GRAFEN HINTERLASSEN SPUREN!

BERICHT ZUR NACHHALTIGKEIT BEI ZEPPELIN 2019

UN GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT 2019

ZEPPELIN®
WE CREATE SOLUTIONS

zeppelin.com

Inhaltsverzeichnis

1 **Erklärung der Geschäftsführung**
Seite 3

2 **Executive Summary**
Seite 4

3 **Vorstellung des Zeppelin Konzern**
Seite 6

4 **Nachhaltigkeit bei Zeppelin**
Seite 16

5 **Ökonomische Nachhaltigkeit**
Seite 28

6 **Gesellschaftliche Verantwortung**
Seite 52

7 **Ökologische Nachhaltigkeit**
Seite 88

8 **Zusammenfassung und Ausblick**
Seite 107

Anhang
Seite 110

Impressum
Seite 122

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

1 ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG[1]

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

welche soziale und ökologische Verantwortung haben Unternehmen? Ist es ausreichend, die Steigerung von Umsatz und Ergebnis zu verfolgen oder haben Firmen auch die Verpflichtung, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten und sich für den Schutz unserer Umwelt und unseres Klimas zu engagieren?

Unsere Antwort lautet nicht nur als Stiftungsunternehmen: Ja.

Wir tragen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden, der Umwelt und der Gesellschaft und begreifen Nachhaltigkeit nicht als Verpflichtung, sondern als Grundlage und Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Nachhaltigkeit ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und dank unserer Definition stellen wir ein einheitliches Verständnis bei unseren Mitarbeitern, Kunden und allen weiteren interessierten Parteien sicher:

„Nachhaltigkeit bei Zeppelin bedeutet, aus der Kraft unserer Kultur heraus, langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen zu leisten."

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.[3]

Durch den freiwilligen Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2016 haben wir unser Engagement in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz unterstrichen. Um unsere Aktivitäten und unsere Entwicklung in diesen Handlungsfeldern darstellen zu können, werden seit 2016 nicht-finanzielle Kennzahlen auf Basis festgelegter Key Performance Indicators (KPIs) in den als wesentlich definierten Bereichen, wie z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance, Datenschutz, Energie- und Umweltmanagement, Spenden & Sponsoring sowie Mitarbeiterzufriedenheit, erfasst. Für jeden dieser Bereiche legen wir anspruchsvolle Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung fest, vereinbaren geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung, überwachen deren Umsetzung und berichten jährlich über die erreichten Fortschritte.

Mit dem vorliegenden Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin informieren wir erstmals ausführlich über unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die Fortschritte bei der Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen und die Zielsetzungen in den als wesentlich definierten Bereichen. Um eine einheitliche Kommunikation nach außen sicherzustellen, nutzen wir diesen Bericht ebenfalls als UN Global Compact Fortschrittsbericht (COP) für das Jahr 2019, den wir durch unser fortlaufendes Engagement weiterhin unterstützen. Wir setzen uns tatkräftig für die Umsetzung und Förderung der 10 Prinzipien des UN Global Compact ein und zeigen unsere Aktivitäten im weiteren Verlauf auf.[4]

Unser Ziel ist es, wirtschaftlichen Erfolg mit verantwortungsvollem Handeln zu verbinden.

Das können wir nur gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Stakeholdern erreichen. Wir laden alle Interessensgruppen herzlich dazu ein, uns auch weiterhin mit Engagement und Ausdauer dabei zu unterstützen, unserem Ziel jeden Tag ein Stück näher zu kommen. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

In 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] GRI 102-16
[4] Der aufgeführte Absatz entspricht der Anforderung an einen Fortschrittsbericht (COP) für das Jahr 2019: und gibt die Erklärung der Geschäftsführung zur fortlaufenden Unterstützung des UN Global Compact wider.

2 EXECUTIVE SUMMARY

In diesem Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin, der gleichzeitig als UN Global Compact Fortschrittsbericht für das Jahr 2019 genutzt wird, wird detailliert vorgestellt, welche Aktivitäten Zeppelin im Rahmen seiner nachhaltigen Unternehmensführung unternimmt. Der Fokus liegt dabei auf dem Berichtsjahr 2019, wobei die Entwicklung auf Basis der Jahre 2017 und 2018 dargestellt wird.

Die wesentlichen Berichtsinhalte werden in diesem Abschnitt erläutert: Kapitel 1 enthält die Erklärung der Konzerngeschäftsführung im Namen des Vorsitzenden Peter Gerstmann und des für Nachhaltigkeit zuständigen Geschäftsführers Christian Dummler, in welcher der hohe Stellenwert von Nachhaltigkeit bei Zeppelin betont und das Ziel, wirtschaftlichen Erfolg mit verantwortungsvollem Handeln zu verbinden, aufgezeigt wird.

In Kapitel 3 wird das Unternehmen Zeppelin vorgestellt, beginnend mit der Konzerngeschäftsführung und dem Aufsichtsrat. Im Anschluss werden die wesentlichen Tätigkeitsfelder, die Unternehmensstrategie und -organisation gezeigt. Das Werteverständnis von Zeppelin, das auf das Leben und Wirken von Ferdinand Graf von Zeppelin zurückgeht und sich in den Grafensätzen widerspiegelt, wird ebenfalls dargestellt.

In Kapitel 4 wird detailliert auf das Thema Nachhaltigkeit bei Zeppelin eingegangen. Es wird der Managementansatz des Unternehmens erläutert, darunter u. a. die Organisation und Struktur im Unternehmen, die Vorgehensweise zur Ermittlung von relevanten Themen im Rahmen von Stakeholderdialogen und die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix.

Analog zu den drei Säulen der Nachhaltigkeit erfolgt in den darauffolgenden Kapiteln die Aufteilung auf die Schwerpunkte Ökonomie, Gesellschaft und Ökologie[5]. Dabei wird zunächst für jedes Thema ein allgemeiner Überblick gegeben und im Anschluss werden die wesentlichen Zahlen, KPI und Maßnahmen des Bereichs vorgestellt.

Darauf aufbauend werden die themenspezifischen Ziele sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum erläutert. Den Abschluss bildet eine Auflistung realisierter und geplanter Maßnahmen aus dem jeweiligen Bereich. Der allgemeine Aufbau der wesentlichen Handlungsfelder ist nachfolgend dargestellt.

Aufbau und Schwerpunkte der wesentlichen Handlungsfelder

[5] Erläuterung der „Drei Säulen von Nachhaltigkeit", Auszug aus „Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages: Nachhaltigkeit, Der aktuelle Begriff 06/2004, 6. April 2004": „Die vom Deutschen Bundestag eingerichtete Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt" entwickelte 1995 das „Drei-Säulen-Modell" einer nachhaltigen Entwicklung. Es vereint neben ökologischen auch ökonomische und soziale Ziele und stellt somit den interdisziplinären Charakter von Nachhaltigkeit" heraus. [...] Die drei Säulen Ökologie, Ökonomie und soziale Ziele sollen gleichberechtigt und gleichwertig zueinander stehen und so eine dreidimensionale Perspektive (Enquete-Kommission) für eine nachhaltige Gesellschaftspolitik formen."

In Kapitel 5 liegt das Augenmerk auf der ökonomischen Nachhaltigkeit, weshalb dort die Themen Compliance, Datenschutz, Anti-Korruption sowie das Risiko-, Qualitäts- und Lieferantenmanagement betrachtet werden.

In Kapitel 6 werden die Aspekte ins Auge gefasst, die die gesellschaftliche Verantwortung von Zeppelin widerspiegeln. Hierzu wird zuerst die Unternehmens- und Führungskultur vorgestellt, die die Grundlage für nachhaltiges Handeln ist. Im Anschluss werden die Zahlen, Ziele und Maßnahmen aus den Bereichen Personal, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Spenden & Sponsoring vorgestellt. Auf die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird im Anschluss eingegangen.

Kapitel 7 widmet sich dem Thema ökologische Nachhaltigkeit. Diese wird bei Zeppelin vor allem durch ein ganzheitliches Energie- und Umweltmanagement umgesetzt. Es werden die wesentlichen Zahlen und KPI aus dem Energie- und Umweltbereich vorgestellt sowie im Anschluss die abgeleiteten Ziele und bereits umgesetzte bzw. geplante Maßnahmen.

Kapitel 8 bildet den Abschluss dieses Berichts, in dem eine Zusammenfassung und ein Ausblick auf die Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit enthalten sind.

Weiterführende Informationen zum vorliegenden Berichtsstandard, den GRI- und UN Global Compact Index und das Abkürzungsverzeichnis befinden sich u. a. im Anhang dieses Berichts.

3 VORSTELLUNG DES ZEPPELIN KONZERNS

Die Konzerngeschäftsführung und der Aufsichtsrat

Die Konzerngeschäftsführung[6] der Zeppelin GmbH[7] besteht aus drei Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin, die verschiedene Ressorts und Strategische Geschäftseinheiten (SGEs) im Unternehmen verantworten. Peter Gerstmann ist seit 2010 Vorsitzender der Geschäftsführung und für die Bereiche Compliance, Konzernentwicklung, IT, Digital Business, Revision und Unternehmenskommunikation sowie für die SGE Anlagenbau und Power Systems verantwortlich.

Michael Heidemann übernimmt seit 2010 den stellvertretenden Vorsitz der Geschäftsführung und verantwortet die Bereiche Vertrieb, Marketing, Service sowie die Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen EU, Baumaschinen CIS und Rental. Die Aufgaben des CFO, dies umfasst die Bereiche Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement und Recht, nimmt seit 2011 Christian Dummler wahr. Alexandra Mebus verantwortet seit 01. Juli 2018 als Arbeitsdirektorin die Personal- und Personalentwicklungsthemen.[8]

Die Geschäftsführung wird gemäß der deutschen Gesetzgebung[9] durch einen paritätisch aus Anteilseignern und Arbeiternehmervertretern gebildeten Aufsichtsrat kontrolliert.[10] 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 gemacht.[11]

Im Geschäftsjahr 2019 bestand der Konzern Aufsichtsrat aus zehn männlichen und drei weiblichen Mitgliedern.[12] Vorsitzender ist seit Juni 2009 Andreas Brand, Oberbürgermeister der Stadt Friedrichshafen.[13] 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.[14]

[6] GRI 102-18, GRI 102-22
[7] GRI 102-1
[8] Die dargestellte Geschäftsverteilung ist für das Jahr 2019 gültig, zum 01.01.2020 trat ein neuer Geschäftsverteilungsplan in Kraft.
[9] § 7 MitbestG
[10] in Anlehnung an GRI 102-24
[11] In Anlehnung an GRI 102-22
[12] GRI 405-1-a-i, Geschäftsbericht 2019: S. 15, GRI 405-1-a-ii: Die Altersverteilung im Kontrollorgan war 2019 wie folgt: 0 % unter 30 Jahren, 7 % zwischen 30 und 50 Jahren, 93 % über 50 Jahren.
[13] GRI 102-23, Geschäftsbericht 2019: S. 17, 2018: S. 12-13, 2017: S. 12-13.
[14] GRI 102-18, GRI 102-26, Geschäftsbericht 2019: S. 17-18, 2018: S. 14-17, 2017: S. 14-16.

DIE KONZERN GESCHÄFTSFÜHRUNG

Geschäftsführung Zeppelin GmbH[15]

PETER GERSTMANN
Vorsitzender der Geschäftsführung

- Compliance, Konzernentwicklung, IT, Digital Business, Revision und Kommunikation
- SGEs: Anlagenbau und Power Systems
- Seit 2007 Mitglied und seit 2010 Vorsitzender der Geschäftsführung

CHRISTIAN DUMMLER
Geschäftsführer/CFO

- Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement und Recht
- Seit 2011 Mitglied der Geschäftsführung

MICHAEL HEIDEMANN
Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung

- Vertrieb, Marketing und Service
- SGEs: Baumaschinen EU, Baumaschinen CIS und Rental
- Seit 2000 Mitglied und seit 2010 stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung

ALEXANDRA MEBUS
Geschäftsführerin/Arbeitsdirektorin

- Personal und Personalentwicklung
- Seit 2018 Mitglied der Geschäftsführung

[15] Gültig bis zum 31.12.2019, zum 01.01. 2020 trat ein neuer Geschäftsverteilungsplan in Kraft. Die neue Geschäftsverteilung ist im Internet auf www.zeppelin.com einsehbar.

WE ARE ZEPPELIN

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 und Transformation des Bestandsgeschäfts

Unternehmensprofil

Zeppelin 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.[16] Mit einem Umsatz von 3,1 Milliarden Euro und einem Ergebnis vor Steuern von 134 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2019 konnte das Vorjahresergebnis um zwei Prozent gesteigert werden.[17]

Damit ist für Zeppelin das Geschäftsjahr 2019 erneut sehr erfolgreich verlaufen. Die genaue Geschäftsentwicklung des Konzerns kann dem Geschäftsbericht 2019 entnommen werden.[18] Zu dem Erfolg trugen im Jahresdurchschnitt 2019 rund 9.000 Mitarbeiter (FTE)[19] bei. Eine detaillierte Aufstellung der Personalkennzahlen findet sich in Kapitel 6 dieses Reports.

Der Konzern wird organisatorisch und strategisch in sechs Strategischen Geschäftseinheiten (SGEs)[20,21] geführt, um eine gezielte Markt-, Kunden- und Produktorientierung bei gleichzeitig länder- und gesellschaftsübergreifender Führung zu gewährleisten. Dabei erfolgt eine Unterteilung in die SGEs Baumaschinen EU, Baumaschinen CIS[22], Rental, Power Systems, Anlagenbau sowie 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.[23] Der juristische Sitz des Unternehmens befindet sich in Friedrichshafen, die Zentrale in Garching bei München.[24]

[16] GRI 102-7, GRI 102-2
[17] GRI 102-7, GRI 201-1
[18] Geschäftsbericht 2019 ab Seite 56
[19] FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent), GRI 102-7: Geschäftsbericht 2019, S. 59
[20] 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.
[21] Gültig bis zum 31.12.2019. Zum 01.01.2020 wurde die Verteilung auf die Strategischen Geschäftseinheiten aktualisiert (siehe hierzu zeppelin.com).
[22] CIS = Commonwealth of Independent States. Zeppelin Geschäftstätigkeit in Armenien, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan, Weißrussland.
[23] GRI 102-1
[24] GRI 102-3

Die Geschäftstätigkeiten der SGEs Baumaschinen EU und CIS umfassen den Vertrieb und den Service von Caterpillar Baumaschinen, Bergbaumaschinen, Komponenten sowie Land- und Forstmaschinen der Marken AGCO/Fendt und Ponsse. Zeppelin ist Vertriebspartner von Caterpillar Inc., Peoria (IL/USA) in Deutschland und in verschiedenen Ländern Mittel- und Osteuropas sowie in Zentralasien. Die Vertriebsgebiete der weiteren Herstellerpartner verteilen sich auf Länder in Mittel- und Osteuropa.[25]

Zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Vertriebs- und Serviceorganisation für Caterpillar-Produkte in den Länder Schweden, Dänemark und Grönland sowie den Vertrieb und Service von und für Motoren der Marke MaK im Baltikum (Estland, Lettland, Litauen), in Finnland, Island und auf den Färöer Inseln im Rahmen einer Akquisition übernommen. Die jahrzehntelange Erfahrung von Zeppelin als Caterpillar Händler und die logistischen Synergien versprechen eine erfolgreiche Bearbeitung der zusätzlichen Märkte. Die Aktivitäten wurden zum 01. Januar 2020 in die bestehenden SGEs Rental und Power Systems integriert, und für das Baumaschinengeschäft eine neue SGE Baumaschinen Nordics etabliert.[26,27] In diesem Bericht wird die Konzernstruktur vor der Akquisition dargestellt.[28]

Kunden der SGE Baumaschinen EU und CIS erhalten leistungsstarke Geräte für Erdbewegung, Materialgewinnung, Abbruch, Recycling und Straßenbau. Das Angebot umfasst ebenfalls Maschinen für den Garten- und Landschaftsbau, die Landwirtschaft und Industrie. Spezialmaschinen für den Über- und Untertagebau 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.[29]

Das Portfolio der Geschäftseinheit Power Systems umfasst den Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen auf Basis von Caterpillar Motoren der Marken Cat, MaK und EMD. Sie ist führender Anbieter von Lösungen in den Bereichen Industrie- und Marineanwendungen, Schienenfahrzeuge, Öl und Gas sowie Strom- und Wärmeerzeugung. Komplette und kundenspezifische Antriebsanlagen und Propeller für verschiedenste Schiffstypen gehören zur Kernkompetenz. Die Antriebslösungen kommen in Industrie, Landwirtschaft, See- und Binnenschifffahrt, im Schienenverkehr sowie für die Erdöl- und Erdgasförderung zum Einsatz. Das Portfolio erweitern Systemkomponenten, fertige Module und schlüsselfertige Lösungen zur Ballastwasserbehandlung.

[25] GRI 102-2-b, GRI 102-6
[26] GRI 102-2-b, 102-6
[27] Die neu geschaffene SGE wird im Bericht für 2020 genauer betrachtet, da noch nicht alle notwendigen Daten für die SGE Baumaschinen Nordics zum Redaktionsschluss vorlagen. Eine entsprechende Kennzeichnung gibt an, wo die Daten noch nicht vollständig vorlagen.
[28] Die Entwicklung der einzelnen Bereiche wird ebenfalls vor der Akquisition, d. h. ohne die zum 01.01.2020 neu geschaffene SGE Baumaschinen Nordics dargestellt. Eine anderweitige Darstellung ist entsprechend gekennzeichnet.
[29] GRI 102-6

Die Geschäftseinheit Rental bietet maßgeschneiderte Lösungen im Bereich Vermietung, Baulogistik und temporäre Infrastruktur. Letztere reicht von der Baustellen- und Verkehrssicherung über die Elektro-Baustelleneinrichtung und Energieversorgung bis hin zu modularen Raumlösungen zur Miete, zum Kauf oder im Betreibermodell. Die Baulogistik beinhaltet die Planung und Koordination sämtlicher Baulogistikprozesse inklusive Zutrittskontrollen, Ver- und Entsorgungslogistik, Arbeitsschutz, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordination (SiGeKo) und Schulungen sowie das Baumanagement mit Projekt- und Standortentwicklung, Gebäudebewertung und Workplace Management.

Die Geschäftseinheit Anlagenbau unterstützt Kunden von der Projektentwicklung über Engineering, Produktion, Automatisierung, Steuerungstechnik, Baustellenmontage und Inbetriebnahme bis zum Aftersales-Service. Darüber hinaus bietet der Bereich Quality Service Dienstleistungen für die Luft- und Raumfahrt- sowie Automobilindustrie. In Testzentren können Kunden außerdem neue Rezepturen und Rohstoffmischungen gemeinsam mit Zeppelin Experten prüfen.

Die Geschäftseinheit Z Lab wurde 2016 gegründet, um neue digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln und die Digitalisierung der bestehenden Geschäftsmodelle voranzutreiben. Damit sind die Initiativen des Konzerns hinsichtlich der Digitalisierung in dieser Geschäftseinheit gebündelt.[30]

Eine ausführliche Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung steht in den Geschäftsberichten der letzten Jahre auf der Zeppelin Homepage im Bereich Publikationen zur Verfügung.[31] Zudem kann dort auch das umfangreiche Angebot zu den Produkten und Dienstleistungen der einzelnen SGEs eingesehen werden.[32]

Die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen des Zeppelin Konzerns (Stand 31.12.2019)

WE CREATE SOLUTIONS

Umsatz	3,1 Mrd. Euro
Konzernjahresüberschuss	92,4 Millionen Euro
Standorte	über 200 weltweit
Mitarbeiter (FTE)	ca. 9.000 FTE
Eigenkapitalquote[33]	30,3 %
Fremdkapitalquote[34]	69,7 %

[30] Die Geschäftseinheit Z Lab wurde zum 01.01.2020 in das Strategische Management Center Zeppelin Digit überführt.
[31] GRI 201-1
[32] GRI 102-7
[33] GRI 102-7: Die genaue Kapitalstruktur des Zeppelin Konzerns kann im Geschäftsbericht 2019 auf Seite 65 eingesehen werden.
[34] GRI 102-7: Die Fremdkapitalquote bezeichnet den Anteil des Fremdkapitals am Gesamtkapital, ausgedrückt in %. Die Eigenkapitalquote und die Fremdkapitelquote ergeben zusammen das Gesamtkapital (100 %).

Der Zeppelin Konzern ist ein Stiftungsunternehmen. Seine Wurzeln 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 Gesellschafterin des Unternehmens.[35]

Gesellschaftliche Struktur Zeppelin Stiftung/Zeppelin Luftschiffbau GmbH/Zeppelin GmbH

[35] GRI 102-5, GRI 102-7

Rund 9.000 Mitarbeiter an über 200 Standorten unterstützen im Geschäftsjahr 2019 mit einem umfangreichen Produkt- und Serviceangebot Kunden dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.[36] Die unten stehende Übersicht zeigt die Länder, in denen Zeppelin tätig ist.[37] In den einzelnen Ländern erfolgt die Organisation in Landesgesellschaften, die im Anhang dargestellt sind.

Weltweite Übersicht Länder je SGE (Stand 31.12.2019)[38]

Baumaschinen EU

Deutschland, Österreich, Polen***, Slowakische Republik, Tschechische Republik

Baumaschinen CIS

Armenien, Russland (in Teilen), Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan, Weißrussland

Rental

Deutschland, Österreich, Slowakische Republik, Tschechische Republik

Power Systems

Armenien, Aserbaidschan*, Bulgarien*, Deutschland, Georgien**, Kasachstan*, Kirgisien*, Lettland*, Litauen*, Moldawien*, Mongolei*, Österreich, Polen*, Rumänien*, Russland**, Schweiz*, Slowakische Republik, Tadschikistan, Tschechische Republik, Turkmenistan, Ukraine, Ungarn*, Usbekistan, Weißrussland, Zypern

Anlagenbau

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

[36] GRI 102-18, GRI 102-26, Geschäftsbericht 2019: S. 17-18, 2018: S. 14-17, 2017: S. 14-16.
[37] GRI 102-6, GRI 102-4
[38] Erläuterung zu den verwendeten Kennzeichnungen:
* Vertriebs- und Servicegebiete nur MaK-Motoren
** nur Vertriebs- und Servicegebiete für MaK-Motoren, für CAT-Motoren nur Zentral-, Nordwest- und Südrussland
*** nur Hyster Gabelstapler / Manitou Fördertechnik /Grove Automotive

Unternehmenswerte[39]

Die Mission „We Create Solutions“ zeigt auf, dass der Zeppelin Konzern jederzeit das Ziel hat, seinen Kunden eine nachhaltige Lösung zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und zur Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen Erfolgs zu bieten.

WE

Gemeint ist sowohl jeder Einzelne als auch die Gesamtheit der Zeppelin Mitarbeiter als Verantwortliche 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 der 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. Das Wirken von Ferdinand Graf von Zeppelin zu Beginn des 20. Jahrhunderts und die von ihm vorgelebten Werte beeinflussen das Unternehmen noch heute. 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.

[39] GRI 102-16

Zentrum unseres Wertesystems: Die zehn Grafensätze

Im Zentrum des Wertesystems stehen die zehn Grafensätze.[40] Sie verbinden die einzigartige Unternehmensgeschichte und die von Graf von Zeppelin vorgelebten Werte wie Teamfähigkeit und Lernbereitschaft mit der heute im Konzern praktizierten Kultur. Die zehn Grafensätze sind Leitsätze für den verantwortungsvollen Umgang mit Kollegen, Kunden, Dienstleistern und Partnern und eine Richtschnur für das tägliche Handeln aller Zeppelin Mitarbeiter. Zeppelin lebt seine Werte, die in der nebenstehenden Darstellung abgebildet sind.[41]

[40] Eine ausführliche Beschreibung der Grafensätze ist auf der Zeppelin Homepage im Bereich Unternehmensleitbild verfügbar.
[41] GRI 102-16 .

Unternehmensstrategie & -organisation

Das Fundament des Unternehmenserfolgs des Zeppelin Konzerns bildet die **GPS-Strategie** mit den Säulen **G**rowth, **P**erformance und **S**tability, dabei ist auch das Thema Nachhaltigkeit fest in der Strategie des Unternehmens verankert. Die Ziele kontinuierliches Wachstum (Growth), herausragende Leistungen (Performance) und nachhaltige Stabilität (Stability) bestimmen den Kurs des Konzerns und sind nachfolgenden mit dem jeweiligen angestrebten Nutzen dargestellt:

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. Dabei unterstützt das in 2018 etablierte und in 2019 zertifizierte Integrierte Managementsystem mit den Themen Arbeits- und Umweltschutz, Energie- und Qualitätsmanagement, das einen hohen Standard und eine kontinuierliche Verbesserung sicherstellt.[42]

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.

	Growth	Performance	Stability
ZIELE	**Kontinuierliches Wachstum**	**Herausragende Leistungen**	**Nachhaltige Stabilität**
HEBEL	Lösungen mit Kundenmehrwert Exzellenz in Service und Produktion Neue Geschäftsfelder	Qualifizierte Mitarbeiter Schlanke Prozesse Effizienz Integriertes Managementsystem	Starke Partnerschaften Nachhaltiges Finanz- und Risikomanagement Compliance und Coporate Social Responsibility

Im weiteren Verlauf wird konkret dargestellt, wie das Nachhaltigkeitsmanagement bei Zeppelin aufgebaut ist, beginnend mit dem Managementansatz, den durchgeführten Stakeholderanalysen und der daraus resultierenden Wesentlichkeitsmatrix mit den wichtigsten Handlungsfeldern.

Zudem wird ein Überblick über das Integrierte Managementsystem, das die Themen Arbeitsschutz-, Energie-, Umwelt- und Qualitätsmanagement umfasst und erstmals 2019 in Deutschland extern zertifiziert wurde, vorgestellt.

[42] Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erfolgreich in den deutschen Tochtergesellschaften (Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG, Zeppelin Systems GmbH) über eine externe Zertifizierungsgesellschaft nach den Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 und ISO 45001 zertifiziert. .

4 NACHHALTIGKEIT BEI ZEPPELIN

Konzernweit lebt Zeppelin sein Verständnis von Nachhaltigkeit. Das soll die Attraktivität für Mitarbeiter und Kunden erhöhen, die Marke stärken und die Marktposition ausbauen. Dabei versteht Zeppelin den Begriff Nachhaltigkeit unter sozialen, ökonomischen und ökologischen Aspekten und strebt die Nutzung von Ressourcen ohne bleibenden Schaden, d. h. den Erhalt für künftige Generationen, an.

Die unten stehende Darstellung zeigt, welche einzelnen Themen im Bereich Nachhaltigkeit bei Zeppelin eine tragende Rolle spielen.

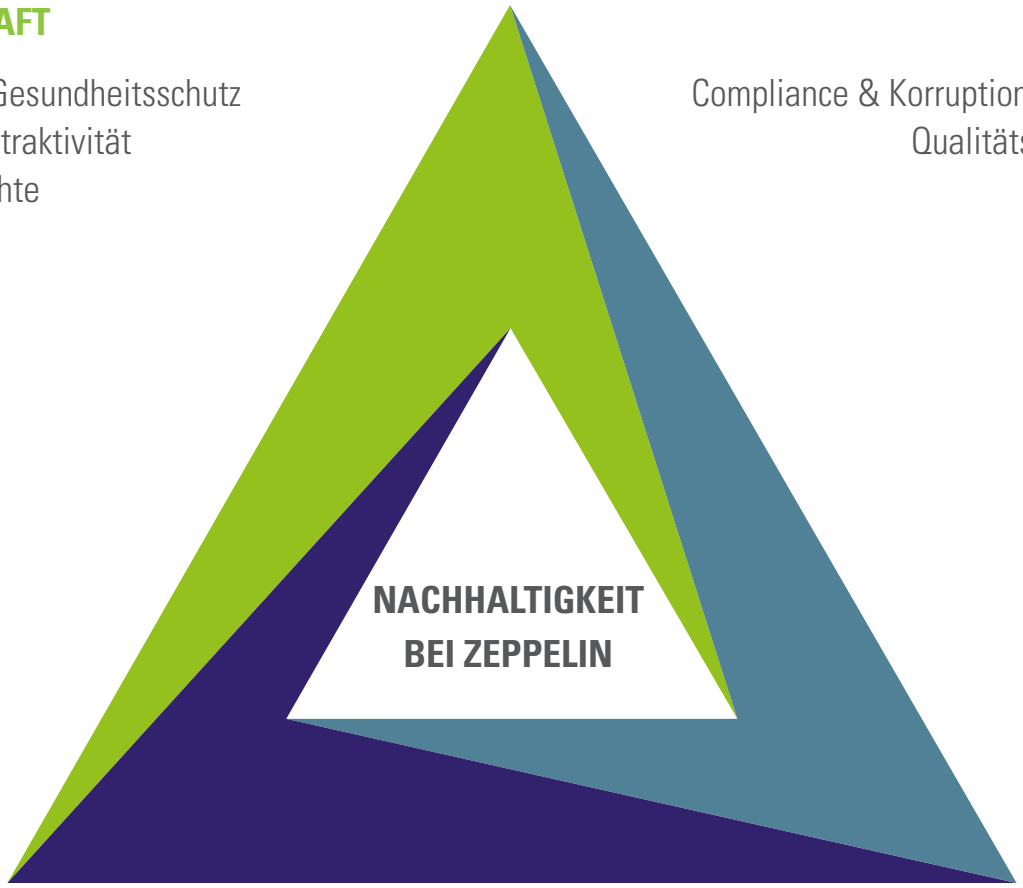
Im vorliegenden Kapitel werden der Managementansatz, die Organisation sowie die relevanten Handlungsfelder bei Zeppelin, die im Rahmen einer Stakeholderanalyse und einer Wesentlichkeitsmatrix bestimmt wurden, dargestellt. Im Anschluss werden die drei Bereiche Ökonomie, Gesellschaft und Ökologie detailliert erläutert und die darin enthaltenen wesentlichen Handlungsfelder vorgestellt.[43]

GESELLSCHAFT

Arbeits- und Gesundheitsschutz
Arbeitgeberattraktivität
Menschenrechte
Spenden

ÖKONOMIE

Compliance & Korruptionsbekämpfung
Qualitätsmanagement
Datenschutz
Lieferanten



ÖKOLOGIE

Umweltschutz
Energieeffizienz
CO_2 Neutralität
Einsparungen

[43] GRI 102-46 in Zusammenhang mit den in diesem Kapitel vorgestellten Inhalten.

Managementansatz

Das Thema Nachhaltigkeit spielt bei Zeppelin eine große Rolle und ist in verschiedenen Abteilungen und Prozessen verankert. Die Gesamtverantwortung liegt bei der Konzerngeschäftsführung und ihrem Vorsitzenden.[44] Zum 01.01.2020 wurde ein eigenes CSR-Ressort[45] in der Konzerngeschäftsführung, das von CFO Christian Dummler verantwortet wird, geschaffen.

Das Verständnis von Nachhaltigkeit bei Zeppelin, die Zuständigkeit und die Ausrichtung in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern ist in der Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit enthalten. Diese wurde im August 2019 von der Konzerngeschäftsführung verabschiedet und im Anschluss intern für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Die Begriffe Nachhaltigkeit und CSR werden bei Zeppelin gleichbedeutend verwendet und darunter wird eine ganzheitliche Betrachtung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten innerhalb des Unternehmens unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen verstanden. Die genaue Definition von Nachhaltigkeit bei Zeppelin lautet dabei wie folgt:

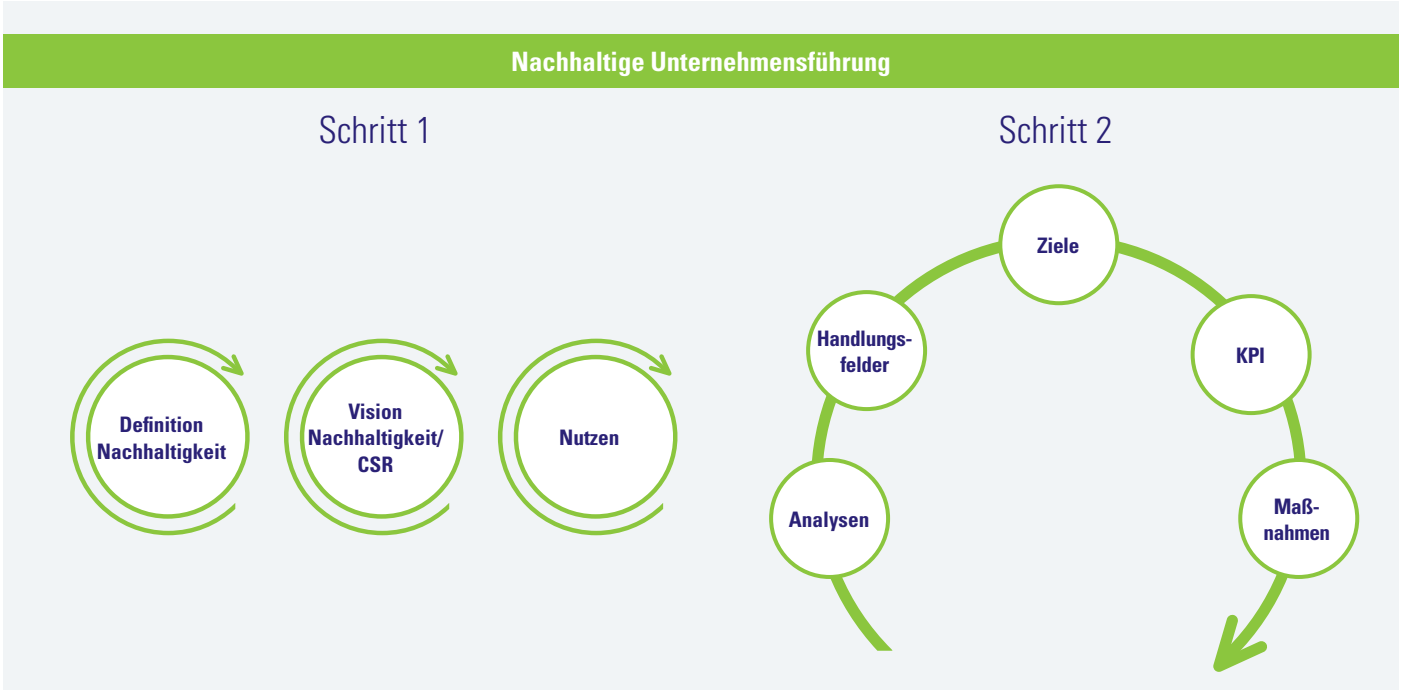
„Nachhaltigkeit bei Zeppelin bedeutet, aus der Kraft unserer Kultur heraus, langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen zu leisten".[46]

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte,[47] welcher direkt an die Konzerngeschäftsführung berichtet und von dieser benannt ist, koordiniert das Stakeholdermanagement, steuert die Weiterentwicklung und den Ausbau der CSR-Themen konzernweit, verantwortet die Nachhaltigkeitskommunikation und erstellt den Nachhaltigkeits- bzw. Fortschrittsbericht.[48]

Die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte im ersten Schritt mit der Festlegung eines einheitlichen Verständnisses von Nachhaltigkeit im Unternehmen. Hierzu wurde die zuvor aufgeführte Definition erarbeitet und daraus eine Vision und der zugehörige Nutzen von CSR-Themen abgeleitet. Im Anschluss wurden mit Hilfe von verschiedenen Analysen, wie z. B. einer Stärken-Schwächen-Analyse, einer Systembewertung und Stakeholderdialogen, Handlungsfelder erarbeitet, die die als wesentlich definierten Themen wiedergeben.[49]

Für jedes Handlungsfeld wurden Ziele definiert, die spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert sind. Auf Basis der festgelegten Ziele wurden geeignete Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPI) festgelegt und passende Maßnahmen zur Sicherstellung der Zielerreichung vereinbart.

Die Zielerreichung und die Wirksamkeit der Maßnahmen werden regelmäßig geprüft, sodass eine kontinuierliche Verbesserung in den einzelnen Bereichen, und damit insgesamt für die Nachhaltigkeitsperformance von Zeppelin, erzielt werden kann. Der Ablauf ist nachfolgend dargestellt.



[44] GRI 102-20-a
[45] Der Fachbegriff "CSR" bedeutet "Corporate Social Responsibility" und steht für die Übernahme von unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung.
[46] Vgl. hierzu die Erklärung der Geschäftsführung in Kapitel 1 dieses Berichts.
[47] Als Nachhaltigkeitsbeauftragte des Zeppelin Konzerns ist seit Mai 2019 Frau Ramona Wallner benannt. Die Kontaktdaten finden sich im Anhang.
[48] GRI 102-20-b, GRI 102-19
[49] GRI 101, Punkt 1.3

Für die einzelnen KPIs wurden Verantwortliche in den Fachabteilungen benannt. CSR-Trends und Themen der Nachhaltigkeit werden in den Fachbereichen diskutiert und vereinbarte Maßnahmen und Ziele dem Nachhaltigkeitsbeauftragten vorgelegt. Dieser fasst alle Themen zusammen und koordiniert, steuert und entwickelt das Nachhaltigkeitsmanagement bei Zeppelin weiter.[50]

Das Engagement von Zeppelin zeigt sich auch in der Mitgliedschaft bei externen Initiativen und Verbänden: Im Dezember 2016 ist die Zeppelin GmbH als Zeichen ihrer unternehmerischen Verantwortung dem UN Global Compact beigetreten und setzt sich seitdem mit allen Kräften für die Umsetzung und Förderung der 10 Prinzipien des UN Global Compact ein.[51]

Zudem ist die Zeppelin GmbH Mitglied im Arbeitskreis „Unternehmensverantwortung" der IHK München und Oberbayern, wo sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet. Ziele des Arbeitskreises sind, neue Entwicklungen im Bereich „Verantwortungsvolles Wirtschaften" aufzugreifen, zu diskutieren und gemeinsam Positionen zu entwickeln. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte vertritt den Zeppelin Konzern in den regelmäßig stattfindenden Ausschusssitzungen, wirkt an den Aufgaben des Arbeitskreises mit und tauscht sich mit anderen Unternehmen und Mitgliedern zu nachhaltiger Unternehmensführung aus.

Weiterhin ist die Zeppelin GmbH als Vertreter des Zeppelin Konzerns Mitglied im Forum Compliance Mittelstand (Deutschland). Die einzelnen Konzerngesellschaften sind auf lokaler Ebene zum Teil Mitglied in Industrieverbänden und Organisationen.[52]

Stakeholderanalyse & Wesentlichkeitsmatrix

Als global tätiges Unternehmen ist es für Zeppelins Geschäftserfolg von großer Bedeutung, einen offenen und konstruktiven Dialog mit allen Anspruchsgruppen zu führen. Dieser hilft dabei, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, Partnerschaften zu vertiefen und nachhaltigkeitsbezogene Erwartungen an das Unternehmen kennenzulernen. Gemeinsam werden so für den Konzern relevante Nachhaltigkeitsthemen ermittelt, deren Dringlichkeit bewertet und Handlungsfelder abgesteckt.

Um die Sicht der Anspruchsgruppen auf den Zeppelin Konzern zu erfahren, Erwartungen kennenzulernen und gemeinsam Ideen für die weitere Entwicklung zu erarbeiten, wurden im Rahmen der Implementierung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen in den Jahren 2015 und 2016 Stakeholderdialoge mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern in Deutschland und mit Mitgliedern des Gemeinderats der Stadt Friedrichshafen als Gesellschaftsvertreter, mit Aufsichtsräten des Zeppelin Konzerns sowie dem Hersteller-Partner Caterpillar geführt.

Zudem erfolgte eine SWAT-Analyse, welche Zeppelin zur Positionsbestimmung und weiteren Strategieentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit nutzte.[53]

Im Zuge der Einführung des Integrierten Managementsystems (IMS) für den Zeppelin Konzern im Jahr 2018 und der Erst-Zertifizierung des IMS ein Jahr später wurden die Anspruchsgruppen überprüft, analysiert und sofern notwendig, neu bewertet.

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 Anforderungen der interessierten Partei, sowie ggf. weitere notwendige Aktivitäten, festgelegt. In regelmäßigen Abständen, mindestens einmal im Jahr, werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und die Festlegung der interessierten Parteien mit der Risikoeinschätzung aktualisiert.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen des Zeppelin Konzerns[54]

INTERN	INTERN/EXTERN	EXTERN
Aufsichtsrat	Stiftungsgesellschaft	Caterpillar
Betriebsrat	Gemeinderat Friedrichshafen	Kunden
Mitarbeiter		Lieferanten
Tochtergesellschaften		Behörden & Ämter
Strategische Geschäftseinheiten		Finanzierungspartner
		Verbände & Gesellschaften

[50] GRI 102-19
[51] Die aktuelle Fortschrittsmitteilung für 2019 hinsichtlich der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ist in diesen Report integriert. Eine Übersicht, in welchen Kapitel über die Einhaltung des jeweiligen Prinzips berichtet wird, ist im Anhang dargestellt.
[52] GRI 102-12 und GRI 102-13 in Zusammenhang mit dem vorhergehenden Absatz.
[53] GRI 102-42, SWOT Analyse steht für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen), Threats (Risiken) und ist ein Instrument der strategischen Planung.
[54] GRI 102-40

Basierend auf den bisherigen Ermittlungen werden regelmäßig Stakeholderdialoge durchgeführt, um auf aktuelle Themen reagieren und die wesentlichen Anforderungen der interessierten Parteien erfüllen zu können. Im Zeitraum von drei Jahren wird mindestens einmal mit jeder Anspruchsgruppe ein gemeinsamer Dialog zur Überprüfung ihrer Interessen und Anforderungen sowie zum Ausbau der partnerschaftlichen Beziehung geführt. Die Ergebnisse dieser Stakeholderbefragungen werden gesammelt in den Folgeberichten dargestellt.[55]

Auf Basis der durchgeführten Analysen wurde 2016 eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Diese setzt die Relevanz für den Zeppelin Konzern und seine Stakeholder miteinander in Beziehung und unterstützt bei der Priorisierung von Themen. Die Schlüsselthemen der Stakeholder sind in der Grafik rechts dargestellt.[56]

So sind z. B. Compliance, Umwelt- und Energiemanagement sowie Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit Themen, die es unter dem Nachhaltigkeitsaspekt vorrangig zu beleuchten gilt (vgl. Übersicht Schlüsselthemen).

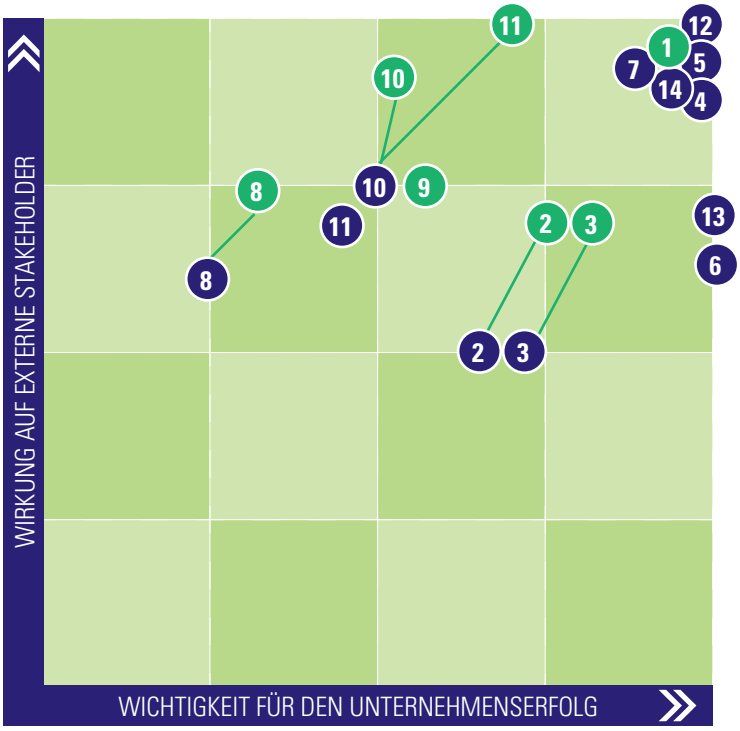
Die Wesentlichkeitsmatrix wird regelmäßig aktualisiert, um neue Entwicklungen und Trends in der Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements ausreichend berücksichtigen zu können. Die Einstufung erfolgte anhand der Bedeutung für Stakeholder und der Wichtigkeit für den Unternehmenserfolg.

Die letzte Überarbeitung fand 2019 statt.[57] Die Veränderung in der Bewertung der aufgeführten Themen im Vergleich zur erstmaligen Festlegung in 2016 ist in der rechts abgebildeten Wesentlichkeitsmatrix grün dargestellt.[58]

Durch die Einführung des Nationalen Aktionsplans (NAP) der Bundesregierung hat im letzten Jahr auch die Aufmerksamkeit zur Einhaltung und Achtung von Menschenrechten zugenommen, weshalb dieses Thema ebenfalls höher priorisiert wurde.[59] Das Thema Risikomanagement wurde als neues, separates wesentliches Thema mit in die Betrachtung aufgenommen. Es war zuvor ein integrierter Bestandteil der einzelnen Bereiche. Der Aspekt Innovationsfähigkeit wird im Bereich Qualitätsmanagement angesiedelt und im weiteren Verlauf unter dem Begriff Ideenmanagement betrachtet. Die wesentlichen Handlungsfelder und der Aufbau der nächsten Kapitel sind auf Seite 20 dargestellt.

Übersicht Schlüsselthemen der Wesentlichkeitsmatrix

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



[55] GRI 102-43
[56] GRI 102-44
[57] Es ist eine jährliche Überprüfung der Wesentlichkeitsmatrix geplant.
[58] GRI 102-46
[59] Der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte soll einen Beitrag leisten, um die Menschenrechtslage auf der ganzen Welt zu verbessern und die Globalisierung – mit Blick auf die Agenda 2030 der Bundesregierung Deutschland – sozialer und nachhaltiger zu gestalten. Mehr Informationen dazu finden Sie hier direkt auf der Homepage der Bundesregierung Deutschland in der Rubrik Publikationen.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

ÖKONOMIE

Compliance & Anti-Korruption

Datenschutz

Qualitätsmanagement

Lieferantenmanagement

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Mitarbeiterzufriedenheit

Arbeits-und Gesundheits-schutz

Spenden & Sponsoring

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

ÖKOLOGIE

Energiemanagement

Umweltmanagement

Kapitel 4: Nicht-finanzielle Kennzahlen & Integriertes Managementsystem (IMS)

Ökonomie	Gesellschaftliche Verantworung	Ökologie
Kapitel 5	Kapitel 6	Kapitel 7

Kapitel 8: Ausblick und Zusammenfassung

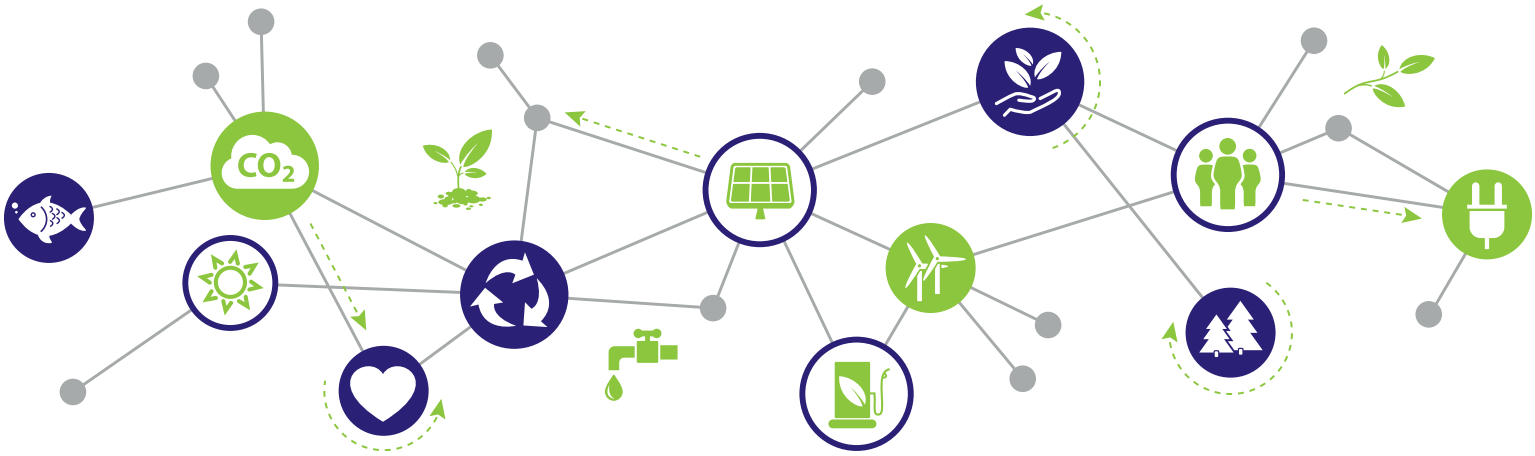
Das Qualitätsmanagementsystem, das qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte sowie die Erfüllung der Anforderungen und Bedürfnisse interessierter Parteien sicherstellt, wird unter dem Aspekt ökonomische Nachhaltigkeit betrachtet. Zudem werden hierbei die Compliance-Anforderungen, die Maßnahmen 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 Hilfseinrichtungen, 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 einen CO_2-neutralen Betrieb sicherzustellen. Damit kann ein aktiver Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz geleistet werden.

Bevor auf die Entwicklung der einzelnen Bereiche in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen wird, werden die definierten nicht-finanziellen KPI („Key Performance Indicators") vorgestellt, die die nachhaltige Entwicklung in den einzelnen Handlungsfeldern aufzeigen.[60]



[60] GRI 101, Punkt 1.3 i.V.m. GRI 103

Nicht-finanzielle Kennzahlen

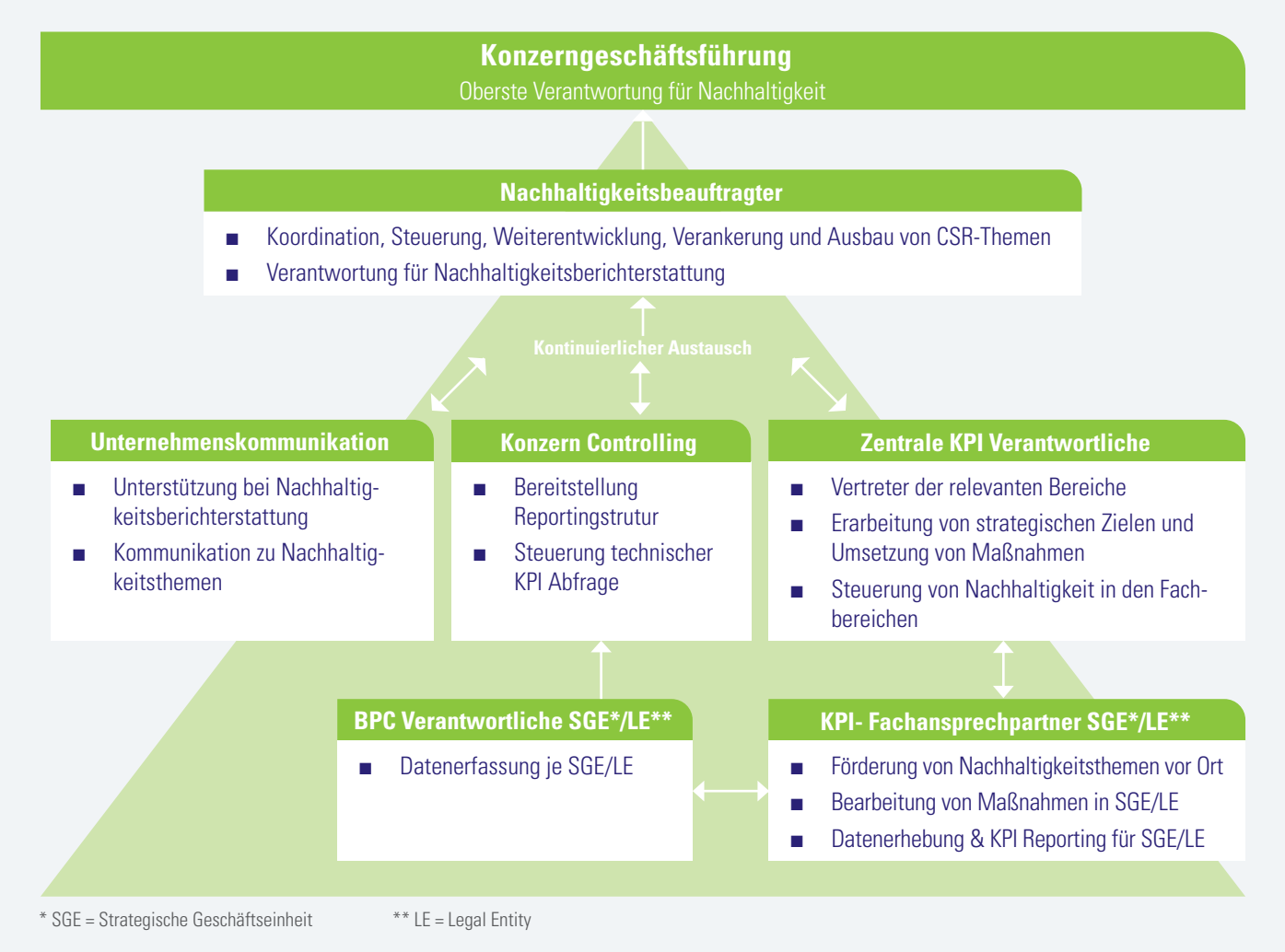
Mit den Zielen, eine verlässliche und vergleichbare Datenbasis zu schaffen, eine Berichterstattung nach GRI[61] aufzubauen sowie Maßnahmen abzuleiten, begann der Zeppelin Konzern weltweit im Jahr 2015 eine systematische und regelmäßige Erfassung festgelegter nicht-finanzieller Kennzahlen.

Das Vorgehen zur Erfassung der KPI und der anschließenden Berichterstattung ist in der Verfahrensanweisung (VA) „Nachhaltigkeitsberichterstattung" geregelt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der Zeppelin GmbH legt das Reporting-Verfahren in Abstimmung mit der Konzerngeschäftsführung fest und erarbeitet jedes Jahr einen entsprechenden Zeitplan, in dem die Meilensteine der Abfrage und Auswertung enthalten sind.

Die KPIs werden in jeder Konzerngesellschaft einheitlich über SAP BPC,[62] meist im 1. Quartal des Jahres, in enger Zusammenarbeit mit dem Konzerncontrolling abgefragt. Dabei findet auch ein kontinuierlicher Austausch mit den zentralen KPI Verantwortlichen statt, die konzernweit das jeweilige Thema verantworten. Sie erarbeiten strategische Ziele für ihren Bereich, stellen dessen Entwicklung dar und setzen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung um.

Die KPI Verantwortlichen stimmen sich ihrerseits während der Abfrage mit den jeweiligen Verantwortlichen in den einzelnen Gesellschaften ab und stehen für fachliche Rückfragen bei der Datenerhebung zur Verfügung.

Die gesamte Übersicht der rückgemeldeten KPI wird dem Nachhaltigkeitsbeauftragten für die weitere Analyse zur Verfügung gestellt. In Abstimmung mit den einzelnen KPI Verantwortlichen wird die Entwicklung der Kennzahlen dargestellt, die Zielerreichung in den einzelnen Bereichen bewertet und das Vorgehen für die Definition neuer Ziele und Maßnahmen festgelegt. Das Vorgehen ist in der folgenden Darstellung abgebildet.



[61] 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.

[62] Bei SAP BPC (Business Planning and Consolidation) handelt es sich um ein integriertes IT-Tool zur Unterstützung einer fundierten Unternehmensplanung und Finanzkonsolidierung.

Die erfassten, bewerteten und geprüften KPI werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gesammelt und zusammen mit der jeweiligen Zielsetzung und Entwicklung in den letzten Jahren im jährlich erscheinenden Fortschrittsbericht dargestellt. Dieser wird direkt von der Konzerngeschäftsführung verabschiedet und über den Nachhaltigkeitsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation intern als auch extern veröffentlicht. Die abgefragten Kennzahlen stammen aus den als wesentlich definierten Bereichen, die bereits im vorhergehenden Abschnitt dargestellt wurden.

In der unten stehenden Tabelle sind die abgefragten nicht-finanziellen Kennzahlen dargestellt, wobei die Zahlen aus dem Personalbereich direkt aus dem separat erstellten Personalbericht entnommen und somit getrennt über die Personalabteilungen abgefragt werden.

Übersicht nicht-finanzielle Kennzahlen[63]

BEREICH	BESCHREIBUNG	KAPITEL
Compliance	Teilnahmequote an Compliance „Basics“ Schulung	5
	Teilnahmequote an Compliance „Risk+“ Schulung	5
	Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall	5
	Compliance Verstöße (gemeldete, bestätigte, behobene Verstöße)	5
Datenschutz	Verstöße Datenschutz (gemeldete, bestätigte, behobene Verstöße)	5
Arbeitsschutz	Anzahl Arbeitsunfälle (> 3 Kalendertage Ausfallzeit)	6
	Anzahl Ausfalltage (aus oben gemeldeten Arbeitsunfällen)	6
	Anzahl tödliche Arbeitsunfälle	6
	Abfrage vorhandene Zertifizierung im Bereich*	6
Energie	Energieintensität (Menge Energie), unterteilt nach Verbrauch für Erd-/ Flüssig-/Propangas, Nah-/ Fernwärme, Heizöl, Strom, Diesel, Benzin, erneuerbare Energien, Sonstiges	7
	Energieintensität (Kosten Energie) unterteilt nach Kosten für Erd-/ Flüssig-/Propangas, Nah-/Fernwärme, Heizöl, Strom, Diesel, Benzin, erneuerbare Energien, Sonstiges	7
	Verringerung des Energieverbrauchs (Energieeinsparung)*	7
Umwelt	Frischwasserverbrauch	7
	Gesamtgewicht gefährlicher Abfall*	7
	Gesamtgewicht ungefährlicher Abfall*	7
	Angaben zur Entsorgungsmethode*	7
	Abfrage vorhandene Zertifizierung*	7
Spenden & Sponsoring	Spenden an Dritte	6
	Zuwendungen an Dritte	6

[63] Die Kennzahlen mit einem Asterisk (*) wurden erstmals für das Jahr 2018 abgefragt.

Im Zuge der Weiterentwicklung einzelner Themen wurden seit Beginn der Abfrage zusätzliche Kennzahlen festgelegt, z. B. wird seit 2018 die realisierte Energieeinsparung[64] und die Abfallmenge[65] aufgeschlüsselt nach Abfallart erfasst. Im Rahmen der Einführung des Integrierten Managementsystems in 2018 wurde außerdem für die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umwelt- und Energiemanagement die Angabe, ob eine Zertifizierung in der jeweiligen Gesellschaft vorliegt, verpflichtend.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden jedoch nicht nur die in der Tabelle (Seite 23) gezeigten nicht-finanziellen Kennzahlen genutzt, sondern auch weitere KPIs, die über zusätzliche Abfragen und bereichsspezifische Auswertungen vorliegen.

Hier handelt es sich z. B. um die Zahlen aus dem Ideenmanagement, die direkt in der internen App „Z IDEA" hinterlegt sind oder die Teilnahmequote am e-Learning zum Integrierten Managementsystem (IMS), die im eigenen Schulungsverwaltungsprogramm gespeichert ist.

Im folgenden Abschnitt wird das Integrierte Managementsystem bei Zeppelin vorgestellt, das 2018 konzernweit eingeführt, 2019 erfolgreich erstzertifiziert wurde und die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz-, Energie-, Qualitäts- und Umweltmanagement umfasst.

Integriertes Managementsystem

Das Integriertes Managementsystem (IMS) bei Zeppelin fasst die Anforderungen aus den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz-, Energie- und Qualitätsmanagement in einer einheitlichen Struktur zusammen und stellt damit die Erfüllung der Vorgaben und ein effektives Managementsystem im Unternehmen sicher.

Die Entscheidung zur Einführung eines gesellschaftsübergreifenden Integrierten Managementsystems wurde 2018 von der Konzerngeschäftsführung getroffen, um durch eine gemeinsame Dokumentationsbasis, die Bündelung von Verantwortlichkeiten und durch eine klare Organisation finanzielle und zeitliche Ressourcen einzusparen, Synergieeffekte zu nutzen und einen einheitlichen Standard in den zuvor getrennten Managementsystemen zu schaffen.[66]

IMS
Integriertes Managementsystem bei Zeppelin

[64] Nach GRI 302-4
[65] Nach GRI 306-2
[66] GRI 103-1

Im Zuge der Einführung des Integrierten Managementsystems wurden zunächst die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Themenbereiche auf Konzernebene definiert. Hierzu wurde ein konzernweiter Beauftragter für das IMS benannt. Um eine hohe Qualität in der Umsetzung der jeweiligen Themen sicherstellen zu können, wird ein Systembeauftragter, der für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des jeweiligen Systems verantwortlich ist, bestimmt. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beauftragten, um Hand in Hand an einer kontinuierlichen Verbesserung zu arbeiten. Eine Untersetzung auf weitere Ebenen erfolgt gesellschaftsspezifisch, sodass die einzelnen Tätigkeiten der jeweiligen Organisation optimal bei der Umsetzung des IMS berücksichtigt werden. Hierzu werden einzelne Beauftragte für das IMS oder die jeweiligen Systeme benannt.

Struktur Verantwortlichkeiten Integriertes Managementsystem (IMS)[67]

Im nächsten Schritt wurde die Systemdokumentation vereinheitlicht, aktualisiert und im Intranet[68] für alle Mitarbeiter zugänglich veröffentlicht. Die Konzernrichtlinien sind die wichtigsten Vorgabedokumente und stehen an der Spitze der Dokumentenhierarchie. Die für das IMS wesentlichen Konzernrichtlinien sind u. a. die Arbeitsschutz-, Energie- und Umwelt- sowie Qualitätspolitik. Die Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit ist ebenfalls ein wesentliches Vorgabedokument, das auf Seite 17 vorgestellt wurde und für das IMS ebenfalls maßgeblich ist.[69]

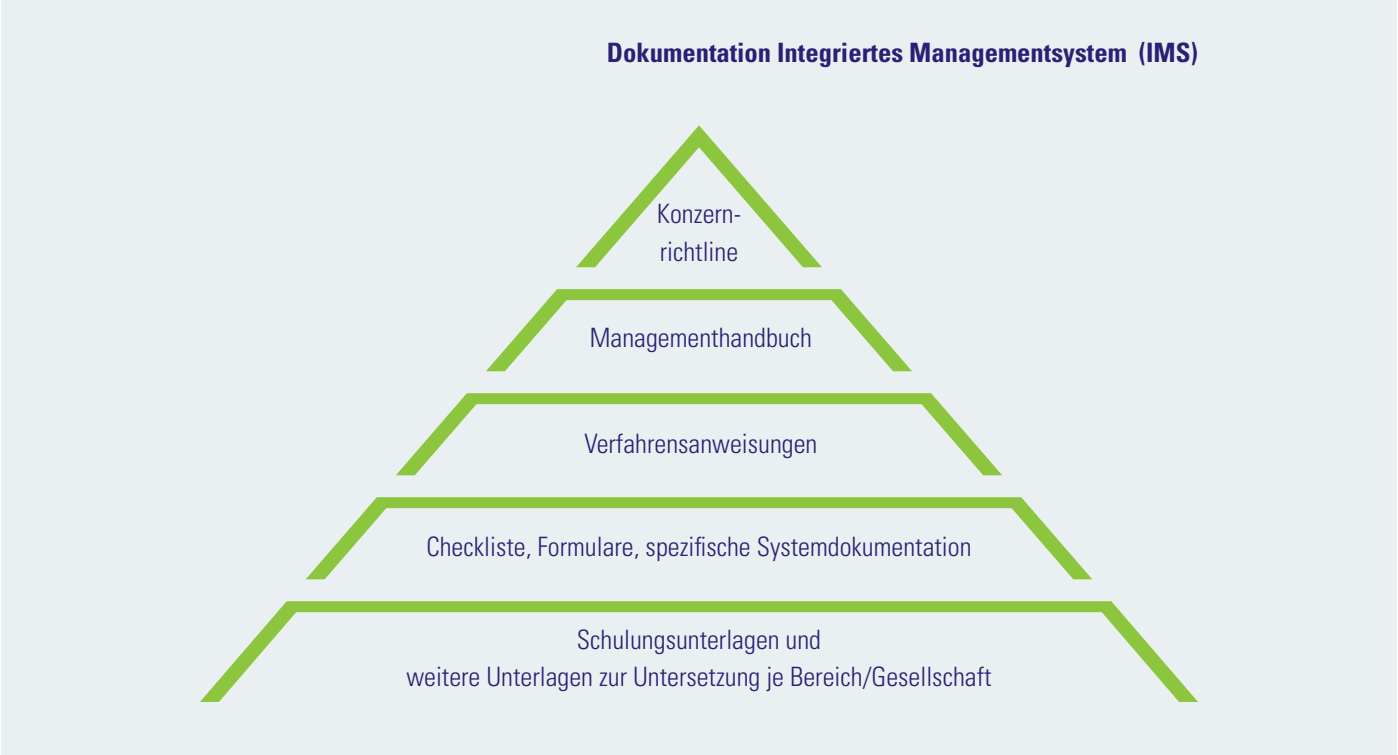
Auf der zweiten Hierarchieebene folgt das Managementhandbuch, das als interaktive PowerPoint-Präsentation im PDCA-Zyklus[70] gestaltet ist und die wesentlichen Anforderungen des IMS enthält, wie z. B. übergeordnete Organigramme, die Prozesslandschaft, das Rechtskataster und detaillierte Informationen zu den einzelnen Normanforderungen.

[67] GRI 103-2
[68] Das Intranet von Zeppelin wird als „Z NET“ bezeichnet und kann von jedem Mitarbeiter eingesehen werden.
[69] GRI 103-2
[70] Der „PDCA“-Zyklus steht für die Wörter „Plan-Do-Check-Act“. Durch die Einhaltung des Regelkreislaufs kann eine kontinuierliche Verbesserung sichergestellt werden.

Im Anschluss folgen Verfahrensanweisungen, die detailliert spezifische Themen, wie interne Audits, Lenkung von Dokumenten oder den Management-Review regeln sowie Checklisten und Formulare, die die Vorlagedokumentation abrunden.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte werden, je nach deren Tätigkeit und deren Relevanz für die Wirksamkeit des Integrierten Managementsystems, regelmäßig geschult. Es finden sowohl zentrale Schulungsunterlagen als auch gesellschafts- und bereichsspezifische Dokumente Anwendung.

Alle Unterlagen werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert, sowie bei sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst.



Einmal jährlich wird zentral ein e-Learning zum Integrierten Managementsystem erstellt, in dem alle Mitarbeiter von Zeppelin über aktuelle Themen, wesentliche Inhalte des IMS und dessen Relevanz für die eigene Tätigkeit geschult werden. Oberstes Ziel ist dabei jedem einzelnen Mitarbeiter aufzuzeigen, dass er einen Beitrag zu einem effektiven Managementsystem leisten kann. Zudem werden die Mitarbeiter dazu aufgefordert, durch ihr verantwortungsvolles Handeln zum Unternehmenserfolg beizutragen.[71]

In Kapitel 5 (ab Seite 45) wird konkret auf die Teilnahmequote des e-Learnings im letzten Jahr für die deutschen Gesellschaften eingegangen.

Um die Einführung des Integrierten Managementsystems erfolgreich fortzuführen, wurden im weiteren Verlauf die notwendigen Normanforderungen je Gesellschaft und Bereich umgesetzt sowie zusätzlich erforderliche Bearbeitungsschritte eingeleitet. Im Anschluss wurde im Rahmen von internen Audits deren Wirksamkeit geprüft. Dabei dienen regelmäßige interne Audits nicht nur der Korrektur, sondern werden als wesentliches Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung verstanden. Interne Audits werden mindestens einmal im Zertifizierungszeitraum für alle wesentlichen Bereiche und Standorte durchgeführt, eine entsprechende Planung erfolgt über den internen Auditor der jeweiligen Gesellschaft. Zudem führt der Konzern in Rücksprache mit den einzelnen Auditoren einmal jährlich ein gesellschaftsspezifisches Audit zum IMS durch, um die einheitliche Entwicklung und die Einhaltung der internen Anforderungen zu gewährleisten.

Die Nachverfolgung der Auditergebnisse erfolgt im Rahmen einer Maßnahmenliste, in der der Schwerpunkt auf der Ursachenanalyse und der Festlegung von geeigneten (vorbeugenden) Korrekturmaßnahmen liegt. Dies ist in der Verfahrensanweisung „Interne Audits" geregelt.

Die externen Audits, die die Einführung des Integrierten Managementsystems in Deutschland abgeschlossen haben, fanden im Herbst 2019 statt. In rund sechzig Audittagen an zwanzig Standorten wurden im Multi-Site-Verfahren[72] von der Zertifizierungsgesellschaft ausgewählte Standorte besucht und die Einhaltung der Normanforderungen geprüft.

[71] In Deutschland wird das e-Learning über ein internes Schulungssystem zur Verfügung gestellt, in dem auch der Schulungsnachweis enthalten ist. Allen anderen Ländern steht das e-Learning im Intranet als Powerpoint Präsentation zur Verfügung.
[72] Multi-Site Verfahren bedeutet, dass per Stichprobenverfahren Standorte für die Auditierung ausgewählt werden (Voraussetzung ist, dass hierbei die gleichen Tätigkeiten und Arbeitsprozesse an den Standorten stattfinden). Die Festlegung wird durch die Zertifizierungsgesellschaft und die externen Auditoren getroffen.

Die Zertifizierungsempfehlung wurde im Anschluss an die erfolgreiche Prüfung für das Integrierte Managementsystem erteilt und damit liegt seit 2019 eine Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 für alle deutschen Gesellschaften vor.[73]

Im Bereich Energiemanagement sind zudem bereits Österreich und die Tschechische Republik mit ihren jeweiligen Ländergesellschaften in die Zertifizierung mit eingebunden. Eine Ausweitung auf weitere Länder ist in den nächsten Jahren geplant, hierzu finden sich im Kapitel 7 (ab Seite 88) weitere Informationen.

Die Zertifikate sind unten stehend abgebildet und können zudem auf der Zeppelin Homepage im Bereich Nachhaltigkeit eingesehen werden. Sie sind im genannten Geltungsbereich von 2019 bis 2021 gültig, wobei jährlich ein externes Überwachungsaudit durch die Zertifizierungsgesellschaft an ausgewählten Standorten stattfindet.

Zertifikate Integriertes Managementsystem (IMS) für ISO 9001, ISO 14001, ISO 450001, ISO 50001

Zertifikat
Zeppelin GmbH
ZEPPELIN
Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching
ISO 9001
Ausgabe September 2015
MGUTcert
afnor

Zertifikat
Zeppelin GmbH
ZEPPELIN
Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching
ISO 14001
Ausgabe September 2015
MGUTcert
afnor

Zertifikat
Zeppelin GmbH
ZEPPELIN
Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching
ISO 45001
Ausgabe März 2018
MGUTcert
afnor

Zertifikat
Zeppelin GmbH
ZEPPELIN
Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching
ISO 50001
MGUTcert
afnor

Um die kontinuierliche Weiterentwicklung des Integrierten Managementsystems voranzutreiben, findet zweimal jährlich eine gesellschaftsübergreifende, internationale Tagung mit den einzelnen Beauftragten der Gesellschaften und den zentralen Managementbeauftragten statt. Wesentliche Themen sind dabei stets aktuelle Trends, Ergebnisse der internen und externen Audits, systembezogene Schwerpunkte, die Entwicklung von Daten und Kennzahlen sowie neben weiteren Punkten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Ziel ist es u. a. durch diese regelmäßigen Abstimmungstermine die Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns sicherzustellen, die Harmonisierung der bestehenden Dokumente und Systeme weiter voranzutreiben sowie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen untereinander auszutauschen (Best Practice Sharing). So können Synergieeffekte genutzt werden und es findet ein Erfahrungsaustausch statt.

Zudem findet einmal jährlich ein Management-Review auf Gesellschaftsebene mit der jeweiligen Geschäftsführung statt. Darin wird die Leistung des Integrierten Managementsystems überprüft, die Ziele des Vorjahres bewertet und neue Ziele bzw. Maßnahmen für die Folgejahre festgelegt. Der Ablauf ist in der internen Verfahrensanweisung „Management-Review" geregelt.[74]

Die Ergebnisse aus den einzelnen Gesellschaften werden durch den IMB des Konzerns zusammengefasst und auf Konzernebene aggregiert. Der daraus entstehende gesellschafts- und länderübergreifende Management-Review wird mit der Konzerngeschäftsführung besprochen und dabei die vorhergehende bzw. neue Zielsetzung des gesamten Zeppelin Konzerns analysiert und festgelegt. Die Überprüfung im Jahr 2019 ergab, dass noch einige Themen für die Durchführung einer erfolgreichen Erst-Zertifizierung umgesetzt werden müssen, die in 2019 sukzessive abgearbeitet wurden. Hierzu zählten z. B. die Harmonisierung der systemübergreifenden Dokumentation, der Start eines einheitlichen e-Learnings zum IMS und die Durchführung von internen Audits.[75]

Ziel für die nächsten Jahre ist es, aufbauend auf den bereits sehr guten Ergebnissen, das Integrierte Managementsystem sukzessive weiterzuentwickeln und den Geltungsbereich schrittweise auf weitere Gesellschaften und Länder auszuweiten. Hierzu wird in 2020 geprüft, welche Länder als nächstes in die Zertifizierung aufgenommen werden. Die Entwicklung wird im nächsten Bericht dargestellt.

[73] Das zertifizierte Integrierte Managementsystem umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG und Zeppelin Systems GmbH.
[74] GRI 103-3-i
[75] GRI 103-3-ii, GRI 103-3-iii

5 ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

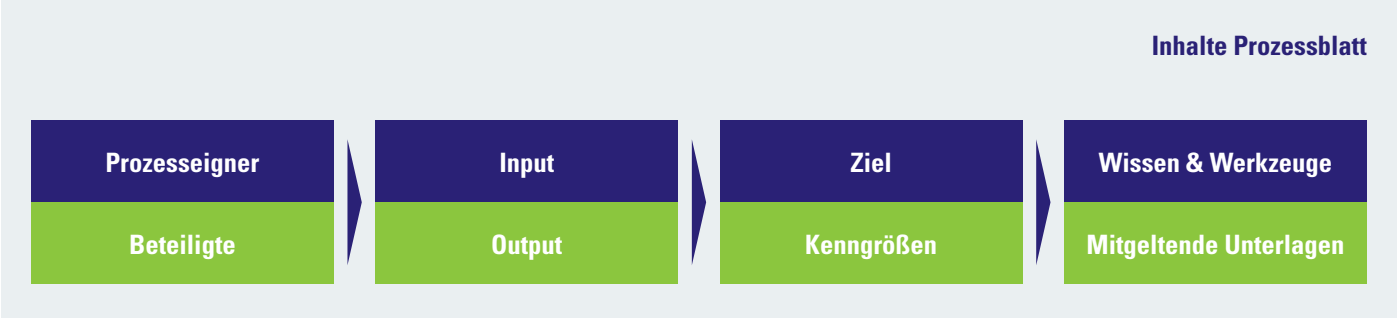
Unter dem Aspekt ökonomische Nachhaltigkeit wird zunächst das übergreifende Risikomanagement betrachtet, das Bestandteil aller Unternehmenstätigkeiten ist. Im Anschluss werden die Bereich Compliance und Datenschutz und deren Entwicklung in den letzten Jahren aufgezeigt. Das Qualitätsmanagementsystem, welches qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte sowie die Erfüllung der Anforderungen und Bedürfnisse interessierter Parteien sicherstellt, wird zusammen mit dem Lieferantenmanagement im Anschluss 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. wesentliche Konzerngesellschaften sind in das Risikomanagement eingebunden.[76]

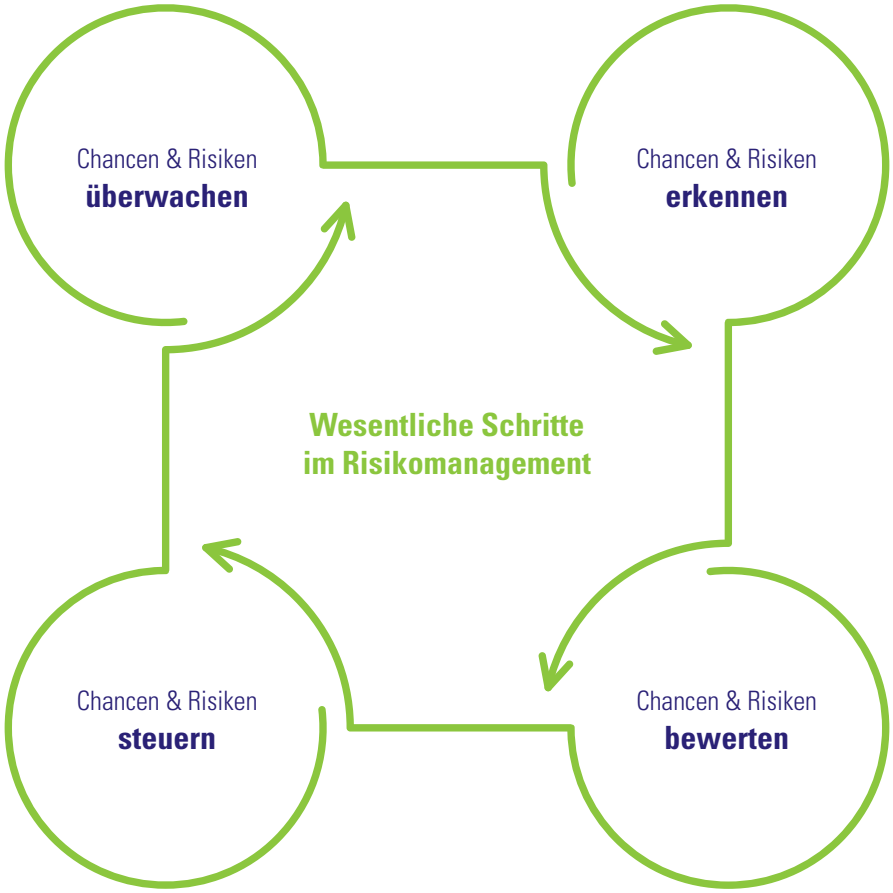
Das Risikomanagement mit Fokus auf Bilanzierungs- und Berichtswesen ist in der Risiko-Konzernrichtlinie, für die das Konzern-Controlling verantwortlich ist, geregelt.[77] Der Ablauf zur Ermittlung von Chancen und Risiken für Prozesse und Projekte ist in der Verfahrensanweisung „Risikomanagement“, die 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 Führungs-, Kern- oder Unterstützungsprozess die jeweiligen Chancen und Risiken, die beteiligten Personen, das notwendige Wissen und die erforderlichen Werkzeuge sowie weitere prozessspezifische Aspekte, die in der Darstellung unten enthalten sind.[78]



[74] GRI 103-3-i
[75] GRI 103-3-ii, GRI 103-3-iii
[76] GRI 103-1
[77] 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).
[78] GRI 103-2

Alle Prozesse sind in einer Konzern-Prozesslandschaft zusammengefasst und werden regelmäßig aktualisiert. Der Umgang mit erkannten Chancen und Risiken ist unten dargestellt.



Zunächst werden die erkannten Chancen und Risiken bewertet, z. B. anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit, Ausfallhäufigkeit oder ihres Schadensausmaßes oder Potenzials. Bei allen wesentlichen Entscheidungen in Konzerngeschäftsführer- und Geschäftsleitungs-Meetings werden Chancen und Risiken 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 KPI wird regelmäßig im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung überprüft und ggf. Anpassungen vorgenommen.[79]

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

Compliance & Korruptionsbekämpfung

Business-Ethik und Compliance Selbstverständlicher Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur[80]

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, jedenfalls aber aufzudecken und zu kontrollieren. 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.[81]

Grundlage für Compliance bei Zeppelin ist die Überzeugung, dass soziales Verantwortungsbewusstsein, Rechtstreue und ethisches Verhalten den Unternehmenserfolg nachhaltig sichern. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Auflagen und unternehmensinternen Richtlinien ist selbstverständlicher Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur bei Zeppelin. Dies wird regelmäßig über verschiedene Wege und Medien kommuniziert.[82]

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 wird abgelehnt.[83]

Die zehn Prinzipien des Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns sind rechts aufgelistet.

[80] GRI 103-1 bis GRI 103-3
[81] GRI 103-2-b
[82] 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.
[83] GRI 103-3-c-i und GRI 103-3-c-ii
[84] Nähere Informationen finden sich auch auf der Homepage von Zeppelin im Bereich Compliance.

Der Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns[84]

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

Der Umfang der Compliance Themen und eine korrekte Verhaltensweise werden allen Mitarbeitern anhand von Informationen und Schulungen nähergebracht (siehe hierzu ab Seite 32). Es wird darauf geachtet, alles so verständlich zu übermitteln, dass jeder Mitarbeiter dazu beitragen kann, das Vertrauen zu schützen, welches Zeppelin entgegengebracht wird. Hierzu gehört es nicht nur, Regeln einzuhalten, sondern auch, Verstöße frühzeitig zu erkennen, erforderlichenfalls Hinweise zu geben und somit mögliche Missstände abzustellen.[85]

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.[86]

Mit der Zeppelin Trustline steht außerdem ein Online-Hinweisgebersystem zu Verfügung, über das Meldungen in sämtlichen für den Zeppelin Konzern relevanten Sprachen eingereicht werden können. Das System bietet ausdrücklich die Möglichkeit, sich anonym und vertraulich an den Zeppelin Konzern zu wenden. Für die Bereitstellung dieses Meldesystems arbeitet Zeppelin mit einem zuverlässigen Partner, der das System ständig aktualisiert, um die Gesetze und Anforderungen der weltweiten Hinweisgeber-Berichterstattung abzubilden. Das System ist konform mit der Datenschutzgrundverordnung, auditiert und nach ISO 27001 zertifiziert.[87] 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.[88]

Durch die Bestellung externer Ombudsleute in nahezu allen Ländern, in denen Zeppelin geschäftlich aktiv ist, 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. Deren Aufgabe ist es, Anfragen und Hinweise 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. Auf Wunsch ist er rechtlich zur Wahrung der Vertraulichkeit und der Anonymität der ihn ansprechenden Person gegenüber Zeppelin verpflichtet.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme direkt über den verantwortlichen Chief Compliance Officer (CCO). Die aktuellen Kontaktdaten der Ombudsstelle und des CCO können jederzeit über die Website zeppelin.com abgerufen werden.[89]

Sämtliche Wege der Kontaktaufnahmen stehen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten gleichermaßen offen und zur Verfügung.

Im weiteren Verlauf werden die auf Konzernebene ermittelten Zahlen aus dem Bereich Compliance vorgestellt sowie die daraus abgeleiteten Ziele und die bereits umgesetzten bzw. geplanten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung.

[85] GRI 103-2-a
[86] GRI 102-17 in Verbindung mit den nachfolgenden Absätzen zu Verfahren und Bedenken in Bezug auf Ethik
[87] ISO 27001: Internationaler Standard für IT-Sicherheitsverfahren – Informationssicherheitsmanagementsystem - Anforderungen
[88] GRI 103-2-c-vi in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz
[89] GRI 103-2-c-iv

Compliance in Zahlen

Ein wichtiger Teil des Compliance-Schulungskonzeptes bei Zeppelin sind e-Learning Programme. Hier werden ein Compliance-Basiswissen und die wesentlichen Aussagen des Zeppelin Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance vermittelt („Basis"- Schulung).

Das e-Learning Programm ist mehrsprachig ausgelegt und über das Zeppelin Intranet jederzeit zugänglich.

Eine erfolgreiche absolvierte „Basis"-Compliance-Schulung hat eine Gültigkeit von vier Jahren, d. h. nicht jeder Mitarbeiter muss jährlich das e-Learning absolvieren. Ziel ist das Erreichen einer Teilnahmequote von mehr als 80 % bei einem vierjährigen Schulungszyklus, d. h. durchschnittlich müssen jährlich mindestens 20 % der Mitarbeiter das e-Learning erfolgreich absolvieren.

Die jährliche Teilnehmerquote für die e-Learnings „Basis" [90]

„Basis"-Schulung	Einheit	2016	2017	2018	2019
Absolute Teilnehmeranzahl					
Gesamte Teilnehmerzahl	Anzahl	2.368	2.338	1.964	2.954
Teilnehmeranzahl „Risk+"	Anzahl	768	619	538	1.026
Teilnehmer der Geschäftsleitung	Anzahl	28	21	22	25
Teilnahmequote					
Teilnahmequote Mitarbeiter	%	32	30	23	32
Teilnahmequote „Risk+" Mitarbeiter	%	30	27	25	55
Teilnahmequote Geschäftsleitung[91]	%	51	17	39	41
Basis für die Berechnung der Teilnahmequote					
Anzahl Mitarbeiter [92]	Köpfe	7.384	7.849	8.376	9.172
Anzahl „Risk+" Teilnehmer	Köpfe	2.525	2.289	2.195	1.865
Anzahl Geschäftsleitung[93]	Köpfe	55	52	57	61

[90] Aufgrund der vierjährigen Gültigkeit des e-Learnings wird hier im Gegensatz zum ansonsten verwendeten Dreijahresrückblick auf vier Jahre zurück gesehen.
[91] Die Gesamtteilnahmequote errechnet sich aus der Addition der gezeigten vier Jahre. In Summe kann dadurch eine Teilnahmequote von mehr als 100 % erreicht werden, was darauf zurückzuführen ist, dass einzelne Geschäftsführer häufiger als einmal in vier Jahren an einer Compliance-Schulung teilgenommen haben. Dies gilt auch für die Teilnahmequote der Mitarbeiter, diese können ebenfalls häufiger als einmal in vier Jahren eine erfolgreiche Compliance-Schulung absolvieren.
[92] Es wird die Mitarbeiteranzahl des Zeppelin Konzerns in Köpfen verwendet. Die Personalzahlen sind ausführlicher im Abschnitt Personal dargestellt.
[93] Bei der Anzahl der Geschäftsleitungsorgane handelt es sich um die tatsächlichen juristischen Organe der einzelnen Gesellschaften.

Neben der „Basis"-Schulung hat Zeppelin spezielle Schulungen für Mitarbeiter entwickelt, die besonders für die erhöhten Compliance-Risiken innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes sensibilisiert werden müssen (sogenannte „Risk+"-Schulungen). Diese Schulungen sind auf verschiedene Tätigkeitsbereiche zugeschnitten, z. B. zu den Themen Korruptionsprävention, Exportkontrolle oder Wettbewerbsrecht.

Die Teilnahmequote an den beiden e-Learnings ist ein wesentlicher Bestandteil für die Bewertung der Zielsetzung im Bereich Compliance. Die definierten Ziele und deren Entwicklung werden im nächsten Abschnitt vorgestellt.

Die jährliche Teilnahmequote „Risk+"- Schulung [90]

„Risk+" Schulung	Einheit	2016	2017	2018	2019
Absolute Teilnehmeranzahl					
Gesamte Teilnehmerzahl	Anzahl	437	1.367	741	1.143
Teilnehmeranzahl „Risk+"	Anzahl	320	1.671	467	857
Teilnehmer der Geschäftsleitung	Anzahl	15	26	8	16
Teilnahmequote					
Teilnahmequote Mitarbeiter	%	6	17	9	12
Teilnahmequote „Risk+" Mitarbeiter	%	13	73	21	46
Teilnahmequote Geschäftsleitung[91]	%	27	50	14	26
Basis für die Berechnung der Teilnahmequote					
Anzahl Mitarbeiter [92]	Köpfe	7.384	7.849	8.376	9.172
Anzahl „Risk+" Teilnehmer	Köpfe	2.525	2.289	2.195	1.865
Anzahl Geschäftsleitung[93]	Köpfe	55	52	57	61

[90] Aufgrund der vierjährigen Gültigkeit des e-Learnings wird hier im Gegensatz zum ansonsten verwendeten Dreijahresrückblick auf vier Jahre zurück gesehen.
[91] Die Gesamtteilnahmequote errechnet sich aus der Addition der gezeigten vier Jahre. In Summe kann dadurch eine Teilnahmequote von mehr als 100 % erreicht werden, was darauf zurückzuführen ist, dass einzelne Geschäftsführer häufiger als einmal in vier Jahren an einer Compliance-Schulung teilgenommen haben. Dies gilt auch für die Teilnahmequote der Mitarbeiter, diese können ebenfalls häufiger als einmal in vier Jahren eine erfolgreiche Compliance-Schulung absolvieren.
[92] Es wird die Mitarbeiteranzahl des Zeppelin Konzerns in Köpfen verwendet. Die Personalzahlen sind ausführlicher im Abschnitt Personal dargestellt.
[93] Bei der Anzahl der Geschäftsleitungsorgane handelt es sich um die tatsächlichen juristischen Organe der einzelnen Gesellschaften.

Ziele des Bereichs Compliance

Eine entsprechende Compliance Unternehmenskultur kann nur umgesetzt werden, wenn alle Mitarbeiter das notwendige Wissen haben und das richtige Bewusstsein für Compliance entwickeln können. Mit Schulungen informiert Zeppelin regelmäßig seine Mitarbeiter über Compliance Themen und zeigt, wie man sich im Einklang mit der Zeppelin Unternehmenskultur verhält. Wichtig ist Zeppelin nicht allein die Vermittlung von Rechtskenntnissen und abstrakten Geboten, sondern die Übersetzung in die alltägliche Praxis. Daraus leiten sich die nachfolgend dargestellten Ziele ab.[94]

ZIEL 1

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

Durch gezielte Information und Schulung Compliance-Verstöße vermeiden

ZIEL 2

Hohe Schulungsquote im Bereich Compliance

Anzahl der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung > 80 %

Die zwei Ziele werden im weiteren Verlauf ausführlich erläutert, wobei hierzu auf die Teilnahmequote der e-Learnings im vorhergehenden Abschnitt Bezug genommen wird.

[94] GRI 103-2-c-iii

ZIEL 1

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

Durch gezielte Information und Schulung Compliance-Verstöße vermeiden

Wesentliches Ziel im Bereich Compliance ist die Schaffung 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. Die Anzahl der gemeldeten, bestätigten und behobenen Compliance-Verstöße ist in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Übersicht Compliance-Verstöße

Compliance Verstöße	Einheit	2017	2018	2019
Gemeldete Verstöße	Anzahl	8	6	5
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	5	6	5
davon behobene Verstöße	Anzahl	5	6	5
Behebungsquote Compliance	**%**	**100**	**100**	**100**

Die Anzahl der gemeldeten Compliance-Verstöße ist in den letzten Jahren rückläufig. Alle bestätigen Compliance-Verstöße wurden in den letzten beiden Jahren vollumfänglich behoben.

Zudem lag in den letzten beiden Jahren kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften in Verbindung mit Bußgeldern, Strafen und Verfall vor.[95] Des Weitere gibt es für den Berichtszeitraum keine bestätigten Korruptionsfälle (siehe Tabelle unten).

Übersicht rechtskräftig festgesetzter Bußgelder, Strafen und Verfall

Bußgelder & Korruptionsfälle	Einheit	2017	2018	2019
Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall[96]	Euro	450	0	0
Korruptionsfälle[97]	Anzahl	0	0	0

Das Ziel für die nächsten Jahre ist die weitere Vermeidung von Compliance-Verstößen. Hierbei spielt die regelmäßige und gezielte Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte eine wesentliche Rolle, die im Rahmen des zweiten Ziels angestrebt und nachverfolgt wird.

[95] Der Verfall ist eine im strafrechtlichen Kontext vorgesehene Maßnahme zur Vermögensabschöpfung.
[96] GRI 419-1
[97] GRI 205-3 und GRI 206-1: Es liegen keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung im Berichtszeitraum vor.

ZIEL 2

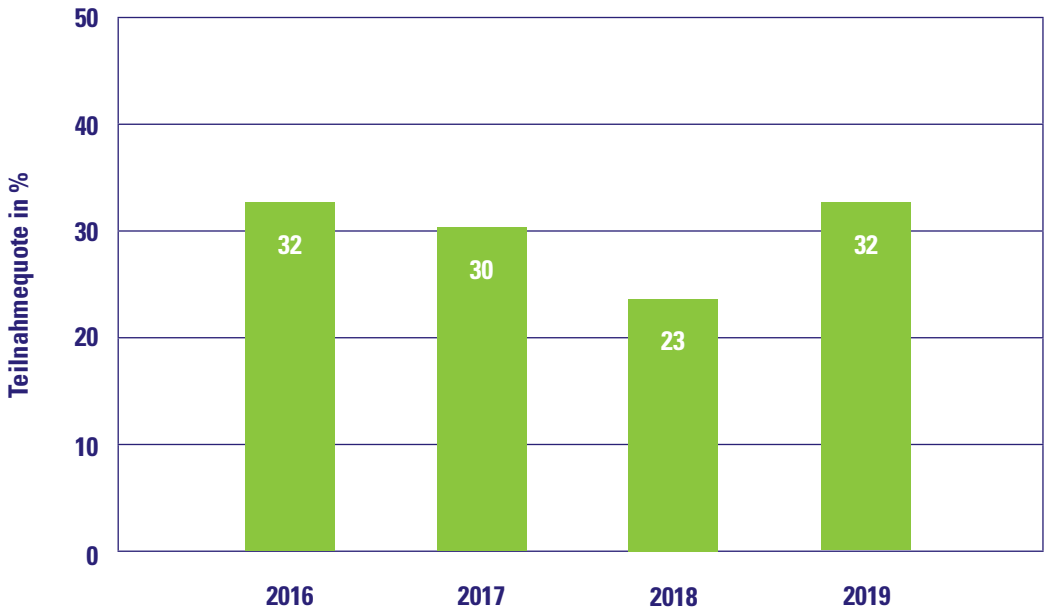
Hohe Schulungsquote im Bereich Compliance

Anzahl der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung > 80 %

Um eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der die Einhaltung von rechtlichen und ethischen Verpflichtungen selbstverständlich ist, werden die Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig zu diesen Themen geschult. Hierzu führt Zeppelin die im Abschnitt „Compliance in Zahlen" dargestellten e-Learningkurse „Basis" und „Risk+" durch. Es ist erklärtes Ziel, dass der Anteil der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung im Vierjahreszeitraum größer als 80 % ist.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssten jedes Jahr mindestens 20 % der Mitarbeiter das e-Learning erfolgreich absolvieren. In den letzten Jahren lag die Teilnahmequote immer über dieser Grenze (siehe folgende Grafik).

Anzahl der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung



Damit wurde in den letzten Jahren das Ziel einer Teilnahmequote von mehr als 80 % erreicht. Trotz der erfolgreichen Zielerreichung arbeitet Zeppelin fortlaufend an der weiteren Verbesserung der Teilnahmequote und setzt hierzu geeignete Maßnahmen, die u. a. im nächsten Abschnitt vorgestellt werden, um.

Maßnahmen aus dem Bereich Compliance[98]

Zeppelin ist Mitglied des Arbeitskreises Forum Compliance Mittelstand (FCM).[99] Das Forum ist ein freiwilliger Zusammenschluss von mittelständischen Unternehmen und Verbänden und dient der Förderung und Verbreitung eines werteorientierten 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.

Gemeinsam mit dem Konstanz Institut für Corporate Governance (KICG) an der Universität Konstanz wurden neben den gezeigten e-Learningkursen individuelle Compliance-Workshops für den erweiterten Managementkreis durchgeführt. Ziel dieser Schulungen ist es, die Führungskräfte auf den Umgang mit Compliance als alltägliche Managementaufgabe vorzubereiten und Ansätze zur Entwicklung von Lösungen in kritischen Situationen zu vermitteln. Beispiele von Fragestellungen und Dilemma-Situationen, eng angelehnt an die eigene Branche, erleichtern das Verständnis und somit die Ausführung bei der täglichen Arbeit.

Die für die Umsetzung des Compliance-Programms verantwortlichen Compliance-Officer und Mitarbeiter sind für diese Position zertifiziert und werden fortlaufend ausgebildet und qualifiziert. Das Compliance-Programm des Zeppelin Konzerns ist in allen strategischen Geschäftseinheiten implementiert und wird ständig an die Gegebenheiten angepasst. Um die Professionalisierung und Weiterentwicklung voranzutreiben, wurde im 4. Quartal 2019 mit einem externen Partner eine Bestandaufnahme des bestehenden Compliance-Managementsystems durchgeführt und die Ergebnisse bewertet. Die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlen sind maßgebend für die Zeppelin Compliance Strategie 2020.[100]

Forum Compliance Mittelstand
- eine Initiative des Zentrums für Wirtschaftsethik

Im Jahr 2020 wird das e-Learning Konzept im Bereich Compliance vollständig überarbeitet. Es werden aktualisierte und den sich ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen angepasste Schulungen in diversen Modulen (Compliance allgemein, Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht, etc.) angeboten und zugleich eine neue digitale Plattform zur Nachverfolgung der Teilnahme der Mitarbeiter an dem e-Learning implementiert.

Datenschutz

Schutz der Persönlichkeitsrechte und Recht auf informelle Selbstbestimmung

Im Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung gewinnt der Datenschutz zunehmend an Stellenwert und steht nicht zuletzt auch aufgrund der viel diskutierten EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) im Fokus der Wahrnehmung der Öffentlichkeit. 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 reglementiert und jedem Betroffenen Rechte zur Kontrolle und 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 ihn 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.[101]

Die hohe Bedeutung des Datenschutzes im Konzern hat der Zeppelin Konzern nicht zuletzt durch die Einrichtung des Bereichs Compliance & Datenschutz in der Konzern-Holding dokumentiert. Aufgabe des Bereichs ist insbesondere der Ausbau und die Verbesserung der bestehenden Datenschutzorganisation innerhalb des Zeppelin Konzerns.

[98] GRI 103-2-c-vii
[99] siehe auch Seite 18
[100] GRI 103-3
[101] GRI 103-1

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung des Managementansatzes. Um den hohen gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, unterhält Zeppelin eine weltweite Datenschutzorganisation, bestehend aus dem Konzern-Datenschutzbeauftragten, sowie weiteren Datenschutzbeauftragten, Datenschutzkoordinatoren und Ansprechpartner zum Datenschutz.[102]

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 werden eng durch die Datenschutzorganisation begleitet.[103]

Datenschutz in Zahlen

Im Bereich Datenschutz wird die Anzahl der gemeldeten Beschwerden i. S. v. Datenschutzverletzungen gemäß § 33 DS-GVO sowie die bestätigten und behobenen Beschwerden erfasst. Die Entwicklung in der vergangenen Jahre ist in der folgenden Übersicht dargestellt.

Übersicht Datenschutz-Beschwerden

Datenschutz-Beschwerden	Einheit	2017	2018	2019
Gemeldete Datenschutz-Beschwerden[104]	Anzahl	1	30	0
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	1	27	0
davon behobene Verstöße	Anzahl	1	27	0
Behebungsquote Compliance	**%**	**100**	**100**	**-**

In 2018 trat eine höhere Anzahl von Datenschutz-Beschwerden auf, dies ist insbesondere auf das Inkrafttreten des DS-GVO in diesem Jahr zurückzuführen. Alle bestätigen Verstöße wurden vollumfänglich behoben. In 2019 lagen keine Datenschutz-Beschwerden vor, was die Wirksamkeit der Maßnahmen, die im Jahr zuvor eingeleitet worden sind, aufzeigt.

Für den Bereich Datenschutz lagen ebenso wie im Bereich Compliance in den letzten zwei Jahren keine rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall vor.

[102] GRI 103-2-c-iv und GRI 103-3
[103] GRI 103-2
[104] GRI 418-1

Ziele des Bereichs Datenschutz

Die übergeordnete Ausrichtung des Compliance-Bereichs, d. h. die Schaffung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen eine Selbstverständlichkeit ist, gilt auch für den Datenschutz.

Auf Seite 34 wurde bereits ausführlich auf dieses Thema eingegangen, weshalb im weiteren Verlauf auf das Ziel einer Vermeidung von Datenschutzverletzung gemäß § 33 DS-GVO eingegangen wird.

ZIEL 1

Vermeidung von Datenschutz-Verstößen durch Information und Schulungen

Anzahl identifizierter Datenschutzverletzungen gem. § 33 DS-GVO, 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 verschiedenen, verpflichtenden e-Learnings zum Datenschutz geschult.[105]

Die Konzern-Datenschutzrichtlinie ist ein zentraler Baustein des Datenschutzmanagement bei Zeppelin und fasst die Rechte und Pflichten sowie die korrekte Verhaltensweise im Umgang mit personenbezogenen Daten für alle Mitarbeiter zusammen.[106] Begleitende Richtlinien sowie Informationsbroschüren und Datenschutzhinweise für Mitarbeiter sorgen für Leitplanken und zugleich für Transparenz.

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.

Maßnahmen des Bereichs Datenschutz[107]

Der Zeppelin Konzern arbeitet fortlaufend an der Weiterentwicklung seines Datenschutz-Managementsystems (DMS). Für das Jahr 2020 ist geplant, das DMS auf die nächste Entwicklungsstufe zu heben, indem getroffene Maßnahmen, Prozesse und Systeme in einer technischen Lösung harmonisiert werden und im Rahmen dessen gemeinsam mit dem Compliance-Managementsystem das Risikomanagement überarbeitet und ausweitet wird. Ein großes Ziel mit großem Effekt. Weitere Maßnahmen aus dem Bereich sind im Abschnitt Compliance dargelegt.

[105] GRI 418-1
[106] GRI 103-2-c-i
[107] GRI 103-2-c-vii

Qualitätsmanagement

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte von Zeppelin[108]

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.[109] Zufriedene Kunden bilden die Basis für eine langfristige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Hierauf legt Zeppelin im Rahmen seiner Qualitätspolitik, die als Konzernrichtlinie[110] 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.[111]

Zertifikat

In einem Zertifizierungsaudit hat die Organisation

Zeppelin GmbH ZEPPELIN

am Standort

Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching

und für die Tochtergesellschaften

Zeppelin Baumaschinen GmbH
Zeppelin Rental GmbH
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG
Zeppelin Systems GmbH

mit den Standorten gemäß Zertifikatsanlage

nachgewiesen, dass ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt wurde und erfolgreich angewendet wird entsprechend der Norm

ISO 9001

Ausgabe September 2015

für die Tätigkeit

Lösungsanbieter für Vertrieb und Service von Baumaschinen; Maschinen und Gerätevermietung, Baustelleneinrichtung, Baustellen- und Verkehrssicherung, Baulogistik und Modulbau; Vertrieb, Engineering, Herstellung und Service von Anlagen zum Lagern, Fördern und Mischen von Produkten. Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen

Dieses Zertifikat schließt lückenlos an das Vorgängerzertifikat an und ist gültig vom 8.12.2019 bis zum 7.12.2022.

Berlin, 8. Dezember 2019

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Liebaldt
Geschäftsführer

Andreas Lemke
Leiter der Zertifizierungsstelle

IAF DAKKS

Nr. Q-19-23112

GUTcert afnor

In 2018 wurde für alle deutschen Gesellschaften ein Integriertes Managementsystem mit den Themen Arbeits- und Umweltschutz-, Energie- und Qualitätsmanagement implementiert.[112] In 2019 fand die Erstzertifzierung der Systeme statt, dies beinhaltete auch die Re- bzw. Erstzertifizierung der ISO 9001.[113]

Die Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems wird regelmäßig durch den Qualitätsmanagementbeauftragten geprüft und einmal jährlich im Rahmen des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung besprochen und verabschiedet. Das Verfahren ist in der Verfahrensanweisung „Management-Review" geregelt. Wesentliche Inhalte sind die Prüfung der Einhaltung der Normanforderungen und die Entwicklung des Managementsystems. Diese wird u. a. anhand von Kennzahlen, internen und externen Auditergebnissen, sowie den Status von (vorbeugenden) Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen, dargestellt. Die Prüfung für das Jahr 2019 ergab, dass keine signifikante Veränderung des Managementansatzes notwendig ist, sondern weiter an einer kontinuierlichen Verbesserung und einer Vertiefung des Qualitätsbewusstseins gearbeitet wird.[114]

Die Konzerngeschäftsführung treibt die ständige Verbesserung der Qualität durch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, Daten und Informationen aktiv voran und benennt dazu einen Qualitätsmanagementbeauftragten, der das Managementsystem kontinuierlich weiterentwickelt. Eine weitere Untersetzung erfolgt durch die einzelnen Beauftragten direkt in den jeweiligen Gesellschaften (siehe hierzu die Erläuterungen zum Integrierten Managementsystem sowie die abgebildete Struktur auf Seite 25).[115]

Wesentlichen Beitrag zur Erbringung von hoher Qualität leisten alle Mitarbeiter von Zeppelin, die entsprechend geschult und qualifiziert sind. Jede Führungskräfte und jeder Mitarbeiter verpflichtet sich zu einer stetigen Weiterbildung, Lernbereitschaft und Akzeptanz von Qualitätsverbesserungen, um die selbst gesteckten hohen Ziele und Ansprüche zu verwirklichen. Bei Fragen oder Anregungen kann sich jeder Mitarbeiter von Zeppelin an seinen Qualitätsmanagementbeauftragten wenden, der ihn bei der Umsetzung der Anforderungen je Gesellschaft bzw. je Standort hilft.[116] Alle Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen zu qualitätsrelevanten Themen geschult, in Deutschland erfolgt dies u. a. durch ein zentrales e-Learning (vgl. Seite 45).

[108] GRI 103-1, GRI 103-2 sowie GRI 103-3: Die einzelne Aufteilung kann den einzelnen Fußnoten entnommen werden.
[109] GRI 103-1-a
[110] GRI 103-2-c-i
[111] 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.
[112] Das Integrierte Managementsystem beinhaltet die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG und Zeppelin Systems GmbH.
[113] Für die Gesellschaften Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co, KG Zeppelin Systems GmbH erfolgte eine Rezertifizierung des QM-Systems. Die Zeppelin GmbH (Holding) wurde in die Geltungsbereich mit aufgenommen und folglich 2019 erstmalig nach ISO 9001 zertifiziert.
[114] GRI 103-03
[115] GRI 103-2-c-iv, GRI 103-2-c-v
[116] GRI 103-2-c-vi

Qualitätsmanagement in Zahlen

Zahlreiche Kennzahlen spiegeln die Qualität der Produkte und Dienstleistungen von Zeppelin wider: Hierzu zählt z. B. die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Ressourceneffizienz der Unternehmenstätigkeit oder der Auswahlprozess zur Bewertung von Lieferanten. Auf diese spezifischen Kennzahlen wird im weiteren Verlauf genauer eingegangen.

Ein konstant gutes Ratingergebnis zeigt zudem den hohen Standard im Finanzbereich: Die Creditreform Rating AG hat bei ihrer jährlichen Beurteilung des Zeppelin Konzerns das Rating im Oktober 2019 von bisher „A-" auf „A" angehoben und erneut mit einem stabilen Ausblick versehen. Damit attestiert die unabhängige Rating-Agentur Zeppelin wiederholt eine hohe Bonität, die im Vergleich zur Branche und Gesamtwirtschaft einer stark überdurchschnittlichen Beurteilung entspricht.[117]

Steigende Mitarbeiterzahlen und eine sehr gute Umsatz- und Ergebnisentwicklung weisen außerdem auf eine hohe Zufriedenheit von Kunden und Stakeholdern hin (siehe Kapitel 2 und Kapitel 3). In diesem Abschnitt wird auf die KPIs rund um das Thema Ideenmanagement und e-Learning zum Integrierten Managementsystem eingegangen.

Ideenmanagement

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.

Die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2013 hat u. a. ergeben, dass die Mitarbeiter sich wünschen, eigene Ideen besser einbringen zu können. Die Anregung der Mitarbeiter hat Zeppelin aufgenommen und das Ideenmanagement Z IDEA ins Leben gerufen. Im ersten Schritt wurde es 2016 in Deutschland und Russland eingeführt, im Jahr 2017 erfolgte die Ausdehnung auf Österreich, Armenien, Weißrussland, Usbekistan, Tadschikistan, Turkmenistan, die Tschechische Republik, die Schweiz, die Ukraine sowie die Slowakische Republik. 2018 wurde Z IDEA in Singapur und in der Geschäftseinheit Z Lab eingeführt.[118] Die Anzahl der eingereichten und prämierten Ideen in den vergangenen Jahren ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Übersicht eingereichte und prämierte Ideen bei „Z IDEA"

	Eingereichte Ideen			Prämierte Ideen [119]		
Strategische Geschäftseinheiten	**2017**	**2018**	**2019**	**2017**	**2018**	**2019**
Baumaschinen EU	121	171	127	39	48	24
Baumaschinen CIS	183	161	163	56	61	58
Rental	127	100	108	12	13	9
Power Systems	48	38	55	11	9	10
Anlagenbau	202	125	122	57	44	36
Z Lab[120]	0	0	5	0	0	0
Zeppelin GmbH	15	5	10	2	1	1
Summe	**696**	**600**	**590**	**177**	**176**	**138**

[117] Nähere Informationen finden Sie hier im Geschäftsbericht 2019 auf Seite 66.
[118] Der Kreis der teilnehmenden Länder und Gesellschaften wird in den folgenden Jahren sukzessive erweitert.
[119] Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert.
[120] Geschäftseinheit 2016 gegründet. Zum 01.01.2020 keine Geschäftseinheit mehr.

Jede eingereichte Idee wird zunächst von einem Ideenmanager geprüft, d. h. es wird betrachtet, ob die Idee

- sich auf ein Ziel richtet, auf das Zeppelin Einfluss hat,
- geltendem Recht oder Verträgen entspricht und Rechte Dritter nicht verletzt werden,
- im Einklang mit der Strategie und den Werten von Zeppelin steht,
- neu für den vorgeschlagenen Anwendungsbereich oder Anwendungszweck ist,
- einen beschreibbaren Nutzen für Zeppelin hat.

Erfüllt die eingereichte Idee den Anforderungen, so gibt der Ideenmanager die Idee für die Beurteilung an einen fachkundigen Gutachter weiter. Dieser ist dazu verpflichtet, die Idee objektiv und sorgfältig zu prüfen und sich mit dem Ideengeber zur Klärung von Fragen in Verbindung zu setzen.[121]

Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert. Für Ideen mit einem berechenbaren Nutzen steht dem Ideengeber eine Umsetzungsprämie in Höhe von 10 % des Ideennutzens zu, wobei die Umsetzungsprämie auf einen länderspezifischen Maximalbetrag begrenzt ist. Bereits vor der Umsetzung der Idee erhält der Ideengeber eine Abschlagszahlung in Höhe von 50 % der Umsetzungsprämie, der restliche Teil der Prämie wird nach entsprechender Umsetzung ausbezahlt. Für Ideen ohne berechenbaren Nutzen steht dem Ideengeber eine länderspezifische Pauschalprämie zu, die noch vor der Umsetzung vollständig ausbezahlt wird.

Die Anzahl der eingereichten Ideen liegt im Mittel bei knapp 630 Ideen pro Jahr. Im folgenden Abschnitt (Seite 43) wird auf die Ziele im Ideenmanagement eingegangen und danach einige erfolgreich umgesetzte Ideen der Mitarbeiter vorgestellt.

[121] Selbstverständlich ist auch eine anonyme Eingabe einer Idee möglich, hier entfällt dann die Möglichkeit einer direkten Kontaktaufnahme zwischen Ideengeber und Gutachter.

Ziele des Qualitätsmanagements[122]

ZIEL 1
Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Geschäftsentwicklung

ZIEL 2
Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen

Anzahl der umgesetzten Ideen

ZIEL 3
Schulung Mitarbeiter/Führungskräfte zum Integrierten Managementsystem im Geltungsbereich des IMS

Teilnahmequote zentrales e-Learning

Die Schwerpunkte der aktuellen Themen liegen in einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die langfristig eine sichere Zukunft unter Einbeziehung der drei Säulen der Nachhaltigkeit für Zeppelin garantiert sowie in der Schaffung eines innovativen Unternehmensumfelds, in dem Mitarbeiter zur stetigen Verbesserung beitragen und in der Sicherstellung einer hohen Kompetenz der Führungskräfte und Mitarbeiter zum Integrierten Managementsystem. Letztere wird über die Teilnahmequote am zentralen e-Learning gemessen.

Das e-Learning zum Integrierten Managementsystem beschreibt den Aufbau und die Struktur des IMS bei Zeppelin (ab Seite 24) und beinhaltet außerdem qualitätsrelevante Themen, weshalb die Zielsetzung in den Bereich des Qualitätsmanagements aufgenommen wird. Die Entwicklung der einzelnen Ziele wird im weiteren Verlauf vorgestellt.

[122] GRI 103-2-c-iii

ZIEL 1
Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Geschäftsentwicklung

Die Geschäftsentwicklung ist im Geschäftsbericht und auszugsweise in Kapitel 3 dargestellt. Die Unternehmensstrategie leitet sich vom Strategieprozess und den daraus resultierenden Must-Win-Battles ab. Das Must-Win-Battle-Reporting, das die als wesentlich definierten Aufgaben und zukünftigen Herausforderungen umfasst, findet auf Gesellschaftsebene regelmäßig einheitlich für den gesamten Konzern statt.

Basierend auf der jeweiligen Ausrichtung und den gewählten Schwerpunkten werden zahlreiche Projekte zur kontinuierlichen Verbesserung und Sicherstellung einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung definiert, darunter z. B. die Umstellung auf der Konzernrechnungslegung IFRS in 2017/2018 oder die sukzessive Umstellung der ERP-Systeme auf SAP. Die Umsetzung wurde in 2019 mit Zeppelin Österreich begonnen.

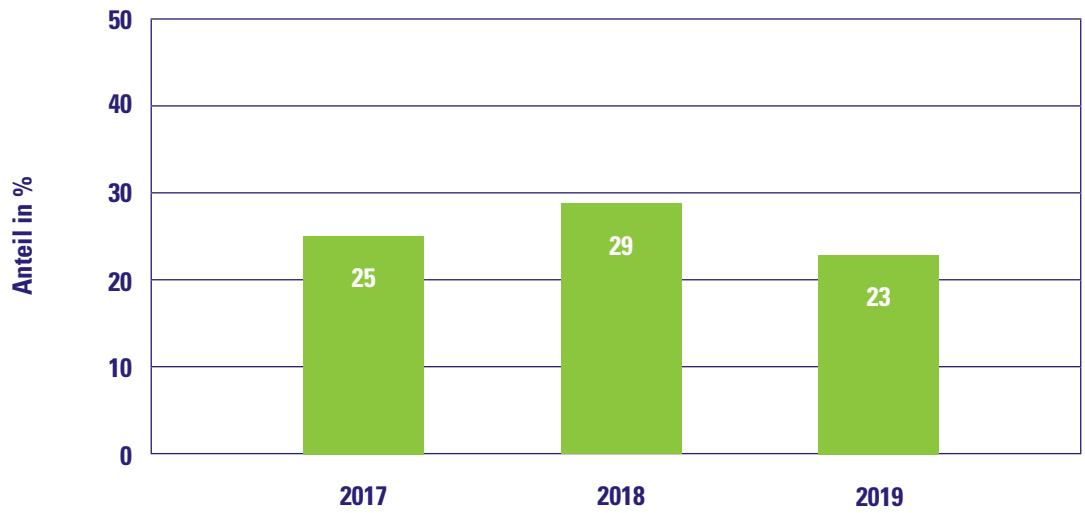
ZIEL 2
Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen

Anzahl der umgesetzten Ideen

Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen wird anhand der Anzahl der positiv beurteilten, d. h. der prämierten Ideen, die im Rahmen von „Z IDEA“ eingereicht werden, gemessen (vgl. Grafik unten).

Der Anteil der prämierten Ideen lag in den letzten Jahren bei durchschnittlich 26 %. Ziel ist es, diesen hohen Wert zu halten und in den nächsten Jahren ebenfalls einen vergleichbaren Prozentsatz von positiv beurteilten Ideen zu erhalten. Hierfür werden die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen motiviert ihre Ideen einzubringen – z. B. erhält jeder Ideengeber bei erfolgreicher Prüfung eine entsprechende finanzielle Prämie. Besonders gelungene Ideen werden außerdem einmal im Jahr im Rahmen des „Z IDEA Awards“ ausgezeichnet (vgl. Seite 46). Außerdem ist geplant „Z IDEA“ sukzessive auf weitere Länder(-gesellschaften) auszuweiten, um damit den Zugang noch mehr Mitarbeitern zu ermöglichen.

Anteil der prämierten Ideen „Z IDEA“



ZIEL 3

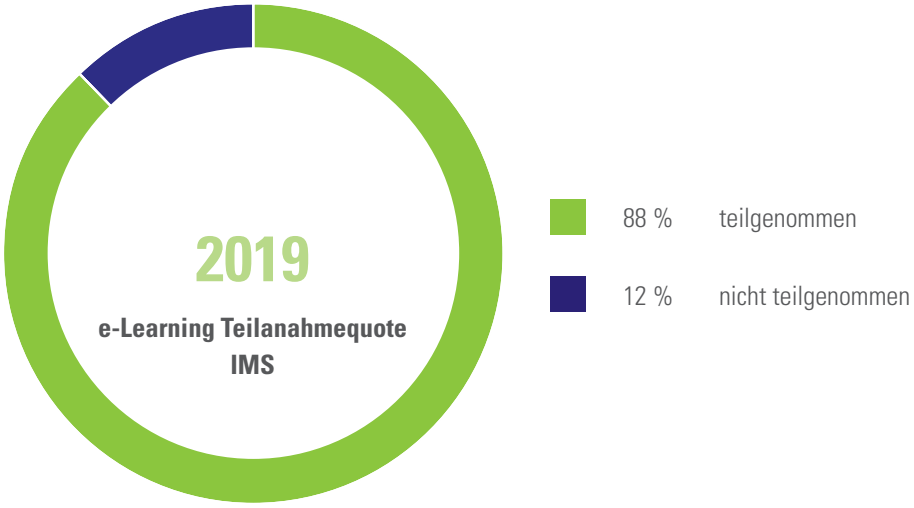
Schulung Mitarbeiter/Führungskräfte zum Integrierten Managementsystem im Geltungsbereich des IMS

Teilnahmequote zentrales e-Learning

Das zentrale e-Learning zum Integrierten Managementsystem wird einmal jährlich erstellt und an den jeweiligen Adressatenkreis versendet. Ziel ist, dass jede Führungskraft mindestens einmal in zwei Jahren geschult wird. In 2019 wurde die Online-Unterweisung zum ersten Mal erstellt, da das IMS erst in 2018 bei Zeppelin eingeführt worden ist (ab Seite 24).[123] Aus diesem Grund kann noch keine Entwicklung über mehrere Jahre aufgezeigt werden, jedoch liegt die Teilnahmequote für 2019 vor (vgl. Diagramm unten).

In 2020 ist ein weiteres e-Learning geplant, wobei hier der Fokus nicht nur auf den Inhalten zum Integrierten Managementsystem liegen wird, sondern auch Nachhaltigkeitsthemen aufgenommen werden. Der direkte Adressatenkreis sind die Führungskräfte, um die Verantwortung der obersten Leitung und die Anforderungen an diese noch detaillierter zu schulen.

Teilnahmequote e-Learning IMS in 2019



[123] Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erstmalig für die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG und Zeppelin Systems GmbH zertifiziert. Das e-Learning wurde für diese Gesellschaften ausgerollt.

Maßnahmen des Bereichs Qualitätsmanagement[124]

In diesem Abschnitt werden einige erfolgreich umgesetzte Verbesserungsvorschläge im Rahmen von „Z IDEA“ im Bereich Ideenmanagement vorgestellt:

Ausgezeichnete Ideen für den „Z IDEA Award“
Eine „Z IDEA“ Idee vom Anlagenbau verringert den Reinigungsstillstand von Wasserstrahlschneidanlagen von zwei auf null Tagen mit Hilfe eines Entschlammungssystems.[125]
Ringsegmente (oft bis zu 6 m lang) werden durch eine „Z IDEA“ nach dem Biegen direkt in der Biegemaschine nach Maß und Schablone gesägt bzw. abgefast. Dies führt zu einer erheblichen Arbeitserleichterung, einer geringeren Unfallgefahr, einem leichteren Transport und deutlich weniger benötigtem Lagerplatz bei den Biegemaschinen und am darauffolgenden Arbeitsplatz.[126]
Bei Power Systems werden künftig durch eine „Z IDEA“ Idee rund 40 Stunden je Kundenauftrag gespart: mit einem Konfigurator, der Standardcontainerkorpusse vorentwirft. Damit können Kostenersparnisse bei Lieferanten, Konstruktion und Werkstatt realisiert werden.[127]
Dank einer Idee aus der Zeppelin Baumaschinen GmbH rollen in Zukunft mobile Multimedia-Werkstattrollwagen mit Industrie-Touch-Display durch Zeppelins Werkstätten. Die mobilen Werkstatt-Rollwagen werden bei Bedarf vom Monteur unmittelbar an den Arbeitsplatz geschoben. Arbeitsergebnisse und Produktivität werden somit verbessert.[128]

[124] GRI 103-02-c-vii
[125] Ideennummer 6246, Jahr der Einreichung 2018
[126] Ideennummer 6990, Jahr der Einreichung 2018
[127] Ideennummer 7117, Jahr der Einreichung 2018
[128] Ideennummer 6550, Jahr der Einreichung 2018

Lieferantenmanagement

Überblick über die Beschaffungsorganisation

Nachhaltiges Lieferkettenmanagement bedeutet für den Zeppelin Konzern, die Verantwortung zur Einhaltung der sozialen und ökologischen Sorgfaltspflicht entlang der gesamten Lieferkette zu übernehmen.

Ein zentrales Beschaffungsthema ist die Definition von konzernweiten Maßstäben für die Beurteilung und Überwachung der Lieferanten und der Lieferketten. Damit wird sichergestellt, dass die Lieferanten die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit erfüllen.[129]

Die einzelnen Konzerngesellschaften verfügen über eine eigene Einkaufsorganisation, die Materialien und Dienstleistungen für die jeweilige Gesellschaft und deren Standorte beschafft.[130]

Darüber hinaus befasst sich ein internationales Konzern-Einkaufsteam damit, gemeinsame Beschaffungsthemen konzernweit zu ermitteln, zu koordinieren und für alle Konzerngesellschaften einheitliche Einkaufsstandards und optimale Beschaffungskonditionen zu erarbeiten bzw. zu gewährleisten. Pro Warengruppe bzw. Beschaffungsthema ist ein sogenannter „Lead Buyer" für die zentrale Bearbeitung eines oder mehrerer Beschaffungsthemen verantwortlich. Dies ist in der Konzernrichtlinie „Einkauf", die für die Zeppelin GmbH und alle im Lead Buyer Concept eingebundenen Tochtergesellschaften gilt, festgelegt.[131]

Beschreibung der Lieferkette

Das gesamte Einkaufsvolumen des Zeppelin Konzerns lag in Deutschland im Jahr 2018 bei ca. 1,7 Milliarden Euro, in 2019 bei rund 1,8 Milliarden Euro. Rund die Hälfte des Einkaufvolumens entfällt dabei auf den Geschäftspartner Caterpillar Inc. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Tätigkeiten der Zeppelin Baumaschinen GmbH im Vertrieb und Service von Caterpillar Baumaschinen, Bergbaumaschinen und Komponenten liegen. Zudem vermietet die Zeppelin Rental GmbH u. a. Caterpillar Baumaschinen, -geräte und -komponenten und die Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG ist im Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen auf Basis von Caterpillar Motoren tätig. Damit ist Caterpillar Inc. der größte und wichtigste Lieferant des Zeppelin Konzerns.[132]

Der Rest des Einkaufsvolumens verteilt sich in Deutschland vorrangig auf Lieferanten, die v. a. im technischen Produktbereich angesiedelt sind. Hierbei werden u. a. Baumaschinen, -komponenten und -geräte von weiteren Herstellern, Schmierstoffe, Produkte für die Baustelleneinrichtung und -verkehrssicherung bei der Zeppelin Rental GmbH sowie Materialien und Komponenten zur Produktion und zur Sicherstellung der Produktionsprozesse bei der Zeppelin Systems GmbH und der Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG beschafft. Außerdem entfällt ein wesentlicher Anteil des Beschaffungsvolumens auf Fahrzeuge, die von Servicetechnikern für die Fahrten auf Baustellen und von Außendienstmitarbeitern für Kundenbesuche benötigt werden. Vielfältige Dienstleistungen, z. B. für Beratungsgesellschaften, Bauleistungen und IT-Lösungen, runden das Einkaufsportfolio ab.

[129] GRI 103-1
[130] GRI 103-2-a und GRI 103-2-b in Zusammenhang mit den nächsten Absatz
[131] 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 & Co. KG, 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 soweit wie möglich die hieraus entstehenden Beschaffungsvorteile und Konzernsynergien.
[132] GRI 102-9

ZIEL 1
Auswahl und Zusammenarbeit mit qualifizierten Lieferanten

Erfüllung der festgelegten Mindestanforderungen

Die wesentlichen Ziele der Beschaffungspolitik sind die Auswahl von Lieferanten, die die gesetzten Anforderungen hinsichtlich Qualität, Termintreue, Preis, Zusammenarbeit und Nachhaltigkeit erfüllen und der kontinuierliche Ausbau des Erfüllungsgrads.[133]

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 Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance verankerten Grundwerte. Dies wird in Rahmen- bzw. Projektverträgen fixiert.

[133] GRI 103-2-c-iii

Überwachung und Sicherstellung der Anforderungen[134]

Lieferanten, die einen relevanten Einfluss innerhalb der Lieferkette haben, werden vor Erstbeauftragung auf ihre Eignung hin überprüft. Diese Überprüfung erfolgt anhand von eingeholten Lieferantenselbstauskünften, Audits und Bonitätsprüfungen und ggf. weiteren Recherchen. Sofern es die Geschäftsverbindung erfordert, werden gesonderte Vereinbarungen zum Datenschutz, Einhaltung von Tarifvorgaben oder Arbeitssicherheitsvereinbarungen getroffen.

In regelmäßigen Lieferantenbewertungen werden die Lieferanten in Abhängigkeit vom jährlichen Beschaffungsvolumen auf die Erfüllungsgrade der Kriterien (siehe Grafik) hin 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.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette bedeutet für Zeppelin auch, dass die Versorgungssicherheit mit Material und Dienstleistungen, insbesondere für die Kunden von Zeppelin, gewährleistet wird. 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 hin überprüft. Es ist geplant, diesen Prozess in 2020 weiter zu automatisieren und mit tagesaktuellen Marktinformationen noch genauer durchzuführen.

Das Risiko, dass die Dienstleister und Materiallieferanten gegen Vorgaben der Gesetzgebung sowie den Zeppelin Verhaltenskodex verstoßen, wird insgesamt als gering eingeschätzt.

Es wurde eine zusätzliche Bewertung der wesentlichen Lieferanten in Form einer Relevanz-Bewertung eingeführt.

[134] GRI 103-3

Mit Hilfe einer Wesentlichkeitsmatrix werden die relevanten Lieferanten identifiziert und explizit auf deren Relevanz für CSR-Themen eingestuft. Dabei werden u. a. das Einkaufsvolumen vom Vorjahr, die strategische Bedeutung des Lieferanten für den Zeppelin Konzern, Umwelt-, Compliance- und Gesundheitsrisiken beim Herstellungs- und Lieferprozess sowie mögliche Risiken für die Verletzung von Menschenrechten und Umwelt- und Compliance-Bestimmungen berücksichtigt. Zudem wird ein Nachweis für einen hohen Qualitätsstandard, z. B. durch ein vorhandenes QM-Systems oder ein vorliegendes Prüfsiegel, und ein Nachweis für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen verlangt. Die Wesentlichkeitsmatrix ist auszugsweise nachfolgend dargestellt.

Liegt ein bestätigter Verstoß des Lieferanten in den Bereichen Umwelt, Compliance und Menschenrechte in den letzten zwölf Monaten vor der Bewertung vor, ist automatisch eine gesonderte Prüfung notwendig, um die Schwere des Verstoßes zu untersuchen und alternative Beschaffungsquellen zu ermitteln.

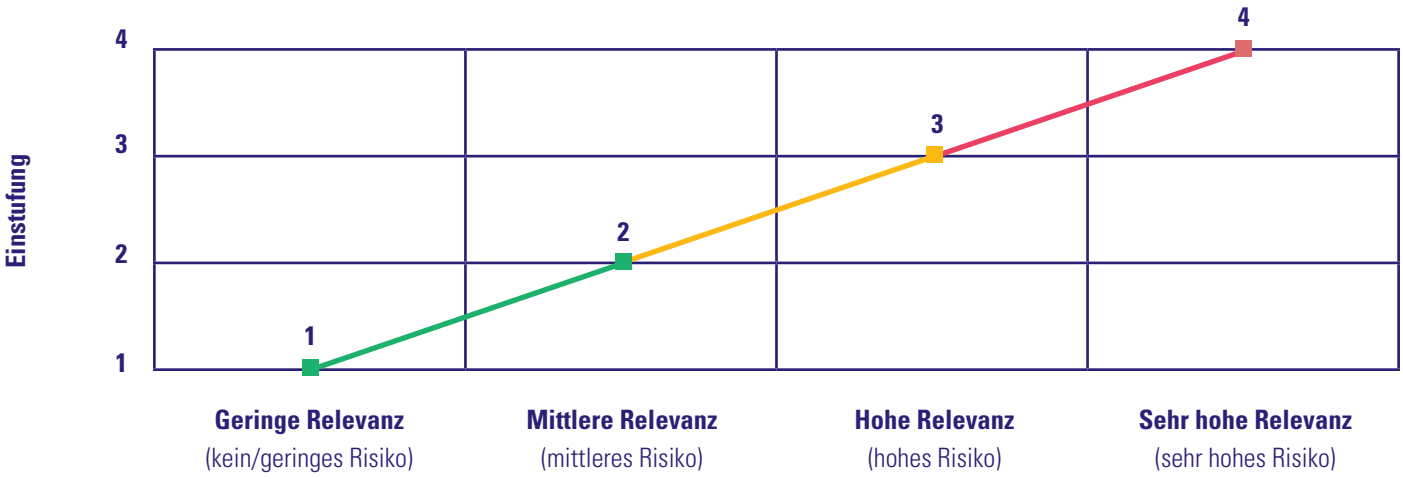
Wesentlichkeitsmatrix Lieferanten

Kriterium	Bewertung
Anteil Einkaufsvolumen zum Vorjahr (%) **Einkaufsvolumen Vorjahr (T€)**	**lieferantenspezifische Eingabe der jeweiligen Volumina**
Strategische Bedeutung des Produkts bzw. der Dienstleistung **Relevanz Land des Lieferanten** **(Umweltschutz, Compliance, Menschenrechte, etc.)** **Umwelt- und Gesundheitsrisiken beim Herstellungsprozess** **Qualitätsnachweis[135]** **Datenschutznachweis[136]**	**lieferantenspezifische Einstufung je Kriterium, dabei entspricht:** **1 ≙ geringe/s Relevanz/Risiko** **2 ≙ mittlere/s Risiko/Relevanz** **3 ≙ hohe/s Risiko/Relevanz** **4 ≙ sehr hohe/s Risiko/Relevanz**
Gesamtbewertung	**zwischen 1 bis 4**

[135] Die Bewertung ist wie folgt möglich: 1 = QM-Zertifikat vorhanden, 2=Prüfsiegel vorhanden, 3 = anderer akzeptierter Nachweis, 40 = kein Nachweis.
[136] Die Bewertung ist wie folgt möglich: 1 = Datenschutz-Zertifikat vorhanden, 2 = ADV-Vertrag oder Datenschutzvereinbarung vorliegend, 3 = Eigenerklärung des Lieferanten vorliegend, 4 = kein Nachweis.

Die Einstufung erfolgt automatisch anhand der eingetragenen Werte. Jeder Lieferant erhält am Ende der Betrachtung einen Gesamtwert zwischen eins und vier (siehe folgende Grafik).

Relevanz-Bewertung Lieferanten



Ab einer Einstufung von „drei" muss der Lieferant einer weiteren Prüfung unterzogen werden. Im ersten Schritt erfolgt die Überprüfung durch eine Aktualisierung der Lieferantenselbstauskunft. Werden bei einer weitergehenden Prüfung Verstöße gegen den Zeppelin Verhaltenskodex festgestellt, muss der Lieferant seine Eignung nachweisen oder ausgelistet werden.

Die Wesentlichkeitsbetrachtung wurde 2019 zunächst als Pilot in zwei Gesellschaften durchgeführt.[137] Es wurden 85 Lieferanten geprüft, deren Beschaffungsvolumen jeweils größer als 250.000 Euro jährlich ist. Bei drei Lieferanten (ca. 3,5 %) wurde eine sehr hohe Relevanz in Bezug auf ökologische Aspekte ermittelt. Alle Lieferanten konnten belegen, dass die Produktionsprozesse ökologisch sicher ablaufen.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Einkäufer-Treffen (meist zweimal im Jahr) wird der vorgestellte Managementansatz überprüft und wenn nötig Veränderungen vorgenommen. In 2019 wurde im Zuge der Einführung des Integrierten Managementsystems die Konzernrichtlinie überarbeitet und die Verantwortlichkeit für einzelne Beschaffungsthemen neu definiert. Zudem wurden Schwerpunktthemen festgelegt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden. So ist es das Ziel für das Jahr 2020 die Wesentlichkeitsbetrachtung in allen deutschen Gesellschaften durchzuführen.[138]

[137] Hierbei handelt es sich um die Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG und Zeppelin Systems GmbH.
[138] GRI 103-3

6 GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

In diesem Kapitel wird detailliert auf die Nachhaltigkeitsthemen, die die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Unternehmen widerspiegeln, eingegangen. Hierzu wird zunächst die Führungskultur von Zeppelin vorgestellt, gefolgt von den wesentlichen Handlungsfeldern. Dazu zählen der Bereich Mitarbeiterzufriedenheit und der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem zugehörigen Managementansatz, der Ausrichtung, Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen. Den Abschluss bildet ein Überblick über die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

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 voran zu bringen, 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. Die wesentlichen Grundsätze guter Führung sind im Führungsleitfaden des Unternehmens dargestellt.

Der Konzerngeschäftsführung ist ein beständiger Dialog mit der Belegschaft sehr wichtig, denn der Unternehmenserfolg hängt entscheidend von den Mitarbeitern ab. Nur durch Gespräche und eine Kooperation über alle Länder, Gesellschaften und Funktionen hinweg kann eine stetige Verbesserung erreicht werden. Im Fokus stehen daher im Handlungsfeld Unternehmens- und Führungskultur als KPIs die Unternehmens- und Führungskultur und die Mitarbeitermotivation.

Im Jahre 2013 wurde erstmals eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um belastbare Daten zu erhalten, die Rückschlüsse auf die Stimmungslage und die Identifikation von Handlungsfeldern sowie die Ableitung von Maßnahmen ermöglichen. Die Befragung fand unter den Mitarbeitern aller deutschen Gesellschaften statt.

Bei der zweiten Befragung, die 2017 durchgeführt wurde, wurden neben allen Gesellschaften in Deutschland auch die Mitarbeiter in Österreich, Russland, der Slowakischen Republik, Tschechischen Republik, der Ukraine und der Schweiz einbezogen.[139]

Die Mitarbeiter waren aufgefordert, ihre Einschätzung u. a. zu ihrer Motivation, zur Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft, zum Vertrauen in die Geschäftsführung, zur Zukunftsfähigkeit von Zeppelin, zu ihrer Freude an der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen abzugeben. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung sind nachfolgend aufgeführt.

Ergebnisse Mitarbeiterbefragung

Strategische Geschäftseinheiten	2017	2018
Unternehmenskultur[140]	60 %	70 %
Führungskultur[141]	67 %	79 %
Mitarbeitermotivation[142]	78 %	80 %
Anzahl der Teilnehmer	2.677	4.511
Anzahl eingeladene Mitarbeiter	4.030	7.069
Beteiligungsquote	**66 %**	**64 %**

Die Beteiligungsquote bei beiden Befragungen war mit 66 % bzw. 64 % stabil (bei einem erweiterten Kreis der absoluten Teilnehmerzahlen in 2017).

[139] Die Befragung 2017 wurde unter dem Begriff „ Z Voice" veröffentlicht.
[140] Aussagen wurden von den Mitarbeitern auf einer Skala von 1 („Stimme überhaupt nicht zu") bis 5 („Stimme voll und ganz zu") bewertet. Die Zustimmungsrate ergibt sich aus dem Gesamtanteil positiver Bewertungen (4 und 5) an allen Bewertungen.
[141] siehe Fußnote 71
[142] Aussagen auf einer Skala von null („Stimme überhaupt nicht zu") bis 100 („Stimme voll und ganz zu"). Die Berechnung ergibt sich aus dem Mittelwert der Bewertung aller Aussagen.

Für die Unternehmenskultur wurden Einzelfaktoren wie Kundenorientierung, Zusammenarbeit mit Kollegen, die übergreifende Zusammenarbeit, Kommunikationskultur, Veränderungsfähigkeit, Kultur und Strategie des Unternehmens sowie Lösungsorientierung herangezogen.

Diese Bewertungsweise wurde auch für die Führungskultur zugrunde gelegt. „Führungskultur" wird hier als die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft definiert.

Die Kennzahl Mitarbeitermotivation drückt die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen, ihr Engagement, ihre Arbeitsenergie, ihre Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, ihre Loyalität und ihren Gestaltungswillen aus.

Die Ergebnisse beider Befragungen haben ergeben, dass Mitarbeiter bei Zeppelin äußerst motiviert sind und die Mehrheit der Befragten sowohl mit der Unternehmens- als auch mit der Führungskultur zufrieden ist. Die Zustimmungswerte konnten von 2013 auf 2017 noch verbessert werden. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter zeigt eine hohe Identifikation mit Zeppelin und eine starke Bindung an das Unternehmen. Das wirkt sich in einer außerordentlich hohen Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter aus.

Neben Stärken wurden auch Verbesserungspotenziale sichtbar. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden in Berichten bis auf Team-Ebene heruntergebrochen, wobei ein Bericht nur erstellt wurde, wenn mindestens fünf Mitarbeiter einer Berichtseinheit an der Befragung teilgenommen haben.[143]

Jeder Berichtsempfänger[144] hat im Anschluss Zugang zu einem „Action Planer" Tool erhalten, in welches konkrete Maßnahmen (abgestimmt auf das jeweilige Team) mit Umsetzungsdatum und Umsetzungsstand einzutragen waren. Aus der Mitarbeiterbefragung 2017 haben sich so insgesamt 1.128 Maßnahmen ergeben, die priorisiert und schrittweise bearbeitet werden. Die Umsetzung der Einzelmaßnahmen erfolgte in der Regel bis zum 31.12.2018. Einige der Maßnahmen werden im nächsten Abschnitt zu den Personalthemen vorgestellt. Weitere Mitarbeiterbefragungen, mit Ausdehnung auf weitere Gesellschaften und Länder, sind zukünftig geplant.

Seit 2016 wird darüber hinaus die Unternehmenskultur durch die Konzernrevision der Zeppelin GmbH regelmäßig im Rahmen eines Kulturdialoges überwacht. Hierbei werden die Felder Strategie, Management, Organisation und Kultur einer Strategischen Geschäftseinheit in einem interdisziplinären Ansatz analysiert und bewertet, wobei der Schwerpunkt in den Feldern Organisation und Kultur liegt. Der Kulturdialog wird in einem zweistufigen Prozess durchgeführt. Im ersten Schritt erfolgt eine anonyme Online-Umfrage an der alle Mitarbeiter teilnehmen können. In einem zweiten Schritt werden zufällig ausgewählte Mitarbeiter in persönlichen Gesprächen (qualitative Interviews) befragt.[145] Die im Rahmen des Kulturdialoges identifizierten Handlungsfelder werden in einem Bericht dargestellt und die abgeleiteten Maßnahmen sowie deren Umsetzung durch die Konzernrevision im Rahmen einer Follow-up-Prüfung nachgehalten.

[143] Kleine Einheiten wurden im Vorfeld der Befragung – wenn es sinnvoll war – mit anderen kleinen Einheiten zusammengeführt bzw. wurden nicht einzeln ausgewertet, um die Anonymität zu gewährleisten. Die Antworten dieser Mitarbeiter wurden dann auf der nächst höheren Ebene zusammengefasst. Die Auswertungstiefe in den Strategischen Geschäftseinheiten und Ländern variiert; sie wurde von den jeweils verantwortlichen Personalbereichen festgelegt.

[144] Berichtsempfänger sind Führungskräfte von Teams, aus welchen mindestens fünf Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen haben.

[145] Anonymität und Vertraulichkeit sowie die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden im Rahmen des Kulturdialoges u.a. über ein Datenschutz- und Löschungskonzept sowie Einverständniserklärungen für die persönlichen Interviews sichergestellt.

Mit Zeppelin wachsen – Ein Versprechen an die Mitarbeiter[146]

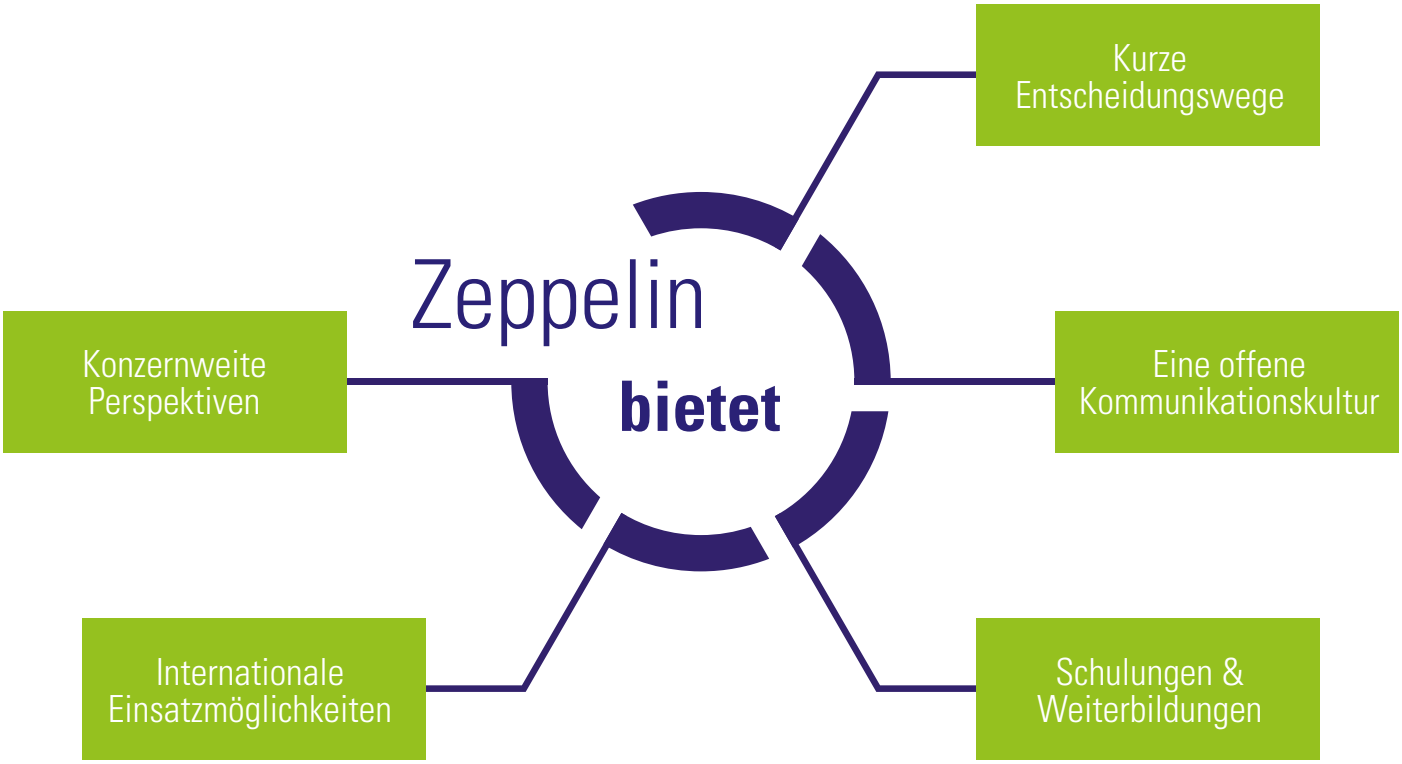
Nur wenn jeder Mitarbeiter sein Potenzial ausschöpfen kann, wird der langfristige Erfolg des Unternehmens gesichert. Deshalb lautet das Arbeitgeberversprechen des Zeppelin Konzerns „Mit Zeppelin wachsen". Die Förderung und gezielte Entwicklung der Mitarbeiter stehen dabei im Fokus. Dabei ergeben sich 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 – dies sind drei herausragende Ziele der Personalarbeit bei Zeppelin. Um hier auch in Zukunft erfolgreich zu sein, entwickelt sich der Personalbereich permanent weiter.[147]

Die Strategie des Personalwesens wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und entsprechend aktualisiert. Dies erfolgt in direkter Abstimmung mit der Konzerngeschäftsführung und den Leitern der Personalabteilung. So wurde im Rahmen des Strategieprozesses „People 2025" im Jahr 2019 beleuchtet, welchen Erwartungen die Personalentwicklung in den nächsten Jahren gerecht werden muss und welche Maßnahmen für eine Erfüllung der zukünftigen Anforderungen noch eingeleitet werden müssen. Das Ergebnis des Strategieaufrufs war, dass die Erweiterung der Kompetenzprofile, Erwartungsanalysen und gezielte Schulungen für die relevanten Arbeitsbereiche eine große Rolle für die Befähigung der Mitarbeiter und Führungskräfte spielen, um auch in der digitalen Arbeitswelt bzw. am „Arbeitsplatz der Zukunft" erfolgreich zu sein.[148]

Der Zeppelin Konzern bietet seinen Mitarbeitern kurze Entscheidungswege und eine offene Kommunikationskultur, die über Gesellschafts- und Ländergrenzen hinweg gelebt wird. Durch die internationalen Einsatzmöglichkeiten, zahlreiche Schulungs- und Weiterbildungsangebote, die sowohl intern als auch extern durchgeführt werden, entstehen für jeden Mitarbeiter vielseitige Karrieremöglichkeiten (vgl. Grafik unten).

Zeppelin als Arbeitgeber



[146] GRI 103-1, GRI 103-1-c: Es gibt keine expliziten Einschränkungen für das Thema Personal.
[147] GRI 103-2 a, GRI 103-2 b
[148] GRI 103-3

Personalbereich in Zahlen

Im Konzern sind am 31.12.2019 rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (Angabe nach Köpfen). Diese verteilen sich auf sechs strategische Geschäftseinheiten. Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung der Mitarbeiter des Zeppelin Konzerns nach FTE und Köpfen sowie die Anzahl der Auszubildenden im Berichtszeitraum.[149] Zudem ist die Vollzeitquote des Zeppelin Konzerns dargestellt.[150]

Mitarbeiter nach Zahlen (Stand 31.12.2019)

Mitarbeiter Zeppelin Konzern	Einheit	2017	2018	2019
Gesamtmitarbeiterzahlen	FTE	7.849	8.376	8.969
Gesamtmitarbeiterzahlen Zeppelin Konzern (ohne Auszubildende)	Köpfe	7.997	8.559	9.172
Auszubildende	FTE	318	324	361
Vollzeitquote[151]	%	98,1	97,9	97,7

Grundsätzlich liegt den vorgestellten Mitarbeiterzahlen keine signifikante Veränderung aufgrund von saisonalen Schwankungen oder anderen sich regelmäßig stark verändernden Rahmenbedingungen vor.[152]

Dem Zeppelin Konzern ist im Berichtszeitraum bis zum 31.12.2019 keine Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit an seinen Standorten bekannt. Die Aufteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen strategischen Geschäftseinheiten ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Die Verteilung auf die jeweiligen Länder ist auf der nächsten Seite dargestellt.

Mitarbeiter (Köpfe) nach Geschäftseinheiten (Stand 31.12.2019) ohne Auszubildende

Strategische Geschäftseinheiten	2017	2018	2019
Baumaschinen EU	2.569	2.666	2.778
Baumaschinen CIS	1.705	1.820	1.923
Rental	1.356	1.545	1.757
Power Systems	822	848	894
Anlagenbau	1.415	1.524	1.622
Z Lab[153]	42	72	94
Zeppelin GmbH	88	84	104
Summe	**7.997**	**8.559**	**9.172**

[149] 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. Die Ermittlung der Mitarbeiterzahlen basiert in einem sehr geringem Umfang teilweise auf aktuelleren Zahlen, als die im Geschäftsbericht 2019 veröffentlichten Personalzahlen (Veröffentlichung Geschäftsbericht: April 2020).

[150] 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.

[151] GRI 102-8-c: Die Vollzeitquote wird über das Verhältnis von Mitarbeitern (FTE) zu Mitarbeiter (Köpfe) berechnet. Die Teilzeitquote und die Vollzeitquote ergeben zusammen 100 %.

[152] GRI 102-8-e

[153] Geschäftseinheit 2016 gegründet, ab 01.01.2020 jedoch keine eigene SGE mehr, sondern Weiterführung als Strategisches Management Center Zeppelin Digit.

Aufteilung der Mitarbeiter (Köpfe) auf Länder (Stand 31.12.2019)[154]

Land	2017	2018	2019
Armenien	123	131	133
Australien	1	0	0
Belgien	12	15	15
Brasilien	141	136	111
China	98	108	126
Deutschland	4.553	4.894	5.239
Frankreich	16	18	19
Großbritannien	28	28	23
Indien	68	72	200
Italien	5	43	43
Österreich	249	261	272
Polen	158	161	164
Russland	1.211	1.234	1.294
Saudi Arabien	57	66	63
Schweiz	16	19	20
Singapur	8	10	9
Slowakische Republik	128	134	138
Südkorea	5	4	4
Tadschikistan	9	9	11
Tschechische Republik	495	514	532
Turkmenistan	22	18	17
Ukraine	433	520	568
USA	91	93	93
Usbekistan	24	26	28
Weißrussland	46	45	50
Summe	**7.997**	**8.559**	**9.172**

[154] GRI 102-8-b

Das Wachstum von Zeppelin erfolgt stetig und gesund: 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 2019 lag der Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter bei 99 % (vgl. Tabelle unten). Der Einsatz von Werkverträgen, Leiharbeitern und Freelancern spielt im Sinne einer nachhaltigen Personalplanung eine untergeordnete Rolle.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart (Stand 31.12.2019)[155]

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart	Einheit	2017	2018	2019
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	7.895	8.483	9.090
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	102	76	82
Prozentsatz unbefristete Mitarbeiter	%	98	99	99

Die geringe Zahl der befristet beschäftigten Mitarbeiter zeigt, dass eine zeitlich begrenzte Anstellung die Ausnahme darstellt. Es wird kein erheblicher Anteil der Aktivitäten des Unternehmens durch Mitarbeiter durchgeführt, die außerhalb von Zeppelin angestellt sind.[156]

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter von Zeppelin lag in den letzten drei Jahren bei etwa 41,5 Jahren (vgl. Tabelle unten).

Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent (Konzernebene)[157]

Altersstruktur	2017	2018	2019
<= 25	6 %	6 %	6 %
26-30	13 %	12 %	11 %
31-35	17 %	17 %	16 %
36-40	15 %	16 %	17 %
41-45	12 %	12 %	12 %
46-50	13 %	12 %	11 %
51-55	13 %	12 %	12 %
56-60	9 %	9 %	9 %
60>	4 %	4 %	5 %
Durchschnittsalter im Konzern in Jahren[158]	**41,4**	**41,5**	**41,6**

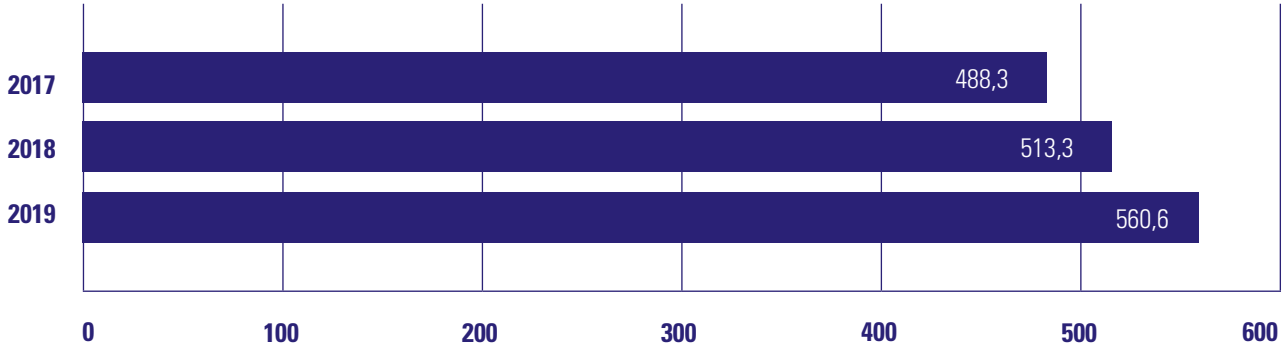
[155] In Anlehnung an GRI 102-8 a, b
[156] GRI 102-8-d
[157] GRI 405-1-b-ii
[158] Die Konzernzahlen sind inklusive der Zeppelin GmbH und Z Lab sowie zuzüglich 709 Mitarbeitern (FTE) und 8 Auszubildenden (FTE) aus den Akquisitionen in Schweden und Dänemark, die zum 31.12.2019 zugegangen sind.

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 Mitarbeitenden. 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.

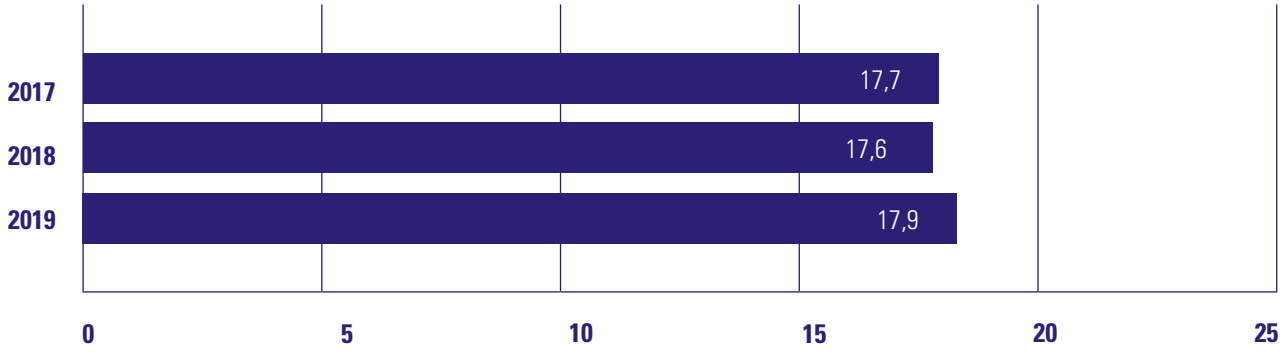
Die sehr gute wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre spiegelt sich deshalb auch in den Personalkosten wider – diese sind nicht nur aufgrund der angewachsenen Mitarbeiterzahlen, sondern auch aufgrund der ausgezahlten Erfolgsbeteiligungen gestiegen. So beträgt der Anstieg der Personalkosten von 2018 auf 2019 rund 9 %, dies entspricht etwa 47 Millionen Euro mehr.

In Bezug auf die Gesamtleistung des Unternehmens kann ebenfalls ein Anstieg der Personalkosten beobachtet werden, wobei der Zuwachs hier bei 0,2 % liegt.[159] Die genauen Zahlen können den folgenden Diagrammen entnommen werden.

Personalkosten in Mio. Euro



Personalkosten in % bezogen auf die Gesamtleistung



[159] Die Gesamtleistung entspricht der betrieblichen Gesamtleistung minus sonstige betriebliche Erträge.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der Vorsorge für den Ruhestand bietet der Zeppelin Konzern Mitarbeitern in Deutschland die Möglichkeit, eine Zusatzrente aufzubauen. Hier gibt es in den einzelnen Gesellschaften unterschiedliche Versorgungsmodelle wie Direktversicherung, Pensionskasse oder tarifvertragliche Regelungen. Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung 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 Töchtergesellschaften geregelt.[160]

Übersicht Rückstellungen Pensionen (und ähnliche Verpflichtungen)[161]

Summe pro Jahr (T€)	2017	2018	2019
Rückstellungen für Pensionen (und ähnliche Verpflichtungen)	107.825 (HGB) 141.775 (IFRS)	138.332 (IFRS)	171.708 (IFRS)

Basierend auf den dargestellten Zahlen werden spezifische Ziele festgelegt, die die kontinuierliche Verbesserung und permanente Weiterentwicklung im Personalbereich sicherstellen. Dabei wird darauf geachtet, dass die Ziele „smart"[162] definiert sind, um eine realistische Ausrichtung, nachvollziehbare Bewertung und konsequente Nachverfolgung zu erreichen.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ziele aus dem Human Resources (HR)-Bereich und deren aktuelle Zielerreichung vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine Aufstellung ausgewählter Maßnahmen, die einerseits die Zielerreichung gewährleisten und andererseits das verantwortungsvolle Engagement im Bereich Personal darstellen.

[160] GRI 201-3-a

[161] Die Schwankungen in der Höhe der Pensionsrückstellungen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, wie z. B. veränderte durchschnittliche Marktzinssätze, Zahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter und versicherungsmathematischen Parametern. Zum 01.01.2018 wurde im Konzern von der Rechnungslegung nach HGB auf die Rechnungslegung nach IFRS umgestellt. Die Zahlen für die Pensionsrückstellungen sind daher entsprechend nach HGB und/oder IFRS dargestellt.

[162] Smarte Ziele sind spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert.

Ziele im Personalbereich[163]

Alle Projekte und Initiativen haben zum Ziel, den Zeppelin Konzern zu einem modernen Arbeitgeber mit den besten Mitarbeitern und effizienten HR-Prozessen zu machen. Die übergeordneten Ziele der HR-Strategie sind nachfolgend dargestellt.

ZIEL 1
Erhöhung des Frauenanteils

auf mindestens 25 % bis 2025 (Stand 2019: 17 %)

ZIEL 2
Erhöhung der Gesundheitsquote

auf mindestens 97 % bis 2025 (Stand 2019: 96,5 %)

ZIEL 3
Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit

auf einem Niveau von mindestens 9,3 Jahren (Stand 2019: 9,1 Jahre)

ZIEL 4
Halten der Eigenkündigungsquote

auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025 (Stand 2019: 4,4 %)

Die Schwerpunkte der aktuellen Ziele liegen insbesondere in der Erhöhung des Frauenanteils an 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 Personalbereich in lokalen Personalabteilungen pro Gesellschaft, die wiederum über die Berichtslinie in der Managementholding gebündelt werden.

Die Entwicklung der Ziele in 2019 sowie die daraus bereits umgesetzten Maßnahmen und zukünftig noch geplanten Projekte werden im weiteren Verlauf vorgestellt.

[163] GRI 103-2-c-iii

ZIEL 1

Erhöhung des Frauenanteils

auf mindestens 25 % bis 2025 (Stand 2019: 17 %)

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 liegt, ist, das Potenzial einer jeden Frau auszuschöpfen sowie sie bei der Entwicklung ihrer Karriere langfristig zu unterstützen.

Zeppelin hält in diesem Zusammenhang auch an der Zielsetzung fest, den Frauenanteil auf mindestens 25 % bis 2025 zu erhöhen.

Neue Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen sind geplant, wie beispielweise die Durchführung eines "Girls Day", um Mädchen frühzeitig über berufliche Perspektiven bei Zeppelin zu informieren und dadurch mehr Berufseinsteigerinnen zu gewinnen.

Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht in % auf Konzernebene (in Leitungsfunktionen)[166]

Kategorie	2017	2018	2019
Weiblich	17 %	17 %	17 %
Männlich	83 %	83 %	83 %
Frauenanteil in der Geschäftsführung (Konzern)[164]	0 %	25 %	25 %
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Konzern)[163]	30 %	30 %	30 %
Frauenanteil 1. Führungsebene[165]	19 %	18 %	20 %
Frauenanteil 2. Führungsebene	16 %	17 %	16 %
Frauenanteil 3. Führungsebene	15 %	17 %	15 %

Nähere Informationen finden sich im weiteren Verlauf dieses Berichts in den Bereichen Diversity Management oder „Z NOW – Network of Women", das bei Zeppelin als Frauennetzwerk ins Leben gerufen wurde.

[163] GRI 103-2-c-iii
[164] Es ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung bzw. im Aufsichtsrat der Zeppelin GmbH dargestellt.
[165] 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.
[166] GRI 405-1-b, GRI 102-8-a – Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag **„divers"** sind in der Aufstellung inkludiert.

ZIEL 2

Erhöhung der Gesundheitsquote

auf mindestens 97 % bis 2025 (Stand 2019: 96,5 %)

Gesundheitsförderung wird bei Zeppelin eine große Rolle zugeschrieben, da sie einen entscheidenden Einfluss auf den Erhalt von Leistungsfähigkeit und Lebenszufriedenheit hat. Sie kann nicht nur Fehlzeiten senken, sondern auch zu mehr Stärke und Energie im Arbeitsalltag führen.

Die Gesundheitsquoten aus dem Jahr 2018 von 96,3 % bzw. von 96,5 % für 2019 von belegen den Erfolg der bisherigen Anstrengungen (siehe Tabelle).

Gesundheitsquote je SGE auf Konzernebene[167a]

Strategische Geschäftseinheiten	2017	2018	2019
Baumaschinen EU	96,4 %	95,7 %	95,8 %
Baumaschinen CIS	99,4 %	98,7 %	98,7 %
Rental	95,1 %	94,5 %	95,0 %
Power Systems	96,3 %	96,5 %	96,4 %
Anlagenbau	95,8 %	96,2 %	96,7 %
Z Lab	97,1 %	95,7 %	97,0 %
Zeppelin GmbH	97,0 %	97,7 %	97,7 %
Konzern gesamt	**96,7 %**	**96,3 %**	**96,5 %**

In diesem Sinne wurden bei Zeppelin im Jahr 2019 einige Maßnahmen durchgeführt. So wurde das Konzept des Firmenfahrrads in Kooperation mit companybike eingeführt, was auf großes Interesse gestoßen ist. Daneben wurde zum Thema Ergonomie eine Rückenschule durchgeführt. Ein besonderer Fokus wurde auch auf die Führungskräfte gelegt, da ein gesundes Unternehmen immer auch von gesunder Führung abhängt. Hierzu wurden ein Seminar zum „Gesunden Führen" sowie ein Führungskräfte Check-up angeboten. Zudem arbeitet Zeppelin in Deutschland mit der Betriebskrankenkasse BKK Gildemeister Seidensticker als langjährigen Kooperationspartner zusammen. Daneben wurden weitere strategische Kooperationen mit Krankenkassen eingeleitet, um mit diesen ein umfassendes Förderungskonzept für 2020 auszuarbeiten. Im Mittelpunkt stand dabei die Planung des Gesundheitsjahres 2020. Das Gesundheitsjahr widmet sich in vier Quartalen verschiedenen gesundheitsrelevanten Themen, hierzu werden abwechslungsreiche Vorträge, Seminare und Workshops stattfinden.

Die Zielsetzung gilt weiterhin, die Gesundheitsquote auf mindestens 97 % bis 2025 zu erhöhen. Hierfür wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement einen wichtigen Beitrag leisten.

[167a] Die Gesundheitsquote auf Konzernebene berücksichtigt bereits die zum 01.01.2020 neu geschaffene SGE Baumaschinen Nordics.

ZIEL 3

Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit

auf einem Niveau von mindestens 9,3 Jahren (Stand 2019: 9,1 Jahre)

Das dritte Ziel im Personalbereich strebt das Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von mindestens 9,3 Jahren an. Insgesamt sind die Mitarbeiter dem Unternehmen sehr loyal eingestellt, was die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 9,1 Jahren (2019) belegt (siehe Tabelle).

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

Strategische Geschäftseinheiten	2017	2018	2019
Baumaschinen EU	13,1	12,0	12,2
Baumaschinen CIS	5,1	5,2	5,5
Rental	7,9	7,9	7,7
Power Systems	9,5	7,7	8,4
Anlagenbau	12,4	12,2	11,3
Z Lab[167b]	1,0	2,4	2,5
Zeppelin GmbH	8,2	7,4	8,4
Konzerndurchschnitt	**9,9**	**9,3**	**9,1**

Der leichte Abwärtstrend ist dadurch begründet, dass immer mehr langjährige Mitarbeiter in den Ruhestand gehen und durch neue Mitarbeiter nachbesetzt werden. Nähere Informationen zur Nachfolgeplanung und zum Talentmanagement finden Sie im nachfolgenden Abschnitt.

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

[167b] Die Strategische Geschäftseinheit Z Lab wurde im Oktober 2016 neu gegründet, weshalb die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit erst sukzessive anwächst.

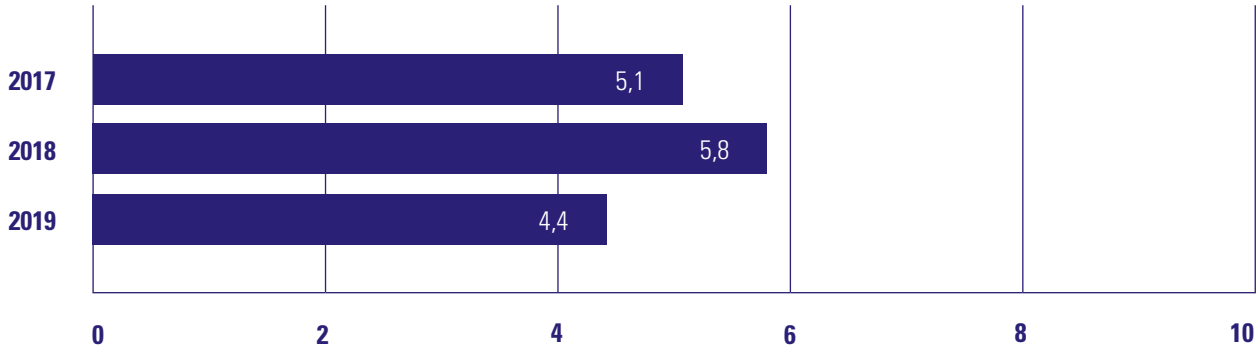
ZIEL 4

Halten der Eigenkündigungsquote

auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025 (Stand 2019: 4,4 %)

Die hohe Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter spiegelt auch die Eigenkündigungsquote wider. 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 5 % bis 2025" zu erreichen. Die Entwicklung in den letzten Jahren ist im folgenden Diagramm dargestellt.

Entwicklung der Eigenkündigungsquote in Prozent[168]



War noch in den Jahren 2017 und 2018 ein leichter Anstieg zu verzeichnen, pendelt sich die Eigenkündigungsquote in 2019 wieder auf 4,4 % ein. In 2020/21 werden weitere Maßnahmen getroffen, wie beispielsweise die Einführung eines neuen Ressorts zum Thema Inclusion & Diversity zum 01.01.2020.

[168] GRI 401-1

Maßnahmen im Personalbereich[169]

Der Zeppelin Konzern stellt sich als Arbeitgeber auf seiner Karriereseite unter zeppelin.com vor. Dort können weiterführende Informationen zu den nachfolgenden Themen gefunden werden. Nachdem die Ausrichtung des Personalbereichs sowie die wesentlichen Zahlen vorgestellt wurden, werden nun umgesetzte bzw. geplante Maßnahmen vorgestellt, die die nachhaltige Personalpolitik von Zeppelin unterstreichen.

Onboarding-Prozess

Zeppelin strebt einen effizienten Onboarding-Prozess an, um das notwendige Wissen über das Unternehmen und die einzelnen Strategischen Geschäftseinheiten einheitlich zu vermitteln, die Einarbeitungszeit zu verkürzen und die Eingliederung von neuen Mitarbeitern erfolgreich zu gestalten. Hierzu finden seit 2018 regelmäßig Willkommensveranstaltungen im Rahmen von „Z Welcome" statt.

Dabei stehen das Kennenlernen des Unternehmens mit seinen verschiedenen SGEs und Fachbereichen sowie der persönliche Austausch unter den Teilnehmern im Vordergrund.

Z WELCOME
Grafen holen ins Boot

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. In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen ermöglicht Zeppelin jungen Talenten auch ein duales Studium in den Bereichen BWL-Handel, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik. Zudem bietet das Unternehmen ein Ausbildungs-integriertes duales Studium an, in dessen Rahmen Auszubildende ihren Bachelor of Engineering oder Bachelor of Arts absolvieren können.[170]

Um weiterhin qualifizierte Auszubildende zu finden, unternimmt Zeppelin auch spezielle Personalmarketing-Aktivitäten wie beispielsweise Teilnahme an (Schul-) Messen. Die wichtigste Azubi-Messe stellt hier die „THINK BIG!"-Messe im Rahmen der weltgrößten Baumesse „bauma" dar. Zeppelin war dort im Frühjahr 2019 mit einem Konzern-Messestand vertreten, um Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung zu begeistern.

Die konstant hohen Auszubildenden-Zahlen bestätigen die erfolgreiche Herangehensweise (siehe Tabelle).

Anzahl der Auszubildenden und Duale Studenten

Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten	2017	2018	2019
Auszubildende des Zeppelin Konzerns (FTE)	318	324	361
Studierende Duales Studium (FTE)	27	28	28

[169] GRI 103-2-c-vii
[170] GRI 404-2
[171] Betrifft ausschließlich deutsche Konzerngesellschaften

Für die Zielgruppe der Berufseinsteiger eröffnen sich ebenfalls sehr gute Perspektiven bei Zeppelin. Im Herbst 2019 startete erstmalig das Traineeprogramm „Z NEXT“ mit insgesamt fünf Trainees in unterschiedlichen Unternehmensbereichen.

Die Trainees durchlaufen innerhalb von 24 Monaten unterschiedliche Stationen. Dazu zählt auch ein Auslandsaufenthalt in einer internationalen Gesellschaft. Das Rahmenprogramm besteht aus Projektmanagement-Trainings, der Vermittlung interkultureller Kompetenzen sowie Resilienz- und Selbstreflexionsbausteinen. Ein internes Mentorenprogramm begleitet die Trainees auf ihrem Weg. Die Unternehmenskultur geht auf Ferdinand Graf von Zeppelin zurück, zu dessen besonderen Leistungen es gehörte, junge Talente zu erkennen und zu fördern. Dieser Tradition bleibt Zeppelin bis heute treu und bietet Talenten gute Übernahmechancen. Eine Fortsetzung des Programms in den Folgejahren ist geplant.

Z NEXT

Your first careersteps with Zeppelin!

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

Der faire und verantwortungsvolle Umgang mit Praktikanten ist für den Zeppelin Konzern selbstverständlich. Den Praktikanten wird Verantwortung für kleine, eigenständige Projekte übertragen und sie werden in unterschiedliche Themen und Prozesse des Unternehmens mit einbezogen, damit sie die Möglichkeit haben, praxisrelevante Erfahrungen zu sammeln – getreu dem Motto „Grafen holen ins Boot“

Seit Juli 2018 ist Zeppelin Mitglied der Initiative Fair Company und verpflichtet sich selbst zur Einhaltung der Qualitätsstandards (siehe Tabelle).

HOCHSCHUL PRAKTIKUM FAIR company 2019

Einhaltung der Qualitätsstandards „Initiative Fair Company“

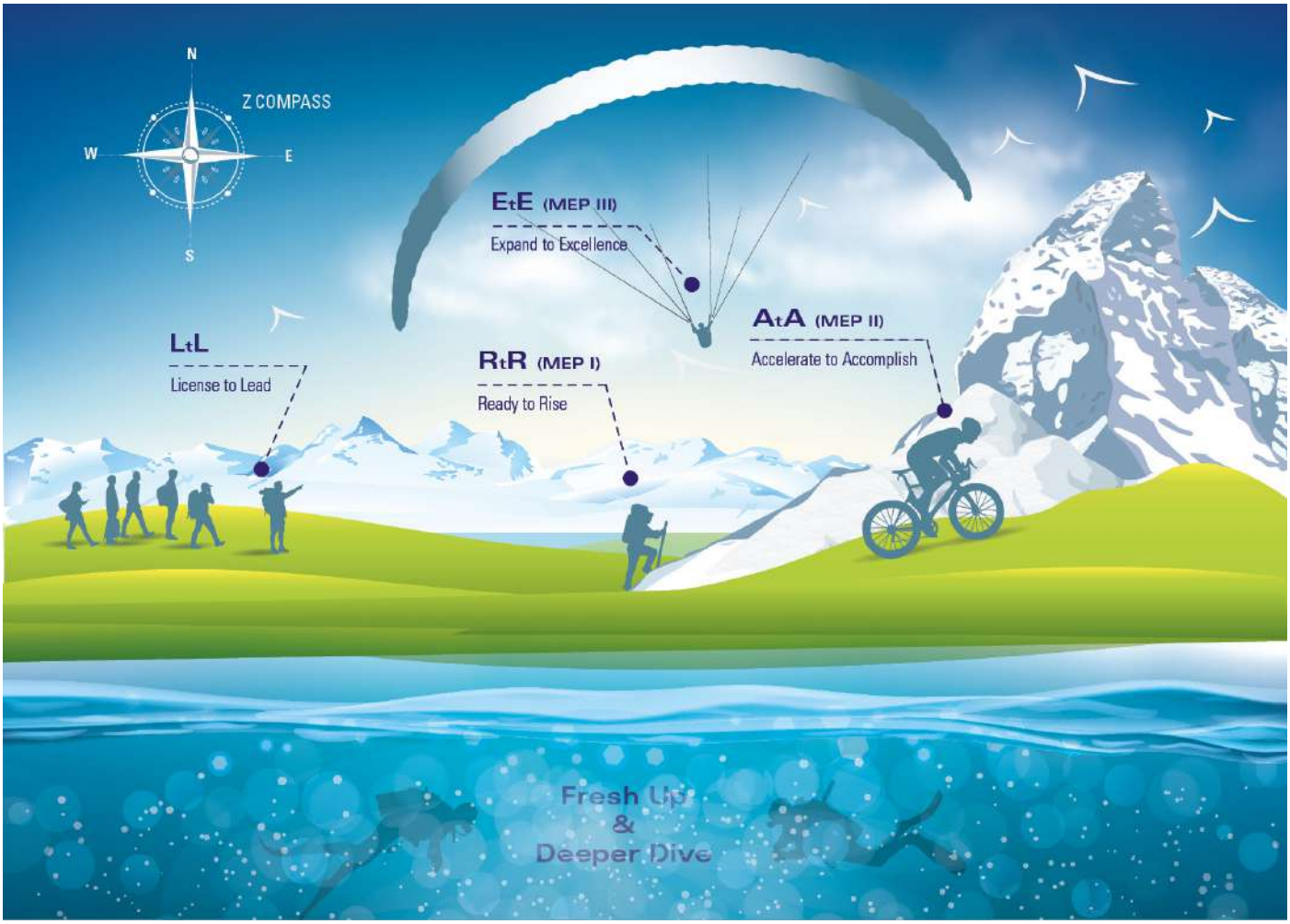
Regel	Beschreibung
1	Fair Companies bieten Studierenden Praktikumsplätze an, die der beruflichen Orientierung dienen.
2	Fair Companies geben Praktikanten klar definierte Aufgaben und Ziele und nennen einen festen Ansprechpartner im Unternehmen.
3	Fair Companies stellen Praktikanten für einen sinnvollen Zeitraum ein.
4	Fair Companies vertrösten keinen Hochschulabsolventen, der sich auf eine feste Stelle beworben hat, mit einem Praktikum.
5	Fair Companies zahlen Praktikanten eine adäquate Aufwandsentschädigung.
6	Fair Companies schaffen Transparenz über Aufgaben, Ansprechpartner und Zielsetzung des Praktikums sowie über das Regelwerk.

Weiterbildung und Qualifikation

Mitarbeiter 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 erhalten Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten Feedback zu ihrer Leistung und es werden berufliche Perspektiven besprochen, wohin sich der einzelne Mitarbeiter entwickeln kann. Durch verschiedene Assessment Center wird zudem überprüft, ob der Mitarbeiter für eine Fach- oder Führungslaufbahn geeignet ist. So wird sichergestellt, dass Talente im Konzern sichtbar werden und jeder Mitarbeiter fundierte Rückmeldung zu seiner persönlichen Entwicklung erhält.[172] Hier werden auch konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart.

Die „Z Academy", ein Programm zur Förderung von (Nachwuchs-) Führungskräften bei Zeppelin, hat im Laufe des Jahres 2019 ihre Development Landscape (siehe Abbildung) überarbeitet und erweitert.

Development Landscape



Zeppelin hat ein neues Programm eingeführt, das auf die Zielgruppe junger Führungskräfte abzielt. Mitarbeiter, die erstmalig in eine Führungsposition kommen, werden durch verschiedene Trainings in den ersten sechs Monaten unterstützt. Für erfahrene Führungskräfte wird ebenfalls ein neues Training angeboten, um die Führungskompetenz weiter zu stärken. Alle bestehenden Programme werden regelmäßig überprüft und um relevante Themen ergänzt, sodass die Mitarbeiter immer aktuelle Themen vermittelt bekommen.

Die globale Vernetzung aller Mitarbeiter von Zeppelin spielt eine wesentliche Rolle, weshalb die Programme auch international angeboten werden und so auch Einblicke in die Geschäftseinheiten im Ausland gewährleistet werden können. Die Managemententwicklungsprogramme vermitteln neben generellen Inhalten zur beruflichen Weiterentwicklung die Besonderheiten von Zeppelin, um den Konzern langfristig durch qualifizierte Führungskräfte zu stärken.[173]

[172] in Anlehnung an GRI 404-3
[173] GRI 404-2-a

In seinen Aus- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigt Zeppelin auch neue technologische Entwicklungen. Zeppelin setzt sich intensiv mit den Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Arbeitsumfeld auseinander. So wurde im Rahmen des Strategieprozesses „People 2025“ beleuchtet, welchen Anforderungen die Personalentwicklung in den nächsten Jahren gerecht werden muss. Die Erweiterung der Kompetenzprofile, Erwartungsanalysen und gezielte Schulungen für die relevanten Arbeitsbereiche spielen eine große Rolle für die Befähigung der Mitarbeiter und Führungskräfte, um auch in der digitalen Arbeitswelt bzw. am „Arbeitsplatz der Zukunft“ erfolgreich zu sein.

Talentmanagement und Nachfolgeplanung

Ein strategischer Fokus der Personalarbeit liegt auf dem Talent Management und damit verbunden auf der Förderung und Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern, um Wachstum und Entwicklung im Unternehmen aktiv und nachhaltig zu begleiten. Schlüsselpositionen sollen weitestgehend mit Mitarbeitern aus dem eigenen Unternehmen sowohl abteilungs- als auch konzernübergreifend nachbesetzt werden. Ebenso sollen ausgewählte Mitarbeiter durch gezielte Karriereentwicklung und bedarfsorientierte, individuelle Förderung an das Unternehmen gebunden werden. Entwicklungsmöglichkeiten werden dadurch transparenter und die Sichtbarkeit von Talenten abteilungs- und konzernübergreifend erhöht, um vielseitigere Karrierewege zu eröffnen.

Hierfür wurde bereits 2017 die Initiative „Z Talent“ ins Leben gerufen und neben einer zentralen Plattform zur internen Nachfolgeplanung, ein jährlicher Prozess zum kontinuierlichen Talent Review und zur Nachfolgeplanung etabliert. In 2018 wurde das Talent Management mit „Z Compass“ um ein weiteres Entwicklungsinstrument ergänzt: ein Development Center, welches Potentialträger im Unternehmen systematisch identifiziert und gezielt bei der Entwicklung in Richtung Experten- oder Führungslaufbahn unterstützt.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen und setzen dabei auf ein partnerschaftliches Geben und Nehmen."

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 Anstrengungen 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. In einer Zielvereinbarung für die deutschen Gesellschaften wurden über 50 Maßnahmen formuliert, die über die nächsten drei Jahre dieses Ziel unterstützen. Dabei wird im Rahmen der jährlichen Berichterstattung die Umsetzung durch externe Gutachter überprüft.

Die Zeppelin GmbH hat sich bewusst für einen weit gefassten Familienbegriff entschieden. Ziel ist es, hierbei alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer privaten Lebenssituation zu erreichen und den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Lebensphasen Rechnung zu tragen.

Zu den größten Meilensteinen zählt die Einführung eines Familienservices mit einem Beratungsangebot bei Pflege, Kinderbetreuung und psychosozialer Beratung. Die Kosten werden komplett von Zeppelin übernommen. Mit diesem Partner bietet Zeppelin ebenfalls Ferienbetreuungen an größeren Standorten sowie Webinare rund um das Thema Pflege, Familie und Gesundheit an. Besonders wichtig ist auch die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, weshalb es seit dem 01.01.2019 eine Konzern-Richtlinie „Mobiles Arbeiten" gibt. Ebenso enthält die Zielvereinbarung Maßnahmen für physisch besonders belastete Mitarbeitergruppen wie Servicetechniker und Monteure.

Zertifikat seit 2018
audit berufundfamilie

Die steigende Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben, ist eine wesentliche Kenngröße, die aufzeigt, dass die Vereinbarkeit und Beruf und Privatleben für junge Familien von Zeppelin unterstützt und das Angebot von immer mehr Mitarbeitern genutzt wird (siehe folgende Tabelle).

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben[174]

Jahr	Einheit	2017	2018	2019
Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	Köpfe	109	101	118

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

Diversity Management

Diversity Management bedeutet für Zeppelin ein ganzheitliches Konzept, zum gewinnbringenden Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt, denn Diversity umfasst Unterschiede sowohl in äußerlich erkennbaren Merkmalen, als auch in Merkmalen, die nicht direkt sichtbar sind. Zeppelin nimmt sich der Herausforderung an und bekennt sich zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung.

Aus diesem Grund wurde zum 01.01.2020 das neu gegründeten Inclusion & Diversity-Ressort ins Leben gerufen, das Maßnahmen, Aktionen und Events rund um das Thema Vielfalt für alle Mitarbeiter von Zeppelin bereithalten wird.[175]

Ebenso sind die Leitlinien für Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Verhaltenskodex des Zeppelin Konzerns festgehalten.[176] Denn die Vielfalt der Mitarbeiter ist Zeppelins Stärke und sichert den Erfolg des Konzerns.

Z NOW – Network of Women

Das Frauennetzwerk ist eine strategische Initiative des Zeppelin Konzerns, welche sich primär an Frauen richtet. 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 liegt, ist, das Potenzial einer jeden Frau auszuschöpfen sowie sie bei der Entwicklung ihrer Karriere langfristig zu unterstützen. 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 lokaler Z NOW Veranstaltungen, Aktivitäten und Initiativen. 2019 konnte Zeppelin bereits viele neue Mitglieder für das Netzwerk gewinnen sowie erfolgreiche Veranstaltungen durchführen, um so dem Ziel, die Erhöhung des Frauenanteils bis 2025, weiterhin näher zu kommen.

Z NOW
Network of Women

[175] Zum 01.01.2020 wurde das Ressort Inclusion & Diversity in der Zeppelin GmbH neu gegründet und untersteht direkt der Arbeitsdirektorin.
[176] GRI 102-16

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 Groß- und Außenhandel Bayern an.

In zwei Strategischen Geschäftseinheiten bestehen Tarifverträge. Für die meisten Mitarbeiter der Zeppelin Systems GmbH gelten die 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 in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	Tarifvertragliche Vereinbarungen		
Übersicht Tarifvertragliche Vereinbarung[177]	**2017**	**2018**	**2019**
Bautarifvertrag			
Zeppelin Rental GmbH (Deutschland)	86	78	101
davon Auszubildende und DHBW Studenten	./.	./.	./.
Metalltarifvertrag Baden-Württemberg			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH	463	498	501
Standort Friedrichshafen	455	490	492
Standort Ludwigsburg	4	4	4
Standort Köln[178] – Metalltarifvertrag Nordrhein-Westfalen	4	4	5
davon Auszubildende und DHBW Studenten	31	34	29
Metalltarifvertrag Hessen			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH	269	285	275
Standort Rödermark	269	285	275
davon Auszubildende und DHBW Studenten	17	19	16

[177] GRI 102-41: Stichtag jeweils der 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres, Angabe in Köpfen. In Anlehnung an GRI 102-37.
[178] Ab 2020 gehört der Standort Köln zur Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Vision Zero – Arbeitsschutz bei Zeppelin[179]

Es ist erklärtes Ziel des Zeppelin Konzerns, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen vollumfänglich zu vermeiden (Vision Zero). Dieses Arbeitsschutzziel wird mit dem gleichen Stellenwert wie andere Unternehmensziele, wie z. B. Qualität, Termintreue und Kundenzufriedenheit, betrachtet.

Mit Hilfe des Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 steuert Zeppelin nicht nur die Ausrichtung und die Erreichung seiner Ziele, sondern überwacht und dokumentiert auch Fortschritte und Entwicklungen. Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem zur ständigen proaktiven Gesundheitsförderung der Mitarbeiter wird das Engagement des Zeppelin Konzerns ebenso unterstrichen wie mit dem Beitritt zum UN Global Compact und dem „audit berufundfamilie". Alle Verfahren und Vorgaben zu Ausrichtung, Entwicklung, Überwachung und Verbesserung sind im Managementhandbuch beschrieben.

Der Fortschritt wird an jedem Standort der deutschen Gesellschaften mit mehr als 20 Mitarbeitern in quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen unter Beteiligung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten dokumentiert überwacht.[183] 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 sowie aus den Gesellschafterversammlungen, Management- und Projektmeetings.

Dies bedeutet auch, 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:[180]

- Geschäftsführung und Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung und sind Vorbilder für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten bei Zeppelin.[181] 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 und Ressourcen (Zeit, Geld, Material, Schulungen) zum Aufbau der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation und der sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Verfügung gestellt.[182]
- 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 stetige Reduzierung der Arbeitsunfälle und berufsbedingter Erkrankungen zu erreichen.

[179] 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.
[180] GRI 103-2-c-i sowie GRI 103-2-c-ii für die nachfolgenden drei Aufzählungselemente
[181] GRI 103-2-c-iv
[182] GRI 103-2-c-v
[183] In Anlehnung an GRI 403-1: dies entspricht den gesetzlichen Regelungen in Deutschland

Die Zeppelin Baumaschinen GmbH sowie die Zeppelin Rental GmbH haben 2011 erstmals das Gütesiegel "Sicher mit System" der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) erhalten, das in den Jahren 2014 und 2017 erfolgreich rezertifiziert wurde. Weiterhin wurde auch die Zeppelin Power Systems GmbH im Jahr 2016 nach OHSAS ISO 18001 im Arbeitsschutz zertifiziert.

Zertifikat

In einem Zertifizierungsaudit hat die Organisation

Zeppelin GmbH ZEPPELIN

am Standort

Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching

und für die Tochtergesellschaften

Zeppelin Baumaschinen GmbH,
Zeppelin Rental GmbH
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG
Zeppelin Systems GmbH

mit den Standorten gemäß Zertifikatsanlage

nachgewiesen, dass ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eingeführt wurde und erfolgreich angewendet wird entsprechend der Norm

ISO 45001

Ausgabe März 2018

für die Tätigkeit

Lösungsanbieter für Vertrieb und Service von Baumaschinen; Maschinen und Gerätevermietung, Baustelleneinrichtung, Baustellen- und Verkehrssicherung, Baulogistik und Modulbau; Vertrieb, Engineering, Herstellung und Service von Anlagen zum Lagern, Fördern und Mischen von Produkten; Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen

Dieses Zertifikat schließt lückenlos an das Vorgängerzertifikat an und ist gültig vom 8.12.2019 bis zum 7.12.2022.

Berlin, 8. Dezember 2019

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Geschäftsführer

Andreas Lemke
Leiter der Zertifizierungsstelle

Nr. S-19-23112

GUTcert afnor

Im Jahr 2019 hat Zeppelin die bisher getrennt geführten Arbeitsschutzmanagementsysteme im Zuge der Einführung eines Integrierten Managementsystems zusammengefasst und einheitlich nach ISO 45001 gegliedert. Damit ist das Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 bis 2021 erfolgreich in Deutschland zertifiziert. Dies beinhaltet die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG sowie Zeppelin Systems GmbH und damit insgesamt über 120 Standorte in Deutschland.

Die Wirksamkeit des Managementansatzes zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wird regelmäßig durch den Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragten sowie den Arbeitsschutzmanagementbeauftragten und einmal jährlich im Rahmen des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung bewertet. Das Verfahren ist in der Verfahrensanweisung „Management-Review" geregelt.[184]

Wesentliche Inhalte des Management-Reviews sind die Prüfung der Normanforderungen, die Entwicklung des Managementsystems, die anhand von Kennzahlen, internen und externen Auditergebnissen, sowie den Status von (vorbeugenden) Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen, dargestellt wird. Die Prüfung für das Jahr 2019 ergab, dass keine signifikante Veränderung des Managementansatzes notwendig ist, sondern dass weiter an der Umsetzung der „Vision Zero" gearbeitet wird.[185]

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zahlen[186]

Zeppelins Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz spiegelt sich auch in den entsprechenden KPIs wider: Die Gesundheitsquote wurde bereits in der Tabelle auf Seite 62 vorgestellt und lässt auf hochmotivierte Mitarbeiter und Führungskräfte schließen. Zusätzlich wird einmal jährlich weltweit für alle Gesellschaften die Anzahl der Arbeitsunfälle abgefragt und die Arbeitsunfallquote innerhalb des Konzerns verglichen. 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.[187] Todesfälle werden ebenfalls berücksichtigt und gesondert ausgewiesen."

Anhand der Anzahl der Arbeitsunfälle wird die Sicherheit des Arbeitsumfeldes beschrieben und die Anstrengungen des Arbeitgebers, aktiv den Gesundheitsschutz zu verbessern, indiziert. Zusätzlich werden die Anzahl der Ausfalltage, die sich aus den gemeldeten Arbeitsunfällen ergeben, ermittelt und analysiert.

[184] GRI 103-3
[185] GRI 103-3
[186] In Anlehnung an GRI 403-2
[187] Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder auch zum Tod führen können. Dienstreisen und -fahrten werden wie Arbeitsunfälle betrachtet und sind keine Wegeunfälle.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle und die Anzahl der Ausfalltage wird ins Verhältnis zur Mitarbeiteranzahl gesetzt, um die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens bei der Auswertung berücksichtigen zu können.[188]

Die Anzahl der Arbeitsunfälle sowie die daraus resultierenden Ausfalltage und die Berechnung der 1.000-Mann-Quote sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Übersicht Kennzahlen aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Jahr	Einheit	2017	2018	2019
Arbeitsunfälle (> 3 Kalendertage Ausfallzeit)	Anzahl	236	216	219
Ausfalltage (aus oben gemeldeten Arbeitsunfällen)	Anzahl	6.930	5.152	5.387
Tödliche Arbeitsunfälle[189]	Anzahl	0	1	1
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	29,5	25,2	23,8
Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	866,6	601,9	587,0
Mitarbeiter als Berechnungsgrundlage[190]	Köpfe	7.997	8.559	9.172

In 2019 nahmen sowohl die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter als auch die Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter ab. Die genaue Entwicklung wird im nächsten Kapitel bei der Darstellung der Zielerreichung erläutert.

Die Arbeitsunfälle und die daraus resultierenden Ausfalltage werden nach Regionen dargestellt, um länder- und gesellschaftsspezifische Schwerpunkte zu ermitteln.

Der Großteil der Arbeitsunfälle tritt in der SGE Baumaschinen EU auf. Im Jahr 2019 sind dort mehr als 50 % der gemeldeten Arbeitsunfälle vorgefallen. Die 1.000-Mann-Quote ist in dieser SGE ebenfalls am Höchsten, gefolgt von jenen der SGEs Power Systems und Rental. Die erhöhten Unfälle in diesen Strategischen Geschäftseinheiten sind auf die höheren Gefährdungen durch die Tätigkeit im Service- oder Außendienstbereich zurückzuführen.

In den Einheiten, in denen überwiegend Bürotätigkeiten sowie gefährdungsarme Arbeiten durchgeführt werden, wie in der Zeppelin GmbH (Holding) und bei Z Lab, ist die Anzahl der Arbeitsunfälle gering bzw. bei null. Die Aufteilung der Arbeitsunfälle für das Jahr 2019 auf die einzelnen SGEs ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Verteilung der Arbeitsunfälle und Ausfalltage in 2019 auf die jeweiligen SGE

Strategische Geschäftseinheiten	Anzahl Unfälle	Anzahl Ausfalltage	Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter[191]	Anzahl der Ausfalltage (Durchschnitt)
Baumaschinen EU	115	2.636	41,4	22,9
Baumaschinen CIS	3	60	1,6	20,2
Rental	55	1.890	31,3	34,4
Power Systems	30	385	33,6	12,8
Anlagenbau	16	416	9,9	26,0
Z Lab	0	0	0,0	0
Zeppelin GmbH	0	0	0,0	0

[188] 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.
[189] Die tödlichen Arbeitsunfälle ereigneten sich in 2018 und 2019 in Deutschland.
[190] Die Mitarbeiterzahlen stammen aus dem Bereich Personal und sind in Kapitel 6 dargestellt.
[191] Als Berechnungsgrundlage wurden die Mitarbeiterzahlen aus dem Bereich Personal Kapitel 6 verwendet.

In Deutschland wird eine detaillierte Unfallstatistik sowohl gesellschaftsspezifisch als auch gesellschaftsübergreifend erstellt, in der die Verletzungsarten, Verletzungsschwere, verletzte Körperteile sowie Verletzungsrate enthalten sind.

Auf Basis der daraus gewonnen Erkenntnisse werden Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement definiert. Deren Definition und Entwicklung im Berichtszeitraum wird im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt.

Ziele des Bereichs Arbeits- und Gesundheitsschutz[192]

ZIEL 1
Reduzierung der Arbeitsunfallquote

um jährlich 10 % bis 2025

ZIEL 2
Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage

um jährlich 10 % bis 2025

ZIEL 3
Erhöhung der Gesundheitsquote

auf 97 % bis 2025 (Stand 2019: 96,5 %)

Das Ziel zur Erhöhung der Gesundheitsquote ist nicht nur für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz relevant, sondern auch für den Personalbereich. Es erfolgt eine enge und regelmäßige Abstimmung beider Bereiche, um die erforderlichen Maßnahmen zur Zielerreichung festzulegen und umzusetzen. Auf die positive Entwicklung der Gesundheitsquote wurde bereits im Bereich Personal eingegangen, sodass an dieser Stelle auf die entsprechende Auswertung verwiesen wird.

Auf die ersten beiden Ziele, deren Entwicklung wurde bereits auf Seite 74 numerisch dargestellt worden ist, wird nun konkreter eingegangen.

[192] GRI 103-2-c-iii

ZIEL 1

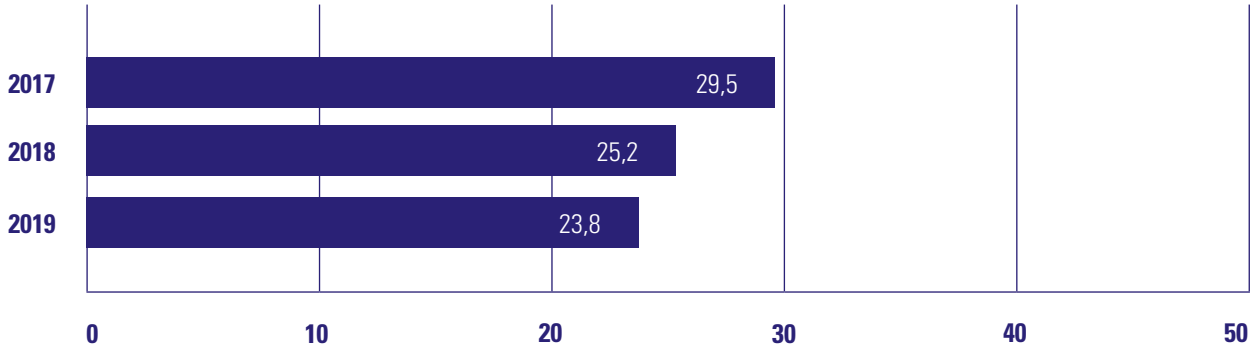
Reduzierung der Arbeitsunfallquote

um jährlich 10 % bis 2025

Die Arbeitsunfallquote beschreibt in Kombination mit den unfallbedingten Ausfalltagen die Häufigkeit und die Schwere von Arbeitsunfällen. In der zeitlichen Verfolgung drückt sie aus, wie sich die Sicherheit im Arbeitsumfeld entwickelt.

Der Anspruch von Zeppelin ist es allen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, weshalb sich Zeppelin das Ziel gesetzt hat, die Höhe der Arbeitsunfallquote jährlich um 10 % bis 2025 zu reduzieren. Die Betrachtung der Reduzierung erfolgt dabei jeweils auf Basis des Vorjahres.

Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter



Im oben gezeigten Diagramm ist ersichtlich, dass sich die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten drei Jahren reduziert hat. Im Zeitraum von 2017/2018 konnte eine Reduzierung um mehr als 14 % erreicht werden, in den Jahren 2018/2019 wurde eine weitere Senkung um circa sechs Prozent realisiert. Damit wurde das Ziel einer Senkung der Arbeitsunfallquote um durchschnittlich 10 % in den letzten Jahren erreicht.

Eine weitere Reduzierung wird für die nächsten Jahre angestrebt, wofür zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Zeppelin umgesetzt werden. Diese werden im nächsten Abschnitt vorgestellt.

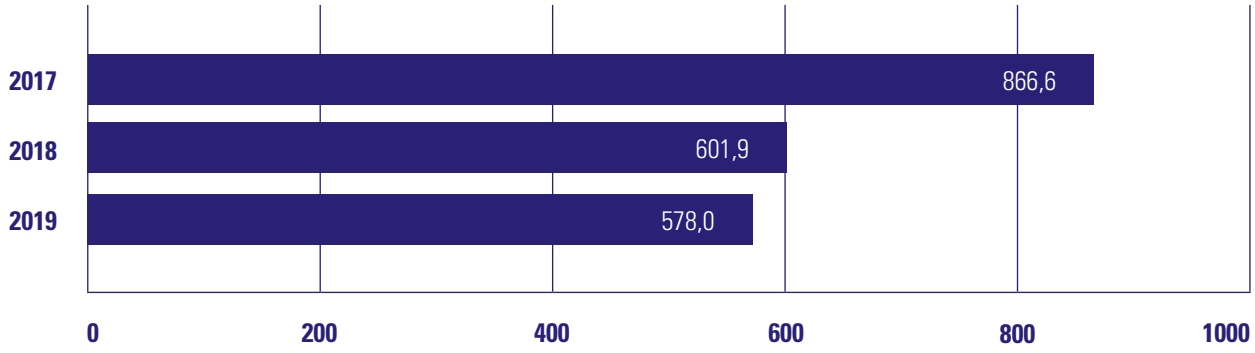
ZIEL 2

Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage

um jährlich 10 % bis 2025

Die Verbesserung der Arbeitsunfallquote pro 1.000 Mitarbeiter (siehe Diagramm) zeigt in Verbindung mit deutlich niedrigeren Ausfalltagen pro 1.000 Mitarbeiter, dass sich in Relation zur gestiegenen Mitarbeiteranzahl in 2019 weniger Arbeitsunfälle mit weniger schweren Auswirkungen ereigneten.[193]

Anzahl der Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter



Das Ziel einer jährlichen Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um 10 % konnte in den vergangenen Jahren erreicht werden. In den Jahren 2017/2018 betrug die Senkung rund 30 %, in den Jahren 2018/2019 knapp vier Prozent.

Diesen positiven Trend wird der Konzern auf dem Weg zur „Vision Zero" mit weiteren gezielten Maßnahmen intensivieren und an einem neuen Sicherheitsverständnis arbeiten (siehe Arbeitsschutzkampagne im folgenden Abschnitt).

[193] Die Mitarbeiteranzahl der vergangenen Jahre ist auf Seite 55 dargestellt.

Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz[194]

Arbeitsschutzkampagne – Mit Sicherheit ein guter Tag![195]

Ein Großteil der meldepflichtigen Unfälle trat im Servicebereich der deutschen Gesellschaften auf. Um dem gezielt entgegenzuwirken, wurde 2019 die Kampagne „Mit Sicherheit ein guter Tag" mit Plakaten und Aufklebern gestartet. Auf den fast zwei Meter großen Plakaten, die in den Werkstätten der Zeppelin Baumaschinen GmbH aufgehängt wurden, sind die zehn allgemeinen Sicherheitsregeln bei Zeppelin anschaulich dargestellt (siehe Abbildung).

Damit sollen alle Mitarbeiter und Führungskräfte zusätzlich motiviert werden, bewusster und sensibler mit Sicherheitsthemen und häufigen Unfallursachen umzugehen und gefährliche Situationen und Unfälle zu vermeiden. Begleitet wird diese Kampagne durch weitere Maßnahmen, wie die zusätzliche Bereitstellung von Sicherheitscuttermessern, Schnittschutzhandschuhen und Anstoßkappen, um auch kleinere, häufiger auftretende Verletzungen, zu verhindern. Des Weiteren werden Sicherheitsthemen noch umfangreicher in technische Schulungen für die Monteure und Auszubildenden als integraler Bestandteil eingebracht.

Zeppelin erwartet erste, positive Entwicklungen in diesem Zusammenhang für das Jahr 2020, in welchem eine Reduzierung der 1.000-Mann-Quote angestrebt wird.

[194] GRI 103-2-c-vii
[195] Diese Kampagne wurde in Deutschland für die Zeppelin Baumaschinen GmbH in 2019 ausgerollt.

„CAT Safety"- Community

Darüber hinaus arbeitet der Zeppelin Konzern gemeinsam mit Caterpillar im Rahmen einer neu geschaffenen „CAT Safety"- Community für europäische Dealer in einem internationalen Benchmarking kontinuierlich am Erfahrungsaustausch und Best Practice Sharing. Dieser Austausch wird durch gezielte Schulungen und Vorführungen (mindestens einmal im Jahr) unterstrichen.

Im Rahmen dieses Netzwerks wurden zusammen mit den anderen europäischen CAT-Dealern die häufigsten Unfallursachen mit den zu erwartenden schweren Unfallfolgen beim Arbeiten an Maschinen ermittelt. Die daraus resultierenden Handlungsanweisungen für ein sicheres Arbeiten in der Werkstatt und im Außendienst wurden dazu erarbeitet und in Form eines Aufklebers in Verbindung mit einer Unterweisung den Mitarbeitern und Führungskräften zur Verfügung gestellt.

Die Verteilung von Postern und Plakaten (siehe Abbildung) erfolgte im Rahmen der Arbeitsschutzkampagne „Mit Sicherheit ein guter Tag" als Aufkleber, der u. a. in den Servicefahrzeugen oder an Werkzeugboxen in den Werkstätten angebracht wurde, um die Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig auf die Einhaltung der Sicherheitsvorgaben hinzuweisen. Die ersten Rückmeldungen zur durchgeführten Kampagne waren sehr positiv, weshalb als nächster Schritt über die Ausweitung auf weitere Gesellschaften in Deutschland bzw. auf andere Länder nachgedacht wird.[196]

[196] Erste Überlegungen zur Ausweitung der Kampagne fanden 2019 für die Gesellschaft Zeppelin Österreich GmbH statt.

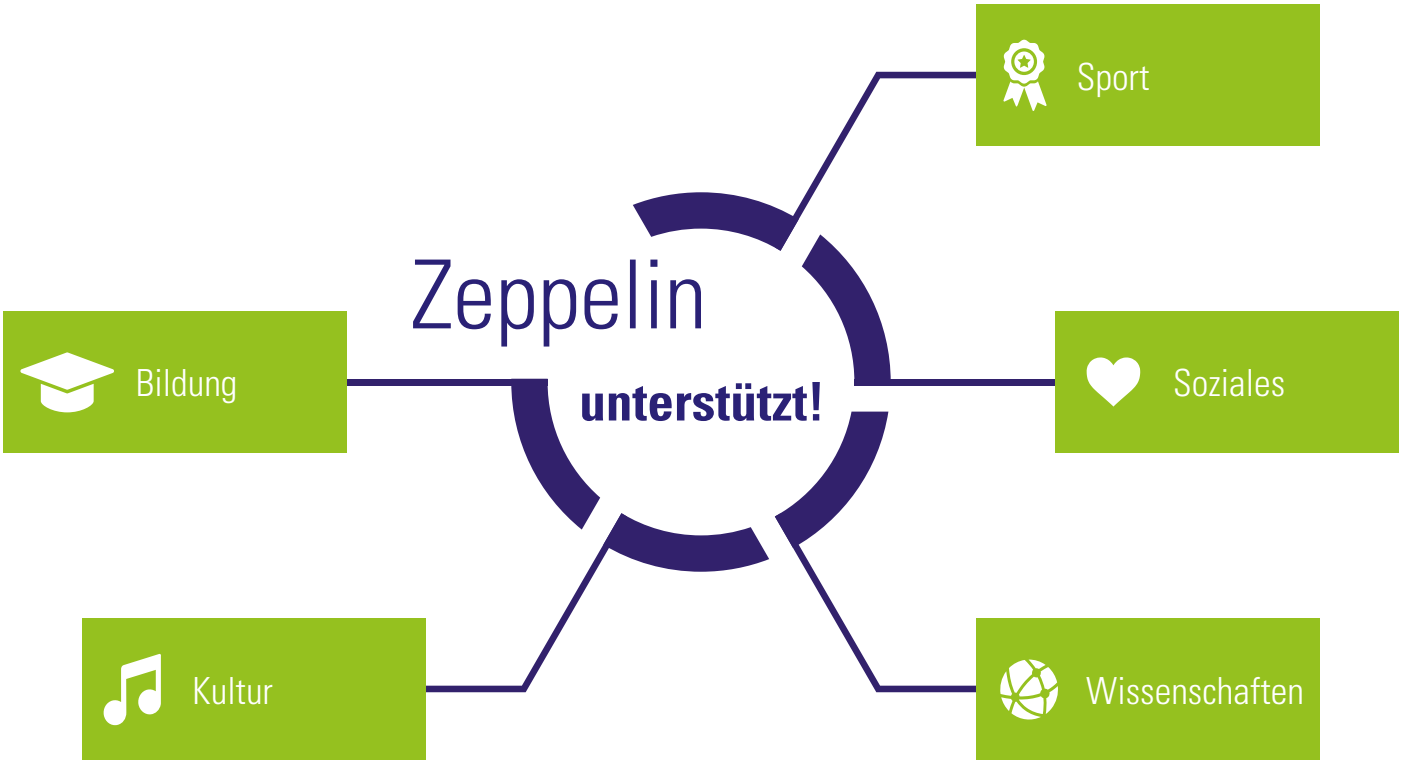
Finanzielles Engagement

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement

Als Stiftungsunternehmen gehören Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement untrennbar zusammen. Einen Teil der erwirtschafteten Gewinne werden an die Zeppelin-Stiftung abgeführt, welche die Gelder ausschließlich für gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet. Zusätzlich übernimmt der Konzern in den Bereichen Sport, Wissenschaft und Bildung sowie Kultur Verantwortung und setzt sich für gemeinnützige Zwecke ein (siehe Grafik).[197]

Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoring-Geldern.[198]

Bereiche des gesellschaftlichen Engagements



Als Spende definiert Zeppelin einmalige oder wiederkehrende einseitige monetäre Leistungen an gemeinnützige oder mildtätige Organisationen, für die keine Gegenleistung erfolgt. Nichtregierungsorganisationen (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 Gegenleistung und ohne vertragliche Grundlage.[199]

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 verlässlicher Partner für Kunden und Mitarbeiter, steht beim Sponsoring auch das Engagement als Partner und Förderer von Gruppen, Organisationen und Personen im Fokus.

[197] GRI 103-1-a und GRI 103-1-b
[198] GRI 103-2-c-i
[199] GRI 103-2-a in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz.

Bis zum Geschäftsjahr 2018 hat der Zeppelin Konzern Spenden und Sponsoring in einem KPI ausgewiesen. Um eine transparentere Abgrenzung zwischen Spenden und Sponsoring darstellen zu können, sind die entsprechenden KPIs seit dem Geschäftsjahr 2019 neu und getrennt definiert. Dies bedeutet, dass eine separate Aufteilung der finanziellen Zahlungen auf Spenden und Sponsoring erst seit 2019 möglich ist.

Weitere Spendenformen wie Sachspenden oder 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.[200]

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.[201]

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:

Verantwortung übernehmen
Es geht um die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung und dem Vorleben von Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung. Deshalb fördert Zeppelin z. B. Projekte mit Umwelt- und Klimabezug und Jugendlichen.

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.

Teamgeist „We are Zeppelin"
Zeppelin Mitarbeiter wissen, dass man nur gemeinsam stark ist, gemeinsam effektiver arbeitet und noch bessere Lösungen schafft. Dazu gehören Vertrauen, Fairness und Teamfähigkeit. 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 zu Zeppelins Zielgruppe.

Die Darstellung der getätigten Spenden- und Sponsoringsummen in den letzten Jahren sowie die Entwicklung der definierten Ziele und ausgewählten Maßnahmen des Bereichs sind in den nachfolgenden Abschnitten enthalten.

[200] GRI 103-1-c
[201] GRI 103-3-a und GRI 103-3-b in Zusammenhang mit den nachfolgenden Absätzen

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement

Die Entwicklung der Spenden- und Sponsoringsumme in den vergangenen Jahren ist in der unten stehenden Tabelle aufgezeigt.

Es erfolgt eine Aufteilung der einzelnen Summen auf die Bereiche Bildung, Kultur, Wissenschaft, Soziales, Sport und Sonstiges.[202]

Übersicht Spenden- und Sponsoringsumme in Euro nach Bereichen[203]

Bereiche	2017	2018	2019
Bildung	2.220.432	2.214.995	686.562
Kultur	83.013	8.080	14.492
Wissenschaft	24.800	23.330	11.073
Soziales	63.692	95.116	187.962
Sport	722.341	727.093	635.299
Sonstiges	72.959	86.991	143.103
Gesamtsumme	**3.187.237**	**3.155.605**	**1.678.491**

Das Spendenvolumen für den Bereich Bildung ist vom Jahr 2018 auf 2019 zurückgegangen. Hintergrund ist, dass ein Großteil der Förderung für die Zeppelin Universität nun direkt durch die Zeppelin-Stiftung erfolgt und deshalb dieser Spendenzufluss nicht mehr als Spende des Zeppelin Konzerns ausgewiesen wird. Aufgrund dieser organisatorischen Veränderung ist auch die Gesamtsumme gesunken. In den anderen Bereichen blieb das Spenden- und Sponsoringvolumen jedoch annährend gleich oder ist sogar gestiegen, wie z. B. im Bereich Soziales.

In 2019 wurden die Werte für Spenden und Sponsoring erstmalig getrennt abgefragt, um die Transparenz der Daten zu verbessern. In den Jahren davor ist keine Unterscheidung zwischen Spenden und Sponsoring möglich. Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung des finanziellen Engagements für 2019 getrennt für die Bereiche Spenden und Sponsoring.

Verteilung Spenden und Sponsoring 2019 in Euro

Verteilung 2019	Spenden	Sponsoring
Bildung	686.562	0
Kultur	14.180	312
Wissenschaft	9.204	1.869
Soziales	182.962	5.000
Sport	30.389	604.911
Sonstiges	42.129	100.974
Summe	**965.426**	**713.065**
Gesamtsumme	**1.678.491**	
Anteil	**57,5 %**	**42,5 %**

[202] In Anlehnung an GRI 201-1

[203] Die Definition der KPIs lautete 2015 „Spenden an Dritte“ und wurde 2016 erweitert um „Sponsoring allgemein“ und um „Spenden / Sponsoring an Dritte und die Zeppelin Organisation“. In 2019 erfolgte die getrennte Abfrage von Spenden und Sponsoring.

Der Großteil der getätigten finanziellen Leistungen entfällt in 2019 auf den Bereich Spenden. Hierauf liegt auch der Fokus der weiteren Betrachtung, weil Spenden ohne eine erwartete Gegenleistung und vertragliche Grundlage erfolgen und somit das gesellschaftliche Engagement von Zeppelin deutlich wiedergeben.

Einen großen Teil seines Spendenbudgets wendet der Zeppelin Konzern für den Bereich Bildung auf, im Geschäftsjahr waren es ca. 70 % des gesamten Spendenaufkommens. Ein weiterer großer Anteil entfällt auf die Unterstützung von sportlichen Projekten und Vereinen.

71 %	Bildung
1 %	Kultur
1 %	Wissenschaft
19 %	Soziales
3 %	Sport
4 %	Sonstiges

Bei der Entscheidung für ein Sponsoring zeigt sich ein anderes Bild: Hier liegt der Schwerpunkt auf der Herstellung einer breiten Sichtbarkeit des Zeppelin Konzerns und damit im Bereich Sport mit rund 85 %. ab Seite 85 wird auszugsweise dargestellt, welche konkreten Projekte, Vereine oder Organisationen im Bereich Spenden & Sponsoring unterstützt werden. Zunächst erfolgt die Vorstellung der bereichsspezifischen Ziele aus denen sich die einzelnen Maßnahmen ableiten.

< 1 %	Kultur
< 1 %	Wissenschaft
85 %	Sport
14 %	Sonstiges
1 %	Soziales

Ziele des Bereichs Spenden & Sponsoring[204]

ZIEL 1

Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens und Orientierung an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Unternehmens

Gesamte Spendensumme im Verhältnis zum Konzernergebnis jährlich bei mindestens 0,5-1,0 %

ZIEL 2

Darstellung des sozialen Engagements von Zeppelin im Bereich Spenden durch die Kommunikation von Spenden

Abfrage der Anzahl aller Spenden

Die zwei festgelegten Ziele umfassen die Allokation der Spenden unter der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Ertragskraft und die Kommunikation von Spenden zur Darstellung des sozialen Engagements von Zeppelin.

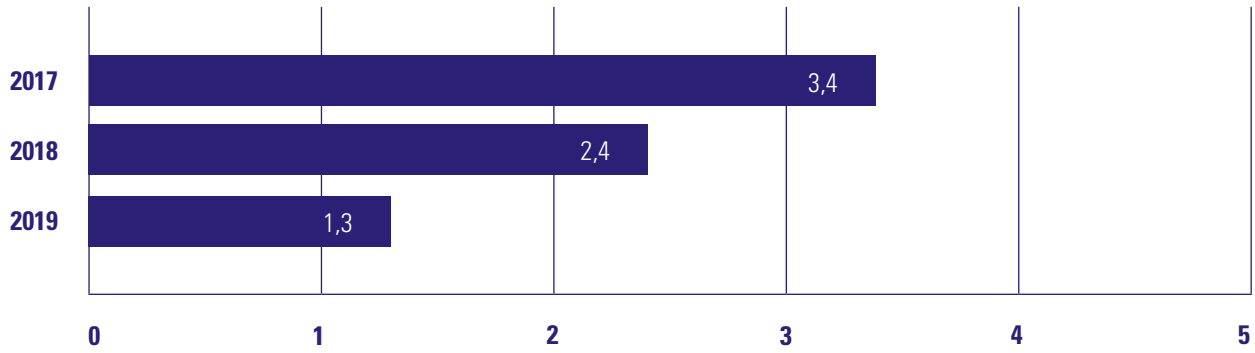
ZIEL 1

Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens und Orientierung an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Unternehmens

Gesamte Spendensumme im Verhältnis zum Konzernergebnis jährlich bei mindestens 0,5-1,0 %

Das Budget, das jährlich für Förderzwecke bereit steht, orientiert sich – unter Berücksichtigung des Stiftungsgedankens – an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Konzerns. Die Messgröße errechnet sich dabei aus der gesamten Spendensumme eines Kalenderjahres im Verhältnis zum Konzernergebnis. Die angestrebte Spannweite liegt jährlich bei mindestens 0,5 – 1,0 %. In den letzten Jahren konnte dieses Ziel jeweils erreicht bzw. sogar deutlich überschritten werden. Der prozentuale Rückgang in 2019 ist auf die bereits angesprochene organisatorische Veränderung des Spendenvolumens im Bereich Bildung, d.h. die direkte Förderung der Zeppelin Universität über die Zeppelin Stiftung, zurückzuführen. In den nächsten Jahren ist mit einem ähnlichen bzw. wieder leicht steigenden prozentualen Anteil wie im letzten Jahr zu rechnen.

Anteil finanzielles Engagement an Ertragsvolumen in %[205]



[204] GRI 103-2-c-ii und GRI 103-2-c-iii

[205] Als Ertragsvolumen wird das Ergebnis vor Steuern angesetzt. Dieses betrug in 2017 rund 97,7 Mio. Euro, in 2018 ca. 130,8 Mio. Euro und in 2019 etwa 133,7 Mio. Euro. Das jeweilige Ergebnis vor Steuern findet sich im Geschäftsbericht 2018 (Seite 62) und im Geschäftsbericht 2019 (S. 63).

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 guter Überblick über die Aufteilung der finanziellen Mittel für die Bereiche Spenden und Sponsoring erlangt.

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 beschlossen, ab Herbst 2020 ein Spendenkomitee auf Konzernebene einzurichten. Dieses setzt sich aus Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung, dem Leiter der Konzernrevision sowie dem Compliance-Beauftragen 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.[206]

Im nächsten Abschnitt werden einige konkrete Organisationen, Vereine oder Projekte dargestellt, die Zeppelin finanziell unterstützt.

Maßnahmen des Bereichs Spenden[207]

Bereits seit vielen Jahren fördert der Zeppelin Konzern regelmäßig die im Jahr 2003 gegründete Zeppelin Universität (ZU) in Friedrichshafen. An der Stiftungshochschule absolvieren über 1.200 junge Menschen ihr Bachelor- und Masterstudium. Auch das „Mining Institute" der Staatlichen Bergbau Universität St. Petersburg / Russland wurde 2019 mit einer Spende für Ausbildungszwecke unterstützt. Die Förderung von Forschung sowie Aus- und Weiterbildung, gerade auch in Bereichen mit technischem Fokus, ist für Zeppelin in allen Ländern, in denen der Konzern aktiv ist, ein großes Anliegen.

Der Zeppelin Konzern unterstützt 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. Im Mai 2019 zeichnete die Zeppelin Jugendstiftung JUST! bereits zum 13. Mal Schülerinnen, Schüler und Studierende aus, die besondere Leistungen erbracht haben. Prämiert wurden überzeugende schulische Projekte und wissenschaftliche Arbeiten unter dem Motto „Zeppelin ist Zukunft".

Die wissens**werkstatt** Friedrichshafen hat es sich zur Aufgabe gemacht, Jugendliche für technische Fragestellungen zu interessieren und 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.

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 fördert bereits seit vielen Jahren den VfB Friedrichshafen in den Sparten Volleyball, Fußball und Badminton.

[206] GRI 103-2-c-vi und GRI 103-3
[207] 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 in der Nähe von Kapstadt einsetzt. Es ist Tradition, dass der Erlös aus dem Verkauf von Speisen und Getränken in der Zeppelin Fahrerbar und der Verlosung von Bildern mit Baumaschinenmotiven auf der bauma, der weltgrößten Leitmesse der Baubranche, an Home from Home gespendet wird. Die auf der bauma 2019 erzielten Einnahmen wurden von Zeppelin mehr als verdoppelt, sodass sich die Organisation 2019 über eine Spende von 100.000 Euro freuen konnte.

Ein wesentlicher Teil des sozialen Engagements ist auch die Förderung von Projekten im Gesundheitsbereich. So unterstützt Zeppelin regelmäßig die in Österreich ansässige St. Anna Kinderkrebsforschung, welche sich der Verbesserung von Diagnose und Therapie bei Kindern und Jugendlichen mit Krebs widmet. Zuwendungen gingen 2019 darüber hinaus z. B. auch an Ärzte der Welt.

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. 2019 konnte sich so z. B. die THW Helfervereinigung OV München Land e.V. über eine Spende von Zeppelin freuen.

Häufig von einzelnen Mitarbeitern initiiert und von der Unternehmensführung unterstützt, werden zudem Hilfsaktionen für Kinderheime und karitative Organisationen im In- und Ausland durchgeführt.

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, wie zum Beispiel im Jahre 2019 die Dokumentationsstätte des Goldbacher Stollens.

Im Bereich des Sponsorings entfällt ein Großteil des getroffenen Aufwandes auf den Sportsektor. Dies ist insbesondere auf die Partnerschaft mit den Sportvereinen in Friedrichshafen und der Teilnahme des Unternehmens am „Wings for Life“ Benefizlauf, für den sich alle Mitarbeiter anmelden können, zurückzuführen. Im Bereich Kultur besteht seit Jahren eine enge Partnerschaft unter anderem mit den Tiroler Festspielen Erl und der Umsetzung der Seefontäne Friedrichshafen, für deren Instandsetzung Zeppelin im Jahr 2012 im Wege einer Zuwendung aufgekommen ist, und deren Betrieb seither weiter partnerschaftlich unterstützt wird.

Auszugsweise Übersicht gesellschaftliches Engagement des Zeppelin Konzerns

JUST! ZEPPELIN JUGENDSTIFTUNG

ZEPPELIN JUGENDSTIFTUNG JUST!

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

zeppelin universität
zwischen Wirtschaft Kultur Politik

ZEPPELIN UNIVERSITÄT

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

SPENDEN FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION

Home from Home
St. Anna Kinderkrebsforschung in Wien
Kinderheime in Armenien
Clemens-Maria-Kinderheim in Putzbrunn bei München

SPORT- UND KULTURFÖRDERUNG

Hauptsponsor des mehrfachen Deutschen Meister VfB Volleyball Friedrichshafen
Förderung kultureller Ereignisse wie der Initiative Kunst in Kluftern

Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte

Der Zeppelin Konzern verpflichtet sich zur Gewährleistung und zum Schutz der Menschenrechte jedes Einzelnen. Auf der Basis seiner Werte von 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.[208]

Gewalt, Diskriminierung, Volksverhetzung, überzogener 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. Dem Zeppelin Konzern ist im Berichtsraum bis zum 31.12.2019 keine Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit an seinen Standorten bekannt.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich auch in der Integration in internen Richtlinien wider. Die Konzernrichtlinie „Nachhaltigkeit" basiert auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (International Bill of Human Rights), auf der 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.[209]

Im Rahmen des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses verwirklicht der Zeppelin Konzern analog zum Integrierten Managementsystem, das in Kapitel 4 vorgestellt wird, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, dies bedeutet u. a., dass die international anerkannten Menschenrechte an allen Standorten geachtet und unterstützt werden und regelmäßig (mindestens einmal jährlich) der Managementansatz durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem COO und der Konzerngeschäftsführung geprüft wird. Die Ergebnisse der letzten Prüfung ergaben, dass keine Veränderung des Managementansatzes notwendig ist.[210]

Zeppelin ermittelt und bewertet regelmäßig die Risiken von Menschenrechtsverletzungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen sowie durch Investitionsentscheidungen auftreten können.[211] Bei Bedarf werden unverzüglich Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen eingeleitet. In die Risikoanalyse werden interne und externe Parteien mit einbezogen. Dies erfolgt u. a. pro-aktiv bereits bei der Auswahl der Lieferanten und Geschäftspartnern in der Lieferkette. So müssen Lieferanten die Qualitätsanforderungen des Unternehmens erfüllen, wie die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, des Zeppelin Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance und der jeweils anzuwendende Datenschutzrichtlinie. Mehr zum Thema Lieferantenmanagement und deren Bewertung findet sich auf Seite 47.

Zeppelin hat zudem das unternehmerische und soziale Verhalten im Verhaltenskodex für Business Ethik und Compliance festgehalten. Er ist Richtschnur für den Umgang mit 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 außerdem einen präventiven Compliance-Ansatz. Mögliche Regelverstöße sollen bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden. Neben dem Verhaltenskodex geben Compliance-Richtlinien konkrete Anweisungen in unklaren Situationen.

In 2019 wurde der Beschwerdemechanismus überarbeitet und die Zeppelin Trustline, ein Online-Hinweisgeber System, veröffentlicht, das es internen und externen Personen ermöglicht, anonym Straftaten und schwere Regelverstöße an die Compliance Organisation zu melden. Der COO berichtet in regelmäßigen Abständen und sofort bei einer potenziellen Menschenrechtsverletzung an die Konzerngeschäftsführung. Das genaue Verfahren wird im Abschnitt Compliance erläutert.

[208] GRI 103-1-a
[209] GRI 103-2 sowie nachfolgende Absätze in diesem Abschnitt
[210] GRI 103-3
[211] GRI 103-1-b und GRI 103-1-c

7 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Energieeffizienz und CO_2-Neutralität – Ein aktiver Beitrag zum Umweltschutz[212]

Ökologische Nachhaltigkeit sieht Zeppelin als Verpflichtung für nachfolgende Generationen an. Dies entspricht dem Grundsatz des Unendlichkeitsprinzips, das Zeppelin als Stiftungsunternehmen vorlebt und pro-aktiv im Umweltbereich umsetzt.

Zum Schutz der Umwelt, zur Verhinderung von Umweltbelastungen und zur Stärkung seiner Marktposition verpflichtet sich die Zeppelin GmbH zu einer fortlaufenden Verbesserung der energie- und umweltbezogenen Leistung. Dabei wird stets im Sinne des Vorsorgeprinzips gearbeitet, d. h. potentielle negative Auswirkungen auf die Umwelt werden von Beginn an soweit wie möglich reduziert und im besten Fall vollständig vermieden.[213]

Die Ausrichtung von Zeppelin ist in der Konzernrichtlinie „Energie- und Umweltpolitik" verankert. Zudem gibt es weitere interne Vorgaben, die den Umgang im betrieblichen Umweltschutz sowie im Energie- und Umweltmanagementsystem regeln. Alle Verfahren und Vorgaben zur Ausrichtung, Entwicklung, Überwachung und Verbesserung sind im Managementhandbuch beschrieben. Hierzu zählen beispielsweise die Verfahrensanweisung (VA) Abfallmanagement, die die Steuerung der Abfallströme und eine fachgerechte Entsorgung regelt, die VA Energiebeschaffung, die die Deckung des Energiebedarfs sicherstellt sowie die VA Ziele und Aktionspläne, die vorgibt, wie Ziele zu formulieren, zu bewerten und nachzuvollziehen sind.[214]

Die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Anforderungen und aller weiteren geltenden Pflichten ist für Zeppelin auch im Umwelt- und Energiebereich selbstverständlich. Die Rechtskonformität wird durch ein automatisiertes System sichergestellt und somit wird die Einhaltung aller bindenden Verpflichtungen regelmäßig geprüft.

In den deutschen Gesellschaften wurde in 2019 das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 im Zuge der Einführung des Integrierten Managementsystems erstmalig erfolgreich zertifiziert. Das Energiemanagementsystem wurde bereits 2015 in den deutschen und österreichischen Gesellschaften eingeführt und in 2019 erfolgreich rezertifiziert.[215] Im Zuge der Rezertifizierung der ISO 50001 wurde der Geltungsbereich des Zertifikats auf die Tschechische Republik und damit auf die dort ansässige Gesellschaft Zeppelin CZ s.r.o. ausgeweitet.

Zertifikat

In einem Zertifizierungsaudit hat die Organisation

Zeppelin GmbH ZEPPELIN WE CREATE SOLUTIONS

am Standort

Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching

und für die Tochtergesellschaften

Zeppelin Baumaschinen GmbH
Zeppelin Rental GmbH
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG
Zeppelin Systems GmbH

mit den Standorten gemäß Zertifikatsanlage

nachgewiesen, dass ein Umweltmanagementsystem eingeführt wurde und erfolgreich angewendet wird entsprechend der Norm

ISO 14001

Ausgabe September 2015

für die Tätigkeit

Lösungsanbieter für Vertrieb und Service von Baumaschinen; Maschinen und Gerätevermietung, Baustelleneinrichtung, Baustellen- und Verkehrssicherung, Baulogistik und Modulbau; Vertrieb, Engineering, Herstellung und Service von Anlagen zum Lagern, Fördern und Mischen von Produkten; Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen

Dieses Zertifikat ist gültig vom 8.12.2019 bis zum 7.12.2022.

Berlin, 8. Dezember 2019

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Geschäftsführer

Andreas Lemke
Leiter der Zertifizierungsstelle

IAF DAkkS

Nr. U-19-23112

MGUTcert afnor

Zertifikat

In einem Zertifizierungsaudit hat die Organisation

Zeppelin GmbH ZEPPELIN WE CREATE SOLUTIONS

am Standort

Graf-Zeppelin-Platz 1, 85748 Garching

und für die Tochtergesellschaften

Zeppelin Baumaschinen GmbH
Zeppelin Rental GmbH
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG
Zeppelin Systems GmbH
Zeppelin Österreich GmbH
Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG
Zeppelin CZ s.r.o.

mit den Standorten gemäß Zertifikatsanlage

nachgewiesen, dass ein Energiemanagementsystem eingeführt wurde und erfolgreich angewendet wird entsprechend der Norm

ISO 50001

DIN EN ISO 50001 Ausgabe Dezember 2011

für die Tätigkeit

Lösungsanbieter für Vertrieb und Service von Baumaschinen; Maschinen und Gerätevermietung, Baustelleneinrichtung, Baustellen- und Verkehrssicherung, Baulogistik und Modulbau; Vertrieb, Engineering, Herstellung und Service von Anlagen zum Lagern, Fördern und Mischen von Produkten; Vertrieb und Service von Antriebs- und Energiesystemen

Dieses Zertifikat schließt lückenlos an das Vorgängerzertifikat an und ist gültig vom 8.12.2019 bis zum 20.8.2021.

Berlin, 8. Dezember 2019

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Geschäftsführer

Andreas Lemke
Leiter der Zertifizierungsstelle

IAF DAkkS

Nr. B-19-23112

MGUTcert afnor

[212] GRI 103-1, GRI 103-2
[213] GRI 102-11
[214] GRI 103-2-c-i
[215] Dies umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG, Zeppelin Systems GmbH, Zeppelin Österreich GmbH, Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG.

Zudem verlängerte der Zeppelin Konzern in 2019 den bestehenden Konsortialkreditvertrag mit den Core-Banken und legte als Stiftungsunternehmen Wert darauf, dass der Konsortialkredit als Green Loan ausgereicht wurde. Dies bedeutet, dass das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, insbesondere Energieeinsparzielen, die Verzinsung im Positiven wie Negativen beeinflusst.

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.[216] Das Energie- und Umweltmanagementsystem wird durch Beauftragte in den einzelnen Gesellschaften umgesetzt und sukzessive weiterentwickelt.[217]

Den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen unterstreicht Zeppelin, indem bereits auf Lieferantenseite die Auswahl der Geschäftspartner auch nach ökologischen Gesichtspunkten vorgenommen wird (siehe Abschnitt Lieferantenmanagement). Energieeffizienten und umweltfreundlichen Anlagen und Geräten sowie schadstoffarmen Produkten und Materialien werden bei der Beschaffung Vorrang eingeräumt, sofern dies unter wirtschaftlichen und technischen Aspekten möglich ist. Gleichermaßen sollen die eigenen Tätigkeiten, Produkte, Industrie- und Handelsgüter eine möglichst geringe Belastung auf die Umwelt ausüben und die Ressourcen schonen.

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.[218]

Einmal jährlich findet der Management-Review mit der Konzerngeschäftsführung statt, in dem die Wirksamkeit des Managementansatzes geprüft wird. Die Ergebnisse der Bewertung werden dokumentiert und im Anschluss entsprechend umgesetzt.[219]

Die Prüfung für das Jahr 2018 hat gezeigt, dass die Themen Energie und Umwelt noch weiter in der Organisation zu verankern sind. Aus diesem Grund wurde in 2019 das Umweltmanagementsystem erstmalig für die deutschen Gesellschaften nach internationalen Normanforderungen extern zertifiziert. Dadurch konnte eine bessere Durchdringung der Anforderungen und Standards auf Standortebene erzielt werden.

Für das Jahr 2019 hat die Bewertung des Managementansatzes ergeben, dass eine kontinuierliche Weiterentwicklung des vorhandenen Systems in 2020 realisiert werden soll. Hierzu ist geplant, dass in 2020 der Strategieaufruf des Konzerns, der weltweit an alle Tochtergesellschaften über die Unternehmensentwicklung addressiert wird, ein Thema aus dem Bereich Energie und Umwelt enthält.[220]

Durch den Betrieb und die Weiterentwicklung des Energie- und Umweltmanagementsystems können die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen erfolgreich gemeistert werden und der Zeppelin Konzern leistet damit einen aktiven Beitrag zu ökologischem, ökonomischem und sozial verantwortlichem Wirtschaften.

[216] GRI 103-2-c-v
[217] GRI 103-2-c-iv
[218] 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.
[219] GRI 103-3 sowie nachfolgende zwei Absätze
[220] Es ist geplant, dass der Strategieaufruf das Thema „CO_2-Neutralität" als Fokusthema enthält. Die Umsetzung der internen Anforderungen wird über die einzelnen Gesellschaften in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten erfolgen. Die Ergebnisse werden im nächsten Fortschrittsbericht vorgestellt.

Energie- und Umweltmanagement in Zahlen

Die Entwicklung im Energie- und Umweltbereich kann anhand von mehreren Kennzahlen dargestellt werden: Hierzu zählt zum einen der absolute und spezifische Energieverbrauch, die Energieeinsparungen, der Frischwasserverbrauch, die Abfallmenge sowie die CO_2-Emissionen.

Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Konzerngesellschaft und wird in MWh angegeben. Die Gesellschaften melden einmal jährlich ihren Energieverbrauch für jeden ihrer Standorte an den Energiemanagementbeauftragten. Basis für die Ermittlung der Verbräuche sind dabei die Rechnungen der Energieversorger oder Vermieter, Zählerablesungen sowie, sofern keine Messung des Verbrauchs möglich ist, Hochrechnungen für den Jahresverbrauch.[221]

Das Vorgehen zur Ermittlung der Energiedaten ist in der Verfahrensanweisung „Datenerfassung Energie & Umweltzahlen" einheitlich für den Zeppelin Konzern geregelt.

In den Jahren 2018 auf 2019 ist nur ein geringer Anstieg des absoluten Energieverbrauchs festzustellen (< 1%). Die Veränderung in den letzten Jahren ist insbesondere auf die positive Geschäftsentwicklung, die zu einer starken Umsatzsteigerung und einer erhöhten Mitarbeiterzahl geführt hat, zurückzuführen.

Der Gesamtenergieverbrauch und die Aufteilung auf die einzelnen Energiearten ist auf der nächsten Seite dargestellt.

[221] GRI 302-1-f; Der gezeigte Gesamtenergieverbrauch enthält einen geringen Prozentsatz an Hochrechnungen (weniger als 5 %).

Übersicht Energieverbrauch je Energieart[226]

Energiearten[222]	Einheit	2017	2018	2019
Gesamter Wärmeverbrauch	MWh	42.664	47.474	46.443
Verbrauch Erd-/Flüssig-/Propangas	MWh	37.794	39.326	39.574
Verbrauch Heizöl	MWh	1.848	1.243	602
Verbrauch Fern-/Nahwärme	MWh	3.020	6.904	6.265
Gesamter Stromverbrauch	MWh	26.252	26.664	26.935
Gesamter Treibstoffverbrauch	MWh	86.285	101.084	102.956
Verbrauch Diesel[223]	MWh	74.152	90.447	91.549
Verbrauch Benzin[224]	MWh	12.132	10.636	11.406
Verbrauch Erneuerbare Energien	MWh	144	218	142
Gesamtenergieverbrauch[225]	**MWh**	**155.345**	**175.441**	**176.478**

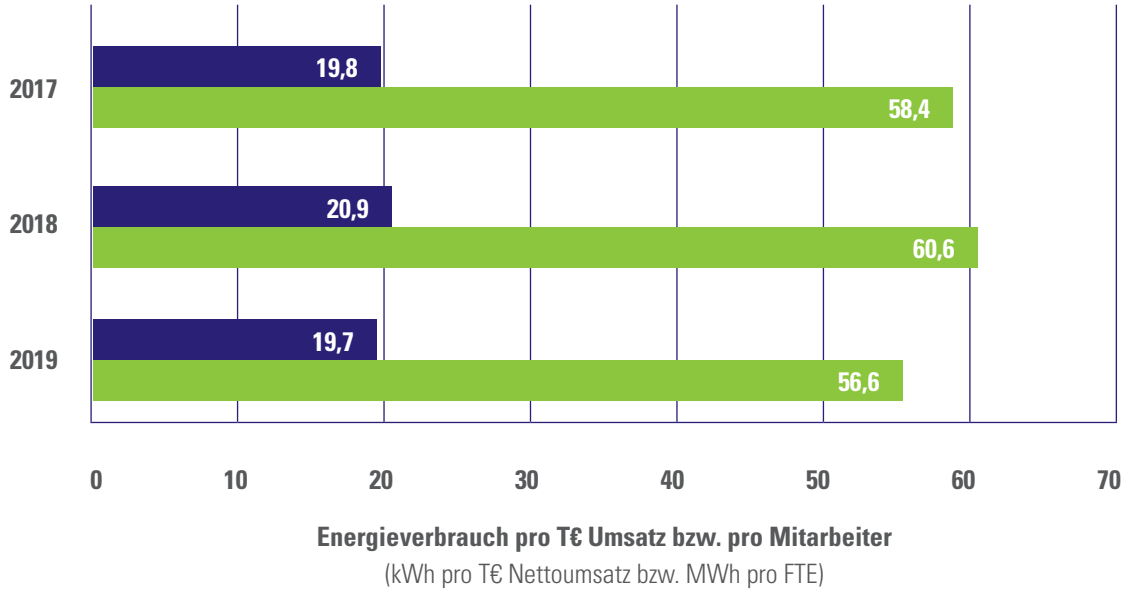
- 22 % Gas
- 4 % Fern-/Nahwärme
- 15 % Strom
- 52 % Diesel
- 6 % Benzin
- < 1 % Erneuerbare Energien
- < 1 % Heizöl

Der Großteil des Energieverbrauchs ist auf den Einsatz von Treibstoffen zurückzuführen: Rund 58 % des weltweiten Energieverbrauchs entfallen auf den Diesel- und Benzinverbrauch, den die Servicemitarbeiter für die Fahrt zum Kunden, an die Baustelle oder zur Anlage benötigen. Zudem sind im Treibstoffverbrauch die Dienstfahrzeuge für Dienstwagenberechtigte enthalten. Der zweitgrößte Energieträger ist Gas mit rund 22 %, gefolgt von Strom mit rund 15 % in 2019.

[222] 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.
[223] GRI 302-1 g: Für die Umrechnung von Diesel in Litern auf kWh wurde vereinfacht der Faktor 10 verwendet.
[224] GRI 302-1 g: Für die Umrechnung von Benzin in Litern auf kWh wurde vereinfacht der Faktor 10 verwendet.
[225] GRI 302-1-e: Der Gesamtenergieverbrauch für 2019 enthält nicht den Energieverbrauch der Gesellschaften in Schweden, Dänemark und Grönland, da diese erst zum 31.12.2019 zum Zeppelin Konzern hinzugekommen sind und damit der Energieverbrauch aus 2019 noch in der vorhergehenden Organisation dieser Konzerngesellschaften angefallen ist.
[226] Die SGE Baumaschinen Nordics ist in den Zahlen nicht enthalten, da die Einbindung erst zum 31.12.2019 erfolgte.

Um den Einsatz von Energie in Relation zur wirtschaftlichen Leistung zu setzen, werden neben den absoluten Werten auch spezifische Energieleistungskennzahlen (EnPI) ermittelt. Hierzu zählen zum einen der Energieverbrauch pro Umsatz (gemessen in Millionen Euro) und zum anderen der Energieverbrauch pro Mitarbeiter (gemessen an der Anzahl FTEs).

Entwicklung der Energieleistungskennzahlen (EnPI)[227]



Energieverbrauch pro Mitarbeiter

Energieverbrauch pro T€ Umsatz

[227] GRI 302-1: Es wird der Energieverbrauch innerhalb der Organisation, nicht außerhalb des Unternehmens, berücksichtigt.

Im letzten Jahr konnte eine Reduktion der Kennzahlen im Vergleich zu 2017 realisiert werden: Der spezifische Energieverbrauch pro Umsatz konnte um 3 % gesenkt werden und auch der Energieverbrauch pro Mitarbeiter verringerte sich in 2019 leicht. Dies zeigt die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems und die damit verbundenen Maßnahmen. Die verwendeten Zahlen für die Berechnung der EnPI sind in der folgendenTabelle enthalten.[228]

Datenbasis zur Berechnung der EnPI[229]

Kategorie	Einheit	2017	2018	2019
Gesamtenergieverbrauch	MWh	155.345	175.441	176.478
Mitarbeiteranzahl	FTE	7.849	8.376	8.969
Umsatz	Mio. €	2.662	2.897	3.118
Energieverbrauch pro Mitarbeiter	MWh/FTE	19,8	20,9	19,7
Energieverbrauch pro Umsatz	MWh/Mio. €	58,4	60,6	56,6

Mehr als die Hälfte des Gesamtenergieverbrauchs tritt in Deutschland auf (ca. 56 %), der Rest verteilt sich auf die einzelnen Länder, in denen Zeppelin tätig ist (vgl. Tabelle).

Verteilung Energieverbrauch auf die einzelnen Länder (für 2019)[230]

Land	Verbrauch (MWh)	Land	Verbrauch (MWh)
Armenien	1.765	Russland	21.909
Benelux	568	Saudi Arabien	1.975
Brasilien	3.014	Schweiz	18
China	220	Slowakische Republik	2.761
Deutschland	99.534	Tadschikistan	173
Frankreich	26	Tschechische Republik	13.701
Indien	96	Turkmenistan	925
Italien	148	UK	125
Korea	7	Ukraine	10.057
Österreich	5.432	USA	669
Polen	12.002	Weißrussland	1.353
Summe			**176.478**

[228] Die Daten stimmen mit den bereits gezeigten Werten aus dem Personalbereich bzw. den Ergebniszahlen des Konzerns überein.
[229] GRI 302-3
[230] Länder, die einen sehr geringen Energieverbrauch von wenigen Kilowattstunden haben, wurden in dieser Aufstellung nicht dargestellt, da hier auf die nächste größere Einheit Megawattstunden umgerechnet wurde.

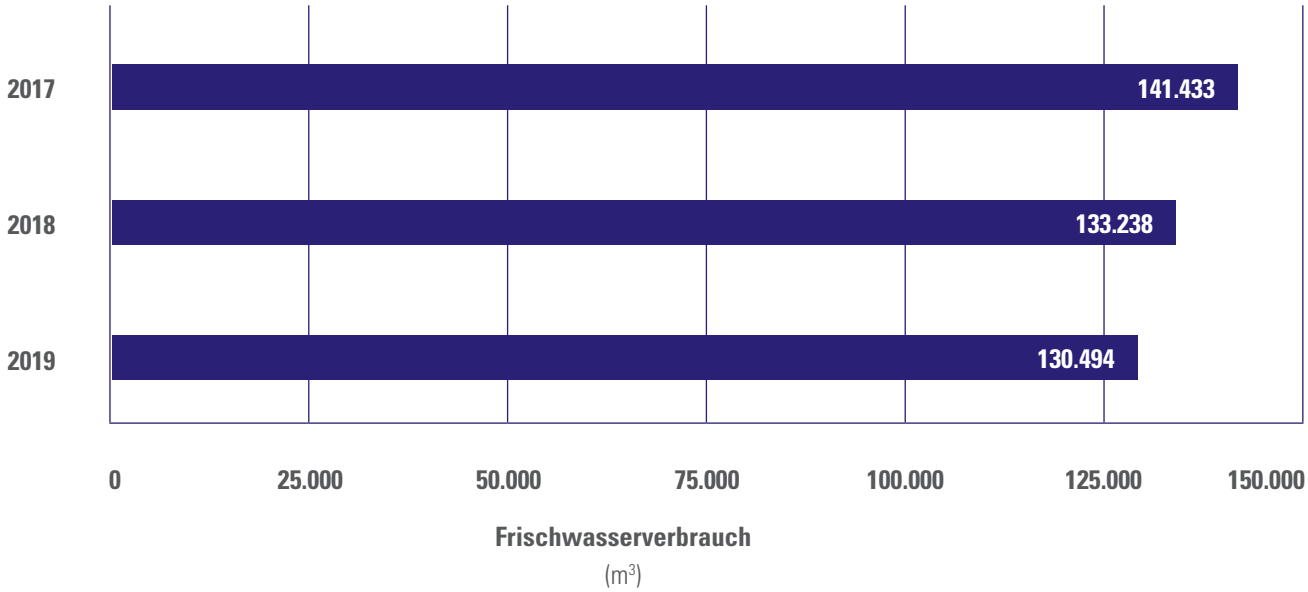
In den Ländern Deutschland, Österreich und der Tschechischen Republik ist das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifiziert, d. h. rund 67 % des Gesamtenergieverbrauchs werden über ein einheitliches, zentrales Managementsystem gesteuert und kontrolliert.

Ziele zur Verbesserung der energetischen Leistung und damit zur Realisierung von Energieeinsparpotenzialen werden sowohl konzernweit, als auch länder- und gesellschaftsspezifisch formuliert. Hier folgt auf Seite 99 eine ausführliche Beschreibung.

Wasserverbrauch

Der Frischwasserverbrauch ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Gesellschaft und wird in Kubikmeter angegeben. Die Gesellschaften melden einmal jährlich ihren Wasserverbrauch für jeden ihrer Standorte an den Umweltmanagementbeauftragten. Basis für die Ermittlung der Verbräuche sind dabei die Rechnungen der jeweiligen Wasserwerke, die Zählerablesung an der Wasseruhr oder die Übersicht des Wasserverbrauchs in der Nebenkostenabrechnung des Vermieters. Der Frischwasserverbrauch des Zeppelin Konzerns ist für die vergangenen drei Jahre im Diagramm dargestellt.

Entwicklung des Frischwasserverbrauchs im gesamten Zeppelin Konzern[231]



Der Frischwasserverbrauch ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen, so konnten im Zeitraum von 2017 auf 2019 rund 8 % eingespart werden. Diese erfreuliche Entwicklung ist auf die Einführung des Umweltmanagementsystems in 2018, die damit verbundene Sensibilisierung der Mitarbeiter für einen ressourcenschonenden Umgang, als auch auf weitere organisatorische und bauliche Maßnahmen zurückzuführen (siehe ab Seite 104).

[231] In Anlehnung an GRI 303-1: Der Wasserverbrauch enthält nicht den Anteil der SGE Baumaschinen Nordics, da die Einbindung in den Zeppelin Konzern erst zum 31.12.2019 erfolgte.

Durch die Einführung des Umweltmanagementsystems im Jahr 2018 konnten somit schnell die ersten Erfolge zur Verbesserung der umweltbezogenen Leistung realisiert werden. In der folgenden Tabelle ist noch ergänzend die Verteilung des Wasserverbrauchs auf die einzelnen Länder dargestellt.

Rund die Hälfte des Wasserverbrauchs entfällt auf die deutschen Gesellschaften, der Rest verteilt sich, mit einem Schwerpunkt auf Europa, auf weitere Länder weltweit.

Verteilung Frischwasser auf die einzelnen Länder (für 2019)[232]

Land	Verbrauch (m^3)	Land	Verbrauch (m^3)
Armenien	2.545	Russland	6.287
Benelux	152	Saudi Arabien	476
Brasilien	1.512	Schweiz	246
China	69.547	Slowakische Republik	1.298
Deutschland	360	Tschechische Republik	19.531
Frankreich	57	Turkmenistan	15.491
Indien	3.255	UK	208
Italien	3.780	Ukraine	1.250
Korea	7	USA	3.320
Österreich	5.432	Weißrussland	1.179
Polen	12.002		
Summe			**130.494**

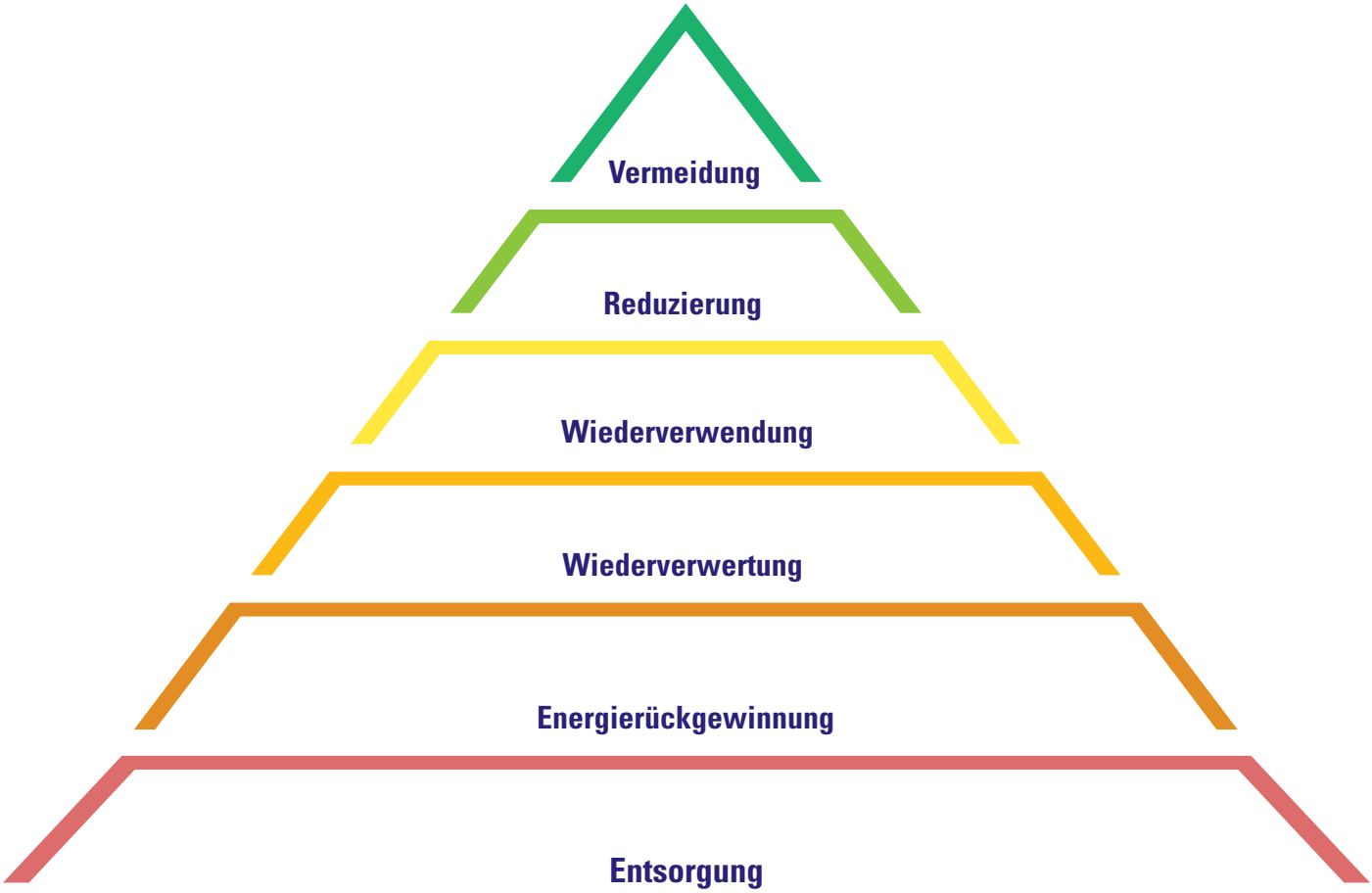
[232] Länder, die einen sehr geringen Energieverbrauch von wenigen Litern haben, werden in dieser Aufstellung nicht dargestellt, da hier auf die nächste größere Einheit Kubikmeter umgerechnet wurde. Der Wasserverbrauch enthält zudem noch nicht den Anteil der SGE Baumaschinen Nordics, da die Einbindung in den Zeppelin Konzern erst zum 31.12.2019 erfolgte.

Abfallmenge

Das Hauptziel von Zeppelin ist es, den größtmöglichen Gewinn aus den gegebenen Ressourcen und Produkten zu ziehen und die Entstehung von Müll von Beginn an zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Die Entsorgung von Müll ist immer die letzte Wahl, oberste Priorität haben die Vermeidung, Reduzierung und Wiederverwendung bzw. -verwertung. Die Stufen des Abfallmanagements bei Zeppelin sind in der folgenden Grafik dargestellt.

Stufen des Abfallmanagements[233]

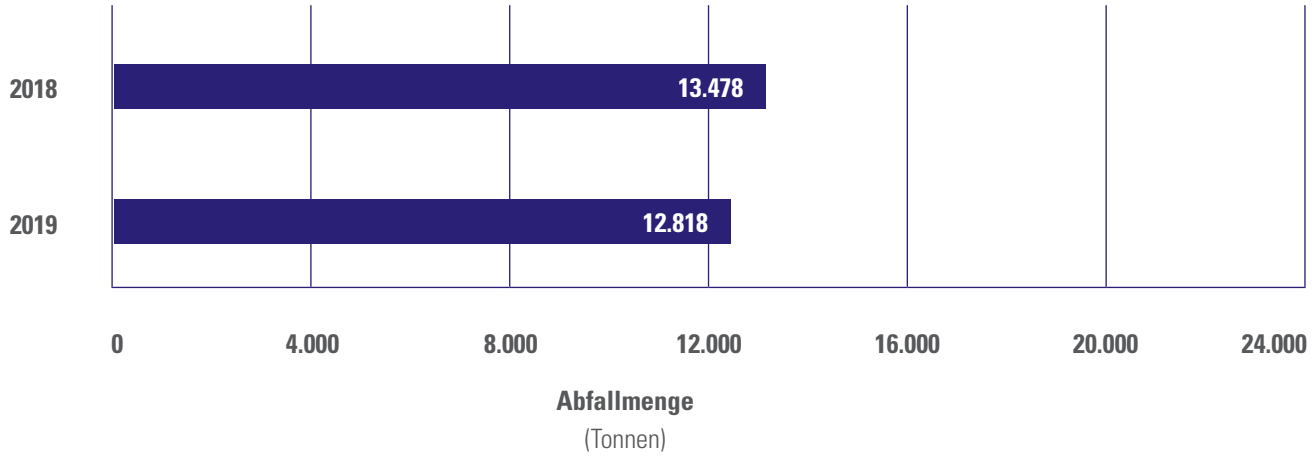


Die Abfallmenge ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Gesellschaft und wird in Tonnen angegeben. Wenn einzelne Abfallarten eine andere Einheit aufweisen, wird mit Hilfe von Umrechnungsfaktoren, die in entsprechender Fachliteratur zur Verfügung stehen, auf Tonnen umgerechnet. Jede Gesellschaft meldet einmal jährlich ihre Abfallmenge für jeden ihrer Standorte an den Umweltmanagementbeauftragten. Dabei erfolgt die Unterteilung in gefährliche und nichtgefährliche Abfälle sowie in die einzelnen Abfallfraktionen.[234] Basis für die Ermittlung der Verbräuche sind dabei die Rechnungen der jeweiligen Entsorger sowie Entsorgungsnachweise.[235]

[233] Entsprechend der deutschen Gesetzgebung (Kreislaufwirtschaftsgesetz).
[234] Die wesentlichen Abfallfraktionen sind Sperrmüll, Altholz, Metallschrott, Bauabfälle, Elektrogeräte, Pappe und Altpapier, Altglas, Lackreste, Schlämme, etc.
[235] GRI 306-2-c-ii: Damit werden die gesammelten Informationen vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellt.

Das Vorgehen ist in der Verfahrensanweisung „Abfallmanagement" einheitlich für den Zeppelin Konzern geregelt. Im Jahr 2018 wurde im Zuge der Einführung des Umweltmanagementsystems mit der weltweiten Abfrage der Abfallmenge begonnen.[236] Die Entwicklung in den letzten zwei Jahren zeigt das folgende Diagramm.

Entwicklung der Abfallmenge im gesamten Zeppelin Konzern



Der Großteil der Abfallmenge besteht aus ungefährlichen Abfällen, wie Papier, Pappe, Kunststoffen, Holz, Glas, Metallschrott, Bauabfällen, gemischte Siedlungsabfällen und biologisch abbaubaren Abfällen. Rund 75 % der gesamten Abfallmenge waren im Jahr 2019 ungefährliche Abfälle. Die restlichen 25 % waren gefährliche Abfälle, wie z. B. Farb- und Lackreste, Altöl, Schlämme und Öl- und Fettrückstände.[237]

In 2019 wurden erste Sensibilisierungsmaßnahmen zur Abfallreduzierung und Maßnahmen zur Verbesserung der Wiederverwertung und bestmöglichen Verwendung von Lagermaterialien im Zuge der Erstzertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 in allen deutschen Gesellschaften geprüft und soweit wie möglich bereits umgesetzt.

[236] Für das Jahr 2017 liegt somit keine zusammengefasste, konzernweite Abfallbilanz vor, sodass auf die Darstellung verzichtet wurde.
[237] GRI 306-2

Emissionen

Einmal jährlich werden ausgehend von den jeweiligen Verbräuchen die CO_2-Emissionsäquivalente der Gesellschaften berechnet. Es werden alle Energieverbräuche der Gesellschaften berücksichtigt und die einzelnen Energiearten mit Hilfe von CO_2- Emissionsfaktoren in eine Emissionsmenge (Tonnen CO_2) umgerechnet.[238] Die verwendeten Umrechnungsfaktoren sind im Anhang dargestellt.

Der jeweilige Energieverbrauch wird mit dem zugehörigen Emissionsfaktor multipliziert. Die Summe der Emissionen aller eingesetzten Energieträger ergibt den CO_2-Fußabdruck, der in der Tabelle unten dargestellt ist. Das Verfahren ist in der VA „Berechnung CO_2-Emissionen" geregelt.

CO_2-Emissionen nach Energieart

CO_2- Emissionen je Energieträger (in Tonnen CO_2)	2017	2018	2019
Erd-/Flüssig-/Propangas	7.635	7.944	7.994
Heizöl	492	331	160
Fern-/Nahwärme	846	1.933	1.754
Strom	14.097	14.319	14.465
Diesel	19.725	24.059	24.352
Benzin	3.203	2.808	3.011
Erneuerbare Energien	0	0	0
Summe	**45.997**	**51.393**	**51.737**

Die Entwicklung der CO_2-Emissionen ist in den letzten Jahren angestiegen, was insbesondere auf den höheren Energieverbrauch zurückzuführen ist. Dieser Anstieg soll durch die in 2019 festgelegte Zielsetzung „CO_2-Neutralität bis spätestens 2030" durchbrochen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden verschiedenen Maßnahmen, wie z. B. die kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch energetische Sanierungen und die Umrüstung auf hocheffiziente Technologien, in 2020 eingeleitet und anschließend in den Folgejahren umgesetzt.

[238] 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. Scope 3 ist nicht enthalten.

Ziele des Energie- und Umweltmanagements[239]

Zur kontinuierlichen Verbesserung der umwelt- und energiebezogenen Leistung hat sich Zeppelin ambitionierte Ziele gesetzt, die das Engagement des Unternehmens für einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz unterstreichen.

ZIEL 1

CO_2-Neutralität bis spätestens 2030

CO_2 neutrales Unternehmen im Betrieb (Messgröße: CO_2 Emissionen)

ZIEL 2

Reduzierung des Energieverbrauchs

- um 10 % im Zeitraum von 2014 bis 2020 in Deutschland und Österreich
- um 1 % jährlich im Zeitraum von 2021 bis 2025 in Deutschland (Strom, Wärme)

ZIEL 3

Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001

Anzahl der zertifizierten Gesellschaften im Zeppelin Konzern

In 2019 wurde das übergeordnete Ziel der CO_2-Neutralität bis spätestens 2030 definiert. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine Vielzahl an Maßnahmen in den nächsten Jahren umgesetzt. Ein bereits definierter Baustein, der sich auch positiv auf die CO_2-Neutralität auswirkt, ist die Reduzierung des Energieverbrauchs.

Für die Länder Deutschland und Österreich wurde bereits in 2015 die Zielsetzung verabschiedet, den Energieverbrauch um 10 % im Zeitraum von 2014 bis 2020 zu reduzieren. Bis zum Jahr 2019 konnte bereits eine Einsparung von rund acht Prozent in Deutschland und Österreich realisiert.

Um auch über das Jahr 2020 hinaus einen weiteren sorgsamen Umgang mit den Ressourcen sicherzustellen, wurde 2019 das Folgeziel einer weiteren Reduzierung um jährlich ein Prozent für alle deutschen Tochtergesellschaften verabschiedet.

Zudem soll die Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001 in den nächsten Jahren sukzessive erweitert werden. Auf die einzelnen Ziele wird nun im weiteren Verlauf genauer eingegangen.

[239] GRI 103-3-c-iii

ZIEL 1
CO_2-Neutralität bis spätestens 2030

CO_2 neutrales Unternehmen im Betrieb (Messgröße: CO_2 Emissionen)

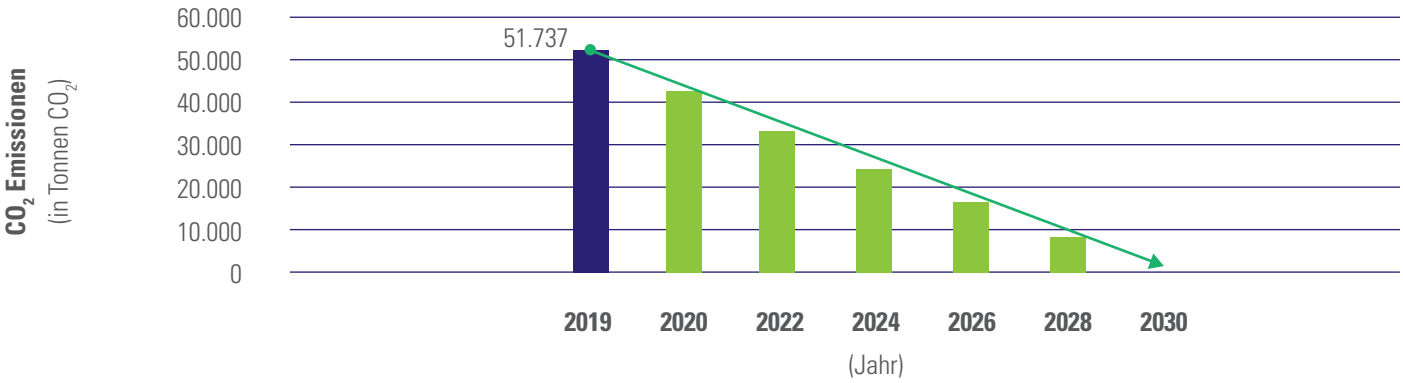
Zeppelin hat sich das Ziel gesetzt, bis 2030 ein CO_2-neutrales Unternehmen zu sein, um seine nachhaltige Unternehmensphilosophie umzusetzen und einen aktiven Beitrag zum Schutz der Umwelt und zur Reduzierung negativer Umweltauswirkungen zu leisten. Zudem kann durch einen CO_2-neutralen Betrieb die Leistung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 verbessert und die Mitarbeiterzufriedenheit und -identifikation erhöht werden. Die zunehmenden Anforderungen von Politik und Gesellschaft führen außerdem dazu, dass umweltfreundliche Unternehmen wie Zeppelin positiv wahrgenommen werden.

Im ersten Schritt wurden die CO_2-Emissionen des Unternehmens für alle Gesellschaften und alle energetischen Tätigkeiten berechnet (vgl. Tabelle Seite 98). Im nächsten Schritt werden die CO_2-Emissionen durch geeignete Maßnahmen soweit wie möglich reduziert.

Die verbleibenden CO_2-Emissionen, die nicht mehr durch Maßnahmen des Unternehmens eingespart werden können, werden durch ausgewählte Projekte neutralisiert. Die Umsetzung von Maßnahmen hat dabei stets oberste Priorität zur Sicherstellung eines CO_2-neutralen Betriebs. Kompensationsmaßnahmen stellen die letzte Möglichkeit auf den Weg zur CO_2- Neutralität dar.

Das folgende Diagramm zeigt einen möglichen zukünftigen Verlauf der CO_2-Emissionen von Zeppelin. Ausgangspunkt bilden die CO_2-Emissionen aus 2019. Um das Ziel der CO_2-Neutralität bis spätestens 2030 zu erreichen, kann eine sukzessive Reduzierung in den nächsten Jahren erfolgen.

Möglicher Verlauf der CO_2-Emissionen zur Erreichung der CO2-Neutralität bis spätestens 2030



Die tatsächliche Entwicklung der CO_2-Emissionen in den nächsten Jahren wird durch die definierten Maßnahmen im Unternehmen beeinflusst. Die Festlegung der geeigneten Maßnahmen zur Reduzierung der CO_2-Emissionen startet in 2020. Hierzu wird der Konzernstrategieaufruf, der einmal im Jahr an alle Strategischen Geschäftseinheiten versendet wird, das Thema CO_2-Neutralität beinhalten. Alle SGEs sind aufgefordert, ihre CO_2-Emissionen zu analysieren, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Verringerung festzulegen. Diese können verschiedene Bereiche umfassen (siehe Darstellung).

Mögliche Maßnahmen zur Reduzierung der CO_2-Emissionen

- **Einsatz hocheffizienter Technologie**
- **Energieeinsparungen**
- **Energetische Sanierungen**
- **Umweltfreundliche Dienstreisen**
- **Umweltfreundliche Fahrzeuge**
- **Umweltfreundliches Mitarbeiterverhalten**
- **Einsatz von erneuerbaren Energien**
- **Umstellung auf Ökostrom**
- **Kompensationsmaßnahmen (letzte Wahl)**
- **sowie weitere Maßnahmen**

Die festgelegten Maßnahmen werden im Anschluss entsprechend der definierten Zeitachse umgesetzt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte unterstützt die einzelnen SGEs bei der Definition von Zielen, der Ableitung von Maßnahmen und der Ermittlung des geplanten Einsparpotenzials. Eine Bewertung der tatsächlich realisierten Einsparungen wird im Anschluss an die Fertigstellung der Maßnahmen durchgeführt und dokumentiert. Die ersten sichtbaren Ergebnisse zur Reduzierung der CO_2-Emissionen sind bereits für das Jahr 2021 geplant. Die Entwicklung der CO_2-Emissionen sowie der festgelegten Maßnahmen wird im nächsten Fortschrittsbericht vorgestellt.[240]

[240] Der Fortschrittsbericht der Zeppelin GmbH erscheint einmal jährlich und wird auf der Seite des UN Global Compact sowie auf der Unternehmenshomepage und in weiteren internen und externen Quellen, soweit erforderlich, veröffentlicht.

ZIEL 2
Reduzierung des Energieverbrauchs

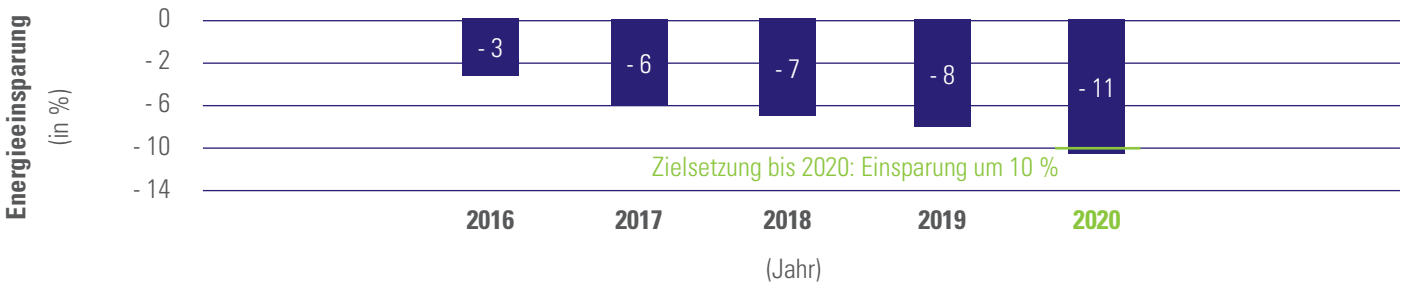
- um 10 % im Zeitraum von 2014 bis 2020 in Deutschland und Österreich
- um 1 % jährlich im Zeitraum von 2021 bis 2025 in Deutschland (Strom, Wärme)

Im Rahmen der Einführung des Energiemanagementsystems in 2015 hat sich die Zeppelin GmbH das Ziel gesetzt, den Energieverbrauch im Zeitraum von 2014 bis 2020 um 10 % in den deutschen und österreichischen Gesellschaften zu reduzieren.[241] Die Zielsetzung wurde in Etappenziele eingeteilt und bereits im ersten Jahr zeigten sich die ersten Erfolge, die auf die Einführung des Energiemanagementsystems zurückzuführen sind, sodass 2016 bereits rund 3 % des Energieverbrauchs in Deutschland und Österreich eingespart wurden (vgl. Diagramm).

In den Energieverbrauch werden alle verwendeten Energieträger einbezogen, d. h. Strom-, Wärme- und Treibstoffverbrauch, der durch die direkte Nutzung an den einzelnen Standorten entsteht. Basis für die Zielbewertung ist der Gesamtenergieverbrauch des Jahres 2014 in Deutschland und Österreich. Die Anzahl der realisierten Energieeinsparungen wird ins Verhältnis zum Energieverbrauch des Basisjahres gesetzt. Hierzu werden alle Energieeinsparmaßnahmen, die in dem jeweiligen Zeitraum umgesetzt wurden, mit einem konkreten Einsparwert versehen. Im Verhältnis zum Gesamtenergieverbrauch ergibt dies eine relative Energieeinsparung. Die Bewertung der tatsächlichen Einsparung erfolgt z. B. bei baulichen Maßnahmen über die Immobilienabteilung oder die extern beauftragte Firma, die die Bauleistung erbringt. Einsparungen aus organisatorischen Maßnahmen sowie Sensibilisierungsaktionen werden ebenfalls berücksichtigt und mit einem gemessen Einsparwert bewertet.[242]

In den letzten Jahren wurden zahlreiche bauliche, organisatorische und Mitarbeiter-sensibilisierende Maßnahmen umgesetzt, die zu einer positiven Entwicklung geführt haben. Die kumulierte Bewertung der Einsparung bis 2019 sowie die Prognose für die Zielerreichung Ende 2020 sind in dem Diagramm dargestellt. Bis zum Jahr 2019 konnte bereits eine Einsparung von rund acht Prozent in Deutschland und Österreich realisiert werden.[243]

Kumulierte Bewertung und Prognose der Zielerreichung
im Energiemanagementsystem nach ISO 50001
(in Deutschland und Österreich)



Die einzelnen Etappenziele auf den Weg zur Einsparung von 10 % bis Ende 2020 konnten in den letzten Jahren erfolgreich erreicht werden. Ausgehend von den aktuellen Zahlen und der damit verbundenen Einschätzung der Energieeinsparung in 2020 kann davon ausgegangen werden, dass das Ziel einer Reduzierung des Energieverbrauchs um 10 % bis Ende 2020 in Bezug auf das Basisjahr 2014 erreicht und ggf. sogar leicht überschritten wird.

[241] Dies umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG, Zeppelin Systems GmbH, Zeppelin Österreich GmbH und Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG. Die einzelnen Gesellschaften sind im Hauptzertifikat der ISO 50001 dargestellt.
[242] Ist eine Messung des Einsparwerts nicht möglich, so wird eine Hochrechnung der Einsparung vorgenommen. Ist auch eine Hochrechnung nicht möglich, wird ein Schätzwert, der auf den Erfahrungswerten vergleichbarer Maßnahmen und entsprechender Fachliteratur beruht, angenommen. Für den gesamten Zeitraum von 2017 bis 2020 wird mit einer Energieeinsparung durch die Sensibilisierung von Mitarbeitern in Höhe von 1 % ausgegangen. Diese wird durch das jährlich zu absolvierende zentrale e-Learning sowie die regelmäßige Rücksprache mit den Energiebeauftragten realisiert. Diese Einsparung wird Ende 2020 in die Bewertung einbezogen.
[243] GRI 302-4

Die Energieeinsparungen in den letzten Jahren weisen die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems bei Zeppelin nach. Um trotz der bereits erzielten Erfolge auch nach 2020 an einer kontinuierlichen Verbesserung der energetischen Leistung zu arbeiten, wurde in 2019 das Ziel einer weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs um jährlich ein Prozent in den Jahren 2021 und 2025 definiert. Dies umfasst zunächst die deutschen Gesellschaften, wobei hier ein Fokus auf den Strom- und Wärmeverbrauch gelegt wird. Um seine Bestrebungen noch weiter zu unterstreichen, hat Zeppelin Wert darauf gelegt, dass der 2019 abgeschlossene Konsortialkredit in Form eines Green Loan ausgereicht wurde, bei welchem das Erreichen von bestimmten Nachhaltigkeitszielen, hier insbesondere Energieeinsparzielen, die Verzinsung im Positiven wie Negativen beeinflusst. Durch die Aufnahme von Nachhaltigkeitszielen in den Konsortialkreditvertrag unterstreicht der Zeppelin Konzern sein hohes, freiwilliges Engagement im CSR-Bereich.

Um die zuvor erläuterten Einsparziele zu erreichen, wird zukünftig der Einsatz von erneuerbaren Energien ausgebaut. Dazu sollen an geeigneten Niederlassungen Photovoltaik-Anlagen errichtet werden, die zur Deckung des Eigenbedarfs genutzt werden. Dadurch können nicht nur der Anteil des Fremdbezugs reduziert werden, sondern auch die entstehenden CO_2-Emissionen in der Stromversorgung. Dies wirkt sich somit auch positiv auf das Ziel der CO_2-Neutralität bis 2030 aus. Außerdem ist auch nach 2021 die sukzessive Umrüstung auf hocheffiziente Technologien geplant, wie z. B. der Austausch von konventioneller Beleuchtung und die Umstellung auf Ökostrom an ausgewählten Standorten.

Einige Maßnahmen, die in den letzten Jahren bereits zur Verbesserung der energetischen und umweltbezogenen Leistung umgesetzt wurden, sind ab Seite 104 dargestellt.

ZIEL 3

Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001

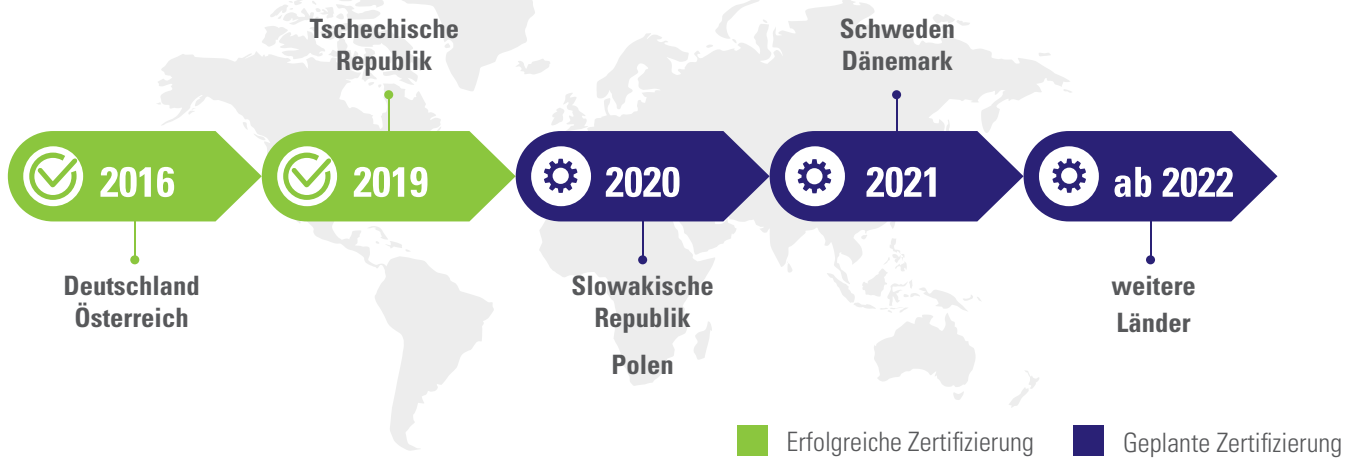
Anzahl der zertifizierten Gesellschaften im Zeppelin Konzern

Im Jahr 2016 wurde die Erstzertifizierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für Deutschland und Österreich erfolgreich abgeschlossen. In den darauf folgenden Jahren wurde das Energiemanagementsystem kontinuierlich weiterentwickelt und die energetische Leistung sukzessive verbessert.

Dadurch konnte das Energiemanagementsystem bereits in den ersten Jahren Erfolge zur Reduzierung des Energieverbrauchs und zur Verbesserung der Transparenz von Verbräuchen und Prozessen erzielen. Um den Energieverbrauch auch in anderen Ländern messbar und dauerhaft zu reduzieren, wurde 2018 beschlossen, dass Energiemanagementsystem auch auf andere Ländergesellschaften auszudehnen und dort die Zertifizierung nach ISO 50001 anzustreben. (vgl. Grafik unten).

Bereits in 2019 wurde die Erstzertifizierung für die Tschechische Republik erfolgreich durchgeführt.[244] In den nächsten Jahren soll die Zertifizierung nach ISO 50001 auf die Slowakische Republik und Polen ausgeweitet werden, die externen Audits sind für im Herbst 2020 vorgesehen. Im nächsten Schritt erfolgt die Einbindung von Schweden und Dänemark in 2021. Im Anschluss werden weitere Länder bzw. Landesgesellschaften definiert, die nach ISO 50001 zertifiziert werden soll.

Ausweitung des Geltungsbereichs der ISO 50001

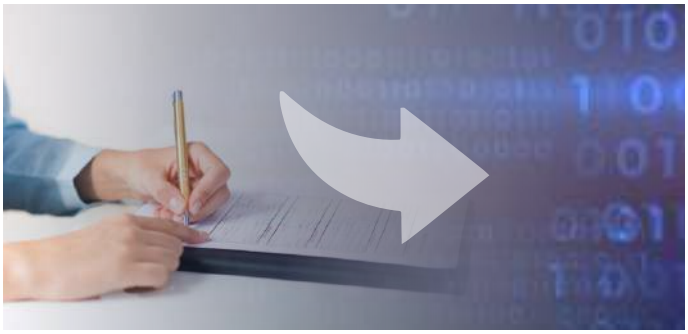


[244] Die Zertifizierung in der Tschechischen Republik gilt für die Zeppelin CZ s.r.o.

Maßnahmen des Energie- und Umweltbereichs[245]

2018:
Inbetriebnahme der ersten Photovoltaik-Anlage am Standort Achim

Photovoltaikanlagen oder auch kurz „PV-Anlagen" wandeln Sonnenstrahlen in elektrische Energie um und sind daher besonders umweltfreundlich. Auf einem Hallendach von Zeppelin in Achim entstand eine PV-Anlage mit 276 Kilowatt Nennleistung. Die sogenannten „Dünnschicht-Solarpaneele" wurden von Caterpillar geliefert. Damit war Zeppelin der erste CAT-Händler in Europa, der eine PV-Anlage auf seinem Firmengelände in Betrieb genommen hat. Die Fertigstellung und Inbetriebnahme ist im Sommer 2018 erfolgt. In 2019 wurden ca. 235 MWh erzeugt, dies entspricht mehr als 20 % des Stromverbrauchs am Standort Achim.



2018:
Einsparung von Papier bei Zeppelin Rental[246]

Zeppelin Rental hat es dank einer Idee, die im Ideenmanagement „Z IDEA" eingegeben worden ist, geschafft, die Kundenstammblätter zu digitalisieren. Dies führt nicht nur zu einer Einsparung von Ressourcen, sondern auch zu einer Vereinfachung und Beschleunigung des Bearbeitungsprozesses.

Zudem wird die Datenqualität durch eine einheitliche, digitale Eingabe verbessert. Mit dieser Maßnahme können jedes Jahr rund 24.000 Seiten Papier eingespart werden.

2019:
Umrüstung der Niederlassung Straubing

Vor der Baumaßnahme wurde das Gebäude der Niederlassung Straubing klassisch mit einem Gaskessel und Heizkörpern beheizt. Im Rahmen des Anbaus wurde ein neues Wärmekonzept entwickelt. Die Wärmeerzeugung erfolgt nun über eine Wärmepumpe. Als Wärmequelle dient das Grundwasser, welches über eine Brunnenanlage zur Wärmepumpe gefördert wird. In den heißen Sommermonaten kann zukünftig das kühle Grundwasser genutzt werden, um die Räumlichkeiten zu kühlen. Außerdem kann die Fußbodenheizung zur Kühlung verwendet werden. Die Niedertemperaturheizkörper sind mit speziellen Ventilen ausgestattet, so dass diese die Raumtemperatur spürbar senken können. Die realisierte Lösung ist besonders energieeffizient und umweltfreundlich, da nur der Pumpenstrom der Grundwasserpumpen zur Kühlung benötigt wird.

[245] GRI 103-2-c-vii
[246] Ideennummer: 6757

Umrüstung Werkhalle in Friedrichshafen auf LED-Beleuchtung

Bereits im Jahr 2017 wurde die Ludwig-Dürr-Halle am Zeppelin Standort Friedrichshafen auf einer Fläche von 450 m² auf LED-Leuchten umgerüstet. Diese Maßnahme führte zu einer Einsparung von ca. 480.000 Kilowattstunden Strom, was einer Reduzierung des Energiebedarfs am Standort von rund elf Prozent entspricht.

Die positiven Erkenntnisse aus diesem Projekt und die definierten Einsparziele führten 2019 zu dem Beschluss, dass alle Standorte der Zeppelin Baumaschinen GmbH in den Jahren 2019 bis 2021 auf die neuste LED Technik umgerüstet werden.[247]

Hierzu wurde ein Zeitplan erarbeitet, der angibt, wann die einzelnen Niederlassungen umgerüstet werden. In 2019 wurden u. a. die Standorte in Hanau, Erlangen, Rendsburg und Straubing auf LED umgerüstet. Insgesamt kann durch die LED Umrüstung mit einer Einsparung von rund 1.000 MWh im Zeitraum der drei Jahre gerechnet werden. Dies entspricht einer Einsparung von 20 % bezogen auf den Stromverbrauch der Zeppelin Baumaschinen GmbH im Jahr 2018.

2019:
Mitwirkungen am Leitfaden „Energiemanagementsysteme in der Praxis“ (BMU)

Im Zuge der Überarbeitung des Leitfadens „Energiemanagementsysteme in der Praxis“ des deutschen Bundesamtes für Umweltschutz (BMU) wurde die Zeppelin GmbH eingeladen an der Gestaltung mitzuwirken und verschiedene Praxisbeispiele für eine erfolgreiche Implementierung und Aufrechterhaltung von Energiemanagementsystemen in Unternehmen einbringen.

Hierzu wurden u. a. die Organisation des Energiemanagementsystems, die Zielsetzung und die Bewertung der Einsparziele sowie konkrete Maßnahmen zur Energieeinsparung vorgestellt. Der Leitfaden wurde im Dezember 2019 durch das BMU veröffentlicht.[248]

[247] Dies umfasst die 35 Standorte der Zeppelin Baumaschinen GmbH in Deutschland.
[248] Die Homepage des Bundesamts für Umweltschutz mit dem Leitfaden ist hier zu erreichen.

2018:
Teilnahme am Projekt „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ der Stadt München

Die Zeppelin GmbH nahm für den Standort Garching im Jahr 2018 an dem Förderprogramm „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ des Referats Arbeit und Wirtschaft in München teil. Ziel war es im Austausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen Maßnahmen für eine umweltfreundlichere Gestaltung der innerbetrieblichen Mobilität zu sorgen.

Bei Zeppelin wurde durch die Teilnahme an dem Förderprogramm beispielsweise der Einsatz von Video- und Webkonferenzen sowie mobiles Arbeiten gefördert. Die Urkunde für die erfolgreiche Teilnahme wurde im Herbst 2018 an Zeppelin übergeben.

8 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

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

vielen Dank für Ihr Interesse an den Aktivitäten des Zeppelin Konzerns im CSR-Bereich. Es freut mich Ihnen mit diesem Bericht erstmalig einen vollumfänglichen Blick auf das Thema Nachhaltigkeit bei Zeppelin zu geben.

Dies umfasst neben allgemeinen Inhalten zur Strategie, Struktur und wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens insbesondere die Vorstellung unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit: Als Stiftungsunternehmen sind wir dem Unendlichkeitsprinzip verpflichtet und wollen aus der Kraft unserer einzigartigen Kultur, die auf den Werten von Graf Ferdinand von Zeppelin beruht, einen authentischen Beitrag für unsere Gesellschaft und Umwelt leisten. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und wollen jede negative Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit vollumfänglich von Beginn an vermeiden. Dabei berücksichtigen wir entsprechend der drei Säulen der Nachhaltigkeit sowohl ökonomische, ökologische und soziale Aspekte.

Gerne möchte ich Ihnen zum Abschluss des Berichts noch eine kurz Zusammenfassung der vorgestellten Inhalte geben: In Kapitel 4 wurde ausführlich dargestellt, wie wir Nachhaltigkeit im Unternehmen leben. Dies beinhaltet u. a. die wesentlichen Handlungsfelder, die wir in Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern definiert und anhand einer Wesentlichkeitsmatrix priorisiert haben. Basierend auf diesen Analysen wurden bereits 2015 nicht-finanzielle Kennzahlen konzernweit festgelegt. Diese wurden sukzessive in den letzten Jahren erweitert, um die Transparenz und Datenverfügbarkeit weiter zu verbessern.

Die Einführung des Integrierten Managementsystems unterstützt uns bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Unternehmensprozesse und -leistung. Die erfolgreiche Erstzertifizierung für Deutschland in 2019 für das Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem nach ISO 45001 und ISO 14001 sowie die Rezertifizierung des Energie- und Qualitätsmanagementsystems nach ISO 50001 und ISO 9001 zeigt unser Engagement für diese Bereiche auf.

In Kapitel 5 wurden die als wesentlich definierten Handlungsfelder im Bereich Ökonomie vorgestellt. Dies umfasste die Themen Compliance und Anti-Korruption, Datenschutz, Qualitäts- und Lieferantenmanagement. Die Zusammenfassung der einzelnen Ziele und ein Auszug bereits erfolgreich umgesetzter Maßnahmen ist in der Tabelle dargestellt.

Übersicht Bereich Ökonomie mit Zielen und beispielhaften Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
Compliance & Anti-Korruption	■ Schaffung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen selbstverständlich ist ■ Hohe Teilnahmequote an Compliance-Schulung	■ e-Learning „Basis“ und „Risk+“ Schulung ■ Konzernweites Compliance-Programm ■ Mitgliedschaft FCM ■ Hinweisgeberverfahren Trustline
Datenschutz	■ Vermeidung von Datenschutz-Verstößen durch Information und Schulungen	■ Datenschutz-Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte ■ Konzernweite Datenschutzorganisation
Qualitätsmanagement	■ Nachhaltige Unternehmensentwicklung ■ Wissen und Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen ■ Hohe Teilnahmequote an e-Learning IMS	■ Erstzertifizierung in der Zeppelin GmbH (Holding) nach ISO 9001 ■ Rezertifizierung ISO 9001 für deutsche Tochtergesellschaften ■ Deutschlandweite Etablierung e-Learning IMS
Lieferantenmanagement	■ Durchführung der Wesentlichkeitsbewertung in 2020 für alle deutschen Tochtergesellschaften	■ Aktualisierung der Konzernrichtlinie Einkauf in 2019 ■ Erarbeitung Wesentlichkeitsbewertung in 2019

In Kapitel 6 wurde die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung in Form der Führungskultur, einer nachhaltigen Personalpolitik sowie der Schaffung von gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter erläutert. Zudem wurde die Einhaltung der Menschenrechte und die finanzielle Unterstützung von Hilfsorganisationen und sozialen Einrichtungen vorgestellt (siehe Tabelle).

Übersicht Bereich Gesellschaftliche Verantwortung mit Zielen und beispielhaften Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
Mitarbeiterzufriedenheit	■ Erhöhung des Frauenanteils ■ Erhöhung der Gesundheitsquote ■ Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit ■ Halten der Eigenkündigungsquote	■ Frauennetzwerk „Z NOW“ ■ Betriebliches Gesundheitsmanagement ■ Zertifizierung audit „berufundfamilie“ ■ Fair-Company“-Zertifizierung
Arbeits- und Gesundheitsschutz	■ Reduzierung der Arbeitsunfallquote ■ Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage ■ Erhöhung der Gesundheitsquote	■ Jährliches e-Learning zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ■ Arbeitsschutzkampagne „Mit Sicherheit ein guter Tag!“ ■ CAT-Dealer Safety Programm
Spenden und Sponsoring	■ Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens ■ Darstellung des sozialen Engagements durch die Kommunikation von Spenden	■ Zeppelin Universität ■ Zeppelin Jugendstiftung JUST! ■ Unterstützung „Home from Home“ ■ wissens**werkstatt** Friedrichshafen ■ St. Anna Kinderkrebsforschung
Menschenrechte	■ siehe Compliance	

In Kapitel 7 wurde die positive Entwicklung des Energie- und Umweltmanagementsystems und der zugehörigen Kennzahlen vorgestellt. Damit ist es uns gelungen im Zeitraum von 2014 bis 2019 bereits acht Prozent des Gesamtenergieverbrauchs in Deutschland und Österreich einzusparen. Die Übersicht der definierten Ziele und ein Auszug bereits umgesetzter Maßnahme ist in der nachfolgenden Tabelle enthalten.

Übersicht Bereich Ökologie mit Zielen und beispielhaften Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
Energie und Umwelt	■ CO_2 Neutralität bis spätestens 2030 ■ Reduzierung des Energieverbrauchs um 10 % im Zeitraum von 2014 bis 2020 in Deutschland und Österreich ■ Reduzierung des Energieverbrauchs um 1 % pro Jahr im Zeitraum 2021 bis 2025 in Deutschland (Strom, Wärme) ■ Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001	■ Inbetriebnahme PV Anlage in Achim ■ Energetische Sanierung Niederlassung Straubing ■ Sukzessive Umrüstung auf LED-Technologie ■ Teilnahme an Mobilitätsprojekt der Stadt München

Wir werden weiter konsequent an der Erreichung unserer Ziele in den wesentlichen Handlungsfeldern arbeiten und darüber in dem nun jährlich erscheinenden Report zur Nachhaltigkeit berichten. So werden wir beispielsweise durch die zukünftige Umsetzung von baulichen und organisatorischen Maßnahmen die kontinuierliche Verbesserung der energiebezogenen Leistung vorantreiben. Auch werden wir unser Ziel eines CO_2- neutralen Betriebs bis spätestens 2030 weiterverfolgen und hierzu in den kommenden Monaten geeignete Maßnahmen ermitteln.

Zudem werden wir an der noch tieferen Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse und -bereiche arbeiten und hierzu u. a. in 2020 ein e-Learning speziell für alle Führungskräfte in Deutschland zum Thema CSR veröffentlichen und im Rahmen von internen Kommunikationsmitteln über die Bedeutung von CSR-Themen informieren.[249]

Ich freue mich auf die Umsetzung der kommenden Maßnahmen und auf den Austausch mit Ihnen über Entwicklung im nächsten Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Ramona Wallner
Nachhaltigkeits-, Energie- und Umweltmanagementbeauftragte
der Zeppelin GmbH

[249] GRI 102-16

ANHANG

A1 Berichtsstandard

Berichtsinhalte und Zeitraum

Mit dem vorliegenden Bericht zur „Nachhaltigkeit bei Zeppelin 2019" stellt der Zeppelin Konzern erstmalig umfassend die Leistungen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit dar. Der Zeppelin Konzern organisiert seine konzernweite Zusammenarbeit in einer Managementholding – der Zeppelin GmbH[250] – und sechs Strategischen Geschäftseinheiten. Alle Angaben in diesem Report beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Zeppelin Konzern.[251]

Der Nachhaltigkeitsreport bezieht sich auf den Zeitraum 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2019 und umfasst somit drei volle Geschäftsjahre.[252] Für einige wenige Kennzahlen liegen nicht durchgängig Werte vor, da in den letzten beiden Jahren das Reporting sukzessive verbessert und ausgebaut wurde. Eine entsprechende Kennzeichnung weist auf die jeweilige Datenbasis hin.

Der vorliegende Bericht enthält jedoch, im Sinne der Vollständigkeit, auch Informationen, die Umstände und Sachverhalte vor dem genannten Zeitraum betreffen und gibt außerdem einen Ausblick auf die Folgejahre.

Stichtag der letzten Datenerhebung für 2019 ist der 31. Mai 2020. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 30. Juni 2020.

Berichtsstandard

Der Report orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung. Für die Darstellungsform wurden die allgemeingültigen Standards GRI 101, 102, 103, sowie in Teilen die themenspezifischen Standards GRI 200, 300 und 400, welche zum 01. Juli 2018 in Kraft getreten sind und die die bis dahin gültigen G4-Richtlinien abgelöst haben, herangezogen.[253] Die Prinzipien der Berichtserstattung 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.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option Kern („core") erstellt.[254] Für einige wenige Punkte liegt die in den entsprechenden Standards geforderte Detailtiefe nicht vor; d. h. diese Standards sind aktuell nur in Teilen erfüllt. Dies wurde, wo immer nötig, gekennzeichnet.[255] Zeppelin arbeitet an einer weiteren Verfeinerung des internen Berichtswesens, um künftig weitere Details reporten zu können.[256]

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.[257] 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 2019 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 als auch im Berichtstext integriert.

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

[250] GRI 102-1
[251] Aufstellungen der jeweils im Konsolidierungskreis des Zeppelin Konzerns enthaltenen Gesellschaften finden sich in den Geschäftsberichten: GB 2019: S. 89 ff., GB 2018: S.86 ff., GB 2017: S. 98 ff.
[252] GRI 102-50 i.V. m. GRI 101 Punkt 2.7.1.
[253] Für nähere Informationen siehe https://www.globalreporting.org/standards/getting-started-with-the-gri-standards/
[254] GRI 102-54
[255] GRI 101, Section 3, Punkt 3.3.1.2
[256] GRI 101, Section 3
[257] GRI 102-55

Externe Prüfung

Die Zeppelin GmbH unterliegt als Stiftungsunternehmen nicht der Berichtspflicht gemäß deutschem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.[258] Die Vorlage des Nachhaltigkeitsreports erfolgt auf freiwilliger Basis und ist eine Management-Entscheidung.

Inhalte, die in den Konzernlageberichten und Konzernabschlüssen[259] der Jahre 2017, 2018 und 2019 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.

Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsreport des Zeppelin Konzerns erscheint vollständig überarbeitet ebenso wie der Geschäftsbericht einmal jährlich.[261]

Der Nachhaltigkeitsbericht ist Bestandteil der Zertifizierung des Integrierten Managementsystems nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 und damit einer externen Prüfung durch die unabhängige Zertifzierungsgesellschaft unterzogen, eine weitere externe Prüfung ist nicht vorgesehen. Die Konzerngeschäftsführung ist in die externe Prüfung miteinbezogen und beauftragte diese Prüfung.[260]

[258] Überführung der CSR-Richtline (2014/95/EU) in deutsches Recht.
[259] Diese sind in die jeweiligen Geschäftsberichte integriert.
[260] GRI 102-56
[261] 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 der weiterführende 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	12	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	11	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	9,12	
GRI 102-7	Größe der Organisation	8,10,11	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte/sonstige Mitarbeiter	55, 56, 57, 61,	
GRI 102-9	Lieferkette	47	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in Organisation/ Lieferkette		nicht zutreffend (Erstbericht)
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	88	
GRI 102-12	Externe Initiativen	18	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	18	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3, 13, 14, 70, 109	Verhaltenskodex Business-Ethik und Compliance
GRI 102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	31	
GRI 102-18	Führungsstruktur	6, 12	
GRI 102-19	Befugniserteilende Stelle	17, 18	
GRI 102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	17	
GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	6	
GRI 102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	6	
GRI 102-24	Nomierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	6	in Anlehnung an GRI 102-24
GRI 102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	12	
GRI 102-37	Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	71	Betrifft nur Mitarbeiter, die tarifvertraglich erfasst sind.

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	18	
GRI 102-41	Tarifverhandlungen	71	
GRI 102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	18	
GRI 102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	19	
GRI 102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	19	
GRI 102-45	Erwähnte Entitäten in Konzernabschlüssen		Siehe Anhang A5
GRI 102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themen-abgrenzung	16, 19	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	20	
GRI 102-48	Neuformulierung der Informationen		nicht zutreffend (Erstbericht)
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		nicht zutreffend (Erstbericht)
GRI 102-50	Berichtszeitraum		Siehe Anhang A1
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts		nicht zutreffend (Erstbericht)
GRI 102-52	Berichtszyklus		Siehe Anhang A1
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht		Siehe Impressum
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Siehe Anhang A1
GRI 102-55	GRI Inhaltsindex		Siehe Anhang A2
GRI 102-56	Externe Prüfung		Siehe Anhang A1

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	28	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	28	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	28, 29	
Compliance und Anti-Korruption			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	30	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	30, 31, 34, 37, 38	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30, 37, 38	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	35	Keine bestätigten Korruptionsfälle im Berichtzeitraum.
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	35	Im Berichtszeitraum liegen keine Verfahren vor.
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	35	
Datenschutz			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	37	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	38, 39	
Qualitätsmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	40	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	40, 43, 46	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	40	
Lieferantenmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	47	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	47, 48	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 51	

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
Mitarbeiterzufriedenheit			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	54	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	54, 60, 61, 65	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	54	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	6, 57, 61	
GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	59	
GRI 401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	64	Eigenkündigungsquote
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	65, 67	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	67	in Anlehnung an GRI 404-3
GRI 401-3	Elternzeit	69	in Anlehnung an GRI 401-3
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeit-arbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten, angeboten werden	55	
Arbeits- und Gesundheitsschutz			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	72	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	72, 75, 78	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	73	
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber- Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	72	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	73	In Anlehnung an GRI 403-2
Finanzielles Engagement – Spenden & Sponsoring			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	80, 81	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	80, 84, 85	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	81, 85	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	82	in Anlehnung an GRI 201-1

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	87	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	87	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	87	
Energie- und Umweltmanagement			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	88	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	88, 89, 104	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	88, 89, 99	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	90, 91, 92	
GRI 302-3	Energieintensität	93	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	24, 102	
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	94	in Anlehnung an GRI 303-1
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	24, 96, 97	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtszeitraum sind keine bekannt.

A3 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 Compact". 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.

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

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

A4 Umrechnungsfaktoren CO_2-Emissionen

Für die Berechnung der CO_2-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.

Energiequelle	Einheit	Emissionsfaktor CO_2-Emissionen (kg pro Einheit)
Biogas	m3	0,000
Erdgas	kWh	0,202
LPG	Liter	1,904
Hackschnitzel	kWh	0,240
Heizöl ODER nachfolgende Zelle	Liter	2,660
Heizöl	kWh	0,266
Pellets	kWh	0,023
Benzin	kWh	0,264
Diesel	kWh	0,266
Fern- und Nahwärme	kWh	0,28
Strom	kWh	0,537
Erneuerbare Energien	kWh	0,000

Die Emissionsfaktoren stammen aus frei verfügbarer Fachliteratur. Für den Emissionsfaktor Strom wurde der Bundesmix aus dem Jahr 2019 in Deutschland angenommen. Zur Vereinheitlichung der Berechnung wurden die aufgeführten Emissionsfaktoren für alle Länder einheitlich verwendet. Die Entwicklung der Emissionen ist in der Tabelle auf Seite 98 dargestellt.

A5 Übersicht Ländergesellschaften

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 (vgl. auch Geschäftsbericht 2019 ab Seite 89).

Ländergesellschaften	Land
Zeppelin GmbH	Deutschland
AT Baumaschinentechnik Beteiligungs GmbH	Deutschland
Baustellen-Verkehrs-Technik-GmbH (verschmolzen auf Zeppelin Rental GmbH)	Deutschland
Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH (vormals: BIS Inspection Service GmbH)	Deutschland
Zeppelin Baumaschinen GmbH	Deutschland
Zeppelin Lab GmbH	Deutschland
Zeppelin Power Systems GmbH & Co. KG	Deutschland
Zeppelin Rental GmbH	Deutschland
Zeppelin Rental Verwaltungs GmbH	Deutschland
Zeppelin Struktur GmbH	Deutschland
Zeppelin Systems GmbH	Deutschland
Zeppelin Armenien OOO	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
Zeppelin Danmark A/S (2019 gegründet)	Dänemark
Zeppelin Systems UK Limited	England
Zeppelin Systems France S.A.R.L.	Frankreich
Smart Controls India Ltd. (2019 erstkonsolidiert)	Indien

Ländergesellschaften	Land
Zeppelin Systems India Pvt. Ltd.	Indien
Nuova Ciba S.p.A.	Italien
Zeppelin Systems Italy S.r.l.	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 OOO	Russland
Zeppelin Power Systems Russland OOO	Russland
Zeppelin Russland OOO	Russland
Zeppelin Systems Gulf Co. Ltd.	Saudi-Arabien
Zeppelin Sverige AB (2019 gegründet)	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
Zeppelin Ukraine TOV	Ukraine
Zeppelin Central Asia Machinery OOO	Usbekistan
Zeppelin Systems USA Inc.	USA
Zeppelin Weißrussland OOO	Weißrussland

A6 Abkürzungsverzeichnis

In der nachfolgenden Übersicht werden die wichtigsten Abkürzungen, die in diesem Bericht verwendet werden, erläutert.

Abkürzung	Beschreibung
AMS	Arbeitsschutzmanagementsystem
BMU	Bundesamt für Umwelt
CAT	Caterpillar Inc.
CSR	Corporate Social Responsibility
DMS	Datenschutz-Managementsystem
EnPI	Energieleistungskennzahlen
FCM	Forum Compliance Mittelstand
HR	Human Resources
KICG	Konstanz Institut für Corporate Governance
KPI	Key Performance Indicator (Kennzahlen)
IMB	Beauftragter für Integriertes Managementsystem
IMS	Integriertes Managementsystem
QM(S)	Qualitätsmanagement(system)
SGE	Strategische Geschäftseinheit
VA	Verfahrensanweisung

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 Zeppelin[262]
Ramona Wallner, Zeppelin GmbH
Nachhaltigkeits-, Energie- und Umweltmanagementbeauftragte
Tel.: +49 89 32000 122
Fax: + 49 89 32000 7122
E-Mail: ramona.wallner@zeppelin.com
www.zeppelin.com

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

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

Diese Publikation wurde im Juli 2020 veröffentlicht.

[262] GRI 102-53