

# VERANTWORTUNG

---

## LEBEN



## UN Global Compact Fortschrittsbericht 2018

[zeppelin.com](http://zeppelin.com)

 **ZEPPELIN**<sup>®</sup>  
WE CREATE SOLUTIONS

# INHALT

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>Seite 03</b> | Erklärung des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Zeppelin GmbH                     |
| <b>Seite 04</b> | Über den Zeppelin Konzern   |
| <b>Seite 05</b> | Menschenrechte  |
| <b>Seite 07</b> | Arbeitsnormen   |
| <b>Seite 11</b> | Umweltschutz  |
| <b>Seite 18</b> | Korruptionsbekämpfung   |
| <b>Seite 20</b> | Der Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns/Impressum |

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

## HINWEIS:

Redaktionsschluss dieses Fortschrittberichtes war der 5. Februar 2019.

Der letzte Fortschrittsbericht der Zeppelin GmbH für das Jahr 2017 wurde am 15. Februar 2018 veröffentlicht.

Für einzelne Teilbereiche und Themen lagen zum Redaktionsschluss noch nicht alle Informationen für das Berichtsjahr 2018 vor. In diesen Fällen wurde der Fortschritt auf Basis des Jahres 2017 berichtet. Eine entsprechende Kennzeichnung des betreffenden Zeitraums wurde an der jeweils relevanten Textstelle vorgenommen.

Der Zeppelin Konzern organisiert seine konzernweite Zusammenarbeit in einer Management-holding – der Zeppelin GmbH – und sechs Strategischen Geschäftseinheiten. Alle Angaben in diesem Report beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Zeppelin Konzern.

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

## Erklärung des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Zeppelin GmbH



Sehr geehrte Damen und Herren,

im Dezember 2016 ist der Zeppelin Konzern als Zeichen seiner unternehmerischen Verantwortung dem UN Global Compact beigetreten. Damit bekennt sich Zeppelin zu den 10 Prinzipien der Initiative in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Wir haben uns im zweiten Jahr unserer aktiven Unterstützung weiter detailliert mit den Richtlinien des UN Global Compact auseinandergesetzt und freuen uns, Ihnen hiermit die zweite Fortschrittsmitteilung des Konzerns vorzustellen.

Nachhaltigkeit bei Zeppelin bedeutet, aus der Kraft unserer Kultur heraus und als zukunftsfähiges Unternehmen, langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft zu leisten. Der Zeppelin Konzern verpflichtet sich auch weiterhin kontinuierlich an der Umsetzung der 10 Prinzipien zu arbeiten und diese in allen Bereichen des Konzerns zu integrieren.

**Peter Gerstmann**

Vorsitzender der Geschäftsführung der Zeppelin GmbH

Garching bei München, 11. Februar 2019

# VERANTWORTUNG LEBEN

## UN Global Compact Fortschrittsbericht 2018





### Baumaschinen EU

Vertrieb und Service  
von Baumaschinen



### Baumaschinen CIS

Vertrieb und Service  
von Bau- und  
Landmaschinen



### Rental

Vom Mietgerät bis  
zur Projektlösung



### Power Systems

Antriebs- und  
Energiesysteme



### Anlagenbau

Engineering und  
Anlagenbau



### Z Lab

Neue digitale  
Geschäftsmodelle

## Über den Zeppelin Konzern

Der Zeppelin Konzern ist an 190 Standorten in 35 Ländern vertreten. Das Unternehmen bietet Lösungen in den Bereichen Bau- und Bergbaumaschinen, Landmaschinen, Vermietung, Baulogistik und Baustellenmanagement, Antrieb und Energie, Engineering und Anlagenbau an und entwickelt neue digitale Geschäftsmodelle für die Bauwirtschaft.

Im Geschäftsjahr 2017 erwirtschaftete Zeppelin einen Umsatz von 2,75 Mrd. Euro. Zu diesem Erfolg trugen über 8.000 Mitarbeiter (einschließlich Auszubildende) bei.<sup>1</sup>

Die konzernweite Zusammenarbeit organisiert Zeppelin in einer Managementholding und sechs Strategischen Geschäftseinheiten: Baumaschinen EU, Baumaschinen CIS, Rental, Power Systems, Anlagenbau und Z Lab.

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. Der juristische Sitz des Unternehmens befindet sich in Friedrichshafen, die Zentrale in Garching bei München.

Nähere Informationen zum Konzern finden Sie unter [zeppelin.com](http://zeppelin.com).

<sup>1</sup> Die Zahlen des Geschäftsjahres 2018 werden Ende März 2019 vorliegen und sind dann über [zeppelin.com](http://zeppelin.com) abrufbar.

# WE CREATE SOLUTIONS

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Umsatz</b>                | 2,75 Mrd. Euro                            |
| <b>Mitarbeiter</b>           | ca. 8.000 Mitarbeiter inkl. Auszubildende |
| <b>Ergebnis nach Steuern</b> | 60,4 Mio. Euro                            |
| <b>Standorte</b>             | 190 Standorte in 35 Ländern               |

Stand 31.12.2017

# Menschenrechte

## Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

## Prinzip 2

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Der Zeppelin Konzern bekennt sich zur Gewährleistung und zum Schutz der Menschenrechte jedes Einzelnen. Wir lehnen grundsätzlich Gewalt, Diskriminierung, Volksverhetzung und überzogenen Nationalismus ab. Es ist für uns auch selbstverständlich, dass wir jegliche Art von diffamierender politischer Auseinandersetzung ablehnen. Der Zeppelin Konzern bekennt sich auf der Basis seiner Werte von Integrität und Exzellenz zu Fairness, Wertschätzung, Transparenz und zur demokratischen Gesellschaftsordnung.

Wir schätzen die Verschiedenheit unserer Mitarbeiter und lehnen jede Art von Diskriminierung ab. Wir bekennen uns zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich auch in der Integration in interne Richtlinien wider. Zeppelin hat das unternehmerische und soziale Verhalten im Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance festgehalten. Er ist Richtschnur für den Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Jeder Mitarbeiter, egal an welchem Ort dieser Welt, 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 einen präventiven Compliance-Ansatz. Mögliche Regelverstöße sollen bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden. Neben dem Verhaltenskodex geben unsere Compliance-Richtlinien konkrete Anweisungen in unklaren

Situationen. Mitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit, sich vertrauensvoll über verschiedene Wege (Intranet, gesonderte E-Mail Adresse und internes Hinweisgebersystem) an die interne Compliance-Organisation zu wenden. Alternativ stehen regional externe Vertrauensanwälte als Ansprechpartner in Compliance Fragen zur Verfügung. Extern stellt Zeppelin zur Abgabe von Hinweisen verschiedene vertrauliche Meldewege bereit: Die Kontaktaufnahme direkt über den verantwortlichen Chief Compliance Officer oder anonym über einen externen Ombudsmann.

Auch bei der Auswahl der Lieferanten müssen Qualitätsanforderungen des Unternehmens erfüllt werden: Der Konzern erwartet von seinen Lieferanten u. a. gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, den Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance einzuhalten und die jeweils anzuwendende Datenschutzrichtlinie zu befolgen.

Der Zeppelin Konzern vertreibt im Wesentlichen Produkte des Herstellerpartners Caterpillar. Caterpillar hat einen eigenen Verhaltenskodex formuliert und verpflichtet sich, die Menschenrechte zu achten. Nähere Informationen dazu können auf der Webseite von Caterpillar unter den Menüpunkten „Verhaltenskodex“ (<https://www.caterpillar.com/de/company/code-of-conduct.html>) und „Nachhaltigkeit“ (<https://www.caterpillar.com/de/company/sustainability.html>) abgerufen werden.

Weitere Informationen zu diesem Themenkomplex finden Sie auch bei den Erläuterungen zu Prinzip 10 „Korruptionsbekämpfung“ auf [Seite 18](#) in diesem Dokument.



## Vielfalt im Unternehmen

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist für den Zeppelin Konzern eine Selbstverständlichkeit.

2016 hat Zeppelin sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens zu erhöhen. Daher soll im Rahmen der strategischen Ziele für den Konzern bis 2025 der Frauenanteil unter den bei Zeppelin beschäftigten Arbeitnehmern von 17 % im Jahr 2016 auf 25 % erhöht werden. Um weibliche Fach- und Führungskräfte zu fördern, wurde 2016 das Netzwerk für Frauen, Z NOW – Zeppelin Network of Women, gegründet.

Gerade in einer Branche, die als männerdominiert gilt, bietet der Konzern Frauen die Möglichkeit, sich erfolgreich zu vernetzen und die Führungs- und Unternehmenskultur noch aktiver mitzugestalten. Das Ziel des Konzerns ist es, das Unternehmen für Frauen interessanter zu machen und damit Erfolgspotenzial zu sichern.

Zum Stichtag 31.12.2017 waren die bei Zeppelin beschäftigten Mitarbeiter zu 17 % weiblich und zu 83 % männlich.

Am 01. Juli 2018 nahm Frau Alexandra Mebus ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin bei der Zeppelin GmbH auf. Zum 20. Juli 2018 trat Frau Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß in den Aufsichtsrat der Zeppelin GmbH ein. Damit sind in beiden Gremien aktuell 25 % Frauen vertreten.

Im Berichtszeitraum bis zum 31.12.2018 sind keine Menschenrechtsverletzungen bekannt.





# Arbeitsnormen

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Prinzip 3</b> | Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für |
| <b>Prinzip 4</b> | die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,   |
| <b>Prinzip 5</b> | die Abschaffung der Kinderarbeit und   |
| <b>Prinzip 6</b> | die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.  |

Der Zeppelin Konzern erkennt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an. Gemäß unseren Werten ermöglichen wir Mitarbeitern jederzeit den aktiven Austausch und gehen mit geäußerten Bedürfnissen sorgsam um.

Für den Erfolg des Unternehmens ist das konstruktive Miteinander von Belegschaft und Konzerngeschäftsführung wichtig. Die Konzerngeschäftsführung achtet im Sinne der Mitarbeiter darauf, dass geltende Gesetze und Vorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Das in Deutschland gültige Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat Mitbestimmung bzw. Mitwirkung in sozialen und personellen Angelegenheiten ein.

Die Zeppelin GmbH hat als Konzernobergesellschaft einen paritätisch mitbestimmenden Aufsichtsrat eingerichtet, welcher sich nach den in Deutschland geltenden Regelungen zusammensetzt. Der Aufsichtsrat des Konzerns besteht aus sechs Arbeitgebervertretern und Arbeitnehmervertretern, davon ein Vertreter der leitenden Angestellten.

Wir bekennen uns zur freien Wahl der Beschäftigung und zum Verbot von Kinderarbeit. Wir schätzen die Unterschiede unserer Mitarbeiter und lehnen jede Art von Diskriminierung ab. Wir bekennen uns zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung. Die Leitlinien für Chancengleichheit und Gleichberechtigung wurden im Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns festgehalten.

## Gesundheit der Arbeitnehmer

Sämtliche Stakeholder setzen sich bei Zeppelin gemeinsam für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein. Engagierte Mitarbeiter, beste Qualität, optimaler Service und sichere Arbeitsbedingungen eröffnen dem Unternehmen eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft. Jeder Unfall und jede Krankheit bedeutet nicht nur menschliches Leid für die Betroffenen und deren Familien, sondern belastet auch das Unternehmen.

Um der Verantwortung für die Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeiter gerecht zu werden, wurde ein Arbeitsschutzmanagementsystem etabliert, das sich bereits seit vielen Jahren bewährt hat (siehe folgender Abschnitt).

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden des Weiteren auf lokaler Ebene Gesundheitsangebote für Mitarbeiter und Führungs-

kräfte wie z. B. Führungskräfte-Check-Ups, Gripeschutzimpfungen, Stressbewältigungsseminare oder Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen angeboten. Außerdem fördert der Zeppelin Konzern die Sportaktivitäten seiner Mitarbeiter, beispielsweise findet jährlich ein firmeninternes Fußballturnier statt. Mitarbeiter, die gemeinsam im Team bei Laufwettbewerben teilnehmen, werden durch den Konzern unterstützt.

Die Gesundheitsquote des Jahres 2017 von 96,7 % belegt den Erfolg der Anstrengungen.

## Arbeitsschutz

Es ist erklärtes Ziel des Zeppelin Konzerns, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen vollumfänglich zu vermeiden, im Idealfall auf null Unfälle im Jahr (Vision Zero). Dieses Arbeitsschutzziel wird gleichrangig zu anderen Unternehmenszielen wie Qualität, Termintreue und Kundenzufriedenheit betrachtet. Dies bedeutet auch, dass Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte gleichrangig zu wirtschaftlichen Überlegungen in die betrieblichen Planungen eingebunden werden. Dabei gelten die im Folgenden erläuterten Grundprinzipien.

Geschäftsführung und Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung und sind Vorbilder für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten bei Zeppelin. Sie treffen alle Maßnahmen, die dazu dienen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten langfristig zu erhalten und stetig zu verbessern. Dazu werden alle notwendigen Mittel (Zeit, Geld, Material, Schulungen) zum Aufbau der Arbeitsschutzorganisation und der sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Um der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern gerecht zu werden, hat Zeppelin ein Arbeitsschutzmanagementsystem etabliert. Ziel ist es, Arbeitsunfälle zu reduzieren, den Einsatz gefährlicher Betriebsstoffe zu verringern und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Mit Hilfe des Arbeitsschutzmanagementsystems steuert Zeppelin nicht nur die Ausrichtung und die Erreichung seiner Ziele, sondern überwacht und dokumentiert auch Fortschritte und Entwicklungen.

Alle Verfahren und Vorgaben zu Ausrichtung, Entwicklung, Überwachung und Verbesserung sind in einem übergeordneten Arbeitsschutz

managementhandbuch beschrieben. Der Fortschritt wird an jedem Standort mit mehr als 20 Mitarbeitern in quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen unter Beteiligung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten dokumentiert überwacht. In einem jährlich stattfindenden Managementreview mit der Geschäftsführung werden Politik, Ziele und Maßnahmen auf Wirksamkeit geprüft und erforderlichenfalls angepasst. Ein wesentlicher Input dazu sind die Ergebnisse aus den regelmäßig stattfindenden internen und externen Audits.

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. Mitarbeiter des Zeppelin Konzerns erhalten Schulungen, um im Arbeitsschutz ausreichend qualifiziert zu sein und damit ihren Pflichten und Zuständigkeiten nachkommen zu können.

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 unserer Arbeitsbedingungen und stetige Reduzierung unserer Arbeitsunfälle und berufsbedingter Erkrankungen zu erreichen.





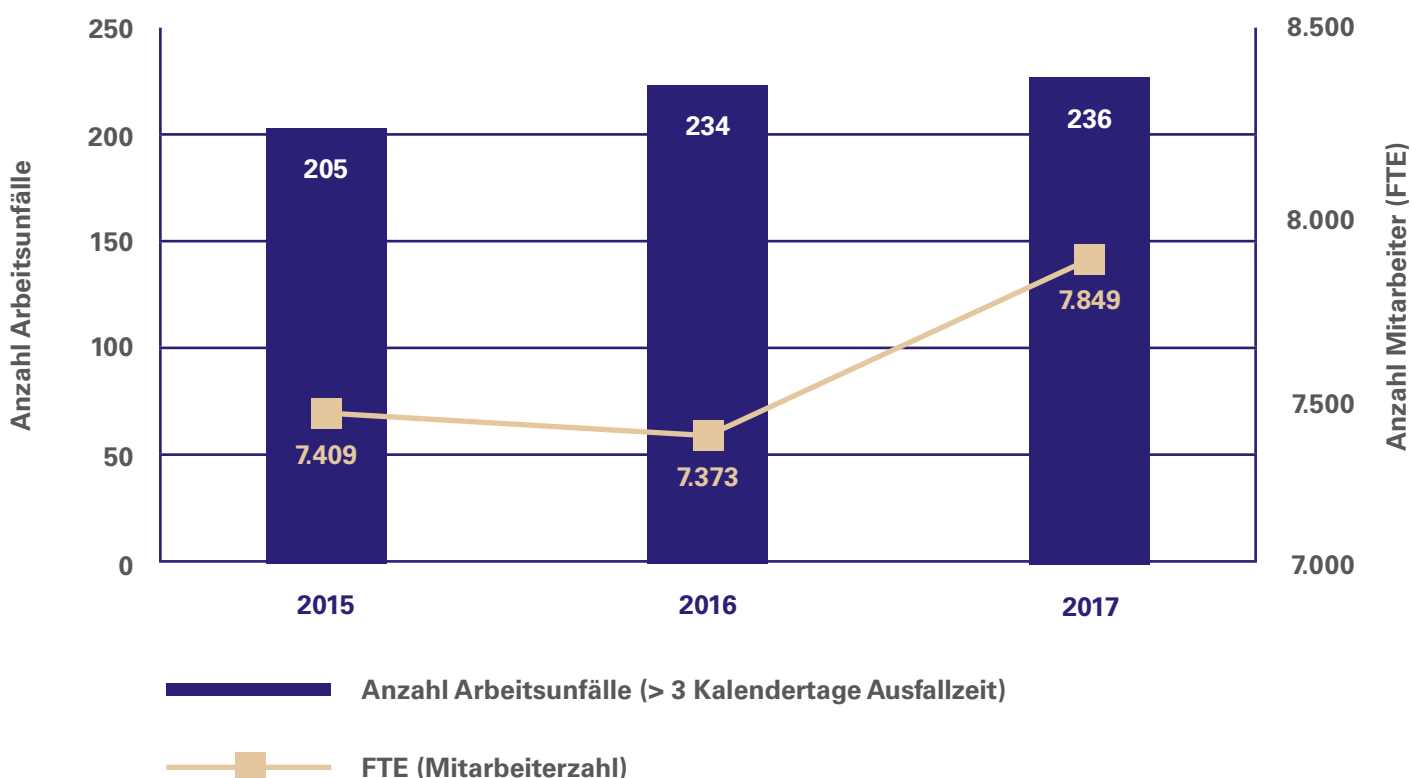


Die Zeppelin Baumaschinen GmbH sowie die Zeppelin Rental GmbH haben 2011 in Deutschland erstmals das Gütesiegel "Sicher mit System" der Berufsgenossenschaft Handel und Warenverteilung (BGHW) erhalten. Es wurde 2014 und 2017 re-zertifiziert und ist bis 2020 gültig. Weiterhin wurde auch die Zeppelin Power Systems GmbH im Jahr 2016 nach OHSAS ISO 18001 im Arbeitsschutz zertifiziert.

Damit sind – zum Stichtag 31.12.2018 – insgesamt über 120 Standorte in Deutschland im Arbeitsschutz zertifiziert. Die Ausdehnung auf weitere Standorte ist ab 2019 geplant.

Die Verbesserung in der Quote der Arbeitsunfälle im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl spiegelt Zeppelins Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz klar wider. Im Jahr 2017 gab es bei deutlich gesteigerter Mitarbeiterzahl eine geringere Anzahl an Arbeitsunfällen pro 1.000 Mitarbeiter, welche mit einer deutlich niedrigeren Anzahl an Ausfalltagen einherging, d.h. es ereigneten sich 2017 weniger Unfälle mit minder schweren Auswirkungen.

**Anzahl Arbeitsunfälle unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl**  
(weltweit, Unfälle mit mehr als 3 Kalendertagen Ausfallzeit)



# Schulung, Weiterbildung, Qualifikation und Entwicklung der Mitarbeiter

Talente finden, Mitarbeiter fördern und sie langfristig für Zeppelin begeistern sind daher drei herausragende Ziele der Personalarbeit im gesamten Konzern. Die Strategie des Personalwesens leitet sich von der Unternehmensstrategie ab und stellt die Mitarbeiter konsequent in den Fokus. Ihre Integrität und Exzellenz sind das Fundament von Zeppelins Wertesystems und sichern den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Berufserfahrene können bei Zeppelin nicht nur auf anspruchsvolle Aufgabengebiete und Handlungsspielräume bauen, sondern auch auf einen Konzern, der ihnen Verbundenheit und sichere Perspektiven bietet. In regelmäßigen Gesprächen besprechen Zeppelin Vorgesetzte die Leistung ihrer Mitarbeiter und zeigen ihnen berufliche Perspektiven auf. So wird sichergestellt, dass jeder Einzelne eine fundierte Rückmeldung zu seiner persönlichen Entwicklung erhält und Leistungsträger sowie Talente im Konzern sichtbar werden. Mittels interner und externer Schulungsmaßnahmen erhalten Mitarbeiter eine auf ihre individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Förderung. Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden auf Basis des Zeppelin-spezifischen Kompetenzmodells durchgeführt. Für die Nachwuchsförderung und Managemententwicklung wurde die unternehmenseigene Z Academy entwickelt. In ihrem Rahmen werden verschiedene Programme angeboten, die sich sowohl gezielt an junge Talente als auch an erfahrene Führungskräfte richten. Sie vermitteln neben generellen Inhalten zur beruflichen Weiterentwicklung die Besonderheiten von Zeppelin, um unseren Konzern langfristig zu stärken.

Zeppelin setzt sich auch mit den Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Arbeitsumfeld auseinander. Ziel ist es, Mitarbeiter zu befähigen, den digitalen Wandel mit zu gestalten und auch in einer veränderten Arbeitswelt erfolgreich zu sein. So wurde beispielsweise das Thema Digitalisierung als mehrtägiger Baustein in das Führungskräfteentwicklungsprogramm für die obere Managementebene integriert und die Seminare rund um Projektmanagement um agile Methoden erweitert. Im Rahmen der Qualifizierungsprogramme für Führungs- und Nachwuchskräfte werden gezielt Kompetenzen gefördert, die für die Digitalisierung relevant sind.

Um den Mitarbeitern ein optimales Umfeld zu bieten, engagiert sich Zeppelin für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In einer konzernweiten Zielvereinbarung wurden 50 Maßnahmen formuliert, die über die nächsten drei Jahre dieses Ziel unterstützen.

Im März 2018 erhielten die Managementholding Zeppelin GmbH sowie die Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen EU, Rental, Power Systems und Anlagenbau für deren Gesellschaften in Deutschland für diese Bemühungen das Zertifikat „audit berufundfamilie“. Das Qualitätssiegel wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie verliehen und zeichnet sowohl bereits vorhandene Standards im Bereich der familienorientierten Personalpolitik, als auch zukünftige Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus.



Die bereits 2016 initiierte Maßnahme Z NOW (Zeppelin Network of Women), welche die Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte sowie die Erhöhung des Anteils an Frauen im Unternehmen zum Ziel hat, wurde auch 2018 fortgeführt (siehe auch Erläuterungen bei Prinzip 1).

Zeppelin bekennt sich verlässlich zu anerkannten Qualitätsstandards und überprüfbaren Regeln im Praktikum und wurde deshalb 2018 in Deutschland mit dem Fair Company-Siegel ausgezeichnet.



Dem Zeppelin Konzern ist im Berichtsraum bis zum 31.12.2018 keine Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit an seinen Standorten bekannt.

## Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

## Prinzip 8

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

## Prinzip 9

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Ökologische Nachhaltigkeit bei Zeppelin bedeutet aus der Kraft unserer Unternehmenskultur heraus langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges Unternehmen zu leisten. Zum Schutz unserer Umwelt, zur Verhinderung von Umweltbelastungen und zur Stärkung unserer Marktposition verpflichten wir uns zu einer fortlaufenden Verbesserung unserer energie- und umweltbezogenen Leistung.

Umwelt- und Energiemanagement sind feste Bestandteile der strategischen Ausrichtung des Zeppelin Konzerns und spiegeln sich u. a. in der Konzernrichtlinie „Umweltpolitik“ wider.

## Umweltschutz

In Zeppelins Konzernrichtlinie „Umweltpolitik“ sind wesentliche Zielsetzungen und Maßnahmen zum Schutz unseres Klimas, zur Reduzierung der Umweltbelastungen und zur Förderung eines bewussten Ressourcenmanagements enthalten, wie z. B.:

- ▶ regelmäßige Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeiter in Bezug auf umwelt- und energierelevante Themen
- ▶ möglichst geringe Belastung der Umwelt durch die konzernweiten Tätigkeiten, Produkte, die Produktion und die Industrie- und Handelsgüter
- ▶ Priorisierung von energieeffizienten und schadstoffarmen Produkten, Materialien und Geräten bei der Beschaffung
- ▶ Reduzierung des Einsatzes und Umgangs mit gefährlichen Stoffen
- ▶ Vermeidung von Abfällen und umweltgerechte Entsorgung bzw. Wiederverwertung
- ▶ Einsatz von biologisch abbaubaren Reinigungsmitteln
- ▶ Auswahl der Lieferanten auch nach ökologischen Gesichtspunkten
- ▶ Wärmerückgewinnung
- ▶ Reduzierung des Energieverbrauchs durch energetische Sanierungsmaßnahmen, Einsatz energiesparender Technologien (wie z. B. Solaranlagen) und Einhaltung modernster Standards
- ▶ Einsparung von Brauchwasser und Vermeidung von Abwasser durch den Einsatz von Wasseraufbereitungsanlagen im Bereich von Waschhallen und -plätzen

Die Konzernrichtlinie und alle daraus abgeleiteten Umweltschutzmaßnahmen werden in regelmäßigen Abständen überprüft und an ggf. veränderte Rahmenbedingungen angepasst. Für das Jahr 2019 ist in Deutschland die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 geplant.





# Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001

Der Zeppelin Konzern verpflichtet sich zu einer klima-, umwelt- und gesundheitsverträglichen Energieversorgung. Dieses Ziel wird durch eine nachhaltige Energiepolitik erreicht. Ein ganzheitliches Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 (in Deutschland und Österreich seit 2016 zertifiziert) unterstützt das Unternehmen bei der kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistung und der Reduzierung von schädlichen Treibhausgasemissionen.

Der Konzern fördert den Einsatz von regenerativen Energiequellen, um begrenzt vorkommende Ressourcen zu schonen und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu minimieren. Hierfür wurden sowohl strategische als auch operative Ziele zur Umsetzung und Überprüfung des Energiemanagementsystems definiert, die auf der Energiepolitik der Zeppelin GmbH basieren. Diese bilden den Rahmen für die daraus abzuleitenden dezentralen und operativen Energieziele.

Ziel des Zeppelin Konzerns ist es, die Energieleistungszahlen „Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz je Gesellschaft“ sowie „Gesamtenergieverbrauch pro Mitarbeiter je Gesellschaft“ im Zeitraum von 2014 bis 2020 um 10 % zu senken.

Jede im Energiemanagementsystem integrierte Gesellschaft leistet ihren Beitrag zur Zielerreichung durch eine Verbesserung der energiebezogenen Leistung und der Durchführung von Energieeinsparmaßnahmen. Hierzu werden Aktionspläne entwickelt, die die Verantwortlichkeit regeln, die Mittel und den Zeitrahmen zur Zielerreichung festlegen sowie eine Aussage zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung und zur Zielüberprüfung enthalten.

Die Basis zur Festlegung von Einsparpotenzialen ist dabei der Gesamtenergieverbrauch. Dieser wird je Konzerngesellschaft und je Energieträger einmal im Jahr im Rahmen einer weltweiten Abfrage erfasst.

Ausgehend vom absoluten Energieverbrauch identifiziert Zeppelin Hauptenergieverbraucher, die einen wesentlichen Anteil am Gesamtverbrauch haben. Daraus leiten sich Handlungsfelder ab, die das jeweilige Energieeinsparpotenzial aufzeigen. Hierbei wurden insbesondere nachfolgende Themengebiete zur weiteren energetischen Verbesserung definiert.

- ▶ (Produktions-) Maschinen
- ▶ Mitarbeiter
- ▶ Fuhrpark
- ▶ Kühlung und Kälteerzeugung
- ▶ Wärmeerzeugung
- ▶ EDV
- ▶ Beleuchtung
- ▶ Lüftung

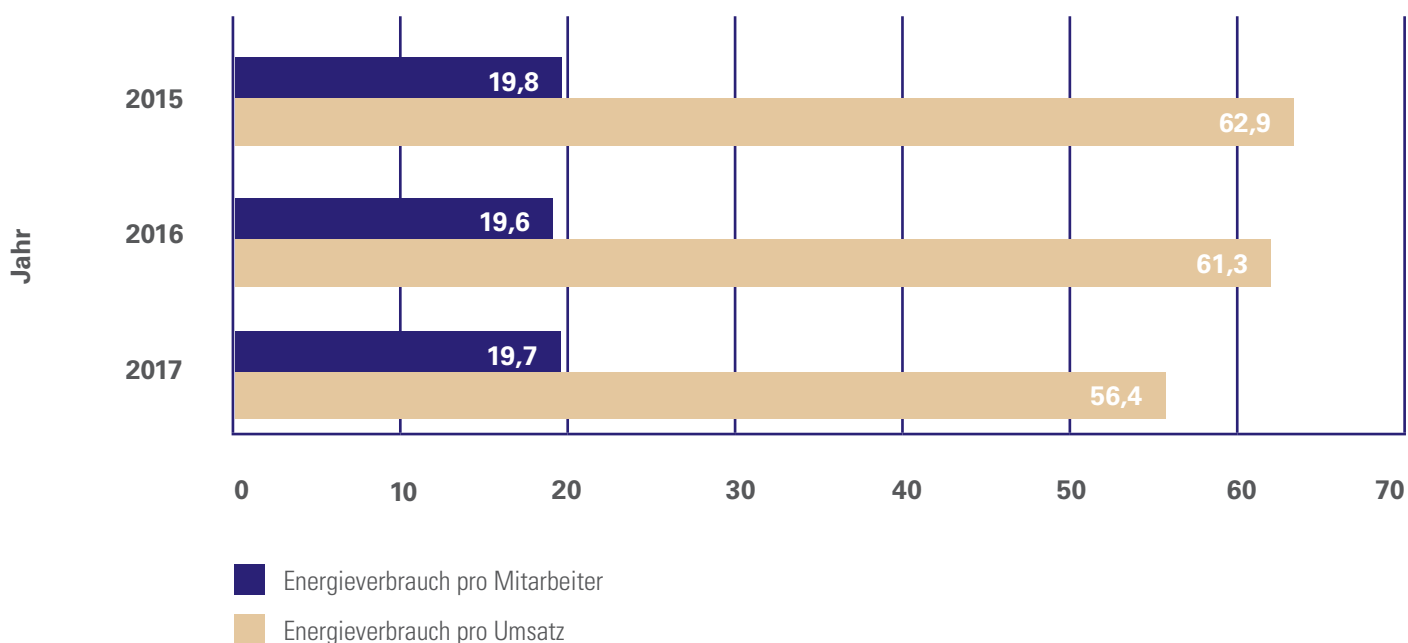
Bei der Beschaffung erhalten energieeffiziente Anlagen und Geräte den Vorzug, um den Energieverbrauch entlang des gesamten Lebenszyklus' zu verringern. Zum Schutz der Umwelt und der Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern wir den Einsatz von schadstoffarmen Produkten und Materialien. Unsere Mitarbeiter werden durch regelmäßige Schulungen und Unterweisungen für energierelevante Themen sensibilisiert.



Die Energieeinsparungen konnten durch zahlreiche bauliche und organisatorische Maßnahmen, wie z. B. die Umrüstung auf LED, neue Maschinen und Geräte sowie einen effizienteren Fuhrpark erreicht werden. Am Standort Achim/Deutschland wurde im Juli 2018 beispielsweise eine Photovoltaikanlage auf den Lagerhallen installiert, die 15 % des jährlichen Verbrauchs an elektrischer Energie am Standort deckt.

Die ersten Erfolge des Managementsystems konnten bereits im Jahr 2017 verzeichnet werden, wie die Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs zeigt. Der Energieverbrauch pro Umsatz konnte im Zeitraum von 2015 bis 2017 um mehr als 10 % reduziert werden. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter ging ebenfalls leicht zurück (von 19,8 MWh pro FTE in 2015 auf 19,7 MWh pro FTE in 2017).

**Energieverbrauch pro Umsatz bzw. pro Mitarbeiter**  
(kWh pro T€ Nettoumsatz bzw. MWh pro FTE)



## Resource Wasser

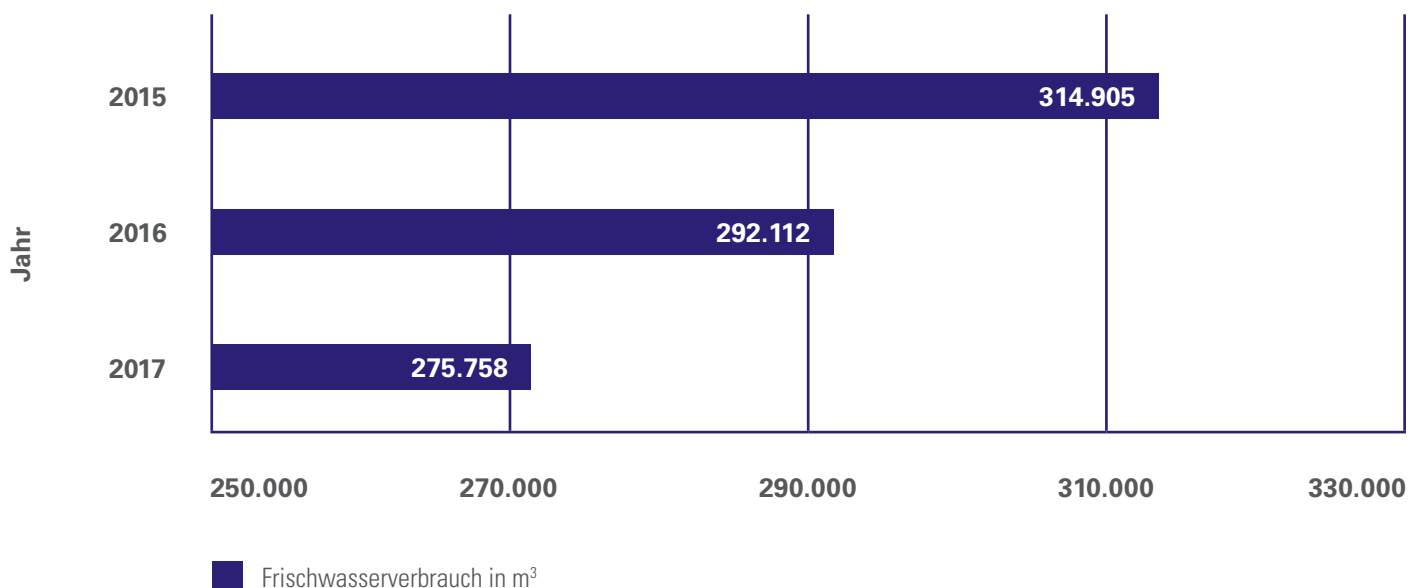
Neben der Reduzierung des Energieverbrauches hat sich der Zeppelin Konzern auch das Ziel gesetzt, den Frischwasserverbrauch zu senken.

Zur Reduzierung des Energie- bzw. Frischwasserverbrauchs wurden zahlreiche organisatorische Maßnahmen durchgeführt, wie z. B.:

- ▶ Vorrangige Beschaffung von energieeffiziente Anlagen und Geräte zur Reduzierung des Energieverbrauchs entlang des gesamten Lebenswegs
- ▶ Vorrangiger Einsatz von schadstoffarmen Produkten und Materialien zum Schutz der Umwelt und der Mitarbeiter
- ▶ Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen der Mitarbeiter zu energierelevanten Themen

Zeppelin konnte den Frischwasserverbrauch in den letzten drei Jahren um mehr als 12 % reduzieren. Dies entspricht einer absolut eingesparten Frischwassermenge von rund 39.000 m<sup>3</sup> im Zeitraum 2015 bis 2017.

**Entwicklung des Frischwasserverbrauchs (m<sup>3</sup>)**  
(weltweit innerhalb des Zeppelin Konzerns)







Die Einhaltung aller relevanten gesetzlich vorgegebenen Anforderungen ist für uns selbstverständlich. Die Rechtskonformität wird in regelmäßigen Intervallen überprüft.

Im Jahr 2016 erhielt Zeppelin erstmalig ein Zertifikat nach DIN EN ISO 50001 (gültig für alle deutschen und österreichischen Gesellschaften) für sein ganzheitliches Energiemanagement, welches drei Jahre lang gültig ist und 145 Standorte des Konzerns umfasst. Die Einhaltung der Normanforderungen und die fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung werden jährlich durch eine Zertifizierungsgesellschaft im Rahmen von externen Audits überprüft. Im Sommer 2018 wurde das Zertifikat durch die externe Auditierungsgesellschaft GutCert für die deutschen und österreichischen Gesellschaften erneut bestätigt.

## Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien (Praxisbeispiele)

Zeppelin verbessert nicht nur intern und in seinen Abläufen den Umgang mit Ressourcen, sondern entwickelt auch aktiv umweltfreundliche Produkte und Lösungen.

### Zeppelin baut erste Reifen-Recycling-Anlage weltweit



Allein in Deutschland fallen jährlich rund 650.000 Tonnen Altreifen an. Diese werden zu Deponien gebracht oder in Brennöfen der Zementindustrie verheizt. Damit werden kostbare Rohstoffe verschwendet. Der Zeppelin Konzern hat gemeinsam mit der Pyrolyx AG ein Verfahren entwickelt, mit dem der Hauptbestandteil von Reifen, Industrieruß, aus Altreifen zurückgewonnen werden kann. Das Altreifengranulat wird dabei mittels der Pyrolyx-Technologie in Rohstoffe zerlegt und ein hochwertiges Carbon Black – sprich Industrieruß – hergestellt.

Neben dem Industrieruß Carbon Black werden bei der Pyrolyx-Technologie auch Gase freigesetzt, die durch Kühlung zu Öl kondensieren. Das freigesetzte Gas kann in Gasmotoren weiter verwertet werden und den größten Teil der für den Prozess notwendigen Energie liefern.

In Terre Haute /USA baut Zeppelin mit seinem Partner die weltweit erste Reifen-Recycling-Anlage. Die Inbetriebnahme ist für 2019 geplant.

### Kohle- und Kernkraftfreie Stromerzeugung

Zeppelin Power Systems hat im Jahr 2017 als eines der ersten Unternehmen für seine Blockheizkraftwerk-Anlagen (BHKW) das Siegel „Blauer Strom“ der gleichnamigen Initiative des Bundesverbands Kraft-Wärme-Kopplung e.V. (B.KWK) erhalten. Das Siegel schafft Transparenz für Stromverbraucher und wird ausschließlich an hocheffiziente Anlagen vergeben, die keine Kohle oder Kernkraft zur Stromerzeugung einsetzen. In seinen BHKWs arbeitet Zeppelin ausschließlich mit Motoren von seinem Herstellerpartner Caterpillar. Zeppelins Kunden können mithilfe der Zeppelin BHKW-Anlagen ihre Strom-, Wärme- und Kälteerzeugung dezentral, sprich verbrauchernah, gestalten und bis zu 90 Prozent der eingesetzten Primärenergie klimafreundlich und wirtschaftlich nutzen. Mit dem Gütesiegel „Blauer Strom“ bietet Zeppelin Power Systems eine Energieversorgung, die für umweltfreundlichen Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung steht und eine ideale Ergänzung zu Strom aus regenerativen Energien ist. Um nachweislich hocheffizient „Blauen Strom“ zu erzeugen, müssen die Anlagen der EU-Effizienzrichtlinie 2012/27/EU entsprechen.





## Dual-Fuel-Motoren und Flüssigerdgas (LNG) Antrieb für Marineanwendungen



Zeppelin unterstützt die Etablierung von LNG (Liquefied Natural Gas) als umweltfreundlichen Kraftstoff. Mit den MaK Dual-Fuel-Motoren des Partners Caterpillar können Schiffe sowohl im Hafen als auch auf See mit Diesel und mit Gas (Liquefied Natural Gas, LNG) betrieben werden. LNG ist im Vergleich zu Schweröl und Marinediesel deutlich emissionsärmer. Durch die Nutzung von Flüssigerdgas werden die Emissionen von Feinstaub vermieden, der Ausstoß von Stickoxiden und die CO<sub>2</sub> Emissionen verringern sich um bis zu 80 bzw. 25 Prozent. Zeppelin hat die AIDAnova der Carnival Corporation mit Dual-Fuel-Motoren ausgestattet – damit ist es das weltweit erste Kreuzfahrtschiff, das sowohl im Hafen als auch auf See mit umweltfreundlichem LNG betrieben werden kann. Zeppelin wird weitere Schiffe der AIDA Flotte mit der umweltfreundlichen Lösung ausstatten.

## Umweltfreundliche Maschinen und Geräte

Zeppelin bietet gemeinsam mit seinem Partner Caterpillar hochwertige Maschinen und Geräte an, die den verschiedenen Ansprüchen der Kunden gerecht werden sollen, z. B. mit dem Hybridbagger 336F. Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Qualität und Komfort zählen genauso dazu wie die bessere Umweltverträglichkeit der Produkte. Bauen und Arbeiten in umweltsensiblen Bereichen, etwa im Wasserschutzgebiet, erfordern umweltschonende Baumaschinen. Zeppelin Rental hat hierfür mit dem ecoRent-Mietprogramm eine Vielzahl von Lösungen im Programm: Geräte mit hoher Energieeffizienz, sparsamen Kraftstoffverbrauch sowie geringer Schadstoff- und Geräuschemissionen ermöglichen ein nachhaltiges und umweltgerechtes Bauen.

Ein weiteres Beispiel ist die neue Generation Minibagger: sie erfüllen die EU-Abgasstufe V und decken somit eine Anforderung ab, die aufgrund der Feinstaubproblematik in den Innenstädten immer größere Bedeutung erlangt.





# Korruptionsbekämpfung

## Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Der Zeppelin Konzern bekennt sich im Rahmen seines Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance zur Korruptionsbekämpfung. Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen wird Integrität erwartet. Jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung oder Veruntreuung wird abgelehnt. Mitarbeiter dürfen nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden. Ebenso ist es ihnen nicht erlaubt, andere durch solche zu beeinflussen. In regelmäßigen Schulungen zur Korruptionsprävention lernen Mitarbeiter die korrekte Verhaltensweise.

Jeder einzelne Mitarbeiter kann dazu beitragen, das Vertrauen zu schützen, das Zeppelin entgegengebracht wird. Das heißt nicht nur, Regeln einzuhalten, sondern auch, Verstöße frühzeitig zu erkennen, Hinweise darauf zu geben und somit mögliche Missstände abzustellen.

Um regelkonformes Verhalten sicherzustellen, verfolgt Zeppelin einen präventiven Compliance-Ansatz. Mögliche Regelverstöße sollen bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden. Die Basis des Compliance-Programms ist der Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance. Er definiert die grundlegenden Prinzipien für das Verhalten innerhalb des Unternehmens und in Beziehung zu Zeppelins Partnern und der Öffentlichkeit, steckt den ethisch-rechtlichen Rahmen ab, in dem die Mitarbeiter handeln, legt die Prinzipien Zeppelins unternehmerischen Handelns dar und ist Ausdruck der Unternehmenswerte.

Konkrete Anweisungen in unklaren Situationen geben zudem Zeppelins Compliance-Richtlinien. Mitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit, sich vertrauensvoll über verschiedene Wege (Intranet, gesonderte E-Mail Adresse und internes Hinweisgebersystem) an die interne Compliance-Organisation zu wenden. Alternativ stehen regional externe Vertrauensanwälte als Ansprechpartner in Compliance Fragen zur Verfügung. Extern stellt Zeppelin zur Abgabe von Hinweisen verschiedene vertrauliche Meldewege bereit: Die Kontaktaufnahme direkt über den verantwortlichen Chief Compliance Officer oder anonym über einen externen Ombudsmann.

Es ist Aufgabe des Ombudsmanns, Fragen zum Thema Compliance und insbesondere zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien objektiv und vertraulich aufzunehmen und zu beantworten bzw. deren Beantwortung zu veranlassen. Zugleich nimmt der Ombudsmann Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben und/oder interne Bestimmungen vertraulich entgegen, prüft diese auf ihre tatsächliche und rechtliche Plausibilität und leitet sie ggf. an seinen Ansprechpartner innerhalb der Compliance Organisation oder zur weiteren Aufklärung an die Konzernrevision weiter. Er ist zur Wahrung der Vertraulichkeit und der Anonymität der ihn ansprechenden Person nicht nur gegenüber Zeppelin, sondern insbesondere auch gegenüber dem Hinweisgeber, verpflichtet. Die aktuellen Kontaktdaten des Ombudsmannes können jederzeit über unsere Website [zeppelin.com](http://zeppelin.com) abgerufen werden.

Ein zentraler Teil des präventiven Compliance-Ansatzes sind regelmäßige Präsenzschulungen in Landessprache. Diese werden durch mehrsprachige Compliance E-Learning-Programme (in Deutsch und in Englisch) ergänzt. Inhalt dieser eLearnings ist grundlegendes Wissen zu den Themen Korruptionsprävention, Wettbewerbsrecht und Datenschutz. Die Teilnahme an den Compliance Schulungen ist verpflichtend. Soweit ein E-Learning in Landessprache zur Verfügung steht, nehmen Mitarbeiter unmittelbar nach ihrem Eintritt in den Zeppelinkonzern daran teil. Ungeachtet dessen sind Compliance Schulungen spätestens alle vier Jahre zu wiederholen (Compliance „Basic“ Schulung). Darüber hinaus hat Zeppelin spezielle Schulungen für Mitarbeiter entwickelt, die besonders für die erhöhten Compliance-Risiken innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes sensibilisiert werden müssen („Risk+“ Schulungen). Die für die Umsetzung des Compliance-Programms verantwortlichen Compliance- Officer und Mitarbeiter sind für diese Position zertifiziert und werden fortlaufend ausgebildet und qualifiziert.

In den Jahren 2015 - 2017 haben insgesamt 8.120 Mitarbeiter an den Compliance Basic Schulungen und 2.842 Mitarbeiter an den Risk+ Schulungen teilgenommen.



# Lieferantenbeziehungen

Ziel der Beschaffungspolitik ist es, Lieferanten auszuwählen, die die Qualitätsanforderungen des Unternehmens erfüllen und dazu beitragen, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Der Konzern erwartet von seinen Lieferanten u. a. gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, den Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance einzuhalten und die Datenschutzrichtlinie zu befolgen.

Der Bereich Konzern-Einkauf, der sich aus einem internationalen Team der Beschaffungsverantwortlichen aller Geschäftseinheiten zusammensetzt, hat es sich zur Aufgabe gemacht, gemeinsame Beschaffungsthemen konzernweit zu ermitteln, zu koordinieren und für alle Konzerngesellschaften dieselben optimalen Beschaffungskonditionen zu vereinbaren. Jedes Beschaffungsthema wird von einem verantwortlichen „Lead Buyer“ betreut. Gleichzeitig werden konzernweite Maßstäbe für die Beurteilung und Überwachung unserer Lieferanten gesetzt und auf diese Weise sichergestellt, dass unsere Lieferanten unsere Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit erfüllen.

Vor Beauftragung müssen Lieferanten grundsätzlich einen Freigabeprozess durchlaufen. Der Beschaffungsverantwortliche prüft die Lieferantenselbstauskunft, schätzt das Beschaffungsrisiko ein, fordert Auszüge aus dem internationalen Unternehmensregister ein, schließt eine Datenschutzvereinbarung, Arbeitssicherheitsvereinbarung oder Tarif-treuebestätigung ab.

Neben Audit und Bonitätsprüfung stellt die Lieferantenbewertung, die jährlich erfolgt, den wichtigsten Baustein zur Gesamtbeurteilung der Leistungsfähigkeit eines Lieferanten dar.

Um eine möglichst objektive und einheitliche Bewertung innerhalb des Konzerns vornehmen zu können, wurde ein spezifisches Verfahren entwickelt. Die Bewertungen aus den einzelnen Gesellschaften werden zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt und im Intranet des Konzerns zur Verfügung gestellt.

Die Lieferantenbewertung dient der laufenden Überwachung der Zusammenarbeit und zeigt Handlungsfelder für erforderliche Verbesserungen an. Sie ist eins der wichtigsten Instrumente zur Verbesserung der Qualität.

Im Jahr 2018 hat es einen über einen Hinweisgeber gemeldeten Korruptionsverdacht gegeben. Der Fall wurde vollständig aufgearbeitet und ließ sich nicht bestätigen. Keiner der von dem Hinweisgeber genannten Sachverhalte hat sich als stichhaltig erwiesen.

Im Berichtszeitraum bis zum 31.12. 2018 gibt es keine bestätigten Korruptionsfälle.



## Der Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns

- 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

### Verantwortung Leben

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2018

Veröffentlichungsdatum: 13. Februar 2019

Zeppelin GmbH  
Graf-Zeppelin-Platz 1  
85748 Garching bei München  
E-Mail: [zeppelin@zeppelin.com](mailto:zeppelin@zeppelin.com)