► **Indien:** Am Standort Jaipur wurde die Effizienz der Umkehrosmoseanlage durch die Installation eines zweiten Systems von 60 % auf 80 % erhöht. So wird das Verdampfersystem im Prozess der Abwasseraufbereitung entlastet, was zu einer Wassereinsparung von 1 000 m³ pro Jahr führt. Zudem reduziert sich der Diesel- und Energieverbrauch um rund 60 %.

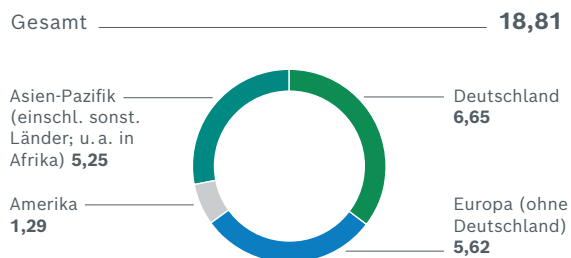
► **Mexiko:** Am Standort Aguascalientes wurde ein oberirdisches Regenwasserauffangbecken errichtet. Bei einer durchschnittlichen Niederschlagsmenge liefert es rund ein Drittel des am Standort benötigten Wassers, so dass wertvolles Frischwasser ungenutzt bleiben kann. Regenwasser wird aufbereitet und anschließend für verschiedene Prozesse im Werk genutzt.

Wasserentnahme

Süßwasser wird bei Bosch in vielen Prozessen, insbesondere zur Kühlung, genutzt. In Gebieten mit angespannter Wassersituation wird nach Möglichkeit bereits recyceltes Wasser oder Regenwasser verwendet. Die Wasserentnahme der Bosch-Gruppe ist 2021 auf 18,8 Mio. m³ gestiegen (Vorjahr: 18,1 m³). Bezogen auf den Umsatz ergibt sich ein relativer Rückgang von rund 6 % (siehe auch Abb. 35 bis 37).

35 | Wasserentnahme

Bosch-Gruppe 2021 nach Regionen, in Millionen Kubikmeter



36 | Wasserentnahme

Bosch-Gruppe 2019–2021, in Millionen Kubikmeter

	2019	2020	2021
Bosch-Gruppe	19,77	18,08	18,81
Oberflächenwasser	3,91	3,42	3,44
Grundwasser	2,21	1,95	2,32
Öffentl./private Wasserwerke	13,59	12,67	13,00
Frischwasser ¹	19,72	18,04	18,75
Öffentl./private Wasserwerke	0,05	0,04	0,05
Andere Quellen ²	0,05	0,04	0,05

¹ < 1 000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe

² > 1 000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe

37 | Wasserintensität

in Kubikmeter/Millionen Euro Umsatz

	2019	2020	2021
Bosch-Gruppe	254,4	252,9	238,9

Abwasser

Abwasser fällt bei Bosch vor allem in Sanitäranlagen und Kantinen an (44 %) und entsteht zudem bei der Nutzung von Kühlwasser (29 %). Auf die Fertigung entfallen 26 % des Abwasseraufkommens, wo Wasser unter anderem in der Galvanik sowie in Waschanlagen und Bearbeitungszentren genutzt wird. 2021 stieg die Abwassermenge von Bosch auf 14,7 Mio. m³ (Vorjahr: 14,5 Mio. m³). Belastungen des Abwassers entstehen vor allem durch eingebrachte Stoffe oder eine erhöhte Temperatur. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir im strategischen Themenfeld Wasser daran, die Abwasserströme weiter zu reduzieren und die Qualität kontinuierlich zu steigern. Dafür haben wir im Jahr 2019 zentral erfasst, wo welche Mengen entstehen, wie sie behandelt und wo sie eingeleitet werden (siehe Abb. 38). Wir haben weltweit verbindliche Standards für die Abwasserqualität definiert und überwachen sie entsprechend. Zudem erfüllen wir die Vorgaben der lokalen Behörden.

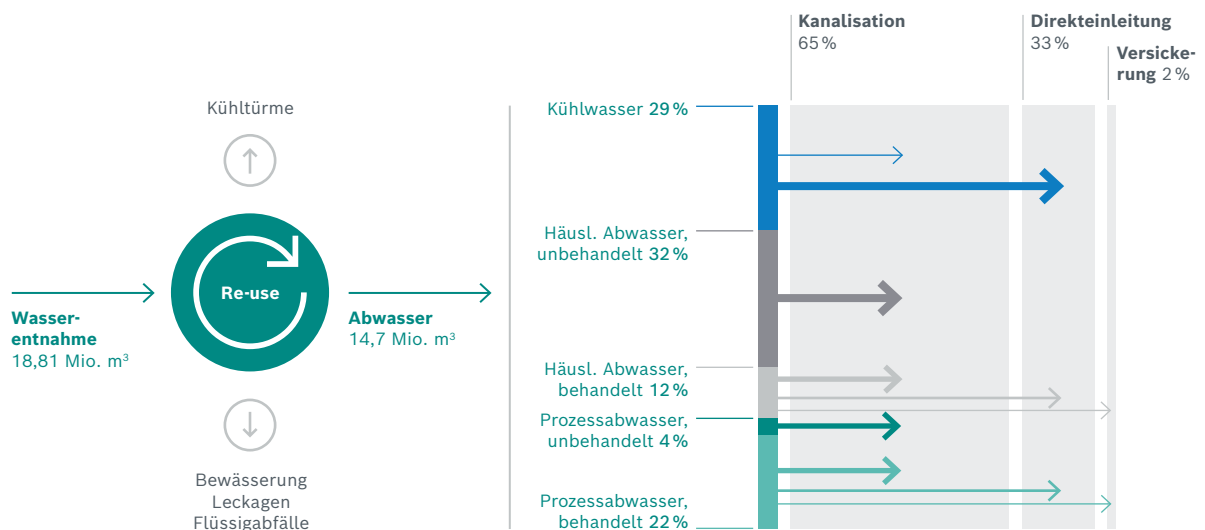
An einigen Standorten führen wir die Abwasserbehandlung in Eigenregie durch und setzen dafür entsprechend den örtlichen Rahmenbedingungen geeignete Verfahren wie Ultrafiltration zur Trennung von Feststoffen und Flüssigkeiten oder physikalisch-chemische Behandlungsformen wie Fällung oder Destillation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

39 | Abwasser

Bosch-Gruppe 2019–2021, in Millionen Kubikmeter



38 | Abwasserströme und Einleitungswege



4.4 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. 2021 fielen bei Bosch 689 468 Tonnen Abfall an (Vorjahr: 606 415 Tonnen), das entspricht einem Anstieg von 14 %. Dieser ist auf den Wiederanlauf der Produktion nach den pandemiebedingten Einschränkungen zurückzuführen. 87% des Abfallvolumens konnten einer Verwertung zugeführt werden. In Relation zur Umsatzentwicklung erhöhte sich die Abfallmenge um rund 3 %.

40 | **Abfallaufkommen und -entsorgung**

Bosch-Gruppe 2019–2021, in 1000 Tonnen

	2019	2020	2021
Bosch-Gruppe	701,2	606,4	689,5
Abfall zur Verwertung	562,3	521,9	602,0
Abfall zur Beseitigung	138,9	84,5	87,4
Davon gefährliche Abfälle	80,6	68,7	70,1
Verwertung stofflich			30,9
Verwertung thermisch			8,2
andere Verwertung			7,9
Entsorgung Deponierung			3,5
Entsorgung Verbrennung			8,2
andere Entsorgung			11,3

41 | **Abfallintensität**

in Tonnen/Millionen Euro Umsatz

	2019	2020	2021
Bosch-Gruppe	9,0	8,5	8,8

Eine Analyse der Abfälle an unseren Produktionsstandorten, die insgesamt für rund 80 % unseres gesamten Abfallvolumens stehen, hat ergeben, dass rund 45 % unseres Abfalls aus Metallen bestehen, 24 % sind Verpackungsabfälle und rund 11 % 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 stieg 2021 um knapp 2 % auf 70 087 Tonnen (Vorjahr: 68 718 Tonnen). Über gezielt entwickelte Maßnahmen für Standorte mit vergleichsweise großen Mengen gefährlicher Abfälle konnten wir 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, durch Schleudern sank die Menge des zu entsorgenden Öls um knapp 10 %.

Um die Menge des zu deponierenden Abfalls weiter zu verringern, wollen wir die stoffliche Verwertungsquote erhöhen und führen dazu seit dem Jahr 2019 die Kampagne „Zero Waste to Landfill“ durch. 2021 lag der Schwerpunkt auf Verpackungen. An 48 Standorten in nahezu allen Regionen wurden insgesamt 69 Projekte umgesetzt. Durch die Maßnahmen werden jährlich 14 120 Tonnen Abfall vermieden und rund 2,7 Millionen Euro pro Jahr eingespart. Jüngstes Beispiel ist der brasilianische Standort Sorocaba, der 2021 den Status „Zero Waste to Landfill“ erreicht hat und dafür von der nationalen Automobilvereinigung (National Association of Brazilian Auto Parts Manufacturers) ausgezeichnet wurde.

Im Rahmen der Strategie zur Kreislaufwirtschaft arbeitet Bosch weiter konsequent an der Verringerung des Abfallaufkommens und insbesondere auch am Recycling. Dazu haben wir 2021 ein entsprechendes Modell für Bosch entwickelt und vier Hebel definiert, um Kreisläufe entweder innerhalb von Bosch zu schließen oder etablierte Recyclingsysteme außerhalb des Unternehmens zu nutzen (siehe dazu Kapitel „[Produkte](#) | [Managementansatz](#)“).

BESCHÄFTIGTE

Unser Anspruch: Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum langfristigen Unternehmenserfolg beitragen können, weil sie sich bei Bosch wertgeschätzt fühlen und ihr Potenzial voll entfalten können.



Individuelle Weiterbildung nach Bedarf

- Vergabe von 24 200 eUniversity-Lizenzen schafft mehr Flexibilität beim Lernen.



Sicheres Arbeitsumfeld

- Unser Ziel: Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf 1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Status der Unfallrate 2021: 1,62.



Covid-19-Impfungen

- 79 000 Impfungen durch den werkärztlichen Dienst in Deutschland verabreicht.



Frauen in Führungspositionen

- Unser Ziel: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei Bosch soll auf 20 % ansteigen. Status Frauenanteil in Führungspositionen 2021: 18,4 %.

5.1 Managementansatz

Bosch entwickelt, produziert und vermarktet Technik fürs Leben – das ist unser strategisches Leitmotiv. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens gestalten mit hoher Innovationsbereitschaft, Leidenschaft und Mut zur Veränderung die Zukunft. Sie sind der Schlüssel zu unserem Erfolg in einem hochdynamischen Umfeld und stehen daher im Mittelpunkt unserer Strategie. Bosch befindet sich in einer der spannendsten Phasen der Unternehmensgeschichte: Von einem führenden Hardware-Hersteller hin zu einem führenden Anbieter von vernetzter Hardware, Software und Services. Um diesen Wandel aktiv gestalten zu können, entwickeln wir unsere Unternehmenskultur gezielt weiter und ermöglichen unseren Beschäftigten, sich neue Kompetenzen anzueignen. Zugleich ist es uns wichtig, auf hochkompetitiven internationalen Arbeitsmärkten neue Talente für innovative Wachstumsbereiche zu gewinnen.

Grundlagen

Die Bosch-Werte gehen auf unseren Unternehmensgründer zurück und sind Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Sie dienen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zentraler und verlässlicher Orientierungspunkt – unabhängig von den spezifischen Herausforderungen, denen wir gegenwärtig und in Zukunft begegnen. Unser Leitbild „We are Bosch“ verbindet unsere Stärken mit unserer strategischen Ausrichtung (siehe auch Kapitel „Unternehmen | Bosch-Gruppe im Porträt“).



Leitbild
„We are Bosch“

Grundsätze
sozialer Verantwortung bei
Bosch

Leitlinien und Standards

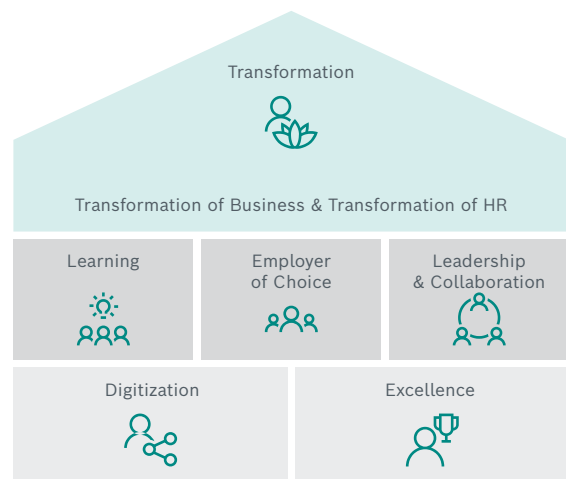
In den öffentlich zugänglichen „Grundsätzen sozialer Verantwortung bei Bosch“ bekennen sich die Geschäftsführung und die Arbeitnehmervertretungen unter anderem zur Einhaltung der Menschenrechte, zu Chancengleichheit, fairen Arbeitsbedingungen und weltweiten Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die elf Grundsätze orientieren sich an den Kernarbeitsnormen

der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). 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. Die Beschäftigten sind über die Grundsätze informiert und können Verstöße melden. Dies gilt auch für Verstöße gegen den Code of Business Conduct, der sich an alle unsere Beschäftigten weltweit richtet (siehe Kapitel „Unternehmen | Corporate Governance und Compliance“).

Die People Strategy

Wir wollen die Bedürfnisse der Menschen mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang bringen. Dabei machen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit für den Wandel und tragen zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung bei. Wir fördern sie über unsere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ebenso wie durch geeignete HR-Instrumente und -Formate.

42 | 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 Beschäftigten fördern, um in allen Feldern Arbeitgeber erster Wahl zu bleiben oder zu werden. Für weitere Informationen siehe Abschnitt „Attraktiver Arbeitgeber“.
- ▶ **Führung und Zusammenarbeit:** Wir fördern eine leistungsstarke Führungs- und Zusammenarbeitskultur, in der unsere Beschäftigten 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 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Beschäftigten intuitiv und einfach zugänglich zu gestalten.

Verantwortlichkeiten und Organisation

Verantwortlich für das Personalmanagement in der Bosch-Gruppe ist die Arbeitsdirektorin der Robert Bosch GmbH. Sie ist zuständig für das Personal- und Sozialwesen inklusive der leitenden Angestellten. Unterstützt wird sie vom Zentralbereich Personal, bei dem auch die Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit 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.

Digitalisierungsprogramm

Im Jahr 2020 wurde das HR-Digitalisierungsprogramm mit rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit aufgesetzt. Koordiniert von der zentralen Programmleitung arbeiten Projektverantwortliche in China, Indien, den USA, Mexiko und in vielen EU-Ländern an der Umsetzung. Ziel ist die weitere Digitalisierung der Prozesse im Personalmanagement. So sollen die HR-Fachleute künftig mehr Zeit für die wertstiftende Arbeit mit den Menschen haben und sich darauf konzentrieren können, die Transformation des Unternehmens zu unterstützen. Bis Ende 2021 wurden weltweit bereits 59 Lösungen zur Automatisierung administrativer Vorgänge eingeführt, darunter beispielsweise eine App zum Management von Krankmeldungen oder verschiedene Programme zur automatisierten Dokumentenerstellung und -archivierung. Zudem unterstützt das Digitalisierungsteam übergreifende Projekte wie die Feedbacklandschaft impact, oder den Bosch Skill Hub, mit dem wir Transparenz hinsichtlich der vorhandenen Kompetenzen unserer Beschäftigten schaffen und ihnen individuelle Entwicklungs- und Lernangebote bieten.

Beschäftigung bei Bosch

Als globales Technologie- und Dienstleistungsunternehmen beschäftigt Bosch 402 614 Menschen weltweit. Rund 12 % der Belegschaft sind befristet beschäftigt, um den Personaleinsatz flexibel steuern zu können. Ihnen stehen dieselben Qualifizierungsmöglichkeiten offen wie den Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen. So können sie bei Bosch ihre Kompetenzen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausbauen. Zusätzlich beschäftigt das Unternehmen rund 17 000 Leiharbeitskräfte. Bei ihrem Einsatz achtet Bosch selbstverständlich darauf, dass rechtliche Rahmenbedingungen eingehalten werden und Tarifverträge vorhanden sind.

Auswirkungen der Mobilitätswende

Die Automobilindustrie befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, der auch für Bosch beträchtliche Herausforderungen mit sich bringt. Was der Technologiewandel im Kontext einer nachhaltigeren Ausrichtung der Mobilität bedeutet, zeigt folgende Gegenüberstellung: Die Fertigung eines Dieseleinspritzsystems erfordert zehn Arbeitskräfte, die eines Benzineinspritzsystems drei und die eines Elektroantriebs nur noch eine. Auch anspruchsvolle konjunkturelle Entwicklungen machen eine Anpassung der Beschäftigung bei Bosch unausweichlich.

Unser Ziel ist es, diesen Wandel so sozialverträglich wie möglich und im Einklang mit unserer „People Strategy“ zu gestalten. Das Bekenntnis zu einer möglichst sozial verträglichen Ausgestaltung der Anpassungen ist zudem in diversen kollektiven Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen und in einer Konzern-

betriebsvereinbarung zum Umgang mit Krisensituationen festgehalten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber suchen wir im Interesse unserer Beschäftigten gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaften konstruktive Lösungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

Um möglichst viele Menschen 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. So nutzt Bosch beispielsweise eigens dafür eingerichtete Vermittlungsplattformen, um Beschäftigte intern (ggf. nach Qualifizierung) oder extern an andere Arbeitgeber zu vermitteln („von Arbeit in Arbeit“). Unabhängig davon setzen wir vor allem auf natürliche Fluktuation, Vorruhestand sowie das freiwillige Ausscheiden auf Basis einer Abfindung. Zudem nutzen wir die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung, etwa um unseren Beschäftigten Angebote zur Altersteilzeit machen zu können.

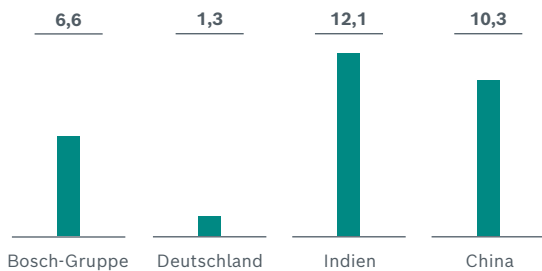
Durch ein breites Bündel unterschiedlicher Maßnahmen konnte 2021 die Transformation des Bosch-Werks in Bietigheim unter Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen erfolgen. Stattdessen wurden mit allen Beschäftigten freiwillige Vereinbarungen getroffen. An den Standorten Bamberg, Feuerbach, Homburg und Nürnberg gelten die 2020 mit den Betriebsräten vereinbarten Maßnahmen zur Arbeitszeitabsenkung fort. Zugleich wurden für die Dauer der Vereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

5.2 Attraktiver Arbeitgeber

Bosch ist als attraktiver Arbeitgeber („Employer of Choice“) etabliert. In einem hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es für uns wichtig, die besten Talente zu gewinnen und langfristig für Bosch zu begeistern. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Talenten, die unsere Transformation vom traditionellen Hardware-Hersteller zum führenden Unternehmen für vernetzte Hardware, Software und Services voranbringen. Wir fördern die stetige Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit umfangreichen Lernangeboten, damit sie sich leicht in neue Aufgaben und Geschäftsfelder einfinden. Hierfür analysieren wir die Veränderungen in den Anforderungsprofilen.

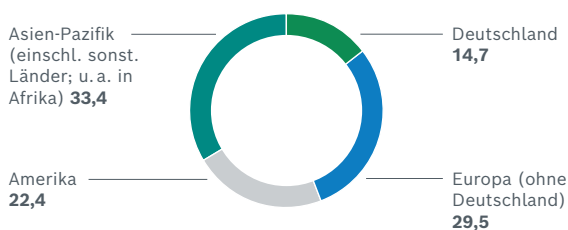
43 | Freiwillige Fluktuation

Bosch-Gruppe 2021 im ausgewählten Ländervergleich, in %



44 | Neu eingestellte Beschäftigte

Bosch-Gruppe nach Regionen, in %, Stand 31.12.2021



Wir begleiten unsere Beschäftigten bei ihrer beruflichen Entwicklung und unterstützen sie dabei, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Dazu bieten wir individuelle Entwicklungspfade an, um den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Lebensphasen gerecht zu werden. So schaffen wir für alle Menschen im Unternehmen ein Arbeitsumfeld, in dem sie ihre Potenziale entfalten und ihre Kreativität optimal einbringen können (siehe auch Abschnitt „Lernen und Entwicklung“).

Um Bosch in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt als „Employer of Choice“ zu positionieren, haben wir 2021 die Kampagne „Work #LikeABosch“ gestartet. Sie soll auf humorvolle Art und Weise die Kernwerte transportieren, für die wir als Arbeitgeber stehen: von vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten über ein wertschätzendes Miteinander bis hin zu einem Umfeld, das durch klare Werte und eine Kultur der Nachhaltigkeit geprägt ist (siehe Kapitel „Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Kultur“).

Es spricht für sich, dass unsere Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis nur selten kündigen. Dabei zeigen sich allerdings regionale Unterschiede. Während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Indien und China öfter den Arbeitgeber wechseln, bleiben sie in Deutschland dem Unternehmen sehr lange treu. Der Vergleich unserer Fluktuationsrate mit dem jeweiligen Marktdurchschnitt dient uns als Indikator, um unsere Arbeitgeberattraktivität zu überprüfen und bei Bedarf frühzeitig Anpassungen beispielsweise in unseren Beschäftigungsbedingungen vornehmen zu können. Ziel ist es, die freiwillige Fluktuation bei Bosch stets unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt zu halten. So beträgt die Fluktuationsrate in Deutschland, wo rund ein Drittel unserer Belegschaft beschäftigt ist, lediglich 1,3 %. Im weltweiten Durchschnitt liegt sie im Berichtsjahr bei 6,6 %.

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 und auch Teilzeitbeschäftigten gewährt. Sie unterscheiden sich jedoch in der regionalen Ausgestaltung. Sofern die Leistungen an das Einkommen gekoppelt sind, variieren sie in der Leistungshöhe. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten weitere Sozialleistungen, etwa bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge (siehe auch Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“).

Grundsätze des Vergütungssystems

Einheitliche Vergütungsprinzipien für faire und marktgerechte Bezahlung sind bei Bosch 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 Belegschaftsgruppen fließen auch leistungsabhängige bzw. marktspezifische Aspekte ein. In tarifähnlichen Belegschaftsgruppen werden Vergütungsmodelle an lokale und regionale Regelungen angepasst. Gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn in den jeweiligen Ländern werden vollumfänglich eingehalten.

Die Grundsätze des Vergütungssystems bei Bosch sind in einer weltweit gültigen Zentralanweisung geregelt. Diese soll eine attraktive und marktgerechte Vergütung für alle Beschäftigten gewährleisten, unsere Wettbewerbsposition stärken und – angesichts der zunehmenden Volatilität der Märkte – ermöglichen, die Vergütungssysteme an lokale Gegebenheiten anzupassen. So können sich die Vergütungssysteme innerhalb der definierten Grundprinzipien zwischen den einzelnen Geschäftseinheiten, Regionen, Ländern und Standorten unterscheiden. Auch für die Vergütung des Managements bei Bosch gelten weltweite Standards. Bereits 2016 wurden die nicht mehr zeitgemäßen individuellen Prämiensysteme durch ein Gewinnbeteiligungsmodell für den Managementbereich ersetzt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bosch unterstützt seine Beschäftigten dabei, individuelle Karrierewünsche, persönliche Lebensstile und private Ziele miteinander zu vereinbaren. Dazu arbeiten wir – beispielsweise durch Initiativen wie Smart Work – 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 Mitarbeitenden eine Orientierung zu geben, wie sich Beruf und Privatleben erfolgreich vereinbaren lassen. Unsere Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur umfassen auch Themen wie den schnellen Wiedereinstieg nach einer Pause oder 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.

Flexible Beschäftigungsbedingungen

Bosch sieht sich als Vorreiter, wenn es um Regelungen zum mobilen und flexiblen Arbeiten geht. Wir ermöglichen unseren Beschäftigten eine individuelle Gestaltung ihrer Arbeitszeit, die gleichzeitig den betrieblichen Erfordernissen bestmöglich Rechnung trägt. So kommen in der Bosch-Gruppe über alle Hierarchieebenen hinweg mehr als 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, unter anderem auch Teilzeit oder Jobsharing. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Modelle in Absprache mit ihrer Führungskraft an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen.

Bereits Anfang 2014 haben wir über eine Konzernbetriebsvereinbarung den Anspruch der Beschäftigten 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. Nicht zuletzt diese Erfahrungen mit mobilem und hybridem Arbeiten haben dazu beigetragen, dass Bosch die vielfältigen Herausforderungen der Pandemie bislang gut bestanden hat.

Mit Smart Work zu individuellen Lösungen

Bis zu 130 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiteten weltweit während der pandemiebedingten Lockdowns von zuhause aus. Dazu galt es, eine Vielzahl von Anforderungen in kürzester Zeit zu erfüllen – von der kurzfristigen Ausrüstung mit notwendiger Hardware, dem sicheren mobilen Zugang zum Bosch-Netzwerk und zur Bosch-Cloud bis hin zur Vermittlung der nötigen Kenntnisse, um die neuen Tools zur Zusammenarbeit effizient zu nutzen. Die Herausforderungen konnten erfolgreich gemeistert werden – zugleich wurden die immensen Chancen deutlich, die sich für Bosch aus der mobilen und hybriden Arbeit ergeben.

Um diese Chancen zu nutzen, hat das Unternehmen die Initiative Smart Work ins Leben gerufen. Sie verbindet die Erfahrungen aus der mobilen Arbeit mit den unternehmerischen Zielen von Bosch – und beschreibt so den Rahmen für die weltweite Zusammenarbeit bei Bosch. Ein prägendes Prinzip besagt dabei, dass die außerhalb des Betriebes erbrachte Arbeitsleistung gleichwertig mit der im Betrieb erbrachten Arbeitsleistung ist. Der Arbeitsort lässt sich nach Absprache im Team autonom festlegen, muss allerdings der Arbeitsaufgabe entsprechen. Dabei gibt es keine grundsätzliche Einschränkung, an wie vielen Arbeitstagen mobil gearbeitet werden kann. Die Teams können gemeinsam mit ihren Führungskräften entscheiden, wie sie ihren Arbeitsalltag in Einklang mit ihren Aufgaben gestalten wollen. So entstehen mit Smart Work individuelle Lösungen, die die Anforderungen des Unternehmens erfüllen und gleichzeitig den standort- und länderspezifischen Gegebenheiten sowie den Vorstellungen der unterschiedlichen Teams und ihrer Mitglieder entsprechen. Wir sind überzeugt, dass die so gesteigerte Autonomie eine wesentliche Grundlage für das Erreichen bestmöglicher Ergebnisse ist – und dass dieser Ansatz zugleich die Attraktivität von Bosch als Arbeitgeber nochmals stärken wird.

Weitere Vereinbarungen und Leistungen

Indem wir für unsere Beschäftigten ein möglichst flexibles Arbeitsumfeld schaffen, fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem unterstützen wir sie durch standortspezifische Angebote zur Kinderbetreuung sowie durch die Möglichkeit, Elternzeit oder Auszeiten für die Pflege von Angehörigen in Anspruch zu nehmen. 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. Mitarbeiterinnen und 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 Beschäftigten offen. Dies gilt auch für die über ein Portal angebotenen Pflegeinformationen sowie die direkte Kontaktaufnahme mit einem Pflegedienstleister.

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Bosch schätzt die Vielfalt an Denkweisen, Erfahrungen und Lebensentwürfen seiner Beschäftigten. Wir sind davon überzeugt, dass unterschiedliche Sichtweisen, Ausbildungen, kulturelle Hintergründe und persönliche Eigenschaften in Teams oftmals bessere Ergebnisse entstehen lassen und dass die gegenseitige Wertschätzung der Einzigartigkeit die Arbeitsatmosphäre fördert. Daher ist Diversity als einer unserer Werte fest im Leitbild „We are Bosch“ verankert und wird im Rahmen unserer Unternehmensstrategie weiter gefördert und ausgebaut. Auch unser Code of Business Conduct macht deutlich, dass Bosch die persönliche Würde jedes Einzelnen respektiert und schützt, weder Diskriminierung noch Belästigung duldet und Vielfalt fördert. Denn es ist für uns von großer Bedeutung, dass alle Beschäftigten weltweit – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder sonstigen Merkmalen – Wertschätzung erfahren und ihre individuellen Stärken, Kenntnisse und Potenziale in das Unternehmen einbringen können.

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

Dimensionen der Vielfalt

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

► **Gender/Geschlecht:** In vielfältig zusammengestellten Teams sehen wir einen wichtigen Wettbewerbsvorteil, denn sie stärken unsere Innovationskraft und erschließen durch unterschiedliche Blickwinkel und Lösungsstrategien wichtige Potenziale für unser Unternehmen. Daher fördern wir Diversität in Teams auf allen Ebenen und wollen auch den Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft weiter steigern. Aktuell liegt dieser bei 28,3% (Vorjahr: 27,7%). Weiter erhöhen soll sich vor allem der Anteil von Frauen in Führungspositionen, der aktuell – über alle Führungsebenen hinweg – bei 18,4% (Vorjahr: 17,8%) liegt. Unser Ziel liegt derzeit bei 20%. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen in Deutschland wurden auch bei Bosch Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH sowie der mitbestimmten Tochtergesellschaften mit Sitz in Deutschland festgelegt. Weiterführende Informationen finden sich im Geschäftsbericht ab Seite 33.

Wir unterstützen weibliche Führungskräfte bei ihrer beruflichen Entwicklung durch Mentoring- und Seminarprogramme wie das „Business Women's Program“. Hinzu kommen zahlreiche interne Diversity-Netzwerke, darunter das Frauennetzwerk [women@bosch](#). Aus diesem heraus hat sich unter anderem das [heratec](#)-Netzwerk gegründet, das sich an alle Mitarbeiterinnen bei Bosch

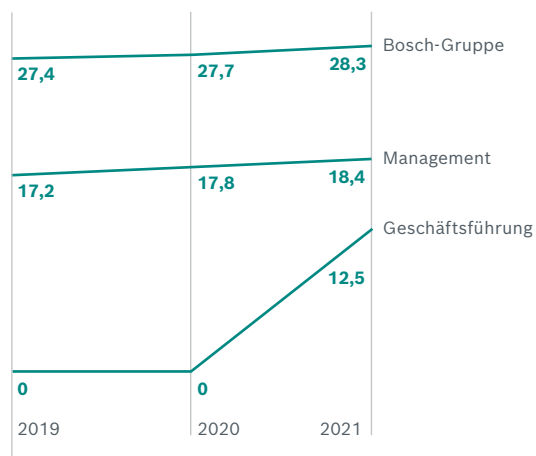
richtet, die einen naturwissenschaftlich-technischen Hintergrund oder eine hohe Technologieaffinität haben. 2021 feierte das Netzwerk sein zehnjähriges Bestehen.

► **Generationen:** Wir arbeiten generationenübergreifend zusammen, berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse der Altersgruppen 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 Beschäftigte befristet für Projekt- und Beratungsaufgaben ins Unternehmen. Diese Fach- und Führungskräfte mit bis zu 40 Jahren Bosch-Erfahrung kommen insbesondere dort zum Einsatz, wo kurzfristig professionelle Beratung gefragt ist. Derzeit umfasst der Pool rund 2 000 Experten weltweit, die international vermittelt werden.

► **Internationalität:** Menschen aus rund 150 Nationen arbeiten gemeinsam für Bosch. Diese Vielfalt sehen wir als Grundlage für die erfolgreiche Kooperation mit unseren internationalen Kunden, Partnern und Lieferanten. Daher legen wir auch großen Wert auf die Pflege unserer internationalen Diversity-Netzwerke wie [afric@bosch](#), [asians@bosch](#), [hispanics@bosch](#), „For Bosch abroad“ oder das Türkische Forum Bosch. Mit mehr als 2 100 Entsendungen pro Jahr fördern wir den internationalen Austausch innerhalb unserer Belegschaft. Hinzu kommen zahlreiche Seminare rund um Internationalität, globales Zusammenarbeiten und verschiedene Kulturen.

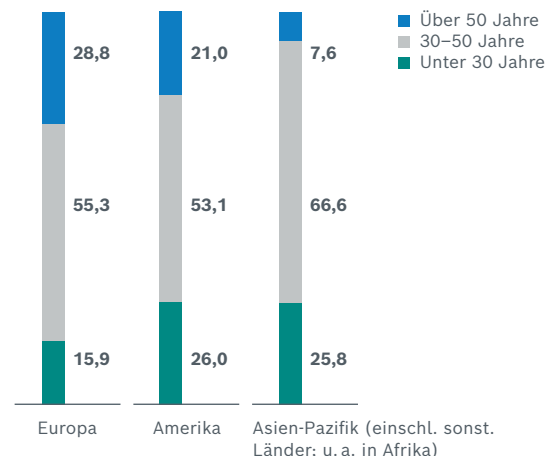
45 | Frauenanteil

Bosch-Gruppe 2019–2021, in %



46 | Gesamtbelegschaft nach Altersgruppen

Bosch-Gruppe nach Regionen, in %, Stand 31.12.2021



► **Menschen mit Behinderung:** Wir steigern unsere Innovationskraft, indem wir uns auf die individuellen Potenziale unserer Beschäftigten konzentrieren – und nicht etwa 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 Beschäftigten mit Behinderung wahr. Interne Netzwerke, wie das in Nordamerika neu gegründete Netzwerk Be-Adept@Bosch, laden zum Austausch ein. 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. Die Schwerbehindertenquote der Bosch-Gruppe in Deutschland liegt mit 5,9% wieder auf einem ähnlichen Wert wie in den vergangenen Jahren zuvor (Vorjahr: 6,0%).

► **LGBT*IQ:** Bei Bosch werden alle Beschäftigten wertgeschätzt – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Wir unterstützen die Stiftung PrOut@Work, die sich für Chancengleichheit am Arbeitsplatz einsetzt, ebenso wie verschiedene Netzwerke im Unternehmen. Dazu zählt das weltweite LGBT*IQ-Diversity-Netzwerk b:proud, das zu unserer offenen Unternehmenskultur beiträgt. Das Netzwerk engagiert sich auch über die Unternehmensgrenzen hinaus und hat 2017 die Initiative LGBT*IQ-Ally ins Leben gerufen. Die Allies („Verbündete“) sind Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen, deren Aufgabe es ist, mögliche Vorurteile oder Diskriminierungen offen anzusprechen, um den Wandel hin zu einer offenen Arbeitskultur mitzugestalten. Auch 2021 hat das b:proud-Netzwerk den internationalen Austausch weiter vorangetrieben und die Aktivitäten in den einzelnen Dimensionen von LGBT*IQ verstärkt.

Diversity Week erfolgreich fortgeführt

Die 2011 als Projekt gestartete Diversity-Initiative zeigt positive Beispiele für gelebte Vielfalt auf. Die 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 Beschäftigten einbinden und gehen dafür neue Wege. So auch 2020, als die Covid-19-Pandemie die internationalen Diversity Days als Präsenzveranstaltung unmöglich machte. Stattdessen wurde kurzerhand die virtuelle Diversity Week initiiert, die 2021 erfolgreich fortgeführt wurde. Über 200 Online-Veranstaltungen in

16 Sprachen erreichten zehntausende Menschen weltweit und förderten den internationalen Austausch zu diesem wichtigen Thema.

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 2021“ Rang 30 und ist damit weiterhin in der Spitzengruppe erfolgreicher internationaler Unternehmen vertreten, die vorwiegend aus der Automobil- und Softwarebranche stammen. Bei dem Ranking werden jährlich mehr als 3000 Unternehmen in Kategorien wie ökologischer Fußabdruck, Image, Talent Development, Gender Equality und Social Responsibility bewertet. In Deutschland zählt das Unternehmen seit jeher zu den attraktivsten Arbeitgebern. 2021 belegte dies einmal mehr die Umfrage „Deutschlands beste Arbeitgeber“, bei der Bosch den zweiten Platz im Sektor Industrie verbuchen konnte. Die bundesweite Umfrage wurde vom Analyse-Institut ServiceValue in Kooperation mit der Zeitung WELT durchgeführt. Sie bewertete die Arbeitgeberattraktivität von 3953 Unternehmen aus Dienstleistung, Handel und Industrie.

Auch in der Automobilbranche zählt Bosch zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland. Dies bestätigte 2021 der zweite Platz beim Automotive TopCareer Award. Die hohe Attraktivität von Bosch für Fach- und Führungskräfte zeigte sich auch im Professionals-Barometer von Trendence. Unter insgesamt rund 230 Unternehmen belegte Bosch hier den fünften Rang, bei Ingenieuren sogar Rang zwei. Für seine Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz erhielt Bosch 2021 den WEP Brazil Award in Bronze in der Kategorie der großen Unternehmen. Die Auszeichnung wird von den Vereinten Nationen (UN) im Rahmen des UN Global Compact und von UN Women vergeben. Mit ihr werden die Bemühungen von Unternehmen gefördert und anerkannt, die sich für die Geschlechtergleichstellung in Brasilien einsetzen. Bereits 2019 war Bosch mit einer lobenden Erwähnung gewürdigt worden. Die aktuelle Auszeichnung belegt die Fortschritte von Bosch bei den bewerteten Indikatoren und ist damit zugleich Ansporn, den eingeschlagenen Weg weiter konsequent zu verfolgen.

5.3 Führung und Zusammenarbeit

Gute Führung und Zusammenarbeit basieren auf der Bereitschaft, die eigenen Überzeugungen und das daraus resultierende Handeln kontinuierlich zu überprüfen. Die dafür grundlegenden Prinzipien sind im Führungsleitbild „We LEAD Bosch“ in zehn Grundsätzen zusammengefasst. Diese richten sich gleichermaßen an Führungskräfte und Mitarbeitende und beschreiben die im Unternehmen gewünschte Kultur für Führung und Zusammenarbeit – und zwar sowohl innerhalb wie auch außerhalb von offiziellen und disziplinarischen Führungsrollen.

Die Aufgabe von Führungskräften ist es, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell weiterentwickeln und ihre persönlichen Potenziale entfalten können (mehr zum Thema Entwicklung siehe Abschnitt „Lernen und Entwicklung“). Führungskräfte sollen als Vorbilder erkannt und anerkannt werden, einen vertrauensvollen Umgang ermöglichen, verlässliche Partner sein und zudem eine offene Unternehmenskultur fördern. Sie unterstützen die Autonomie ihrer Teammitglieder, beispielsweise indem sie Hindernisse aus dem Weg räumen oder förderliche Rahmenbedingungen schaffen.

Feedback und Befragung

Bosch befindet sich in einem der größten Transformationsprozesse der Unternehmensgeschichte. Um den Wandel zu ermöglichen, muss sich auch die Unternehmenskultur verändern. Vor diesem Hintergrund sind Führung und Zusammenarbeit neu zu definieren, klares und zielorientiertes Feedback wird zum Schlüssel für Verbesserungen. Über die neue Feedbacklandschaft impact: wollen wir daher der Belegschaft die Möglichkeit eröffnen, Meinungen zu äußern und damit Veränderungen anzustoßen. Digital umgesetzt, können die Befragungen künftig häufiger und thematisch differenzierter stattfinden. Die systematisch erhobenen Daten ermöglichen den Verantwortlichen, Handlungs- und Veränderungsbedarf früher als bisher zu identifizieren und somit schneller die notwendigen Anpassungen vorzunehmen. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf den Themen Strategie, Team und Führung. Auch Erfahrungen, die unsere Beschäftigten beim Eintritt in das Unternehmen oder bei Weiterbildungen machen, werden einbezogen. impact: fokussiert auf die Wirkung, die Beschäftigte durch ihren Beitrag erzielen können. Folgende Elemente stehen dabei zur Verfügung:

Führung braucht Selbstreflexion

In Zeiten radikaler Veränderung und Transformation tragen Führungskräfte eine besondere Verantwortung für ihr Team. Es gilt, den Wandel aktiv mitzugestalten und gleichermaßen mit Risiken und Unsicherheiten umzugehen. Wer andere dabei erfolgreich begleiten will, muss zunächst lernen, sich selbst zu führen.

Aus dieser Überzeugung heraus wurde im Bereich Mobility das „transform2grow lab“ ins Leben gerufen. Weltweit waren 500 Führungskräfte eingeladen, sich auf eine virtuelle Lernreise zu begeben. Ausgehend

von der Mobility-Strategie „transform2grow“ und den damit verbundenen Veränderungen, die auf Führungskräfte wie auf Mitarbeitende zukommen, wurden den Teilnehmenden verschiedene Module und Perspektiven angeboten, um persönliche Werte, die eigene Haltung und das individuelle Verhalten besser reflektieren zu können. Damit wird die eigene Resilienz im Umgang mit Veränderungen und Herausforderungen erhöht und zugleich die Voraussetzung geschaffen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Transformation zu begleiten.

- ▶ **impact:strategy** – Feedback an das Management zur Steuerung des Unternehmens und zur Umsetzung von Strategie, Transformation und Kultur
- ▶ **impact:team** – Feedback zur Entwicklung und Zusammenarbeit im eigenen Team
- ▶ **impact:leadership** – Feedback zur Führung eines Teams
- ▶ **impact:experience** – Feedback zu den Erfahrungen der Beschäftigten in Schlüsselmomenten ihrer individuellen Laufbahn

Die Methoden und Bausteine der neuen Feedbacklandschaft werden sukzessive entwickelt und im Unternehmen etabliert. Der phasenweise Roll-out von impact:experience begann im Oktober 2020. Ende 2021 stand impact:experience bereits mehr als 200 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus zehn Geschäftsbereichen in elf Ländern zur Verfügung. In einem nächsten Schritt soll der Baustein impact:strategy im Jahr 2022 eingeführt werden, im selben Jahr ist die Pilotierung von impact:team geplant. Ziel ist zudem, impact:experience im zweiten Quartal 2023 unternehmensweit etabliert zu haben. Zu Jahresbeginn 2021 startete auch impact:leadership und steht nun weltweit allen Führungskräften zur Verfügung. Ein wichtiger Bestandteil ist hier das „Leadership Feedback 360°“, über das sich Führungskräfte ein umfassendes Feedback zu ihrem Führungsverhalten einholen können. 2021 haben – trotz der pandemiebedingten Einschränkungen – mehr als 1 200 Führungskräfte dieses Angebot genutzt, um Rückmeldungen von ihren Teams, ihren Vorgesetzten und von Kolleginnen und Kollegen zu erhalten und an ihrem Führungsverhalten zu arbeiten.

Führungskräftebefragung

Einmal jährlich befragt Bosch Führungskräfte mit dem Executive Pulse Check weltweit zu ihrer Meinung und Einstellung bei aktuellen strategischen Themen. Damit erfassen wir systematisch Stimmungen im Unternehmen und ermitteln eventuellen Veränderungsbedarf bei der strategischen Ausrichtung. Die Ergebnisse der Befragung werden mit Handlungsempfehlungen für die Geschäftsführung aufbereitet, außerdem werden diese mit allen teilnehmenden Führungskräften geteilt und dienen zudem der Gestaltung interner Dialogveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Knapp 60 % der eingeladenen Führungskräfte nahmen an der jüngsten Befragung im Oktober 2021 teil. Der inhaltliche Schwerpunkt lag auf der aktuellen Geschäftslage, den strategischen Zukunftsthemen und dem techno-

logischen und kulturellen Wandel von Bosch. 98 % der Führungskräfte – und damit 10 % mehr als im Vorjahr – gaben an, sich gut über die Geschäftslage informiert zu fühlen. Die große Mehrheit der Führungskräfte sah sich ausreichend gut in die Lage versetzt, die wichtigsten Elemente der Unternehmensstrategie zu vermitteln (87 %). Außerdem vertraten 93 % der Führungskräfte die Meinung, dass die unternehmensweite CO₂-Neutralstellung und entsprechende Nachhaltigkeitsaktivitäten für Bosch einen Wettbewerbsvorteil bringen werden – eine Steigerung von 10 % im Vergleich zur Befragung im vergangenen Jahr. Ebenso viele Führungskräfte (93 %) hielten es für richtig, dass Bosch beim Antriebsstrang der Zukunft technologieoffen bleibt. Ein besonders positives Feedback gab es zum Thema Gesundheitsschutz während der Pandemie. 99 % unseres Führungspersonals bestätigten, dass in diesem wichtigen Punkt von Bosch gute Arbeit geleistet wurde.

Arbeitnehmerrechte

Bosch pflegt traditionell einen offenen und konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen. Entscheidungen sollen möglichst im Konsens getroffen werden. Wir sind überzeugt, dass sich die für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen Veränderungsprozesse nur gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen umsetzen lassen, wenn also Beschäftigte 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 alle Beziehungen zwischen Unternehmen der Bosch-Gruppe weltweit und den Arbeitnehmervertretungen regeln. Unter anderem sind in der Zentralanweisung Regelungen entsprechend den 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 Gewerk-

schaften oder Arbeitnehmervertretungen bevorzugt oder benachteiligt. Die „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“ sind in mehr als 30 Sprachen über das Internet allgemein zugänglich und auch im Intranet verfügbar. Führungskräfte werden zur Einhaltung dieser Grundsätze geschult (siehe Abschnitt [„Managementansatz | Leitlinien und Standards“](#)).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, regelwidriges Verhalten über die Compliance-Hotline zu melden. Zudem steht nach den „Grundsätzen sozialer Verantwortung bei Bosch“ allen im Unternehmen das Recht zu, sich bei ihrer Führungskraft oder der jeweiligen Leitung zu beschweren, sofern man sich ungerecht behandelt oder im Hinblick auf seine Arbeitsbedingungen benachteiligt fühlt. Wegen einer Beschwerde dürfen niemandem 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. Diese Person 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 Beschäftigten. Nur wenige kleine Einheiten bilden Ausnahmen. Tarifverträge gelten für fast alle Einheiten von Bosch in Deutschland und decken rund

114800 Beschäftigte ab, das entspricht etwa 76 % der Belegschaft. Wegen der grundsätzlichen Geltung originärer Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen auch für Standorte ohne Betriebsrat sind darüber hinaus alle Beschäftigten 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 getroffen. Vor Ort pflegen vor allem die Verantwortlichen in den Regionen den Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen 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 Arbeitnehmervertretungen. 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 gemäß unseren Grundsätzen ein.

5.4 Lernen und Entwicklung

Der dynamische Fortschritt der technologischen Entwicklung sowie neue Arbeitsprozesse und -methoden erfordern von allen Beschäftigten, dass sie sich kontinuierlich weiterbilden. Die Qualifizierung der Belegschaft ist für Bosch ein strategischer Erfolgsfaktor. Wir verstehen uns als „Learning Company“, in der das Lernen im Arbeitsalltag integriert ist. Dazu gehört auch, Kompetenzen aufzubauen, die zukünftig relevant sein werden, und die Menschen zu befähigen, sich Wissen schneller und flexibler anzueignen. Dies stärkt die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und 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 Motivation und Expertise unserer Beschäftigten mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Eine Vielzahl

von Angeboten unterstützt Mitarbeitende, Führungskräfte und HR Business Partner dabei, gemeinsam über individuelle Entwicklungsziele zu sprechen und geeignete Maßnahmen zu vereinbaren, um diese Ziele zu erreichen. Das Kompetenzmanagement bei Bosch ist ein systematischer Prozess, um Fach- und Methodenkompetenz zu identifizieren und die Beschäftigten 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, Feedbackgespräche, 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

Die individuellen Fähigkeiten im Fokus

Seit 2021 steht bei Bosch der Skill Hub als Marktplatz für Trainingsangebote zur Verfügung. Basierend auf ihren Kompetenzen und Fähigkeiten finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier aktuelle Projekt- und Aufgabenangebote sowie personalisierte Lernmöglichkeiten einschließlich Mentoring. So können sie ihren eigenen Karriereweg selbst bestimmen und haben gleichzeitig personalisierte Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten zur

Verfügung. Gleichzeitig versetzt der Skill Hub das Unternehmen in die Lage, schnell und flexibel auf benötigte Kapazitäten zuzugreifen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten noch besser zu unterstützen. Das Tool wurde 2021 in Indien, China und der EU für mehr als 50 000 Beschäftigte eingeführt. Weitere Regionen werden 2022 folgen.

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

Goal & Performance Dialogue: Im jährlichen Mitarbeitergespräch blicken Führungskräfte und Mitarbeitende auf Erfolge des vergangenen Jahres zurück, besprechen die Ziele des kommenden Jahres und tauschen Feedback aus. Im Jahr 2021 wurden trotz der pandemiebedingten Einschränkungen rund 199 000 solcher Gespräche geführt.

Individual Development Dialogue: Um den Anforderungen einer agilen Arbeitsweise besser Rechnung zu tragen, wurde 2021 in Einheiten, die nach agilen Methoden arbeiten, der Individual Development Dialogue eingeführt. Mitarbeitende sprechen in diesem Format mit Gesprächspartnern ihrer Wahl über ihre persönliche Entwicklung. Das Format kann den Goal & Performance Dialogue in diesen Einheiten ersetzen.

Career & Development Dialogue: Im Mitarbeiterentwicklungsgespräch besprechen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit ihrer Führungskraft, der nächsthöheren Führungskraft und ihrem HR Business Partner ihre mittel- bis langfristigen Entwicklungsziele und stellen die dafür notwendigen Weichen. 2021 stieg die Zahl der geführten Gespräche wieder auf rund 3 400 an, nachdem sie 2020 aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie auf 2 500 Gespräche gesunken war.

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

Talent Pool: Mitglieder im Talent Pool bereiten sich mit Trainingsprogrammen auf die Anforderungen der nächsthöheren Ebene vor. Die Mitgliedschaft gibt ihnen die Möglichkeit, bereichsübergreifende Netzwerke zu bilden. 2021 stieg die Zahl der Beschäftigten im Talent Pool auf rund 6 900 an, damit wurde ein neuer Höchststand erreicht.

Bosch Learning Company

Die Initiative Bosch Learning Company wurde 2016 ins Leben gerufen, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit für den digitalen Wandel zu machen und eine Lern-, Führungs- und Zusammenarbeitskultur zu etablieren, die selbstgesteuertes lebenslanges Lernen ermöglicht. Das Programm der Bosch Learning Company (BLC) kommt an allen Standorten weltweit zum Einsatz und ermöglicht für Beschäftigte aller Organisations-ebenen das Lernen in verschiedenen Formaten und mit unterschiedlichen Schwerpunkten. 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 die Beschäftigten konkret bei der Bewältigung neuer Herausforderungen unterstützen und haben dafür auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Lernangebote entwickelt. Im Fokus steht auch hier die digitale Transformation. Die Angebote stehen allen Beschäftigten offen und umfassen Trainings wie „Digital Transformation in a Nutshell“, Qualifizierungsangebote für spezifische Software oder auch Web-based Trainings wie „AI and Big Data“, das in Zusammenarbeit mit dem Bosch Center for Artificial Intelligence (BCAI) entwickelt wurde.

► **Digitales Lernen:** Hier sind Projekte zur Infrastruktur des digitalen Lernens zusammengefasst. Über vielfältige digitale Formate lassen sich schnell und flexibel Trainingsangebote nutzen, die am individuellen Bedarf einzelner Beschäftigter oder ganzer Teams ausgerichtet sind. 2021 stand die Weiterentwicklung der bestehenden digitalen Lern-Infrastruktur im Fokus – auch, um während der anhaltenden Pandemie schnell digitale Lösungen zur Verfügung stellen zu können. Das Bosch-eigene Learning-Portal wurde dazu mit neuen Funktionen ausgestattet: Aus der Fülle der bestehenden Angebote können Weiterbildende, HR und Fachexperten nun Lernpfade gestalten und die Mitarbeitenden so gezielter durch die Qualifizierungsmöglichkeiten leiten. Des Weiteren wurden neue eUniversities (externe, digitale Lernplattformen) aufgenommen und auch deren Angebote mit der Suche des Learning-Portals verknüpft, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun alle Angebote an einem Ort finden. Geplant ist darüber hinaus die Personalisierung von Lernempfehlungen, passend zur Position und zu Vorkenntnissen.

► **Selbstgesteuertes Lernen und Lernkultur:** In diesem Segment kommt die „Learnagility Toolbox“ der BLC zum Tragen. Sie bündelt verschiedene, teils informelle oder von den Beschäftigten selbst gesteuerte Lernformate, in denen die Teilnehmenden ihr Wissen im Netzwerk austauschen. Dazu zählen Self-Organized Learning Forums oder die Initiative Working Out Loud mit mehr als 1 000 Veranstaltungen jährlich. Zudem können die Beschäftigten auf der internen Plattform Bosch Tube auch selbst Videos mit Lerninhalten anbieten. Das Angebot wächst kontinuierlich. Mittlerweile sind mehr als 4 500 Lernvideos auf der Plattform verfügbar, das sind rund 3 200 mehr als vor einem Jahr.

Investitionen in die Weiterbildung

Im Jahr 2021 hat Bosch 203 Mio. Euro (Vorjahr: 122 Mio. Euro) in die Weiterbildung der Belegschaft investiert. Pandemiebedingt musste erneut ein Großteil der Präsenzs Schulungen abgesagt werden. Weiterhin hat Bosch 2021 seine Weiterbildungsangebote auf die besonders transformationsrelevanten Themen fokussiert, um dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld Rechnung zu tragen. Zum Vergleich: In den vier Jahren vor der Corona-Pandemie wendete Bosch durchschnittlich 286 Mio. Euro pro Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen auf.

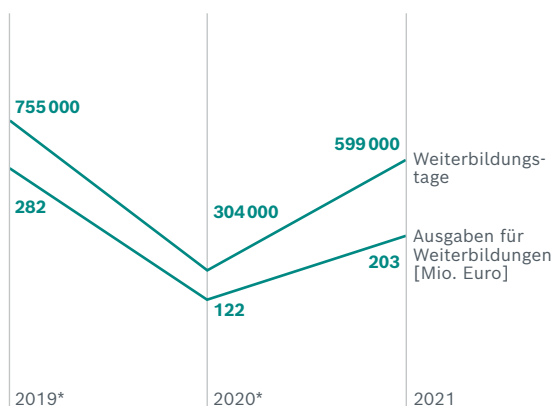
Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten 2021 rund 599 000 Weiterbildungstage in Seminare und Webinare (Vorjahr: 304 000). Die Weiterbildungsmaßnahmen folgen zielgruppenspezifischen Lernplänen, die für Beschäftigte mit standardisierten Profilen festgelegt sind. Derzeit existieren rund 3 300 zielgruppenspezi-

fische Lernpläne (Vorjahr: 3 600), rund 151 000 Beschäftigte (Vorjahr: 146 000 Beschäftigte) bilden sich anhand mindestens eines solchen Lernplans fort. Um den Beschäftigten auch während der Pandemie eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, wurden auch 2021 viele Präsenzveranstaltungen in digitale Formate umgewandelt. Insgesamt wurden 59 % aller Trainingsveranstaltungen 2021 digital durchgeführt (Vorjahr: 36 %). Auch künftig setzt Bosch konsequent auf die Digitalisierung von Trainings. Ziel ist es, bis 2025 80 % aller Veranstaltungen digital anzubieten – ohne dabei Abstriche bei Qualität, Lernerfolg und Zufriedenheit der Teilnehmenden zu machen. Dabei gewinnen Lernformate an Bedeutung, die unabhängig von Ort und Zeit („Learning in the moment of need“) durchgeführt werden können. So wurden 2021 mehr als 24 200 eUniversity-Lizenzen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben.

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 Belegschaftsgruppen 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 Beschäftigten wird von den Weiterbildungsanbietern zur Verfügung gestellt und bei zukünftigen Überarbeitungen berücksichtigt.

47 | Weiterbildungsaktivitäten

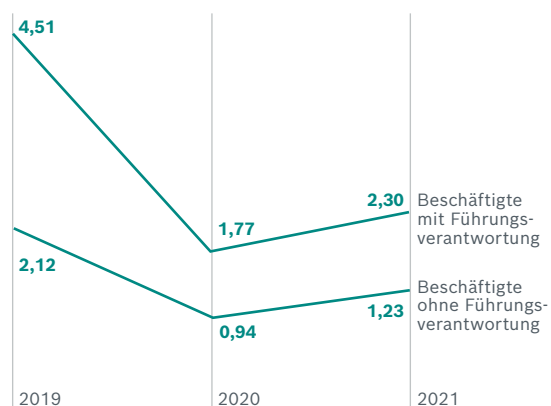
Bosch-Gruppe 2019–2021



* angepasst aufgrund von verbesserter Erhebungsmethodik

48 | Durchschnittliche Weiterbildungstage

Bosch-Gruppe 2019–2021, ohne BSH Hausgeräte



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 unseren Nachwuchskräften offen. Derzeit bereiten sich weltweit mehr als 6 000 Auszubildende bei Bosch auf ihre berufliche Zukunft vor (Vorjahr: 6 200), rund 4 000 davon in Deutschland. Am Ende ihrer Ausbildung übernehmen wir geeignete Nachwuchskräfte, zumeist in eine Festanstellung. In den vergangenen Jahren lag die Übernahmequote bei rund 90 %.

Bosch bildet seit vielen Jahren über Bedarf aus und bietet allein in Deutschland jedes Jahr rund 1 300 Ausbildungsplätze an, etwa 350 davon als duale Studienplätze. Die über 15 000 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. Aufgrund der Pandemie konnte dies 2021 jedoch nicht umgesetzt werden.

Einen wichtigen Meilenstein haben wir 2021 mit der Einführung von internetbasierten eLearning-Systemen erreicht. Diese berufsbildspezifischen Plattformen ergänzen die klassische Präsenzausbildung und können von den Auszubildenden orts- und zeitunabhängig auf jeglichen mobilen Endgeräten erreicht werden.

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 für die Berufe Industriemechaniker und Mechatroniker an.

Wissensaustausch von Bosch für Bosch

2021 fand mit den Global Days of Learning das bisher größte selbstorganisierte Lern-Event in der Bosch-Geschichte statt – mit über 500 Sessions und mehr als 150 000 Teilnehmenden. Ziel war es, das vorhandene Wissen in der Organisation effizienter zu nutzen und

auf globaler Ebene über Divisions- und Ländergrenzen hinweg zugänglich zu machen. Zwei Wochen lang konnten alle Mitarbeitenden über einen zentralen Kalender digitale Sessions in sechs transformationsrelevanten Kategorien anbieten oder daran teilnehmen.

Die Kategorien der Global Days of Learning: Wissen als Grundlage für die Transformation des Unternehmens

Social Health Aspects
How can I strengthen myself?

Easy to Work
Tips and tricks to ease
the use of tools

Transformation Impulses
Current change projects/initiatives/
innovations present themselves

Technology Now
Everything about new technologies
at Bosch

**New Working Models,
Culture & Collaboration**
Help for efficient work,
collaboration, mindset & culture

Leadership Impulses
This is how leading (yourself, others,
and the business) works

Förderung von Studenten

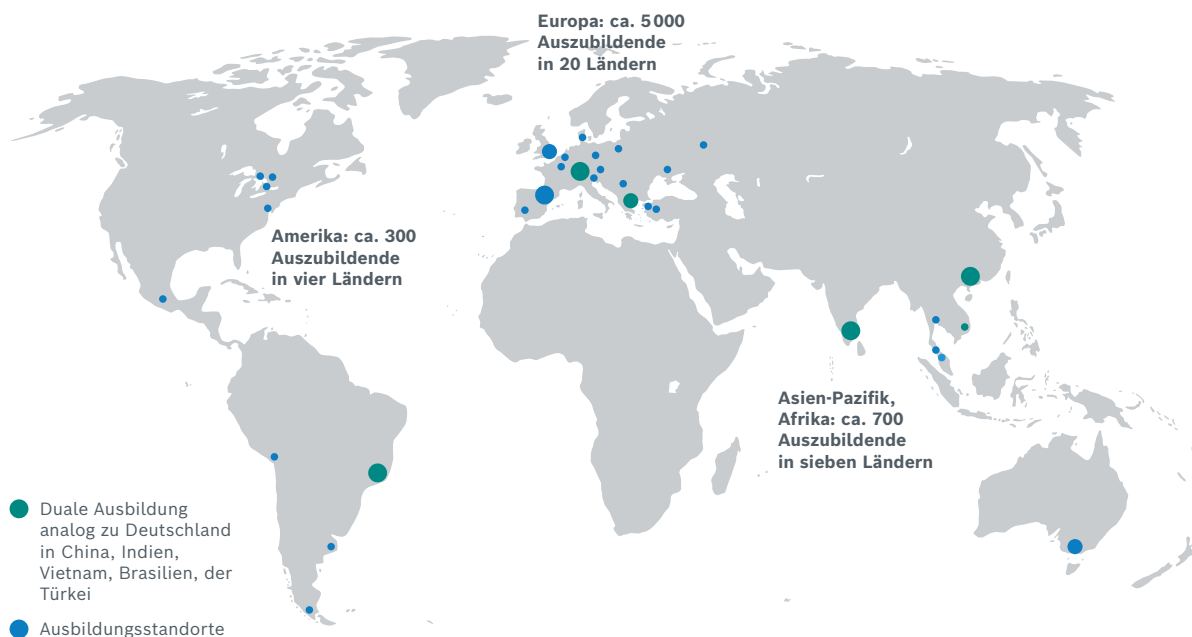
Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründete Bosch 1972 das Modell der Berufsakademien in Baden-Württemberg (heute „Duale Hochschule Baden-Württemberg“) und gehört damit zu den Vorreitern des dualen Studiums in Deutschland. Heute werden dort 29 verschiedene Studiengänge in den Bereichen Gesundheit, Sozialwesen, Technik und Wirtschaft angeboten. Mit unserem PreMaster-Programm haben Bachelorabsolventinnen und -absolventen 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 2021 haben rund 700 Absolventinnen und 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. Absolventinnen

und Absolventen von Diplom- oder Masterstudiengängen haben die Möglichkeit, ihre Promotion im Rahmen eines auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrages in enger Zusammenarbeit mit einer Fachabteilung und der Hochschule zu 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. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ein Weiterbildungsstipendium beantragen.

>6 000 **AUSZUBILDENDE**
BEREITEN SICH 2021 BEI BOSCH AUF
IHRE BERUFLICHE ZUKUNFT VOR.

49 | Ausbildung und Studium bei Bosch



5.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sowie eine jederzeit sichere Arbeitsumgebung sind für Bosch zentrale Aspekte im Selbstverständnis des Unternehmens. Besonders deutlich wurde dies 2020 und 2021 im Rahmen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung, als es darum ging, den Geschäftsbetrieb bestmöglich aufrechtzuerhalten. Bei allen Unternehmensentscheidungen stand die Gesundheit stets an erster Stelle. Alle Schutzmaßnahmen und Vorgaben wurden und werden nach wie vor strikt eingehalten.

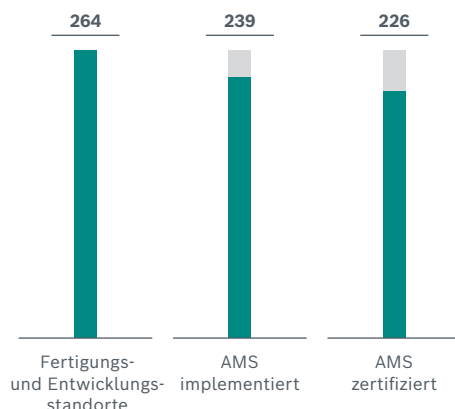
Die Zentralabteilung Nachhaltigkeit und EHS steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei Bosch mit Hilfe eines zentralen Prozesses, der in der gesamten Bosch-Gruppe zum Einsatz kommt. Für die Einhaltung der zentral gesetzten Vorgaben und Ziele sind die Leitungen der Geschäftseinheiten 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 Kultur“).

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. 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. Ende 2021 hatten bereits 239 der 264 Fertigungs- und Entwicklungsstandorte ein Arbeitsschutz-Managementsystem implementiert, von denen 95 % zertifiziert waren (vgl. Abb. 50). Das Ziel, bis Ende 2020 an allen relevanten Fertigungsstandorten sowie an Entwicklungsstandorten mit mehr als 50 Beschäftigten Arbeitsschutz-Managementsysteme eingeführt und extern zertifiziert zu haben, konnte aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht erreicht werden. Es wird jedoch konsequent weiterverfolgt.

Arbeitssicherheit

Unfälle zu vermeiden und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist zentraler Teil unserer Verantwortung als Arbeitgeber. Nachdem wir 2020 unser erstes Ziel – weniger als 1,7 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden – erreicht haben und die Unfallrate sogar auf 1,5 senken konnten, wollen wir nun auf dem Erreichten aufbauen: Bis 2025 soll die Zahl der Arbeitsunfälle auf 1,45 pro 1 Mio. Arbeitsstunden sinken. Mit dem Wiederanlauf der Produktion nach den pandemiebedingten Beschränkungen stieg im Jahr 2021 auch die Unfallrate wieder leicht an: Pro 1 Mio. Arbeitsstunden waren 1,62 Unfälle zu verzeichnen. Zu unserem großen Bedauern gab es im Berichtsjahr einen tödlichen Arbeitsunfall. Trotz des leichten Anstiegs der Unfallrate sehen wir uns auf einem guten Weg, das Langfristziel bis 2025 zu erreichen. Im Fokus unserer Aktivitäten steht dabei vor allem die Minimierung von Unfallrisiken.

50 | Arbeitsschutz-Managementsysteme (AMS)
Bosch-Gruppe 2021

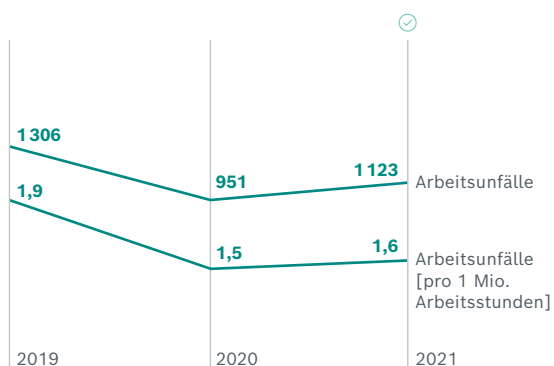


Jährlich identifizieren und bewerten wir mögliche Risiken für die Arbeitssicherheit und gliedern sie anschließend nach Schwerpunkten. Wir ziehen dafür die Unfallmeldungen aus unserem Incident Management System und die Ergebnisse aus internen Audits gemäß ISO 45001 oder aus den Audits der Revision heran. Auf dieser Basis entwickeln wir konkrete Programme zur Risikominimierung und bestimmen den Schwerpunkt für kommende Audits. Jeder Arbeitsunfall, der zu einer Ausfallzeit von mindestens einem Tag führt, wird analysiert – unabhängig davon, ob es sich dabei um Beschäftigte von Bosch oder von einer Fremdfirma handelt. Bei schweren Unfällen kommen dazu spezielle Problemlösungstools zum Einsatz, um die Ursachen im Detail zu ermitteln und zielgerichtet Maßnahmen abzuleiten.

Wie bereits in den vergangenen Jahren konzentrieren wir uns auch 2021 auf das frühzeitige Erkennen gefährlicher Situationen und Gefahren (Hazard Recognition). Dazu sensibilisieren und befähigen wir weiterhin Führungskräfte und Mitarbeitende im Rahmen jährlicher Arbeitssicherheitskampagnen zu Schwerpunktthemen, damit sie in ihrem Bereich proaktiv Unfälle vermeiden können.

51 | Arbeitsunfälle

Bosch-Gruppe 2019–2021



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 Beschäftigten 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

BIS 2025 WOLLEN WIR DIE ZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE AUF 1,45 PRO 1 MIO. ARBEITSSTUNDEN VERRINGERN.

bei der Auswahl der Dienstleister. Seit 2019 haben wir dazu in unseren Einkaufsbedingungen wesentliche EHS-Anforderungen festgeschrieben, beispielsweise für die fachlich ausreichende Qualifizierung von Beschäftigten oder den Einsatz betriebssicherer Arbeitsmittel. Weiter verpflichten sich unsere Dienstleister dazu, Verantwortliche zu benennen, die die Aufsichts- und Kontrollpflicht sicherstellen. Außerdem müssen die Arbeiten mit unseren Koordinatoren vor Ort abgestimmt werden. Die Einhaltung der Anforderungen und der festgelegten Schutzmaßnahmen wird durch Audits 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“).

Konsequent achtet Bosch auf die Einhaltung der Hygienemaßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie und bezieht dabei auch Fremdfirmen mit ein. Sollten Fremdfirmen gegen die Hygienemaßnahmen verstoßen und beispielsweise der Maskenpflicht nicht nachkommen, reichen die Maßnahmen bis hin zum Hausverbot.

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 Beschäftigten. Unsere Initiative Safety Basics appelliert mit sechs einprägsamen Grundsätzen an alle Führungskräfte und Mitarbeitenden, 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.

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 bereits 2019 anhand von Auditergebnissen Verbesserungspotenziale bei der Gefahrenerkennung identifizieren konnten, stand diese auch 2021 weiterhin

DIE INITIATIVE SAFETY BASICS SENSIBILISIERT BESCHÄFTIGTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT.

im Fokus. Den Standorten wurden Toolboxes mit verschiedenen Kommunikationsmitteln für die Kampagnenschwerpunkte Sicherheit von Fremdfirmen (Contractor Safety) und Gefahrenabwehr (Emergency Response) zur Verfügung gestellt. Zielgruppenspezifisch aufbereitet, thematisieren die Materialien für Führungskräfte und Mitarbeitende die relevantesten Gefährdungen sowie geeignete Gegenmaßnahmen.

Da ein Großteil des Unfallgeschehens auf individuelles Fehlverhalten zurückzuführen ist, wollen wir das Bewusstsein unserer Beschäftigten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen des EHS-Kompetenz-Managements 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 zudem seit 2020 durch die Pandemie weiter an Dynamik gewonnen hat. Im Berichtsjahr fanden erneut zahlreiche Trainings online statt, darunter auch die EHS-Auditoren-Ausbildung. Dabei fand das digitale Format auch im zweiten Jahr großen Anklang: An den Online-Trainings nahmen Beschäftigte aus verschiedenen Ländern teil und profitierten von dem internationalen Wissens- und Erfahrungsaustausch. Nicht zuletzt trägt auch der „Sustainability and EHS Award“ zur Sensibilisierung der Beschäftigten bei. Dem Thema Arbeitssicherheit ist dabei eine eigene Kategorie gewidmet, in der Jahr für Jahr beispielhafte Projekte aus aller Welt ausgezeichnet werden (siehe Kapitel [„Unternehmen | Nachhaltigkeitsstrategie und Kultur“](#)).

Ausgezeichnetes Engagement

Das Engagement von Bosch in Sachen Arbeitssicherheit findet weltweit Anerkennung. In China wurde der Standort Changsha als Vorbild für Arbeitssicherheit vom örtlichen Komitee für Arbeitsschutz gelobt. Sowohl die etablierten Prozesse wie auch die Einbindung der Beschäftigten in die Arbeitsschutzaktivitäten trugen zu dem Erfolg bei. Auch die Initiativen zur Arbeitssicherheit am indischen Standort Naganathapura führten 2021 zu Auszeichnungen: Die lokale Behörde (Karnataka Government's Department of Factories Boiler Industrial Safety & Health) ehrte dazu im Rahmen des 50. nationalen Arbeitssicherheitstages Bosch-Beschäftigte in den Kategorien „Best Safety Officer“ und „Best Safe Worker“. In der Türkei wurde der Bosch-Standort Manisa vom türkischen Arbeitgeberverband MESS in der Kategorie „Behavior based safety“ ausgezeichnet. Dabei überzeugte die Jury ein am Standort entwickeltes Training, bei dem die Beschäftigten sicherheitsrelevante Themen – etwa den Umgang mit scharfkantigen Materialien oder den Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung – an Übungsstationen selbst erfahren können.

Gesundheitsschutz

Die individuelle Gesundheit ist für die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten 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 Beschäftigte 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.

Weiter konsequent gegen Corona

Auch im zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie steht bei Bosch die Gesundheit der Beschäftigten an erster Stelle. Bereits 2020 wurden zum Schutz der Belegschaft sehr schnell umfangreiche Hygienemaßnahmen ergriffen, die auch Beschäftigte von Fremdfirmen einbeziehen. So wurden beispielsweise sehr frühzeitig das konsequente Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung und das Einhalten des Mindestabstandes an den Standorten 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 Valytic-Tests halfen dabei, die Auswirkungen der Pandemie zu begrenzen. Um die Beschäftigten medizinisch zu unterstützen, wurde eine Coronavirus-Hotline installiert, Telemedizin angeboten und eine Informationsreihe des werksärztlichen Dienstes konzipiert. Außerdem konnten alle Beschäftigten jederzeit aktuelle Reiseempfehlungen bzw. -warnungen abrufen.

Neben der Fortführung dieser Maßnahmen stand 2021 vor allem der Aufbau eines Impfangebots für die Belegschaft im Fokus. Dazu hat Bosch eine Impfkampagne gestartet und bietet – wo immer es rechtlich und organisatorisch möglich ist – Covid-19-Schutzimpfungen für die Beschäftigten an. In Deutschland startete die Impfkampagne im Juni 2021 an 50 Standorten. An

größeren Standorten wie am Forschungsstandort Renningen entstanden Bosch-interne Impfzentren. Nachdem zunächst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geimpft wurden, konnte das Angebot danach auch schnell auf die Angehörigen der Beschäftigten ausgeweitet werden. Bis Jahresende 2021 wurden so insgesamt rund 79 000 Impfungen durch den werkärztlichen Dienst in Deutschland verabreicht, darunter bereits 13 500 Booster-Impfungen. Auch im Jahr 2022 ist die Fortsetzung des Impfangebotes vorgesehen. Der werkärztliche Dienst verfolgt dafür fortlaufend die Entwicklungen sowie die neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Covid-19. 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 Krisenzeiten einstellen können. Erste Ergebnisse zeigen, dass grundsätzlich eine positive Haltung zu den getroffenen Hygiene- und Schutzmaßnahmen besteht. Die Endergebnisse der Studie werden 2022 erwartet.

Die vernetzte Zusammenarbeit ermöglicht eine Beratung durch die Gesundheitsexperten auch beim orts- und zeitflexiblen Arbeiten. Mehr und mehr gewinnen in diesem Zusammenhang die befit-Communities im Intranet an Bedeutung. Insbesondere die mobil arbeitenden Beschäftigten können sich in diesem „virtuellen Gesundheitszentrum“ über die Angebote rund um das Gesundheitsmanagement bei Bosch informieren, auch die jeweiligen Ansprechpartner sind so leicht zu finden. 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 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 Fachab-

teilungen kommen hier zusammen – darunter Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsschutz, Sozialberatung, Betriebsrat, werksärztlicher Dienst, Betriebsgastronomie, Personalabteilung und unser Kooperationspartner Bosch BKK – und stehen den Beschäftigten 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 Beschäftigten mit Tumorerkrankungen in Zusammenarbeit mit dem Robert-Bosch-Krankenhaus in Stuttgart eine Zweitmeinung und gegebenenfalls eine genetische Diagnostik ermöglicht. Das Angebot steht momentan in Deutschland, Österreich und Spanien zur Verfügung. Zudem ermöglichen wir unseren Beschäftigten in Deutschland kostenfreie präventive Untersuchungen, etwa zur Haut- oder Darmkrebsvorsorge. In den Jahren 2020 und 2021 wurden angesichts der besonderen Arbeitsbedingungen während 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 Mitarbeitende partnerschaftlich zusammen. Ein Schwerpunkt ist die Prävention mit Maßnahmen wie

Befit: erfolgreiches Gesundheitsmanagement während der Pandemie am Bosch-Standort Cluj, Rumänien

Umfassend und flexibel, um unterschiedlichen Ansprüchen zu genügen: Das befit-Gesundheitsmanagementprogramm am Bosch-Standort Cluj wurde speziell für die bestmögliche Abdeckung des breiten Spektrums an Funktionen und der unterschiedlichen persönlichen Bedürfnisse der fast 4000 Beschäftigten im Werk für Automobilelektronik (Bosch-Werk Cluj) sowie im Engineering Center konzipiert. Nicht nur das mobile Arbeiten während der Pandemie konnte darüber erfolgreich organisiert werden, auch wurden verschiedene gesundheitsrelevante Online-Dienste entwickelt und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Da viele der 2800 Beschäftigten im Werk Cluj während der Pandemie vor Ort arbeiteten, wurde am Standort ein Impfzentrum eingerichtet, dass neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Bosch und deren Familienangehörigen auch Beschäftigten benachbarter Unternehmen die Möglichkeit einer kostenlosen Impfung bot. Auch das medizinische Zentrum vor Ort leistete seinen Beitrag, indem die Beschäftigten der Standorte dort regelmäßig Gesundheits-Checks durchführen und sich bei der Festlegung der nächsten Schritte in ihrem individuellen Gesundheitsplan unterstützen lassen konnten.

Vorsorgeuntersuchungen, ergonomischen Arbeitsplatz-Checks, Sport- und Ernährungsangeboten oder Seminaren zum Umgang mit psychischen Belastungen. Über ein Online-Portal können sich Beschäftigte 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 2021 flossen auf diese Weise rund 650 000 Euro in den Gesundheitsschutz an den deutschen Standorten (Vorjahr: 630 000 Euro). Neben den Bonuszahlungen wurden realisierte befit-Maßnahmen mit weiteren rund 125 000 Euro durch Fördermittel der Betriebskrankenkasse unterstützt. Vergleichbare Ansätze gibt es auch in anderen Ländern.

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 Beschäftigten 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Teilnahme an Sportgruppen ihre persönliche Fitness verbessern.

Betriebliche Sozialberatung

Bosch weiß, wie wichtig die psychische Gesundheit der Belegschaft ist und hat als eines der ersten Unternehmen Deutschlands bereits 1917 die betriebliche Sozialberatung eingeführt. Seit 2017 können unsere Beschäftigten dieses Angebot in allen persönlichen und beruflichen Fragen auch online nutzen. Über ein Portal können über 100 000 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeitenden und Führungskräften ergänzend dazu Informationen und Tests zur psychischen Gesundheit zur Verfügung und nennt bei Bedarf die richtigen Ansprechpartner.

**„BEFIT“ BÜNDELT ALLE MASSNAHMEN
RUND UM DIE THEMEN GESUNDHEIT
UND WOHLBEFINDEN.**



Um unsere Maßnahmen zur psychischen Gesundheit weiter voranzutreiben, kooperieren wir mit der Universität Ulm. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurden auch die genannten Trainings zur psychischen Gesundheit konzipiert und evaluiert. Bosch wurde dafür bereits vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall) mit dem „Award Arbeitsmedizin“ ausgezeichnet. Aufgrund der positiven Rückmeldungen der teilnehmenden Führungskräfte und der steigenden Bedeutung von mobilen Arbeitsformen wird das Konzept nun weiterentwickelt.

GESELL- SCHAFT

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



Engagement vor Ort

► Brasilien: Seit über 50 Jahren ist das Instituto Robert Bosch aktiv und fördert sozial benachteiligte Jugendliche.



Neue Schwerpunkte

► Aktivitäten zu Philanthropie und Corporate Citizenship neu ausgerichtet.



Covid-19-Hilfe in Indien

► Zwölf Behandlungszentren aufgebaut.



Stakeholder-Dialog

► Vier Dialogveranstaltungen zu aktuellen Themen durchgeführt.

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 Philanthropie, Corporate Citizenship sowie politischer Interessenvertretung und dem Dialog mit unseren Stakeholdern.

Philanthropie

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 Wissenschaft.

Corporate Citizenship

Bosch engagiert sich an vielen seiner Standorte in aller Welt vor Ort – nicht nur finanziell, sondern auch mit ehrenamtlichem Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In einigen Ländern setzen eigens gegründete gemeinnützige Institutionen das gesellschaftliche Engagement um.

Politische Interessenvertretung und Dialog mit Stakeholdern

Wir bringen uns mit unserem Wissen und unseren Argumenten aktiv in den politischen Meinungsbildungsprozess und den gesellschaftlichen Diskurs ein. Dabei folgen wir dem Grundsatz einer fakten-

technologieorientierten Politikberatung mit dem Ziel, technischen Fortschritt für den Menschen nutzbar zu machen. So wollen wir im Dialog mit politischen Entscheidungsträgern und weiteren Stakeholdern – auf Basis unserer Werte – zur positiven Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

Die unabhängige 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 | Bosch-Gruppe im Porträt](#)“).



Bosch-Forschungsstiftung

Die Bosch-Forschungsstiftung wurde 1986 anlässlich des hundertjährigen Jubiläums des Unternehmens gegründet. Sie fördert herausragende wissenschaftliche Nachwuchskräfte, 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 2021 einen Betrag von fast 800 000 Euro zur Verfügung gestellt.

6.2 Philanthropie

Unser gesellschaftliches Engagement in Form von Spenden erfolgt über die jeweiligen Geschäftseinheiten in den Ländern. Im Berichtsjahr spendete die Bosch-Gruppe weltweit 27,6 Mio. Euro (Vorjahr: 21,2 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 Mitglieder der Geschäftsführung 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 Angaben zu Empfängergruppe, Spendenhöhe, die Begründung der Spende sowie der Eingang der Empfangsbestätigung genannt.

Die bisherigen Spendenzwecke sind mit den Schwerpunkten Bildung und Wissenschaft klar umrissen. Bei Bosch sind wir 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 Umfeld der Standorte spenden wir zum Beispiel für Schulen und Kindertagesstätten sowie für soziale und kulturelle Einrichtungen. So unterstützen wir etwa den Natur- und Umweltschutz sowie weitere gemeinnützige Organisationen, bei denen sich unsere Beschäftigten ehrenamtlich engagieren. Mit unseren Spenden helfen wir auch Opfern von Naturkatastrophen, insbesondere im Umfeld unserer Standorte.

Spontane Hilfe leistete Bosch im Sommer 2021 während der Flutkatastrophe in Deutschland. Das Unternehmen unterstützte das Deutsche Rote Kreuz mit 1 Mio. Euro bei der Versorgung der Betroffenen. Gleichzeitig halfen auch verschiedene Geschäftsbereiche durch Sachleistungen: So stellte Power Tools dem Technischen Hilfswerk Werkzeug im Wert von rund 200 000 Euro zur Verfügung, abhängig vom jeweiligen Bedarf vor Ort. Der Geschäftsbereich Thermotechnik unterstützte ausgewählte soziale Einrichtungen mit neuen Heizungen, und die BSH Haus-

geräte GmbH spendete 500 Waschmaschinen im Wert von mehr als 80 000 Euro, deren Verteilung durch die Johanniter Unfallhilfe im Rahmen der Aktion „Deutschland hilft“ koordiniert wurde. Auch die BSH-Beschäftigten leisteten ihren Beitrag – ihre Geldspende wurde durch die BSH-Geschäftsführung nahezu verdoppelt. So konnten am Ende über den Verein BSH Katastrophenhilfe e. V. 210 000 Euro an verschiedene Hilfsorganisationen überwiesen werden.

Weiterhin leistet Bosch seinen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie. 2021 lag dabei ein Fokus auf Indien, das im Frühsommer des Jahres besonders stark von dem Virus betroffen war. Bosch stellte dem indischen Roten Kreuz in Neu-Delhi Beatmungsgeräte und Sauerstoff-Konzentratoren im Wert von rund 1 Mio. Euro zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützte das Unternehmen die Ausbildung von rund 850 Rettungssanitätern, beteiligte sich am Ausbau mehrerer Gesundheitszentren im ländlichen Raum und lieferte mehr als 100 000 Mahlzeiten an Bedürftige. An einzelnen Bosch-Standorten entstanden auch Covid-19-Behandlungszentren für Beschäftigte und deren Familien. Die größte dieser Notkliniken mit 78 Betten hat Bosch inzwischen der Lokalregierung von Bangalore zur Verfügung gestellt, sie steht allen Bürgern offen.

Zum Jahresbeginn 2022 hat Bosch seine Aktivitäten zu Philanthropie und Corporate Citizenship neu ausgerichtet, um noch wirksamer und zielgerichteter zur Lösung der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit beizutragen. Wir engagieren uns künftig mit unseren Spenden schwerpunktmäßig auf den folgenden Gebieten:

- ▶ **Nachhaltiges Leben:** Bürgerprojekte zur Förderung von Klimaschutz im Alltag
- ▶ **Bildung für die Hightechwelt:** Projekte zur Entwicklung von Kompetenzen für den technologischen Wandel bei sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen
- ▶ **Gesellschaftlicher Zusammenhalt:** Projekte zur Stärkung von Demokratie und Toleranz, insbesondere an den Bosch-Standorten

6.3 Corporate Citizenship

Wir befürworten und unterstützen das soziale Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn sie leben damit unsere Werte, beweisen Teamgeist und entwickeln bei Bedarf neue Lösungsansätze – Fähigkeiten, die auch die Innovationskraft unseres Unternehmens stärken. Das breite Engagement unserer Beschäftigten fördern wir beispielsweise durch die Freistellung von der Arbeitszeit und die Einrichtung von Freiwilligen-Stammtischen. Die Organisation erfolgt dabei immer 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 Beschäftigte von Bosch in ihrer Freizeit in Kindergärten, Schulen und Start-ups. Bosch ist Gründungsmitglied des Unternehmensnetzwerks, dem mittlerweile rund 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. Seit 2007 veranstaltet die Wissensfabrik auch den Gründerwettbewerb WECONOMY und fördert so gemeinsam mit verschiedenen Kooperationspartnern technologieorientierte Start-ups mit Expertise und Netzwerk. Bosch ist im Lenkungskreis, im Vorstand und in Arbeitskreisen der Initiative vertreten; auch engagieren sich verschiedene Mitglieder des Bosch-Managements persönlich für die Wissensfabrik und WECONOMY.

Gemeinsam für die Gesellschaft

Gemeinsam mit dem Unternehmen und in eigenen Initiativen setzen sich Bosch-Beschäftigte in vielen Ländern für die Verbesserung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ein. Die älteste und umfassendste Initiative ist dabei Primavera – Hilfe für Kinder in Not e.V., die hilfsbedürftigen Kindern in Entwicklungs- und Schwellenländern helfen und ihnen eine neue Perspektive bieten will. 1990 von zehn Bosch-Beschäftigten gegründet, hat Primavera inzwischen mehr als 1 550 Mitglieder. Die

meisten von ihnen sind aktive oder ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch außerhalb des Unternehmens gewinnt Primavera zunehmend an Unterstützung. Aktuell fördert der Verein im Rahmen von fast 50 Projekten weltweit rund 9 000 Kinder in 16 verschiedenen Ländern. Die Projekte werden durch Beschäftigte 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 Wege aus Not und Elend aufzeigen. Deshalb fördert Primavera insbesondere schulische und berufsbildende Aktivitäten, die den Kindern langfristig ein eigenständiges Leben ermöglichen. Ein wichtiger Aspekt in Entwicklungs- und Schwellenländern ist dabei die medizinische Versorgung von Kindern. Häufig handelt die Initiative dabei gemeinsam mit Bosch-Gesellschaften vor Ort. So etwa in Kairo, wo Primavera und Robert Bosch Egypt die „Friedenschule“ (Es-Salam-School) unterstützen. Diese liegt mitten im Stadtteil Moytamedaia, wo die Menschen von der Sammlung und Verwertung von Abfällen leben. Zudem finanziert Primavera für die Kinder ärztliche Check-ups durch Allgemeinmediziner, Augenärzte und Zahnärzte.

Viele Beschäftigte von Bosch engagieren sich auch mit regelmäßigen Spenden für die Gesellschaft und werden dabei vom Unternehmen unterstützt. In Deutschland können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Initiative „Cents for help“ freiwillig auf die Centbeträge ihrer monatlichen Nettoüberweisungsbeträge verzichten; Bosch verdoppelt die Spendensumme. 2021 kam so eine Spendensumme von mehr als 1 Mio. Euro zusammen. Über die Verwendung dieser Fördermittel entscheidet ein paritätisch besetztes Gremium, das sich aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Konzernsprecherausschusses sowie Vertretern des Personalbereichs und der Spendenabteilung zusammensetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland können bei „Cents for help“ zudem Mittel für ein gemeinsames Projekt beantragen, das ihnen persönlich am

Herzen liegt. In Frankreich können sich die Beschäftigten an einem ähnlichen Programm mit dem Titel „solidarité@bosch“ beteiligen. Hier rundet unsere französische Regionalgesellschaft den Beitrag der Beschäftigten großzügig auf.

Regionale Unterstützung

Einige Regionalgesellschaften von Bosch haben für ihr gesellschaftliches Engagement eigene gemeinnützige Institutionen gemäß den jeweiligen nationalen Vorschriften etabliert. 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

Seit inzwischen fünfzig Jahren ist das Instituto Robert Bosch in Brasilien aktiv. Die in den vergangenen fünf Jahrzehnten aufgebauten Partnerschaften – das Institut wurde 1971 gegründet – haben bis heute bereits die Lebensqualität von Tausenden von Menschen verbessert. Gegründet als Associação Beneficente Robert Bosch nahm sich die Stiftung zunächst der Gesundheitsförderung an und verschob ihren Schwerpunkt 2004 als Instituto Robert Bosch in Richtung Bildungsförderung. Seitdem verfolgt die Stiftung das Ziel, die Entwicklung sozial benachteiligter Jugendlicher durch Bildung zu fördern. Dabei werden auch soziale und emotionale

Kompetenzen sowie technische Fähigkeiten vermittelt. 2021 wendete das Institut rund 0,8 Mio. Euro für seine Projekte auf und erreichte damit rund 3 500 junge Menschen. Zusätzlich motiviert das Institut Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bosch, sich ehrenamtlich in den Projekten zu engagieren. So kamen 2021 knapp 2 500 freiwillig geleistete Arbeitsstunden zu den monetären Spenden hinzu.

Beispielhaft für die Arbeit des Instituto Robert Bosch steht das Projekt Formare, das in Zusammenarbeit mit einer weiteren Stiftung entwickelt wurde. 46 junge Menschen aus dem Umfeld der Bosch-Standorte Campinas und Curitiba bereiten sich in dem Projekt auf ihre berufliche Entwicklung vor. Dabei arbeiten sie unter anderem an Themen wie Zeitmanagement, Kommunikation, persönliches Marketing, Zielsetzung, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen. Unterrichtet werden sie dabei von rund 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf freiwilliger Basis ihr theoretisches und praktisches Wissen weitergeben und dazu vom Unternehmen geschult wurden. Über den Verlauf des Programms hinweg – Formare läuft seit zwei Jahren – investierte Bosch bisher rund 0,7 Mio. Euro in die Zukunft der jungen Menschen. Die meisten von ihnen fanden im Anschluss eine Anstellung im Unternehmen.

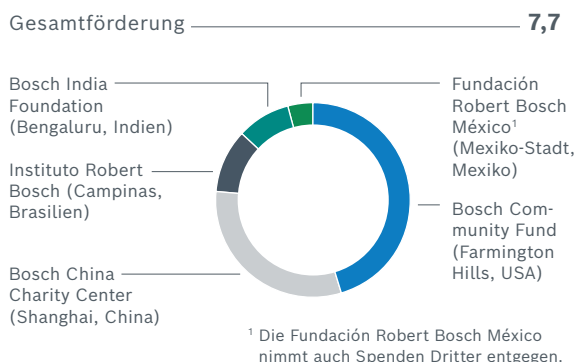
Bosch China Charity Center

Gegründet im Jahr 2011, koordiniert das Bosch China Charity Center (BCCC) die sozialen Initiativen unserer Standorte in China. Mit dem Leitsatz „Charity for A Better Life“ setzt das Center auf Projekte in den Bereichen Bildungsförderung, Armutsbekämpfung, Förderung des Gemeinwesens und Philanthropie. Bis heute profitierten mehr als 300 000 Menschen von den 235 Projekten, die das BCCC unterstützt hat. Im Jahr 2021 vergab das BCCC Fördergelder in Höhe von insgesamt 2,4 Mio. Euro. Zudem flossen mehr als 6 000 freiwillig geleistete Arbeitsstunden von Bosch-Beschäftigten in China in die Projekte ein.

Anfang 2021 lud das BCCC zum inzwischen vierten Mal gemeinnützige Organisationen in China ein, Projektvorschläge zur Förderung einzureichen. Insgesamt erreichten das BCCC so 499 gültige Anträge, darunter 230 für den Bereich Bildungsentwicklung, 88 für den Bereich Armutsbekämpfung und 181 für den Bereich Philanthropie. Nach der Bewertung der Anträge werden nun 32 Projekte umgesetzt und mit insgesamt rund 1,7 Mio. Euro von Bosch China gefördert.

52 | Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

Regionales Engagement 2021, in Mio. Euro



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. Das Angebot reicht von Qualifizierungskursen für arbeitslose Jugendliche aus ländlichen Gebieten bis hin zu Selbsthilfegruppen für Frauen auf dem Land, die so ihr eigenes Kleinunternehmen 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. Über die verschiedenen Projekte unterstützt die Stiftung benachteiligte Menschen in mehr als 100 Dörfern und fördert die Bildung und die Gesundheit junger Menschen. Im vergangenen Geschäftsjahr* wendete die Bosch India Foundation dafür rund 0,7 Mio. Euro auf. Hinzu kamen rund 500 freiwillig geleistete Arbeitsstunden von Bosch-Beschäftigten vor Ort.

2021 war die Durchführung der Projekte durch die Covid-19-Pandemie stark eingeschränkt. Dennoch gelang es, in Zusammenarbeit mit den Aravind Eye Hospitals ein neues Programm zu starten, das kostenlose Kataraktoperationen für die ältere Bevölkerung bietet. Im Berichtszeitraum wurden dabei 870 Operationen durchgeführt, die das Sehvermögen der am Grauen Star erkrankten Patienten meist deutlich verbesserten.

* Für die Bosch India Foundation gilt der Zeitraum vom 1.4.2020 bis zum 31.3.2021.

Bosch Community Fund

Der Bosch Community Fund bündelt das gemeinnützige Engagement von 39 Bosch-Standorten in den Vereinigten Staaten, Kanada und Costa Rica. Die geförderten Projekte liegen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik, Umweltschutz und -bildung sowie Katastrophenhilfe. 2021 förderte die Institution 178 Projekte mit insgesamt rund 3,5 Mio. Euro. Hinzu kamen mehr als 9500 Stunden an Arbeitsleistung, die Bosch-Beschäftigte im Rahmen von Volunteering-Maßnahmen einbrachten.

Ein Beispiel aus dem breiten Spektrum der Aktivitäten: Mit 20000 Dollar unterstützte der Bosch Community Fund ein Jahr lang ein Programm der North Carolina Coastal Federation, das sich dem Recycling von

Austernschalen und der entsprechenden Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit widmet. Im Rahmen des Programms werden in New Bern im US-Bundesstaat North Carolina recycelte Muscheln für den Aufbau neuer Austernriffe verwendet. Dadurch wird die Wasserqualität verbessert, und es entsteht neuer Lebensraum für Fische und andere Tierarten. Darüber hinaus bieten Austern und die von ihnen gebildeten Riffe verschiedene ökologische, wirtschaftliche und soziale Vorteile. Als Schlüsselart in den Mündungsbereichen großer Flüsse spiegelt ihre Gesundheit die des gesamten Küstenökosystems wider.

Fundación Robert Bosch México

Die 2016 gegründete Fundación Robert Bosch México unterstützt die Ausbildung benachteiligter Kinder und Jugendlicher im Umfeld unserer mexikanischen Standorte. Dazu stellt die Stiftung Infrastruktur und Ausstattung für Schulen bereit, vergibt Stipendien und fördert die Entwicklung grundlegender Kompetenzen und Fähigkeiten. Im Jahr 2021 führte die Einrichtung über 40 Projekte durch und erreichte damit mehr als 28000 Kinder und Jugendliche. Zusätzlich zu den Fördermitteln in Höhe von 320000 Euro leisteten die Beschäftigten von Bosch mehr als 800 Stunden ehrenamtliche Arbeit in den Bildungsprojekten. Neben den Spenden der mexikanischen Regionalgesellschaft erhält die Fundación Robert Bosch México auch finanzielle Unterstützung von Dritten.

Im Jahr 2021 half die Stiftung bei der Wiedereröffnung öffentlicher Schulen nach dem pandemiebedingten Lockdown, indem sie den Zugang zu Wasser und klimatisierten Klassenzimmern ermöglichte und zudem Reinigungsmittel, Ausrüstung und Hygieneleitfäden zur Verfügung stellte. Die Kampagne erreichte mehr als 20 Schulen und kam 13000 Schülern und Lehrern bei der Anwendung von Sicherheits- und Hygieneprotokollen zugute.

Fundatia Bosch Romania

Bedingt durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie konnte die im Herbst 2020 gegründete Fundatia Bosch Romania noch keine Projekte starten. Im Jahr 2021 konzentrierte sich die Stiftung daher auf das Sammeln von Spenden. Rund 65000 Euro stehen nun für jene Aktivitäten bereit, die 2022 beginnen sollen.

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“.

Bosch ist mit seiner Expertise in Zukunftsfeldern wie künstlicher Intelligenz, Wasserstofftechnologie oder dem vernetzten automatisierten Fahren ein gefragter Ansprechpartner und Ideengeber im politischen Prozess. Dabei unterstützen wir ambitionierte und zugleich möglichst einheitliche Vorgaben. So ist etwa eine durchdachte übergreifende EU-Gesetzgebung einer Vielzahl nationalstaatlicher Einzelvorgaben vorzuziehen und kann zudem häufig auch auf globaler Ebene zum Maßstab werden. In neuen Geschäftsfeldern wie der Vernetzung von Dingen und Dienstleistungen entstehen auch ganz neue regulatorische Notwendigkeiten. Bei der Ausgestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen bringt Bosch auf Wunsch der Politik sein Wissen gezielt ein.

Wir verfolgen den Anspruch, zu relevanten Themenfeldern eine technologisch-gesellschaftliche Interessenvertretung zu leisten, bei der die Frage der technologischen Machbarkeit und ihrer gesellschaftlichen Wirkung im Mittelpunkt steht. Dabei wollen wir stets auch die ganze Breite der Anforderungen unserer Stakeholder im Blick behalten. Wir haben uns zu politischer Neutralität verpflichtet und suchen den Austausch mit allen relevanten politischen Parteien.

Klare Richtlinien setzen den Rahmen

Die Verantwortung für die politische Interessenvertretung ist bei Bosch durch eine unternehmensweit gültige Richtlinie geregelt. Regierungsbeziehungen der Bosch-Gruppe sind demnach zusammen mit der gruppenweiten Unternehmenskommunikation in einem entsprechenden Zentralbereich verortet. Die Aktivitäten umfassen unter anderem die Vertretung von Unternehmensinteressen in Politik, Verbänden und Organisationen; sie folgen der Zielsetzung, die Reputation des Unternehmens zu stärken, Vertrauen und Beziehungen aufzubauen sowie den Geschäftserfolg und die Nachhaltigkeit des Unternehmens zu unterstützen.

BOSCH VERFOLGT DEN ANSPRUCH, EINE TECHNOLOGISCH-GESELLSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG ZU RELEVANTEN THEMEN ZU LEISTEN.



Eine weitere Zentralanweisung regelt den Umgang mit Politikerinnen und Politikern, etwa im Vorfeld einer Wahl, beim Besuch an Bosch-Standorten oder beim Kontakt von Bosch-Beschäftigten zu Mitgliedern der politischen Organe der EU. Zusätzlich ist hier festgelegt, wie die Vorgaben des EU-Transparenzregisters einzuhalten sind und in welcher Form Bosch an EU-Konsultationen teilnimmt. Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Aufgaben zum Umgang mit Normung sind bei Bosch ebenfalls klar definiert. Die entsprechende Regelung legt unter anderem die Verantwortlichkeiten für öffentliche Normung sowie Industrie-/Konsortialnormung fest (überbetriebliche Normung).

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 Beschäftigte* vertreten weltweit die politischen Interessen der Bosch-Gruppe gegenüber Institutionen, Ministerien, Regierungen, Parlamenten und der Gesellschaft.

* 14 Beschäftigte sind in Berlin für Bosch tätig, fünf in Brüssel, fünf bei verschiedenen Gremien der UN sowie insgesamt elf an weiteren, weltweit verteilten Standorten.

Bosch ist mit seinem Brüsseler Büro im Transparenzregister der Europäischen Kommission eingetragen und veröffentlicht seine Eingaben im Rahmen von EU-Konsultationen. Der Eintrag der Robert Bosch GmbH im EU-Transparenzregister beschreibt ausführlich die Position und die politischen Interessen des Unternehmens. Zudem ist dort auch dargestellt, an welchen Konsultationen und Arbeitsgruppen das Unternehmen beteiligt ist. 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. Fünf Stellen sind bei Bosch in Brüssel vor Ort mit der Begleitung von EU-Gesetzgebungsaktivitäten betraut, vier weitere Stellen unterstützen diese Aktivitäten mit technischer Expertise

der Geschäftsbereiche. Eine Pflicht zur Veröffentlichung und Dokumentation der politischen Aktivitäten besteht auch in den USA. Dort dürfen nur akkreditierte Personen Gespräche mit 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 Personen, die Ämter oder Mandate innehaben. 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.

In Deutschland hat Bosch zu Beginn des Jahres 2021 das bisherige Vorgehen bei Zuwendungen an politische Parteien neu geregelt: Wir leisten hier keine Spenden mehr, sondern beteiligen uns stattdessen an den wirtschaftlichen Dialogforen der Parteien CDU, CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen. Mit diesen Mitgliedschaften streben wir eine kontinuierliche finanzielle Unterstützung und einen für alle Beteiligten inhaltlich wertvollen Austausch an. Für Spenden außerhalb Deutschlands sind die Regionalorganisationen zuständig. Parteispenden sind allerdings gemäß Richtlinie dem Vorsitzenden

Aktiver Stakeholder-Dialog

Die 2020 ins Leben gerufenen Stakeholder-Dialoge haben sich bewährt und wurden 2021 erfolgreich fortgeführt – insgesamt vier Dialoge fanden statt, teils in Präsenz, teils digital.

Im April 2021 stand dabei der europäische Green Deal im Fokus. Gemeinsam mit der Bundestagsabgeordneten Lisa Badum (Bündnis 90/Die Grünen) und Jörg Hofmann (Erster Vorsitzender der IG Metall) diskutierte Bosch-Geschäftsführer Stefan Hartung im digitalen Format über einen fairen und zugleich zielführenden Wandel zu einem klimaneutralen Europa bis 2050. Bosch tritt dabei entschlossen für eine technologische Offenheit bei der Transformation der Mobilität ein.

Zum Jahresende 2021 tauschten sich Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit und der IG Metall mit der Bosch-Arbeitsdirektorin Filiz Albrecht darüber aus, wie sich Beschäftigung in Deutschland trotz großer Umbrüche sichern lässt und wie Wirtschaft, Politik und Sozialpartner wirkungsvoll zusammenarbeiten können, um Menschen in Arbeit zu halten. Die Diskussionsrunde fand in der Berliner Bosch-Repräsentanz statt. Digital zugeschaltet waren Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bosch.

der Bosch-Geschäftsführung zur Entscheidung vorzulegen. 2021 wurden an ihn jedoch keine entsprechenden Anliegen herangetragen.

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. Grundsätzlich unterstützt die Bosch-Gruppe politische Rahmenbedingungen, die innovationsfördernd wirken, und bemüht sich, Lösungsansätze für gesellschaftliche Herausforderungen aufzuzeigen.

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, Cybersecurity oder Arbeits- und Sozialpolitik. Auf UN-Ebene setzen wir uns für eine harmonisierte technische Regulierung ein, etwa für das automatisierte Fahren.

Grundsätzlich lassen sich die Aktivitäten von Bosch in der politischen Interessenvertretung wie folgt gliedern:

► **Engagement in Gremien, die von Regierungen oder Ministerien organisiert werden:** Bosch engagiert sich in Gremien, Foren und Arbeitsgruppen, die von Regierungen oder anderen Vertretern der öffentlichen Hand einberufen und durchgeführt werden. Dabei entscheiden wir anhand unserer Schwerpunktthemen, an welchen Gremien wir teilnehmen. Einige aktuelle Beispiele:

2020 hat die Europäische Kommission im Rahmen des European Green Deal die Europäische Allianz für sauberen Wasserstoff ins Leben gerufen. Der Vorsitzende der Bosch-Geschäftsführung hat dabei den Co-Vorsitz des Round Table für Wasserstoffanwendungen in Gebäuden übernommen.

Im Rahmen der Aktivitäten zur Cybersecurity ist Bosch Mitglied in der Stakeholder Cybersecurity Certification Group der Europäischen Agentur für Cybersicherheit (ENISA). Zudem ist Bosch im Nationalen Cyber-Sicherheitsrat der deutschen Bundesregierung vertreten.

In Deutschland hat Bosch 2021 auf Einladung der Bundeskanzlerin am Auto-Gipfel teilgenommen und konnte wesentliche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Transformation aus Sicht der Zulieferer darstellen.

In Baden-Württemberg ist Bosch seit 2017 auf Einladung der Landesregierung festes Mitglied im Strategiedialog Automobilwirtschaft. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden einmal im Jahr bei einem High-Level-Gespräch mit der Landesregierung diskutiert.

► **Mitarbeit in Industrienetzwerken mit speziellem Themenfokus:**

Über die Mitarbeit in Industrienetzwerken treiben wir gemeinsam mit anderen Unternehmen Themen voran, die für die Entwicklung unserer Branche und unseres Unternehmens relevant sind. So ist Bosch beispielsweise Gründungsmitglied der Gaia-X European Association for Data and Cloud AISBL, einer europäischen Vereinigung zum Aufbau einer vertrauenswürdigen Dateninfrastruktur. Mit ihr soll ein offenes, digitales Ökosystem entstehen, das Unternehmen hilft, Daten zu teilen und Geschäftsmodelle weltweit zu skalieren.

Im Automobilbereich bündeln wir über das Netzwerk Catena-X unsere Kompetenzen für einen sicheren und unternehmensübergreifenden Datenaustausch aller Beteiligten der automobilen Wertschöpfungskette – ein wichtiger Baustein für den Erfolg neuer digitaler Services und der zugehörigen Ökosysteme. Europa und insbesondere auch Deutschland können damit zum Vorreiter für Datensouveränität und Technologieoffenheit einer ganzen Branche werden. Dies gilt auch mit Blick auf die Dokumentation der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. So wird derzeit im Rahmen von Catena-X eine Softwarelösung entwickelt, um Nachhaltigkeitsinformationen wie etwa den CO₂-Fußabdruck oder den Rezyklatanteil von Materialien sicher und zertifiziert entlang der gesamten Wertschöpfungskette zugänglich zu machen.

► **Engagement in Verbänden:** Neben dem direkten Austausch mit der Politik 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 relevanten Industrieverbänden. In Deutschland sind dies beispielsweise der Zentralverband Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI), der Verband der Automobilindustrie (VDA), der Digitalverband Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien sowie der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA). Darüber hinaus engagieren wir

uns im Vorstand und im Lenkungskreis von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. In Brüssel sind wir unter anderem Mitglied im Europäischen Zuliefererverband CLEPA und bei Digital Europe, auf internationaler Ebene in der International Chamber of Commerce. 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).

Um eine einheitliche Vertretung der Bosch-Gruppe in externen Normenausschüssen, Verbänden oder Industrienetzwerken zu gewährleisten, wurde 2021 eine Datenbank erstellt, die Transparenz hinsichtlich des Einsatzes unserer Experten in den entsprechenden Organisationen schafft. Die Datenbank ist für alle Mitarbeitenden weltweit zugänglich.

► **Organisation von öffentlichen Stakeholder-Dialogen:** Im Rahmen von themenspezifischen Veranstaltungen suchen wir den Austausch mit der Politik, mit 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. 2021 wurde die Dialogreihe mit mehreren Veranstaltungen in Berlin und in digitalem Format fortgeführt (siehe Infobox auf Seite 108).

► **Einzelgespräche mit politischen Akteuren und NGOs:** Auch 2021 standen Beschäftigte von Bosch im Gespräch mit Mitgliedern der EU-Kommission, des Europäischen Parlaments und Vertretern von NGOs. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen werden alle Treffen auf Ebene der EU-Kommission dokumentiert und von der Kommission veröffentlicht.

Schwerpunktthemen

Die Schwerpunkte unserer politischen Interessenvertretung werden jährlich von der Geschäftsführung festgelegt. Aktuell wollen wir mit unseren Aktivitäten vor allem dem sich weltweit entfaltenden Protektionismus entgegenwirken. Schwerpunkte auf EU-Ebene sind die Klimapolitik sowie die Datenstrategie der Europäischen Union. Wir unterstützen zudem die nachhaltige Gestaltung von Lieferketten.

2021 standen die folgenden Themen im Fokus unserer Aktivitäten:

► **Klimaschutz:** Für die kommenden Jahre ist vor allem der European 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 CO₂-Ausstoßes zu nutzen. Dazu zählt die Elektromobilität in allen ihren Facetten, vom eBike bis zum Lkw, ebenso wie der sektorenübergreifende Einsatz von Wasserstoff. Vor diesem Hintergrund setzen wir uns auf nationaler und auf EU-Ebene für den Aufbau der Wasserstoffwirtschaft ein. Diese Position wurde von Bosch 2021 auch in den Gesetzgebungsprozessen zur Mobilität der Zukunft, insbesondere mit Bezug zu den CO₂-Emissionen im Straßenverkehr, sowie zur Ausweitung des Emissionshandelssystems für den Verkehr und den Gebäudesektor eingebracht.

Ein wichtiger Teil des European Green Deal ist auch die Finanzierung der Transformation hin zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft. Hier stehen vor allem die EU-Taxonomie zur Klassifizierung von Produkten und Dienstleistungen entsprechend ihrer Nachhaltigkeit und die Ausweitung der Berichtspflichten zur Nachhaltigkeit im Fokus. Bosch befürwortet die generellen Bestrebungen der EU, Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen transparenter und vergleichbarer zur Verfügung zu stellen. Bei der Umsetzung der Anforderungen gilt es nun, rechtliche Unsicherheiten zu beseitigen und eine industrieweite Auslegung zu gewährleisten. Der angekündigte europäische Standard sollte in enger Kooperation mit international anerkannten existierenden Standards erarbeitet werden, um zeitnah zur Verfügung zu stehen und eine redundante Berichterstattung in unterschiedlichen Publikationen zu vermeiden.

► **Digitalisierung:** Die Digitalisierung bleibt ein wichtiger Baustein für eine innovative und nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft: Anwendungen, insbesondere verbunden mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz, müssen dem Menschen dienen sowie sicher, robust und nachvollziehbar – und damit vertrauenswürdig – sein. 2021 war geprägt durch eine Vielzahl von Regulierungen im Bereich der Digitalisierung, die auch unsere Arbeit wesentlich beeinflussten. Vor allem die Vorlage der ersten EU-weiten Regulierung für künstliche Intelligenz hat wesentliche Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. Dabei vertritt Bosch den Standpunkt, die Hürden für den Einsatz von KI möglichst niedrig anzusetzen, um weiterhin Investitionen in diese Technologie zu ermöglichen.

► **Autonomes Fahren:** In Deutschland wurde das weltweit erste Gesetz verabschiedet, das automatisiertes Fahren auf Level 4 ermöglicht. Damit wurde eine wichtige regulatorische Hürde für die erfolgreiche Umsetzung des automatisierten Fahrens abgebaut. So kann Bosch wichtige Erfahrungen im realen Straßenverkehr sammeln und dadurch die Entwicklung von automatisierten Fahrzeugen in Deutschland und Europa zügig vorantreiben. Zusätzlich engagiert sich Bosch auch auf UN-Ebene bei der Definition von technologischen Anforderungen an automatisierte Fahrzeuge, um eine international harmonisierte Entwicklung der Technologie zu gewährleisten.

► **Lieferkette:** In Deutschland tritt 2023 das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) in Kraft. Es soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortungsvolles Management von Lieferketten festlegt. Bosch unterstützt die Zielsetzung des neuen Gesetzes und bereitet sich intensiv auf die Umsetzung der neuen Regelungen vor, eine Reihe von Prozessen und Verantwortlichkeiten wurden bereits entsprechend angepasst (siehe Kapitel „Lieferkette | Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten“). Damit schaffen wir die Voraussetzungen für eine umfassende und gesetzeskonforme Handhabung der menschenrechtsrelevanten Themen.

► **Forschung und Innovation:** Bosch wird grundsätzlich nur dann unternehmerisch aktiv, wenn sich das entsprechende 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.

Im Berichtszeitraum wurden Bosch Fördermittel in Höhe von rund 49 Mio. Euro bewilligt. Sie flossen unter anderem in Projekte in den Bereichen Halbleitertechnologie (europäische Wertschöpfungskette für die Siliziumkarbid-Halbleiter-Technologie), Software-defined Car (softwaregetrieben von Embedded Systems bis in die Cloud für Entwicklung und Betrieb) und künstliche Intelligenz (KI-Grundlagenentwicklung für Embedded Systems mit Leitanwendungen virtuelle Sensorik und Brennstoffzellenregelung).

Grundsatzpapiere geben die Richtung vor

Für relevante Themen definieren abgestimmte Grundsatzpapiere die Position der Bosch-Gruppe. Diese Global Policy Compass Papers haben weltweit Gültigkeit und sind durch die Geschäftsführung freigegeben. Sie werden durch regional spezifische Positionspapiere ergänzt, die den jeweiligen regionalen oder nationalen Gesetzen Rechnung tragen. Sie bilden die Grundlage für die Arbeit der politischen Interessenvertretung und fassen Fakten und Argumente zusammen. Im Rahmen von EU-Konsultationen sind diese Argumentationen auch öffentlich verfügbar.

Ende 2021 existierten Global Policy Compass Papers zu folgenden Themen:

- Sustainable Mobility
- Artificial Intelligence of Things (AIoT)
- Connected and Automated Mobility
- Innovation Policy
- International Trade
- Radio Frequency Affairs – 5G
- Energy and Climate (Hydrogen)

Die zentrale Politikabteilung von Bosch identifiziert die relevanten Themen und stimmt die Inhalte der Positionspapiere mit den jeweiligen Fachbereichen ab. Die Freigabe erfolgt anschließend über die Zentralabteilung Kommunikation und Regierungsbeziehungen, die zuständigen Geschäftsführer sowie den Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Anhang

GRI-Inhaltsindex

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Allgemeine Standardangaben		
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	121
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	- Unternehmensbereiche 8–9
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	121
GRI 102-4	Betriebsstätten	8
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	- Gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH 8
GRI 102-6	Belieferte Märkte	8–9
GRI 102-7	Größe der Organisation	- Anzahl der Beschäftigten - Tochter- und Regionalgesellschaften 8; 14
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	- Anstellungsarten - Fluktuation, Kündigungen 8; 80–81; 84
GRI 102-9	Lieferkette	- Einkaufsvolumen - Logistik, Transport 46–47
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 21; 26–31; 54–56; 60–61
GRI 102-12	Externe Initiativen	16–17; 53; 56; 72; 104; 109
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	109–110
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 und Werte - Produktentwicklungskodex - Verhaltenskodex für Geschäftspartner - Zielbild 9; 11; 21–22; 48; 78; 107

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
-----------------	-----------	----------

Unternehmensführung

GRI 102-18	Führungsstruktur	- Geschäftsführung und Aufsichtsrat	14; 19–21; 60; 79; GB: 10; 16
------------	------------------	-------------------------------------	----------------------------------

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen		10; 18
GRI 102-41	Tarifverträge	- Betriebsrat - Betriebsvereinbarungen - Gewerkschaften - Tarifverträge	88
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		10; 18
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	- Dialog mit Stakeholdern - Kultur der Nachhaltigkeit - Wesentlichkeitsanalyse	10; 14–18; 107–111
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	- Dialog mit Stakeholdern	18; 107–108

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	- Konsolidierungskreis	121
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	- Wesentlichkeitsanalyse	10
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	- Wesentlichkeitsanalyse	10
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		121
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		121
GRI 102-50	Berichtszeitraum		121
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		April 2021
GRI 102-52	Berichtszyklus		121
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		121
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		121
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex		112–118
GRI 102-56	Externe Prüfung		119–120

Ökonomische Leistungsindikatoren

Wirtschaftliche Leistung

GRI 201/103	Angaben zum Managementansatz	- Klimawandelanpassung	10–11; GB: 28 ff.
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	- Ökonomische Kennzahlen - Position zu Klimawandel	8; GB: 96
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		63–64
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		108

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Marktpräsenz		
GRI 202/103	Angaben zum Managementansatz	- Sozialleistungen 81–82
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	- Vergütung 81–82
Korruptionsbekämpfung		
GRI 205/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct 10; 19–23
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	- Compliance-Managementsystem 22–23 - Compliance-Schulungsprogramm - Risikomanagement - Verhaltenskodex für Geschäftspartner
Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 206/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct 10, 19–23
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	- Compliance-Schulungsprogramm 20; GB: 83 ff. - Risikomanagement - Verhaltenskodex für Geschäftspartner
Ökologische Leistungsindikatoren		
Materialien		
GRI 301/103	Angaben zum Managementansatz	- Materialeffizienz 10–11; 13; 26–31; - Nanotechnologie 39–41; 48–50
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	- Rezyklatanteil 46
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	- Schlüsselmaterialien 29 - Strategie zur Kreislaufwirtschaft - Substances of Concern
Energie		
GRI 302/103	Angaben zum Managementansatz	- Energieeffizienz, Eigenerzeugung, Grünstrom, Kompensation 10–11; 12; 60–61; 62–67
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	- Energieeffizienz der Produkte 68
GRI 302-3	Energieintensität	- Energiemanagementsystem 68
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	- Energieverbrauch 68
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	- Reduktionsziele 64; 66–67 - Umsatzbezogener Energieverbrauch, Energieintensität 32–33; 35–36
Wasser und Abwasser		
GRI 303/103	Angaben zum Managementansatz	- Abwassermenge 10–11; 13; 60–61; - Abwasserqualität 72–74
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	- Produkte mit positiven wasserbezogenen Auswirkungen, Wassereffizienz 36; 72–73
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	- Reduktionsziele 74
GRI 303-3	Wasserentnahme	- Umsatzbezogener Wasserverbrauch, Wasserintensität 72–73
GRI 303-4	Wasserrückführung	- Wasserentnahme 74 - Wasserknappheitsgebiete

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Emissionen		
GRI 305/103	Angaben zum Managementansatz	- Energieeffizienz, Eigenerzeugung, Grünstrom, Kompensation 10–11; 12; 60–61; 62–71
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	- Logistik, Transport 65
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	- Mobilitätsmanagement - Reduktionsziele 65
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	- Treibhausgasemissionen - Umsatzbezogene THG-Emissionen, Emissionsintensität 68–70
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	- Luftschadstoffemissionen 65
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	64–71
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	71
Abfall		
GRI 306/103	Angaben zum Managementansatz	- Abfallmanagement - Abfallaufkommen und -entsorgung 10–11; 13; 26–31; 60–61; 75
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	- Gefährliche Abfälle 75
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	- Strategie zur Kreislaufwirtschaft - Umsatzbezogene Abfälle, Abfallintensität 26–31; 75
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	75
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	75
Umwelt-Compliance		
GRI 307/103	Angaben zum Managementansatz	- Compliance-Management - EHS (Environment, Health, Safety) 10; 14; 20–23; 60–61
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	- Umweltmanagement 25
Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 308/103	Angaben zum Managementansatz	- Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10–11; 13; 31; 46–56
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	- Risikoanalyse zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards - Sozial- und Umweltstandards - Verantwortungsvolles Supply Chain Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 54–56
Soziale Leistungsindikatoren		
Beschäftigung		
GRI 401/103	Angaben zum Managementansatz	- Fluktuationsrate 10; 78–79; 81–83
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben - Vergütung und Sozialleistungen 81
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	81–83

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
GRI 402/103	Angaben zum Managementansatz	- Arbeitnehmerrechte 10; 78–80; 86–88
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	- Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften - Führung und Zusammenarbeit - Kündigungen - Feedback und Befragung 87–88
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 403/103	Angaben zum Managementansatz	- Arbeitsschutz-Managementsystem 10–11; 13; 94–99
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	- Arbeitsunfälle - Gesundheitsschutz, Prävention - Safety Basics 94
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	94–95; 98
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	97–99
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	94–96
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	38–39; 51–57; 94–99
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	94–95
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	97–98
Aus- und Weiterbildung		
GRI 404/103	Angaben zum Managementansatz	- Ausbildung und Studium 10, 78–80; 89–93
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	- Führung und Zusammenarbeit - Kompetenzmodell 91
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	- Lernen und Lernkultur, digitales Lernen, Qualifizierung 89–91
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	- Mitarbeiterentwicklung - Weiterbildung 90
Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405/103	Angaben zum Managementansatz	- Chancengerechtigkeit, Chancengleichheit 10–11; 13, 78–80; 83–85
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	- Dimensionen der Vielfalt 84
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	- Vergütungssystem 82
Nichtdiskriminierung		
GRI 406/103	Angaben zum Managementansatz	- Beschwerdemechanismen, Hinweisgebersystem - Chancengerechtigkeit, Chancengleichheit 10; 20–23; 46–48; 51–52; 54–56; 83–85
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	- Dimensionen der Vielfalt 23

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
GRI 407/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Management - Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10; 20–23; 46–48; 51–52; 54–56; 87–88
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	- Umwelt- und Sozialstandards - Verhaltenskodex für Geschäftspartner - Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften 20–23; 54–56
Kinderarbeit		
GRI 408/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Management - Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10–11; 13; 20–23; 46–48; 51–52; 54–56; 87–88
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	- Umwelt- und Sozialstandards - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 20–23; 50–54
Zwangs- und Pflichtarbeit		
GRI 409/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Management - Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10–11; 13; 20–23; 46–48; 51–52; 54–56; 87–88
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	- Umwelt- und Sozialstandards - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 20–23; 54–56
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
GRI 412/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct - Compliance-Management - Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10–11; 13; 20–23; 46–48; 51–52; 54–56; 78
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	- Umwelt- und Sozialstandards - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 20–23; 54–56
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	22–23
Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414/103	Angaben zum Managementansatz	- Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Weiterentwicklung der Lieferanten 10–11; 13; 31; 46–56
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	- Risikoanalyse zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards - Sozial- und Umweltstandards - Verantwortungsvolles Supply Chain Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 54–56
Politische Einflussnahme		
GRI 415/103	Angaben zum Managementansatz	- Politische Interessenvertretung 107–111
GRI 415-1	Parteispenden	- Umgang mit Politikerinnen und Politikern 108

* 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 2021.

GRI-Indikatoren	Stichwort	Verweis*
Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 416/103	Angaben zum Managementansatz	- Produktqualität 11; 13; 38–41
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	- Produktsicherheit - Substances of Concern 38–41
Marketing und Kennzeichnung		
GRI 417/103	Angaben zum Managementansatz	- Informations- und Dokumentationspflichten 39; 43
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	- Verantwortungsvolle Werbung 39; 43
Schutz der Kundendaten		
GRI 418/103	Angaben zum Managementansatz	- Compliance-Management 10; 41–42
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	- IT-Sicherheit, Informationssicherheit und Datenschutz 23
Sozioökonomische Compliance		
GRI 419/103	Angaben zum Managementansatz	- Code of Business Conduct 10; 20–23; 78
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	- Compliance-Management - Verhaltenskodex für Geschäftspartner 23

* 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 2021.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit

An die Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stuttgart

Wir haben ausgewählte Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht der Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stuttgart, (im Folgenden die „Gesellschaft“) und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden der „Konzern“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich ausschließlich auf die mit dem Symbol „☺“ gekennzeichneten Leistungsindikatoren und Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht (im Folgenden „ausgewählte Angaben“).

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der ausgewählten Angaben 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 der ausgewählten Angaben sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung der ausgewählten Angaben zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der ausgewählten Angaben) oder Irrtümern ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über die ausgewählten Angaben abzugeben. Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer hinreichenden Sicherheit beurteilen können, ob die ausgewählten Angaben der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Die Prüfung der ausgewählten Angaben umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen und das Erlangen von Prüfungsnachweisen für die ausgewählten quantitativen und qualitativen Angaben, 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 CO₂-Neutralitätsprogramms und der Konzepte bezogen auf Arbeitsunfälle innerhalb des Konzerns.
- ▶ Identifizierung und Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen in den ausgewählten Angaben, 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 Angaben 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 für ausgewählte Angaben des Konzerns – unter anderem im Rahmen von Standortbesuchen –, 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.

▶ Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse sind die ausgewählten Angaben der Robert Bosch Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stuttgart, für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

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 einem 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 10. März 2022

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 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021).

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 440 vollkonsolidierte Gesellschaften. Details zum Konsolidierungskreis und diesen betreffende Entwicklungen im Geschäftsjahr können dem Geschäftsbericht entnommen werden (siehe [Geschäftsbericht 2021](#), ab Seite 101). Umwelt- und Arbeitssicherheitskennzahlen decken 430 (Vorjahr: 422) berichtspflichtige Standorte ab.

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg abgefragt und die Daten überwiegend mittels bereichsspezifischer Software erfasst. Für eine bessere Vergleichbarkeit streben wir grundsätzlich die Darstellung von Dreijahrestrends an. In Einzelfällen wurden Fakten angepasst, die zurückliegende Zeiträume betreffen. Dies ist auf eine verbesserte Erhebungsmethodik zurückzuführen. Die Änderungen sind entsprechend im Text vermerkt. 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 2021 liegt online als PDF in deutscher und in englischer Fassung vor. Weiterführende Informationen finden Sie auf nachhaltigkeit.bosch.com und im [Geschäftsbericht 2021](#). Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2023.

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

**Sustainability, Environment,
Health and Safety (C/SE)**

Leitung: Torsten Kallweit

**Sustainability, Environment, Health
and Safety – Ideas Lab (C/SEL)**

Leitung: Annette Wagner
annette.wagner@de.bosch.com

KONZEPTION UND BERATUNG:

Schlange, Zamostny & Co. GmbH,
Hamburg

TEXT:

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG,
Haar

DESIGN:

AD&D Werbeagentur GmbH,
Stephanskirchen

Robert Bosch GmbH

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



BOSCH