

2021

Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin
UN Global Compact Fortschrittsbericht

zeppelin.com

 **ZEPPELIN**[®]
WE CREATE SOLUTIONS

Inhaltsverzeichnis



Erklärung der Geschäftsführung
Seite 3



Gesellschaftliche Verantwortung
Seite 44



Vorstellung des Zeppelin Konzerns
Seite 6



Ökologische Nachhaltigkeit
Seite 68



Nachhaltigkeit bei Zeppelin
Seite 17



Anhang
Seite 79



Ökonomische Nachhaltigkeit
Seite 29

HINWEIS:

Um zu den gewünschten Inhalten zu gelangen, klicken Sie bitte auf die einzelnen Schaltflächen.

1 ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG¹

Sehr geehrte Kunden, sehr geehrte Partner, liebe Mitarbeiter, sehr geehrte Leser,²

trotz der anhaltenden pandemischen Lage, den teils schwierigen politischen Rahmenbedingungen in einigen Märkten sowie den weltweit gestörten Lieferketten und den damit einhergehenden Herausforderungen bei der Verfügbarkeit von Produkten und Vorprodukten, blickt der Zeppelin Konzern auf ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr 2021 zurück.

Die Sicherstellung aller gewohnten Leistungen für unsere Kunden sowie die Gesundheit und Sicherung der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter hatten und haben weiterhin oberste Priorität während der anhaltenden pandemischen Lage. So optimierten wir fortlaufend bestehende Geschäfts- und Arbeitsprozesse, um weiterhin flexibel, schnell und zuverlässig auf die Bedürfnisse unserer Kunden und Geschäftspartner einzugehen. Strenge Arbeitsschutz- und Hygienekonzepte, mobiles Arbeiten und ein virtueller Austausch sind die Basis für das sichere und effiziente Arbeiten unserer Mitarbeiter.

Nachhaltigkeit ist für Zeppelin als Stiftungsunternehmen selbstverständlich, denn es entspricht unserer tiefsten inneren Überzeugung. Wir verstehen nachhaltiges Handeln als Grundvoraussetzung für die langfristige Sicherung unseres unternehmerischen Erfolgs und den Erhalt und Ausbau unserer Wettbewerbsfähigkeit, einen authentischen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz sowie für die Übernahme von sozialer Verantwortung als zuverlässiger und attraktiver Arbeitgeber.

Seit 2016 ist Zeppelin Mitglied im UN Global Compact und unterstreicht damit sein Engagement in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz. Wir setzen uns tatkräftig für die Umsetzung und Förderung der zehn Prinzipien des UN Global Compact ein.³ Alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Zeppelin sind davon überzeugt, dass die drei Säulen der Nachhaltigkeit, d. h. ökonomische, ökologische und soziokulturelle Aspekte, gleichrangig berücksichtigt werden müssen, um eine nachhaltige Entwicklung und den zukünftigen Geschäftserfolg sicherzustellen.⁴

Zeppelin hat auch 2021 Nachhaltigkeit zu einem Schwerpunkt seiner strategischen Ausrichtung gemacht. Um bis 2030 ein CO₂-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu werden und um die Abfallmengen und den Wasserverbrauch signifikant zu reduzieren, wurde ein umfangreiches Investitionsprogramm über 120 Millionen Euro für die nächsten zehn Jahre zur Modernisierung der im Eigentum befindlichen Immobilien verabschiedet. Daneben hat das Unternehmen auch 2021 in viele nachhaltige Projekte investiert, an mehreren Standorten Photovoltaik (PV)-Anlagen installiert, den Umstieg auf Elektromobilität eingeläutet und Gebäudesanierungen unter eine ökologische Umsetzungsprüfung gestellt.

Mit dem vorliegenden Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin, der gleichzeitig als UN Global Compact Fortschrittsbericht (COP) für das Jahr 2021 genutzt wird, informieren wir ausführlich über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Entwicklungen seit der letzten Berichterstattung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Fortschritten, die wir bei der Erreichung unserer festgelegten Ziele in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern gemacht haben. Diese Ziele werden wir auch in den Folgejahren weiterhin konsequent verfolgen und vorantreiben. Eine kurze Übersicht der Entwicklung entnehmen Sie bitte den Tabellen auf den folgenden Seiten.

Im Namen der Konzerngeschäftsführung



Peter Gerstmann
Vorsitzender der Geschäftsführung



Christian Dummler
Geschäftsführer/CFO

¹ GRI 102-14

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

³ Der aufgeführte Absatz entspricht der Anforderung an einen Fortschrittsbericht (COP) und gibt die Erklärung der Geschäftsführung zur fortlaufenden Unterstützung des [UN Global Compact](#) wieder.

⁴ GRI 102-16

Zielsetzung	Entwicklung	Status
Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtung selbstverständlich ist	Reduzierung der gemeldeten Compliance-Verstöße im Jahr 2021	
Hohe Schulungsrate im Bereich Compliance (> 80 %)	Hohe Schulungsquote von mehr als 80 % bei Compliance-Schulungen im Jahr 2021	
Vermeidung von Datenschutz-Verstößen durch Information und Schulungen	Reduzierung der gemeldeten Datenschutzverstöße und Erreichung einer Behebungsquote von 100 %	
Nachhaltige Unternehmensentwicklung	Die Creditreform Rating AG, eine der führenden Ratingagenturen in Europa, bescheinigt der Zeppelin GmbH im Jahr 2021 abermals eine überdurchschnittlich hohe Bonität (Gesamtnote „A“).	
Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen	Durchführung zweier Z IDEA-Kampagnen zu „Zeppelins ökologischer Fußabdruck“ und „Diversity“	
Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte zum Integrierten Managementsystem und zu CSR	Erfolgreiche Durchführung eines weltweiten E-Learnings zu „Nachhaltigkeit bei Zeppelin“	
Zusammenarbeit mit qualifizierten Lieferanten	Jährliche Messung der Erfüllungsgrade hinsichtlich der gesetzten Kriterien	
Erstellung und Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten	Veröffentlichung eines Verhaltenskodex für Lieferanten im Sommer 2021	
Ermittlung von möglichen Risiken insb. in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen	Einführung einer umsatzunabhängigen Relevanzbewertung und Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes	
Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 20 % bis 2025	Erhöhung des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr (2020: 16 %, 2021:17%).	
Erhöhung der Gesundheitsquote auf mind. 97 % bis 2025	Trotz der COVID-19-Pandemie konnte im Jahr 2021 die Gesundheitsquote auf einem sehr guten Niveau gehalten werden (2021: 96,5 %).	

Zielsetzung	Entwicklung	Status
Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit auf einem Niveau von mind. 9,3 Jahren	Die Betriebszugehörigkeit ist auch im Jahr 2021 stabil (2021: 9,4 Jahre).	
Halten der Eigenkündigungsquote auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025	Der Arbeitsmarkt hat im Jahr 2021 an Dynamik gewonnen und entwickelt sich zunehmend zu einem Arbeitnehmermarkt. Dadurch erhöhte sich die Eigenkündigungsquote leicht.	
Reduzierung der Arbeitsunfallquote um jährlich 10 % bis 2025	Die Reduzierung der Arbeitsunfallquote ist aufgrund der gestiegenen Anzahl an Arbeitsunfällen nicht erreicht worden.	
Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um 10 % jährlich bis 2025	Die Reduzierung der Ausfalltage wurde aufgrund der vermehrten Arbeitsunfälle und der damit verbundenen höheren Ausfalltagen nicht erreicht werden.	
Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens und Orientierung an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Unternehmens	Mit einer Spendensumme von rund 1,2 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2021 hat Zeppelin das Ziel einer Spendensumme von 0,5 – 1,0 % im Verhältnis zum Konzernergebnis (Ergebnis vor Steuern) erreicht.	
Darstellung des sozialen Engagements von Zeppelin im Bereich Spenden durch Kommunikation und Abfrage der Spenden	In 2021 wurden die Spenden konzernweit abgefragt und ausgewählte Spendenmaßnahmen sind in diesem Bericht zu finden.	
CO ₂ -Neutralität bis 2030 im laufenden Geschäftsbetrieb	Konzernstrategieaufruf zum Thema „CO ₂ -Neutralität, Abfall- und Wassermanagement“ mit Festlegung von SGE-spezifischen Zielen und Maßnahmen zur Sicherstellung der CO ₂ -Neutralität.	
Reduzierung des Strom- und Wärmeverbrauchs um 1 % jährlich im Zeitraum von 2021 bis 2025	Aufgrund der starken wirtschaftlichen Entwicklung und dem Gewinn zusätzlicher Vertriebs- und Servicegebiete der SGE Baumaschinen Nordics seit 2020 konnte das Energieeinsparziel von 1 % im Jahr 2021 trotz vielfältiger Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs nicht erreicht werden.	
Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001	Erfolgreiche Erst-Zertifizierung der Landesgesellschaften in Dänemark und Schweden	
Reduzierung des Frischwasserverbrauchs um 30 % bis 2030	Neue Zielfestlegung im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs 2021	NEU
Größtmögliche Ressourceneffizienz durch Vermeidung und Reduzierung von Abfällen	Neue Zielfestlegung im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs 2021	NEU

2 VORSTELLUNG DES ZEPPELIN KONZERNS

Die Konzerngeschäftsführung und der Aufsichtsrat

Seit 2010 ist Peter Gerstmann Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung⁵ der Zeppelin GmbH⁶ und für die Bereiche Konzernentwicklung, Strategic Management Center (SMC) für IT, Digitalisierung und Innovation, Revision und Unternehmenskommunikation sowie für die SGE Anlagenbau und Baumaschinen Eurasia verantwortlich.

Michael Heidemann übernimmt seit 2010 den stellvertretenden Vorsitz der Geschäftsführung und verantwortet die Bereiche Vertrieb, Marketing, Service sowie die Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen Zentraleuropa, Baumaschinen Nordics und Rental.

Die Aufgaben des CFOs umfassen die Bereiche Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement, Recht und CSR. Diese nimmt seit 2011 Christian Dummler wahr.⁷ Die Ressorts Compliance und Datenschutz, Personal- und Personalentwicklung sowie Diversity werden von Alexandra Mebus verantwortet.⁸



⁵ GRI 102-18, GRI 102-22

⁶ GRI 102-1

⁷ GRI 102-20

⁸ GRI 102-10



Geschäftsführung Zeppelin GmbH

PETER GERSTMANN

Vorsitzender der Geschäftsführung

- ▶ Konzernentwicklung, SMC IT & Innovation, Revision und Kommunikation
- ▶ SGE Anlagenbau, SGE Baumaschinen Eurasia
- ▶ Seit 2007 Mitglied und seit 2010 Vorsitzender der Geschäftsführung

CHRISTIAN DUMMLER

Geschäftsführer/CFO

- ▶ CSR, Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement, Recht
- ▶ SGE Power Systems
- ▶ Seit 2011 Mitglied der Geschäftsführung

MICHAEL HEIDEMANN

Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung

- ▶ Vertrieb, Marketing und Service
- ▶ SGE Baumaschinen Zentraleuropa, SGE Baumaschinen Nordics, SGE Rental
- ▶ Seit 2000 Mitglied und seit 2010 stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung

ALEXANDRA MEBUS

Geschäftsführerin/Arbeitsdirektorin

- ▶ Compliance und Datenschutz, Diversity, Personal und Personalentwicklung
- ▶ Seit 2018 Mitglied der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung wird gemäß der deutschen Gesetzgebung⁹ durch einen paritätisch aus Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern gebildeten Aufsichtsrat kontrolliert.¹⁰ Vorsitzender ist seit Juni 2009 Andreas Brand, Oberbürgermeister der Stadt Friedrichshafen.¹¹ Im Geschäftsjahr 2021 bestand der Konzern Aufsichtsrat aus acht männ-

lichen und vier weiblichen Mitgliedern.¹² Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr einen Bericht vor, welcher in den jeweiligen Geschäftsbericht integriert ist und auf der [Homepage](#) des Zeppelin Konzerns publiziert wird.¹³

Übersicht Strategische Geschäftseinheiten Zeppelin GmbH²²



Baumaschinen Zentraleuropa

Vertrieb und Service
von Baumaschinen



Baumaschinen Nordics

Vertrieb und Service
von Baumaschinen



Baumaschinen Eurasia

Vertrieb und Service
von Bau- und
Landmaschinen



Rental

Miet- und
Projektlösungen für
Bauwirtschaft und
Industrie



Power Systems

Antriebs- und
Energiesysteme



Anlagenbau

Engineering und
Anlagenbau

Zeppelin Digit

Strategisches Management Center (SMC) für IT, Innovation und Digitalisierung

Unternehmensprofil

Der Zeppelin Konzern bietet Lösungen in den Bereichen Bauwirtschaft, Antrieb und Energie sowie Engineering und Anlagenbau an.¹⁴ Mit einem Umsatz von 3,7 Milliarden Euro und einem Ergebnis vor Steuern von 160 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2021 konnte trotz der COVID-19-Pandemie das erfolgreichste Jahr in der Unternehmensgeschichte erzielt werden.¹⁵ Die genaue Geschäftsentwicklung des Konzerns kann dem Geschäftsbericht 2021 entnommen werden.¹⁶ Zu diesem Erfolg trugen im Jahresdurchschnitt 2021 über 10.000 Mitarbeiter (FTE)¹⁷ bei.

Der Zeppelin Konzern wird organisatorisch und strategisch in sechs Strategischen Geschäftseinheiten (SGE) geführt, um eine gezielte Markt-, Kunden- und Produktorientierung bei gleichzeitig länder- und gesell-

schaftsübergreifender Führung zu gewährleisten. Dabei erfolgt eine Unterteilung in die SGEs Baumaschinen Zentraleuropa¹⁸, Baumaschinen Eurasia¹⁹, Baumaschinen Nordics²⁰, Rental, Power Systems und Anlagenbau. Diese Struktur ermöglicht die Bündelung des operativen Geschäfts sowie die Ausrichtung der Geschäftsmodelle an den unterschiedlichen Märkten und Kunden. Die Managementholding des Konzerns ist die Zeppelin GmbH. Das Strategische Management Center (SMC) bündelt alle Ressourcen der Bereiche IT und Digitalisierung und unterstützt die einzelnen SGEs als Querschnittsfunktion. Es ist organisatorisch in die Zeppelin GmbH als Holding eingebunden. Der juristische Sitz des Unternehmens befindet sich in Friedrichshafen, die Zentrale in Garching bei München.²¹

⁹ § 7 MitbestG

¹⁰ in Anlehnung an GRI 102-24, Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates und die Angabe ihrer weiteren signifikanten Positionen und Verpflichtungen sind im jeweiligen Geschäftsbericht genannt und auf der Internetseite des Zeppelin Konzerns einsehbar; dort werden auch unterjährige Veränderungen bekannt gegeben.

¹¹ GRI 120-23, GRI 102-26

¹² GRI 405-1-a-i, Geschäftsbericht 2021: S. 15

¹³ Geschäftsbericht 2021: 17 ff., 2020: S. 16 ff., 2019: S. 17 ff.

¹⁴ GRI 102-7, GRI 102-2

¹⁵ GRI 102-7, GRI 201-1

¹⁶ Geschäftsbericht 2021 ab Seite 23 ff.

¹⁷ FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent)

¹⁸ Zeppelins Geschäftstätigkeiten in Deutschland, Österreich, Polen, der Slowakischen und der Tschechischen Republik

¹⁹ Zeppelins Geschäftstätigkeit in Armenien, Belarus, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan

²⁰ Vertrieb und Service von Caterpillar Produkten in den Ländern Schweden, Dänemark und Grönland sowie Vertrieb und Service von und für Motoren der Marke MaK im Baltikum (Estland, Lettland, Litauen), in Finnland, Island und auf den Färöer-Inseln

²¹ GRI 102-3

²² GRI 102-2: Es werden keine Produkte und Dienstleistungen angeboten, die in der öffentlichen Diskussion stehen oder von Seiten der Stakeholder in Frage gestellt werden.

Zeppelin ist Vertriebspartner von Caterpillar Inc., Peoria (IL/USA) in Deutschland und in verschiedenen Ländern Nord-, Mittel- und Osteuropas sowie in Zentralasien.²³ Die Geschäftstätigkeiten der SGEs Baumaschinen Zentraleuropa, Eurasia und Nordics umfassen den Vertrieb und

den Service von Caterpillar Baumaschinen, Bergbaumaschinen, Komponenten sowie in einigen Regionen Land- und Forstmaschinen der Marken AGCO/Fendt und Ponsse.

Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen



Das Thema Corporate Social Responsibility setzt sich bei Zeppelin aus vielen verschiedenen Mosaiksteinen zusammen. Zeppelin hat dabei u. a. den Anspruch Kunden einen dauerhaften und somit nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu ermöglichen. Im Bereich der eigenen Produkte und Dienstleistungen bietet der Konzern seinen Kunden ein wachsendes, nachhaltiges Dienstleistungs-Portfolio an, um sie bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele und einer nachhaltigen Gestaltung ihrer Wertschöpfungsprozesse zu unterstützen.

Eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit stellen Zeppelins Produkte durch eine steigende Effizienz, reduzierten Kraftstoffverbrauch und niedrigere

Wartungskosten sicher. Im Angebot befinden sich emissionsarme oder -neutrale Lösungen mit hybriden und elektrischen Antrieben. Umfangreiche Serviceleistungen wie regelmäßige Wartungen, Garantien und die Wiederaufbereitung von Maschinen sowie Ersatz- und Anbauteilen verlängern die Lebensdauer und sorgen für eine lange Nutzung von eingesetzten Ressourcen. Zeppelins Produkte erfüllen hohe Sicherheitsstandards und schützen dadurch Kunden und Mitarbeiter.

²³ GRI 102-2-b, GRI 102-6

Kunden der **SGEs Baumaschinen Zentraleuropa, Nordics und Eurasia** erhalten leistungsstarke Geräte für Erdbewegung, Materialgewinnung, Abbruch, Recycling und Straßenbau. Das Angebot umfasst ebenfalls Maschinen für den Garten- und Landschaftsbau, die Landwirtschaft und Industrie sowie Maschinensteuerungs- und Bauvermessungssysteme. Spezialmaschinen für den Über- und Untertagebau, Groß- und Spezialgeräte für Minen, Steinbrüche und die Öl- und Gasindustrie sowie Flottenmanagement- und Maschinensteuerungssysteme runden die Produktpalette ab. Die Generalüberholung gebrauchter Baumaschinen bietet zudem eine kosten- und ressourcenschonende Alternative zum Neukauf. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei die Rundumbetreuung der Kunden in der Bauwirtschaft und der Baustoffindustrie. Hier werden ganzheitliche Lösungen wie z. B. ein All-Inclusive-Vertrag angeboten.²⁴

Zeppelins Vertriebs- und Serviceorganisationen für neue und gebrauchte Caterpillar-Baumaschinen und -zubehör in Zentraleuropa, Nordeuropa und Eurasia bieten u. a. folgende Services, die zu einem nachhaltigen Handeln und Wirtschaften beitragen:

Umweltfreundliche Alternativen

Zeppelin bietet seinen Kunden Baumaschinen des Geschäftspartners Caterpillar Inc. an, wie Radlader, die mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet und besonders lärmarm sind. Minibagger mit kombiniertem Diesel- oder Elektroantrieb per Kabel sowie Elektro-Umschlagbagger mit Kabelversorgung stellen für spezielle Einsätze eine wirtschaftliche und umweltfreundliche Lösung dar.

Baumaschinen mit umweltfreundlichen Motoren

Die meisten Baumaschinen des Geschäftspartners Caterpillar Inc. erfüllen die aktuelle Emissionsstufe V und sind damit so umweltfreundlich wie ein aktueller PKW-Dieselmotor. Diese Produkte sind heute durch elektronische Steuerungen, verschiedene Betriebsmodi, Leerlaufabschalteinrichtungen, elektrisch angetriebene Bedarfslüfter, intelligente Getriebe, Wandler-Überbrückungen und die Einbeziehung des gesamten Kraftstrangs schon bei der Konstruktion vorbildlich hinsichtlich des Kraftstoffkonsums.

Assistenzsysteme

Dank Assistenzsystemen kommen auch unerfahrene Fahrer schneller zum gewünschten Arbeitsergebnis. Dies spart Maschinenlaufzeit, Kraftstoff und Verschleiß und senkt die Umweltbelastung.

Condition Monitoring

Durch die permanente Überwachung des Maschinenzustands lassen sich nicht nur Ausfälle verhindern, sondern auch ein fortlaufend guter Wartungs- und Erhaltungszustand einer Baumaschine sicherstellen. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Einsatzbereitschaft aus, sondern auch auf die Umwelt.

Flottenmanagement

Ein modernes Flottenmanagement ermöglicht die Optimierung der Prozesse im Bau und erfasst auch Kraftstoffverbrauch und unproduktive Leerlaufphasen. So können objektive, zahlenbasierte Entscheidungen getroffen und die Leistung von Fahrer und Maschine gezielt verbessert werden.

Verlängerung des Produktlebens

- ▶ **Vorbeugende Wartung:** Der vorbeugende Austausch von Baumaschinen-Komponenten verlängert das Maschinenleben und verhindert unerwünschte Ausfälle. Mancher Neukauf wird dadurch verschoben. Das spart Kosten und Rohstoffe werden nachhaltig eingesetzt.
- ▶ Bei verschiedenen Maschinen lohnt sich eine **Generalüberholung** statt der Anschaffung einer Neumaschine. Somit können nicht nur Kosten, sondern auch Rohstoffe und Primärenergie eingespart werden.
- ▶ **Austauschteile:** Viele Komponenten wie Kurbelwellen, Lichtmaschine, Anlasser oder Getriebe einer Baumaschine lassen sich regenerieren. Statt einem Neuteil kann bei einem Defekt der Austausch gegen ein überholtes Altteil angeboten werden. Dies spart sowohl Kosten als auch Rohstoffe.

Schonung der Umwelt mittels Bioöl-Befüllung

Das „Bioöl HYDO Advanced“ von Caterpillar Inc. ist biologisch abbaubar und wurde dafür mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet. Durch eindringenden Schmutz oder den Kontakt mit fremden Anbaugeräten kann das Hydrauliköl in einer Baumaschine kontaminiert werden. Eine mobile **Feinstfilteranlage** reinigt kostengünstig und umweltfreundlich und spart so einen Wechsel vieler Liter Öl.

²⁴ GRI 102-6

Mit maßgeschneiderten Lösungen in den Bereichen Maschinen- und Gerätevermietung sowie temporärer Infrastruktur und Baulogistik sorgt die **SGE Rental** für die sichere und effiziente Abwicklung von Projekten in Bau, Industrie, Handwerk und Event. In der Vermietung gewährleisten über 75.000 Maschinen und -geräte des Weltmarktführers Caterpillar und anderer namhafter Hersteller höchste Verfügbarkeit, Qualität und Bandbreite. Die temporäre Infrastruktur bietet bedarfsgerechte Konzepte in der Baustellen- und Verkehrssicherung, Elektro-Baustelleneinrichtung und Energieversorgung sowie individuelle modulare Raumlösungen – von der Planung über die Einrichtung bis zur laufenden Betreuung aus einer Hand. Durch die übergeordnete Planung und Koordination sämtlicher Sekundärprozesse auf der Baustelle stellt die Baulogistik die Rahmenbedingungen für reibungslose Abläufe sowie die Einhaltung von Terminen und Budgets sicher. Die Strategische Geschäftseinheit Rental bietet vielfältige Lösungen zur Optimierung der Effizienz und Nachhaltigkeit bei Bauprojekten, unter anderem:

ecoRent

Bereits 2011 wurde mit der Einführung der Umweltmarke ecoRent ein richtungsweisendes Zeichen im Markt gesetzt und das Portfolio seither kontinuierlich ausgebaut. Heute werden neben modernsten umweltfreundlichen und energieeffizienten Technologien in der Vermietung zusätzlich vielfältigste Lösungen zur Optimierung der Effizienz und Nachhaltigkeit angeboten.

Abfall-Management

zur fraktionsgerechten Abfalltrennung, zur Maximierung der Recyclingquote auf Baustellen und zur verursachergerechten Abrechnung.

Die **SGE Zeppelin Power Systems** ist führender Anbieter von Lösungen in den Bereichen Antrieb und Energie für Industrie- und Marineanwendungen, Schienenfahrzeuge, die Öl- und Gasindustrie sowie die Strom- und Wärmeerzeugung. Das Portfolio umfasst Caterpillar Motoren der Marken Cat und MaK, einen weltweiten Service und digitale Lösungen. Neben Antriebslösungen auf Basis von Diesel-, Gas- und Dual-Fuel-Motoren bietet Zeppelin zudem Aggregate zur Stromerzeugung, Blockheizkraftwerke, Schiffspropeller, komplette Antriebsanlagen sowie komplementäre Systeme an. Diese kommen in der Industrie, Landwirtschaft, See- und Binnenschifffahrt, im Schienenverkehr sowie bei der Erdöl- und Erdgasförderung zum Einsatz. Digitale Produkte für alle Segmente sowie Systemkomponenten und fertige Lösungen zur Behandlung von Ballastwasser komplettieren das Portfolio. Folgende Lösungen haben hier einen besonderen Nachhaltigkeitsbezug:

Moderne Technologien - Ballastwasserbehandlungssysteme

Als offizieller Partner von Optimarin realisiert Zeppelin Power Systems für Kunden im maritimen Bereich Systemlösungen für Ballastwasserbehandlung.

Verkehrstelematiklösungen

mit energiesparenden, ausgestatteten LED-Anzeigen zur intelligenten Verkehrssteuerung und Stauvermeidung, die damit einen Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen durch schnelles Auflösen von Staus leisten.

Energieeffiziente Raumlösungen,

die durch ihren umweltverträglichen und ressourceneffizienten Gebäudelebenszyklus und ihre intelligente Kreislaufwirtschaft überzeugen.

Lieferung von Ökostrom

aus 100 % erneuerbaren Energien sowie Herkunftsnachweis.

Mobile Ladelösungen,

Installation und Inbetriebnahme der Ladestation für Elektromobilität.

Beratungsleistungen

zum Energiemanagement nach ISO 50001 und zu Photovoltaikanlagen.

Baulogistikplanung und -steuerung

für reibungslose Prozesse (optimierter Lieferverkehr, Stauvermeidung), die Steigerung der Produktivität und die Verbesserung des gesamten Bauablauf unter ökologischen Aspekten.

Moderne Technologien - Solarpanels & Microgrids

Photovoltaik-Produkte des Geschäftspartners Caterpillar Inc. und nachhaltige hybride Energiesysteme für die optimale Nutzung erneuerbarer Energie aus Sonnenkraft.

Flotten und Maschinenmanagement

Mit der digitalen Lösung Active Equipment Connect können Zeppelin Kunden Motoren und Anlagen ressourcenschonend betreiben, etwa durch die Verlängerung der Lebensdauer von Motoren und Anlagen sowie durch die Reduktion der Emissionen und des Kraftstoffverbrauchs.

Verlängerung des Produktlebens

Zeppelin bietet die kompetente Durchführung aller Wartungs- & Instandhaltungsarbeiten, die eine langfristige Ressourcennutzung sicherstellen.

Die **SGE Anlagenbau** ist spezialisiert auf den Bau von Anlagen für das Handling hochwertiger Schüttgüter. Der Anlagenbau begleitet seine Kunden von der Anlagenplanung bis hin zur Realisierung und liefert alle Leistungen aus einer Hand. Hierbei sind innovative Verfahrenskonzepte ebenso wichtig wie smarte Automatisierungslösungen und ein umfassender Service, der den gesamten Lebenszyklus einer Anlage abdeckt. Jede Zeppelin-Anlage entspricht dabei den individuellen Anforderungen der Kunden. Diese kommen unter anderen aus den Industriezweigen Kunststoffe, Chemie, Gummi und Reifen sowie Nahrungsmittel. Darüber hinaus werden im Bereich Reifenrecycling und Batteriemasseproduktion neue Kundengruppen erschlossen. Mit dem weltweit größten Technikumsverbund für Schüttgüter ermöglicht Zeppelin seinen Kunden Tests im Industriemaßstab, um die Anlagenauslegung zu überprüfen und zu optimieren. Darüber hinaus entwickelt und fertigt Zeppelin für die Schlüsselfunktionen der Anlagen eigene Komponenten, die auch in Fremdanlagen zum Einsatz kommen. Nachfolgend eine Auswahl der Produkte und Services mit besonderem Nachhaltigkeitsbezug der SGE Anlagenbau:

Zero-Waste-Produktion

- ▶ **Optimierte Förderung** führt zu Produktschonung und vermeidet Bruchstücke und Ausschuss. So wird eine nachhaltige und effiziente Förderweise sichergestellt.
- ▶ Brot, das aufgrund optischer Mängel nicht in den Verkauf gelangt, muss nicht weggeworfen werden. Mit der **Restbrotverwertung** lässt sich Brot sinnvoll verwerten – und das sogar mit einer Qualitäts- und Geschmacksverbesserung des Teiges.

Recycling

- ▶ Recyceltes Kunststoffgranulat hat einen entscheidenden Nachteil: Es riecht oft unangenehm. Daher wird es nur sehr begrenzt in der Kunststoffproduktion wiederverwendet. Zeppelins Entgasungssilos **desodorieren Recyclat**, wodurch es dem Produktionsvorgang in erheblich größerer Menge wieder zugeführt werden kann. Das bedeutet: Durch den höheren Einsatz von Recyclaten können Kunden ihre Recyclingquoten erreichen – und damit ihre Ziele in punkto Nachhaltigkeit.
- ▶ Mit Zeppelins Technologien werden Einsparungen bei der **Handhabung von Recyclaten** wie Ruß, Gummigranulat oder Gummipulver sichergestellt. Zeppelins Fördersysteme gewährleisten eine schonende Förderung von Prozesspulvern mit hohem Volumen und geringem Pulver- oder Granulatbruch. Das Flüssigkeitsdosiersystem im geschlossenen Kreislauf ermöglicht die präzise und verlustfreie Einarbeitung von Funktionsflüssigkeiten. Dies stellt eine umweltgerechte Leistung und hohe Kosteneffizienz sicher.

Anlagen zur sicheren Batteriemasse-Produktion

Zeppelin bietet zum Handling hochempfindlicher und gesundheitsschädlicher Rohstoffe Handschuhkästen und automatische Befüllstationen an. Zudem stehen für das Fördern, Dosieren und Mischen optimierte Anlagen für eine maximale Produktschonung zur Verfügung. So ermöglicht Zeppelin eine emissionsfreie, sichere und saubere Produktion.

Individuelle Kundenlösungen

für optimale Prozesse sowie maximale Produktqualität und lange Lebenszyklen.

Hohe Sicherheit im gesamten Produktionsprozess

- ▶ Dichtigkeit von Silos und Förderleitungen
- ▶ Staubarme Produktion
- ▶ Automatisierungslösungen

Das **Strategische Management Center (SMC) Zeppelin Digit** unterstützt alle Strategischen Geschäftseinheiten als Querschnittsabteilung in den Bereichen IT, Daten, Infrastruktur, Security und Compliance sowie digitale Produktentwicklung. Mit Zeppelin Digit schafft der Konzern eine durchgängige IT-Landschaft auf Basis einer einheitlichen Infrastruktur in allen Disziplinen. Die Zusammenarbeit erfolgt über alle SGEs und Fachbereiche hinweg interdisziplinär, transparent und offen.

WE CREATE SOLUTIONS

Umsatz	3,7 Milliarden Euro
Konzernjahresüberschuss	159,5 Millionen Euro
Standorte	über 340 weltweit
Mitarbeiter (FTE)	10.312

Die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen des Zeppelin Konzerns (Stand 31.12.2021)

Eine ausführliche Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung steht in den vergangenen Geschäftsberichten auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Publikationen zur Verfügung.²⁵ Zudem kann dort auch das umfangreiche Angebot zu den Produkten und Dienstleistungen der einzelnen SGEs eingesehen werden.²⁶

Die Wurzeln des Zeppelin Konzerns liegen in der Gründung der Zeppelin-Stiftung durch Ferdinand Graf von Zeppelin im Jahr 1908. Bis heute ist die Zeppelin-Stiftung direkt und über die Luftschiffbau Zeppelin GmbH indirekt alleinige Gesellschafterin des Unternehmens.²⁷



Gesellschaftliche Struktur der Zeppelin Stiftung/Zeppelin Luftschiffbau GmbH/Zeppelin GmbH

²⁵ GRI 201-1

²⁶ GRI 102-7

²⁷ GRI 102-5, GRI 102-7

Im Geschäftsjahr 2021 stärkten über 10.000 Mitarbeiter an mehr als 340 Standorten die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden mit einem umfangreichen Produkt- und Serviceangebot.²⁸



Weltweite Übersicht der Länder in denen Zeppelin tätig ist (Stand 31.12.2021)²⁹

Baumaschinen

Armenien, Belarus, Dänemark, Deutschland, Färöer Inseln, Grönland, Österreich, Polen*, Russland (in Teilen), Schweden, Slowakische Republik, Tadschikistan, Tschechische Republik, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan

Rental

Deutschland, Dänemark, Österreich, Schweden, Slowakische Republik, Tschechische Republik

Power Systems

Armenien, Aserbajdschan**, Belarus, Bulgarien**, Dänemark, Deutschland, Estland**, Färöer-Inseln**, Finnland**, Georgien**, Grönland, Island**, Kasachstan**, Kirgisistan**, Lettland**, Litauen**, Moldawien**, Mongolei**, Österreich, Polen**, Rumänien**, Russland***, Schweden, Schweiz**, Slowakische Republik, Tadschikistan, Tschechische Republik, Turkmenistan, Ukraine, Ungarn**, Usbekistan, Zypern

Anlagenbau

Belgien, Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Italien, Russland, Saudi-Arabien, Singapur, Südkorea, USA

²⁸ GRI 102-4, GRI 102-6; In den einzelnen Ländern erfolgt die Organisation in Landesgesellschaften, die im Anhang dargestellt sind.

²⁹ GRI 102-4 sowie nachfolgende Erläuterung zu den verwendeten Kennzeichnungen:

* nur Hyster Gabelstapler/ Manitou Fördertechnik/ Grove Automotive

** Vertriebs- und Servicegebiete nur für MaK Motoren

*** Vertriebs- und Servicegebiete für MaK Motoren, für Cat Motoren nur Zentral-, Nordwest- und Südrussland

Unternehmenswerte³⁰

Die Mission „We Create Solutions“ unterstreicht das Ziel des Zeppelin Konzerns: Seinen Kunden eine nachhaltige Lösung zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und zur Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen Erfolgs zu bieten.

WE

Jeder Einzelne als auch die Gesamtheit der Zeppelin Mitarbeiter ist verantwortlich für die Umsetzung unserer Mission. Dazu handeln wir abteilungs- und länderübergreifend im Sinne unserer Kunden.

CREATE

Wir planen, organisieren, gestalten, reparieren, berechnen, analysieren, fertigen, verarbeiten und beraten. Für jeden Kunden individuell, ganzheitlich und verlässlich.

SOLUTIONS

Wir finden nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und steigern somit die Kundenzufriedenheit und unseren Erfolg.

Die Unternehmenskultur des Zeppelin Konzerns ist von seiner Identität als Stiftungsunternehmen sowie seiner Historie geprägt. Mit der Gründung der Luftschiffbau Zeppelin GmbH und der Zeppelin-Stiftung 1908 wurde der unternehmerische Grundstein für den heutigen Zeppelin Konzern gelegt. 2020 war gleichzeitig das 70. Jubiläumsjahr des Zeppelin Konzerns in seiner heutigen Form. Das Jahr hat auf besondere Weise gezeigt, wie die Zeppelin Mitarbeiter die Werte leben und dabei die Tradition im Sinne des Graf von Zeppelin in der Gegenwart wahren und in die Zukunft tragen. Das Fundament des Zeppelin Wertesystems bilden die Integrität und Exzellenz der Mitarbeiter.

INTEGRITÄT

Als Botschafter unserer Kultur leben unsere Mitarbeiter Werte wie Fairness, Wertschätzung und Transparenz im Sinne von Compliance und setzen diese durch ihr Handeln eigenverantwortlich im Tagesgeschäft um.

EXZELLENZ

Als verlässliche, dynamische Partner erkennen unsere Mitarbeiter die Bedürfnisse unserer Kunden und schaffen durch ihr breites Wissen mit unseren Produkten sowie Dienstleistungen herausragende Lösungen.

Fundament der Unternehmenswerte

³⁰ GRI 102-16



Grafen hinterlassen Spuren



Grafen ziehen Grafen an



Grafen treffen ins Herz



Grafen halten Kurs



Grafen holen ins Boot



Grafen kriegen Unterstützung



Grafen überwinden Grenzen



Grafen ziehen den Hut



Grafen scheitern erfolgreich



Grafen ecken an

**Zentrum unseres Wertesystems:
Die zehn Grafensätze³¹**

Die Grafensätze sind Leitsätze für den verantwortungsvollen Umgang mit Kollegen, Kunden, Dienstleistern und Partnern und eine Richtschnur für das tägliche Handeln aller Zeppelin Mitarbeiter.³²

³¹ Eine ausführliche Beschreibung der Grafensätze ist auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Unternehmensleitbild verfügbar.

³² GRI 102-16

3 NACHHALTIGKEIT BEI ZEPPELIN

Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie³³

Als Stiftungsunternehmen verpflichtet sich Zeppelin dem Unendlichkeitsprinzip und übernimmt Verantwortung in den Bereichen Gesellschaft, Ökonomie und Ökologie. Nachhaltige Unternehmensführung ist für Zeppelin Voraussetzung, um aus der Kraft der Unternehmenskultur heraus langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen zu leisten.



CSR³⁴ ist elementar für die Zukunftssicherung von Zeppelin und sowohl in der Unternehmensstrategie als auch den Unternehmenswerten verankert. Bei der Definition der Nachhaltigkeitsstrategie werden die Belange der Stakeholder berücksichtigt, wobei die Erfüllung der geltenden Nachhaltigkeitsstandards für Zeppelin eine Selbstverständlichkeit ist. In wenig regulierten Ländern werden eigene Standards zur Verankerung von CSR-Themen gesetzt. Das Verständnis von Nachhaltigkeit bei Zeppelin, die Zuständigkeit und die Ausrichtung in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern ist in der Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit definiert.³⁵

³³ GRI 102-16

³⁴ Die Begriffe Nachhaltigkeit und CSR werden bei Zeppelin gleichbedeutend verwendet. Darunter wird eine ganzheitliche Betrachtung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten innerhalb des Unternehmens unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen verstanden.

³⁵ Die Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit wurde im August 2019 von der Konzerngeschäftsführung verabschiedet. Sie steht allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung. Die Begriffe Nachhaltigkeit und CSR werden bei Zeppelin gleichbedeutend verwendet. Darunter wird eine ganzheitliche Betrachtung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten innerhalb des Unternehmens unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen verstanden

Die Ziele der **GPS-Strategie** sind kontinuierliches Wachstum (**G**rowth), herausragende Leistungen (**P**erformance) und nachhaltige Stabilität (**S**tability):

Growth

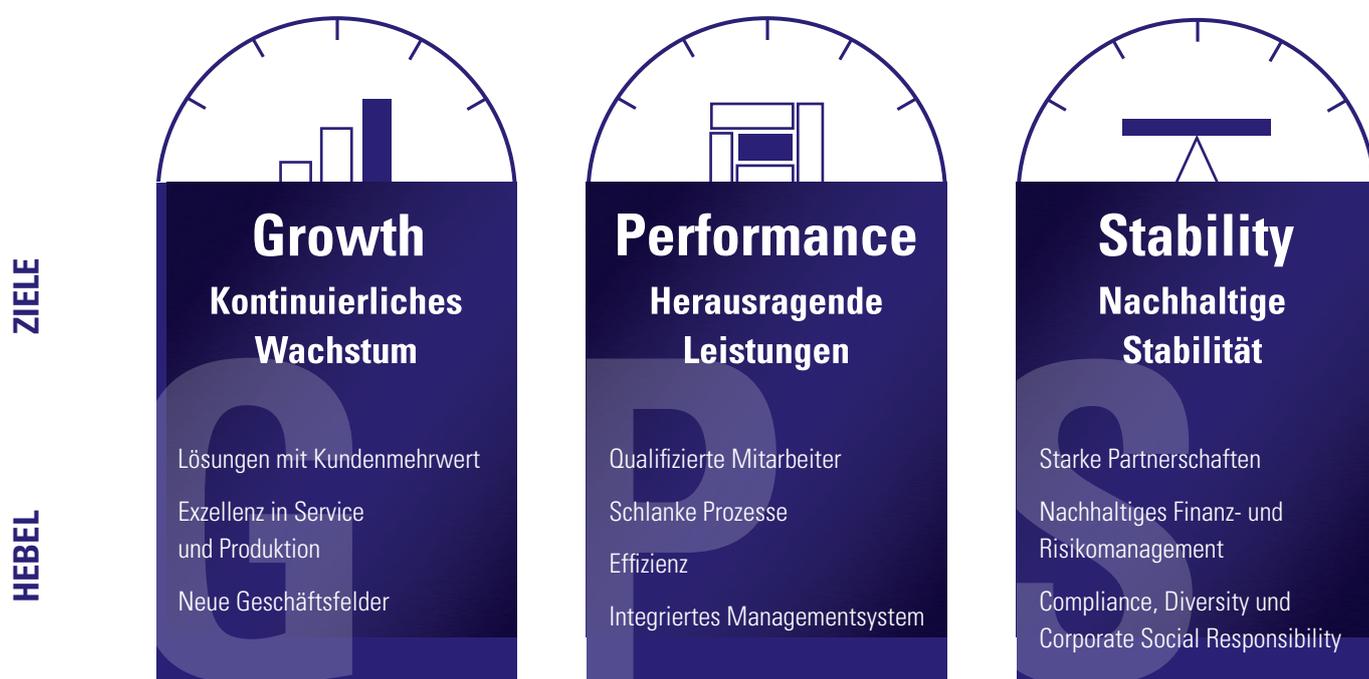
zielt auf ein kontinuierliches Wachstum des Konzerns ab. Auf Basis von etablierten Geschäftsmodellen und neuen, zukunftsgerichteten Geschäftsfeldern wird zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit das Leistungsspektrum des Unternehmens konsequent erweitert.

Performance

steht für die herausragenden Leistungen der Zeppelin Mitarbeiter. Sie erkennen die Bedürfnisse ihrer Kunden, setzen ihre Kompetenzen gezielt ein und bieten passgenaue, effiziente Lösungen an.

Stability

zielt auf eine dauerhafte Stabilität des Konzerns ab. Durch das Abwägen von Chancen und Risiken bei anstehenden Entscheidungen wird langfristig ein stabiles Umfeld gestaltet und dadurch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert. Eine nachhaltige Unternehmensführung gewährleistet, dass ökologische, ökonomische und soziale Aspekte gleichrangig betrachtet werden und stellt damit ein gelebtes Nachhaltigkeitsmanagement in der Organisation sicher.



Ein wichtiges Werkzeug zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in die Unternehmensstrategie ist der jährliche Strategieaufruf des Zeppelin Konzerns. Der Strategieaufruf wird einmal im Jahr von der Konzernentwicklung im Auftrag der Konzerngeschäftsführung initiiert und bestimmt die wesentlichen Schwerpunktthemen für die jährliche Weiterentwicklung der Strategie des Konzerns und der SGEs. In den Jahren 2020 und 2021 wurde das Schwerpunktthema CO₂-Neutralität in den Konzernstrategieaufruf integriert, da sich der Zeppelin Konzern das Ziel gesetzt hat, bis spätestens 2030 ein CO₂-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu werden.³⁶ Die wesentlichen

Ziele des Konzernstrategieaufrufs waren die Erarbeitung einer Klimaneutralitätsstrategie je SGE, um die Umsetzung der CO₂-Neutralität bis 2030 sicherzustellen, sowie die Festlegung von SGE-spezifischen Zielen und Maßnahmen zur Reduzierung der bestehenden CO₂-Emissionen. Im Jahr 2021 wurden die erarbeiteten Ergebnisse zur CO₂-Neutralität weiterentwickelt und zusätzlich die Themen Abfall- und Wassermanagement betrachtet.

Schwerpunktthemen der Nachhaltigkeitsstrategie bei Zeppelin

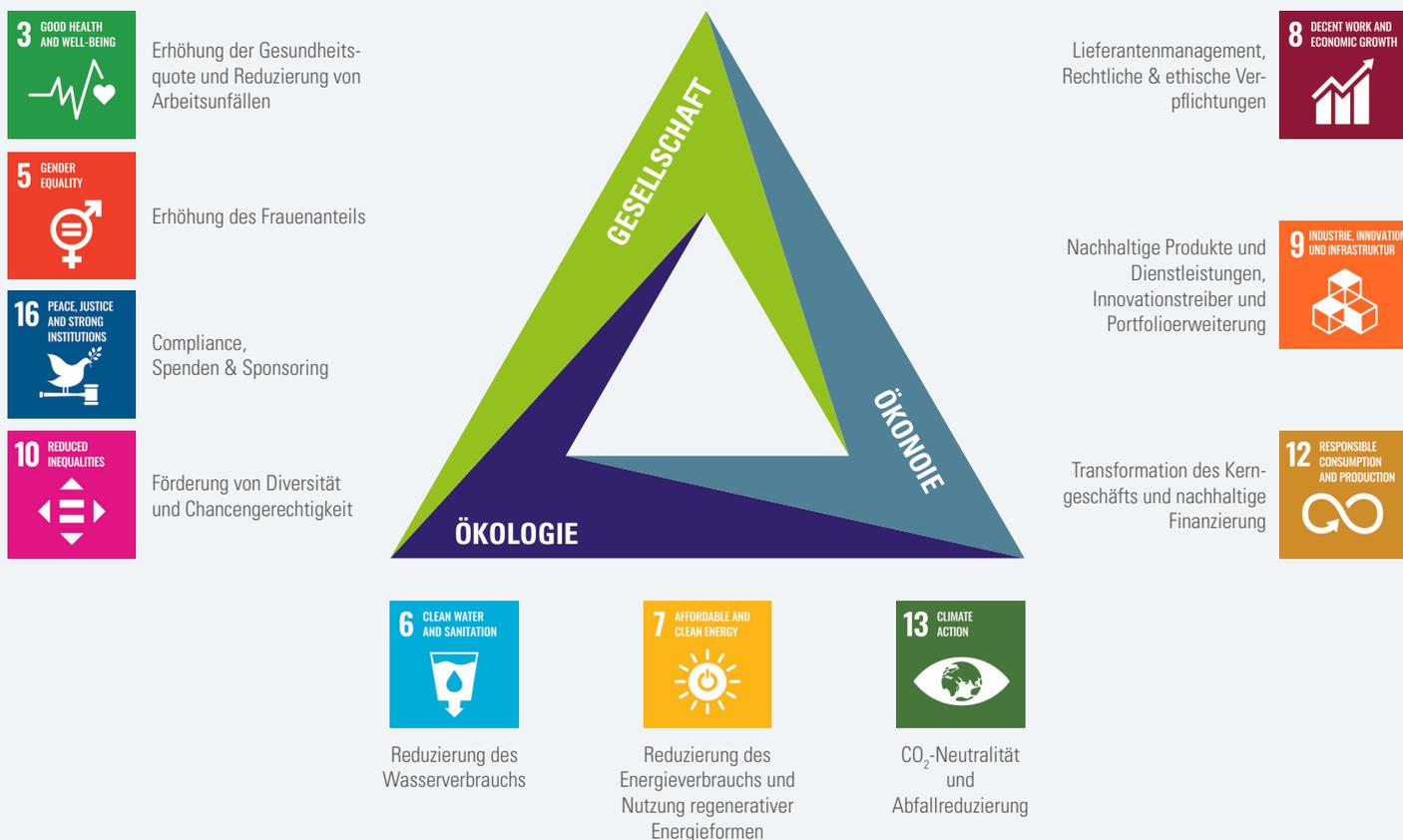


Im Jahr 2022 erfolgt die Analyse der Lieferkette und des Lieferantenmanagements mit dem Ziel eine nachhaltige Beschaffung sicherzustellen. Im Hinblick auf das im Sommer 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesrepublik Deutschland als auch der zu

erwartenden Regulierung durch die Europäische Union, wurden bereits geeignete Vorbereitungsmaßnahmen initiiert, die sukzessive erweitert und fortgesetzt werden (siehe Abschnitt Lieferantenmanagement).

³⁶ Orientierung für die Berechnung der Emissionen sind die drei Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol). Für die Zielsetzung der CO₂-Neutralität bei Zeppelin werden Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt.

In der Nachhaltigkeitsstrategie von Zeppelin werden ferner die siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) berücksichtigt. Diese sollen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen. Der wesentliche Einfluss von Zeppelins Nachhaltigkeitszielen auf die SDGs ist in nachfolgender Grafik dargestellt.



Zusammenhang zwischen den Nachhaltigkeitszielen und Maßnahmen von Zeppelin und den SDGs

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Der Zeppelin Konzern verpflichtet sich zur Gewährleistung und zum Schutz der Menschenrechte jedes Einzelnen. Basierend auf den Werten Integrität und Exzellenz bekennt sich Zeppelin zu Fairness, Wertschätzung, Transparenz und zur demokratischen Gesellschaftsordnung, um einen Beitrag für den Weltfrieden und die Freiheit aller Menschen zu leisten.

Gewalt, Diskriminierung, Volksverhetzung, unangemessener Nationalismus und diffamierende politische Auseinandersetzungen werden grundsätzlich abgelehnt. Zeppelin schätzt die Verschiedenheit seiner Mitarbeiter, lehnt jede Art von Diskriminierung ab und bekennt sich zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung.³⁷

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich auch in unseren internen Richtlinien wider. Die Konzernrichtlinie „Nachhaltigkeit“ basiert auf der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ (International Bill of Human Rights), auf der „International Labour Organization (ILO)-Erklärung“ über grundlegende Rechte bei der Arbeit „ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“ und auf den Prinzipien des UN Global Compacts, dem Zeppelin 2016 beigetreten ist. Im Rahmen des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses verwirklicht der Zeppelin Konzern einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, dies bedeutet unter anderem, dass die international anerkannten Menschenrechte an allen Standorten geachtet und unterstützt werden.

Zeppelin hat das unternehmerische und soziale Verhalten im Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance festgehalten. Diese ist

Richtschnur für den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Jeder Mitarbeiter weltweit ist verpflichtet den Verhaltenskodex im Rahmen seiner Tätigkeit zu beachten und stets Werte wie Integrität, Respekt und Offenheit zu leben.

Um regelkonformes Verhalten sicherzustellen, verfolgt Zeppelin außerdem einen präventiven Compliance-Ansatz. Mögliche Regelverstöße sollen bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden. Neben dem Verhaltenskodex geben Compliance-Richtlinien konkrete Anweisungen in unklaren Situationen. Mit der Zeppelin Trustline steht ein Online-Hinweisgebersystem zu Verfügung, über das Meldungen in sämtlichen für den Zeppelin Konzern relevanten Sprachen eingereicht werden können. Das System bietet die Möglichkeit, sich anonym und vertraulich an den Zeppelin Konzern, auch zu Themen aus dem Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, zu wenden.

Zeppelin ermittelt und bewertet zudem regelmäßig die Risiken von Menschenrechtsverletzungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen sowie durch Investitionsentscheidungen auftreten können. Bei Bedarf werden unverzüglich Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen eingeleitet. In die Risikoanalyse werden interne und externe Parteien einbezogen. Dies erfolgt unter anderem proaktiv bereits bei der Auswahl der Lieferanten und Geschäftspartner innerhalb der Lieferkette. So müssen Lieferanten die Qualitätsanforderungen des Unternehmens erfüllen, wie die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, den Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance und die jeweiligen Datenschutzrichtlinien.

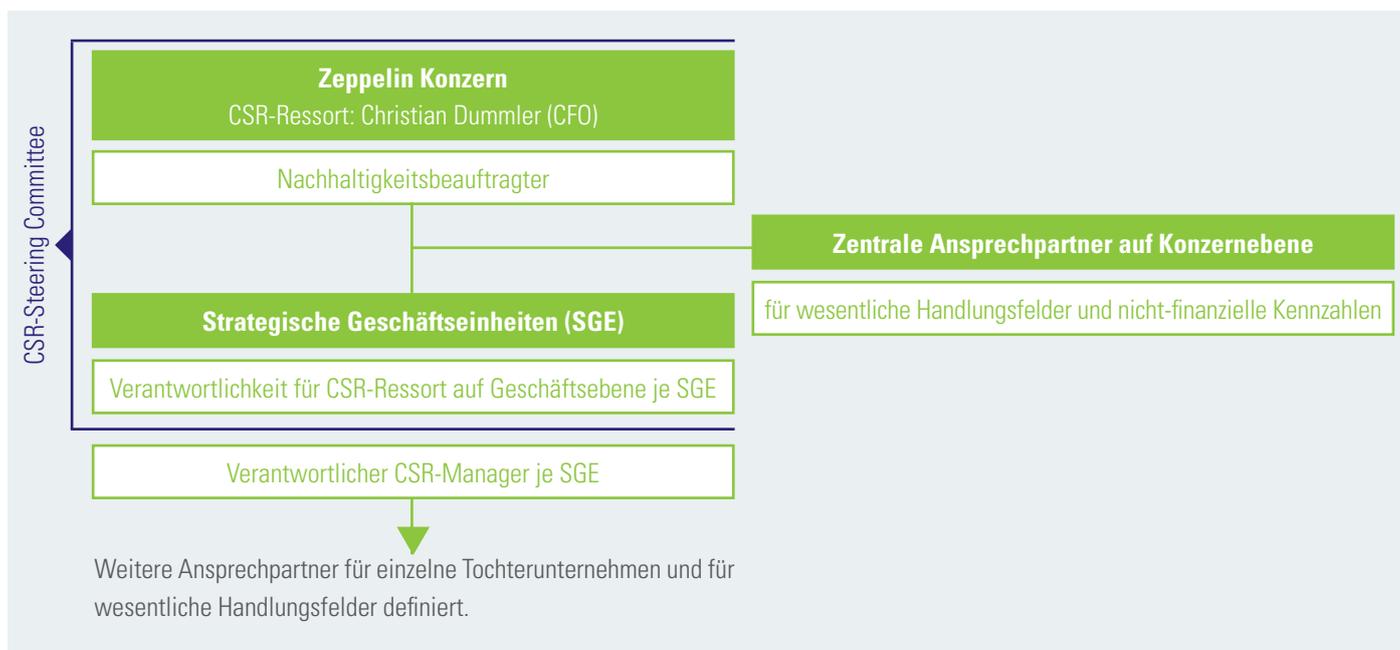
³⁷ Dem Zeppelin Konzern ist im Berichtsraum bis zum 31. Dezember 2021 keine Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit an seinen Standorten bekannt.

Nachhaltigkeitsorganisation³⁸

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Konzerngeschäftsführung und ihrem Vorsitzenden.³⁹ Ein eigenes CSR-Ressort in der Konzerngeschäftsführung, das von CFO Christian Dummler verantwortet wird, treibt die Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen voran und steuert und koordiniert die Gesamtentwicklung SGE- und länderübergreifend im Zeppelin Konzern.

Zudem ist in jeder Strategischen Geschäftseinheit auf Geschäftsführungsebene die Ressortverantwortung für das Thema CSR festgelegt und auf Arbeitsebene verantwortliche CSR-Manager benannt, die regelmäßig an den Nachhaltigkeitsbeauftragten über die Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in ihrer SGE berichten.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Zeppelin Konzerns⁴⁰, welche direkt der Konzerngeschäftsführung Bericht erstattet und von dieser benannt ist, koordiniert das Stakeholdermanagement, steuert die Weiterentwicklung und den Ausbau der CSR-Themen konzernweit, treibt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in den einzelnen SGEs voran, verantwortet die Nachhaltigkeitskommunikation und erstellt den jährlichen Nachhaltigkeits- bzw. Fortschrittsbericht.⁴¹



CSR-Organisation auf SGE-Ebene

Für die als wesentlich definierten Handlungsfelder ist auf Konzernebene ein Ansprechpartner benannt, der die Umsetzung der jeweiligen Ziele vorantreibt, die Entwicklung der festgelegten KPIs analysiert und geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung der Zielerreichung vereinbart. Im Jahr 2021 wurde ein CSR-Steering Committee mit dem verantwortlichen Konzerngeschäftsführer, den auf SGE-Ebene für CSR

verantwortlichen Geschäftsführern sowie dem zentralen CSR-Ressort etabliert. Das Steering Committee berät mindestens dreimal im Jahr über aktuelle Schwerpunktthemen, überprüft die Wirksamkeit der Maßnahmen und stellt damit eine kontinuierliche Verbesserung der einzelnen Bereiche und der gesamten Nachhaltigkeitsperformance von Zeppelin sicher.

³⁸ GRI 102-20

³⁹ GRI 102-20-a

⁴⁰ Als Nachhaltigkeitsbeauftragte des Zeppelin Konzerns ist seit Mai 2019 Frau Ramona Wallner benannt. Die Kontaktdaten befinden sich im Anhang.

⁴¹ GRI 102-20-b, GRI 102-19

Stakeholderanalyse & Wesentlichkeitsmatrix⁴²

Als global tätiges Unternehmen ist es für Zeppelins Geschäftserfolg von großer Bedeutung, einen offenen und konstruktiven Dialog mit allen Stakeholdern zu führen. Dieser hilft dabei, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, Partnerschaften zu vertiefen und nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen an das Unternehmen kennenzulernen. Gemeinsam mit den Stakeholdern werden so für Zeppelin relevante Nachhaltigkeitsthemen ermittelt, die Handlungsfelder für die kontinuierliche Verbesserungen in den Vordergrund rücken.

Für jede interessierte Partei wird die Erwartung bzw. Anforderung an Zeppelin mit den damit verbundenen Risiken und Chancen definiert. Auf Basis dieser Bewertung werden die bereits durchgeführten Maßnahmen zur Erfüllung der Anforderungs- und Anspruchsgruppen, sowie ggf. weitere notwendige Aktivitäten, festgelegt.

Die wichtigsten Stakeholder des Zeppelin Konzerns ⁴³		
INTERN	GESELLSCHAFTER/ORGANE	EXTERN
<p>Betriebsrat</p> <p>Mitarbeiter</p> <p>Tochterunternehmen</p> <p>Strategische Geschäftseinheiten</p>	<p>Zeppelin-Stiftung</p> <p>Aufsichtsrat</p> <p>Gemeinderat Friedrichshafen als Gesellschaftsvertreter</p>	<p>Kunden</p> <p>Caterpillar</p> <p>Lieferanten</p> <p>Behörden & Ämter</p> <p>Finanzierungspartner und Investoren</p> <p>Verbände</p>

Im Sommer 2020 wurde eine umfassende Stakeholderbefragung zum Thema „Nachhaltigkeit bei Zeppelin“ durchgeführt, zu der alle Mitarbeiter von Zeppelin sowie rund 230 externe Geschäftspartner eingeladen wurden. Die Ziele der Umfrage waren u. a. die Identifikation von wesentlichen Handlungsfeldern sowie der Stärken und Schwächen im CSR-Bereich bzw. beim Krisenmanagement während COVID-19. Außerdem stand die Stärkung der nachhaltigen Ausrichtung und die Verankerung der wesentlichen Erkenntnisse in die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von Zeppelin im Mittelpunkt.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigen, dass insbesondere die Themen „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter“, „verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen“ und „nachhaltige Personalpolitik“ als sehr bedeutend eingestuft werden. Die Geschäftspartner stellen im CSR-Bereich besonders hohe Anforderungen an einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, die Transparenz des Nachhaltigkeitsmanagements und an ein nachhaltiges Lieferantenmanagement.

⁴² GRI 102-44, GRI 102-47

⁴³ GRI 102-40

Wichtigste Anforderungen und Erwartungen an den Bereich Nachhaltigkeit bei Zeppelin⁴⁴

MITARBEITER

**Sichere & gesunde Arbeitsbedingungen
der Mitarbeiter**

**Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen
Nachhaltige Personalpolitik**

GESCHÄFTSPARTNER

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Transparenz des Nachhaltigkeitsmanagements

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Die drei größten Stärken im Bereich CSR werden von den Geschäftspartnern innerhalb des Qualitätsmanagements, der finanziellen Stabilität sowie in den Bereichen Compliance und Antikorruption gesehen. Die Mitarbeiter sehen die drei größten Stärken im Nachhaltigkeitsmanagement von Zeppelin, in der finanziellen Nachhaltigkeit, der Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen sowie im Bereich Compliance und Antikorruption.

Zeppelins Engagement im CSR-Bereich wird im Hinblick auf Transparenz, Umfang der Aktivitäten und die Integration in die Geschäftsbereiche und -prozesse sowie eigene Produkte und Dienstleistungen von Mitarbeitern und Geschäftspartnern als gut bewertet. Rund 53 Prozent der teilnehmenden Mitarbeiter nehmen Zeppelin als nachhaltig agie-

rendes Unternehmen wahr, bei den Geschäftspartnern beurteilen rund 77 Prozent der Teilnehmer Zeppelin als nachhaltiges Unternehmen.

Ausgehend von den Ergebnissen der Umfrage wurden Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Nachhaltigkeitsmanagements abgeleitet. Hierbei wurde z. B. der Kommunikations- und Informationsfluss zum Thema CSR durch regelmäßige Newsletter verstärkt. Zur Reduzierung von Verpackungsmaterialien und zur Verbesserung der Ressourceneffizienz beinhaltet der Konzernstrategieaufruf 2021 die Schwerpunktthemen Abfall- und Wassermanagement.⁴⁵

⁴⁴ Die Reihenfolge gibt die Häufigkeit der Antwort wieder: An erster Stelle steht die Antwort mit den meisten Nennungen.

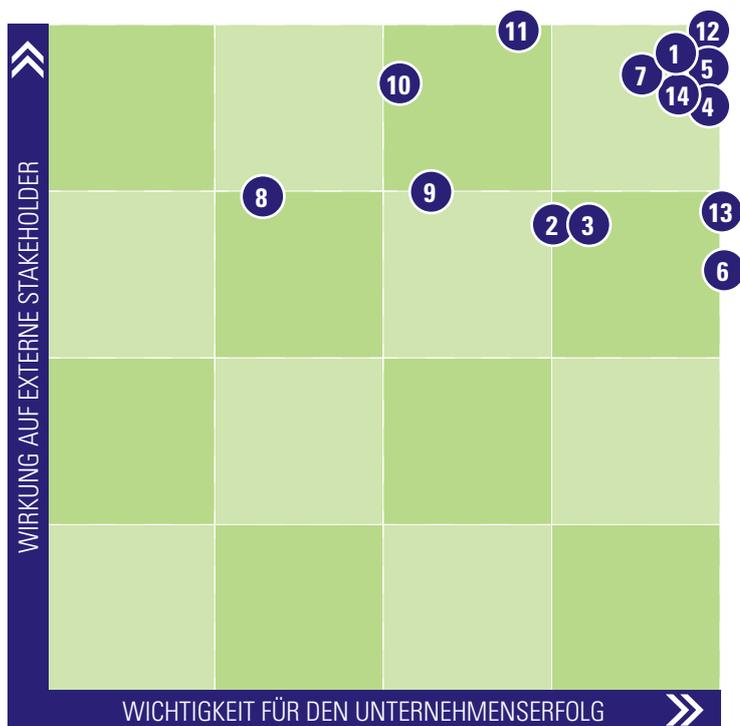
⁴⁵ GRI 102-40

Wesentlichkeitsmatrix und Handlungsfelder

Auf Basis der durchgeführten Stakeholder-Befragungen und SWOT-Analysen wurde 2016 erstmalig die Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die im Laufe der Jahre sukzessive aktualisiert worden ist.⁴⁶ Die Einstufung

erfolgt nach GRI 2018 anhand der Bedeutung für Stakeholder und der Wichtigkeit für den Unternehmenserfolg.⁴⁷ Die Wesentlichkeitsmatrix unterstützt bei der Priorisierung von Themen.

Wesentlichkeitsmatrix⁴⁸



Ökonomie	1	Risikomanagement
	2	Compliance
	3	Datenschutz
	4	Qualitätsmanagement
	5	Lieferantenmanagement
Soziale Verantwortung	6	Unternehmens- und Führungskultur
	7	Mitarbeiterzufriedenheit
	8	Arbeits- und Gesundheitsschutz
	9	Finanzielles Engagement (Spenden)
	10	Menschenrechte
Ökologie	11	Energie- und Umweltmanagement
Übergreifende Themen	12	Innovationsfähigkeit
	13	Produktverantwortung
	14	Wirtschaftlicher Erfolg

Das Qualitätsmanagementsystem, das qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte sowie die Erfüllung der Anforderungen und Bedürfnisse interessierter Parteien sicherstellt, wird unter dem Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit betrachtet. Zudem werden hierbei die Compliance-Anforderungen, die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung, die Einhaltung der Datenschutzvorgaben sowie das Lieferantenmanagement dargestellt.

Im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung ist ein gelebtes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem die Grundlage für gesunde, sichere Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und aller im Namen von Zeppelin tätigen Personen. Durch zahlreiche Angebote aus dem Bereich Personal, wie z. B. betriebliche Altersvorsorge, Weiterbildungsangebote, faire Vergütungsmodelle oder eine ausgeglichene Work-Life-Balance, kann eine hohe Arbeitgeberattraktivität sichergestellt werden. Durch regelmäßige finanzielle Spenden an Hilfseinrich-

tungen, Vereine oder Wohltätigkeitsorganisationen wird das Engagement von Zeppelin im Bereich finanzieller Nachhaltigkeit deutlich. Im Rahmen des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses verwirklicht der Zeppelin Konzern analog zum Integrierten Managementsystem einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dies bedeutet u. a., dass die international anerkannten Menschenrechte an allen Standorten geachtet und unterstützt werden.

Die ökologische Komponente basiert auf einem wirksamen Energie- und Umweltmanagementsystem, welches u. a. das Ziel hat, die Energieeffizienz im Unternehmen zu erhöhen, Einsparungen zu realisieren und bis 2030 ein CO₂-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein. Damit kann ein aktiver Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz geleistet werden.

⁴⁶ GRI 102-46

⁴⁷ Im Zuge der Umstellung auf die neuen Berichtsanforderungen des GRI 2021 werden im Laufe des Jahres 2022 die Wesentlichkeitsbetrachtung angepasst und die neuen Anforderungen in die Berichterstattung aufgenommen.

⁴⁸ GRI 102-47

Wesentliche Handlungsfelder zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin⁴⁹

Ökonomie



Compliance
& Anti-Korruption



Datenschutz



Qualitätsmanagement



Lieferantenmanagement

Gesellschaftliche Verantwortung



Mitarbeiterzufriedenheit



Arbeits- und
Gesundheitsschutz



Spenden & Sponsoring



Menschenrechtliche
Sorgfaltspflicht

Ökologie



Energiemanagement



Umweltmanagement

Nicht-finanzielle Kennzahlen⁵⁰

Der Zeppelin Konzern startete im Jahr 2015 weltweit damit, eine systematische und regelmäßige Erfassung definierter nicht-finanzieller Kennzahlen aufzubauen. Dies geschah mit dem Ziel, eine verlässliche und vergleichbare Datenbasis zu schaffen und eine Berichterstattung nach GRI⁵¹ zu implementieren.

Die abgefragten nicht-finanziellen Kennzahlen stammen aus den als wesentlich definierten Handlungsfeldern und werden in jeder Konzerngesellschaft einmal jährlich ermittelt. Dies dient dazu, die Entwicklung der Kennzahlen darzustellen, die Zielerreichung in den einzelnen

Bereichen zu bewerten und neue Ziele und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung festzulegen. Im Anhang A 6 ist eine Übersicht aller nicht-finanziellen Kennzahlen enthalten.

Zur Verbesserung der Datenqualität, der Transparenz und der Berichtstiefe wurde im Jahr 2021 beschlossen, ein Software-Tool zu implementieren, mit dem zukünftig die Abfrage der nicht-finanziellen Kennzahlen, deren Analyse als auch die Nachverfolgung von Zielen und Maßnahmen erfolgt. Der Abschluss der Implementierung ist zum Ende des ersten Quartals 2022 geplant.

⁴⁹ GRI 102-47

⁵⁰ GRI 101, Punkt 1.3 i.V.m. GRI 103

⁵¹ Die Global Reporting Initiative entwickelt Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von Großunternehmen, kleineren und mittleren Unternehmen, Regierungen und NGOs. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.

Zertifizierungen und Auszeichnungen

Integriertes Managementsystem (IMS) nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001

Zahlreiche Zertifizierungen und Auszeichnungen belegen den Erfolg von Zeppelin im ökologischen, ökonomischen oder sozialen Bereich:

Das Integrierte Managementsystem bei Zeppelin hat das Ziel eine kontinuierliche Verbesserung für die zertifizierten Bereiche Arbeits- und Umweltschutz, Energie- und Qualitätsmanagement sicherzustellen und einheitliche Standards sowie eine gemeinsame Dokumentationsbasis im Geltungsbereich des IMS zu schaffen.

Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erstmalig für alle deutschen Konzerngesellschaften zertifiziert. Im Jahr 2021 konnte diese Zertifizierung durch das jährlich stattfindende externe Überwachungsaudit erfolgreich bestätigt werden. Das Energiemanagement, das zudem für Österreich, Polen, die Tschechische Republik und die Slowakische Republik gültig ist, wurde im Jahr 2021 erfolgreich auf die Landesgesellschaften in Dänemark und Schweden ausgeweitet. Die Zertifikate können zudem auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Nachhaltigkeit eingesehen werden (siehe Abbildungen unten).

Zertifikate für das Integrierte Managementsystem (IMS) für ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001



Zertifizierung „audit berufundfamilie“

Zeppelin setzt sich seit Jahren dafür ein, allen Mitarbeitern ein Umfeld zu bieten, das die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht. Deshalb wurde Zeppelin bereits zum zweiten Mal mit dem Siegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Die Ehrung umfasst die Managementholding Zeppelin GmbH sowie die deutschen Gesellschaften der Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen Zentraleuropa, Rental, Power Systems und Anlagenbau sowie das Strategische Management Center Zeppelin Digit (inklusive der Gesellschaft Z LAB). Positiv in die Bewertung eingeflossen sind die vielen Initiativen und Maßnahmen, die Zeppelin seinen Mitarbeitern anbietet: Flexibles, mobiles Arbeiten (in Bereichen, wo dies möglich ist), Beratungsangebote für die Belegschaft in schwierigen persönlichen Situationen sowie Gesundheits- und Sportangebote.



Erfolgreiches Creditreform-Rating

Die Creditreform Rating AG beurteilt regelmäßig die wirtschaftliche Lage des Zeppelin Konzerns und nimmt eine Rating-Einstufung vor, d. h. sie bewertet die Bonität des Unternehmens. Im unterjährigen Monitoring im Sommer 2021 wurde die aktuelle Top-Bewertung „A“ im sogenannten „Corporate Issuer Rating der Zeppelin GmbH“ erneut bestätigt – und der Ausblick auf „stabil“ hochgestuft (von „negativ“).

EcoVadis-Rating

Ausgewählte Landesgesellschaften von Zeppelin werden im Rahmen von EcoVadis-Ratings hinsichtlich ihrer CSR-Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik und nachhaltiger Beschaffung bewertet. Zeppelins Engagement wurde von EcoVadis im Sustainability Rating in mehreren Fällen ausgezeichnet: So erreichte die Zeppelin Systems GmbH den „Gold“-Status, Zeppelin Sverige AB sowie die Zeppelin Rental GmbH das silberne Siegel und die Zeppelin Baumaschinen GmbH sowie die Zeppelin Österreich GmbH jeweils Bronze.

Mitgliedschaft in Verbänden und Initiativen⁵²

Das Engagement von Zeppelin im Bereich Nachhaltigkeit zeigt sich u. a. in der Mitgliedschaft und aktiven Mitarbeit bei externen Initiativen und Verbänden:

UN Global Compact

Im Dezember 2016 ist die Zeppelin GmbH als Zeichen ihrer unternehmerischen Verantwortung dem UN Global Compact beigetreten und setzt sich seitdem für die Umsetzung und Förderung der zehn Prinzipien des UN Global Compact ein.

Charta der Vielfalt

Der Zeppelin Konzern ist seit September 2020 Mitglied der Charta der Vielfalt, einer deutschen Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Durch die Unterzeichnung der Urkunde ist Zeppelin die Selbstverpflichtung eingegangen, Vielfalt und Wertschätzung gezielt zu fördern.

Gründungspartner „Employers for Equality“

Zeppelin ist Gründungspartner von „Employers for Equality“, einem Programm der PANDA GmbH für Gender, Equality & Diversity in Unternehmen, das sich für Gleichberechtigung stark macht und damit den Fortschritt in Wirtschaft und Gesellschaft aktiv vorantreibt. Diese Mitgliedschaften fördern die Sichtbarkeit von Zeppelin bei Fachkräften und Talenten und steigern zudem die Arbeitgeberattraktivität.

Arbeitskreises Forum Compliance Mittelstand (FCM)

Der Zeppelin Konzern ist ferner Mitglied des Arbeitskreises Forum Compliance Mittelstand (FCM) in Deutschland. Das Forum ist ein freiwilliger Zusammenschluss von mittelständischen Unternehmen und Verbänden und dient der Förderung und Verbreitung eines wertorientierten Wirtschaftens im Mittelstand. Behandelt werden Themen der Implementierung eines wirksamen Compliance-Managements und Monitorings im Mittelstand. Die Arbeit des FCM findet hierbei im Schnittstellenbereich von Wirtschaft und Ethik, sowie im Austausch von Forschung und Praxis statt.

Initiative „Fair Company“

Der faire und verantwortungsvolle Umgang mit Praktikanten ist im Zeppelin Konzern selbstverständlich. Bereits seit Juli 2018 ist Zeppelin Mitglied der Initiative „Fair Company“ und verpflichtet sich zur Einhaltung festgelegter Qualitätsstandards. Fair Company ist die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt und sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals richtet.

⁵² GRI 102-12, GRI 102-13

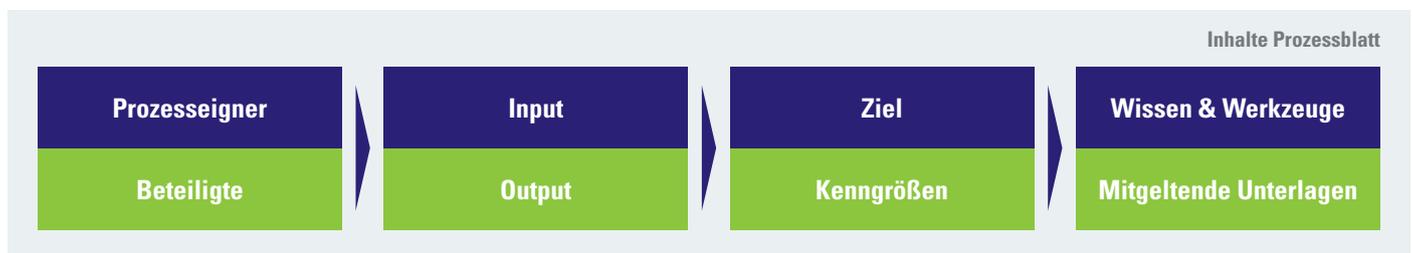
4 ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

Ökonomische Nachhaltigkeit ist für Zeppelin Grundvoraussetzung für die langfristige Absicherung des wirtschaftlichen Erfolgs und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit. Die als wesentlich definierten Handlungsfelder im ökonomischen Bereich umfassen Compliance und Anti-Korruption, Datenschutz, Qualitätsmanagement und Lieferantenmanagement. Zunächst wird das übergreifende Risikomanagement, das Bestandteil aller Unternehmenstätigkeiten ist, vorgestellt.

Risikomanagement

Das Risikomanagement regelt den Umgang mit Risiken und Chancen innerhalb eines Prozesses, Projektes oder anderen Unternehmenstätigkeiten. Anspruch des Risikomanagementprozesses ist es, das Management bei seinen unternehmerischen Entscheidungen zu unterstützen, die Unternehmenssteuerung zu verbessern und Stakeholdern Transparenz und Sicherheit zu verschaffen. Performance-orientiertes Risikomanagement ist auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie ausgerichtet und integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Das Risikomanagement umfasst sämtliche Maßnahmen zur Erkennung, Analyse, Bewertung, Überwachung und Kontrolle von Risiken. Vorrangiges Ziel ist die Ermittlung und Reduzierung von Risiken sowie die Identifikation von Chancen und deren anschließende Nutzung. Alle Strategischen Geschäftseinheiten bzw. wesentlichen Konzerngesellschaften sind in das Risikomanagement eingebunden.⁵³

Das Risikomanagement mit Fokus auf Bilanzierungs- und Berichtswesen ist in der Risiko-Konzernrichtlinie, für die das Konzern-Controlling verantwortlich ist, geregelt.⁵⁴ Der Ablauf zur Ermittlung von Chancen und Risiken für Prozesse und Projekte ist in der Verfahrensanweisung „Risikomanagement“, das Bestandteil des Integrierten Managementsystem ist und in der Verantwortung des IMS-Beauftragten liegt, enthalten. Die Ermittlung von Risiken und Chancen innerhalb eines Projekts verantworten der Sponsor und/oder der jeweilige Projektleiter. Der Prozesseigner ermittelt für seinen Prozess, bei dem es sich entweder um einen Führungs-, Kern- oder Unterstützungsprozess handelt, die jeweiligen Chancen und Risiken, die beteiligten Personen, das notwendige Wissen und die erforderlichen Werkzeuge sowie weitere prozessspezifische Aspekte.⁵⁵



Erkannte Chancen und Risiken werden z. B. anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit, Ausfallhäufigkeit oder ihres Schadensausmaßes bewertet. Bei allen wesentlichen Entscheidungen in Konzerngeschäftsführer- und Geschäftsleitungs-Meetings werden Risiken und Chancen abgewogen und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Im Anschluss werden geeignete Maßnahmen zur Risikovermeidung bzw. -minimierung und zur Nutzung von ermittelten Chancen festgelegt. Ist das Gesamtrisiko aufgrund der festgelegten Maßnahmen gesunken bzw. akzeptabel, erfolgt die Festlegung von Kennzahlen. Ist das Gesamtrisiko nicht um das erforderliche Maß gesunken, erfolgt eine

erneute Festlegung von Maßnahmen bzw. eine Korrektur der bereits getroffenen Maßnahmen.

Die Chancen und Risiken werden mittels messbarer und nachverfolgbarer Kennzahlen gesteuert und überwacht. Die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen und KPIs wird regelmäßig im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung überprüft und die Initiativen und Richtwerte bei Bedarf angepasst.⁵⁶

⁵³ GRI 103-1

⁵⁴ Damit erfüllt die Zeppelin GmbH die Anforderungen des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz in Unternehmen (KonTraG), §91 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) und das Bilanzmodernisierungsgesetz (BilMoG).

⁵⁵ GRI 103-2

⁵⁶ GRI 103-3: Die letzte Überprüfung ergab, dass keine wesentlichen Änderungen notwendig sind.

Business-Ethik und Compliance

Selbstverständlicher Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur⁵⁷

Compliance ist die betriebswirtschaftliche und rechtswissenschaftliche Umschreibung für die Regelkonformität von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes. Der Zeppelin Konzern hat im Rahmen seines Compliance-Managementsystems Prozesse eingerichtet, um Compliance-Verstöße präventiv zu verhindern, aufzudecken und Abhilfe zu schaffen. Interne Regeln und Richtlinien geben Management und Belegschaft klare Vorgaben an die Hand und erläutern die hinter dem Compliance-Programm stehenden ethischen wie rechtlichen Beweggründe.⁵⁸

Ethische Grundlage für Compliance bei Zeppelin ist die Überzeugung, dass soziales Verantwortungsbewusstsein, Rechtstreue und integriertes Verhalten den Unternehmenserfolg nachhaltig sichern. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Auflagen und unternehmensinternen Richtlinien ist selbstverständlicher Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur bei Zeppelin.⁵⁹

Der Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance beschreibt diese grundlegenden Prinzipien des unternehmerischen Verhaltens – innerhalb des Konzerns, aber auch in Beziehung zu seinen Partnern und der Öffentlichkeit. Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen ist Integrität ein unumstößlicher Unternehmenswert. Jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung oder Veruntreuung im Geschäftsverkehr oder die Verletzung von Exportkontrollvorschriften und Sanktionen werden abgelehnt.⁶⁰

- 01 Keine Diskriminierung
- 02 Keine Gefahren für Mensch und Umwelt
- 03 Keine Verletzung eigenen und fremden Eigentums
- 04 Keine Interessenkonflikte
- 05 Keine Abhängigkeiten
- 06 Keine Korruption oder Bestechung
- 07 Keine Irreführung
- 08 Keine Fehlinformationen
- 09 Kein Verstoß gegen Exportbestimmungen
- 10 Kein wettbewerbswidriges Verhalten

⁵⁷ GRI 103-1 bis GRI 103-3

⁵⁸ GRI 103-2-b

⁵⁹ GRI 103-1 sowie GRI 103-2 und GRI 103-3: Es wird der Zeppelin Konzern und dessen direkte und indirekte Geschäftstätigkeiten und deren Auswirkungen betrachtet.

⁶⁰ GRI 103-3-c-i und GRI 103-3-c-ii

⁶¹ Nähere Informationen finden sich auch auf der [Homepage von Zeppelin](#) im Bereich Compliance.

Der Umfang der Compliance-Anforderungen und eine korrekte Verhaltensweise, um diesen zu entsprechen, werden allen Mitarbeitern anhand von Informationen und in Schulungen nähergebracht. Angesprochen werden nicht nur einzuhaltende Regeln, sondern die frühzeitige Identifikation von Risiken und Verstößen und die Abgabe von Hinweisen, um mögliche Missstände zu unterbinden.⁶²

Die interne Compliance-Organisation stellt sicher, dass das Compliance-Managementsystem konzernweit abgestimmt ist und in allen Gesellschaften Ansprechpartner zu Verfügung stehen, an die sich die Mitarbeiter vertrauensvoll wenden können. Eine gesonderte E-Mail-Adresse für Fragen und Hinweise im Zusammenhang mit Compliance ist ebenfalls vorhanden.⁶³

Mit der Zeppelin Trustline steht außerdem ein Online-Hinweisgebersystem zu Verfügung, über das Meldungen in sämtlichen für den Zeppelin Konzern und seine Geschäftspartner relevanten Sprachen eingereicht werden können. Das System bietet die Möglichkeit, sich anonym und vertraulich an den Zeppelin Konzern zu wenden. Für die Bereitstellung

dieses Meldesystems arbeitet Zeppelin mit einem zuverlässigen (externen) Partner zusammen, der das System ständig aktualisiert, um die Gesetze und Anforderungen der weltweiten Hinweisgeber-Berichtserstattung abzubilden. Das System ist konform mit der Datenschutzgrundverordnung, auditiert und nach ISO 27001 zertifiziert.⁶⁴ Durch entsprechende technische Maßnahmen und das Hosting des Systems beim Anbieter ist – soweit vom Hinweisgeber gewünscht – die Anonymität des Hinweisgebers nach dem Stand der Technik gewahrt.⁶⁵

Externe Ombudspersonen sind in ausgewählten Ländern, in denen Zeppelin geschäftlich aktiv ist, bestellt. Über sie ist es möglich, sich vertraulich mit Fragen zum Thema Compliance und insbesondere zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien an eine externe, neutrale und ausgebildete Vertrauensperson zu wenden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme direkt über den verantwortlichen Chief Compliance Officer (CCO) und die Mitarbeiter der Compliance-Organisation. Sämtliche Wege der Kontaktaufnahmen stehen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten gleichermaßen offen zur Verfügung.

Fortschritte im Bereich Compliance⁶⁶



Fortschritt Ziel 1

Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen selbstverständlich ist

Durch gezielte Information und Schulung Compliance-Verstöße vermeiden

Ein Ziel im Bereich Compliance ist die Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen eine Selbstverständlichkeit ist. Durch eine gezielte Information und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte sollen Compliance-Verstöße weitgehend vermieden werden.

Übersicht Compliance-Verstöße

Compliance-Verstöße	Einheit	2019	2020	2021
Gemeldete-Verstöße	Anzahl	5	26	23
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	5	16	11
davon behobene Verstöße	Anzahl	5	16	9
Behebungsquote Compliance	%	100	100	81

⁶² GRI 103-2-a

⁶³ GRI 102-17 in Verbindung mit den nachfolgenden Absätzen zu Verfahren und Bedenken in Bezug auf Ethik.

⁶⁴ ISO 27001: Internationaler Standard für IT-Sicherheitsverfahren – Informationssicherheitsmanagement-system – Anforderungen.

⁶⁵ GRI 103-2-c-vi in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz.

⁶⁶ GRI 103-2-c-iii

Die Anzahl der gemeldeten Compliance-Verstöße ist im Berichtsjahr 2021 auf 23 Fälle gesunken. Die leicht rückläufige Entwicklung dürfte sich im erfolgreichen Bestreben der Compliance-Organisation begründen, mit Newslettern und Schulungen die Mitarbeiter besser zu informieren und aufzuklären. Sämtliche Meldungen wurden unverzüglich geprüft, bestätigte Compliance-Verstöße von der Compliance-Organisation und

den betroffenen Fachbereichen, d. h. der Revision und der Rechtsabteilung bearbeitet und im Wesentlichen korrigiert.⁶⁷ Bisher nicht behobene Verstöße aus dem Jahr 2021 befinden sich noch in der Bearbeitung. In den letzten Jahren wurden keine Fälle der Nicht-Einhaltung von Gesetzen bekannt, die die Verhängung von Bußgeldern, Strafen oder Verfall zur Folge hatten.⁶⁸

Übersicht rechtskräftig festgesetzter Bußgelder, Strafen und Verfall

Bußgelder & Korruptionsfälle	Einheit	2019	2020	2021
Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall ⁶⁹	Euro	0	0	0
Korruptionsfälle ⁷⁰	Anzahl	0	0	0

Das Ziel für die nächsten Jahre ist ein noch transparentes Compliance-Reporting und die Vermeidung von Compliance-Verstößen.



Fortschritt Ziel 2

Hohe Schulungsquote im Bereich Compliance

Anzahl der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung > 80 %

Eine entsprechende Compliance Unternehmenskultur kann sich nur entwickeln, wenn alle Mitarbeiter das notwendige Wissen haben und das erforderliche und angemessene Bewusstsein für Compliance entwickeln können. Mit Schulungen informiert Zeppelin regelmäßig seine Mitarbeiter über Herausforderungen und Risiken der Compliance und zeigt, wie man sich im Einklang mit Zeppelins Werten verhält. Ziel ist es, dass der Anteil der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung im Vierjahreszeitraum größer als 80 Prozent ist.

Das Compliance-Schulungskonzept bei Zeppelin besteht aus Workshops für Management und Mitarbeiter, in denen die Herausforderungen von Compliance in der Managementverantwortung und das Wertverständnis innerhalb der Zeppelin Unternehmenskultur vermittelt werden. In ergänzenden E-Learning Programmen werden Basiswissen und die wesentlichen Kernbotschaften des Zeppelin Verhaltenskodexes für Business-Ethik und Compliance vermittelt. Für besonders risikonahe Mitarbeiter, z. B. in den Bereichen Einkauf und Vertrieb, gibt es ergänzende Schulungen, wie unter anderem die Grundlagen für Korruptionsprävention.

⁶⁷ Nicht abgeschlossene Fälle befinden zum Zeitpunkt der Berichterstattung sich noch in Klärung.

⁶⁸ Der Verfall ist eine im strafrechtlichen Kontext vorgesehene Maßnahme zur Vermögensabschöpfung.

⁶⁹ GRI 419-1

⁷⁰ GRI 205-3 und GRI 206-1: Es liegen keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung im Berichtszeitraum vor.

Seit dem Jahr 2021 können alle Mitarbeiter das Trainingsmodul „Compliance Basics“ absolvieren. Das Modul klärt über korrektes Verhalten, Korruptionsprävention, Kartellrecht und weitere Themen auf. Dieses Modul ist ein Pflichtprogramm für sämtliche Mitarbeiter. Ein weiteres Modul wird ab dem Jahr 2023 zur Verfügung stehen. Das Modul „Umgang mit Geschäftspartnern“ fokussiert sich auf Korruptionsprävention für Einkauf, Vertrieb & Marketing, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Exportkontrolle und Umgang mit Embargos und richtet sich an ausgewählte, risikonahe Mitarbeitergruppen.

Für das Jahr 2021 stand der Roll-Out des Systems für sämtliche Mitarbeiter im Zeppelin Konzern auf der Schulungs-Agenda. Dies wurde in sechs Geschäftseinheiten erfolgreich durchgeführt. Das Ziel einer Teilnahmequote von mehr als 80 % wurde sogar noch übertroffen.⁷¹

Teilnahmequote Compliance „Basis“-Schulung

Compliance „Basis“-Schulung	Einheit	2018	2019	Pilot 2020	2021
Gesamte Teilnehmerzahl	Anzahl	1.964	2.954	145	7.977
Teilnehmer der Geschäftsleitung	Anzahl	22	25	2	40
Teilnahmequote Mitarbeiter	%	23	32	96	82

Seit der Einführung des neuen E-Learning Systems im Jahr 2020 arbeitet Zeppelin fortlaufend an der weiteren Verbesserung der Teilnahmequote und setzt hierzu geeignete Maßnahmen, die u. a. im nächsten Abschnitt vorgestellt werden, um. Zur Verbesserung der Schulungsqualität wird zudem die Verkürzung des Schulungsturnus überprüft.

Umgesetzte Maßnahmen im Jahr 2021 aus dem Bereich Compliance⁷²

Ziel der Compliance-Organisation ist es, dass neu eingeführte E-Learning den Mitarbeitern so ansprechend und komfortable wie möglich zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund wird das Lernprogramm auch mit einer vielfältigen Sprachauswahl angeboten.

⁷¹ Um dieses Ziel zu erreichen, müssten jedes Jahr mindestens 20 Prozent der Mitarbeiter das E-Learning erfolgreich absolvieren.

⁷² GRI 103-2-c-vii

Datenschutz

Schutz der Persönlichkeitsrechte und Recht auf informelle Selbstbestimmung

Die Aufgabe des Datenschutzes ist es, das Persönlichkeitsrecht und insbesondere die Privatsphäre eines jeden Menschen zu schützen. Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber die Verarbeitung von personenbezogenen Daten umfassend reglementiert und jedem Betroffenen Rechte zum Schutz seiner eigenen, persönlichen Daten an die Hand gegeben.

Im Sinne des Grafensatzes „Grafen ziehen den Hut“ respektiert der Zeppelin Konzern die Einhaltung der Vorgaben des Datenschutzes nicht nur als ein gesetzliches Erfordernis, sondern sieht sie auch als Ausdruck eines ehrlichen, fairen und verantwortungsvollen Verhaltens. Die Mitarbeiter und Geschäftspartner von Zeppelin sollen sich auf den Schutz ihrer persönlichen Daten verlassen können.⁷³

Um den stetig wachsenden gesetzlichen Anforderungen, aber auch der hohen Bedeutung des Datenschutzes im Zeppelin Konzern gerecht zu werden, unterhält Zeppelin den Bereich Compliance & Datenschutz in der Konzern-Holding, dessen Aufgabe in erster Linie die fortlaufende

Weiterentwicklung des Datenschutz-Management-Systems innerhalb des Zeppelin Konzerns ist. Der Bereich steuert die weltweite Datenschutzorganisation des Konzerns, bestehend aus dem Konzern-Datenschutzbeauftragten, sowie weiteren Datenschutzbeauftragten, Datenschutzkoordinatoren und Ansprechpartnern zum Datenschutz.⁷⁴ Diese wirken gemeinsam darauf hin, dass der gesetzeskonforme Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten gewahrt bleibt. Gleichzeitig entwickeln und begleiten sie die Einführung notwendiger sowie die Weiterentwicklung vorhandener Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen. Aber auch die Entwicklung von neuen digitalen Produkten und Dienstleistungen für Kunden sowie die interne Einführung neuer Tools und Plattformen werden eng durch die Datenschutzorganisation begleitet.⁷⁵ Die Datenschutzorganisation stellt damit die Schnittstelle zur Informationssicherheit dar, die die Projekte aus technischer Sicht und in enger Abstimmung mit dem Datenschutz begleiten.

Fortschritte im Bereich Datenschutz



Fortschritt Ziel 1

Vermeidung von Datenschutz-Verstößen durch Information und Schulungen

Anzahl identifizierter Datenschutzverletzungen gem. § 33 DSGVO, davon Anzahl an Aufsichtsbehörden gemeldeter Vorfälle

Wesentliches Ziel ist die Vermeidung von Datenschutzverstößen durch eine gezielte Information und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter, diese werden im Rahmen der Datenschutz-Schulungen sensibilisiert und mit verpflichtenden E-Learnings zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit geschult.⁷⁶

⁷³ GRI 103-1

⁷⁴ GRI 103-2-c-iv und GRI 103-3

⁷⁵ GRI 103-2

⁷⁶ GRI 418-1

Die Konzern-Datenschutzrichtlinie ist der zentrale, verpflichtende Leitfaden des Datenschutzmanagement bei Zeppelin und fasst die Rechte und Pflichten sowie die korrekte Verhaltensweise im Umgang mit personenbezogenen Daten für alle Mitarbeiter zusammen.⁷⁷ Begleitende Richtlinien inkl. deren Visualisierung, Prozessübersichten sowie Informationsbroschüren und Datenschutzhinweise für Mitarbeiter sorgen für Leitplanken und zugleich für Transparenz. Weitere Informationen sowie Vorlagen sind für alle Mitarbeiter jederzeit auf der zentralen Seite zum Datenschutz im Intranet verfügbar.

Zudem können sich Kunden auf allen Webseiten sowie in allen Apps von Zeppelin über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Betriebs unserer Webseiten, Apps und Plattformen, aber auch im Rahmen von Dienstleistungen und Services informieren. Faires und verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Kunden bedeutet auch, transparent in dem zu sein, was man tut.

Übersicht der Datenschutz-Beschwerden

Datenschutz-Beschwerden	Einheit	2019	2020	2021
Gemeldete Datenschutz-Beschwerden ⁷⁸	Anzahl	8	12	10
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	8	10	10
davon behobene Verstöße	Anzahl	8	10	10
Behebungsquote Datenschutz	%	100	100	100

Im Verlauf des Jahres 2019 wurde der von der DSGVO geforderte Meldeprozesse für Datenschutzverletzungen nachjustiert und unter Berücksichtigung der ersten Erfahrungen optimiert. So wurde es unter anderem ermöglicht, dass der Verlust eines mobilen Endgerätes gemeldet werden kann – dies stellt den Großteil der gemeldeten Fälle im Jahr 2020 dar. Im Jahr 2021 startete der Roll-Out für eine neue Mobile Device Management Software für alle mobilen Endgeräte. Parallel wurde ein Projekt zur Verbesserung und Ausweitung der Festplattenver-

schlüsselung bei Laptops gestartet. Beide Maßnahmen werden künftig die Anzahl der zu meldenden Verstöße spürbar reduzieren. Mit der Einführung einer neuen Datenschutz Management Software im Dezember 2021 wurde der Prozess zur Meldung von Datenschutzverletzungen vereinheitlicht. Diese Software wird weiterhin optimiert, um den Mitarbeitern einen komfortablen Zugang und eine einfache Bedienung zu garantieren.

Maßnahmen des Bereichs Datenschutz⁷⁹

Der Zeppelin Konzern arbeitet fortlaufend an der Weiterentwicklung seines Datenschutz-Management-Systems (DMS). So wurde im Jahr 2021 erfolgreich eine Datenschutz Management Software sowie ein neues, verpflichtendes E-Learning zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit eingeführt. Für das Jahr 2022 ist die Überarbeitung und Aktualisierung des Datenschutz-Reportings geplant. Wichtigster Bestandteil werden die aus der Datenschutz Management Software gewonnenen Informationen sein.

⁷⁷ GRI 103-2-c-i

⁷⁸ GRI 418-1

⁷⁹ GRI 103-2-c-vii

Qualitätsmanagement

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte von Zeppelin⁸⁰

Die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen und Produkte sowie die Erfüllung der Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden sind für Zeppelin wesentlich für den Erfolg als nachhaltig agierendes Stiftungsunternehmen.⁸¹ Zufriedene Kunden bilden die Basis für eine langfristige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Hierauf legt Zeppelin im Rahmen seiner Qualitätspolitik, die als Konzernrichtlinie⁸² veröffentlicht wurde, großen Wert.

In allen Gesellschaften und über Ländergrenzen hinweg lebt Zeppelin sein besonderes Qualitätsbewusstsein, das in den deutschen Gesellschaften durch ein einheitliches Managementsystem nach DIN EN ISO 9001: 2015 für interne und externe Zwecke unterstrichen wird.⁸³

Die Konzerngeschäftsführung treibt die kontinuierliche Verbesserung der Qualität durch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen,

Daten und Informationen aktiv voran und benennt dazu einen Qualitätsmanagementbeauftragten, der das Managementsystem kontinuierlich weiterentwickelt.⁸⁴ Die Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems wird einmal jährlich im Rahmen des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung geprüft.⁸⁵

Alle Mitarbeiter von Zeppelin, die entsprechend geschult und qualifiziert sind, leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erbringung von hoher Qualität. Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter verpflichtet sich dabei zu stetiger Weiterbildung, Lernbereitschaft und Akzeptanz unseres Qualitätsversprechens.⁸⁶

Fortschritte im Bereich Qualitätsmanagement

Ein Schwerpunkt der aktuellen Zielsetzungen liegt in einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die langfristig den wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit sicherstellt. Zudem soll hiermit die Schaffung eines innovativen Unternehmensumfelds, in dem Mitarbeiter zur stetigen Verbesserung beitragen, gewährleistet und eine hohe Kompetenz der Führungskräfte und Mitarbeiter sichergestellt werden. Letztere wird über die Teilnahmequote am zentralen E-Learning, das jedes Jahr unterschiedliche Schwerpunkte beinhaltet, gemessen.



Fortschritt Ziel 1

Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Nachhaltige Geschäftsentwicklung

Die Creditreform Rating AG, eine der führenden Ratingagenturen in Europa, bescheinigt der Zeppelin GmbH im Jahr 2021 abermals eine überdurchschnittlich hohe Bonität. Mit der Gesamtnote „A“ und einem „stabilen“ Ausblick konnte der Zeppelin Konzern durch seine gute Kapitalmarktfähigkeit sowie eine umsichtige Finanzpolitik überzeugen. Die marktführende Stellung als Premiumpartner von Caterpillar, das branchen- und krisenerfahrenen Management und das diversifizierte Produkt- und Leistungsportfolio waren weitere wichtige Faktoren bei der Bewertung. Auch vor dem Hintergrund der gesamtwirtschaftlichen Lage durch die COVID-19-Pandemie und deren wirtschaftlichen und konjunkturellen Effekte, stuft die internationale Ratingagentur das Unternehmen weiterhin als erfolgsversprechend ein. Erstmals flossen auch die Anstrengungen des Konzerns im Bereich der Nachhaltigkeit in die Beurteilung mit ein.⁸⁷

⁸⁰ GRI 103-1, GRI 103-2 sowie GRI 103-3: Die einzelne Aufteilung kann den einzelnen Fußnoten entnommen werden.

⁸¹ GRI 103-1-a

⁸² GRI 103-2-c-i

⁸³ GRI 103-1-b sowie GRI 103-1-c Das Thema Qualität ist für alle Gesellschaften wesentlich, d. h. es liegt keine explizite Einschränkung vor. Das Hauptzertifikat findet sich im Abschnitt Integriertes Managementsystem.

⁸⁴ GRI 103-2-c-iv, GRI 103-2-c-v

⁸⁵ GRI 103-03: Die Prüfung für das Jahr 2021 bestätigt die Wirksamkeit des QM-Systems und es wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung festgelegt.

⁸⁶ GRI 103-2-c-vi

⁸⁷ Nähere Informationen finden Sie hier im Geschäftsbericht 2021 auf Seite 76.



Fortschritt Ziel 2

Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen

Anzahl der umgesetzten Ideen

Der Zeppelin Konzern ermutigt seine Mitarbeiter, eigene Ideen zu entwickeln und im Unternehmen einzubringen. Im Rahmen des Ideenmanagements Z IDEA erhalten Mitarbeiter die Möglichkeit, Prozesse zu verbessern und neue Ideen zu entwickeln. Das bringt nicht nur das Unternehmen voran, sondern fördert auch die interdisziplinäre Teambildung und den Austausch untereinander. Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert.⁸⁸ Im Jahr 2021 wurden insgesamt 184.778 Euro Prämie an die Zeppelin-Ideengeber ausbezahlt.

Übersicht der eingereichten und prämierten Ideen bei „Z IDEA“

Strategische Geschäftseinheiten	Eingereichte Ideen			Prämierte Ideen ⁸⁹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	127	136	144	24	23	31
Baumaschinen Eurasia	163	78	154	58	17	43
Rental	108	85	128	9	9	14
Power Systems	55	39	56	10	8	9
Anlagenbau	122	144	127	36	15	19
Zeppelin GmbH ¹¹⁴	15	13	13	1	0	3
Summe	590	496	622	138	72	119

Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter wird anhand der Anzahl der positiv beurteilten, d. h. der prämierten Ideen, die im Rahmen von „Z IDEA“ eingereicht werden, gemessen. Im Jahr 2021 ist die Anzahl der eingereichten und prämierten Ideen deutlich gestiegen. Rund 19 Prozent der Vorschläge wurden ausgezeichnet. Dies ist auf die sehr erfolgreichen Kampagnen zu „Zeppelins ökologischer Fußabdruck“ und „Diversity“ zurückzuführen. Ziel ist es, weiterhin ein vergleichbar hohes Niveau an prämierten Ideen aufrechtzuerhalten.

⁸⁸ Für Ideen mit einem quantitativen Nutzen steht dem Ideengeber eine Umsetzungsprämie in Höhe von zehn Prozent des Ideennutzens zu, wobei die Umsetzungsprämie auf einen länderspezifischen Maximalbetrag begrenzt ist. Für Ideen ohne berechenbaren Nutzen steht dem Ideengeber eine länderspezifische Pauschalprämie zu, die noch vor der Umsetzung vollständig ausbezahlt wird.

⁸⁹ Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert.

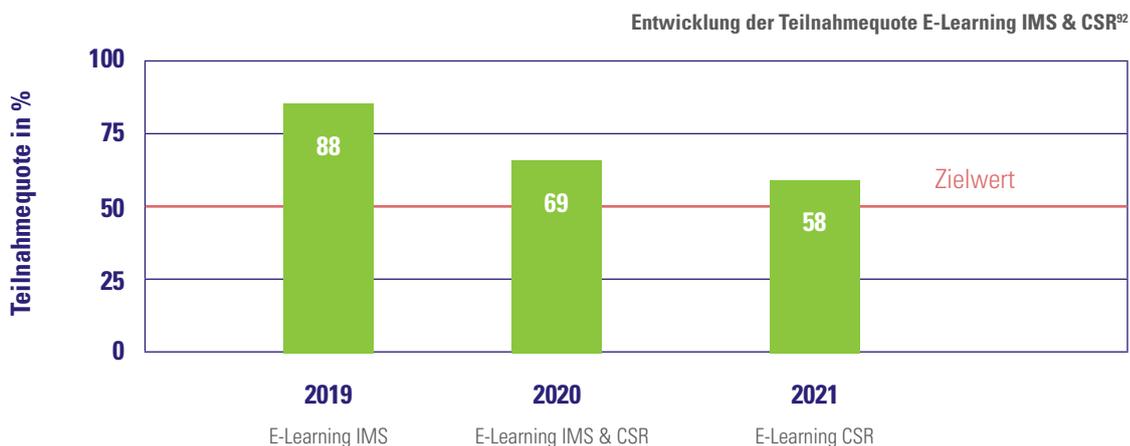


Fortschritt Ziel 3

Schulung Mitarbeiter/Führungskräfte zum Integrierten Managementsystem und zu CSR im Geltungsbereich des IMS

Hohe Teilnahmequote am zentralen E-Learning (> 50 %)

Das erste E-Learning zum Integrierten Managementsystem wurde im Jahr 2019 für alle Mitarbeiter im Geltungsbereich des IMS ausgerollt.⁹⁰ Ein Jahr später ergänzten CSR-Themen das E-Learning, das zu diesem Zeitpunkt ausschließlich für Führungskräfte in Deutschland konzipiert war, um die Verantwortung auf oberster Managementebene zu unterstreichen. 2021 wurde ein weiteres weltweites E-Learning rund um „Nachhaltigkeit bei Zeppelin“ etabliert. Das Ziel war ein einheitliches CSR-Verständnis über alle Länder- und SGE-Grenzen hinweg. Die absoluten Teilnehmerzahlen lagen im Jahr 2019 für das E-Learning IMS bei ca. 4.698, in 2020 für das E-Learning IMS & CSR für Führungskräfte bei 235 und in 2021 bei 5.343. Das Ziel einer Teilnahmequote von mehr als 50 % wurde in jedem Jahr erreicht.⁹¹



Im Jahr 2022 ist erneut ein E-Learning zum Integrierten Managementsystem rund um Arbeitsschutz, Qualitäts-, Energie- und Umweltmanagement geplant. In 2023 wird der Fokus des E-Learnings vermehrt auf CSR-Themen liegen.

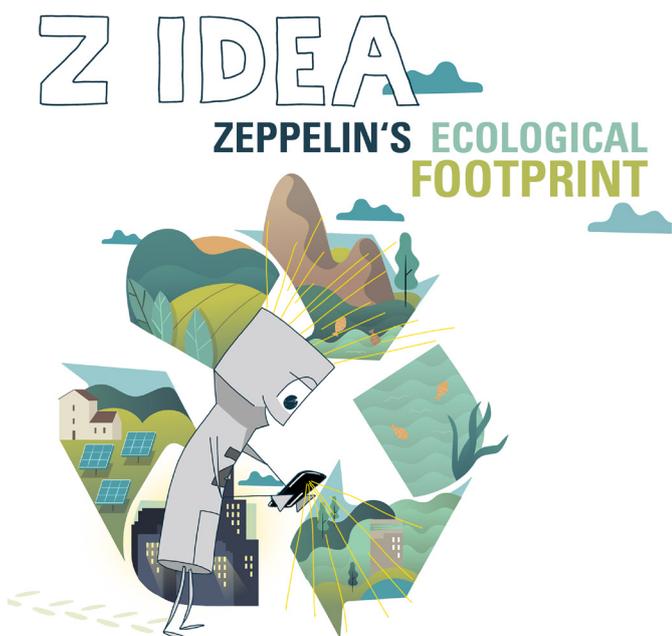
⁹⁰ Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erstmalig für die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH und Zeppelin Systems GmbH zertifiziert.

⁹¹ Die Teilnahmequote aller Mitarbeiter weltweit am CSR E-Learning lag im Jahr 2021 bei 48 %.

⁹² Im Jahr 2021 wurde das E-Learning CSR auf den gesamten Zeppelin Konzern ausgeweitet. In den Jahren zuvor war das E-Learning nur für die deutschen Landesgesellschaften veröffentlicht worden.

Maßnahmen des Bereichs Qualitätsmanagement⁹³

Im Jahr 2021 starteten zwei Kampagnen im Rahmen des Ideenmanagements, mit dem Ziel alle Mitarbeiter für das Thema CSR zu begeistern und sie aktiv für Verbesserungen rund um die Themen „ökologischer Fußabdruck“ und „Diversity“ zu motivieren.



Mit mehr als 130 eingereichten Ideen aus allen SGEs war die Z IDEA Kampagne „**Zeppelins ökologischer Fußabdruck**“ die erfolgreichste Kampagne in der Geschichte des Ideenmanagements. Die Ideen zeigen kreative Möglichkeiten zur Einsparung von Energie, CO₂-Emissionen, Wasser und Abfall auf. Dazu zählen u. a. Vorschläge zur Wiederverwendung von Putzlappen aus der SGE Baumaschinen Zentraleuropa, die Verwendung von kompostierbaren Verpackungen der SGE Power Systems und die weitere Forcierung zur Digitalisierung von Projektunterlagen aus dem Anlagenbau.



In der Kampagne zu „**Wir sind Zeppelin – Wir sind Vielfalt**“ wurden 40 Ideen rund um das Thema Diversity eingereicht. Mit Impulsen, wie der Schaffung von internationalen Zeppelin-Abenden, können mögliche Wissenslücken zwischen Generationen bei Trendthemen geschlossen und die Vielfalt weiter gefördert werden.

⁹³ GRI 103-02-c-vii

Lieferantenmanagement

Überblick über die Beschaffungsorganisation

Nachhaltiges Lieferantenmanagement bedeutet für den Zeppelin Konzern, Verantwortung zur Einhaltung der sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette zu übernehmen. Ein zentrales Beschaffungsthema ist die Definition konzernweiter Maßstäbe für die Beurteilung und Überwachung von Lieferanten und Lieferketten. Mit dem Zeppelin Verhaltenskodex für Lieferanten wurden 2021 die Ansprüche gegenüber Lieferanten und Dienstleistern explizit formuliert. Im Mittelpunkt stehen Aspekte der sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung basierend auf den Prinzipien des UN Global Compact sowie die Erwartungshaltung und Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette. Damit wird sichergestellt, dass die Lieferanten die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Kosten, Zuverlässigkeit, Nachhaltigkeit und Wahrung der Menschenrechte erfüllen.⁹⁴

Die einzelnen Konzerngesellschaften verfügen über eigene Einkaufsorganisationen, die Materialien und Dienstleistungen für die jeweilige Gesellschaft und deren Standorte beschaffen bzw. die Rahmenbedingungen für eine dezentrale Beschaffung vorgeben.⁹⁵

Beschreibung der Lieferkette

Das Einkaufsvolumen des Zeppelin Konzerns erhöhte sich im Jahr 2021 mit 2.540 Millionen Euro leicht im Vergleich zum Vorjahr (2020: 2.249 Mio. Euro).⁹⁷ Das Einkaufsvolumen der deutschen Konzerngesellschaften liegt auch im Jahr 2021 auf stabilem Niveau. Rund die Hälfte des Einkaufsvolumens entfällt dabei auf die Handelswarenbeschaffung des Geschäftspartners Caterpillar Inc., mit dem seit den 1950er Jahren eine enge Geschäftsverbindung besteht.

Der Handel mit und Service an Caterpillar-Produkten stellt einen wesentlichen Anteil an der Geschäftstätigkeit des Zeppelin Konzerns dar.

Die Einkaufsorganisationen der einzelnen Zeppelin-Gesellschaften sind in einem internationalen Konzern-Einkaufsteam vernetzt. Dieses Team identifiziert und koordiniert gemeinsame Beschaffungsthemen mit dem Ziel, einheitliche Einkaufsstandards für alle Konzerngesellschaften zu erarbeiten und gemeinsame Beschaffungsquellen und optimale Beschaffungskonditionen zu gewährleisten.

Neben der zentralen Betrachtung von definierten Warengruppen wird insbesondere auch das Thema Lieferantenmanagement mit den Aspekten Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Risikomanagement, Nachhaltigkeit und Sorgfaltspflichten in der Lieferkette einheitlich für den Zeppelin Konzern gestaltet. An dem seit 2010 etablierten Lead-Buyer-Konzept wird festgehalten. Der „Lead Buyer“ ist für die zentrale Bearbeitung eines oder mehrerer Beschaffungsthemen verantwortlich. Unterstützt wird er dabei von einem „Co-Buyer“ aus einer weiteren Zeppelin-Gesellschaft. Die Konzernrichtlinie „Einkauf“ gibt den Rahmen vor und regelt die Verantwortlichkeiten.⁹⁶

Die Zeppelin Baumaschinen GmbH hat ihren Geschäftsschwerpunkt im Vertrieb und Service von Caterpillar Baumaschinen und Komponenten. Die Zeppelin Rental GmbH vermietet u.a. Caterpillar Baumaschinen und Geräte und die Zeppelin Power Systems GmbH entwickelt, vertreibt und servisiert unter anderem Antriebs- und Energiesysteme auf Basis von Caterpillar-Motoren. Damit ist Caterpillar Inc. der größte und wichtigste Handelspartner des Zeppelin Konzerns.⁹⁸

⁹⁴ GRI 103-1

⁹⁵ GRI 103-2-a und GRI 103-2-b in Zusammenhang mit dem nächsten Absatz.

⁹⁶ GRI 103-2-c-i: Die folgenden Gesellschaften haben sich auf das Lead Buyer Concept verständigt: Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems, Zeppelin Systems GmbH. Die Zeppelin Österreich GmbH und die Zeppelin CZ s.r.o. inklusive deren Tochtergesellschaften wirken am Lead Buyer Concept mit und realisieren so weit wie möglich die hieraus entstehenden Beschaffungsvorteile und Konzernsynergien.

⁹⁷ Dies umfasst die Aufwendungen für bezogenen Leistungen und den Materialaufwand.

⁹⁸ GRI 102-9, GRI 102-10: Es gibt keine wesentlichen Veränderungen in der Lieferkette im Jahr 2021.

Das Einkaufsvolumen außerhalb der Handelsgeschäfte mit Caterpillar Inc. verteilt sich vorrangig auf Lieferanten, die im technischen Produktbereich angesiedelt sind. Hierunter fallen u.a. auch Baumaschinen, zugehörige Komponenten und Anbaugeräte von weiteren Herstellern, Schmierstoffe, Produkte für die Baustelleneinrichtung und Verkehrssicherung bei der Zeppelin Rental GmbH. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Materialien und Komponenten für die Herstellung von Misch- und Silosystemen bei der Zeppelin Systems GmbH sowie Komponenten und Werkleistungen für die Zeppelin Power Systems GmbH. Zudem entfällt ein relevanter Anteil des Beschaffungsvolumens auf Fahrzeuge

für Servicetechniker und Mitarbeiter im Außendienst oder Geräte, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Zeppelin Rental GmbH vermietet werden. Ausgaben für den organisationseigenen Bedarf, Investitionen, vielfältige Dienstleistungen, wie z. B. die Energieversorgung, IT-Lösungen oder Beraterleistungen, sind ebenfalls Teil der beschafften Lieferungen und Leistungen. Die Beschaffung durch die deutschen Gesellschaften findet, mit Ausnahme von der Handelsbeziehung zu Caterpillar Inc., überwiegend auf nationalen bzw. westeuropäischen Märkten statt.

Überwachung und Sicherstellung der Anforderungen⁹⁹

Lieferanten, die einen relevanten Einfluss innerhalb der Lieferkette haben, werden vor Erstbeauftragung auf ihre Eignung hin überprüft. Diese Überprüfung erfolgt beispielsweise anhand von eingeholten Lieferantenselbstauskünften, Audits und Bonitätsprüfungen und ggf. weiteren Recherchen. Sofern es die Geschäftsverbindung erfordert, werden gesonderte Vereinbarungen zum Datenschutz, der Einhaltung von Tarifvorgaben oder Arbeitssicherheitsvereinbarungen getroffen. Die Datenerhebung im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft umfasst neben Fragen zu ökonomischer und produktionstechnischer Eignung auch Fragestellungen hinsichtlich zertifizierter Systeme zu Datenschutz, Energiemanagement, Umweltmanagement, Arbeitsschutz und Qualität.

Die Lieferanten werden in Abhängigkeit vom jährlichen Beschaffungsvolumen auf die Erfüllungsgrade der in der Abbildung unten dargestellten Kriterien überprüft. Die Lieferantenbewertung dient der laufenden Überwachung der Zusammenarbeit und zeigt Handlungsfelder für erforderliche Verbesserungen auf. Sie ist eines der wichtigsten Instrumente zur Verbesserung der Qualität und somit zur Optimierung von Material- und Prozesskosten.



⁹⁹ GRI 103-3

Ziele des Lieferantenmanagements¹⁰⁰

Hauptziel der Beschaffungspolitik ist es, stabile und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten zu entwickeln und zu erhalten, um die Anforderungen von internen wie externen Stakeholdern erfüllen zu können. Dies setzt voraus, dass die gewählten Lieferanten, die von Zeppelin gesetzten Anforderungen hinsichtlich Qualität, Termintreue, Preis, Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit und Integrität erfüllen. Der Erfüllungsgrad wird im Rahmen von regelmäßig durchgeführten Lieferantenbewertungen überprüft und ausgebaut.

Unter den Begriff Nachhaltigkeit fallen ethische, gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Aspekte, die gleichrangig bewertet werden.

Um den Status quo festzustellen und daraus erforderliche Maßnahmen ableiten zu können, führen die Gesellschaften regelmäßig die im nachfolgenden Abschnitt genannten Überprüfungen durch.

Neben der Erfüllung qualitativer Anforderungen erwartet Zeppelin von seinen Lieferanten die uneingeschränkte Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen sowie die Anerkennung und Einhaltung der im „Verhaltenskodex für Lieferanten“ verankerten Grundwerte. Dies wird in Rahmen- bzw. Projektverträgen fixiert.



Fortschritt Zielsetzung

Zusammenarbeit mit qualifizierten Lieferanten

- ▶ Festlegung einheitlicher Bewertungskriterien
- ▶ Regelmäßige (jährliche) Messung der Erfüllungsgrade hinsichtlich der gesetzten Kriterien

Nachhaltigkeit in der Lieferkette bedeutet für Zeppelin auch, dass wir unseren Kunden Versorgungssicherheit hinsichtlich Material und unserer Dienstleistungen garantieren. Daher werden alle Lieferanten unabhängig von der Größe des Einkaufsvolumens auf ihre Relevanz innerhalb der Lieferkette überprüft und strategische Lieferanten identifiziert. Diese Lieferanten werden in besonderem Maße auf ihre wirtschaftliche Stabilität überprüft.



Neue Zielsetzung

Verhaltenskodex für Lieferanten

Mit dem konzernweit geltenden Verhaltenskodex wurden die Ansprüche gegenüber Lieferanten und Dienstleistern explizit formuliert. Im Mittelpunkt stehen Aspekte der sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung basierend auf den Prinzipien des UN Global Compact sowie der Erwartungshaltung bzgl. Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Der Verhaltenskodex wird sukzessive in Verträge und Einkaufsbedingungen aufgenommen und ist somit Bestandteil der Geschäftsbeziehungen.¹⁰¹

¹⁰⁰ GRI 103-2-c-iii

¹⁰¹ Der Code of Conduct für Lieferanten kann unter dem nachfolgenden Link auf der Zeppelin-Homepage heruntergeladen werden:
<https://www.zeppelin.com/de-de/ueber-uns/verantwortung/compliance>



Neue Zielsetzung

Ermittlung von möglichen Risiken insb. in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen

Durchführung einer umsatzunabhängigen Risikoabschätzung

Die sich bisher am jährlichen Einkaufsvolumen orientierte Relevanzbewertung wurde durch eine umsatzunabhängige Risikoabschätzung abgelöst. Die Abschätzung wurde zunächst von den deutschen Gesellschaften für über 8.000 Lieferanten durchgeführt. Sofern Zeppelin substantielle Kenntnis über Verstöße eines Lieferanten in den Bereichen Umwelt, Compliance oder Menschenrechten erlangt, erfolgt eine gesonderte Prüfung, um die Schwere des Verstoßes zu ermitteln und zu bewerten. Ist keine zufriedenstellende Abhilfemaßnahme umsetzbar, kann in letzter Konsequenz eine Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgen. Auch Verstöße gegen den Zeppelin Verhaltenskodex können zur Beendigung der Zusammenarbeit führen.

Dieser vorgestellte Managementansatz wird regelmäßig überprüft und an erforderliche Veränderungen angepasst und weiterentwickelt. Besonderes Augenmerk ist auf die Umsetzung des 2021 verabschiedeten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesrepublik Deutschland gerichtet.



5 GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Führungskultur im Unternehmen

Als traditionsreiches Unternehmen fühlt sich Zeppelin seiner Geschichte verbunden und setzt auf eine Kultur, die durch Integrität und Exzellenz geprägt ist. Die Arbeit von Führungskräften stellt dabei einen elementaren Erfolgsfaktor für Zeppelin dar. Es kommt darauf an, die richtigen Entscheidungen zu treffen, um damit die Erreichung der Unternehmensziele voranzubringen, aber auch gleichzeitig mit viel Fingerspitzengefühl auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen, Potenziale im Team freizusetzen und ein Umfeld zu schaffen, das motiviert und inspiriert.

Neben der anhaltenden COVID-19 Pandemie verändern gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends die Arbeitswelt. Hierzu zählen der demografische Wandel, die Globalisierung und Digitalisierung, ein Wertewandel und veränderte Lebensentwürfe sowie der Fachkräftemangel. Darüber hinaus verändert die virtuelle Zusammenarbeit auch die Führungsaufgaben und stellt Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Um eine vertrauensvolle, neue Arbeitskultur zu schaffen, braucht es transparente Rahmenbedingungen und eindeutig formulierte Ziele und Erwartungen zwischen den Mitarbeitern und der Führungskraft. Die Innovationsfähigkeit sowie die nachhaltige Sicherung des Unternehmenserfolgs hängt maßgeblich davon ab, wie mit diesen Veränderungen umgegangen wird, um weiterhin das volle Leistungspotenzial zu entfalten. Zeppelin agiert auch in diesem Bereich aktiv: Die weiterentwickelten Führungsgrundsätze berücksichtigen die aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Trends und Herausforderungen der Arbeitswelt und bereiten Zeppelin somit auf eine erfolgreiche Zukunft vor. Dabei basieren die Führungsgrundsätze auf dem Zeppelin-Wertefundament und der GPS-Konzernstrategie und besitzen weltweit Gültigkeit. Die sogenannten „Leadership Principles“ vermitteln ein gemeinsames Verständnis von Führung, geben Orientierung und transportieren eine klare Erwartungshaltung an die Führungskräfte bei Zeppelin. Mitarbeitern bieten die Führungsgrundsätze Orientierung, da sie aufzeigen, was sie von ihren Führungskräften erwarten und einfordern dürfen. Führung bei Zeppelin soll von Kommunikation, Reflexion und Vertrauen geprägt sein. Im Mittelpunkt der Führungsgrundsätze steht deshalb der Ansatz: „Leading myself“, „leading others“ und „leading business“. Führung geht mit einer hohen Verantwortung und Verpflichtung einher und die Führungskraft hat hierbei eine Vorbildfunktion.

Um die Führungsgrundsätze nachhaltig im Zeppelin Konzern zu verankern, werden diese in neue sowie bestehende Programme und Prozesse

integriert und so in das Unternehmen getragen, begleitet von einer umfassenden Kommunikation. Mit den fünf Führungsdimensionen Vertrauen, Wertschätzung, Wirksamkeit, Innovation und Begeisterung setzen sich Führungskräfte bei Zeppelin in unterschiedlichen Workshopformaten auseinander, um diese stärker in ihr tägliches Wirken als Führungskraft einfließen zu lassen. Mit den „Leadership Principles“ werden Führungskräfte zur Reflexion und Weiterentwicklung motiviert und dazu aufgefordert, mit ihren Mitarbeitern und Kolleginnen und Kollegen in einen Austausch zu treten.

Auch Zeppelins bestehende Führungsentwicklungsprogramme werden stetig weiterentwickelt: Als Antwort auf die Herausforderungen der COVID-19 Pandemie wurden die verschiedenen Management-Entwicklungsprogramme in ein hybrides Format mit digitalen Elementen und Präsenzbausteinen überführt, welches auch über die Pandemie hinaus bestehen bleiben wird. Darüber hinaus wurden die Programme um die Themen Nachhaltigkeit und Diversity ergänzt und weiter internationalisiert. Außerdem fand 2021 erstmals eine Z FIT Workshop-Reihe speziell für Führungskräfte statt.

Der Konzerngeschäftsführung ist ein beständiger Dialog mit der Belegschaft sehr wichtig, denn der Unternehmenserfolg hängt entscheidend von den Mitarbeitern ab. Nur durch einen fortlaufenden Austausch über alle Länder, Gesellschaften und Funktionen hinweg kann eine stetige Verbesserung erreicht werden.

Mitarbeiterbefragungen stellen ein geeignetes Format dar, um mit der Belegschaft in den Dialog zu treten und ermöglichen Rückschlüsse auf die Stimmungslage und die Identifikation von Handlungsfeldern sowie die Ableitung von Maßnahmen. In den Jahren 2013 und 2017 konnten Mitarbeiter im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen ihre Einschätzung unter anderem zu ihrer Motivation, Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft, Vertrauen in die Geschäftsführung, Zukunftsfähigkeit von Zeppelin und den Arbeitsbedingungen abgeben.¹⁰² Für 2023 ist eine erneute vollumfängliche Mitarbeiterbefragung aller Mitarbeiter weltweit in Planung. Auch hierbei wird das Thema Führungskultur wieder einen wichtigen Bestandteil einnehmen.

¹⁰² 2017 wurden neben allen Gesellschaften in Deutschland auch die Mitarbeiter in Österreich, Russland, der Slowakischen Republik, Tschechischen Republik, der Ukraine und der Schweiz befragt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung von 2013 und 2017 sind im Fortschrittsbericht 2019 (S. 52 ff.) dargestellt.

Personalbereich in Zahlen

Im Konzern sind zum 31. Dezember 2021 mehr als 10.000 Mitarbeiter beschäftigt (Angabe nach Köpfen). Diese verteilen sich auf sechs Strategische Geschäftseinheiten und die Holding. Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung der Mitarbeiter des Zeppelin Konzerns nach FTE und Köpfen, die Anzahl der Auszubildenden und die Vollzeitquote.¹⁰³

Mitarbeiter nach Jahren (Stand 31.12.2021)

Mitarbeiter Zeppelin Konzern	Einheit	2019	2020	2021
Gesamtmitarbeiterzahlen	FTE	8.969	9.816	10.312
Gesamtmitarbeiterzahlen Zeppelin Konzern (ohne Auszubildende)	Köpfe	9.172	10.075	10.555
Auszubildende	FTE	361	362	361
Vollzeitquote ¹⁰⁴	%	97,7	97,4	97,7

Grundsätzlich unterliegen die vorgestellten Mitarbeiterzahlen keinen signifikanten Veränderungen aufgrund von saisonalen Schwankungen oder anderen sich regelmäßig stark verändernden Rahmenbedingungen.¹⁰⁵

Mitarbeiter (Köpfe) nach Geschäftseinheiten (Stand 31.12.2021) ohne Auszubildende

Mitarbeiter nach SGE	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	2.778	2.802	2.858
Baumaschinen Eurasia	1.923	1.911	2.057
Baumaschinen Nordics ¹⁰⁶	–	650	716
Rental	1.757	1.780	1.874
Power Systems	894	1.013	1.056
Anlagenbau	1.622	1.619	1.638
Zeppelin GmbH ¹⁰⁷	198	299	356
Summe	9.172	10.075	10.555

¹⁰³ GRI 102-8-f: Die Anzahl der Mitarbeiter geben wir ohne Auszubildende, Langzeitkranke, Praktikanten/Trainees, Duale Studenten sowie Mitarbeiter in unbezahlten Urlaub, Altersteilzeit in Freistellungsphase und Elternzeit an. Leiharbeiter und Freelancer sind ebenfalls nicht erfasst. Eingerechnet sind hingegen Mitarbeiterinnen in Mutterschutz und Wehr- und Zivildienstleistende.

¹⁰⁴ GRI 102-8-c, GRI 401-2: Die Vollzeitquote wird über das Verhältnis von Mitarbeitern (FTE) zu Mitarbeiter (Köpfe) berechnet. Die Teilzeitquote und die Vollzeitquote ergeben zusammen 100 Prozent. Im Grundsatz gibt es keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitmitarbeitern, d. h. alle betrieblichen Leistungen werden auch Teilzeitmitarbeitern angeboten. Damit wird das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingehalten.

¹⁰⁵ GRI 102-8-e

¹⁰⁶ Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst. Die Mitarbeiter der SGE Baumaschinen Nordics werden erstmals in den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen.

¹⁰⁷ Einschließlich der Mitarbeiter der ehemaligen Strategischen Geschäftseinheit Z LAB, die 2016 gegründet wurde, aber zum 01. Januar 2020 voll in das Strategisches Management Center (SMC) Zeppelin Digit integriert wurde. Im Nachhaltigkeitsbericht 2019 fanden hier nur Mitarbeiter der Zeppelin GmbH Berücksichtigung.

Aufteilung der Mitarbeiter (Köpfe) auf Länder (Stand 31.12.2021)¹⁰⁸

Land	2019	2020	2021
Armenien	133	121	133
Belarus	50	52	54
Belgien	15	16	17
Brasilien	111	85	96
China	126	127	136
Dänemark ⁹³	–	262	285
Deutschland	5.239	5.406	5.627
Estland	–	–	12
Frankreich	19	19	25
Grönland ¹⁰⁹	–	5	7
Großbritannien	23	22	15
Indien	200	210	207
Italien	43	47	50
Österreich	272	293	293
Polen	164	160	159
Russland	1.294	1.298	1.384
Saudi-Arabien	63	64	19
Schweden ⁹³	–	513	588
Schweiz	20	18	18
Singapur	9	8	10
Slowakische Republik	138	137	143
Südkorea	4	4	3
Tadschikistan	11	11	11
Tschechische Republik	532	514	518
Turkmenistan	17	16	18
Ukraine	568	556	595
USA	93	78	87
Usbekistan	28	33	45
Summe	9.172	10.075	10.555

¹⁰⁸ GRI 102-8-b

¹⁰⁹ Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst. Die Mitarbeiter der SGE Baumaschinen Nordics werden erstmals in den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen.

Das Wachstum von Zeppelin erfolgt stetig und nachhaltig: Jede Neueinstellung ist gut überlegt und der Einsatz eines Mitarbeiters ist langfristig geplant. Daher erhalten neue Mitarbeiter von Zeppelin in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag – im Jahr 2021 lag der Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter bei 99 Prozent. Der Einsatz von Werkverträgen, Leiharbeitern und Freelancern spielt im Sinne einer nachhaltigen Personalplanung eine untergeordnete Rolle.¹¹⁰

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart (Stand 31.12.2020)¹¹¹

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart	Einheit	2019	2020	2021
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	9.090	9.979	10.449
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	82	96	106
Prozentsatz unbefristete Mitarbeiter	%	99	99	99

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter von Zeppelin lag im Jahr 2021 bei 41,9 Jahren.

Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent (Konzernebene)¹¹²

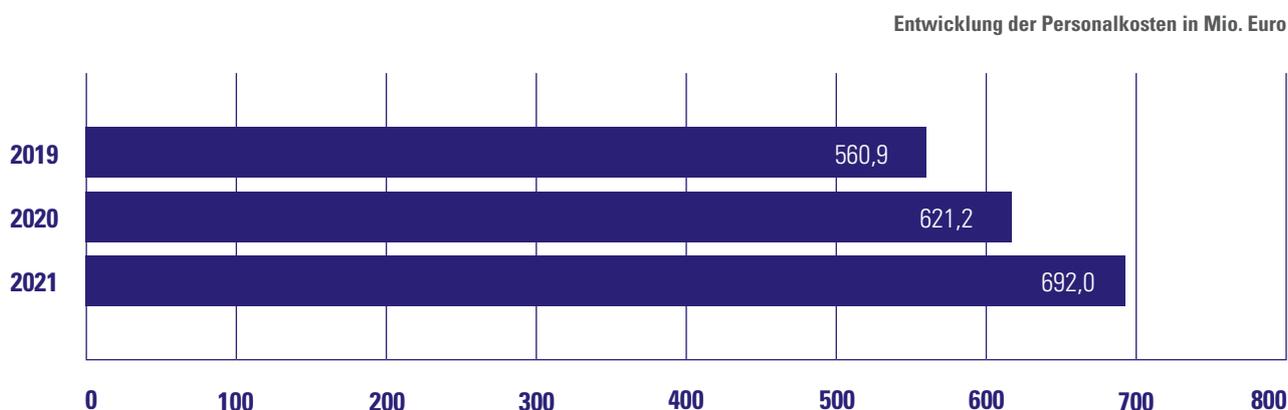
Altersstruktur	Einheit	2019	2020	2021
<= 25	%	6	5	6
26-30	%	11	11	11
31-35	%	16	16	15
36-40	%	17	17	17
41-45	%	12	13	14
46-50	%	11	11	11
51-55	%	12	11	12
56-60	%	9	10	10
> 60	%	5	5	5
Durchschnittsalter im Konzern	Jahre	41,6	41,9	41,9

¹¹⁰ GRI 102-8-d: Es wird kein erheblicher Anteil der Aktivitäten des Unternehmens durch Mitarbeiter durchgeführt, die außerhalb von Zeppelin angestellt sind.

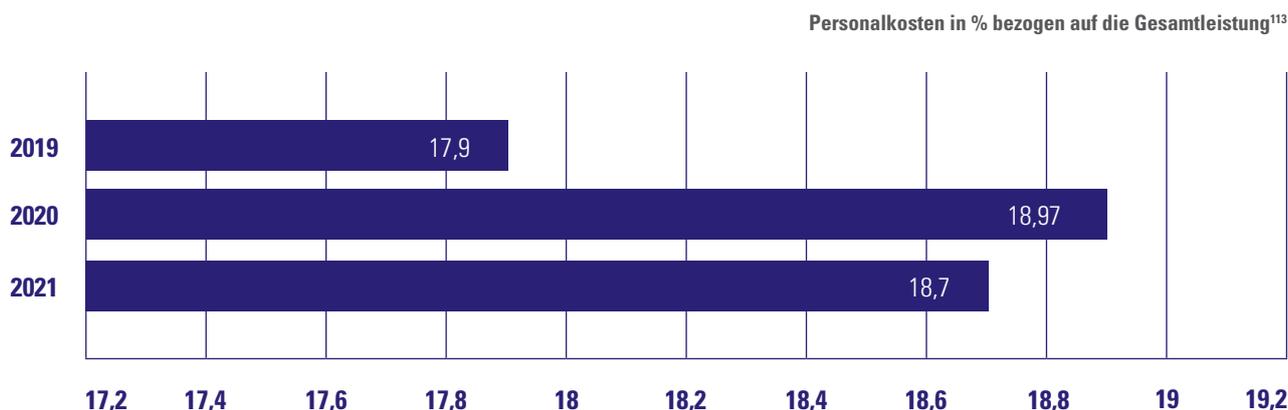
¹¹¹ In Anlehnung an GRI 102-8 a, b

¹¹² GRI 405-1-b-ii

Für Zeppelin ist es selbstverständlich, die Mitarbeiter am wirtschaftlichen Ergebnis zu beteiligen, denn diese machen den Erfolg des Unternehmens aus. Die Modelle variieren dabei von Konzerngesellschaft zu Konzerngesellschaft und der jeweiligen Position des Mitarbeiters.



Grundsätzlich gibt es Modelle mit vertraglich festgelegter monatlicher Vergütung zuzüglich einer jährlichen Ergebnisbeteiligung oder Modelle mit einem Fixum und variabler Vergütung, die auch eine erfolgsabhängige Komponente enthalten. Die sehr gute wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre spiegelt sich deshalb auch in den Personalkosten wider – diese sind nicht nur aufgrund der angewachsenen Mitarbeiterzahlen, sondern auch aufgrund der ausbezahlten Erfolgsbeteiligungen sowie einer zusätzlichen Corona-Prämie gestiegen.



Um für den Ruhestand vorsorgen zu können, bietet der Zeppelin Konzern Mitarbeitern in Deutschland die Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge an. Hier gibt es in den einzelnen Gesellschaften unterschiedliche Versorgungsmodelle wie Direktversicherung, Pensionskasse oder tarifvertragliche Regelungen. Die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt zum einen durch das Unternehmen mit steuerfreien Beiträgen, zum anderen haben Mitarbeiter die Möglichkeit, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, eine eigenfinanzierte betriebliche Altersvorsorge abzuschließen (Entgeltumwandlung). Die jeweiligen Rahmenbedingungen der Versorgung von Zeppelin sind in den Betriebsvereinbarungen der Tochtergesellschaften geregelt.¹¹⁴

Leistungen an Arbeitnehmern (Ermittlung nach IFRS)¹¹⁵

Summe pro Jahr (T€)	2019	2020	2021
Leistungen an Arbeitnehmern	171.708	177.479	168.479

¹¹³ Die Gesamtleistung entspricht der betrieblichen Gesamtleistung minus sonstige betriebliche Erträge.

¹¹⁴ GRI 201-3-a

¹¹⁵ Siehe hierzu Aufstellung im Geschäftsbericht 2020 (S. 108)

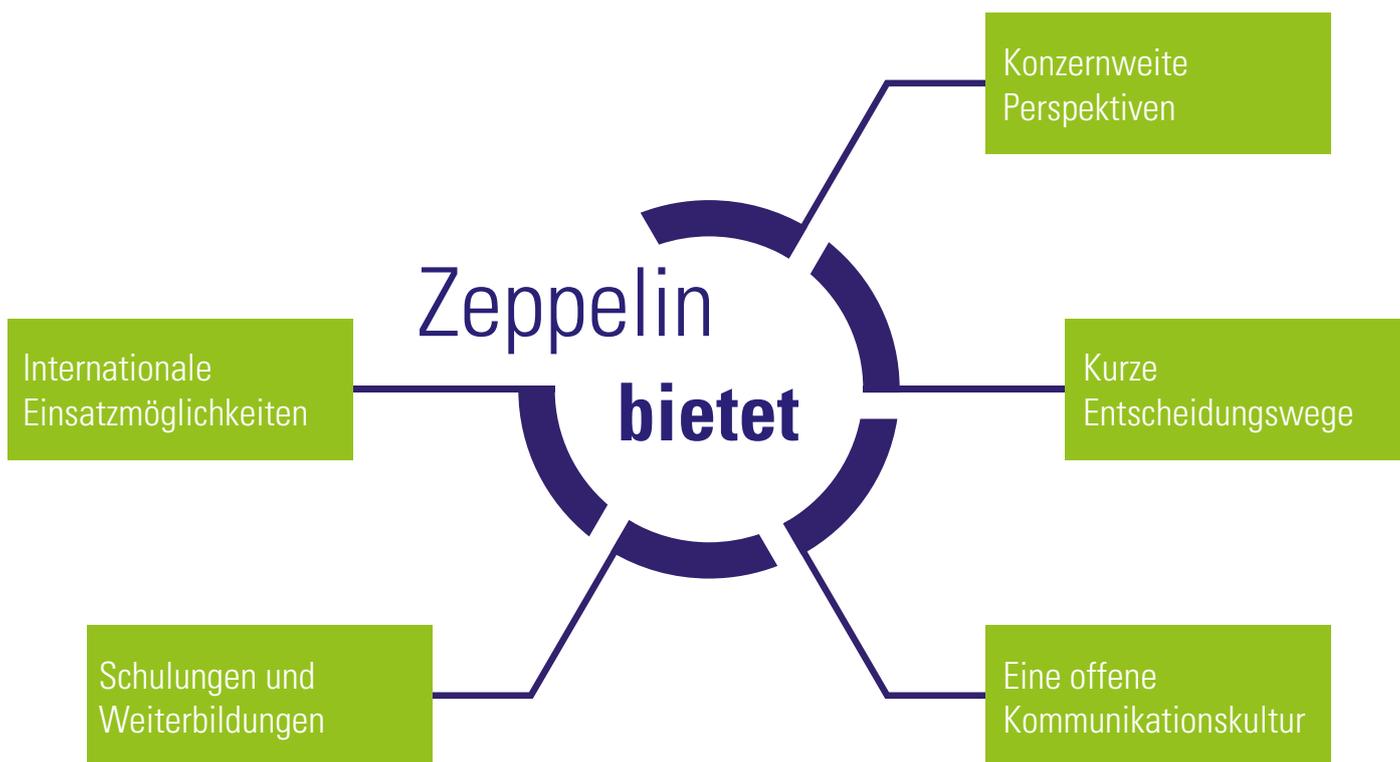
Mit Zeppelin wachsen – ein Versprechen an die Mitarbeiter¹¹⁶

Nur wenn jeder Mitarbeiter sein Potenzial ausschöpfen kann, wird der langfristige Erfolg des Unternehmens gesichert. Deshalb lautet das Arbeitgeberversprechen des Zeppelin Konzerns „Mit Zeppelin wachsen“. Die Förderung und gezielte Entwicklung der Mitarbeiter stehen dabei im Fokus. Folglich ergeben sich durch die unterschiedlichen Branchen und die Internationalität vielfältige konzernweite Karrierechancen.

Die Strategie des Personalwesens leitet sich von der Unternehmensstrategie ab und stellt die Mitarbeiter konsequent in den Fokus. Ihre Exzellenz und Integrität sind das Fundament des Zeppelin Wertesystems und sichern den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Talente finden,

Mitarbeiter fördern und diese langfristig für Zeppelin begeistern – das sind drei herausragende Ziele in der Personalarbeit bei Zeppelin. Um hier auch in Zukunft erfolgreich zu sein, entwickelt sich der HR-Bereich permanent weiter.¹¹⁷

Der Zeppelin Konzern bietet seinen Mitarbeitern kurze Entscheidungswege und eine offene Kommunikationskultur, die über Gesellschafts- und Ländergrenzen hinweg gelebt wird. Durch die internationalen Einsatzmöglichkeiten und zahlreiche Schulungs- und Weiterbildungsangebote, eröffnen sich für jeden Mitarbeiter vielseitige Karriereöglichkeiten.



¹¹⁶ GRI 103-1, GRI 103-1-c: Es gibt keine expliziten Einschränkungen für das Thema Personal.

¹¹⁷ GRI 103-2 a, GRI 103-2 b, GRI 103-3

Fortschritte im Personalbereich

Alle Projekte und Initiativen haben das Ziel, den Zeppelin Konzern zu einem modernen Arbeitgeber mit den besten Mitarbeitern und effizienten HR-Prozessen zu machen. Die Bewertung der Zielerreichung und die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung werden nachfolgend dargestellt.

Die Schwerpunkte der aktuellen Ziele liegen insbesondere in der Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft, der weiteren Verbesserung der Gesundheitsquote, dem Halten der Eigenkündigungsquote auf einem geringen Niveau und der Sicherstellung einer gleichbleibend

hohen Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich mehr als neun Jahren. Um diese Ziele zu erreichen bzw. Projekte und Initiativen erfolgreich durchführen zu können, organisiert sich der HR-Bereich in lokalen Personalabteilungen der jeweiligen Gesellschaften, die wiederum über die Berichtslinie in der Managementholding gebündelt werden.



Fortschritt Zielsetzung

Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 20 % bis 2025 (Stand 2021: 17 %)

Für Zeppelin ist die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern eine Selbstverständlichkeit und ebenso ein wichtiger Treiber des Erfolges. Das Ziel, das hierbei im Fokus steht, ist das Potenzial einer jeden Frau auszuschöpfen sowie sie bei der Entwicklung ihrer Karriere langfristig zu unterstützen.

Zeppelin setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil auf mindestens 20 Prozent bis 2025 zu erhöhen. Das Thema wird im Rahmen der Initiative Z COLOURFUL vorangetrieben, die sich mit der Einbindung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit befasst und somit nicht nur eine Anpassung an eine volatile und flexible Arbeitswelt darstellt, sondern Vielfalt als erfolgskritischen Faktor herausarbeitet. Ein Treiber für dieses Programm ist die Rekrutierung von weiblichen Talenten, sowohl im Bereich der

Nachwuchskräfte (z. B. Auszubildende, Trainees), aber auch bei den Professionals (z. B. Experten, Führungskräfte). Darüber hinaus liegt der Fokus auf der zielgerichteten Förderung und Weiterentwicklung im Rahmen unserer gesamthafter Personalentwicklungsprogramme, regelmäßigen Angeboten zu Aktionstagen wie dem Girls Day und unserer Initiative Z NOW zur Förderung und Sichtbarkeit von Mitarbeiterinnen.

Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht in % auf Konzernebene (in Leitungsfunktionen)¹¹⁸

Kategorie	Einheit	2019	2020	2021
Weiblich	%	17	16	17
Männlich	%	83	84	83
Frauenanteil in der Geschäftsführung (Konzern) ¹¹⁹	%	25	25	25
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Konzern) ¹²⁰	%	25	25	33
Frauenanteil 1. Führungsebene ¹²¹	%	20	22	21
Frauenanteil 2. Führungsebene	%	16	17	18
Frauenanteil 3. Führungsebene	%	15	15	17

¹¹⁸ GRI 405-1-b, GRI 102-8-a, Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag „divers“ werden erfasst, im Jahr 2021 lag deren Anzahl bei null.

¹¹⁹ Es ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung bzw. im Aufsichtsrat der Zeppelin GmbH dargestellt.

¹²⁰ GRI 103-2-c-iii

¹²¹ Die 1. Führungsebene umfasst alle Mitarbeiter, die in den Managementpositionen direkt an einen Geschäftsführer einer Gesellschaft berichten. Mitarbeiter der 2. Führungsebene sind zwei Ebenen von der Geschäftsführung entfernt, usw.



Fortschritt Ziel 2

Erhöhung der Gesundheitsquote auf mindestens 97 % bis 2025 (Stand 2021: 96,5 %)

Das Thema Gesundheitsförderung spielte im Jahr 2021 aufgrund der andauernden COVID-19-Pandemie eine besonders wichtige Rolle. Insgesamt wird dem Gesundheitsmanagement bei Zeppelin eine hohe Bedeutung zugeschrieben, da sie einen entscheidenden Einfluss auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit und Lebenszufriedenheit hat. Sie kann nicht nur Fehlzeiten senken, sondern auch zu mehr Stärke und Energie im Arbeitsalltag führen. Die Gesundheitsquote bewegte sich die letzten drei Jahre kontinuierlich zwischen 96 % und 96,5 %. Eine besonders hohe Gesundheitsquote kann bei der SGE Baumaschinen Eurasia und der Zeppelin GmbH mit fast 98 % festgestellt werden.

Gesundheitsquote je SGE auf Konzernebene¹²²

Strategische Geschäftseinheiten	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	%	95,8	95,6	95,6
Baumaschinen Nordics	%	–	96,2	96,5
Baumaschinen Eurasia	%	98,7	98,1	97,6
Rental	%	95,0	94,2	96,4
Power Systems	%	96,4	96,6	96,6
Anlagenbau	%	96,7	96,7	96,7
Zeppelin GmbH	%	97,7	97,9	97,7
Konzern gesamt	%	96,5	96,2	96,5

Die anhaltende COVID-19-Pandemie hat weiterhin Einfluss auf die Arbeit bei Zeppelin. Um Mitarbeiter bei dieser Herausforderung zu unterstützen, hatten diese auch in 2021 die Möglichkeit an verschiedenen Aktionen und Maßnahmen über die Gesundheitsinitiative Z FIT teilzunehmen. Das Angebot umfasste zum Einen eine Seminarreihe zum Thema „Gesund Führen“, um Führungskräfte dafür zu sensibilisieren psychische, soziale und auch körperliche Aspekte im Blick zu haben und in Gesundheitsprojekten eine aktive und wegweisende Rolle einzunehmen.

Zum Anderen gab es mit der digitalen Aktionswoche „Gesund beim Mobilen Arbeiten“ ein umfangreiches Programm rund um die Themen Ernährung, Bewegung und Stressmanagement. Im Rahmen der Veranstaltung fand auch eine digitale Bewegungschallenge statt.

Um unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, stehen ihnen des Weiteren die Beratungsangebote des Familienservice famPLUS in den Bereichen Pflegeberatung, Kinderbetreuung und Psychosoziale Beratung zur Verfügung.

¹²² Die Gesundheitsquote von 2019 berücksichtigt auf Konzernebene bereits die zum 01. Januar 2020 neu geschaffene SGE Baumaschinen Nordics.



Fortschritt Ziel 3

Sicherung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von mindestens 9,3 Jahren (Stand 2021: 9,4 Jahre)

Ein weiteres Ziel im Personalbereich strebt das Aufrechterhalten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von mindestens 9,3 Jahren an. Insgesamt sind die Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber sehr loyal eingestellt, was die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 9,4 Jahren (2021) belegt.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

Strategische Geschäftseinheiten	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	12,2	12,3	12,1
Baumaschinen Nordics ¹²³	–	7,3	7,2
Baumaschinen Eurasia	5,5	6,1	6,3
Rental	7,7	7,5	7,6
Power Systems	9,7	10,3	10,3
Anlagenbau	11,3	12,4	12,1
Zeppelin GmbH	8,4	6,0	6,3
Konzerndurchschnitt	9,3	9,6	9,4

Durch die frühzeitige Bindung seiner Mitarbeiter und die Förderung von Talenten und Nachwuchsführungskräften möchte Zeppelin weiterhin das Ziel einer hohen Betriebszugehörigkeit halten und ausbauen.

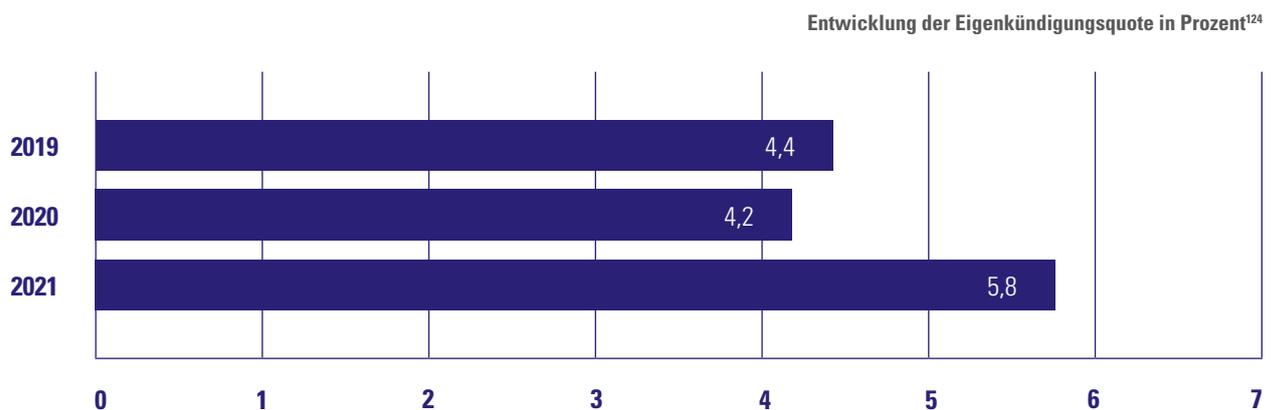
¹²³ Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat der Konzern die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der neu geschaffenen SGE Nordics zusammengefasst. Die Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter von Baumaschinen Nordics wurde auf Basis der Personaldaten des übernommenen Unternehmens berechnet.



Fortschritt Ziel 4

Halten der Eigenkündigungsquote auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025 (Stand 2021: 5,8 %)

Ein Indikator für Mitarbeiterzufriedenheit ist die Eigenkündigungsquote. Diese lag im Jahr 2021 bei 5,8% und somit höher als im Vorjahr (4,2%). Im Jahr 2021 hat der Arbeitsmarkt wieder an Dynamik gewonnen und entwickelt sich zunehmend zu einem Arbeitnehmermarkt. Zeppelin hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Angeboten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit eingeführt, um die übergeordnete Zielsetzung „Halten der Eigenkündigungsquote auf einem Niveau von maximal fünf Prozent bis 2025“ zu erreichen.



Die lange Betriebszugehörigkeit von 9,4 Jahren unterstreicht trotz der gestiegenen Eigenkündigungsquote die unverändert hohe Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen Zeppelin.

Maßnahmen im Personalbereich

Der Zeppelin Konzern stellt sich als Arbeitgeber auf seiner Karriereseite unter [zeppelin.com](https://www.zeppelin.com) vor. Dort können weiterführende Informationen zu den nachfolgenden Themen gefunden werden.

Onboarding-Prozess

Im Jahr 2021 hat Zeppelin das bewährte Konzept, das Onboarding Programm „Z Welcome“ erneut virtuell angeboten. Es fanden zwei deutschsprachige Veranstaltungen und ein englischsprachiges Event für die internationalen Kollegen statt. Im Rahmen des Onboarding Programms wird relevantes Wissen über das Unternehmen und die einzelnen Strategischen Geschäftseinheiten ganzheitlich vermittelt und

ein erstes Netzwerken innerhalb der verschiedenen Geschäftsbereiche ermöglicht. Insgesamt nahmen 448 neue Zeppeliner an den Z Welcome Veranstaltungen teil.



¹²⁴ GRI 401-1

Ausbildung, duales Studium und Traineeprogramm

Der Zeppelin Konzern bildet derzeit in Deutschland und Österreich in 14 unterschiedlichen Berufen aus. Schulabsolventen erhalten mit einer Ausbildung im kaufmännischen, gewerblichen, technischen oder IT-Bereich einen qualifizierten Einstieg ins Berufsleben. Die Inhalte der Berufsausbildung werden kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst. So finden jedes Jahr zweitägige „Welcome Days“ für alle neuen Auszubildenden und dual Studierende statt. Hierbei erhalten die Teilnehmer alle wichtigen Informationen rund um den Konzern, die einzelnen strategischen Geschäftseinheiten, erarbeiten selbst Inhalte, die dann der gesamten Gruppe vorgetragen werden und dürfen zum Abschluss der Veranstaltung im Rahmen des „Heißen Stuhls der Geschäftsführung“ ihre brennenden Fragen an die Konzernleitung stellen. Aufgrund der Pandemie finden die „Welcome Days“ aktuell virtuell statt.

In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen ermöglicht Zeppelin jungen Talenten auch ein duales Studium in den Bereichen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, BWL, Rechnungswesen und Elektro-

technik. Dabei können die Studierenden ihren Bachelor of Engineering oder Bachelor of Arts absolvieren. Im Jahr 2021 lernten und arbeiteten 32 duale Studenten in den verschiedenen Geschäftseinheiten des Zeppelin Konzerns.

Um weiterhin qualifizierte Auszubildende zu finden, unternimmt Zeppelin spezielle Personalmarketing-Aktivitäten wie beispielsweise die Teilnahme an (Schul-) Messen. Trotz der Pandemie konnte Zeppelin 2021 in Präsenz an der Karrieremesse *hercareer* teilnehmen. Zeppelin war als Unternehmen auch Teil vieler Onlineangebote, wie unter anderem an der virtuellen Messe *azubi&studentage*, die unter dem Motto „Die Zukunft braucht Dich“ stattfand. Die konstant hohen Auszubildenden-Zahlen bestätigen Zeppelin als attraktive Ausbildungsstätte (siehe Tabelle).

Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten

Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten	2019	2020	2021
Auszubildende des Zeppelin Konzerns (FTE)	361	362	361
Studierende Duales Studium (FTE) ¹²⁵	28	30	22

Für beste Übernahmechancen nach der Ausbildung wurde Z Starter eingeführt. Hierbei handelt es sich um einen Nachwuchs-Pool, in dem alle Auszubildenden des Konzerns (deutsche Gesellschaften) aufgenommen werden, die am Ausbildungsstandort nicht übernommen werden können, jedoch gerne bleiben und ihren weiteren Karriereweg bei Zeppelin einschlagen möchten. Z Starter wird deutschlandweit genutzt und die Nachwuchskräfte bekommen offene Angebote aus allen strategischen Geschäftseinheiten.

Für die Zielgruppe der akademischen Berufseinsteiger eröffnen sich ebenfalls sehr gute Perspektiven bei Zeppelin. Im Herbst 2019 startete erstmalig das Traineeprogramm „Z NEXT“. Auch im Jahr 2021 beschäftigte Zeppelin insgesamt 16 Trainees. Diese durchlaufen innerhalb von 24 Monaten unterschiedliche Stationen. Dazu zählt auch ein Auslandsaufenthalt in einer internationalen Gesellschaft.

Z NEXT

Your first careersteps with Zeppelin!

Neben Ausbildung, dualen Studium und dem Traineeprogramm bietet Zeppelin auch die Möglichkeit für mehrmonatige Praxissemester, Bachelor- und Masterandenstellen und Werkstudententätigkeiten.

¹²⁵ Betrifft ausschließlich deutsche Konzerngesellschaften.

Weiterbildung und Qualifikation

Mitarbeiter können bei Zeppelin nicht nur auf spannende und vielseitige Aufgabengebiete bauen, sondern auch auf einen Konzern, der sichere Perspektiven bietet. In regelmäßigen Gesprächen mit dem jeweiligen Vorgesetzten, erhalten Mitarbeiter Feedback zu ihrer Leistung und möglichen Perspektiven innerhalb des Unternehmens. Durch verschiedene Potentialidentifikationsverfahren wird zudem überprüft, ob der Mitarbeiter über Potential für eine Fach- oder Führungslaufbahn verfügt. So wird sichergestellt, dass Talente im Konzern sichtbar werden und jeder Mitarbeiter fundierte Rückmeldung zu seiner persönlichen Entwicklung erhält.¹²⁶ In diesen Development Centern werden auch systematisch konkrete Weiterentwicklungsmaßnahmen vereinbart.

Die Zeppelin Development Landscape, die vier verschiedenen Entwicklungsprogramme für Fach- und Führungskräfte enthält, wurde 2020 neu gestaltet und um internationale Programme erweitert.

Mobiles Arbeiten

Durch Abstandsregelungen und Hygienevorschriften hat die COVID-19-Pandemie auch maßgeblich die (Zusammen-) Arbeit beeinflusst: In den Vordergrund treten digitale Video-Konferenzen und Telefonate, statt der klassischen Meetings in Konferenzräumen oder dem persönlichen Austausch unter Kollegen. Dort wo es möglich ist, ersetzt mobiles Arbeiten das Arbeiten vor Ort. Die Führungskräfte werden mit verschiedenen Trainingsangeboten und Hilfestellungen sensibilisiert, wie das hybride Arbeiten künftig bei Zeppelin aussehen kann. Damit können Sie Ihren Verantwortungsbereich entsprechend gestalten. In enger Abstimmung mit der Führungskraft und deren Mitarbeitern werden neue Arbeitsweisen im Team definiert. Unter der Berücksichtigung der Tätigkeit und der betrieblichen Erfordernisse, soll maximale Flexibilität beibehalten werden, um bedarfsorientiert mobil oder im Büro/beim Kunden zu arbeiten.

Die im Jahr 2020 eingeführten hybriden Formate, ein Mix aus Präsenzveranstaltungen und virtuellen Trainings, wurden weiterentwickelt und bei den Programmen „Ready to Rise“, „Accelerate to Accomplish“ und „Expand to Excellence“ jeweils um die beiden Themen „Diversity & Inclusion“ sowie „Corporate Social Responsibility“ ergänzt. Zudem sind auch unsere neu überarbeiteten Führungsgrundsätze ein Bestandteil der Programme. Das erste internationale „Accelerate to Accomplish“ feierte eine erfolgreiche Premiere, die auch 2022 weiter fortgesetzt wird. Die globale Vernetzung aller Mitarbeiter von Zeppelin spielt eine wesentliche Rolle, um so auch Einblicke in die Geschäftseinheiten im Ausland zu erhalten. Aus diesem Grund werden bei den Präsenzbausteinen auch die jeweiligen Standorte von Zeppelin im In- und Ausland besucht. Die Managemententwicklungsprogramme vermitteln neben generellen Inhalten zur beruflichen Weiterentwicklung Philosophie und spezifische Besonderheiten von Zeppelin, um den Konzern langfristig durch qualifizierte Führungskräfte zu stärken.¹²⁷



¹²⁶ In Anlehnung an GRI 404-3

¹²⁷ GRI 404-2-a

Inclusion, Equity & Diversity

Die Innovationsfähigkeit sowie die nachhaltige Sicherung des Unternehmenserfolgs hängen maßgeblich davon ab, wie der Zeppelin Konzern mit gesellschaftlichen Veränderungen, beispielsweise dem demografischen Wandel, dem Wertewandel oder veränderten Lebensentwürfen, umgeht. Dies ist entscheidend, um die Mitarbeiter zu befähigen, ihr maximales Leistungspotenzial zu entfalten.



Hier setzt die 2020 gegründete Initiative Z COLOURFUL an, die sich mit der Einbindung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit befasst und somit nicht nur eine Anpassung an eine veränderte Arbeitswelt darstellt, sondern Vielfalt als erfolgskritischen Faktor herausarbeitet: Vielfältige Teams helfen, besser zu reflektieren, kreativer zu agieren und klüger zu entscheiden. Ein wichtiger Meilenstein hierbei war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Konzerngeschäftsführung im Oktober 2020 im Rahmen der virtuellen „WE ARE COLOURFUL“ Aktionswoche. Durch die Unterzeichnung hat sich Zeppelin verpflichtet, Vielfalt und Wertschätzung gezielt zu fördern. Im Jahr 2021 fanden wieder viele Aktionen und Maßnahmen rund um Inclusion & Diversity statt. Eine wichtige Maßnahme war die Ernennung von sog. Diversity-Botschaftern. Zusätzlich zu den Betriebsräten unterstützen Botschafter dabei, das Thema noch tiefer in der Organisation zu verankern und gezielt auf den Bedarf der einzelnen SGEs einzugehen. Darüber hinaus ist Zeppelin Mitglied bei Spitzenfrauen BW und Gründungspartner von Employers for Equality, einem Programm der PANDA GmbH für Gender, Equality & Diversity in Unternehmen, das sich für Gleichberechtigung stark macht und damit den Fortschritt in Wirtschaft und Gesellschaft aktiv vorantreibt. Diese Mitgliedschaften fördern die Sichtbarkeit von Zeppelin bei Fachkräften und Talenten und steigern zudem die Arbeitgeberattraktivität.



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat im Zeppelin Konzern einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen bietet individuelle Lösungen, die zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen und orientiert sich dabei an folgendem Leitsatz:

„Wir wollen unseren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen und setzen dabei auf ein partnerschaftliches Geben und Nehmen.“



Die Zeppelin GmbH hat sich bewusst für einen weit gefassten Familienbegriff entschieden. Ziel ist es, hierbei alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer privaten Lebenssituation zu erreichen und den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Lebensphasen Rechnung zu tragen. Seit 2018 ist Zeppelin durch audit berufundfamilie zertifiziert. Im Kontext dieses Zertifikats stehen verschiedene Maßnahmen, beispielsweise die Konzernvereinbarung zum Mobilien Arbeiten, das Programm für Eltern bei Zeppelin Z PARENTS, die Gesundheitsinitiative Z FIT und die Zusammenarbeit mit dem Familienservice famPLUS.

Z PARENTS

Mit dem neuen Programm Z PARENTS unterstützen wir gezielt Eltern vor, während und nach der Elternzeit und stärken damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hierbei widmen wir uns unterschiedlichen Themenbereichen wie z.B. Fragen zu Themen während der Elternzeit, Netzwerken mit anderen Eltern, Weiterentwicklung oder wie man den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erfolgreich und reibungslos schafft. Quartalsweise gibt es interaktive Workshops zu relevanten Themen.

Die Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben, bewegt sich konstant auf einem Level über 100 (siehe Tabelle). Viele von diesen haben sich inzwischen unserer Initiative Z PARENTS angeschlossen. Knapp 100 Mitarbeiter sind seit dem Start beigetreten.



Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben¹²⁸

Jahr	Einheit	2019	2020	2021
Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	Köpfe	118	102	110

¹²⁸ In Anlehnung an GRI 401-3-b: Gilt ausschließlich für deutsche und österreichische Gesellschaften gem. gesetzlicher Regelung.

Z NOW – Network of Women

Das im Jahr 2016 gegründete Frauennetzwerk Z NOW ist eine strategische Initiative des Zeppelin Konzerns, welche sich primär an Frauen richtet. Aber auch Männer sind willkommen. Für Zeppelin ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine Selbstverständlichkeit und ebenso ein wichtiger Treiber des Erfolges des Zeppelin Konzerns. Das Ziel, das hierbei im Fokus steht, ist, Frauen darin zu unterstützen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Karriere weiterzuentwickeln. Das eigene Netzwerk zu erweitern, sich gegenseitig zu inspirieren und persönliche Erfahrungen untereinander auszutauschen, sind ebenfalls wichtige Bausteine. Um das Ziel erfolgreich umzusetzen, werden an jedem großen Standort Verantwortliche für das Netzwerk gewonnen, die auf lokaler Ebene als Ansprechpartner gelten sollen. Ein weiterer Schritt ist die Planung, Organisation und Durchführung von Z NOW Veranstaltungen, Aktivitäten und Initiativen. Ein Highlight im Jahr 2021 war unsere Präsenz auf der Karrieremesse „herCAREER“, um weib-

liche Talente auf Zeppelin aufmerksam zu machen und zu gewinnen. Für 2022 planen wir den Ausbau unseres Netzwerks sowie spannende Veranstaltungen (z.B. einen Vortrag zu „Karrierperspektiven für Frauen bei Zeppelin“). Das Netzwerk und dessen Veranstaltungen unterstützen beim Ziel den Frauenanteil bis 2025 zu erhöhen und stellen den Konzern weiterhin als attraktiven und vielfältigen Arbeitgeber dar.



Tarifvertragliche Vereinbarungen

Die Mehrzahl der Gesellschaften des Zeppelin Konzerns in Deutschland sind nicht tarifgebunden. Zeppelin lehnt sich indes in den nicht-tarifgebundenen Gesellschaften an viele Regelungen des Manteltarifvertrags an.

die jeweils örtlichen Metalltarifverträge, für eine geringe Anzahl an Mitarbeitern der Zeppelin Rental GmbH kommt der Bautarifvertrag zur Anwendung. Die Übersicht der einzelnen Tarifverträge und die darin enthaltenen Standorte und Mitarbeiter sind nachfolgend dargestellt.

In zwei Strategischen Geschäftseinheiten bestehen teilweise Tarifverträge. Für die meisten Mitarbeiter der Zeppelin Systems GmbH gelten

Übersicht Tarifvertragliche Vereinbarung ¹²⁹	Tarifvertragliche Vereinbarungen		
	2019	2020	2021
Bautarifvertrag			
Zeppelin Rental GmbH (Deutschland)	101	60	57
davon Auszubildende und DHBW Studenten	./.	./.	./.
Metalltarifvertrag Baden-Württemberg			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH ¹³⁰	501	457	514
Standort Friedrichshafen	492	371	408
Standort Ludwigsburg	4	3	3
Zeppelin Aviation & Industrial Services Friedrichshafen	-	52	50
Zeppelin Aviation & Industrial Services Hamburg	-	31	22
Zeppelin Aviation & Industrial Services St. Augustin	5	0	5
davon Auszubildende und DHBW Studenten	29	32	26
Metalltarifvertrag Hessen			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH	275	265	319
Standort Rödermark	275	226	245
Standort Kassel			52
Standort Detmold (Anerkennungstarifvertrag NRW)			12
davon Auszubildende und DHBW Studenten	16	12	10
Metalltarifvertrag Sachsen			
Zeppelin Systems GmbH – Standort Freital	-	15	16
davon Auszubildende und DHBW Studenten	-	0	0

¹²⁹ GRI 102-41: Stichtag jeweils der 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres, Angabe in Köpfen.

¹³⁰ Die SGE Anlagenbau übernahm zum 01. Januar 2020 die bis Jahresende 2019 unter der SGE Rental geführte Gesellschaft Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH (vormals: BIS Inspection Service GmbH) mit Standorten in Friedrichshafen, Hamburg und Köln (Sankt Augustin). Ab 2020 ist der Rückgang der Mitarbeiter am Standort Friedrichshafen auf die Gründung der Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH zurückzuführen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz¹³¹

Es ist erklärtes Ziel des Zeppelin Konzerns, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen vollumfänglich zu vermeiden (Vision Zero). Dieses Ziel wird mit dem gleichen Stellenwert wie andere Unternehmensziele, wie z. B. Qualität, Termintreue und Kundenzufriedenheit, betrachtet. Das bedeutet, dass Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte gleichrangig mit wirtschaftlichen Überlegungen in die betrieblichen Planungen eingebunden werden. Dabei gelten folgende Grundprinzipien, die in der Konzernrichtlinie „Arbeitsschutzpolitik“ verankert sind:¹³²

- ▶ Geschäftsführung und Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung und sind Vorbilder für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten bei Zeppelin.¹³³ Sie treffen Maßnahmen, die dazu dienen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten langfristig zu erhalten und stetig zu verbessern. Dazu werden alle notwendigen Mittel und Ressourcen (Zeit, Geld, Material, Schulungen) zum Aufbau der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation und der sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Verfügung gestellt.¹³⁴
- ▶ Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, durch ihr Verhalten dazu beizutragen, Unfälle, Erkrankungen und Gefahren bei der Arbeit sowohl für sich selbst als auch für andere zu vermeiden. Dies bedeutet, dass die geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen jederzeit beachtet, die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung stets getragen und Maschinen, Geräte und Arbeitsmittel ausschließlich bestimmungsgemäß verwendet werden.
- ▶ Alle Mitarbeiter sind sowohl angehalten Störungen und Mängel zu melden bzw. zu beseitigen als auch erkannte Verbesserungspotenziale für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz einzureichen, um eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die stetige Reduzierung der Arbeitsunfälle und berufsbedingten Erkrankungen zu erreichen.

Mit Hilfe des Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 steuert Zeppelin nicht nur die Ausrichtung und die Erreichung seiner Ziele, sondern überwacht und dokumentiert auch die erzielten Fortschritte.¹³⁵

Die Entwicklung wird an jedem Standort der deutschen Gesellschaften mit mehr als 20 Mitarbeitern in quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen unter Beteiligung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten dokumentiert und überwacht.¹³⁶

Das Jahr 2021 wurde erneut stark durch die COVID-19-Pandemie geprägt: Zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter hat Zeppelin verschiedene Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter bestmöglich durch die Pandemie kommt. Dazu hat Zeppelin frühzeitig vier Krisenstäbe mit dem Fokus auf Personal, Finanzen, Operations sowie IT-Service und -Infrastruktur (Bezug auf IT) eingerichtet. Aufgabe der Krisenstäbe ist es, die humanitären und wirtschaftlichen Risiken und Folgen einer Pandemie abzuschätzen sowie mögliche Maßnahmen zur Absicherung des Geschäftsbetriebes einzuleiten und die Arbeitssicherheit für die Mitarbeiter zu gewährleisten.

Zeppelin hat kurzfristig den Betrieb den jeweils geltenden Pandemie-Hygienerregeln angepasst, mobiles Arbeiten ermöglicht, Schichtmodelle eingeführt und auf virtuelle Zusammenarbeit und Kommunikation umgestellt. Zudem wurde eine Verfahrensanweisung erarbeitet, die die Vorgehensweise zum Management einer Pandemie festlegt. Dies umfasst u. a. die Verteilung von Verantwortlichkeiten, die Einschätzung von möglichen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Risiken und die Prüfung von geeigneten Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Kernprozesse, der Sicherstellung der Handlungsfähigkeit und zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und Geschäftspartner.

¹³¹ GRI 103-1, GRI 103-2-a, GRI 103-2-b sowie GRI 103-1-c: Es bestehen keine expliziten Einschränkungen für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz.

¹³² GRI 103-2-c-i sowie GRI 103-2-c-ii für die nachfolgenden drei Aufzählungselemente

¹³³ GRI 103-2-c-iv

¹³⁴ GRI 103-2-c-v

¹³⁵ Der Geltungsbereich des zertifizierten Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH sowie Zeppelin Systems GmbH und deren Konzerngesellschaften in Deutschland.

¹³⁶ In Anlehnung an GRI 403-1: Dies entspricht den gesetzlichen Regelungen in Deutschland.

Fortschritte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz¹³⁷



Fortschritt Zielsetzung

Reduzierung der Arbeitsunfallquote um jährlich 10 % bis 2025

Es ist Zeppelins Anspruch allen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, weshalb sich Zeppelin das Ziel gesetzt hat, die Höhe der Arbeitsunfallquote jährlich um zehn Prozent bis 2025 zu reduzieren.¹³⁸ Die Arbeitsunfallquote beschreibt in Kombination mit den unfallbedingten Ausfalltagen die Häufigkeit und die Schwere von Arbeitsunfällen.

Die Definition von meldepflichtigen Arbeitsunfällen bei Zeppelin lautet wie folgt:

„Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist ein berufsbezogener Unfall, der sich auf Grund oder infolge der Beschäftigung am Arbeitsplatz, im Betrieb oder auf Dienstwegen ereignet und eine medizinische Behandlung notwendig macht und zu einer Abwesenheit von mehr als drei Kalendertagen nach dem Unfalltag führt.¹³⁹ Todesfälle werden ebenfalls berücksichtigt und gesondert ausgewiesen.“

Übersicht der Arbeitsunfälle

Strategische Geschäftseinheiten	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa*	Anzahl	115	114	126
Baumaschinen Nordics	Anzahl	-	3	14
Baumaschinen Eurasia	Anzahl	3	3	7
Rental	Anzahl	55	65	59
Power Systems	Anzahl	30	27	21
Anlagenbau	Anzahl	16	17	16
Zeppelin GmbH	Anzahl	0	0	0
Zeppelin Konzern	Anzahl	219	229	243
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter¹⁴⁰	Anzahl	24,4	23,3	23,5
Tödliche Arbeitsunfälle	Anzahl	1	0	0

*Für das Jahr 2020 wurde in der Zeppelin Baumaschinen GmbH ein Arbeitsunfall nachgemeldet.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter hat sich in den letzten drei Jahren leicht reduziert, wobei im Jahr 2021 erneut ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festzustellen ist. Damit konnte das festgelegte Ziel einer Reduzierung um zehn Prozent im Jahr 2021 nicht erreicht werden. Der Großteil der Arbeitsunfälle trat in der beschäftigungsstärksten SGE Baumaschinen Zentraleuropa auf. Im Jahr 2020 sind dort ca. 50 Prozent der gemeldeten Arbeitsunfälle vorgefallen.

In der SGE Rental und der SGE Power Systems ist die Anzahl der Arbeitsunfälle ebenfalls im Vergleich zur SGE Anlagenbau und SGE Baumaschinen Eurasia erhöht. Zeppelin arbeitet weiter an der Reduzierung seiner Arbeitsunfälle, u. a. ist im Jahr 2022 eine noch tiefergehende Analyse der Arbeitsunfälle sowie der Fokus auf eine entsprechende Sensibilisierung und noch mehr Unterweisungen für die Mitarbeiter geplant.

¹³⁷ GRI 103-2-c-iii und in Anlehnung an GRI 403-2

¹³⁸ Die Betrachtung der Reduzierung erfolgt dabei jeweils auf Basis des Vorjahres.

¹³⁹ Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder auch zum Tod führen können. Unfälle auf Dienstreisen und -fahrten werden wie Arbeitsunfälle betrachtet und sind keine Wegeunfälle.

¹⁴⁰ Die 1.000-Mann-Quote ist eine allgemeine Kennzahl der Unfallstatistik, in der für einen definierten Zeitraum die Gesamtzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle ermittelt und auf die Zahl von 1.000 Vollarbeitern (FTE) umgerechnet wird. Der Zeitraum der Betrachtung beträgt ein vollständiges Kalenderjahr.



Fortschritt Ziel 2

Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um jährlich 10 % bis 2025

Das Ziel einer jährlichen Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um zehn Prozent konnte im Jahr 2021 nicht erreicht werden. Die Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter erhöhten sich im Jahr 2021 leicht. Diesem Trend wird der Konzern auf dem Weg zur „Vision Zero“ mit weiteren gezielten Maßnahmen gegenwirken und an einem neuen Sicherheitsverständnis arbeiten.

Übersicht der unfallbedingten Ausfalltage

Strategische Geschäftseinheiten	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	Anzahl	2.636	2.933	3.554
Baumaschinen Nordics	Anzahl	-	50	145
Baumaschinen Eurasia	Anzahl	60	87	505
Rental	Anzahl	1.890	1.321	1.174
Power Systems	Anzahl	385	358	285
Anlagenbau	Anzahl	416	456	549
Zeppelin GmbH	Anzahl	0	0	0
Zeppelin Konzern	Anzahl	5.387	5.205	6.212
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter¹⁴¹	Anzahl	600,6	530,2	602,4

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz¹⁴²

Pandemiebekämpfung COVID-19

Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie umfassten in Deutschland u. a. die Etablierung eines weltweiten Meldewesens von COVID-19 Fällen, die in den eigens geschaffenen Krisenstäben wöchentlich überwacht werden, um ggf. erforderliche Maßnahmen

schnellstmöglich festzulegen und umzusetzen. Zudem wurde an allen Standorten die Umsetzung der jeweiligen Regelungen und Verordnungen zum Infektionsschutz realisiert und Hygieneartikel wie Masken und Desinfektionsmittel bereitgestellt.

¹⁴¹ Die Mitarbeiteranzahl in den letzten Jahren ist im Kapitel Personal dargestellt.

¹⁴² GRI 103-2-c-vii

Finanzielles Engagement

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement gehören für Zeppelin als Stiftungsunternehmen untrennbar zusammen. Einen Teil der erwirtschafteten Gewinne führt der Konzern an die Zeppelin-Stiftung ab, welche die Gelder ausschließlich für gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet. Zusätzlich übernimmt der Konzern in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kultur und Sport Verantwortung und setzt sich für gemeinnützige Zwecke ein.¹⁴³ Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoring-Geldern.¹⁴⁴

Als Spende definiert Zeppelin einmalige oder wiederkehrende einseitige monetäre Leistungen an gemeinnützige oder mildtätige Organisationen, für die keine Gegenleistung erfolgt. NGOs und Forschungseinrichtungen (die nicht mit der kommerziellen Forschung und Entwicklung der Organisation verbunden sind), Gelder für die Unterstützung der Infrastruktur der Gemeinschaft (z. B. für Freizeiteinrichtungen) und

direkte Kosten für soziale Programme gehören nach dem Verständnis des Konzerns ebenfalls zu potentiellen Spendenempfängern und -zwecken. Spenden erfolgen ohne die Erwartung einer Gegenleistung und ohne vertragliche Grundlage.¹⁴⁵

Unter Sponsoring, im weiteren Verlauf auch Zuwendungen genannt, wird dabei die Förderung von Einzelpersonen, einer Personengruppe, Organisationen oder in Form von Geld-, Sach- und Dienstleistungen mit der Erwartung, eine unterstützende Gegenleistung vom Zahlungsempfänger zu erhalten (z. B. für Marketing- oder Kommunikationszwecke), verstanden. Neben der Präsentation des Zeppelin Konzerns als verlässlichen Partner für Kunden und Mitarbeiter steht beim Sponsoring auch das Engagement als Partner und Förderer von Gruppen, Organisationen und Personen im Fokus.

Bereiche des gesellschaftlichen Engagements



¹⁴³ GRI 103-1-a und GRI 103-1-b

¹⁴⁴ GRI 103-2-c-i

¹⁴⁵ GRI 103-2-a in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz



Weitere Spendenformen wie das Corporate Volunteering, d. h. das freiwillige soziale Engagement von Mitarbeitern und die Unterstützung von sozialem Engagement der Mitarbeiter durch den Konzern, werden in diesem Zusammenhang nicht betrachtet.¹⁴⁶

Die Spenden-Strategie des Zeppelin Konzerns leitet sich aus seiner Identität als Stiftungsunternehmen, aus der Unternehmensstrategie, den Unternehmenswerten sowie den Geschäftsfeldern und Kompetenzen, für die das Unternehmen steht, ab. Das Fundament sind Integrität und Exzellenz.¹⁴⁷

Bei der Auswahl der zu fördernden Projekte und Initiativen, d. h. dem Spendenzweck, ist es Zeppelin deshalb besonders wichtig, dass sich die eigenen Werte auch im Förderzweck widerspiegeln, was bei den folgenden Attributen besonders klar erkennbar ist:

a) Verantwortung übernehmen

Zeppelin übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und lebt Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung vor. Vor diesem Hintergrund fördert Zeppelin z. B. Projekte mit Umwelt- und Klimabezug sowie Kinder und Jugendlichen.

b) Lösungsorientierung und Innovation

Diese sind untrennbar mit dem Geist Zeppelins verbunden, was sich auch im Motto des Konzerns „We Create Solutions“ zeigt. Kunden- und Zielorientierung, Durchhaltevermögen und Zielstrebigkeit gehören für Zeppelin selbstverständlich zur Identität. Forschung und Bildung, insbesondere zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen, stehen daher weit oben auf der Liste der zu fördernden Projekte und Initiativen.

c) Teamgeist: „WE are Zeppelin“

Zeppelin Mitarbeiter wissen, dass man nur gemeinsam stark ist, im Team effektiver arbeitet und folglich noch bessere Lösungen schafft. Dazu gehören Vertrauen, Fairness und Teamfähigkeit. Dies sind Eigenschaften, die z. B. bei Mannschaftssportarten oder Kinder- und Jugendsportaktivitäten Raum einnehmen und geformt werden.

Hand in Hand mit dem Spendenzweck gehen somit auch die Haupt-Spenden-Empfängergruppen, die von Zeppelin gefördert werden. Dazu gehören Institutionen, Projekte und Vereine aus den Bereichen Bildung, Forschung, Wissenschaft, Gesundheit, Sport, Soziales & Integration oder Kunst & Kultur. Einzelpersonen und politische Parteien gehören grundsätzlich nicht zur Zeppelin Zielgruppe. Die Darstellung der getätigten Spenden- und Sponsoringsumme in den letzten Jahren sowie die Entwicklung der definierten Ziele und ausgewählten Maßnahmen sind in den nachfolgenden Bereichen enthalten.

¹⁴⁶ GRI 103-1-c

¹⁴⁷ GRI 103-3-a und GRI 103-3-b in Zusammenhang mit den nachfolgenden Absätzen.

Fortschritte im Bereich Spenden¹⁴⁸



Fortschritt Zielsetzung

Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens und Orientierung an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Unternehmens. Gesamte Spendensumme im Verhältnis zum Konzernergebnis (Ergebnis vor Steuern) jährlich bei mindestens 0,5 - 1,0 %.

Die Entwicklung der Spenden- und Sponsoringaufwendungen im Zeppelin Konzern in den letzten Jahren wird nachfolgend aufgezeigt. Es erfolgt eine Aufteilung der einzelnen Summen auf die Bereiche Bildung, Kultur, Wissenschaft, Soziales, Sport und Sonstiges.¹⁴⁹ Das Budget, das jährlich für Förderzwecke bereitsteht, orientiert sich – unter Berücksichtigung des Stiftungsgedankens - an der wirtschaftlichen Ertragskraft (Ergebnis vor Steuern) des Konzerns. Die Messgröße errechnet sich dabei aus der gesamten Spendensumme eines Kalenderjahres im Verhältnis zum Konzernergebnis. Die angestrebte Spannweite liegt bei jährlich 0,5 – 1,0 Prozent. Mit einer Spendensumme von rund 1,2 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2021 hat Zeppelin das Ziel erreicht.¹⁵⁰

Verteilung Spenden- und Sponsoringaufwendungen 2021

Verteilung 2021	Einheit	Spenden	Sponsoring
Bildung	Euro	894.068,00	63.727,96
Kultur	Euro	7.525,00	60.738,00
Wissenschaft	Euro	53.710,00	403,39
Soziales	Euro	217.965,11	10.384,15
Sport	Euro	3.725,00	624.155,04
Sonstiges	Euro	27.361,11	153.524,08
Summe	Euro	1.204.354,22¹⁵¹	912.932,62
Anteil	%	57	43
Gesamtsumme	Euro		2.117.286,84

Im Jahr 2021 entfallen rund 43 Prozent der Aufwendungen für soziale Engagements auf den Bereich des Sponsorings, wobei Zeppelin seinen Sponsoringschwerpunkt auf den Sport legt. Einen großen Teil seines Spendenbudgets wendet der Zeppelin Konzern für den Bereich „Forschung und Bildung“ auf.

¹⁴⁸ GRI 103-2-c-ii und GRI 103-2-c-iii

¹⁴⁹ In Anlehnung an GRI 201-1

¹⁵⁰ Die im Geschäftsbericht 2021 ausgewiesene Spendensumme ist nicht vollständig korrekt, da 500.000 EUR Förderung der Zeppelin University als Sponsoring verbucht wurden, aber eine Spende waren.

¹⁵¹ Die im Geschäftsbericht 2021 ausgewiesene Spendensumme ist nicht vollständig korrekt, da 500.000 EUR Förderung der Zeppelin University als Sponsoring verbucht wurden, aber eine Spende waren.



Fortschritt Ziel 2

Darstellung des sozialen Engagements von Zeppelin im Bereich Spenden durch die Kommunikation von Spenden (Abfrage der Anzahl aller Spenden).

Im Rahmen der jährlich stattfindenden weltweiten Abfrage der nichtfinanziellen Kennzahlen werden seit 2015 auch die Anzahl und Summe der Spenden und Zuwendungen erfasst. Hierbei werden nicht nur die jeweiligen Spenden- und Zuwendungshöhen abgefragt, sondern auch die zugehörigen Projekte, Vereine etc. ermittelt. Dadurch wird ein transparenter Überblick über die Aufteilung der finanziellen Mittel für die Bereiche Spenden und Sponsoring gewährleistet. Aufbauend auf den zurückgemeldeten Daten werden ausgewählte Spenden regelmäßig intern und extern kommuniziert, um das soziale Engagement von Zeppelin zu unterstreichen.

Um noch mehr Transparenz im Zuteilungsprozess zu erlangen und um die Spendenallokation in Einklang mit der definierten Spendenstrategie und dem zur Verfügung stehenden Budget zu bringen, hat der Zeppelin Konzern im Herbst 2020 ein Spendenkomitee auf Konzernebene eingerichtet. Dieses setzt sich aus Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung,

dem Leiter der Konzernrevision sowie dem Chief Compliance Officer des Konzerns zusammen. Das Spendenkomitee prüft in seinen turnusmäßigen Sitzungen alle Spendenanträge über 1.000 Euro und orientiert sich dabei an der zuvor erläuterten Spendenstrategie des Konzerns.¹⁵²

Maßnahmen des Bereichs Spenden¹⁵³

Bereits seit ihrem Gründungsjahr 2003 fördert der Zeppelin Konzern fortwährend die [Zeppelin Universität \(ZU\)](#) in Friedrichshafen. An der Stiftungshochschule absolvieren über 800 junge Menschen ihr Bachelor- und Masterstudium. Der Zeppelin Konzern übernimmt unter anderem bereits seit mehreren Jahren die Förderung der Lehrstühle für internationale Wirtschaftstheorie und -politik. Auch das „Mining Institute“ der Staatlichen Bergbau Universität St. Petersburg / Russland wurde regelmäßig gefördert.

Weiterhin unterstützt der Zeppelin Konzern die [Zeppelin Jugendstiftung JUST!](#), welche 1990 von der Zeppelin GmbH und der Luftschiffbau Zeppelin GmbH ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, die Aus- und Fortbildung junger Talente aus der Region Friedrichshafen und Ravensburg-Weingarten zu fördern. Die Stiftung lobt alle zwei Jahre Förderpreise im Gesamtwert von bis zu 25.000 Euro für herausragende Arbeiten aus den Disziplinen Naturwissenschaft und Technik, Wirtschafts-, Sozial- und Kulturwissenschaften aus. Die jeweiligen Preisträger werden öffentlich vorgestellt und mit dem JUST! Award prämiert. Die Auslobung für die 14. Wettbewerbsrunde erfolgte im April 2021; der nächste Preis wird im Mai 2022 an Schüler und Studierende verliehen, die besondere Leistungen erbracht haben. Prämiert werden überzeugende schulische Projekte und wissenschaftliche Arbeiten aus verschiedenen Kategorien, darunter auch das Sonderthema „Leben und Lernen in Zeiten der Pandemie“.

Die [wissenswerkstatt Friedrichshafen](#) hat es sich zur Aufgabe gemacht, Jugendliche für technische Fragestellungen zu interessieren und zu begeistern. Diese können dort in kostenlosen Kursen an konkreten Projekten, zum Beispiel einem Roboter-Fahrzeug oder einer Luft-Wasser-Rakete, arbeiten. Da die Wissenswerkstatt eng mit Schulen, Hochschulen, Industrie- und Handelskammern zusammenarbeitet, werden den Jugendlichen auf diesem Weg auch berufliche Perspektiven eröffnet. Der Zeppelin Konzern fördert die Wissenswerkstatt Friedrichshafen bereits seit Jahren mit Spendenmitteln. Im Jahr 2020 vereinbarten die Partner darüber hinaus eine engere inhaltliche Kooperation bei der Entwicklung von speziellen Online-Bildungsformaten für Kinder. Zeppelin bringt dabei seine technische Expertise aktiv ein.

Fairplay und Sportsgeist sind fest in der Unternehmenskultur von Zeppelin verankert; die Förderung von **Sport** und insbesondere von Mannschaftssportarten ist deshalb ein besonderes Anliegen des Konzerns. Zeppelin fühlt sich Friedrichshafen und der Bodenseeregion besonders verbunden und begleitet bereits seit vielen Jahren den VfB Friedrichshafen als Sponsor und in Form von Spenden in den Sparten Volleyball, Fußball und Badminton.

¹⁵² GRI 103-2-c-vi und GRI 103-3

¹⁵³ GRI 103-2-c-vii

Auch im Bereich Soziales bringt sich das Unternehmen weltweit in Projekte der Kinder- und Jugendhilfe ein. Seit Jahren unterstützt Zeppelin die gemeinnützige Organisation [Home from Home](#), die sich für eine bessere Zukunft von Waisen, HIV-infizierten und verstoßenen Kindern in den Townships von Kapstadt einsetzt. Eine weitere gemeinnützige Organisation ist die [Oliver Kahn Stiftung](#), die den weltweiten Aufbau von sogenannten „Safe-Hubs“, in welchen sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche gefördert werden, initiiert. Häufig von einzelnen Mitarbeitern organisiert und von der Unternehmensführung unterstützt, werden zudem Hilfsaktionen für Kinderheime und karitative Organisationen im In- und Ausland.

Ein wesentlicher Teil des sozialen Engagements ist auch die Förderung von Projekten im Gesundheitsbereich. Zeppelin unterstützt regelmäßig die in Österreich ansässige [St. Anna Kinderkrebsforschung](#), welche sich der Verbesserung von Diagnose und Therapie bei Kindern und Jugendlichen mit Krebs widmet. Spenden gingen 2021 darüber hinaus auch an verschiedene Kinderhospize ([Sternenbrücke e.V.](#), [Löwenherz e.V.](#), [Bärenherz e.V.](#)).

Die Förderung des Allgemeinwohls bzw. die Unterstützung lokaler Initiativen in den Regionen, in welchen Zeppelin tätig ist, gehören seit jeher zum Stiftungsgedanken. Für Zeppelin ist es daher selbstverständlich, auch allgemeinnützige Organisationen, die sich im Katastrophenschutz

oder in der humanitären Hilfe engagieren, zu unterstützen. Für die [Opfer der Hochwasserkatastrophe in Deutschland 2021](#) spendete Zeppelin EUR 100.000. Darüber hinaus wurden Mitarbeitende, die ehrenamtlich an den Rettungs- und Aufräumarbeiten beteiligt waren, während ihres Einsatzes bezahlt freigestellt.

Zeppelin prämiert jährlich die besten Verbesserungsvorschläge seiner Mitarbeitenden – und verknüpft den [internen Ideenwettbewerb Z IDEA regelmäßig mit einem Spendenziel](#). Neben den prämierten Ideengebern konnten sich 2021 vier verschiedene gemeinnützige Organisationen ([Tafel Friedrichshafen e.V.](#), [Kinderstiftung Bodensee](#), [Kältebus München](#) und [DIE ARCHE e.V.](#)) über eine Spende freuen.

Zeppelin ist zudem Förderer im Bereich **Kunst und Kultur**. Regelmäßig wird beispielsweise der [Freundes- und Förderkreis des Deutschen Museums](#) in München unterstützt. Anlassbezogen werden auch Einzelprojekte mit Spenden bedacht.

Über das Sportsponsoring (siehe oben) hinaus ist der Zeppelin Konzern unter anderem engagierter **Sponsor, Förderer und Partner** der Tiroler Festspiele (Kultur) sowie des Münchener Management Kolloquiums an der TU München (Wissenschaft).

Auszugsweise Übersicht des gesellschaftlichen Engagements des Zeppelin Konzerns



ZEPPELIN JUGENDSTIFTUNG JUST!

Förderung von herausragenden Projekten begabter Schüler und Studenten in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Wirtschafts-, Sozial- oder Kulturwissenschaften.



ZEPPELIN UNIVERSITÄT

Der Zeppelin Konzern unterstützt Bildung und Forschung an der 2003 gegründeten Universität in Friedrichshafen.



SPENDEN FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION

Home from Home
Kinderheime in Armenien

St. Anna Kinderkrebsforschung in Wien
Clemens-Maria-Kinderheim in Putzbrunn bei München



SPORT- UND KULTURFÖRDERUNG

Hauptsponsor des mehrfachen Deutschen Meister VfB Volleyball Friedrichshafen
Förderung kultureller Ereignisse wie der Festspiele Erl, Kulturhaus Caserne Friedrichshafen

6 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Energieeffizienz und CO₂-Neutralität – Ein aktiver Beitrag zum Umweltschutz¹⁵⁴

Ökologische Nachhaltigkeit ist für Zeppelin Grundvoraussetzung für einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Dies entspricht dem Grundsatz des Unendlichkeitsprinzips, das in Zeppelins Wesen als Stiftungsunternehmen verankert ist.

Zum Schutz der Umwelt, zur Verhinderung von Umweltbelastungen, zur Reduzierung der globalen Klimaerwärmung und zur Stärkung seiner Marktposition verpflichtet sich der Zeppelin Konzern im Rahmen seines Energie- und Umweltmanagementsystems zu einer fortlaufenden Verbesserung der energie- und umweltbezogenen Leistung. Dabei wird stets im Sinne des Vorsorgeprinzips gearbeitet, d. h. potenzielle negative Auswirkungen auf die Umwelt werden von Beginn an soweit wie möglich reduziert und im besten Fall vollständig vermieden.¹⁵⁵ Die Wirksamkeit des Energie- und Umweltmanagementsystems wurde im Jahr 2021 erfolgreich bestätigt.¹⁵⁶

Die Geschäftsführung treibt die Zielerreichung durch die Bereitstellung notwendiger Ressourcen, Daten und Informationen aktiv voran und benennt einen Energie- und Umweltmanagementbeauftragten, der die Managementsysteme kontinuierlich weiterentwickelt. Dieser wird von weiteren Ansprechpartnern in den einzelnen Gesellschaften bei der Umsetzung unterstützt.¹⁵⁷ Dabei ist die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Anforderungen und aller weiteren bindenden Verpflichtungen im Energie- und Umweltbereich für Zeppelin selbstverständlich.

Der Zeppelin Konzern verlängerte im Jahr 2019 den bestehenden Konsortialkreditvertrag mit den Core-Banken und legte als Stiftungsunternehmen Wert darauf, dass der Konsortialkredit mit einer Green Loan Klausel ausgereicht wurde. Dies bedeutet, dass das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, insbesondere Energieeinsparzielen, die Verzinsung im Positiven wie Negativen beeinflusst. Die erstmalige Bewertung der definierten Ziele erfolgte für das Jahr 2020 und ergab, dass die Zielsetzung, d. h. die definierte Energieeinsparung und die erforderliche Anzahl der zertifizierten Gesellschaften, erfolgreich erreicht wurde.

Alle Verfahren und Vorgaben zur Ausrichtung, Entwicklung, Überwachung und Verbesserung sind im Managementhandbuch beschrieben.¹⁵⁸ Die Energie- und Umweltpolitik sowie die strategische Ausrichtung und alle daraus abgeleiteten Ziele und Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen geprüft und, wenn notwendig, sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst.¹⁵⁹ Einmal jährlich findet der Management-Review mit der Konzerngeschäftsführung statt, in dem die Wirksamkeit des Managementansatzes geprüft und dokumentiert wird.¹⁶⁰ Für das Jahr 2021 hat die Bewertung die Wirksamkeit des Energie- und Umweltmanagementsystems bestätigt. Es wurde die Ausweitung auf weitere Ländergesellschaften forciert und Maßnahmen zur Verbesserung des Datenerfassungsprozesses festgelegt.



Nachhaltigkeit hat Zukunft

¹⁵⁴ GRI 103-1, GRI 103-2

¹⁵⁵ GRI 102-11

¹⁵⁶ Dies umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH, Zeppelin Systems GmbH, Zeppelin Österreich GmbH, Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG.

¹⁵⁷ GRI 103-2-c-v, GRI 103-2-c-iv

¹⁵⁸ GRI 103-2-c-i

¹⁵⁹ Die wesentlichen Inhalte der Umwelt- und Energiepolitik sind in diesem Abschnitt enthalten, sodass durch diese Veröffentlichung interessierten Parteien die Umwelt- und Energiepolitik damit zur Verfügung steht.

¹⁶⁰ GRI 103-3 sowie nachfolgender Absatz

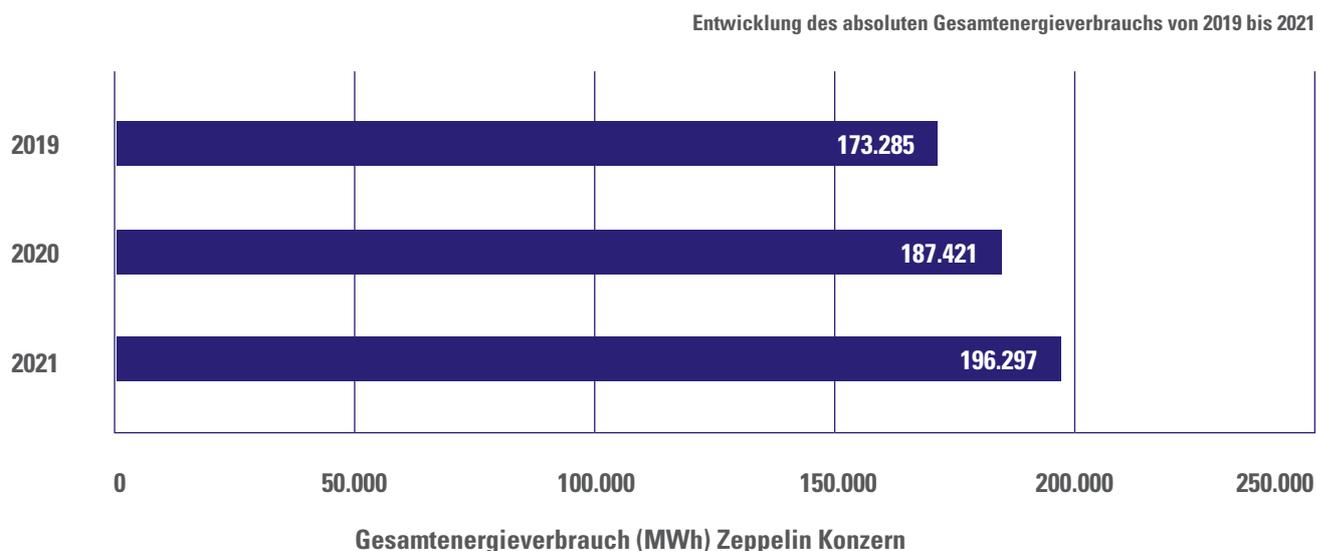
Fortschritte im im Energie- und Umweltbereich¹⁶¹



Fortschritt Zielsetzung

Reduzierung des Energieverbrauchs um 1 % jährlich im Zeitraum von 2021 bis 2025 in Deutschland (Strom, Wärme)

Der Gesamtenergieverbrauch ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Konzerngesellschaft und wird in Megawattstunden (MWh) angegeben.¹⁶²



Gesamtenergieverbrauch je SGE¹⁶³

SGE	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	MWh	69.456	67.659	71.132
Baumaschinen Eurasia	MWh	35.448	32.626	34.947
Baumaschinen Nordics ¹⁶⁴	MWh	-	18.653	18.988
Rental	MWh	31.316	34.963	36.787
Power Systems	MWh	11.860	12.047	11.830
Anlagenbau	MWh	21.554	18.147	19.156
Zeppelin GmbH (Holding)	MWh	3.651	3.326	3.457
Zeppelin Group	MWh	173.285	187.421	196.297

¹⁶¹ GRI 103-3-c-iii

¹⁶² GRI 302-1-f; Der gezeigte Gesamtenergieverbrauch enthält einen geringen Prozentsatz an Hochrechnungen. Die Korrekturen im Vorjahr sind in Fußnote 163 vermerkt.

¹⁶³ Aufgrund der optimierten Datenerfassung erfolgte eine Korrektur der Vorjahreswerte. Es ergaben sich insbesondere Änderungen des Gasverbrauchs von Nuova Ciba S.P.A., des Erdgasverbrauchs der Zeppelin Central Asia Machinery OOO, des Treibstoffverbrauchs der Baltic Marine Contractors OÜ und der Zeppelin Baumaschinen GmbH.

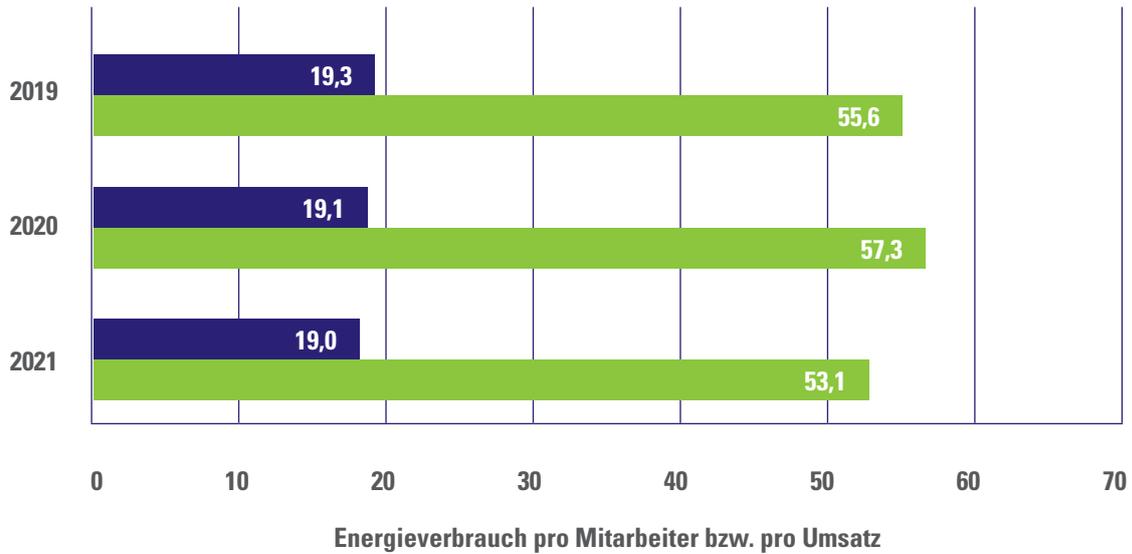
¹⁶⁴ Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat der Konzern die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Produkten in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und die Aktivitäten in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst.

Im Jahr 2021 ist ein Anstieg des absoluten Energieverbrauchs festzustellen, der zum einen auf die im Jahr 2020 zusätzlich hinzugekommenen Vertriebs- und Servicegebiete der neu geschaffenen SGE Baumaschinen Nordics in Schweden, Dänemark und Grönland zurückzuführen ist. Zum anderen traten im Jahr 2020 erhebliche Einschränkungen durch die festgelegten Maßnahmen, während der COVID-19-Pandemie auf, die im Jahr 2021 deutlich weniger ausgeprägt waren. Das Ziel einer

Energieeinsparung um ein Prozent im Zeitraum von 2020 zu 2021 konnte trotz vielfältiger Maßnahmen und Investitionen nicht erreicht werden.

Die Entwicklung der Energieleistungskennzahlen, d. h. der Gesamtenergieverbrauch im Verhältnis zur Mitarbeiteranzahl sowie zur erwirtschafteten Umsatzhöhe, zeigt eine leichte Reduktion zum Vorjahr.

Entwicklung der Energieleistungskennzahlen (EnPI) von 2019 bis 2021



- Energieverbrauch pro Mitarbeiter
- Energieverbrauch pro Umsatz (MWh/Mio. €)

Der Großteil des Energieverbrauchs ist auf den Einsatz von Treibstoffen zurückzuführen: Rund 56 Prozent des weltweiten Energieverbrauchs entfallen im Jahr 2021 auf den Diesel- und Benzinverbrauch, den die Service- und Vertriebsmitarbeiter für die Fahrt zum Kunden, an die Baustelle oder zur Anlage benötigen. Zudem sind im Treibstoffverbrauch die Dienstfahrzeuge für Dienstwagenberechtigte enthalten.

Übersicht Energieverbrauch je Energieart

Energiearten ¹⁶⁵	Einheit	2019	2020	2021
Gesamter Wärmeverbrauch	MWh	44.451	48.035	55.162
Verbrauch Erd-/Flüssig-/Propangas	MWh	40.165	37.803	43.432
Verbrauch Fern-/Nahwärme	MWh	2.798	8.451	9.504
Verbrauch Heizöl	MWh	1.488	1.781	2.226
Gesamter Stromverbrauch	MWh	26.467	30.230	31.109
Gesamter Treibstoffverbrauch	MWh	101.992	108.564	109.243
Verbrauch Diesel (Fuhrpark) ¹⁶⁶	MWh	90.002	97.899	98.953
Verbrauch Diesel (Andere)	MWh	565	675	1.105
Verbrauch Benzin	MWh	11.425	9.990	9.185
Verbrauch Erneuerbare Energien	MWh	375	592	783
Gesamtenergieverbrauch¹⁶⁷	MWh	173.285	187.421	196.297

¹⁶⁵ GRI 302-1 a bis e: Es liegt kein Dampfenergieverbrauch vor. Kühlenergie ist im Stromverbrauch enthalten, z. B. wenn entsprechende Klimageräte betrieben werden. Es wird keine Energie nach außen an Dritte verkauft, sondern der Energieverbrauch ist auf den Eigenbedarf zurückzuführen. Korrekturen der historischen Werte siehe Fußnote 163.

¹⁶⁶ GRI 302-1 g: Für die Umrechnung von Diesel in Litern auf kWh wurde der Faktor 9,86 und für Benzin der Faktor 8,77 verwendet.

¹⁶⁷ GRI 302-1-e: Der Gesamtenergieverbrauch für 2019 enthält nicht den Energieverbrauch der Gesellschaften in Schweden, Dänemark und Grönland, da diese erst zum 31. Dezember 2019 zum Zeppelin Konzern hinzugekommen sind und damit der Energieverbrauch aus 2019 noch in der vorhergehenden Organisation dieser Konzerngesellschaften angefallen ist.



Fortschritt Ziel 2

Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001

Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 wurde erstmalig im Jahr 2016 für Deutschland und Österreich zertifiziert. Der Geltungsbereich des Energiemanagementsystems wird seitdem kontinuierlich ausgeweitet, um die energetische Leistung nach einheitlichen Standards sukzessive im gesamten Konzern zu verbessern. Im Jahr 2021 konnte die Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Länder Schweden und Dänemark erfolgreich durchgeführt werden. Im nächsten Schritt werden weitere Länder bzw. Landesgesellschaften definiert, die in die Zertifizierung nach ISO 50001 aufgenommen werden sollen.

Ausweitung des Geltungsbereichs der ISO 50001



Fortschritt Ziel 3

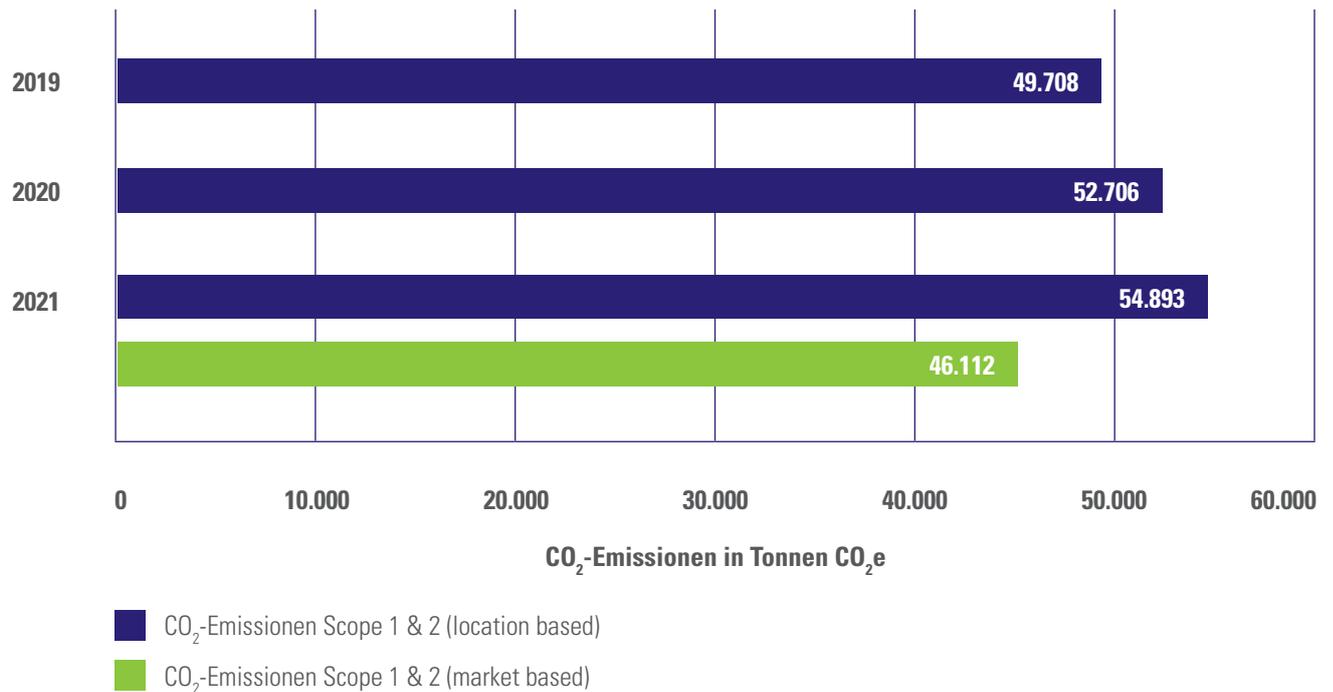
CO₂-Neutralität im laufenden Geschäftsbetrieb bis spätestens 2030

Der Zeppelin Konzern hat sich das Ziel gesetzt bis spätestens 2030 ein CO₂-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein: Green-Washing-Aktionen¹⁶⁸ werden vollständig abgelehnt und Kompensationsmaßnahmen stellen die allerletzte Option zur Neutralisation von CO₂-Emissionen dar. Die CO₂-Emissionen werden einmal jährlich nach dem sogenannten „Greenhouse Gas Protocol“, einem weltweit anerkannten Standard, berechnet und beziehen die Emissionen aus Scope 1 und 2 mit ein.¹⁶⁹ Für das Jahr 2021 wurden erstmalig auch die CO₂-Emissionen nach der sogenannten „market based“ Methode berechnet. Sofern spezifische Emissionsfaktoren des jeweiligen Energielieferanten vorliegen, wurden diese für die Berechnung der CO₂-Emissionen genutzt.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Greenwashing ist eine kritische Bezeichnung für PR-Methoden, die darauf zielen, einem Unternehmen in der Öffentlichkeit ein umweltfreundliches und nachhaltiges Image zu geben, ohne dass es dafür eine hinreichende Grundlage gibt (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon „Greenwashing“).

¹⁶⁹ Orientierung für die Berechnung der Emissionen sind die drei Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol). Es werden Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 für die Berechnung berücksichtigt. Emissionen aus Scope 3 sind nicht enthalten. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren sind im Anhang dargestellt. Das Verfahren zur Berechnung der CO₂-Emissionen ist in der Verfahrensanweisung „Berechnung CO₂-Emissionen“ geregelt.

¹⁷⁰ Die „market based“ Methode bezieht sich auf die Emissionen des Stromversorgers bzw. eines einzelnen Stromprodukts, wohingegen sich der „location based“ Ansatz auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Landes bezieht, in dem der Stromverbrauch stattfindet.

Entwicklung der CO₂-Emissionen (Scope 1&2)

CO ₂ -Emissionen	Einheit	2019	2020	2021
Scope 1	to CO ₂ e	35.616	36.968	38.406
Scope 2 (location based)	to CO ₂ e	14.092	15.738	16.487
Scope 2 (market based)	to CO ₂ e	-	-	7.706
CO₂-Emissionen - Scope 1 & 2 (location based)	to CO₂e	49.708	52.706	54.893
CO₂-Emissionen - Scope 1 & 2 (market based)	to CO₂e	-	-	46.112

CO₂-Emissionen (Scope 1&2) je SGE

SGE	Einheit	2019		2020		2021	
		location based	location based	location based	market based		
Baumaschinen Zentraleuropa	to CO ₂ e	19.511	18.808	19.685	16.773		
Baumaschinen Eurasia	to CO ₂ e	10.235	9.414	10.080	10.078		
Baumaschinen Nordics ^{171a}	to CO ₂ e	-	4.236	4.325	3.843		
Rental	to CO ₂ e	8.798	9.895	10.543	9.132		
Power Systems	to CO ₂ e	3.302	3.368	3.271	2.531		
Anlagenbau	to CO ₂ e	6.461	5.758	5.740	3.302		
Zeppelin GmbH (Holding)	to CO ₂ e	1.402	1.227	1.249	453		
Gesamtsumme	to CO₂e	49.708	52.706	54.893	46.112		

¹⁷¹ Die Änderungen der historischen Daten der Energieverbräuche wirken sich auch auf die Berechnung der CO₂-Emissionen aus und sind in Fußnote 163 vermerkt.

^{171a} Die SGE Baumaschinen Nordics wurde zum 1. Januar 2020 nach Übernahme neuer Vertriebs- und Servicegebiete in Nordeuropa gegründet.

Der Anstieg der CO₂-Emissionen ab 2020 ist auf die zusätzlichen Vertriebs- und Servicegebiete der neu geschaffenen SGE Baumaschinen Nordics im Jahr 2020 zurückzuführen.

Die Umsetzung der CO₂-Neutralität aus eigener Kraft heraus ist mit hohen finanziellen Investitionen verbunden, die z. B. für die energetische Sanierung oder den Neubau von Standorten, die Installation von Photo-

voltaik-Anlagen (PV-Anlagen) oder die sukzessive Umstellung auf energieeffizientere Anlagen und Betriebsmittel. Um das Ziel der CO₂-Neutralität voranzutreiben, wurden im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs Ziele und Maßnahmen auf Ebene der SGEs und Landesgesellschaften zur Reduzierung von CO₂-Emissionen definiert.



Fortschritt Ziel 4

Reduzierung des Wasserverbrauchs um 30 % bis zum Jahr 2030

Im Jahr 2021 hat sich der Zeppelin Konzern im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs das Ziel gesetzt bis 2030 den Frischwasserverbrauch um 30 % zu senken (Basisjahr 2021). Dieser ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Landesgesellschaft.

Entwicklung des Wasserverbrauchs von 2019 bis 2021¹⁷²



¹⁷² Anpassung der Vorjahreswerte in den Gesellschaften Zeppelin CZ s.r.o. (SGE Baumaschinen Zentraleuropa) und Zeppelin Power Systems GmbH (SGE Power Systems).

Entwicklung des Wasserverbrauchs je SGE

SGE	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	m ³	44.304	46.363	42.054
Baumaschinen Eurasia	m ³	29.068	24.935	32.392
Baumaschinen Nordics	m ³		7.115	8.332
Rental	m ³	22.260	20.011	20.981
Power Systems	m ³	3.115	2.936	3.014
Anlagenbau	m ³	17.114	21.900	18.972
Zeppelin GmbH (Holding)	m ³	4.926	2.739	2.994
Gesamtsumme	m³	120.787	125.999	128.739

Der Wasserverbrauch hat sich im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 um zwei Prozent erhöht. Ohne den Anteil der SGE Baumaschinen Nordics ist der Frischwasserverbrauch auf einem gleichbleibenden Niveau. Die Stabilisierung trotz starker wirtschaftlicher Entwicklung ist auf die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystem, die damit verbundene Sensibilisierung der Mitarbeiter für einen ressourcenschonenden Umgang, als auch bauliche und organisatorische Maßnahmen zurückzuführen.

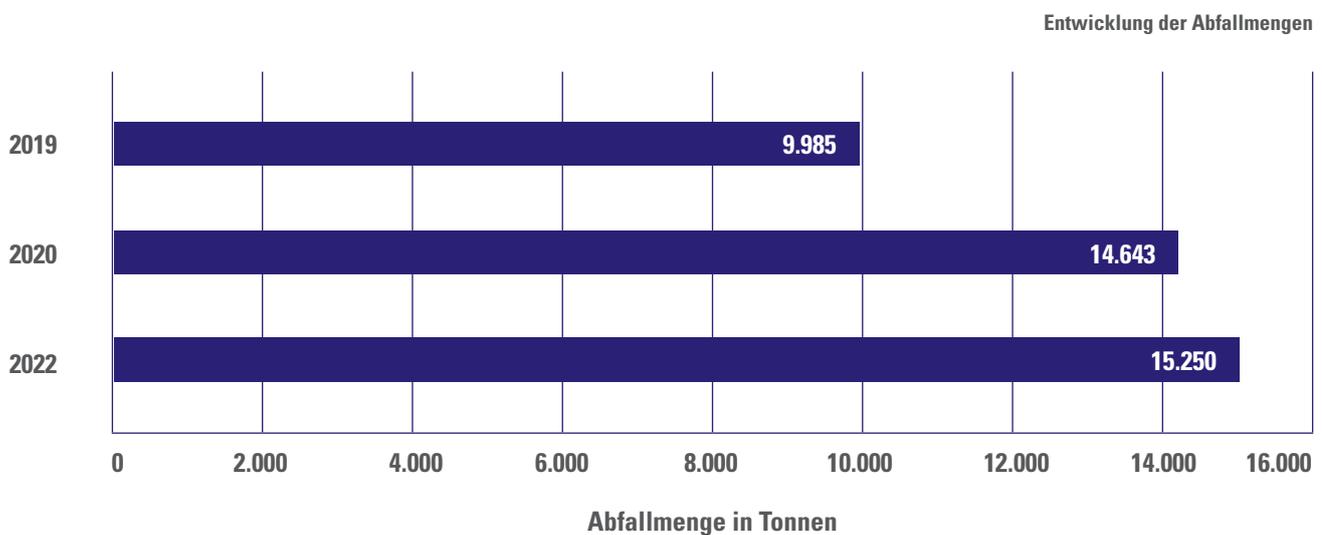


Fortschritt Ziel 5

Größtmögliche Ressourceneffizienz durch Vermeidung und Reduzierung von Abfällen

- ▶ Weltweite Analyse der Abfallströme und -arten
- ▶ Zusammenarbeit ausschließlich mit qualifizierten Entsorgungsfachbetrieben
- ▶ Weltweite Substitutionsprüfung von Gefahrstoffen bis 2025

Das Hauptziel von Zeppelin ist es, den größtmöglichen Nutzen aus den gegebenen Ressourcen und Produkten zu ziehen und die Entstehung von Müll von Beginn an zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Die Entsorgung ist immer die letzte Wahl, oberste Priorität haben Vermeidung, Reduzierung und Wiederverwendung bzw. -verwertung. Die Abfallmenge ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Gesellschaft und wird in Tonnen angegeben.¹⁷³



Abfallmenge in Tonnen je SGE

SGE	Einheit	2019	2020	2021
Baumaschinen Zentraleuropa	Tonnen	5.809	6.674	6.909
Baumaschinen Eurasia ¹⁷⁴	Tonnen	-	1.188	1.230
Baumaschinen Nordics ¹⁷⁵	Tonnen	-	2.064	2.109
Rental	Tonnen	2.496	2.864	3.138
Power Systems	Tonnen	577	582	756
Anlagenbau	Tonnen	1.063	1.214	1.066
Zeppelin GmbH (Holding)	Tonnen	40	57	42
Gesamtsumme	Tonnen	9.985	14.643	15.250

¹⁷³ GRI 306-2-c-ii: Damit werden die gesammelten Informationen vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellt. Wenn einzelne Abfallarten eine andere Einheit aufweisen, wird mit Hilfe von Umrechnungsfaktoren, die in entsprechender Fachliteratur zur Verfügung stehen, auf Tonnen umgerechnet. Die historischen Abfallmengen der Zeppelin Power Systems GmbH (SGE Power Systems) wurden korrigiert.

¹⁷⁴ Im Jahr 2019 lagen keine validen Zahlen für den Abfallverbrauch in der SGE Baumaschinen Eurasia vor, sodass die erste qualitätsgesicherte Meldung der Abfallmenge für 2020 erfolgte.

¹⁷⁵ Die SGE Baumaschinen Nordics wurde zum 1. Januar 2020 nach Übernahme neuer Vertriebs- und Servicegebiete in Nordeuropa gegründet.

Für das Jahr 2021 ist die absolute Abfallmenge aufgrund der starken wirtschaftlichen Entwicklung angestiegen. Die gemeldeten Abfälle werden in ungefährliche und gefährliche Abfälle unterteilt. Ungefährliche Abfälle umfassen z. B. Papier, Pappe, Kunststoffe, Holz, gemischte Siedlungsabfälle und biologisch abbaubare Abfälle. Gefährliche Abfälle umfassen unter anderem Farb- und Lackreste, Altöl, Schlämme und Ölsowie Fettrückstände. Rund 68 Prozent der gemeldeten Abfälle im Jahr 2021 lassen sich den ungefährlichen Abfällen zuordnen.¹⁷⁶

Maßnahmen des Energie- und Umweltbereichs¹⁷⁷

Das erste Jahr E-Mobilität bei Zeppelin

Zum 01.01.2021 hat der Zeppelin Konzern Elektro- und Hybridfahrzeuge in den Fuhrpark in Deutschland aufgenommen. Fahrzeuge mit Elektro- oder Hybridantrieb sind deutlich emissionsärmer als jene mit herkömmlichen Verbrennungsmotoren. Zeppelin kann somit seine CO₂-Emissionen, die in großen Teilen durch den Fuhrpark verursacht werden, im Bereich der Dienstwagen deutlich reduzieren. Rund 30 % der

Das Ziel für die nächsten Jahre ist es die Abfallströme und -arten weltweit zu analysieren, um Potenziale zur Optimierung zu ermitteln. Ferner soll weiterhin die Zusammenarbeit ausschließlich mit qualifizierten Entsorgungsfachbetrieben erfolgen. Hier wird die Anpassung von entsprechenden Rahmenverträgen geprüft. Bis 2025 erfolgt ferner eine konzernweite Substitutionsprüfung von Gefahrstoffen, um den Einsatz von gefährlichen Stoffen so weit wie möglich zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

neu bestellten Dienstfahrzeuge sind im Jahr 2021 bereits Elektro- oder Hybridfahrzeuge. Diese können über das sich im Aufbau befindende Ladenetz bei Zeppelin geladen werden. Im Jahr 2021 wurden bereits 115 Ladesäulen an 15 Standorten in Deutschland und zwei Ladesäulen in Österreich errichtet. Weitere Standorte werden sukzessive in den nächsten Jahren mit Ladesäulen ausgerüstet.

Reduzierung von Verpackungsmaterialien



Im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs, der im Jahr 2021 u. a. den Schwerpunkt Abfallmanagement hatte, wurden konzernweit Maßnahmen zur Reduzierung von Verpackungsmaterialien erarbeitet und umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise die Umstellung auf Mehrweg-Postboxen für den Transport der Begleitpapiere zwischen den Niederlassungen und dem Zentralen Ersatzteillager sowie die Sammlung von verwendbaren Pappkartons in den Niederlassungen für den Rückversand und die Wiederverwendung im Zentralen Ersatzteillager bei der Zeppelin Baumaschinen GmbH.

Nachhaltige Unternehmensführung – CSR & Führungsgrundsätze

Im Herbst 2021 fand in Russland ein Managementmeeting zu Führungsprinzipen und CSR statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden auf dem Gelände des Zeppelin Service- und Verwaltungszentrums in St. Petersburg fünf neue Bäume gepflanzt, die jeweils das entsprechende Unternehmensleitbild Leadership – „Respekt, Begeisterung, Vertrauen, Innovation, Effizienz“ – verkörpern. Dies entspricht nicht nur der Nachhaltigkeitsstrategie des Zeppelin Konzerns, sondern trägt auch dazu bei, das Führungsleitbild von Zeppelin sichtbar zu machen und zu festigen ([Link zu Video](#)).



¹⁷⁶ GRI 306-2

¹⁷⁷ GRI 103-2-c-vii

– Leerseite –

ANHANG

A1 Berichtsstandard

Berichtsinhalte und Zeitraum¹⁷⁸

Mit dem vorliegenden Bericht zur „Nachhaltigkeit bei Zeppelin 2021“ stellt der Zeppelin Konzern umfassend die Leistungen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit sowie die Entwicklung zum Vorjahr dar. Der Zeppelin Konzern organisiert seine konzernweite Zusammenarbeit in einer Managementholding – der Zeppelin GmbH - und sechs Strategischen Geschäftseinheiten. Alle Angaben in diesem Report beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Zeppelin Konzern.

Der Nachhaltigkeitsreport bezieht sich auf den Zeitraum 01. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 und umfasst somit drei volle Geschäftsjahre.¹⁷⁹ Für einige wenige Kennzahlen liegen nicht durchgängig Werte vor, da in den letzten beiden Jahren das Reporting qualitativ verbessert und erweitert wurde. Eine entsprechende Kennzeichnung weist auf die jeweilige Datenbasis hin. Der vorliegende Bericht enthält jedoch Informationen, die Umstände und Sachverhalte vor dem genannten Zeitraum betreffen und gibt außerdem einen Ausblick auf die Folgejahre. Stichtag der letzten Datenerhebung für 2021 ist der 29. April 2022. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 30. Juli 2022.

Berichtsstandard

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative (GRI)-Standards 2018 Option Kern („core“) erstellt.¹⁸⁰ Für die Darstellungsform wurden die allgemeingültigen Standards GRI 101, 102, 103, sowie je nach Relevanz die themenspezifischen Standards GRI 200, 300 und 400 herangezogen.¹⁸¹ Die Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung der Berichtsinhalte umfassen nach GRI 101 die Einbindung von Stakeholdern, die Berücksichtigung des Nachhaltigkeitskontexts (Organisation, Struktur, Rahmenbedingungen, etc.) sowie

das Prinzip der Wesentlichkeit und Vollständigkeit. Um die Berichtsqualität sicherzustellen, wurde auf eine verständliche, zuverlässige, aktuelle, vergleichbare, genaue und ausgewogene Darstellung geachtet. Zur leichteren Orientierung finden sich neben dem GRI Index am Ende des Reports auch Hinweise zu den entsprechenden Standards direkt in den thematisch gegliederten Abschnitten in der Form von Fußnoten.¹⁸² Die Fußnoten geben Auskunft, welche Angaben im Text die entsprechenden Anforderungen der GRI erfüllen.

Im Dezember 2016 ist die Zeppelin GmbH als Zeichen ihrer unternehmerischen Verantwortung dem UN Global Compact beigetreten. Der aktuelle Fortschrittsbericht für 2021 hinsichtlich der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ist in diesen Report integriert. Eine Übersicht zu den Inhalten der einzelnen Prinzipien findet sich im Anhang.

Externe Prüfung¹⁸³

Die Zeppelin GmbH unterliegt für das vorliegende Berichtsjahr 2021 nicht der Berichtspflicht gemäß der deutschen und europäischen Gesetzgebung. Die Vorlage des Nachhaltigkeitsreports erfolgt auf freiwilliger Basis und ist eine Management-Entscheidung. Inhalte, die in den Konzernlageberichten und Konzernabschlüssen der Jahre 2019, 2020 und 2021 veröffentlicht wurden, wurden durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer beurteilt. Der Prüfvermerk befindet sich am Ende des jeweiligen Geschäftsberichtes. Die Inhalte aus dem Geschäftsbericht sind im Text entsprechend markiert.

Berichtszyklus¹⁸⁴

Der Nachhaltigkeitsreport des Zeppelin Konzerns erscheint vollständig überarbeitet, analog zum Geschäftsbericht, einmal jährlich.

¹⁷⁸ GRI 102-1

¹⁷⁹ GRI 102-50 i.V. m. GRI 101 Punkt 2.7.1.

¹⁸⁰ GRI 102-54

¹⁸¹ Für nähere Informationen siehe <https://www.globalreporting.org/standards/getting-started-with-the-gri-standards/>

¹⁸² GRI 102-55

¹⁸³ GRI 102-56

¹⁸⁴ GRI 102-52

A2 GRI Index

Die verpflichtenden Angaben aus dem Bereich „core“ sind in der nachfolgenden Tabelle farbig markiert. Es wird für jeden GRI-Index die zugehörige Seite, auf denen weiterführenden Angaben zu finden sind, angeben.

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
GRI 101 Grundlagen			
GRI 102 Allgemeine Angaben			
GRI 102-1	Name der Organisation / des Unternehmens	6	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8,9	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	8	
GRI 102-4	Betriebsstätten	14	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	13	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	9, 10, 14	
GRI 102-7	Größe der Organisation	8,13	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte /sonstige Mitarbeiter	45, 46, 47, 50	
GRI 102-9	Lieferkette	40 ff.	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in Organisation / Lieferkette	6, 40 ff.	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	68	
GRI 102-12	Externe Initiativen	28	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	28	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3, 15 ff.	Verhaltenskodex Business-Ethik und Compliance
GRI 102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	31	
GRI 102-18	Führungsstruktur	6	
GRI 102-19	Befugniserteilende Stelle	22	
GRI 102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	6, 22	
GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	6	
GRI 102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	8	
GRI 102-24	Nominierung und Auswahlverfahren für das höchsten Kontrollorgans	8	in Anlehnung an GRI 102-24
GRI 102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	8	

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
GRI 102-37	Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	59	Betrifft nur Mitarbeiter, die tarifvertraglich erfasst sind
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	23 ff.	sowie Auswertung Stakeholderbefragung 2020
GRI 102-41	Tarifverhandlungen	59	
GRI 102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Kapitel 3	sowie Auswertung Stakeholderbefragung 2020
GRI 102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Kapitel 3	
GRI 102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	23	
GRI 102-45	Erwähnte Entitäten in Konzernabschlüssen		sowie Anhang
GRI 102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung		sowie Anhang
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	23, 25, 26	
GRI 102-48	Neuformulierung der Informationen		siehe Kapitel 2
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		keine Änderung zu Vorgängerversion hinsichtlich der wesentlichen Themen und der Abgrenzung der Themen
GRI 102-50	Berichtszeitraum		siehe Anhang
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts		Veröffentlichung des letzten Berichts im Juli 2020
GRI 102-52	Berichtszyklus		siehe Anhang
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht		siehe Impressum
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		siehe Anhang
GRI 102-55	GRI Inhaltsindex		siehe Anhang
GRI 102-56	Externe Prüfung		siehe Anhang

Neben den Anforderungen aus dem Bereich „core“ erfolgt eine Angabe zu den nachfolgenden aufgeführten GRI-Indizes, aufgeteilt auf die als wesentliche definierten Handlungsfelder.

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
Risikomanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	29 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	29 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	29 ff.	
Compliance und Anti-Korruption			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	30 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	30 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30 ff.	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Keine bestätigten Korruptionsfälle im Berichtszeitraum.
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung		Im Berichtszeitraum liegen keine Verfahren vor.
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	30 ff.	
Datenschutz			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	34 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	34 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	34 ff.	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	34 ff.	
Qualitätsmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	36 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	36 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	36 ff.	
Lieferantenmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	40 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	40 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	40 ff.	

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
Mitarbeiterzufriedenheit			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	44 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	44 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44 ff.	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	8, 47, 50	
GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	48	
GRI 401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	53	Eigenkündigungsquote
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	55	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	55	in Anlehnung an GRI 404-3
GRI 401-3	Elternzeit	57	in Anlehnung an GRI 401-3
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	45	
Arbeits- und Gesundheitsschutz			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	60 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	60 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	60 ff.	
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber- Mitarbeiter-Ausschüssen	60 ff.	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	60 ff.	In Anlehnung an GRI 403-2
Finanzielles Engagement – Spenden & Sponsoring			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	63 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	63 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	63 ff.	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	8, 13, 65	in Anlehnung an GRI 201-1

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	21	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	21	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	21	
Energie- und Umweltmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	68 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	68 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	68 ff.	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	69, 71	
GRI 302-3	Energieintensität	68 ff.	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	68 ff.	
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	68 ff.	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtszeitraum sind keine bekannt.

A3 UN Global Compact Index

Der Zeppelin Konzern ist im Jahr 2016 dem UN Global Compact beigetreten und verpflichtet sich freiwillig zur Einhaltung der „10 Prinzipien des UN Global Compacts“. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. In der rechten Spalte findet sich der Hinweis auf das Kapitel, in dem in diesen Bericht über die Einhaltung berichtet wird, sowie über die Zielsetzung in diesem Bereich und bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen. Die Erklärung der Geschäftsführung ist in Kapitel 1 dieses Berichts enthalten.

Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compacts

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



A4 Umrechnungsfaktoren CO₂-Emissionen

Für die Berechnung der CO₂-Emissionen werden Emissionsfaktoren je Energieträger benötigt, um eine Umrechnung von Verbrauchszahlen in eine Emissionshöhe durchführen zu können. Die verwendeten Emissionsfaktoren für die einzelnen Energieträger sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Verwendete Emissionsfaktoren zur Berechnung der CO₂-Emissionen. Die Emissionsfaktoren stammen aus frei verfügbarer Fachliteratur.

Energiequelle	Einheit	Emissionsfaktor CO ₂ -Emissionen (kg CO ₂ e pro Einheit)
Biogas	m ³	0,000
Erdgas	kWh	0,202
LPG (Liquefied Petroleum Gas)	Liter	1,904
Hackschnitzel	kWh	0,024
Heizöl	kWh	0,266
Pellets	kWh	0,023
Benzin	kWh	0,264
Biomasse Holz	kWh	0,029
Diesel	kWh	0,266
Fernwärme*	kWh	0,280
Strom**	kWh	landesspezifischer Strommix
Erneuerbare Energien (Eigenerzeugung)	kWh	0,000

* Fernwärme: Real können die Emissionen im Fernwärmebereich in Abhängigkeit des Erzeugerparcs deutlich nach oben oder nach unten abweichen. Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen besteht die Möglichkeit, den realen Emissionswert zu verwenden, sofern entsprechende Nachweise über die Berechnungsmethode beigelegt werden.

** Für den Emissionsfaktor Strom wurde der jeweilige Landesstrommix der einzelnen Länder genutzt. Datengrundlage hierfür waren Daten vom Verband der Automobilindustrie e.V. und der thinkstep AG; (Quelle: VDA, thinkstep AG; „Emissionsfaktoren für Strom, Fernwärme und Kraftstoffe“, Juni 2019).

A5 Übersicht Tochterunternehmen

In den einzelnen Ländern, in denen Zeppelin tätig ist, erfolgt die Organisation in Ländergesellschaften, die in der nachfolgenden Tabelle dargestellt und in diesem Bericht enthalten sind.

Tochterunternehmen	Land
Zeppelin GmbH	Deutschland
AT Baumaschinentechnik Beteiligungs GmbH	Deutschland
Accelerent GmbH (vormals: Zeppelin Lab GmbH)	Deutschland
Energyst Rental Solutions GmbH & Co. KG	Deutschland
IBH Ingenieurbüro Herzbruch GmbH	Deutschland
IBS Bauvermessungs GmbH (in 2021 erstkonsolidiert und anschließend auf SITECH Deutschland GmbH verschmolzen)	Deutschland
Klickparts GmbH	Deutschland
Luther HL GmbH & Co. KG (in 2021 auf Meton GmbH angewachsen)	Deutschland
METON GmbH	Deutschland
SITECH Deutschland GmbH	Deutschland
Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH	Deutschland
Zeppelin Baumaschinen GmbH	Deutschland
Zeppelin Lab GmbH (vormals Zeppelin Digital GmbH, im Jahr 2021 gegründet und anschließend erstkonsolidiert)	Deutschland
Zeppelin Power Systems GmbH	Deutschland
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG (in 2021 auf Zeppelin Power Systems GmbH verschmolzen)	Deutschland
Zeppelin Power Systems Verwaltungs GmbH	Deutschland
Zeppelin Rental GmbH	Deutschland
Zeppelin Struktur GmbH (im Jahr 2021 auf Zeppelin GmbH verschmolzen)	Deutschland
Zeppelin Systems GmbH	Deutschland

Tochterunternehmen	Land
Zeppelin Armenien 000	Armenien
Zeppelin Systems Benelux N.V.	Belgien
Zeppelin Systems Latin America Equipamentos Industriais Ltda.	Brasilien
Zeppelin Systems China (Beijing) Co. Ltd.	China
Zeppelin Systems China (Shanghai) Co. Ltd.	China
Sitech Danmark A/S	Dänemark
Zeppelin Danmark A/S	Dänemark
Zeppelin Systems UK Limited	England
Baltic Marine Contractors OÜ (in 2021 erstkonsolidiert)	Estland
Zeppelin Systems France S.A.R.L.	Frankreich
Smart Controls India Ltd.	Indien
Zeppelin Systems India Pvt. Ltd.	Indien
Nuova Ciba S.p.A.	Italien
Zeppelin Systems Italy S.r.l. (in 2021 Minderheitsanteile erworben)	Italien
Zeppelin Österreich GmbH	Österreich
Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG	Österreich
Zeppelin Rental Österreich Verwaltungs GmbH	Österreich
Zeppelin Polska Sp. z.o.o.	Polen
Zeppelin Immobilien Russland 000	Russland
Zeppelin Power Systems Russland 000	Russland
Zeppelin Russland 000	Russland
Zeppelin Systems Gulf Co. Ltd.	Saudi-Arabien

Tochterunternehmen	Land
Energyst Rental Solutions AB (in 2021 als Share-Deal erworben und anschließend auf Zeppelin Sverige AB verschmolzen)	Schweden
Zeppelin Sverige AB	Schweden
SITECH Sverige AB	Schweden
Zeppelin International AG	Schweiz
Zeppelin Systems Singapore Pte. Ltd.	Singapur
DIMA service for plant engineering s.r.o.	Slowakische Republik
Zeppelin SK s.r.o.	Slowakische Republik
Zeppelin Systems Korea Corporation	Südkorea
Zeppelin Tadschikistan OOO	Tadschikistan
Zeppelin CZ s.r.o.	Tschechische Republik
Zeppelin Turkmenistan JV	Turkmenistan
PJSC „Ukrucukorteploi-zolyaciya“ (UCTI) (in 2021 erstkonsolidiert)	Ukraine
Zeppelin Marine Service Ukraine LLC	Ukraine
Zeppelin Ukraine TOV	Ukraine
Zeppelin Central Asia Machinery OOO	Usbekistan
Zeppelin Systems USA Inc.	USA
Zeppelin Weißrussland OOO	Belarus
Levotec s.r.o.	Slowakische Republik
Meton s.r.o.	Tschechien
Construction Sitech CZ s.r.o.	Tschechien
Sitech Austria GmbH	Österreich

A6 Überblick der nicht-finanziellen Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2020	2021
Ökonomische Nachhaltigkeit			
Umsatz	Mrd. Euro	3,3	3,7
Konzernjahresüberschuss	Mio. Euro	124,6	159,5
Compliance			
Gemeldete Verstöße	Anzahl	26	23
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	16	11
davon behobene Verstöße	Anzahl	16	6
Behebungsquote Compliance	%	100	81
Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall	Euro	0	0
Korruptionsfälle	Anzahl	0	0
Compliance-Schulung - Teilnehmerzahl	Anzahl	145 (Pilot)	7.977
Teilnehmer der Geschäftsleitung	Anzahl	2	40
Teilnahmequote Mitarbeiter	%	96	82
Datenschutz			
Gemeldete Datenschutz-Beschwerden	Anzahl	12	10
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	10	10
davon behobene Verstöße	Anzahl	10	10
Behebungsquote Datenschutz	%	100	100
Qualitätsmanagement			
Z-Idea eingereichte Ideen	Anzahl	496	622
Z-Idea pärmierte Ideen	Anzahl	72	119
Teilnahmequote E-Learning IMS&CSR (DE)	%	69	58

Gesellschaftliche Verantwortung

Mitarbeiter			
Gesamtmitarbeiterzahlen	FTE	9.816	10.312
Gesamtmitarbeiterzahlen (ohne Auszubildende)	Köpfe	10.075	10.555
Auszubildende	FTE	362	361
Studierende Duales Studium	FTE	30	22
Vollzeitquote	%	97,4	97,7
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	9.979	10.449
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	96	106
Prozentsatz unbefristete Mitarbeiter	%	99	99
Durchschnittsalter im Konzern	Jahre	41,9	41,9
Personalkosten	Mio. €	621,2	692
Leistungen an Arbeitnehmern	T. €	177.479	168.479
Weiblich	%	16	17
Männlich	%	84	83
Frauenanteil in der Geschäftsführung	%	25	25
Frauenanteil im Aufsichtsrat	%	25	33
Frauenanteil 1. Führungsebene	%	22	21
Frauenanteil 2. Führungsebene	%	17	18
Frauenanteil 3. Führungsebene	%	15	17
Gesundheitsquote	%	96,2	96,5
Betriebszugehörigkeit	Jahre	9,6	9,4
Eigenkündigungsquote	%	4,2	5,8
Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	Köpfe	102	110

Kennzahl	Einheit	2020	2021
----------	---------	------	------

Gesellschaftliche Verantwortung

Arbeits- und Gesundheitsschutz			
Anzahl Arbeitsunfälle	Anzahl	229	243
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	23,3	23,5
Tödliche Arbeitsunfälle	Anzahl	0	0
Anzahl Ausfalltage	Anzahl	5.205	6.212
Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	530,2	602,4
Spenden & Sponsoring			
Spenden an Dritte	Euro	603.067	1.204.354
Zuwendungen an Dritte	Euro	755.816	912.932

Ökologische Nachhaltigkeit

Energie			
Verbrauch Erd-/Flüssig-/Propangas	MWh	37.803	43.432
Verbrauch Fern-/Nahwärme	MWh	8.451	9.504
Verbrauch Heizöl	MWh	1.781	2.226
Stromverbrauch	MWh	30.230	31.109
Treibstoffverbrauch	MWh	108.564	109.243
Verbrauch erneuerbare Energien	MWh	592	783
Gesamtenergieverbrauch	MWh	187.421	196.297
Energieverbrauch pro Mitarbeiter	MWh/ MA	19,1	19,0
Energieverbrauch pro Umsatz	MWh/ Mio €	57,3	53,1
CO ₂ -Emissionen			
Scope 1	to CO ₂ e	36.968	38.406
Scope 2 (location based)	to CO ₂ e	15.738	16.487
Scope 2 (market based)	to CO ₂ e	-	7.706
CO ₂ -Emissionen - Scope 1 & 2 (location based)	to CO ₂ e	52.706	54.893
CO ₂ -Emissionen - Scope 1 & 2 (market based)	to CO ₂ e	-	46.112
Umwelt			
Wasserverbrauch	m ³	125.999	128.739
Abfallmenge	Tonnen	14.643	15.250

IMPRESSUM

Herausgeber

Zeppelin GmbH
Zentrale
Graf-Zeppelin-Platz 1
85748 Garching bei München
Tel. +49 89 320 00 - 0
Fax +49 89 320 00 – 482

Unternehmenssitz
Graf-Zeppelin-Platz 1
88045 Friedrichshafen
Tel. +49 7541 202 - 02
Fax +49 7541 202 – 1210

Kontakt Nachhaltigkeit/CSR bei Zeppelin¹⁸⁵

Ramona Wallner, Zeppelin GmbH
Nachhaltigkeits-, Energie- und Umweltmanagementbeauftragte
Tel.: +49 89 32000 122
Fax: + 49 89 32000 7122
E-Mail: ramona.wallner@zeppelin.com

Kontakt zur Unternehmenskommunikation

Tel. +49 89 320 00 - 440
Fax +49 89 320 00 - 7 440
E-Mail: info@zeppelin.com

Weitere Informationen über den Zeppelin Konzern erhalten Sie
im Internet unter:
www.zeppelin.com.

Diese Publikation wurde im Juli 2022 veröffentlicht.

¹⁸⁵ GRI 102-53