



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

KAYSER AUTOMOTIVE GRUPPE

COP – COMMUNICATION ON PROGRESS



KAYSER[®]
AUTOMOTIVE SYSTEMS



Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist eine Publikation der KAYSER Automotive Gruppe und umfasst die folgenden Gesellschaften:

- A.KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS GmbH
- A.KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS GmbH u. Co. KG Glauchau
- A.KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS Polska Sp. z o.o.
- KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS Klodzko Sp. z o.o.
- KAYSER AUTOMOTIVE IBERICA S.L.
- KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS S en C.
- KAYSER AUTOMOTIVE HUNGÁRIA Kft.
- KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS (Changchun) Co., Ltd
- KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS USA, LP

Anschrift:

A. KAYSER Automotive Systems GmbH
Hullerser Landstrasse 43
37574 Einbeck

Herausgeber (V.i.S.d.P.):

Meinolf Lehmkul, Jörg Schmidt, Jörg W. Meyer

Redaktion: Arne Paulmann, Vanessa Strauß

Gestaltung & Umsetzung: Der Ideenhof | Kreativagentur

Hinweis: Alle personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Bericht sind geschlechtsneutral zu verstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

- 03 ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
- 04 STRATEGIE UND ZIELE
- 06 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS - SDGS
- 07 WESENTLICHKEITSANALYSE
- 08 MENSCH
- 10 MENSCHENRECHTE
- 11 GLEICHHEIT (DISKRIMINIERUNG; GLEICHBERECHTIGUNG)
- 12 KINDERARBEIT
- 12 FÖRDERUNG DER MITARBEITENDEN
- 14 PLANET
- 16 RESSOURCEN
- 18 EMISSIONEN
- 20 PRODUKT
- 23 KORRUPTION



Erklärung der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir erstellen den Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an den „GC Active“ Status des United Nations Global Compact – Communication on Progress (UNGC-COP). Damit möchten wir bestätigen, dass die A. KAYSER Automotive Systems GmbH und die zugehörigen Gesellschaften (siehe Tabelle 1, Seite 4), die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sowie die Einhaltung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation - ILO unterstützen.

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln ist eine der Grundvoraussetzungen für unseren unternehmerischen Erfolg. Basierend auf unserer sozialen, gesellschaftlichen und umweltrechtlichen Verantwortung, ist es unser Ziel, weltweit ein sozialer Arbeit-

geber zu sein, die Einhaltung der vielfältigen rechtlichen Normen innerhalb der KAYSER Automotive Gruppe zu sichern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt sowie faires und verantwortliches Handeln auszeichnet. Die Politik der Gruppe beruht auf Handlungsgrundsätzen, die einen nachhaltigen, effizienten Umgang mit Ressourcen und eine fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung gewährleisten.

Die gesamte KAYSER Automotive Gruppe unterstützt den Global Compact aus tiefster Überzeugung. Wir werden auch in den nächsten Jahren weiter kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu unterstützen und diese in den täglichen Unternehmensprozessen aktiv einzubinden. ■

Mit freundlichen Grüßen von der Geschäftsführung der A. Kayser Automotive Systems GmbH.

Meinolf Lehmkul
Meinolf Lehmkul

Jörg Schmidt
Jörg Schmidt

Jörg W. Meyer
Jörg W. Meyer

„Thiefoto“ und Bild „KAYSER-Schild“ © Vanessa Strauß | KAYSER Automotive Systems

Bild „Firmengebäude“ © KAYSER Automotive Systems



STRATEGIE UND ZIELE

Wir, die KAYSER Automotive Gruppe, Teil eines traditionsverbundenen Familienunternehmens, verstehen uns als einer der weltweit führenden Entwickler und Zulieferer in der Automobilindustrie. Mit über 60 Jahren Automotive Erfahrung entwickeln und fertigen wir hochkomplexe und innovative Systeme für alle Antriebsarten. So leisten wir einen wesentlichen Beitrag im Bereich Emissionsreduzierung und sind Spezialist für alle Arten von Thermo- und Fluidmanagement in Fahrzeugen mit konventionellem und allen Arten von alternativen Antrieben.

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln ist eine der Grundvoraussetzungen für unseren unternehmerischen Erfolg. Wir erkennen unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung an und setzen uns zum Ziel, weltweit ein sozialer Arbeitgeber zu sein. Die Einhaltung der vielfältigen rechtlichen Normen stellen wir innerhalb der KAYSER Automotive Gruppe sicher und schaffen ein Arbeitsumfeld, das sich durch Integrität, Respekt und ein faires und verantwortliches Handeln auszeichnet. Dabei halten wir uns an höchste ethische Standards.

Unser betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz ist dabei fester Bestandteil unserer Philosophie. Der Schutz

unserer Mitarbeitenden, ein hohes Umweltbewusstsein sowie Energieeffizienz sind für uns besonders wichtig, damit auch künftige Generationen einen nachhaltigen Weg gehen können. Die

Umsetzung und Einhaltung unserer Managementsysteme zeigt sich in unseren Zertifizierungen nach DIN EN ISO 14001 und DIN ISO 45001 sowie DIN EN ISO 50001.

Zertifizierungen innerhalb der Gruppe	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001
A.KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS GmbH	✓	✓	✓
A. KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS GmbH u. Co. KG Glauchau	✓	★	✓
A.KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS Polska Sp. z o.o.	✓	✓	---
KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS Klodzko Sp. z o.o	✓	✓	---
KAYSER AUTOMOTIVE IBERICA S.L.	✓	★	---
KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS S en C.	✓	✓	---
KAYSER AUTOMOTIVE HUNGÁRIA Kft.	✓	★	---
KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS (Changchun) Co., Ltd	✓	★	---
KAYSER AUTOMOTIVE SYSTEMS USA, LP	✓	---	---

✓ Bereits zertifiziert
 ★ Implementierung
 --- Nicht zertifiziert

Tabelle 1: Zertifizierungsmatrix KAYSER Automotive

MISSION

Wir sind als traditionsverbundenes Familienunternehmen ein global agierender und innovativer Systemlieferant der Automobilindustrie.

Kundenzufriedenheit, Qualität und Wachstum stehen im Fokus unseres täglichen Handelns.

VISION

Emissionsreduzierung durch innovative Technologien.

Wir sind der Entwicklungspartner und Systemlieferant der Automobilindustrie für innovative Technologien zur Emissionsreduzierung.

WERTE

kundenorientiert & erfolgreich
leidenschaftlich & innovativ
qualitätsbewusst & nachhaltig
verlässlich

Das KAYSER Team

Abbildung 1: Mission, Vision, Werte

Weltweit verfügen alle Produktionsstandorte über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001. Alle deutschen Standorte sind zusätzlich gemäß ISO 50001 zertifiziert. Darüber hinaus konnte das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem gemäß ISO 45001 an unserem Hauptsitz in Deutschland, in Mexiko und in unseren Werken in Polen zertifiziert werden. Die Zertifizierung der Werke in Glauchau (Deutschland), Spanien, Ungarn und China ist zeitnah geplant und befindet sich in der Implementierung. Auch die nicht zertifizierten Gesellschaften arbeiten alle streng nach den global etablierten Prozessen und Verfahren der Managementsysteme. Dies beinhaltet unter anderem das regelmäßige Prüfen von Kennzahlen und jährlichen Zielen in den Bereichen Energie, Umwelt und Arbeitssicherheit. Die zugehörigen Prozesse und Verfahren liegen in den wichtigsten, von den Arbeitnehmern gesprochenen Sprachen, vor. In jedem Werk gibt es einen Beauftragten für jedes zertifizierte Managementsystem. Die Managementsysteme unterstützen die Weiterentwicklung unserer effizienten Fertigungsverfahren sowie die fortlaufenden inner-

betrieblichen Programme zur Effizienzsteigerung. Mit all diesen Tätigkeiten leisten wir einen kontinuierlichen Beitrag zu den Prinzipien des United Nations Global Compacts (UNGC) und den Sustainable Development Goals (SDGs).

Neben einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz setzen wir uns die Anforderung, nicht nur den Qualitätsansprüchen unserer Kunden, sondern auch unseren Ansprüchen an Qualität, Sicherheit und der sozialen Verantwortung durchweg gerecht zu werden. Dafür haben wir ein modernes Qualitätsmanagementsystem entwickelt und uns nach IATF 16949 zertifizieren lassen. In Kombination mit unserem hochkompetenten Team und dem konstanten Dialog mit den Kunden liefern wir Ergebnisse, die von Erfahrung, Innovation, Service und Kundenorientierung geprägt sind.

Die Angemessenheit, Wirksamkeit und das effiziente Umsetzen der standortbezogenen Managementsysteme wird regelmäßig durch die Geschäftsführung bewertet und anschließend durch Zielvorgaben eine fortlaufende

Verbesserung angestrebt. In diesem Rahmen wird auch die Einhaltung geltender gesetzlicher Anforderungen überprüft und das Bewusstsein der Mitarbeitenden in Bezug auf Umwelt, Nachhaltigkeit, Arbeitsschutz sowie Qualität kontinuierlich gesteigert. Diese Prinzipien sind ebenso in unserer Unternehmensmission, unserer Vision und unseren Werten verankert.

Gemäß unserer Unternehmensstrategie streben wir eine langfristige Verbesserung der Nachhaltigkeit an. Ein nachhaltiges Fundament für dieses Bestreben soll durch die Entwicklung eines Science Based Target (SBT) geschaffen werden. ■



NACHHALTIGE ENTWICKLUNGSZIELE „Sustainable Development Goals – SDGs“

Wir unterstützen und bestätigen die inhaltliche Bedeutung und Notwendigkeit der 17 „Sustainable Development Goals“ (SDGs). Im Rahmen einer Analyse der Geschäftstätigkeiten unter Berücksichtigung der Wesentlichkeitsanalyse wurden alle SDGs ausführlich betrachtet und priorisiert (siehe folgendes Kapitel).

Die Priorisierung ergab fünf SDGs, welche für KAYSER primär relevant sind. Darüber hinaus verfolgt KAYSER das Ziel, eine negative Auswirkung durch die Geschäftstätigkeiten auf alle SDGs zu vermeiden.

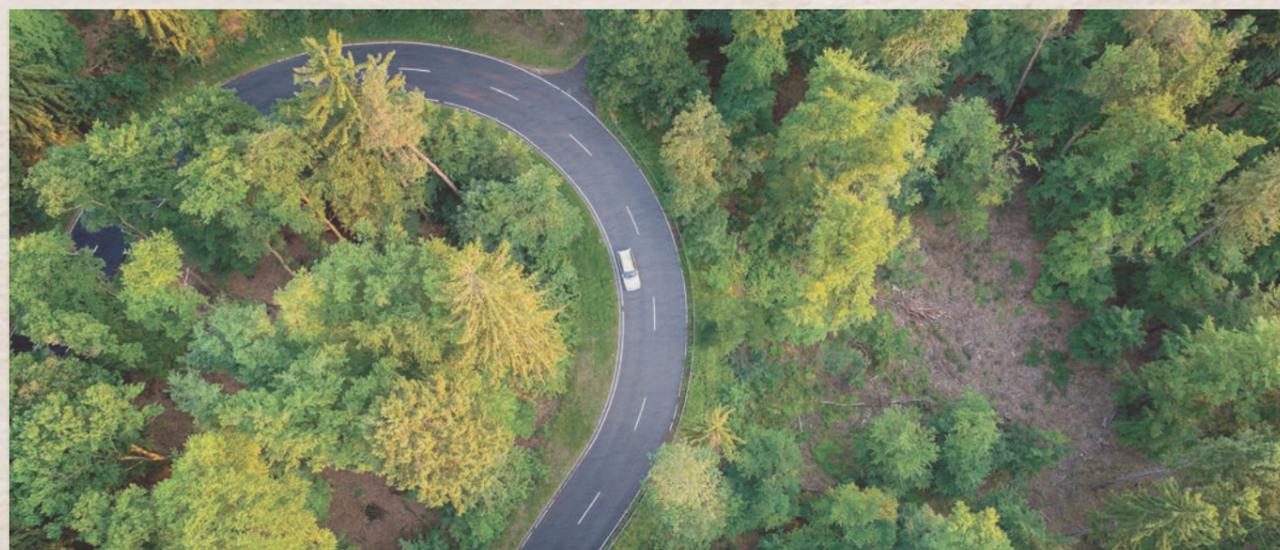
Mit unserem Anspruch, Frieden und Gerechtigkeit in unserem Unternehmen zu erhalten, tragen wir in unserem Umfeld zu Ziel Nummer 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) bei. ■



Wir möchten verantwortlich wirtschaften – hierbei sind die Ziele Nr. 3 (Gesundheit & Wohlergehen), Nr. 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und Nr. 12 (Nachhaltiger Konsum & Produktion) mit ihren entsprechenden Unterzielen ganz besonders relevant. Mit unseren Produkten tragen wir zu Ziel Nr. 9 (Industrie, Innovation & Infrastruktur) und Nr. 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei.



Abbildung 2: SDGs KAYSER



WESENTLICHKEITSANALYSE

Zur Ermittlung, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns besonders relevant sind, wurde 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In die Analyse wurden interne und externe Parteien einbezogen.

Von insgesamt 23 bewerteten Themen, wurden die folgenden sechs Fokusthemen identifiziert.

Diese Schwerpunkte werden in jeglichen Aktivitäten verstärkt berücksichtigt.

In Zusammenhang mit den identifizierten Themen stehen die priorisierten SDGs, wie in der Abbildung dargestellt. Die folgenden Kapitel beinhalten unseren Umgang und vorhandene Maßnahmen zu diesen Themen. ■



ENERGIE & CO ₂ EMISSIONEN	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	
		3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	PRODUKT / KUNDEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
RECHTSKONFORMITÄT	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS		
	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
NACHHALTIGE PRODUKTE	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION		
	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	ARBEITSBEDINGUNG / BESCHÄFTIGUNG

Abbildung 3: Wesentlichkeitsanalyse und SDGs

Bild „Schmetterling“ © Oliver Klimmek, Adobe Stock | „Luftbild Straße“ © ollo, iStock

Bild „Kornfeld“ © andranik123, Adobe Stock

DER MENSCH

Unser Erfolg hängt maßgebend von unseren Mitarbeitenden ab – ihr Wohlergehen ist eine unserer höchsten Prioritäten. Um dies zu fördern, wird ein sicheres und risikoarmes Arbeitsumfeld gewährleistet. Neben Aspekten der Qualität und des Umweltschutzes ist die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten als zentraler Bestandteil in der Unternehmenspolitik verankert.

Unser Ziel ist es, durch organisatorische und technische Maßnahmen sicherzustellen, dass Unfälle, Personen- und Sachschäden vermieden und die Sicherheit, Gesundheit sowie das Wohlergehen der Beschäftigten, Subunternehmer und dritter Personen gewährleistet werden.

Unsere Mitarbeitenden erhalten jegliche Schulungen, welche zur Qualifikation und Ausübung ihrer Aufgaben benötigt werden. Zugleich werden zur Gewährleistung eines adäquaten Arbeitsumfeldes an allen Standorten detaillierte Gesundheits- und Sicherheitsanalysen durchgeführt. Im Rahmen der Implementierung neuer Prozesse in der Produktion oder bei Prozessoptimierungen werden neue Analysen durchgeführt.

Bestehende Anlagen und Prozesse werden anhand regelmäßiger Inspektionen und Instandhaltungsmaßnahmen geprüft, wodurch deren Sicherheit gewährleistet werden kann. Um Bewusstsein zu schaffen und die Mit-

arbeitenden zu sensibilisieren, werden für alle Arbeitnehmende regelmäßig Unterweisungen zum Thema Arbeitsschutz durchgeführt. Zum weiteren Schutz unserer Mitarbeitenden wird, wenn notwendig, Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Bevor es zum Einsatz „persönlicher Schutzausrüstung“ (PSA) kommt, werden die gefahrbringenden Faktoren, wie zum Beispiel Gefahrstoffe oder Lärm, wenn möglich substituiert, vermieden oder reduziert. In Bereichen mit erhöhter Lärmbelastung werden regelmäßig Messungen durchgeführt. Kann die Gefährdung nicht weiter minimiert werden und es kommt zur Notwendigkeit von Schutzausrüstung, werden die Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen.

Benötigen Mitarbeitende gesundheitliche Fitness für ihre Tätigkeit, wird diese durch obligatorische Gesundheitsuntersuchungen sichergestellt. Neben den physischen Gefährdungen sind auch psychische Gefährdungen wie zum Beispiel Belastungen durch Stress zu beachten.

Um diese Gefährdung möglichst gering zu halten wird die Einhaltung der Arbeitszeiten überprüft und der Aufbau von Überstunden begrenzt. Aufgebaute Überstunden sollen nach Möglichkeit kurzfristig wieder ausgeglichen werden, damit die Erholung der Mitarbeitenden gewährleistet werden kann. Damit weitere potentielle Gefahren durch mögliche Notfälle oder durch Gefahrstoffe minimal gehalten werden können, existieren globale Prozesse welche den Mitarbeitenden bekannt sind.

Die Sicherheit von externen Dienstleistern ist ebenso ein wichtiges Anliegen von KAYSER. Bevor Subunternehmer das Gelände betreten, erhalten diese eine Unterweisung. Verrichten diese eine potentiell gefährliche Arbeit auf dem Gelände, wird ebenso eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Des Weiteren werden auch bei Lieferanten Arbeits- und Menschenrechte berücksichtigt. Zu diesem Zweck haben wir eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung etabliert.

Bild „Herz auf Baumrinde“ © Dario Loew-Albrecht, Adobe Stock

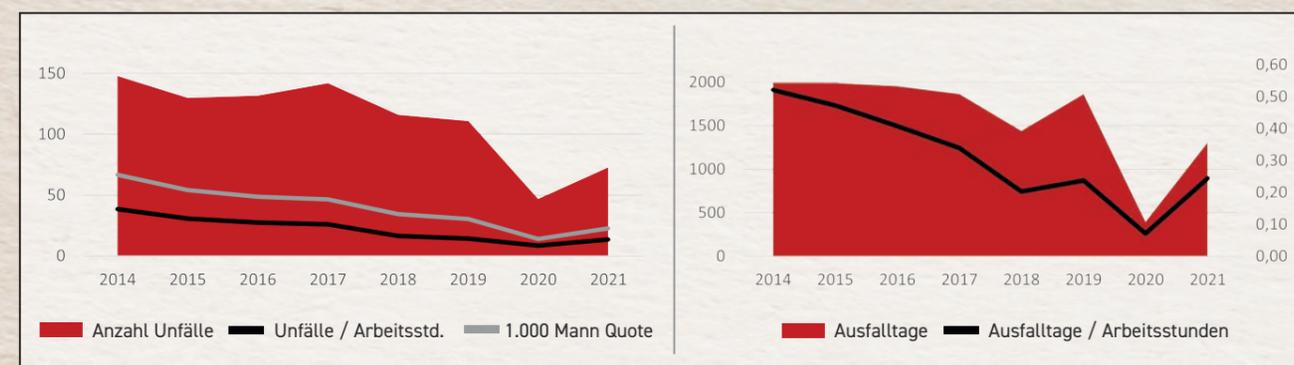


Abbildung 4: Lost Time Injury Rate (links) & Lost Time Injury Severity Rate (rechts)



Allgemein erhalten alle unsere Mitarbeitenden regelmäßige Unterweisungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Umwelt, und Verhaltenskodex. Hieraus ergeben sich 7,66 Unterweisungsstunden pro Mitarbeitenden in 2021. □

Menschenrechte

Prinzip 1, 2, 3, 4

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und achten und schützen Menschenrechte. Ebenso handeln wir entsprechend den international anerkannten Menschenrechten sowie Arbeits- und Sozialstandards und halten uns strikt an die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden Gesetze. Hieraus folgt die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutzvorschriften, um die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ergänzend bekennen wir uns ebenfalls zu den Prinzipien des Global Compacts und den Vorgaben der International Labour Organization (ILO).

Die Einhaltung jeglicher Menschenrechte wird im Rahmen der Verhaltenskodizes sowohl innerhalb des Unternehmens als auch entlang der Lieferkette adressiert und gefordert. Zentrale

Aspekte der Verhaltenskodizes sind das Einhalten der Menschenrechte, das Ausschließen von Kinderarbeit, Sklaverei sowie jede Art von Zwangsarbeit und Korruption sowie Umweltthemen. Mitarbeitende werden auf den Verhaltenskodex geschult um sicherzustellen, dass der Inhalt verstanden und angewendet wird, wofür er in allen landesspezifischen Sprachen zur Verfügung steht. Eine Bestätigung der Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten ist für jeden Serienlieferanten verpflichtend.

Für Mitarbeitende, welche jegliche Arten von Verstößen melden möchten, ist ein Whistleblowing System installiert - 2021 sind keine Hinweise zu Menschenrechtsverletzungen eingegangen.

Wir möchten sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden unter fairen Arbeitsbedingungen arbeiten und jegliche Menschenrechte gewahrt werden. Die Gewährung des Lohns sowie von Sondervergütungen oder Freizeitausgleich für Überstunden ist länderspezifisch in den Arbeitsverträgen verankert. Insgesamt unterliegen 40% unserer Mitarbeitenden in 2021 Tarifverträgen. Für alle Mitarbeitenden, gelten mindestens die lokalen Gesetzgebungen in Verbindung mit weiteren Regeln und Vereinbarungen. Regelungen wie beispielsweise mindestens eine 24-stündige Erholungszeit innerhalb eines Zeitrahmens von sieben aufeinanderfolgenden Tagen werden in allen Gesellschaften berücksichtigt. Der Inhalt der Arbeitsverträge wird bei Bedarf jedem Mitarbeitenden erläutert.

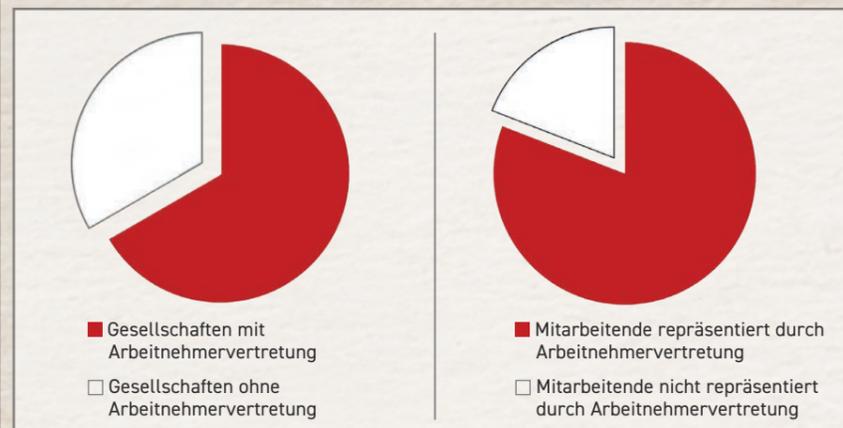


Abbildung 5: Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat)



Ein wichtiges Bestreben ist das Schaffen eines attraktiven Arbeitsumfeldes. Der Umgang miteinander ist von Wertschätzung, gegenseitigem Verständnis sowie von Respekt und Fairness geprägt. Um diese Prinzipien zu untermauern, haben wir unsere Unternehmenskultur und Führungskräfteleitlinien entwickelt. Dabei steht es den Mitarbeitenden frei, sich Vereinigungen im Einklang mit nationalem Recht, wie beispielsweise Gewerkschaften, anzuschließen. Jegliche repräsentative Organisationen zum Zwecke von Tarifverhandlungen und Arbeitsbedingungen werden anerkannt. In der Mehrheit unserer Gesellschaften wurde von den Mitarbeitenden entschieden, sich durch eine Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) vertreten zu lassen. □

Gleichheit (Diskriminierung; Gleichberechtigung)

Prinzip 6

Keine Toleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung, Demütigung, Unterdrückung, Belästigung oder Beleidigung ist unser Prinzip. Alle Mitarbeitenden werden als vollwertig und gleichberechtigt angesehen. Die Prägung des Umgangs durch Wertschätzung, gegenseitiges Verständnis sowie Respekt und Fairness schließen jede Form von Diskriminierung aus. Darüber hinaus ist jede Führungskraft mit ihrem eigenem Verhalten Vorbild und damit verantwortlich, ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld dauerhaft sicherzustellen.

Als Element der Verhaltenskodizes ist die Wichtigkeit von Gleichheit und Fairness allen Mitarbeitern bekannt. Verstöße jeglicher Art können gemeldet werden. Neben den Vorgesetzten und den vorhandenen Betriebsräten steht ein neutraler Ombudsmann zur Verfügung. Alle Mitarbeitenden sind frei, jegliche Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten auf den unterschiedlichen Wegen abzugeben.

Wir wertschätzen alle Altersgruppen und bieten älteren Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine Option für eine entsprechende Altersteilzeit. Neben ethischen, optischen oder politischen Gründen gibt es ebenfalls keinerlei Bevorzugung oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Sowohl in der Personalbeschaffung, wie auch in der Personalentwicklung wird Diversität gefördert und jedem Menschen identisch, unvoreingenommen und mit Respekt begegnet.

Im Unternehmen repräsentieren Frauen durchschnittlich 49% (in 2021) der Mitarbeitenden. In Führungspositionen befinden sich 2021 19% und in den Betriebsräten 32% Frauen. Unsere Mitarbeitenden in der Personalabteilung werden auf „Compliance

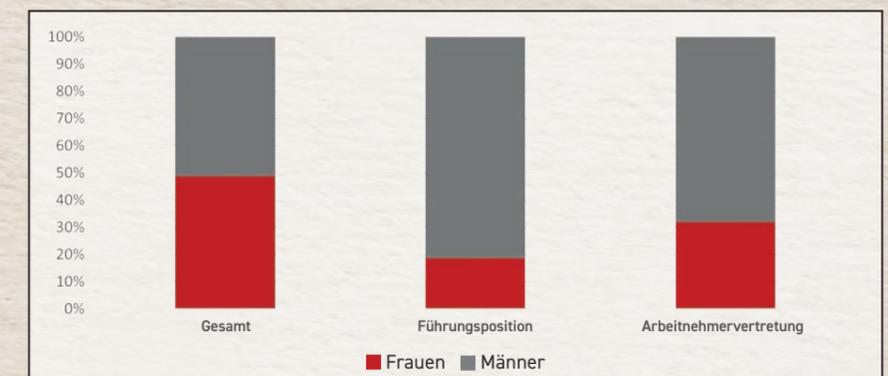


Abbildung 6: Geschlechterquote



im Recruitingprozess“ unterwiesen und sind entsprechend sensibilisiert weder zu diskriminieren noch Diskriminierung zu akzeptieren. Diese Werte und Grundsätze werden zudem jeglichen Kontraktoren vermittelt. □

Kinderarbeit Prinzip 5

Wir erkennen unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung an und greifen in keiner Phase des Geschäftsprozesses auf Kinderarbeit zurück. Wir halten uns an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung oder den Arbeitseinsatz von Kindern. Dieses Mindestalter sollte nicht geringer als das Alter sein, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen. Dies wird durch entsprechende Ausweiskontrollen im Zuge der Einstellung sichergestellt.

Zur Bewusstseinsförderung der Mitarbeitenden sind die Themen Kinder- und Zwangsarbeit im Verhaltenskodex verankert und werden im Rahmen der zugehörigen Schulung adressiert. Dieses Handeln und Verpflichten hinsichtlich Kinderarbeit wird im Rahmen des Lieferanten Verhaltenskodex an unsere Lieferanten weitergegeben und mit dem Vertragsabschluss seitens dieser bestätigt.

Darüber hinaus möchten wir mit dem Zahlen von fairen Löhnen, unseren Mitarbeitenden ermöglichen, ihren Kindern eine gute Bildung zu finanzieren. □

Förderung der Mitarbeitenden

Zur Förderung der Zufriedenheit, Motivation und persönlicher sowie fachlicher Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, sind verschiedene Aktivitäten vorhanden.

Unser Personalmanagement basiert auf ausführlich definierten Prozessen und Richtlinien. Bereits im Einstellungsverfahren legen wir allergrößten Wert auf Transparenz und Fairness und unsere Recruiter und Führungskräfte sind entsprechend geschult. Die entstehenden Interviewkosten für Bewerbende werden von KAYSER vollständig übernommen. Zur Professionalisierung und Standardisierung des gesamten Bewerbermanagementprozesses, sowie der Einhaltung und Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Vorgaben, wurde ein Bewerbermanagementsystem eingeführt.

Unsere Mitarbeitenden werden jederzeit professionell entlang des Employee Lifecycles betreut, sei es durch ein individuelles Onboarding oder die regelmäßige Schulerhebung. Mit Beginn 2022 werden sukzessiv strukturierte, standardisierte Entwicklungsgespräche implementiert. Der jährliche Trainingsbedarf wird daraus abgeleitet und die entsprechenden

Maßnahmen durch unsere Personalentwickler gemäß Personalqualifizierungsprozess umgesetzt. Hierbei konzipieren wir sowohl maßgeschneiderte Inhouse-Trainings, organisieren externe Maßnahmen oder erstellen digitale Angebote über unsere Unternehmens-E-Plattform.

Darüber hinaus übernehmen unsere Auszubildenden die verantwortungsvolle Aufgabe, jungen Menschen eine praxisorientierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Wahlmöglichkeit liegt hier zwischen Lehrberufen und dualen Studiengängen. In 2021 haben wir an unseren deutschen Standorten 30 Auszubildende und dual Studierende betreut, darunter zwei Studierende des von uns neu angebotenen Studienganges Mechatronik. Wir bieten regelmäßig Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden die Möglichkeit, unser Unternehmen kennenzulernen.

Auch auf ausgewählten Karrieremes- sen sind wir vertreten. Akademischen

Nachwuchs unterstützen wir auch finanziell – so fördern wir beispielsweise regelmäßig Deutschlandstipendiaten.

Um die Mitarbeitenden immer professionell zu betreuen, werden geregelt Bewertungen durchgeführt. Aus den bisherigen individuellen Ansätzen in den unterschiedlichen Werken, sollen in 2022 einheitlich strukturierte und standardisierte Verfahren implementiert werden. Mit diesen Bewertungen soll das gesamte Unternehmen frühzeitig die Möglichkeiten erhalten, sich weiterzuentwickeln sowie auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden reagieren zu können. In diesem Rahmen wird ermittelt, wenn Mitarbeitende Förderungen benötigen oder diese wünschen. Im Durchschnitt erhielt im Jahr 2021 jeder Mitarbeitende 5,5 externe Schulungsstunden. ■



Bild „Schützende Hände“ © Monster Ztudio, Adobe Stock
Bild „Team Bergsteiger“ © phomix_a, Adobe Stock | „Seil“ © Zerbor, Adobe Stock | „Kompass“ © Alexstar, Adobe Stock

DER PLANET

Prinzip 7, 8

Die Schonung des Planeten und der Erhalt unserer Umwelt sind uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Produkte werden weltweit an insgesamt neun Standorten unter der Nutzung der nötigen Energie und Ressourcen gefertigt. Um die Umweltauswirkung zu betrachten und verbessern zu können, ist in jedem Produktionsstandort ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 vorhanden.

Ebenso werden jegliche rechtliche Anforderungen in allen Schritten berücksichtigt und eingehalten. Die Einhaltung der Rechtsvorschriften wird durch die regelmäßig stattfindenden internen und externen Audits an allen Standorten der Gruppe überprüft. Die eingesetzten Auditoren haben die dafür erforderliche fachliche Qualifikation.

Mithilfe von fortlaufenden Umfeldanalysen kann sichergestellt werden, dass die Umgebung mit Ihren Besonderheiten je Standort bekannt

ist, berücksichtigt und nicht negativ beeinflusst wird. Erkenntnisse aus diesen Analysen beeinflussen ebenfalls die Betrachtungen von möglichen abnormalen Betriebszuständen wie beispielsweise Hochwasser, Feuer oder Stürme. Die Zustände, welche die größte Auswirkung auf die Umwelt haben würden, werden besonders berücksichtigt. Zu jedem Zustand ist für jedes Werk ein Notfallplan vorhanden, welcher den Mitarbeitenden bekannt ist. Ergänzend existieren Notfallpläne für interne Gefahren wie beispielsweise Leck-

agen. Wirksamkeitsprüfungen der Notfallpläne erfolgen über deren regelmäßige Simulationen und Bewertungen.

Über Analysen und Betrachtungen hinaus legen wir viel Wert auf das Bewusstsein und die Unterstützung aller Mitarbeitenden zum Schutz des Planeten. Über Unterweisungen und das Teilen von Informationen wird kontinuierlich an das gemeinsame Interesse appelliert. □



Bild „Weltkugel“ © rangizzz, Adobe Stock | „Landschaft mit Sonnenuntergang“ © Mordoliff, iStock

PLANET



Ressourcen

Das Schonen von Ressourcen wird durch eine möglichst hohe Effizienz, einen bewussten Umgang und den Einsatz von modernen Technologien in allen Bereichen berücksichtigt.

Bereits bei der Beschaffung von Anlagen wird auf modernste Fertigungstechnik unter Berücksichtigung der Energieeffizienz geachtet. In der Planung der Produktion werden nach Möglichkeit jegliche Stillstandzeiten sowie Leerläufe vermieden. Durch verschiedene Betrachtungen und Gegenüberstellungen der Energieverbräuche verfügen unsere Mitarbeitenden über umfangreiches Wissen für eine verantwortungsvolle Planung.

Zur kontinuierlichen Verbesserung verfügt jedes Werk im Rahmen der Managementsysteme über Intensitätsreduktionsziele.

Trotz der erschwerten Bedingungen aufgrund von Covid-19 und der Materialverknappung konnten wir unser energetische Effizienz dennoch weiterhin beibehalten.

Unser primärer Energieträger für Wärme ist Gas. Wo möglich, nutzen wir das Prinzip der Wärmerückgewinnung um unsere Heizungsanlagen weniger zu nutzen. So

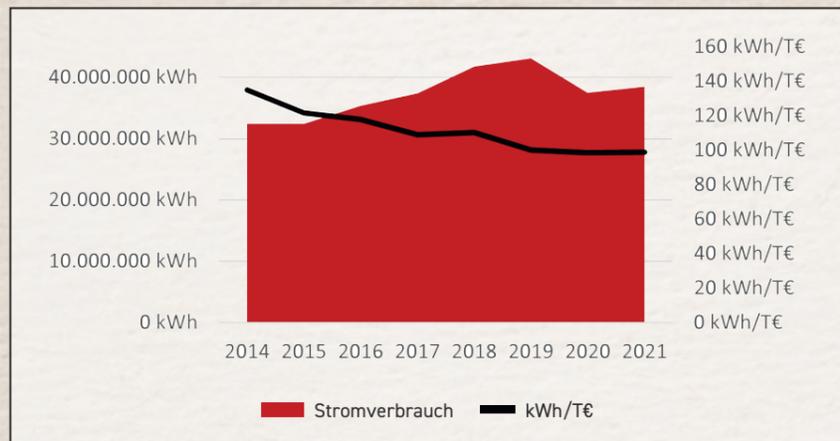


Abbildung 7: Stromverbrauch



werden Teilbereiche durch Abwärme unserer Druckluftherzeugung beheizt. Durch unser kontinuierliches Wachstum in den letzten Jahren stieg auch die Anlagendichte in einigen unserer Fertigungshallen, sodass es nicht immer notwendig ist, unter Gaseinsatz zu heizen. In anderen Bereichen mussten unterdessen aufgrund von Platzmangel Hallen erweitert werden. Diese verfügen bisher nur über eine geringe Anlagendichte. Zur Schaffung eines adäquaten Arbeitsumfeldes muss hier noch vermehrt unter Einsatz von Gas geheizt werden. Neben dem Wachstum und der damit einhergehenden Entwicklung des Heizbedarfes wirken sich Covid-19 und die Materialverknappung auch auf den Gasverbrauch aus. Durch das Schaffen eines hygienischen und sicheren Arbeitsumfeldes wurde der regelmäßige Austausch des Luftvolumens erhöht. Ebenso wurden Anlagen weniger betrieben, weshalb die gewöhnlich vorhandene Prozesswärme geringer ausfiel. Um

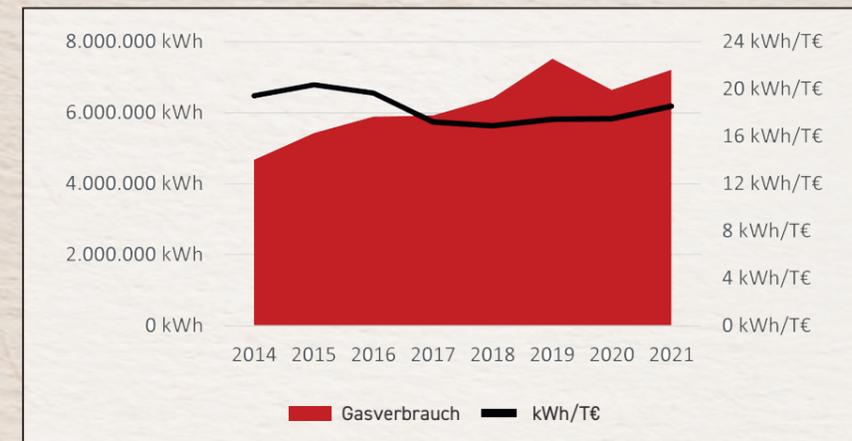


Abbildung 8: Gasverbrauch

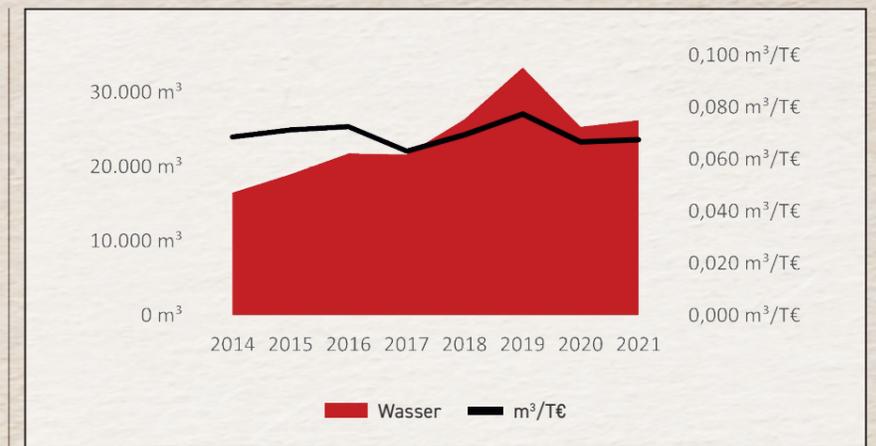


Abbildung 9: Wasserverbrauch

unseren Mitarbeitenden weiterhin ein entsprechendes Arbeitsumfeld gewährleisten zu können, wurde vermehrt geheizt.

Wasser ist kein großer Bestandteil unserer Produktion und wird primär von unseren Mitarbeitenden genutzt. Dennoch erfassen wir diese Verbräuche und betrachten diese. So können mögliche Leckagen oder sonstige mögliche Komplikationen schnellstmöglich identifiziert werden.



Zum Schonen von Ressourcen setzen wir fortlaufend Maßnahmen zur Reduzierung von Abfallmengen um. Besonders Programme zu Ausschussreduzierung sind fortlaufender Bestandteil unserer Fertigung. Einhergehend mit der Beschaffung neuer und effizienterer Anlagen werden ältere weniger effiziente Anlagen aus-



sortiert und entsorgt. Aufgrund dessen kommt es zwischenzeitlich zu höherem Abfallaufkommen. Ein Großteil unseres Abfalls wird recycelt oder verwertet.

Zur Sicherstellung, dass in allen Werken identisch mit der Vermeidung von Abfall sowie mit der Entsorgung umgegangen wird, gibt es ein globales Verfahren für das Abfallmanagement und jedes Werk verfügt über einen Abfallbeauftragten. □

Emissionen

Wir haben, neben der Betrachtung und Erfassung von Energiedaten, erstmals 2019 begonnen, die CO₂ Äquivalente zu erfassen. Im ersten Schritt lag der Fokus auf der Betrachtung der direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) Emissionen. Aufgrund der Verfügbarkeit von Daten der Energieversorger können Emissionen nur mit einem zeitlichen Versatz von zwei Jahren erfasst und berichtet werden. Die Berechnungen erfolgen basierend auf dem „Greenhouse Gas Protocol“.

Trotz eines kontinuierlichen Wachstums des Unternehmens sollen die entstehenden Emissionen reduziert werden. Unsere Scope 1 Emissionen setzen sich 2020 zu ca. 85% aus Gas, 12% aus Diesel und 3% aus Benzin zusammen. Scope 2 Emissionen bestehen bei uns hingegen zu 100% aus Emissionen von Strombezug.

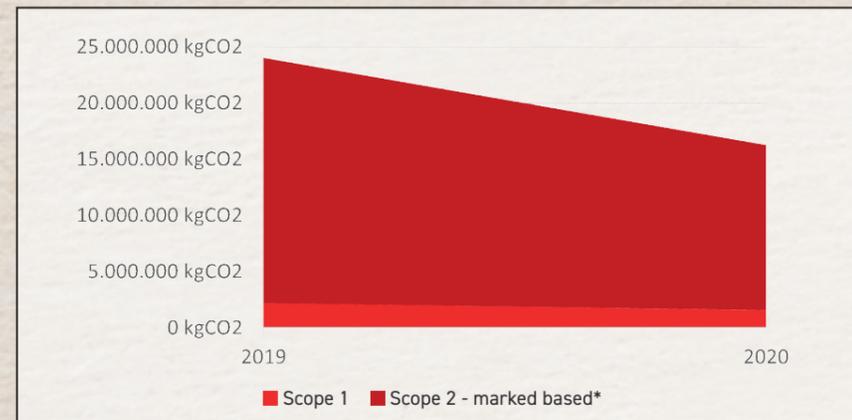


Abbildung 11: Emissionen 2020 - Scope 1 & 2

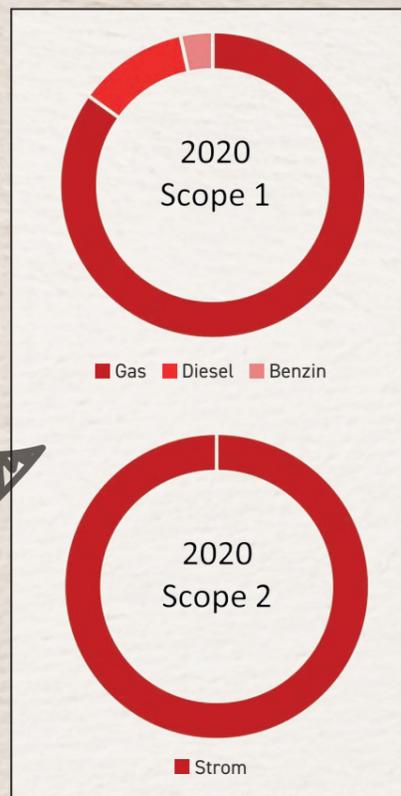


Abbildung 12: Emissionen 2020 - Zusammensetzung Scope 1 & 2

* Für 7 Werke können die Daten mit der „market-based“ Methode erfasst werden. 2 Werke befinden sich in Ländern wo diese Daten nicht verfügbar sind weshalb diese mit der „location-based“ Methode berechnet werden müssen.

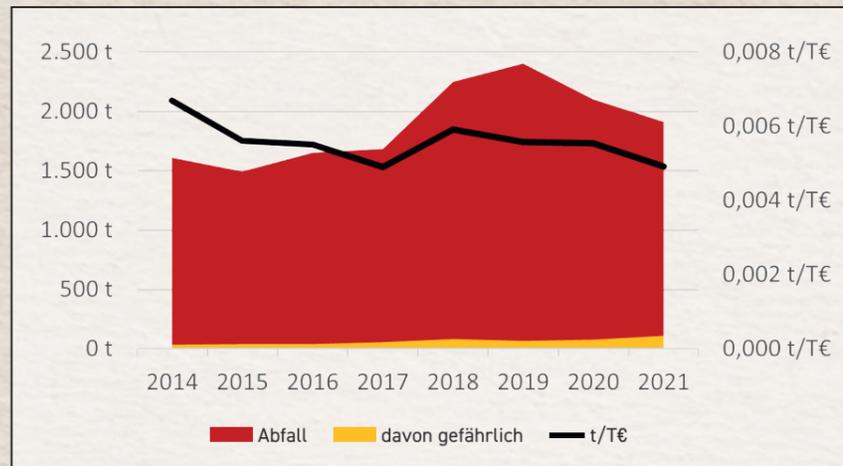


Abbildung 10: Abfall

Die Berechnung der strombezogenen Emissionen basiert auf der marktbasierter Methode, wozu die Angaben der Stromanbieter genutzt werden. Dieses Verfahren ist in China und Mexiko nicht möglich, weshalb die Berechnung für die zwei Gesellschaften mit der ortsbasierten Methode durchgeführt wurde. Genutzt wird bei dieser Methode der durchschnittliche Emissionsfaktor des Gebiets.

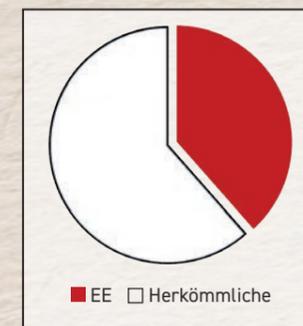


Abbildung 13: Strom-Mix 2020

Eine Erfassung von zwei Bereichen der Scope 3 Emissionen ist erstmalig für 2020 erfolgt. Vorerst wurde mit der Erfassung des CO₂ Äquivalents des anfallenden Abfalls begonnen. 2020 betrugten diese 1.030 t CO₂ Äquivalent. Des Weiteren wurde begonnen, die anfallenden Emissionen entlang der Lieferkette abzufragen. Im Rahmen einer Selbstauskunft wurden alle Serienlieferanten gebeten, ihre anfallenden Emissionen offenzulegen. Anhand dieser Daten wurden die Emissionen extrapoliert. 2020 betrugten diese 989 t CO₂ Äquivalent.

Darüber hinaus sind unsere Mitarbeitenden von besonderer Bedeutung - um erfolgreich Ressourcen einsparen zu können und Emissionen zu reduzieren, ist der Beitrag und ein verantwortungsvolles Handeln von allen erforderlich. Zur Schaffung des Bewusstseins sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden über Unterweisungen und sind bestrebt, sie aktiv auf unserem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft zu integrieren. ■

Becoming
a mindful
producer!





PRODUKT

Bild „Müllsack“ © Lumos sp., Adobe Stock | 3D Visualisierung © AG Visualisierung

DAS PRODUKT

Prinzip 8, 9

Wir sind ein Entwicklungspartner und Systemlieferant der internationalen Automobilindustrie. Durch unsere innovativen Technologien und Produkte leisten wir einen deutlichen Beitrag zur Emissionsreduzierung. Unsere einbaufertigen Gesamtsysteme unterstützen unsere Kunden dabei, die Emissionen ihrer Fahrzeuge zu reduzieren und so alle aktuellen und künftigen gesetzlichen Regelungen einzuhalten. So leisten wir gemeinsam einen Beitrag zum Schutz und Erhalt unserer Umwelt.

Steigende gesetzliche Anforderungen zum Klimaschutz fordern von uns die Entwicklung immer leistungsfähigerer Produkte. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte wird darauf geachtet, diese so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten. Sichergestellt wird dies über in den Entwicklungsprozess integrierte Abfragen und Mindestanforderungen, welche erfüllt werden müssen. Bestandteil dieser Abfrage ist die Prüfung auf eine Möglichkeit, das Produkt so herzustellen, dass es demontierbar und recyclingfähig ist. Eine gesetzliche Anforderung stellt die Reduzierung der Kohlenwasserstoffemissionen auf 1/10 des bisherigen Grenzwertes dar. Um dieses Ziel zu erreichen, muss unter anderem unser Aktivkohlebehälter mit deutlich mehr Aktivkohle und einem zusätzlichen Hochleistungsadsorber aus Aktivkohle ausgestattet werden. Die Reduzierung des Grenzwertes führt im Schnitt zu einem 30 %igen Anstieg des Aktivkohleverbrauchs, infolgedessen steigen nicht nur die Transportkosten, sondern auch die damit einhergehenden Kohlestoffdioxidemissionen. Hinzu kommt noch der dadurch steigende Bedarf der für die Herstellung



von Aktivkohle benötigten Rohstoffe. Hier besteht noch ein zusätzliches klimatisch bedingtes Risiko der verringerten Verfügbarkeit dieser Rohstoffe, ausgelöst durch extreme Wetterphänomene beziehungsweise Wasserverknappung im Anbaugebiet der für die Herstellung von Aktivkohle notwendigen pflanzlichen Rohstoffe. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, fokussieren wir uns auf die Entwicklung von intelligenten und nachhaltigen Lösungen. So ist es uns gelungen, durch Eigenentwicklungen, wie einen Hochleistungsadsorber, diesem Trend entgegenzuwirken, weil wir es geschafft haben,

hohe Leistungsfähigkeit mit hoher Umweltfreundlichkeit zu kombinieren. Unser Produkt ist nicht nur in der Lage die Emissionen eines Aktivkohlebehälters bis zu 90% zu reduzieren, sondern verbraucht entgegen den marktüblichen Produkten in der Herstellung auch bis zu 90% weniger Energie. Der Adsorber wird entgegen dem Stand der Technik nicht bei 800°C, sondern bei Raumtemperatur hergestellt und kann zusätzlich oder auch anteilig aus recycelten Materialien hergestellt werden, welches den Energiebedarf weiter senkt und so zur Entspannung der Situation beiträgt. Um weitere CO₂



Emissionen einzusparen, setzen wir auch an anderer Stellen verstärkt auf Recyclingmaterialien, um einzelne Komponenten wie das Gehäuse eines Aktivkohlebehälters herzustellen. Oft spart der Einsatz von Recyclingmaterial, im Vergleich zum Neumaterial, über 50% der benötigten Energie ein. Durch diese Maßnahmen profitieren nicht nur unsere Kunden von der deutlich verbesserten Klimabilanz unserer Produkte, sondern auch die Umwelt selbst.

Die KAYSER Automotive Gruppe arbeitet nicht nur daran, die bereits vorhandenen Produkte für herkömmliche Antriebsarten nachhaltiger zu gestalten, sondern erforscht und entwickelt ebenso Produkte für den Markt der alternativen Antriebsarten. Die Ausrichtung der Forschung und Entwicklung fokussiert sich fortlaufend mehr auf intelligente Lösungen zum Voranbringen alternativer Antriebsarten, die durch ihren Einsatz direkt helfen, dem Klimawandel entgegenzuwirken. So werden z.B. Leitungen, Ventile,

Batterietrockner und Ausgleichsbehälter für Batteriekühlsysteme entwickelt und bereits hergestellt. Hinzu kommen vielfältig einsetzbare elektrische Bauteile, diverse Filtersysteme und weitere in der Entwicklung befindliche Komponenten. Mit unseren neu entwickelten Baukastensystemen Kayser®TQC und Kayser®MQC haben wir weitere Systeme entwickelt mit denen wir uns der Zukunft und neuen Situationen stellen und deren Anforderungen gerecht werden können.

Wir engagieren uns für grüne Wasserstoffmobilität im Bündnis VirisisH2 Südniedersachsen. Das Bündnis verfolgt das Ziel, über eine Machbarkeitsstudie ein Konzept für eine Umsetzung im ÖPNV in Südniedersachsen zu etablieren und eine Wasserstoffstrategie 2035 für Südniedersachsen auszuarbeiten. Langfristiges Ziel ist die Etablierung der

Wasserstoff-Mobilität als Multiplikator in Südniedersachsen. Entlang der kompletten Wertschöpfungskette sollen Allianzen für weitere Wasserstoff Projekte gebildet werden, bei denen sich auch KAYSER aktiv engagiert.

Hier schließen sich Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Politik zusammen, um verschiedene Projekte rund um den Wasserstoff aktiv voranzutreiben und sich auch überregional zu vernetzen. Um dies professionell zu verfolgen, wird eine Wasserstoff-Netzwerkstelle bei der Südniedersachsenstiftung eingerichtet, die organisatorisch an die Geschäftsstelle des SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC) angedockt ist. ■



Bilder „Blumen“ & „KAYSER-Schild“ © Vanessa Strauß | KAYSER Automotive Systems

Bild „Korruptionsversuch abwehren“ © sabthai, Adobe Stock

KORRUPTION

Prinzip 10

Wir, das Unternehmen KAYSER, unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner tolerieren keine Korruption. Dieser Grundsatz ist sowohl in unserer Unternehmenspolitik als auch in unserem Verhaltenskodex verankert und wird von Mitarbeitenden bestätigt und anerkannt.



Höhe überschreiten, müssen durch ein Gremium freigegeben werden. Das Vorhandensein von Vergleichsangeboten ist hierbei eine Grundvoraussetzung.

Eine umfassende und unabhängige Kontrolle der Mechanismen und Regularien, insbesondere im Hinblick auf die Durchgängigkeit von Belegen, findet im Rahmen der internen Revision statt. Neben der Überprüfung der Geschäftsprozesse werden Stichproben auf Einhaltung der geltenden Anforderungen und auf Richtigkeit geprüft. In dieser Prüfung konnten für 2021 keine Hinweise auf Korruption festgestellt werden. ■

Im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten im In- und Ausland dürfen sowohl Organe und Mitarbeitende anderer Unternehmen als auch Amtsträgern keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung versprochen oder gewährt werden. Unsere Mitarbeitenden sind nicht bestechlich und ziehen aus ihrer Tätigkeit, abgesehen von ihrer vom Unternehmen gezahlten Vergütung, keinen Gewinn.

Zur Überprüfung und Sicherstellung der Einhaltung dieses Grundsatzes existiert eine Vielzahl verschiedener Prinzipien und Mechanismen. Die Funktionstrennung der Abteilungen bewirkt, dass Anforderungen und Freigaben voneinander getrennt sind. Hierarchien im Unternehmen sind mit verschiedenen Kompetenzen ausgestattet und Geschäftsprozesse regeln die Abläufe und Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Ebenen. Für die Geschäftsführung und Werksleitun-

gen der jeweiligen Gesellschaften gelten Regularien und Anforderungen. Jede Geschäftsführung und Werksleitung muss sicherstellen, dass es zu keiner Verletzung der Grundsätze kommt. Auf den Führungsebenen sind der Hierarchiestufe entsprechende Befugnissschwellen hinterlegt, die von einem von der Investitionshöhe abhängigen Freigabeschema flankiert werden.

Alle eingehenden Rechnungen werden mithilfe eines selbständigen Systems durchgehend gegen Bestellungen geprüft. Sämtliche zugrundeliegenden Bestellungen müssen zuvor eine Freigabehierarchie durchlaufen. Wenn keine passende Bestellung zu einer Rechnung vorliegt, wird eine manuelle Überprüfung eingeleitet. Diese Prüfung umfasst die Involvierung der Finanzabteilung und gesonderte Freigaben werden notwendig. Investitionen, welche in den Gesamtkosten eine entsprechende

TABELLENVERZEICHNIS	
Tabelle 1: Zertifizierungsmatrix KAYSER Automotive	04
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	
Abb. 01: Mission, Vision, Werte	05
Abb. 02: SDGs KAYSER	06
Abb. 03: Wesentlichkeitsanalyse und SDGs	07
Abb. 04: Lost Time Injury Rate (L.) und Lost Time Injury Severity Rate (r.)	09
Abb. 05: Arbeitnehmervertretung	10
Abb. 06: Geschlechterquote	11
Abb. 07: Stromverbrauch	16
Abb. 08: Gasverbrauch	17
Abb. 09: Wasserverbrauch	17
Abb. 10: Abfall	18
Abb. 11: Emissionen 2020 - Scope 1 & 2	18
Abb. 12: Emissionen 2020 - Zusammensetzung Scope 1 & 2	18
Abb. 13: Strom-Mix 2020	19



Bild „Blatt“ © Vanessa Strauß | KAYSER Automotive Systems

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2021

ONE WORLD. ONE FAMILY. ONE KAYSER.

KAYSER[®]
AUTOMOTIVE SYSTEMS

www.kayser-automotive.com