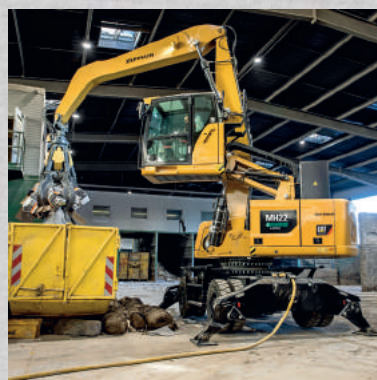


# GRAFEN HINTERLASSEN SPUREN!

BERICHT ZUR NACHHALTIGKEIT BEI ZEPPELIN 2020  
UN GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT 2020



# Inhaltsverzeichnis



**Erklärung der Geschäftsführung**  
Seite 3



**Gesellschaftliche Verantwortung**  
Seite 46



**Vorstellung des Zeppelin Konzerns**  
Seite 4



**Ökologische Nachhaltigkeit**  
Seite 76



**Nachhaltigkeit bei Zeppelin**  
Seite 14



**Zusammenfassung und Ausblick**  
Seite 91



**Ökonomische Nachhaltigkeit**  
Seite 31



**Anhang**  
Seite 94

## HINWEIS:

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

# 1 ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG<sup>1</sup>

## Sehr geehrte Kunden, sehr geehrte Partner, liebe Mitarbeiter, sehr geehrte Leser,<sup>2</sup>

wir blicken auf ein außergewöhnliches Jahr zurück, das auch Zeppelin vor große Herausforderungen gestellt hat. Die weltweite COVID-19-Pandemie wirkt sich nicht nur auf den Gesundheitsbereich aus, sondern hat auch grundlegende Veränderung in der Politik, der Gesellschaft und der Wirtschaft mit sich gebracht.

All unsere Strategischen Geschäftseinheiten (SGEs) waren von der COVID-19-Pandemie betroffen, wenngleich die Auswirkungen in den Geschäftsbereichen unterschiedlich stark zu spüren waren. Oberste Prioritäten im Krisenmanagement waren und sind für uns die Sicherstellung aller gewohnten Leistungen für unsere Kunden, die Gesundheit unserer Mitarbeiter, die wirtschaftliche Absicherung unseres Unternehmens und die Sicherung der Arbeitsplätze.

Aus diesen Gründen ist nachhaltiges Handeln ein wesentlicher Bestandteil unseres Krisenmanagements: Nachhaltigkeit ist für Zeppelin als Stiftungsunternehmen selbstverständlich, denn es entspricht unserer tiefsten inneren Überzeugung und ist Grundvoraussetzung für die langfristige Absicherung unseres wirtschaftlichen Erfolgs und den Ausbau unserer Wettbewerbsfähigkeit. Mit unserem CSR-Management übernehmen wir ferner soziale Verantwortung und leisten einen authentischen Beitrag zu einem wirksamen Klima- und Umweltschutz.<sup>3</sup>

Die Pandemie hat nicht nur einen starken Fokus auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz gelenkt, sondern ist auch Auslöser für einen bewussteren Umgang mit unserer Umwelt und unserem gesellschaftlichem Leben. Die COVID-19-Krise kann sogar als Beschleuniger für mehr Nachhaltigkeit gesehen werden. So haben wir bei Zeppelin u. a. die Digitalisierung stark vorangetrieben, unsere Arbeitsformen flexibilisiert und konsequent an unserer Zielsetzung zur CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030 im laufenden Geschäftsbetrieb gearbeitet.

Wir verstehen die Krise als Chance und werden die gewonnenen Erkenntnisse als Basis für unsere weitere Geschäftsentwicklung und -ausrichtung nutzen. Unser erfolgreiches Krisenmanagement spiegelt sich u. a. in unserem positiven operativen Ergebnis in allen SGEs wider: Dieser Erfolg beweist, dass sich der Zeppelin Konzern in einem schwierigen Umfeld im Markt behauptet und eine verlässliche Größe für Kunden und Geschäftspartner ist.

Der Zeppelin Konzern hat im Sommer 2020 eine umfangreiche Stakeholderbefragung zum Thema „Nachhaltigkeit und Krisenmanagement bei Zeppelin“ durchgeführt und hierzu alle Mitarbeiter sowie ausgewählte externe Geschäftspartner zur Teilnahme eingeladen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Krisenmanagement in Hinblick auf die getroffenen Maßnahmen, die Reaktionszeit und die Kommunikation als gut eingestuft wurde. Die genaueren Ergebnisse der Stakeholderbefragung werden in Kapitel 4 vorgestellt.

Seit 2016 ist Zeppelin freiwillig Mitglied im UN Global Compact und unterstreicht damit sein Engagement in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz. Wir setzen uns tatkräftig für die Umsetzung und Förderung der zehn Prinzipien des UN Global Compact ein.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

Mit dem vorliegenden Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin, der gleichzeitig als UN Global Compact Fortschrittsbericht (COP) für das Jahr 2020 genutzt wird, informieren wir ausführlich über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Entwicklungen seit der letzten Berichterstattung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Fortschritten, die wir bei der Erreichung unserer festgelegten Ziele in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern gemacht haben.

Im Jahr 2020 hat der Zeppelin Konzern sein 70. Firmenjubiläum gefeiert. Wir sind gleichermaßen geprägt von Traditionsbewusstsein und Innovationsgeist. Unser Ziel ist es weiterhin, wirtschaftlichen Erfolg mit verantwortungsvollem Handeln zu verbinden und gestärkt aus der COVID-19-Krise hervorzugehen. Hierfür bauen wir auch auf unser wirksames CSR-Management, das in unserer Unternehmensstrategie und unserer Unternehmenskultur verankert ist.

Im Namen der Konzerngeschäftsführung

  
**Peter Gerstmann**  
Vorsitzender der Geschäftsführung

  
**Christian Dummier**  
Geschäftsführer/CFO

<sup>1</sup> GRI 102-14

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

<sup>3</sup> Der Fachbegriff „CSR“ bedeutet „Corporate Social Responsibility“ und steht für die Übernahme von unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung. Die Begriffe CSR und Nachhaltigkeit werden bei Zeppelin als gleichbedeutend definiert.

<sup>4</sup> Der aufgeführte Absatz entspricht der Anforderung an einen Fortschrittsbericht (COP) für das Jahr 2020 und gibt die Erklärung der Geschäftsführung zur fortlaufenden Unterstützung des [UN Global Compact](#) wieder.

<sup>5</sup> GRI 102-16



## 2 VORSTELLUNG DES ZEPPELIN KONZERNS

### Die Konzerngeschäftsführung und der Aufsichtsrat

Die Konzerngeschäftsführung<sup>6</sup> der Zeppelin GmbH<sup>7</sup> besteht aus drei Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin. Zum 01. Januar 2020 trat ein neuer Geschäftsverteilungsplan in Kraft, der die Verantwortung der verschiedenen Ressorts und Strategischen Geschäftseinheiten (SGE) in der Konzerngeschäftsführung festlegt.<sup>8</sup>

Peter Gerstmann ist seit 2010 Vorsitzender der Geschäftsführung und für die Bereiche Konzernentwicklung, Strategic Management Center (SMC) IT und Innovation, Revision und Unternehmenskommunikation sowie für die SGE Anlagenbau und Baumaschinen Eurasia verantwortlich. Michael Heidemann übernimmt seit 2010 den stellvertretenden Vorsitz der Geschäftsführung und verantwortet die Bereiche Vertrieb,

Marketing, Service sowie die Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen Zentraleuropa, Baumaschinen Nordics und Rental. Die Aufgaben des CFOs umfassen die Bereiche Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement und Recht. Diese nimmt seit 2011 Christian Dummmler wahr. Zum 01. Januar 2020 wurde unter der Leitung von Christian Dummmler ein eigenes CSR-Ressort, das die Koordination, Steuerung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsbereichs übernimmt, geschaffen. Auch das Ressort Diversity wurde zum 01. Januar 2020 neu in der Konzerngeschäftsführung etabliert. Dies wird zusammen mit den Ressorts Compliance und Datenschutz, Personal - und Personalentwicklung von Alexandra Mebus verantwortet.<sup>9</sup>



<sup>6</sup> GRI 102-18, GRI 102-22

<sup>7</sup> GRI 102-1

<sup>8</sup> GRI 102-10

<sup>9</sup> GRI 102-10



PETER GERSTMANN

MICHAEL HEIDEMANN

CHRISTIAN DUMMLER

ALEXANDRA MEBUS

## Geschäftsführung Zeppelin GmbH

### PETER GERSTMANN

#### Vorsitzender der Geschäftsführung

- ▶ Konzernentwicklung, Strategisches Management Center IT & Innovation, Revision und Kommunikation
- ▶ Strategische Geschäftseinheiten: Anlagenbau und Baumaschinen Eurasia
- ▶ Seit 2007 Mitglied und seit 2010 Vorsitzender der Geschäftsführung

### MICHAEL HEIDEMANN

#### Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung

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

### CHRISTIAN DUMMLER

#### Geschäftsführer/CFO

- ▶ CSR, Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement, Recht
- ▶ Strategische Geschäftseinheit: Power Systems
- ▶ Seit 2011 Mitglied der Geschäftsführung

### ALEXANDRA MEBUS

#### Geschäftsführerin/Arbeitsdirektorin

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

Die Geschäftsführung wird gemäß der deutschen Gesetzgebung<sup>10</sup> durch einen paritätisch aus Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern gebildeten Aufsichtsrat kontrolliert.<sup>11</sup> Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates und die Angabe ihrer weiteren signifikanten Positionen und Verpflichtungen sind im jeweiligen Geschäftsbericht genannt und auf der Internetseite des Zeppelin Konzerns einsehbar; dort werden auch unterjährige Veränderungen bekannt gegeben.<sup>12</sup>

Im Geschäftsjahr 2020 bestand der Konzern Aufsichtsrat aus neun männlichen und drei weiblichen Mitgliedern.<sup>13</sup> Vorsitzender ist seit Juni 2009 Andreas Brand, Oberbürgermeister der Stadt Friedrichshafen.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup>



[zeppelin.com](https://www.zeppelin.com)

<sup>10</sup> § 7 MitbestG

<sup>11</sup> in Anlehnung an GRI 102-24

<sup>12</sup> In Anlehnung an GRI 102-22

<sup>13</sup> GRI 405-1-a-i, Geschäftsbericht 2020: S. 15, GRI 405-1-a-ii: Die Altersverteilung im Kontrollorgan war 2020 wie folgt: 0 Prozent unter 30 Jahren, 16 Prozent zwischen 30 und 50 Jahren, 84 Prozent über 50 Jahren.

<sup>14</sup> GRI 102-23, Geschäftsbericht 2020: S. 16, 2019: S. 17, 2018: S. 12-13.

<sup>15</sup> GRI 102-18, GRI 102-26, Geschäftsbericht 2020: S. 16 – 19, 2019: S. 17-18, 2018: S. 14-17.



## Strategische Geschäftseinheiten & Strategisches Management Center<sup>24</sup>



### **Baumaschinen Zentraleuropa**

Vertrieb und Service  
von Baumaschinen



### **Baumaschinen Nordics**

Vertrieb und Service  
von Baumaschinen



### **Baumaschinen Eurasia**

Vertrieb und Service  
von Bau- und  
Landmaschinen



### **Rental**

Miet- und  
Projektlösungen für  
Bauwirtschaft und  
Industrie



### **Power Systems**

Antriebs- und  
Energiesysteme



### **Anlagenbau**

Engineering und  
Anlagenbau

### **Zeppelin Digit**

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

## Unternehmensprofil

Der Zeppelin Konzern bietet Lösungen in den Bereichen Bauwirtschaft, Antrieb und Energie sowie Engineering und Anlagenbau an.<sup>16</sup> Mit einem Umsatz von 3,3 Milliarden Euro und einem Ergebnis vor Steuern von 124,6 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2020 konnte trotz der COVID-19-Pandemie ein hervorragendes Geschäftsergebnis erzielt werden.<sup>17</sup>

Die genaue Geschäftsentwicklung des Konzerns kann dem Geschäftsbericht 2020 entnommen werden.<sup>18</sup> Zu dem Erfolg trugen im Jahresdurchschnitt 2020 rund 10.000 Mitarbeiter (FTE)<sup>19</sup> bei. Eine detaillierte Aufstellung der Personalkennzahlen findet sich in Kapitel 5 dieses Berichts.

Der Konzern wird organisatorisch und strategisch in sechs Strategischen Geschäftseinheiten (SGE) geführt, um eine gezielte Markt-, Kunden- und

Produktorientierung bei gleichzeitig länder- und gesellschaftsübergreifender Führung zu gewährleisten. Dabei erfolgt eine Unterteilung in die SGEs Baumaschinen Zentraleuropa,<sup>20</sup> Baumaschinen Eurasia,<sup>20a</sup> Baumaschinen Nordics<sup>21</sup>, Rental, Power Systems und Anlagenbau. Diese Struktur ermöglicht die Bündelung des operativen Geschäfts sowie die Ausrichtung der Geschäftsmodelle an den unterschiedlichen Märkten und Kunden. Die Managementholding des Konzerns ist die Zeppelin GmbH.<sup>22</sup> Das Strategische Management Center (SMC) bündelt alle Ressourcen der Bereiche IT und Digitalisierung und unterstützt die einzelnen SGEs als Querschnittsfunktion. Es ist organisatorisch in die Zeppelin GmbH als Holding eingebunden. Der juristische Sitz des Unternehmens befindet sich in Friedrichshafen, die Zentrale in Garching bei München.<sup>23</sup>

<sup>16</sup> GRI 102-7, GRI 102-2

<sup>17</sup> GRI 102-7, GRI 201-1

<sup>18</sup> Geschäftsbericht 2020 ab Seite 80

<sup>19</sup> FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent), GRI 102-7: Geschäftsbericht 2020, S. 74.

<sup>20</sup> Geschäftstätigkeit in Deutschland, Österreich, Polen, der Slowakischen Republik und der Tschechischen Republik

<sup>20a</sup> Zeppelins Geschäftstätigkeit in Armenien, Belarus, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan.

<sup>21</sup> Vertrieb und Service von Caterpillar Produkten in den Ländern Schweden, Dänemark und Grönland sowie Vertrieb und Service von und für Motoren der Marke MaK im Baltikum (Estland, Lettland, Litauen), in Finnland, Island und auf den Färöer-Inseln.

<sup>22</sup> GRI 102-1

<sup>23</sup> GRI 102-3

<sup>24</sup> GRI 102-2: Es werden keine Produkte und Dienstleistungen angeboten, die in der öffentlichen Diskussion stehen oder von Seiten der Stakeholder in Frage gestellt werden.

Zeppelin ist Vertriebspartner von Caterpillar Inc., Peoria (IL/USA) in Deutschland und in verschiedenen Ländern Nord-, Mittel- und Osteuropas sowie in Zentralasien.<sup>25</sup> Die Geschäftstätigkeiten der SGEs Baumaschinen Zentraleuropa, Eurasia und Nordics umfassen den Vertrieb und den Service von Caterpillar Baumaschinen, Bergbaumaschinen, Komponenten sowie in einigen Regionen Land- und Forstmaschinen der Marken AGCO/Fendt und Ponsse.

Kunden der SGEs Baumaschinen Zentraleuropa, Nordics und Eurasia erhalten leistungsstarke Geräte für Erdbewegung, Materialgewinnung, Abbruch, Recycling und Straßenbau. Das Angebot umfasst ebenfalls Maschinen für den Garten- und Landschaftsbau, die Landwirtschaft und Industrie. Spezialmaschinen für den Über- und Untertagebau sowie Groß- und Spezialgeräte für Minen, Steinbrüche wie auch die Öl- und Gasindustrie und Flottenmanagement- und Maschinensteuersysteme 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. Ihnen werden von der seismographischen Bodenuntersuchung bis hin zum All-Inclusive-Vertrag ganzheitliche Lösungen angeboten.<sup>26</sup>

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

Mit maßgeschneiderten Lösungen in den Bereichen Maschinen- und Gerätevermietung sowie temporäre Infrastruktur und Baulogistik sorgt die SGE Rental für die sichere und effiziente Abwicklung von Projekten

in Bau, Industrie, Handwerk und Event. In der Vermietung gewährleisten über 75.000 Maschinen und -geräte des Weltmarktführers Caterpillar und anderer namhafter Hersteller höchste Verfügbarkeit, Qualität und Bandbreite. Die temporäre Infrastruktur bietet bedarfsgerechte Konzepte in der Baustellen- und Verkehrssicherung, Elektro-Baustelleneinrichtung und Energieversorgung sowie individuelle modulare Raumlösungen – von der Planung über die Einrichtung bis zur laufenden Betreuung aus einer Hand. Durch die übergeordnete Planung und Koordination sämtlicher Sekundärprozesse auf der Baustelle stellt die Baulogistik die Rahmenbedingungen für reibungslose Abläufe sowie die Einhaltung von Terminen und Budgets sicher.

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

Das Strategische Management Center (SMC) Zeppelin Digit unterstützt alle Strategischen Geschäftseinheiten als Querschnittsfunktion und konzentriert die Expertise des Zeppelin Konzerns in den Bereichen IT, Daten, Infrastruktur, Security und Compliance sowie digitale Produktentwicklung. Mit Zeppelin Digit schafft der Konzern eine durchgängige IT-Landschaft auf Basis einer einheitlichen Infrastruktur in allen Disziplinen. Die Zusammenarbeit erfolgt über alle SGEs und Fachbereiche hinweg interdisziplinär, transparent und offen.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> GRI 102-2-b, GRI 102-6

<sup>26</sup> GRI 102-6

<sup>27</sup> Die bisherige Strategische Geschäftseinheit Z Lab wurde zum 01. Januar 2020 in die Zeppelin Digit überführt. Die Zeppelin Lab GmbH fungiert innerhalb des Strategischen Management Centers Zeppelin Digit als offenes Innovations- und Gründungszentrum, welches innovative Lösungen (Ventures) auf den Markt bringt, die zu einer produktiven, nachhaltigen und sicheren Entwicklung in den Bereich Bau, Logistik und Infrastruktur beitragen.



# WE CREATE SOLUTIONS

Umsatz	3,3 Milliarden Euro
Konzernjahresüberschuss	124,6 Millionen Euro
Standorte	über 220 weltweit
Mitarbeiter (FTE)	10.170
Eigenkapitalquote <sup>28</sup>	32,1 %

Die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen des Zeppelin Konzerns 2020

Eine ausführliche Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung steht in den Geschäftsberichten der letzten Jahre auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Publikationen zur Verfügung. Zudem kann dort auch das umfangreiche Angebot zu den Produkten und Dienstleistungen der einzelnen SGEs eingesehen werden.<sup>30</sup>

Die Wurzeln des Zeppelin Konzerns liegen in der Gründung der Zeppelin-Stiftung durch Ferdinand Graf von Zeppelin im Jahr 1908. Bis heute ist die Zeppelin-Stiftung direkt und über die Luftschiffbau Zeppelin GmbH indirekt alleinige Gesellschafterin des Unternehmens.<sup>31</sup>



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

<sup>28</sup> GRI 102-7: Die genaue Kapitalstruktur des Zeppelin Konzerns kann im Geschäftsbericht 2020 auf Seite 91 eingesehen werden.

<sup>29</sup> GRI 201-1

<sup>30</sup> GRI 102-7

<sup>31</sup> GRI 102-5, GRI 102-7

Rund 10.000 Mitarbeiter an über 220 Standorten unterstützen im Geschäftsjahr 2020 mit einem umfangreichen Produkt- und Serviceangebot Kunden dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.<sup>32</sup> Die unten stehende Übersicht zeigt die Länder und Regionen, in denen Zeppelin tätig ist.<sup>33</sup>



**Weltweite Übersicht der Länder in denen Zeppelin tätig ist (Stand 31.12.2020)<sup>34</sup>**

## **Baumaschinen**

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

## **Rental**

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

## **Power Systems**

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

## **Anlagenbau**

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

\* nur Hyster Gabelstapler/ Manitou Fördertechnik/ Grove Automotive

\*\* Vertriebs- und Servicegebiete nur für MaK Motoren

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

<sup>32</sup> GRI 102-18, GRI 102-26, Geschäftsbericht 2020: S. 20-21, 2019: S. 17-18, 2018: S. 14-17

<sup>33</sup> GRI 102-6, GRI 102-4, In den einzelnen Ländern erfolgt die Organisation in Tochterunternehmen, die im Anhang dargestellt sind.

<sup>34</sup> GRI 102-4

# Unternehmenswerte<sup>35</sup>

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 (siehe nachfolgende Darstellung).

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

## INTEGRITÄT

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

## EXZELLENZ

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

**Fundament der Unternehmenswerte**

<sup>35</sup> GRI 102-16





Grafen hinterlassen Spuren



Grafen ziehen Grafen an



**Grafen treffen ins Herz**



Grafen halten Kurs



**Grafen holen ins Boot**



**Grafen kriegen Unterstützung**



Grafen überwinden Grenzen



**Grafen ziehen den Hut**



**Grafen scheitern erfolgreich**



Grafen ecken an

**Zentrum unseres Wertesystems:  
Die zehn Grafensätze<sup>36</sup>**

Die Grafensätze sind Leitsätze für den verantwortungsvollen Umgang mit Kollegen, Kunden, Dienstleistern und Partnern und eine Richtschnur für das tägliche Handeln aller Zeppelin Mitarbeiter.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Eine ausführliche Beschreibung der Grafensätze ist auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Unternehmensleitbild verfügbar.

<sup>37</sup> siehe Fußnote 35.

# Unternehmensstrategie & -organisation

Zwei wesentliche Faktoren, die es Zeppelin ermöglicht haben, die COVID-19-Krise bislang zu bewältigen, sind die Unternehmensstrategie und das Wertesystem, das aus den Lehren der Finanzkrise 2008/2009 entwickelt wurde. Die Ziele der **GPS-Strategie** sind kontinuierliches Wachstum (**G**rowth), herausragende Leistungen (**P**erformance) und nachhaltige Stabilität (**S**tability). Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensstrategie verankert:

## Growth

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

## Performance

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

## Stability

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



GPS Strategie der Zeppelin GmbH

# 3 NACHHALTIGKEIT BEI ZEPPELIN

Als Stiftungsunternehmen verpflichtet sich Zeppelin dem Unendlichkeitsprinzip und übernimmt Verantwortung in den Bereichen Gesellschaft, Ökonomie und Ökologie. Zeppelin strebt die Nutzung von Ressourcen ohne bleibenden Schaden, d. h. den Erhalt für künftige Generationen, an und hat sich u. a. das Ziel gesetzt, bis 2030 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein.<sup>38</sup>

## GESELLSCHAFT

Arbeits- und Gesundheitsschutz  
Arbeitgeberattraktivität  
Menschenrechte  
Spenden

## ÖKONOMIE

Compliance & Korruptionsbekämpfung  
Qualitätsmanagement  
Datenschutz  
Lieferanten



## ÖKOLOGIE

Umweltschutz  
Energieeffizienz  
CO<sub>2</sub>-Neutralität

Die Darstellung oben zeigt, welche einzelnen Themen im Bereich Nachhaltigkeit bei Zeppelin eine wichtige Rolle spielen. In diesem Kapitel werden der Managementansatz, die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung sowie die wesentlichen Ergebnisse der CSR-Stakeholderbefragung, die im Sommer 2020 durchgeführt wurde, vorgestellt. Im Anschluss werden die drei Bereiche Ökonomie, Gesellschaft und Ökologie detailliert erläutert und die darin enthaltenen wesentlichen Handlungsfelder vorgestellt.<sup>39</sup>

## Managementansatz

Nachhaltige Unternehmensführung ist für Zeppelin Voraussetzung, um aus der Kraft der Unternehmenskultur heraus langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen zu leisten. Das Verständnis von Nachhaltigkeit bei Zeppelin, die Zuständigkeit und die Ausrichtung

in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern sind in der Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit definiert.<sup>40</sup> Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Konzerngeschäftsführung und ihrem Vorsitzenden.<sup>41</sup>

<sup>38</sup> Nähere Informationen zu den bereits definierten Zielen und Maßnahmen zur Sicherstellung der CO<sub>2</sub>-Neutralität im laufenden Geschäftsbetrieb bis 2030 sind in Kapitel 6 enthalten.

<sup>39</sup> GRI 102-46 in Zusammenhang mit den in diesem Kapitel vorgestellten Inhalten.

<sup>40</sup> Die Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit wurde im August 2019 von der Konzerngeschäftsführung verabschiedet. Sie steht allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung. Die Begriffe Nachhaltigkeit und CSR werden bei Zeppelin gleichbedeutend verwendet. Darunter wird eine ganzheitliche Betrachtung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten innerhalb des Unternehmens unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen verstanden.

<sup>41</sup> GRI 102-20-a



# Nachhaltigkeitsorganisation

Zum 01. Januar 2020 wurde ein eigenes CSR-Ressort in der Konzerngeschäftsführung, das von CFO Christian Dummler verantwortet wird, geschaffen. Ziele des CSR-Ressorts sind u. a. die weitere Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie und -entwicklung sowie die Vertiefung von Nachhaltigkeitszielen auf SGE- und Gesellschaftsebene.

Zudem wurde in 2020 in jeder SGE auf Geschäftsführungsebene die Ressortverantwortung für das Thema CSR festgelegt und auf Arbeitsebene verantwortliche CSR-Manager benannt, die regelmäßig an den Nachhaltigkeitsbeauftragten über die Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in ihrer SGE berichten.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte<sup>42</sup> welcher direkt der Konzerngeschäftsführung Bericht erstattet und von dieser benannt ist, koordiniert das Stakeholdermanagement, steuert die Weiterentwicklung und den Ausbau der CSR-Themen konzernweit, treibt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in den einzelnen SGEs voran und unterstützt bei der Umsetzung der Vorgaben aus den Konzernstrategieaufrufen, verantwortet die Nachhaltigkeitskommunikation und erstellt den Nachhaltigkeits- bzw. Fortschrittsbericht.<sup>43</sup>



Für die Darstellung der Entwicklung auf Konzernebene ist ein Ansprechpartner je Handlungsfeld definiert, der die Umsetzung der Ziele vorantreibt, die Entwicklung der festgelegten KPIs analysiert und geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung der Zielerreichung vereinbart.

eine kontinuierliche Verbesserung in den einzelnen Bereichen und damit insgesamt für die Nachhaltigkeitsperformance von Zeppelin erzielt werden kann.

Die Zielerreichung und die Wirksamkeit aller Maßnahmen, sowohl auf Konzern- als auch auf SGE-Ebene, werden regelmäßig geprüft, sodass

<sup>42</sup> Als Nachhaltigkeitsbeauftragte des Zeppelin Konzerns ist seit Mai 2019 Frau Ramona Wallner benannt. Die Kontaktdaten befinden sich im Anhang.

<sup>43</sup> GRI 102-20-b, GRI 102-19

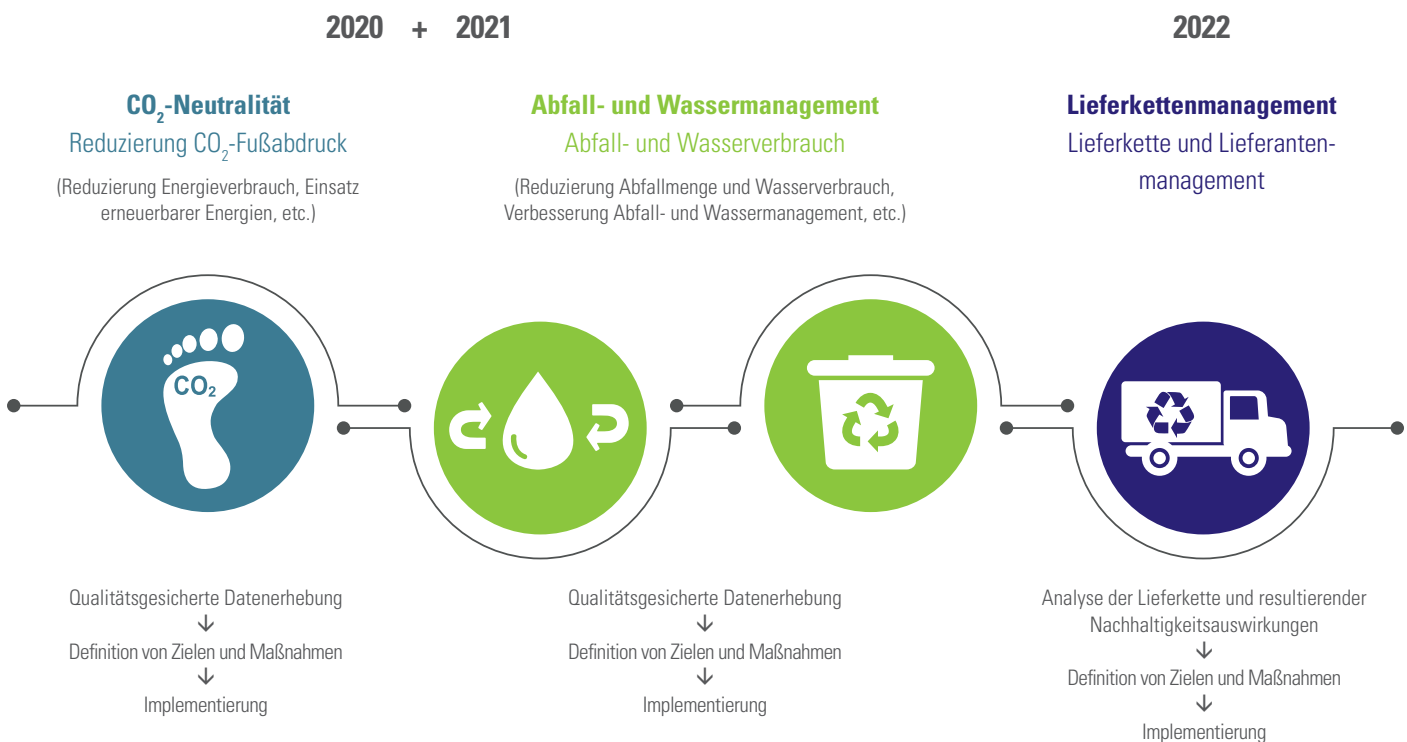
# Konzernstrategieaufruf Nachhaltigkeit

Wesentliches Werkzeug zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in die Unternehmensstrategie ist der jährliche Konzernstrategieaufruf des Zeppelin Konzerns. Der Strategieaufruf wird einmal im Jahr von der Konzernentwicklung im Auftrag der Konzerngeschäftsführung initiiert und bestimmt die wesentlichen Schwerpunktthemen für die jährliche Weiterentwicklung der Strategie des Konzerns und der SGEs. Im Jahr 2020 wurde festgelegt, dass jährlich ein Fokusthema aus dem CSR-

Bereich in den Konzernstrategieaufruf (Call for Strategy) aufgenommen wird, um die weitere Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements in den SGEs sicherzustellen und voranzutreiben. Die Betrachtung der Schwerpunktthemen im Call for Strategy, die bisher für die Jahre 2020 bis 2022 definiert wurden, erfolgt sukzessive in einzelnen Fokusthemen (siehe Abbildung unten).

## Nachhaltigkeitsthemen bei Zeppelin

### Schwerpunktthemen aus dem CSR-Bereich für die Jahre 2020 bis 2022 im Konzernstrategieaufruf



Der Zeppelin Konzern hat sich selbst das Ziel gesetzt, bis spätestens 2030 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein.<sup>44</sup> Das Fokusthema CO<sub>2</sub>-Neutralität wurde zur Konkretisierung der Zielsetzung in den SGEs in den Konzernstrategieaufruf für 2020 integriert. Die wesentlichen Ziele des Call for Strategy waren die Erarbeitung einer Klimaneutralitätsstrategie je SGE, um die Umsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030 sicherzustellen, sowie die Festlegung von SGE-spezifischen Zielen und Maßnahmen zur Reduzierung der bestehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Die Ergebnisse des Konzernstrategieaufrufs zum Fokusthema CO<sub>2</sub>-Neutralität werden in Kapitel 6 ausführlich vorgestellt.

Im Jahr 2021 werden die erarbeiteten Ergebnisse zur CO<sub>2</sub>-Neutralität vertieft und weiterentwickelt, wobei zusätzlich die Themen Abfall- und Wassermanagement betrachtet werden. Für 2022 ist als Fokusthema die Sicherstellung einer nachhaltigen Beschaffung, d. h. die Analyse der Lieferkette und des Lieferantenmanagements, geplant. Im Hinblick auf das jüngst verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesrepublik Deutschland als auch der zu erwartenden Regulierung durch die Europäische Union, wurden bereits geeignete Vorbereitungsmaßnahmen gestartet, die sukzessive im Jahr 2021 und 2022 erweitert und fortgesetzt werden.

<sup>44</sup> Orientierung für die Berechnung der Emissionen sind die drei Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol). Für die Zielsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bei Zeppelin werden Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt. Eine genauere Darstellung der Berechnung ist in Kapitel 6 dargestellt.

# Stakeholderanalyse & Wesentlichkeitsmatrix

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

Die wichtigsten Stakeholder des Zeppelin Konzerns sind in der nachstehenden Übersicht dargestellt. 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 Anspruchsgruppe, 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 Stakeholder des Zeppelin Konzerns <sup>45</sup>		
INTERN	GESELLSCHAFTER/ORGANE	EXTERN
<b>Betriebsrat</b> <b>Mitarbeiter</b> <b>Tochterunternehmen</b> <b>Strategische Geschäftseinheiten</b>	<b>Zeppelin-Stiftung</b> <b>Aufsichtsrat</b> <b>Gemeinderat Friedrichshafen</b> <b>als Gesellschaftsvertreter</b>	<b>Kunden</b> <b>Caterpillar</b> <b>Lieferanten</b> <b>Behörden &amp; Ämter</b> <b>Finanzierungspartner und Investoren</b> <b>Verbände</b>

Basierend auf den bisherigen Ermittlungen wird regelmäßig, im Zeitraum von drei Jahren mindestens einmal, mit jeder Anspruchsgruppe ein Stakeholderdialog durchgeführt.<sup>46</sup> Bereits in den Jahren 2015 und 2016 wurden im Rahmen der Implementierung des Themas Nachhaltigkeit bei Zeppelin Stakeholderdialoge mit ausgewählten Mitarbeitern und Geschäftspartnern geführt. Zudem erfolgte eine SWOT-Analyse, welche Zeppelin zur Positionsbestimmung und weiteren Strategieentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit nutzte.<sup>47</sup>

Im Sommer 2020 wurde eine umfassende Stakeholderbefragung zum Thema „Nachhaltigkeit bei Zeppelin“ durchgeführt, zu der alle Mitarbeiter von Zeppelin sowie rund 230 externe Geschäftspartner

eingeladen wurden. Aufgrund der sich im Jahr 2020 ausbreitenden COVID-19-Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen wurde in der Stakeholderbefragung ein zusätzlicher Schwerpunkt aus dem Bereich Krisenmanagement bei Zeppelin während COVID-19 integriert.<sup>48</sup>

Die Ziele der Umfrage waren u. a. die Identifikation von wesentlichen Handlungsfeldern sowie von Stärken und Schwächen im CSR-Bereich bzw. im Krisenmanagement während COVID-19. Außerdem stand die Stärkung der nachhaltigen Ausrichtung und die Verankerung der wesentlichen Erkenntnisse in die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von Zeppelin im Mittelpunkt.

<sup>45</sup> GRI 102-40

<sup>46</sup> GRI 102-43, Es wurde keine Einbindungsmaßnahme explizit im Rahmen des Berichterstellungsverfahrens getroffen.

<sup>47</sup> GRI 101, Punkt 1.3, GRI 102-42, SWOT Analyse steht für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen), Threats (Risiken) und ist ein Instrument der strategischen Planung.

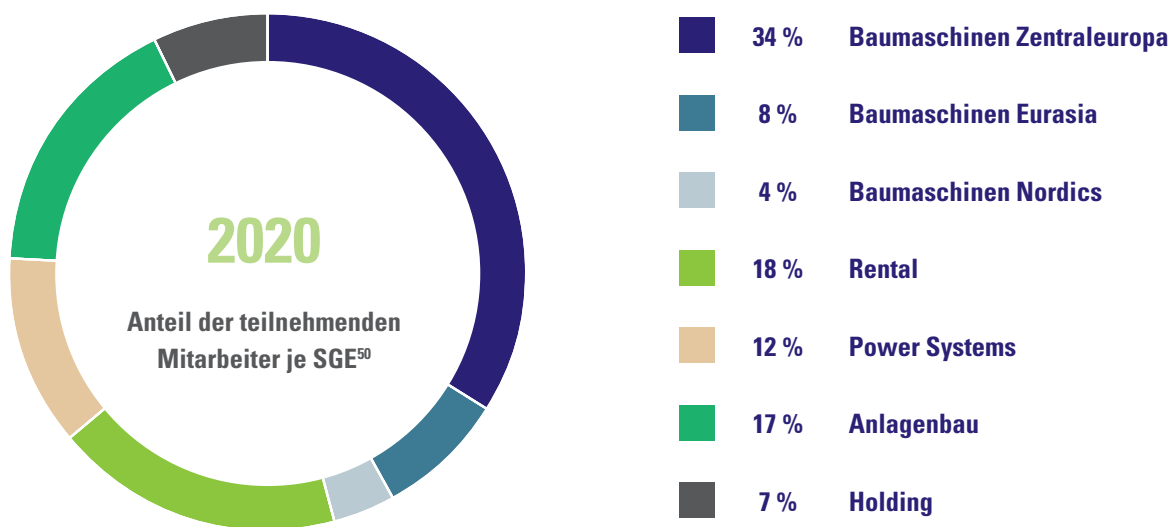
<sup>48</sup> Es wurden separate Online-Fragebögen für die Mitarbeiterbefragung und die externen Geschäftspartner erstellt. Die Inhalte der beiden Umfragen waren im Wesentlichen gleich und unterschieden sich nur in kleineren, notwendigen Anpassungen in Hinblick auf die Anforderungen der Stakeholder. Die Umfrage für die externen Geschäftspartner ist nicht repräsentativ.



## Auswertung der Stakeholderbefragung „Nachhaltigkeit & Krisenmanagement bei Zeppelin“ aus dem Jahr 2020<sup>49</sup>

Neben verschiedenen externen Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter von Caterpillar, Vertreter des Aufsichts- und Gemeinderats Friedrichshafen) waren alle Mitarbeiter von Zeppelin weltweit aufgerufen, ihre Einschätzung zum Thema Nachhaltigkeit und Krisenmanagement bei Zeppelin abzugeben. Rund 2.500 Mitarbeiter aus allen SGEs und aus knapp 30 Ländern sind dem Aufruf gefolgt, was einer sehr guten Rücklaufquote von ca. 25 Prozent entspricht. Bei den externen Geschäftspartnern nahmen rund 90 der eingeladenen Kontaktpersonen an der Umfrage teil, dies entspricht einer sehr hohen Teilnahmequote von ca. 38 Prozent. Das große Interesse der internen und externen Teilnehmer zeigt, dass die Themen Nachhaltigkeit und Krisenmanagement

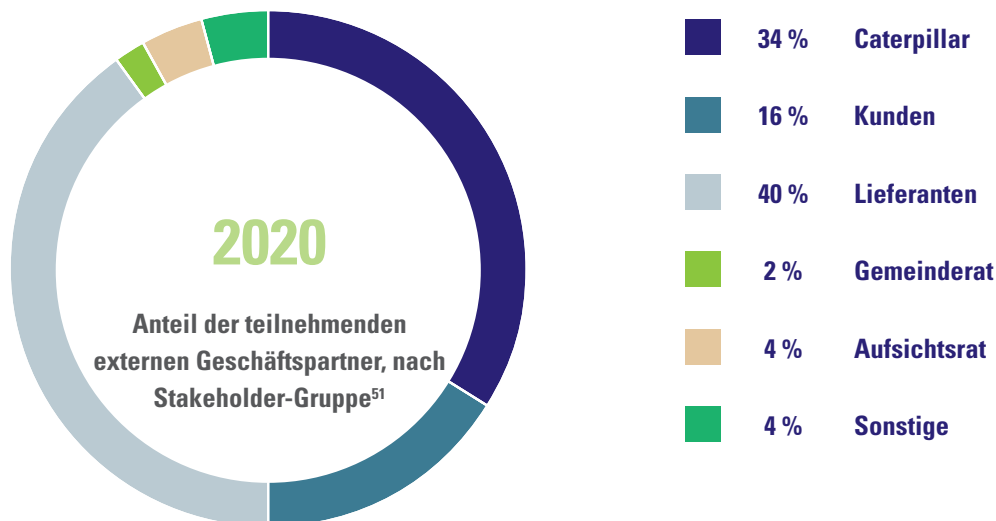
als wichtig und bedeutend eingeschätzt werden. Der Großteil der rund 2.500 Mitarbeiter, die an der Stakeholderbefragung teilgenommen haben, stammt aus Deutschland (ca. 67 Prozent). Die Aufteilung der Teilnehmer auf die einzelnen SGEs zeigt das unten stehende Diagramm. Der Großteil der Teilnehmer stammt aus der SGE Baumaschinen Zentraleuropa (ca. 34 Prozent), gefolgt von der SGE Rental (18 Prozent) und der SGE Anlagenbau (17 Prozent).



<sup>49</sup> GRI 102-44

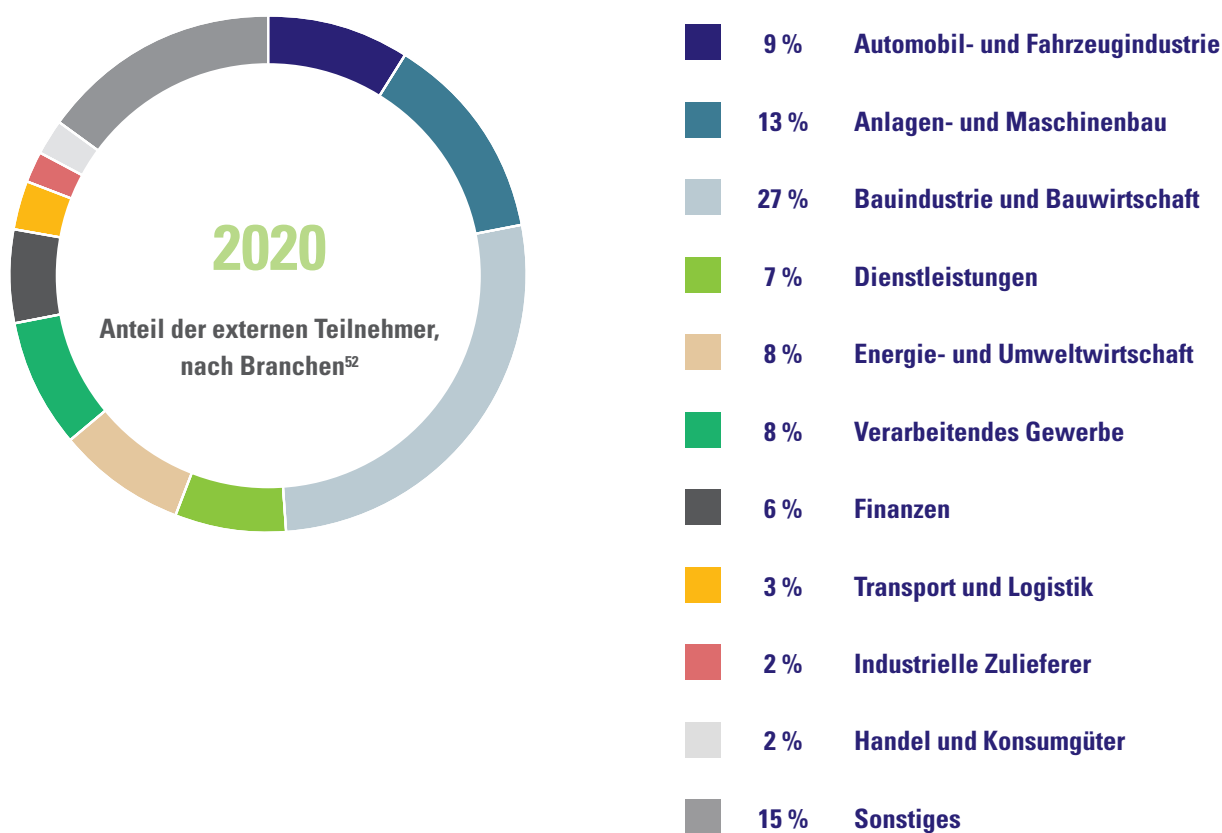
<sup>50</sup> Die Fragen der Stakeholderbefragung waren größtenteils nicht obligatorisch, d. h. der Teilnehmer konnte selbst auswählen, welche Fragen er beantwortet und welche er überspringt. Aus diesem Grund gibt es eine unterschiedliche Anzahl an Antworten je Frage.

Das folgende Diagramm stellt die Aufteilung der externen Geschäftspartner, die an der Stakeholderbefragung 2020 teilgenommen haben, nach Stakeholdern dar.



Bei der Einladung der externen Geschäftspartner wurde darauf geachtet, Vertreter aus verschiedenen Branchen auszuwählen, um eine große Bandbreite an unterschiedlichen Einschätzungen zu erhalten. Die am stärksten beteiligte Branche bei der Stakeholderbefragung ist die Bauindustrie & Bauwirtschaft mit ca. 27 % der Teilnehmer. Der Rest der

Teilnehmer verteilt sich auf verschiedene Bereiche (siehe Diagramm unten), wobei die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass der Stellenwert von Nachhaltigkeit über alle Branchen hinweg insgesamt als hoch eingestuft wird.



<sup>51</sup> Vgl. Anmerkung zur Durchführung der Stakeholderbefragung siehe Fußnote 51.

<sup>52</sup> Branchen, die mit einem Anteil von einem Prozent oder weniger bei der Umfrage beteiligt waren, wurden unter dem Begriff „Sonstige“ zusammengefasst. Dazu zählt u. a. die Holzindustrie und -wirtschaft, die Tourismus- und Freizeitbranche oder die Immobilienwirtschaft.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigen, dass insbesondere die Themen „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter“, „verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen“ und „nachhaltige Personalpolitik“ als sehr bedeutend eingestuft werden. Die Geschäfts-

partner stellen im CSR-Bereich insbesondere hohe Anforderungen an den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, die Transparenz des Nachhaltigkeitsmanagements und an ein nachhaltiges Lieferantenmanagement (vgl. nachfolgende Übersicht).<sup>53</sup>

### Wichtigste Anforderungen und Erwartungen an den Bereich Nachhaltigkeit bei Zeppelin

#### MITARBEITER

**Sichere & gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter**  
**Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen**  
**Nachhaltige Personalpolitik**

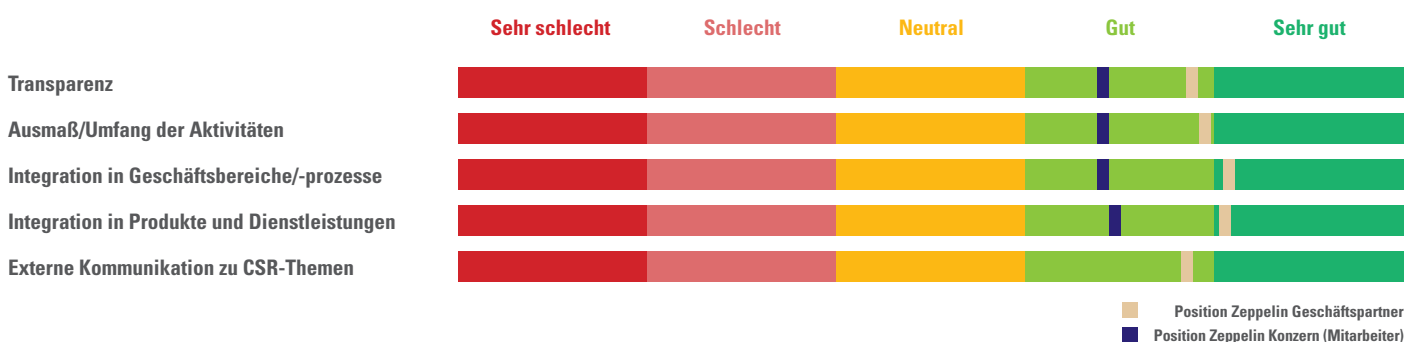
#### GESCHÄFTSPARTNER

**Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen**  
**Transparenz des Nachhaltigkeitsmanagements**  
**Nachhaltiges Lieferantenmanagement**

Zeppelins Engagement im CSR-Bereich wird in Hinblick auf Transparenz, Umfang der Aktivitäten und die Integration in die Geschäftsbereiche und -prozesse sowie in eigene Produkte und Dienstleistungen von den Mitarbeitern als auch den Geschäftspartnern als gut bewertet.

Die Bewertung der externen Stakeholder ist in allen Kategorien besser als die interne Einschätzung (siehe folgende Grafik). Die externe Kommunikation zu CSR-Themen wird von den Geschäftspartnern als gut eingestuft.<sup>54</sup>

### Einstufung Zeppelins Engagement im CSR Bereich



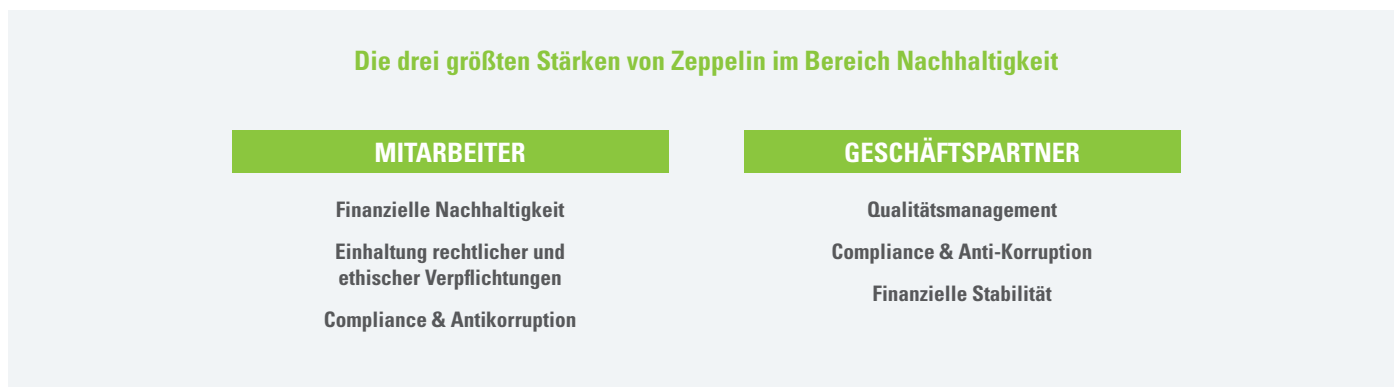
<sup>53</sup> Die Reihenfolge gibt die Häufigkeit der Antwort wieder: An erster Stelle steht die Antwort mit den meisten Nennungen.

<sup>54</sup> Diese Kategorie war aufgrund der Relevanz nur Bestandteil des externen Fragebogens, sodass hierzu keine Einschätzung von den Mitarbeitern vorliegt.



Die drei größten Stärken im Bereich Nachhaltigkeit werden von den Geschäftspartnern im Bereich des Qualitätsmanagements sowie in den Bereichen der Compliance & Antikorrupktion und der finanziellen Stabilität gesehen. Die Mitarbeiter sehen die drei größten Stärken im Nach-

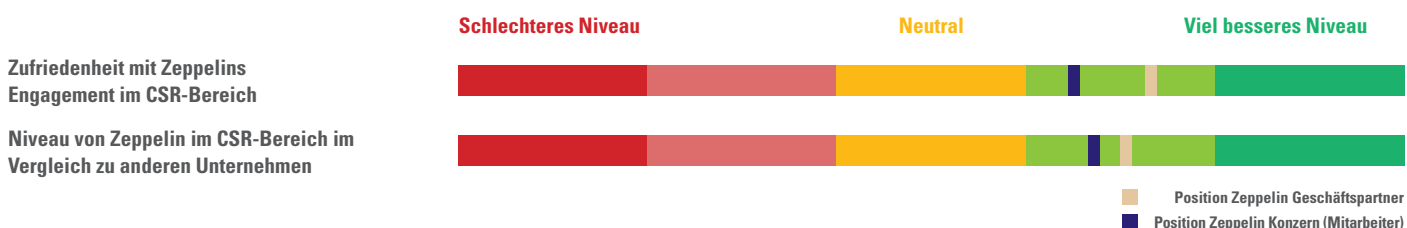
haltigkeitsmanagement von Zeppelin in der finanziellen Nachhaltigkeit, der Einhaltung von rechtlichen und ethischen Verpflichtungen sowie im Bereich Compliance & Antikorrupktion (vgl. folgende Grafik).



Das Niveau von Zeppelin im CSR-Bereich im Vergleich zu den Aktivitäten von anderen Unternehmen wird sowohl von den Mitarbeitern als auch den Geschäftspartnern als besser eingestuft. Insgesamt sind die

Mitarbeiter und die Geschäftspartner mit dem Engagement von Zeppelin im CSR-Bereich zufrieden (siehe folgende Grafik).

#### Zufriedenheit mit Nachhaltigkeitsmanagement und Einstufung Niveau des CSR-Bereichs im Vergleich zu anderen Unternehmen



Rund 53 Prozent der teilnehmenden Mitarbeiter nehmen Zeppelin als nachhaltig agierendes Unternehmen wahr, bei den Geschäftspartnern beurteilen rund 77 Prozent der Teilnehmer Zeppelin als nachhaltiges Unternehmen.

Konkrete Handlungsfelder zur kontinuierlichen Verbesserung des Nachhaltigkeitsbereichs sehen die Mitarbeiter von Zeppelin u. a. in der Reduzierung von Verpackungsmaterialien, in der Vermeidung langer Transport- und Dienstwege und einer umweltfreundlicheren Mobilität im Fuhrpark. Ausgehend von den Ergebnissen der Umfrage wurden Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung definiert. So werden im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs 2021 die Themen Abfall- und Wassermanagement als Schwerpunkte mit aufgenommen und daraus entsprechende Ziele und Maßnahmen je SGE zur Verbesserung festgelegt.

Die Geschäftspartner sehen u. a. in den Bereichen Lieferkette und Lieferantenmanagement, Innovationskraft und Umweltschutz Potential. Diese Themen werden in den Konzernstrategieaufrufen in den nächsten Jahren sukzessive verbessert und die Ergebnisse im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht. Ein weiteres Feld zur Optimierung sehen die externen Geschäftspartner in dem Bereich Kommunikation: Rund 40 Prozent der Teilnehmer wünschen sich mehr Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen bei Zeppelin. Zum einen erfolgt die Verbesserung der Kommunikation über die jährliche Veröffentlichung eines umfassenden Berichts zur Nachhaltigkeit, der zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht bzw. erst einige Wochen vorlag und somit dem Großteil der Geschäftspartner noch nicht bekannt war.<sup>55</sup> Zum anderen werden die Entwicklung und Aktivitäten im CSR-Bereich in regelmäßigen Pressemitteilungen öffentlich kommuniziert.<sup>56</sup>

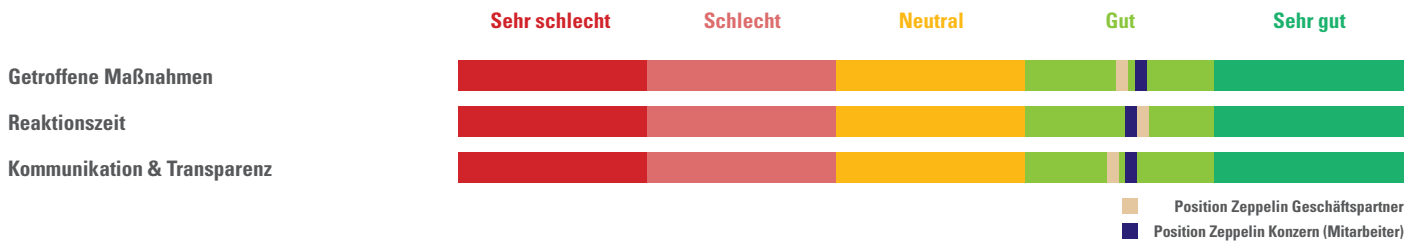
<sup>55</sup> Die externe Stakeholderbefragung startete mit der Einladung zur Durchführung des Online-Fragebogens Ende Juli letzten Jahres. Eine Beantwortung der Fragen war bis zum 31. August 2020 möglich. Der erste Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin wurde Anfang August auf [zeppelin.com](https://zeppelin.com) zur Verfügung gestellt (siehe hierzu [Pressemitteilung](#) vom 03.08.2020 „Zeppelin Konzern veröffentlicht Bericht zur Nachhaltigkeit“).

<sup>56</sup> Siehe hierzu [zeppelin.com](https://zeppelin.com) im Bereich [Publikationen](#).

Aus aktuellem Anlass wurde die Bewertung des Krisenmanagements während COVID-19 als Fokusthema in die Stakeholderbefragung integriert. Insgesamt wird das Krisenmanagement bei Zeppelin in Hinblick

auf die getroffenen Maßnahmen, die Reaktionszeit und die Kommunikation von den Mitarbeitern als auch den Geschäftspartnern als gut eingestuft.

#### Bewertung des Krisenmanagements von Zeppelin während COVID-19



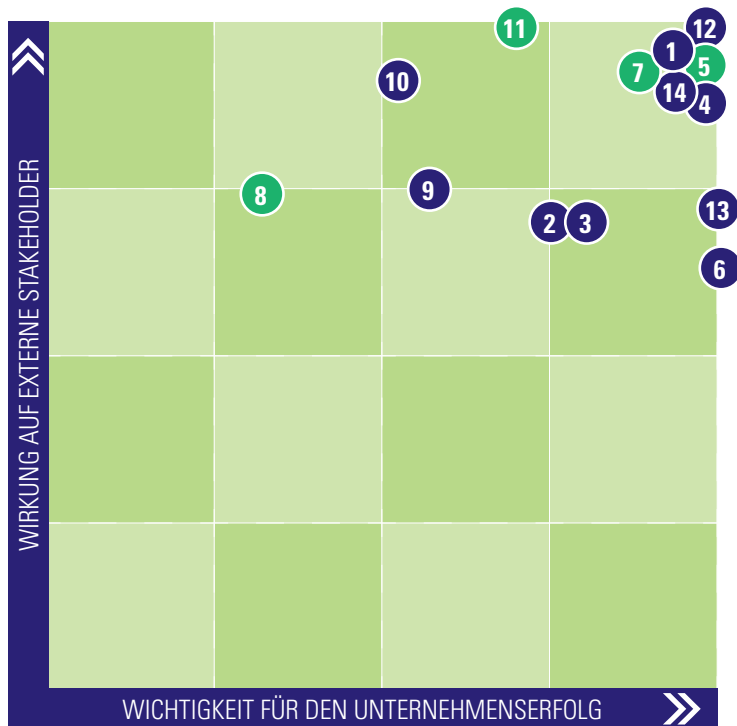
Die Befragung zeigt ferner, dass die Geschäftspartner mit dem Krisenmanagement während COVID-19 zufrieden sind und die Partnerschaft mit Zeppelin während der aktuellen Krisenzeit als gut bewertet wird. Zukünftige Optimierungen im Bereich Krisenmanagement werden u. a. in der Aufrechterhaltung und Ausweitung von modernen Führungs- und Arbeitskonzepten, der einheitlichen Vorgabe von Regelungen und Standards sowie der fortlaufenden Kommunikation zur aktuellen Ent-

wicklung gesehen. Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Krisenmanagement definiert, u. a. im Bereich der nachhaltigen Personalpolitik durch die Überarbeitung der Konzernrichtlinie für mobiles Arbeiten oder im Arbeits- und Gesundheitsschutz bzgl. einheitlicher Schutzmaßnahmen gegen COVID-19. Die genannten Punkte sind inzwischen umgesetzt (vgl. Kapitel 5).

## Wesentlichkeitsmatrix und Handlungsfelder

Auf Basis der durchgeführten Stakeholder-Befragungen und SWOT-Analysen wurde 2016 erstmalig die Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die im Laufe der Jahre sukzessive aktualisiert worden ist.<sup>57</sup> Die Einstufung erfolgt anhand der Bedeutung für Stakeholder und der Wichtigkeit für

den Unternehmenserfolg. Die Wesentlichkeitsmatrix unterstützt bei der Priorisierung von Themen. Die Schlüsselthemen der Stakeholder auf Basis der durchgeführten CSR-Stakeholderbefragung sind in den Grafiken rechts enthalten.<sup>58</sup>



Wesentlichkeitsmatrix mit Schwerpunktthemen 2020

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

● Wichtigste Anforderungen der Stakeholder im Jahr 2020

Die Handlungsfelder werden auf der nächsten Seite nochmals kurz erläutert. Deren Entwicklung ist in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.

<sup>57</sup> GRI 102-46, vgl. hierzu Darstellung im Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin 2019 (Seite 18 ff.).

<sup>58</sup> GRI 102-44

## Wesentliche Handlungsfelder zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin<sup>59</sup>

### Ökonomie



Compliance  
& Anti-Korruption



Datenschutz



Qualitätsmanagement



Lieferantenmanagement

### Kapitel 4

### Gesellschaftliche Verantwortung



Mitarbeiterzufriedenheit



Arbeits- und  
Gesundheitsschutz



Spenden & Sponsoring



Menschenrechtliche  
Sorgfaltspflicht

### Kapitel 5

### Ökologie



Energiemanagement



Umweltmanagement

### Kapitel 6

## Kapitel 7: 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 bis 2030 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein. 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 KPIs („Key Performance Indicators“) vorgestellt, die die Entwicklung in den einzelnen Handlungsfeldern aufzeigen.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> GRI 102-47

<sup>60</sup> GRI 101, Punkt 1.3 i.V.m. GRI 103



# Nicht-finanzielle Kennzahlen

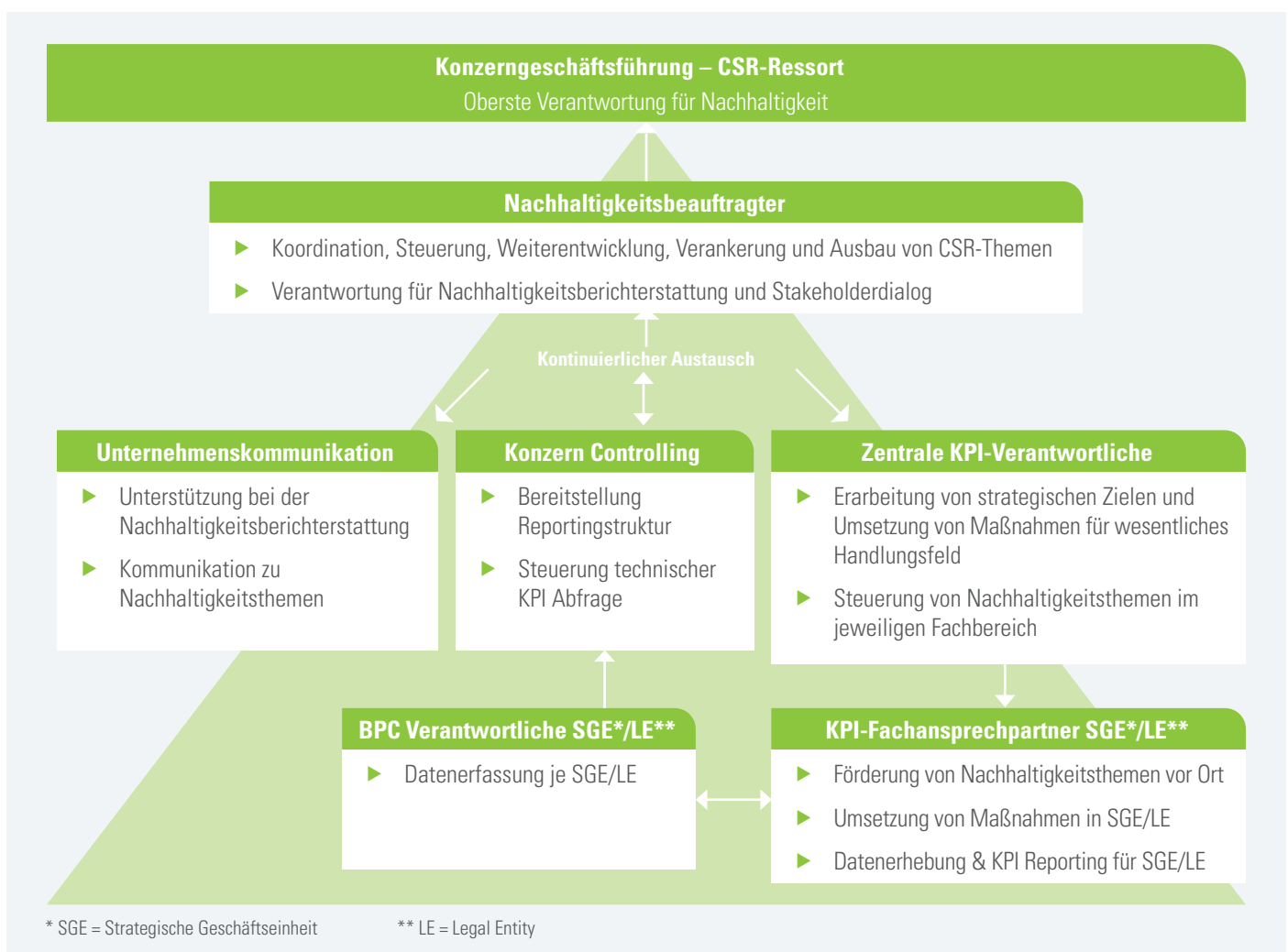
Der Zeppelin Konzern begann im Jahr 2015 weltweit eine systematische und regelmäßige Erfassung definierter nicht-finanzieller Kennzahlen aufzubauen. Dies geschah mit dem Ziel, eine verlässliche und vergleichbare Datenbasis zu schaffen und eine Berichterstattung nach GRI<sup>61</sup> zu implementieren.

Das Vorgehen zur Erfassung der KPI und der anschließenden Berichterstattung ist in der Verfahrensanweisung „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 im 1. Quartal eines Kalenderjahres, 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 gesamte Übersicht der rückgemeldeten KPIs 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 nachfolgend dargestellt.



<sup>61</sup> 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>

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. Die abgefragten Kennzahlen stammen aus den als wesentlich definierten Bereichen, die bereits im vorhergehenden Abschnitt dargestellt wurden.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle nicht-finanziellen Kennzahlen dargestellt, die im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung genutzt

werden. Bereiche, die in der Tabelle mit einem Sternchen gekennzeichnet sind, werden über zusätzliche Abfragen und bereichsspezifische Auswertungen ermittelt. Hier handelt es sich z. B. um die Zahlen aus dem Ideenmanagement, die direkt in der internen IT-Plattform „Z IDEA“ hinterlegt sind oder die Teilnahmequote am E-Learning zum Integrierten Managementsystem (IMS), die im eigenen Schulungsverwaltungsprogramm gespeichert ist. Des Weiteren werden die energetischen Kennzahlen verwendet, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen zentral über das CSR-Ressort zu kalkulieren.

BEREICH	BESCHREIBUNG	KAPITEL
<b>Compliance</b>	Teilnahmequote an Compliance Schulungen	4
	Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall	4
	Compliance Verstöße (gemeldete, bestätigte, behobene Verstöße)	4
<b>Datenschutz</b>	Datenschutzverstöße (gemeldete, bestätigte, behobene Verstöße)	4
<b>Qualitätsmanagement*</b>	Eingereichte und prämierte Ideen über die interne IT-Plattform „Z IDEA“	4
	Teilnahmequote E-Learning: IMS & CSR	4
<b>Personal*</b>	Mitarbeiteranzahl nach SGE & Land, Beschäftigungsart und Geschlecht	5
	Anzahl Auszubildende	5
	Vollzeitquote	5
	Altersstruktur	5
	Personalkosten	5
	Gesundheitsquote	5
	Betriebszugehörigkeit	5
	Eigenkündigungsquote	5
	Mitarbeiter in Elternzeit	5
<b>Arbeitsschutz</b>	Tarifliche Vereinbarungen	5
	Anzahl Arbeitsunfälle (> 3 Kalendertage Ausfallzeit)	5
	Anzahl Ausfalltage (aus oben gemeldeten Arbeitsunfällen)	5
	Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle	5
<b>Energie</b>	Abfrage vorhandener Zertifizierungen im Bereich*	5
	Energieintensität (Menge Energie), unterteilt nach Verbrauch für Erd-/ Flüssig-/Propangas, Nah-/ Fernwärme, Heizöl, Strom, Diesel, Benzin, erneuerbare Energien, Sonstiges	6
	Energieintensität (Kosten Energie) unterteilt nach Kosten für Erd-/ Flüssig-/Propangas, Nah-/Fernwärme, Heizöl, Strom, Diesel, Benzin, erneuerbare Energien, Sonstiges	6
	Verringerung des Energieverbrauchs (Energieeinsparung)*	6

BEREICH	BESCHREIBUNG	KAPITEL
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen*</b>	CO <sub>2</sub> -Emissionen je Energieträger	6
	Frischwasserverbrauch	6
	Gesamtgewicht gefährlicher Abfall*	6
<b>Umwelt</b>	Gesamtgewicht ungefährlicher Abfall*	6
	Angaben zur Entsorgungsmethode*	6
	Abfrage vorhandener Zertifizierungen*	6
<b>Spenden &amp; Sponsoring</b>	Spenden an Dritte	5
	Zuwendungen an Dritte	5

\* Kennzahlen werden über zusätzliche Abfragen und bereichsspezifische Auswertungen ermittelt.



## Mitgliedschaft in Verbänden und Initiativen<sup>62</sup>

Das Engagement von Zeppelin im Bereich Nachhaltigkeit zeigt sich auch in der Mitgliedschaft und aktiven Mitarbeit 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 zehn Prinzipien des UN Global Compact ein.<sup>63</sup>

Zur Integration der UN Sustainable Development Goals (SDGs) in die Geschäftsprozesse und zur weiteren Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements hat sich der Zeppelin Konzern im Herbst 2020 entschieden, am SDG Ambition Programm des UN Global Compact teilzunehmen. Das Programm, das Ende 2020 startete und voraussichtlich

bis Juni 2021 dauert, soll Unternehmen unterstützen, sich dem transformativen Weg zur Erreichung der SDGs anzuschließen.<sup>64</sup> Die siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen, welche weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Bereits heute besteht ein Zusammenhang zwischen den Nachhaltigkeitszielen und Maßnahmen von Zeppelin und den SDGs. In der folgenden Abbildung sind die SDGs aufgeführt, zu denen Zeppelin bereits einen großen Beitrag leistet. Künftig soll das Engagement, auf Basis des SDG Ambition Programms, noch weiter intensiviert und bestehende Zusammenhänge aufgezeigt werden.

### Zusammenhang zwischen den Nachhaltigkeitszielen und Maßnahmen von Zeppelin und den SDGs



Zudem ist die Zeppelin GmbH Mitglied im Arbeitskreis „Unternehmensverantwortung“ der IHK München und Oberbayern und nimmt seit 2020 im Netzwerk des Bodensee Innovationsclusters (BIC) teil. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte vertritt den Zeppelin Konzern in den regelmäßig stattfindenden Besprechungen, wirkt an den Aufgaben des jeweiligen Netzwerks mit und tauscht sich mit anderen Unternehmen und Mitgliedern zu nachhaltiger Unternehmensführung und „Best Practice“-Lösungen 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 weiteren Organisationen.

<sup>62</sup> GRI 102-12 und GRI 102-13 in Zusammenhang mit den nachfolgenden Absätzen

<sup>63</sup> Die aktuelle Fortschrittsmitteilung für 2020 hinsichtlich der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ist in diesen Report integriert. Eine Übersicht, in welchem Kapitel über die Einhaltung des jeweiligen Prinzips berichtet wird, ist im Anhang dargestellt.

<sup>64</sup> Nähere Informationen zum SDG Ambition Programm finden Sie <https://www.globalcompact.de/de/newscenter/meldungen/SDG-Ambition-Launch.php#:~:text=Das%20SDG%20Ambition%20Programm%20unterst%C3%BCtzt,Unternehmen%20und%20erm%C3%B6glicht%20langfristiges%20Wachstum>, auf der Internetseite des UN Global Compact.

# Integriertes Managementsystem

Das Integrierte Managementsystem (IMS), das die Bereiche Arbeitsschutz und Umweltschutz, Energie- und Qualitätsmanagement bei Zeppelin beinhaltet, hat das Ziel, eine einheitliche Struktur und gemeinsame Dokumentationsbasis zur Erfüllung der Normanforderungen sicherzu-

stellen. Durch die Bündelung von Verantwortlichkeiten und die Nutzung von Synergieeffekten werden zudem finanzielle und zeitliche Ressourcen eingespart (vgl. Abbildung unten).<sup>65</sup>

## IMS

### Integriertes Managementsystem bei Zeppelin



Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erstmalig für alle deutschen Konzerngesellschaften zertifiziert. Im Jahr 2020 konnte diese Zertifizierung durch das jährlich stattfindende externe Überwachungsaudit erfolgreich bestätigt werden.<sup>66</sup> Hierzu wurden ca. zwanzig Standorte, die im Multi-Site-Verfahren<sup>67</sup> von der Zertifizierungsgesellschaft ausgewählt wurden, auditiert und erfolgreich auf die Einhaltung der Normanforderungen geprüft. Somit liegt eine gültige Zertifizierung nach

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 für alle deutschen Gesellschaften vor.<sup>68</sup> Das Energiemanagement, das zudem für Österreich, Polen, die Tschechische Republik und die Slowakische Republik gültig ist, wurde erfolgreich auf die aktuelle Normrevision ISO 50001:2018 umgestellt. Die Zertifikate können in den Abbildungen auf Seite 30 und zudem auf der [Zeppelin Homepage](#) im Bereich Nachhaltigkeit eingesehen werden.

<sup>65</sup> GRI 103-1, GRI 103-2

<sup>66</sup> Die Einführungsphase des Integrierten Managementsystems, die damit verbundenen Schritte sowie die wesentlichen Richtlinien und Verfahren wurden ausführlich im „Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin“ für das Jahr 2019 dargestellt (ab Seite 25).

<sup>67</sup> 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.

<sup>68</sup> Das zertifizierte Integrierte Managementsystem umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH und Zeppelin Systems GmbH.





Im Rahmen des Integrierten Managementsystems hat sich der Zeppelin Konzern zu einer kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet. Dies ist u. a. in den Konzernrichtlinien für Qualität, Arbeitsschutz, Energie und Umwelt definiert sowie im Managementhandbuch, dem zentralen Dokument des IMS, das die wesentliche Zielsetzung, den Organisationsaufbau und die Verfahrens- und Prozessanweisung vorgibt, dargestellt.<sup>69</sup>

Einmal jährlich findet ein Management-Review auf Gesellschafts- und Konzernebene 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.<sup>70</sup>

Wesentliche Fortschritte im Integrierten Managementsystem im Jahr 2020 waren vor allem die Verbesserung der Dokumentationsstruktur auf Standortebene, die Neustrukturierung der Nachverfolgung von Auditergebnissen und die inhaltliche Ausweitung des E-Learnings zum IMS.<sup>71</sup>

Für die deutschen Standorte wurde ein einheitliches Stammdatenblatt entwickelt, in dem alle für das IMS notwendigen Daten gebündelt werden. Die Transparenz und Akzeptanz des Integrierten Managementsystems konnte durch die Einführung des Stammdatenblatt verbessert und eine Vertiefung der Inhalte des IMS auf Standortebene erreicht werden. Das Vorgehen ist in der internen Verfahrensanweisung „Dezentrale Umsetzung der Anforderungen des IMS“ beschrieben.

Die Verbesserung des Prozesses zur Nachverfolgung von Auditergebnissen ermöglicht eine konsequente, strukturierte Abarbeitung von offenen Punkten aus Standortaudits. In regelmäßigen Abständen finden mit den verantwortlichen Managementbeauftragten zentrale Abstimmungstermine zur Überprüfung des Status von Feststellungen statt. Für jede wesentliche Feststellung wird eine Ursachenanalyse durchgeführt sowie Sofort- und Korrekturmaßnahmen festgelegt. Das Vorgehen ist in der im Jahr 2020 neu erstellten Verfahrensanweisung „Nachverfolgung externe Auditergebnisse“ dargestellt.

Für 2020 wurden in das E-Learning zum IMS erstmalig zusätzlich auch Themen aus dem Nachhaltigkeitsbereich integriert. Jede Führungskraft in Deutschland wurde zum E-Learning „IMS & CSR“ verpflichtend eingeladen. Das E-Learning forderte die Führungskräfte zu nachhaltigem, verantwortungsvollem Handeln und zur Umsetzung der Anforderungen des Integrierten Managementsystems in ihrem jeweiligen Bereich auf. Die Teilnahmequote ist in Kapitel 4 dargestellt.

Die Ergebnisse des Management-Reviews mit der Konzerngeschäftsführung für das Jahr 2020 ergaben unter anderem, dass das Integrierte Managementsystem die gewünschten Erfolge erzielt und eine Vertiefung der Anforderungen in 2020 erreicht werden konnte. Es wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der internen Auditstandards, des Rechtskatasters und der Datenerfassung im Energie- und Umweltbereich festgelegt.<sup>72</sup>

<sup>69</sup> GRI 103-2

<sup>70</sup> GRI 103-3-i

<sup>71</sup> GRI 103-2 zusammen mit den nachfolgenden erläuternden Absätzen

<sup>72</sup> GRI 103-3-ii, GRI 103-3-iii

# 4 ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

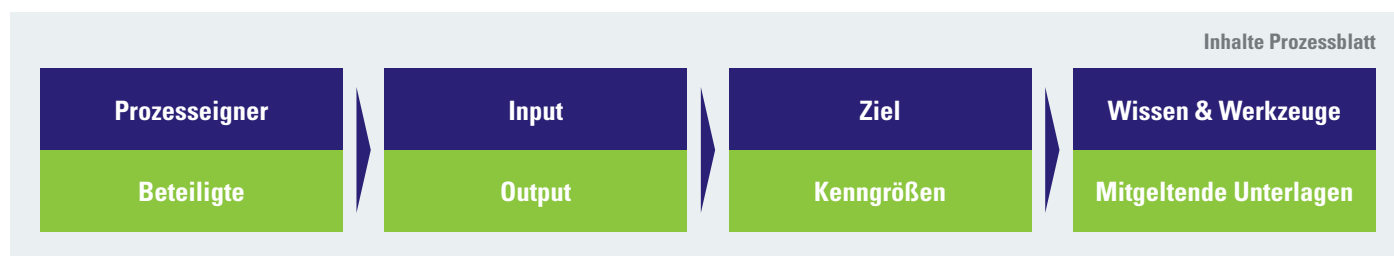
Ökonomische Nachhaltigkeit ist für Zeppelin Grundvoraussetzung für die langfristige Absicherung des wirtschaftlichen Erfolgs und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit. Die als wesentlich definierten Handlungsfelder im ökonomischen Bereich umfassen Compliance und

Anti-Korruption, Datenschutz, Qualitätsmanagement und Lieferantenmanagement. Zunächst wird das übergreifende Risikomanagement, das Bestandteil aller Unternehmenstätigkeiten ist, vorgestellt.

## Risikomanagement

Das Risikomanagement regelt den Umgang mit Risiken und Chancen innerhalb eines Prozesses, Projektes oder anderen Unternehmenstätigkeiten. Anspruch des Risikomanagementprozesses ist es, das Management bei seinen unternehmerischen Entscheidungen zu unterstützen, die Unternehmenssteuerung zu verbessern und Stakeholdern Transparenz und Sicherheit zu verschaffen. Performance-orientiertes Risikomanagement ist auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie ausgerichtet und integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Das Risikomanagement umfasst sämtliche Maßnahmen zur Erkennung, Analyse, Bewertung, Überwachung und Kontrolle von Risiken. Vorrangiges Ziel ist die Ermittlung und Reduzierung von Risiken sowie die Identifikation von Chancen und deren anschließende Nutzung. Alle Strategischen Geschäftseinheiten bzw. wesentlichen Konzerngesellschaften sind in das Risikomanagement eingebunden.<sup>73</sup>

Das Risikomanagement mit Fokus auf Bilanzierungs- und Berichtswesen ist in der Risiko-Konzernrichtlinie, für die das Konzern-Controlling verantwortlich ist, geregelt.<sup>74</sup> 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 Prozess, bei dem es sich entweder um einen Führungs-, Kern- oder Unterstützungsprozess handelt, die jeweiligen Chancen und Risiken, die beteiligten Personen, das notwendige Wissen und die erforderlichen Werkzeuge sowie weitere prozessspezifische Aspekte, die in der Abbildung unten enthalten sind.<sup>75</sup>



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

legung von Maßnahmen bzw. eine Korrektur der bereits getroffenen Maßnahmen.

Die Chancen und Risiken werden mittels messbarer und nachvollziehbarer 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.<sup>76</sup>

<sup>73</sup> GRI 103-1

<sup>74</sup> 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).

<sup>75</sup> GRI 103-2

<sup>76</sup> 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<sup>77</sup>

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-Managementsysteme 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.<sup>78</sup>

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.<sup>79</sup>

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.<sup>80</sup> Die zehn Prinzipien des Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance des Zeppelin Konzerns sind in der nebenstehenden Grafik aufgeführt.

Der Umfang der Compliance Themen und eine korrekte Verhaltensweise werden allen Mitarbeitern anhand von Informationen und in Schulungen nähergebracht. Angesprochen werden nicht nur einzuhaltende Regeln, sondern die frühzeitige Identifikation von Verstößen und die Abgabe von Hinweisen, um mögliche Missstände abstellen zu können.<sup>82</sup>

<sup>77</sup> GRI 103-1 bis GRI 103-3

<sup>78</sup> GRI 103-2-b

<sup>79</sup> 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.

<sup>80</sup> GRI 103-3-c-i und GRI 103-3-c-ii

<sup>81</sup> Nähere Informationen finden sich auch auf der [Homepage von Zeppelin](#) im Bereich Compliance.

<sup>82</sup> GRI 103-2-a

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 Emailadresse für Fragen und Hinweise im Zusammenhang mit Compliance ist ebenfalls vorhanden.<sup>83</sup>

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 die Möglichkeit, sich anonym und vertraulich an den Zeppelin Konzern zu wenden. Für die Bereitstellung dieses Meldesystems arbeitet Zeppelin mit einem zuverlässigen (externen) Partner zusammen, der das System ständig aktualisiert, um die Gesetze und Anforderungen der weltweiten Hinweisgeber-Berichterstattung abzubilden. Das System ist konform mit der Datenschutzgrundverordnung, auditiert und nach

ISO 27001 zertifiziert.<sup>84</sup> 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.<sup>85</sup>

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

## Compliance in Zahlen

Das Compliance-Schulungskonzept bei Zeppelin besteht aus Workshops für Management und Mitarbeiter, in denen die Herausforderungen von Compliance in der Managementverantwortung und das Wertverständnis innerhalb der Zeppelin Unternehmenskultur vermittelt werden. In ergänzenden E-Learning Programmen werden ein Compliance-Basiswissen und die wesentlichen Aussagen des Zeppelin Verhaltenskodex für Business-Ethik und Compliance für sämtliche Mitarbeiter („Basis“-Schulung) und Grundlagen der Korruptionsprävention für besonders risikonahe Mitarbeiter, z. B. im Einkauf und Vertrieb, geschult.

Wie im Bericht zur Nachhaltigkeit für das Jahr 2019 bereits angekündigt, wurde im Jahr 2020 ein vollständig neues, modernes und den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen angepasstes E-Learning System für den gesamten Zeppelin Konzern implementiert.<sup>86</sup> Geplante Präsenzschulungen im Jahr 2020 mussten aufgrund der COVID-19 Pandemie und den damit verbundenen Regelungen zur Kontaktbeschränkung abgesagt und verschoben werden.

Allen Mitarbeitern stehen ab dem Jahr 2021 zwei Trainingsmodule zur Verfügung. Das Modul „Compliance Basics“ klärt über die Themen korrektes Verhalten, Korruptionsprävention, Kartellrecht und weitere Themen auf. Dieses Modul ist ein Pflichtprogramm für sämtliche Mitarbeiter. Das Modul „Umgang mit Geschäftspartnern“ fokussiert sich auf Korruptionsprävention für Einkauf, Vertrieb & Marketing, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Exportkontrolle und Umgang mit Embargos und richtet sich an ausgewählte, risikonahe Mitarbeitergruppen.<sup>87</sup>

Im Jahr 2020 konnte aufgrund der Umstellung und des Neustarts des E-Learning-Systems lediglich eine Pilotgruppe an den Schulungen teilnehmen. Für das Jahr 2021 steht der Roll-Out des Systems für sämtliche Mitarbeiter im Zeppelin Konzern auf der Schulungs-Agenda. Die jährliche Teilnehmerquote für die E-Learnings „Basis“ ist in der unten stehenden Tabelle dargestellt.

**Teilnahmequote Compliance „Basis“-Schulung<sup>88</sup>**

Compliance „Basis“-Schulung	Einheit	2017	2018	2019	Pilot 2020
Gesamte Teilnehmerzahl	Anzahl	2.338	1.964	2.954	145
Teilnehmer der Geschäftsleitung	Anzahl	21	22	25	2
Teilnahmequote Mitarbeiter	%	30	23	32	96

<sup>83</sup> GRI 102-17 in Verbindung mit den nachfolgenden Absätzen zu Verfahren und Bedenken in Bezug auf Ethik.

<sup>84</sup> ISO 27001: Internationaler Standard für IT-Sicherheitsverfahren – Informationssicherheitsmanagementsystem – Anforderungen.

<sup>85</sup> GRI 103-2-c-vi in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz.

<sup>86</sup> Siehe hierzu „Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin“ für 2019, S. 37.

<sup>87</sup> Beide Module stehen in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Slowakisch, Tschechisch und Ukrainisch zur Verfügung.

<sup>88</sup> Aufgrund der vierjährigen Gültigkeit des E-Learnings wird hier im Gegensatz zum ansonsten verwendeten Dreijahresrückblick auf vier Jahre zurückgesehen.

Neben der „Basis“-Schulung hat Zeppelin bisher spezielle Schulungen für Mitarbeiter entwickelt, die besonders für die erhöhten Compliance-Risiken innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes sensibilisiert werden müssen. Diese Schulungen waren bisher auf verschiedene Tätigkeitsbereiche zugeschnitten, z. B. zu den Themen Korruptionsprävention, Exportkon-

trolle oder Wettbewerbsrecht. Diese Schulungen werden vollständig durch die Module des neuen E-Learning Systems abgelöst und inhaltlich ergänzt.

## Zielsetzung und -bewertung des Bereichs Compliance

Eine entsprechende Compliance Unternehmenskultur kann sich nur entwickeln, 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 Zeppelins Werten ver-

hält. Wichtig ist Zeppelin nicht allein die Vermittlung von Rechtskenntnissen und abstrakten Geboten, sondern die Übersetzung in die alltägliche Praxis. Die Bewertung der Zielerreichung und die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung werden nachfolgend dargestellt.<sup>89</sup>



### Fortschritt Ziel 1

Aufrechterhaltung 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 Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen eine Selbstverständlichkeit ist. Durch eine gezielte Information und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte sollen Compliance-Verstöße weitgehend vermieden werden. Die Anzahl der gemeldeten, bestätigten und behobenen Compliance-Verstöße ist in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Übersicht Compliance-Verstöße

Compliance Verstöße	Einheit	2018	2019	2020
Gemeldete Verstöße	Anzahl	6	5	26
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	6	5	16
davon behobene Verstöße*	Anzahl	6	5	14
<b>Behebungsquote Compliance</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>88</b>

\*Die zwei noch nicht abgeschlossene Fälle 2020 befinden sich zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch in Klärung.

<sup>89</sup> GRI 103-2-c-iii



Die Anzahl der gemeldeten Compliance-Verstöße ist im Berichtsjahr 2020 deutlich angestiegen. Grund hierfür sind vermehrte Meldungen, die ihrerseits auf ein deutlich gestiegenes Compliance Bewusstsein in der Belegschaft und ein konsequent transparentes Reporting zurückzuführen sind. Sämtliche Meldungen wurden unverzüglich geprüft, bestätigte Compliance-Verstöße wurden von der Compliance Organisation in Kooperation mit den betroffenen Fachbereichen, der Revision und der Rechtsabteilung bearbeitet und im Wesentlichen korrigiert.<sup>90</sup> In den letzten Jahren wurden weder Fälle von Nicht-Einhaltung von Gesetzen in Verbindung mit Bußgeldern, Strafen und Verfall noch bestätigte Korruptionsfälle bekannt (siehe folgende Tabelle).<sup>91</sup>

Übersicht rechtskräftig festgesetzter Bußgelder, Strafen und Verfall

Bußgelder & Korruptionsfälle	Einheit	2018	2019	2020
Betrag der rechtskräftig festgesetzten Bußgelder, Strafen und Verfall <sup>92</sup>	Euro	0	0	0
Korruptionsfälle <sup>93</sup>	Anzahl	0	0	0

Das Ziel für die nächsten Jahre ist die Schaffung einer bestmöglichen Transparenz im Compliance Reporting, aber auch 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.

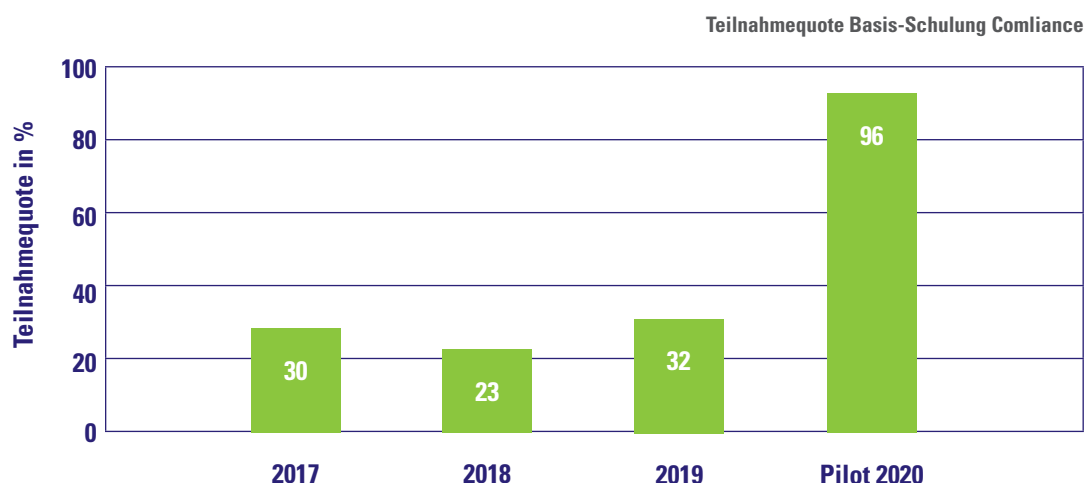


## Fortschritt Ziel 2

Hohe Schulungsquote im Bereich Compliance

Anzahl der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung > 80 %

Um eine Unternehmenskultur aufrechtzuerhalten, 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 in diesem Abschnitt dargestellten E-Learning-Kurse durch. Es ist erklärtes Ziel, dass der Anteil der Mitarbeiter mit gültiger Compliance-Schulung im Vierjahreszeitraum größer als 80 Prozent ist. Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren erreicht (vgl. folgendes Diagramm), wenngleich die Teilnehmeranzahl pandemiebedingt vergleichsweise gering war.<sup>94</sup>



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

<sup>90</sup> Nicht abgeschlossene Fälle befinden sich zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch in Klärung.

<sup>91</sup> Der Verfall ist eine im strafrechtlichen Kontext vorgesehene Maßnahme zur Vermögensabschöpfung

<sup>92</sup> GRI 419-1

<sup>93</sup> GRI 205-3 und GRI 206-1: Es liegen keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung im Berichtszeitraum vor.

<sup>94</sup> Um dieses Ziel zu erreichen, müssten jedes Jahr mindestens 20 Prozent der Mitarbeiter das E-Learning erfolgreich absolvieren. In den letzten Jahren lag die Teilnahmequote immer über dieser Grenze.

## Maßnahmen aus dem Bereich Compliance<sup>95</sup>

Die Zeppelin Konzern ist Mitglied des Arbeitskreises Forum Compliance Mittelstand (FCM) in Deutschland.<sup>96</sup> 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 im ersten Quartal 2020 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.

## Datenschutz

### Schutz der Persönlichkeitsrechte und Recht auf informelle Selbstbestimmung

Mit zunehmender Digitalisierung und Globalisierung gewinnt der Datenschutz weiter an Bedeutung. Nicht zuletzt mit Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) wurde Datenschutz in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt. 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 zum Schutz seiner eigenen, persönlichen Daten an die Hand gegeben.

Im Sinne des Grafensatzes „Grafen ziehen den Hut“ respektiert der Zeppelin Konzern die Einhaltung der Vorgaben des Datenschutzes nicht nur als ein gesetzliches Erfordernis, sondern sieht sie auch als Ausdruck eines ehrlichen, fairen und verantwortungsvollen Verhaltens. Die Mitarbeiter und Geschäftspartner von Zeppelin sollen sich auf den Schutz ihrer persönlichen Daten verlassen können.<sup>97</sup>

Die hohe Bedeutung des Datenschutzes im Konzern hat der Zeppelin Konzern nicht zuletzt durch die Einrichtung des Bereichs Compliance

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.



& Datenschutz in der Konzern-Holding dokumentiert. Aufgabe des Bereichs ist insbesondere der Ausbau und die Verbesserung der bestehenden Datenschutzorganisation sowie des Datenschutz-Managementsystems innerhalb des Zeppelin Konzerns.

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 Ansprechpartnern zum Datenschutz.<sup>98</sup> Diese wirken gemeinsam darauf hin, dass der gesetzeskonforme Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten gewahrt bleibt. Gleichzeitig entwickeln und begleiten sie die Einführung notwendiger sowie die Weiterentwicklung vorhandener Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen. Aber auch die Entwicklung von neuen digitalen Produkten und Dienstleistungen für Kunden sowie die interne Einführung neuer Tools und Plattformen werden eng durch die Datenschutzorganisation begleitet.<sup>99</sup>

<sup>95</sup> GRI 103-2-c-vii

<sup>96</sup> siehe auch Abschnitt 4.1

<sup>97</sup> GRI 103-1

<sup>98</sup> GRI 103-2-c-iv und GRI 103-3

<sup>99</sup> GRI 103-2

## Datenschutz in Zahlen

Im Bereich Datenschutz wird die Anzahl der gemeldeten Beschwerden im Sinne von Datenschutzverletzungen gemäß § 33 DS-GVO sowie die

bestätigten und behobenen Beschwerden erfasst. Die Entwicklung in den letzten Jahren ist in der folgenden Übersicht dargestellt.

Übersicht Datenschutz-Beschwerden

Datenschutz-Beschwerden	Einheit	2018	2019	2020
Gemeldete Datenschutz-Beschwerden <sup>100</sup>	Anzahl	30	8	12
davon bestätigte Verstöße	Anzahl	27	8	10
davon behobene Verstöße	Anzahl	27	8	10
<b>Behebungsquote Compliance</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Im Jahr 2018 ging eine vergleichsweise hohe Anzahl von „Datenschutz-Meldungen“ ein, was auf das Inkrafttreten der DS-GVO, die damit verbundenen zahlreichen Mitarbeiterschulungen und das dadurch erkennbar gestiegene Bewusstsein für Datenschutzrisiken zurückgeführt werden kann. Im Verlauf des Jahres 2019 wurde der von der DS-GVO geforderte Meldeprozess für Datenschutzverletzungen nachjustiert und unter Berücksichtigung der ersten Erfahrungen optimiert. So wur-

de unter anderem die Möglichkeiten zur Meldung von Verlusten von mobilen Endgeräten ausgeweitet – diese Fälle stellen den Großteil der gemeldeten Fälle in 2019 und 2020 dar. Mit der bevorstehenden Einführung einer neuen Datenschutz Management Software im Jahr 2021 wird der Prozess weiter optimiert und für Mitarbeiter noch einfacher zugänglich werden. Dies könnte unter Umständen zu einem erneuten Anstieg führen.

## Zielsetzung und -bewertung des Bereichs Datenschutz

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

auch für den Datenschutz. Die Bewertung der Zielsetzung Datenschutzverletzungen gemäß § 33 DS-GVO zu vermeiden und die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung werden nachfolgend dargestellt.



### Fortschritt 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.<sup>101</sup>

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.<sup>102</sup> 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.

<sup>100</sup> GRI 418-1

<sup>101</sup> GRI 418-1

<sup>102</sup> GRI 103-2-c-i

## Maßnahmen des Bereichs Datenschutz<sup>103</sup>

Der Zeppelin Konzern arbeitet fortlaufend an der Weiterentwicklung seines Datenschutz-Managementsystems (DMS). Für das Jahr 2021 ist geplant, das DMS auf die nächste Entwicklungsstufe zu heben, indem getroffene Maßnahmen, Prozesse und Systeme in einer technischen

Lösung harmonisiert werden. In diesem Rahmen wird gemeinsam mit dem Compliance-Managementsystem, das Risikomanagement überarbeitet und ausweitete. Weitere Maßnahmen aus dem Bereich sind im Abschnitt Compliance dargelegt.

## Qualitätsmanagement

### Qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte von Zeppelin<sup>104</sup>

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.<sup>105</sup> Zufriedene Kunden bilden die Basis für eine langfristige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Hierauf legt Zeppelin im Rahmen seiner Qualitätspolitik, die als Konzernrichtlinie<sup>106</sup> 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.<sup>107</sup> Das Hauptzertifikat der Zertifizierungsgesellschaft ist in der nebenstehenden Abbildung dargestellt.

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 Vorgehen ist in der Verfahrensweisung „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 Auditsergebnissen, sowie den Status von (vorbeugenden) Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen, dargestellt. Die Prüfung für das Jahr 2020 bestätigte die Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems und es wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der internen Auditstandards und des Rechtskatasters festgelegt.<sup>108</sup>

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.<sup>109</sup>

Alle Mitarbeiter von Zeppelin, die entsprechend geschult und qualifiziert sind, leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erbringung von hoher Qualität. Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter verpflichtet sich 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 ihm bei der Umsetzung der Anforderungen je Gesellschaft bzw. je Standort hilft.<sup>110</sup>

<sup>103</sup> GRI 103-2-c-vii

<sup>104</sup> GRI 103-1, GRI 103-2 sowie GRI 103-3: Die einzelne Aufteilung kann den einzelnen Fußnoten entnommen werden.

<sup>105</sup> GRI 103-1-a

<sup>106</sup> GRI 103-2-c-i

<sup>107</sup> 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.

<sup>108</sup> GRI 103-03

<sup>109</sup> GRI 103-2-c-iv, GRI 103-2-c-v

<sup>110</sup> GRI 103-2-c-vi

## Qualitätsmanagement in Zahlen

Zahlreiche Kennzahlen spiegeln die Qualität der Produkte und Dienstleistungen von Zeppelin wider: Hierzu zählt unter anderem die finanzielle Stabilität, die Innovationskraft des Unternehmens oder die Lernbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeiter. 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 beurteilt den Zeppelin Konzern auch 2020 überdurchschnittlich mit der Note „A“.

## Ideenmanagement

Der Zeppelin Konzern ermutigt seine Mitarbeiter, eigene Ideen zu entwickeln und im Unternehmen einzubringen. Die Mitarbeiterbefragung 2013 hatte ergeben, dass die Mitarbeiter sich wünschen, mehr eigene Ideen 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; der Geltungsbereich wurde in den Folgejahren sukzessive erweitert.<sup>112</sup> Es ist geplant, dass der Kreis der teilnehmenden Länder und Gesellschaften auch zukünftig weiter ausgebaut wird.

Diese Note wurde für eine hohe Bonität, in Verbindung mit einer umsichtigen Finanz- und Entnahmepolitik und einer soliden Finanzlage verliehen. Die marktführende Stellung als Premiumpartner von Caterpillar, das gute, branchenerfahrene Management und das diversifizierte Produkt- und Leistungsportfolio waren weitere wichtige Faktoren bei der Bewertung. Positiv in die Beurteilung eingeflossen ist ebenfalls das Maßnahmenpaket, das Zeppelin vor dem Hintergrund der Corona Pandemie schnell ergriffen hat, wie z. B. der Aufbau zeitgemäßer Infrastruktur und IT-Systeme.<sup>111</sup>

Im Rahmen des Ideenmanagements Z IDEA erhalten Mitarbeiter die Möglichkeit, Prozesse zu verbessern und neue Ideen zu entwickeln. Das bringt nicht nur das Unternehmen voran, sondern fördert auch die interdisziplinäre Teambildung und den Austausch untereinander. Jede angenommene Idee erhält eine Prämie. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 76.800 Euro Prämie an Zeppelin Ideengeber ausgezahlt. Einige der Ideen aus den Jahren 2019 und 2020 befinden sich aktuell noch in Umsetzung. Die Anzahl der eingereichten und prämierten Ideen in den letzten Jahren ist in der Tabelle dargestellt.

Strategische Geschäftseinheiten	Eingereichte Ideen			Prämierte Ideen <sup>113</sup>		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	171	127	136	48	24	23
Baumaschinen Eurasia	161	163	78	61	58	17
Rental	100	108	85	13	9	9
Power Systems	38	55	39	9	10	8
Anlagenbau	125	122	144	44	36	15
Zeppelin GmbH <sup>114</sup>	5	15	13	1	1	0
<b>Summe</b>	<b>600</b>	<b>590</b>	<b>496</b>	<b>176</b>	<b>138</b>	<b>72</b>

Übersicht der eingereichten und prämierten Ideen bei „Z IDEA“

Erfüllt die eingereichte Idee die intern definierten Anforderungen, so gibt der Ideenmanager die Idee für die Beurteilung an einen fachkundigen Gutachter weiter.<sup>115</sup> Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert. Für Ideen mit einem quantitativen Nutzen steht dem Ideengeber eine Umsetzungsprämie in Höhe von zehn Prozent des Ideennutzens zu, wobei

die Umsetzungsprämie auf einen länderspezifischen Maximalbetrag begrenzt ist. Für Ideen ohne berechenbaren Nutzen steht dem Ideengeber eine länderspezifische Pauschalprämie zu, die noch vor der Umsetzung vollständig ausbezahlt wird.

<sup>111</sup> Nähere Informationen finden Sie hier im Geschäftsbericht 2020 auf Seite 92.

<sup>112</sup> Im Jahr 2017 erfolgte die Ausdehnung auf Österreich, Armenien, Tschechische Republik, Belarus, Usbekistan, die Schweiz, die Ukraine sowie die Slowakei, Tadschikistan und Turkmenistan. 2018 wurde Z IDEA in Singapur und in der Geschäftseinheit Z LAB eingeführt. Seit Ende 2020 ist die Zeppelin Aviation & Industrial Services GmbH ebenfalls Teil von Z IDEA. Die SGE Baumaschinen Nordics ist Stand 31.12.2020 nicht in Z IDEA eingebunden, weshalb diese SGE in der Auflistung nicht enthalten ist.

<sup>113</sup> Jede positiv beurteilte Idee wird prämiert.

<sup>114</sup> Die vormalige Strategische Geschäftseinheit Z LAB wurde zum 01. Januar 2020 in die Zeppelin GmbH integriert.

<sup>115</sup> Die internen Anforderungen geben vor, dass jede Idee im Einklang mit der Strategie und den Werten von Zeppelin steht, neu für den vorgeschlagenen Anwendungsbereich/-zweck ist, einen beschreibbaren Nutzen für Zeppelin hat, von Zeppelin beeinflusst werden kann und geltendem Recht oder Verträgen entspricht und Rechte Dritter nicht verletzt werden.



## Zielsetzung und -bewertung des Qualitätsmanagements

Ein Schwerpunkt der aktuellen Zielsetzungen liegt in einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die langfristig den wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit sicherstellt. Zudem soll hiermit die Schaffung eines innovativen Unternehmensumfelds, in dem Mitarbeiter zur stetigen Verbesserung beitragen, gewährleistet und eine hohe

Kompetenz der Führungskräfte und Mitarbeiter sichergestellt werden. Letztere wird über die Teilnahmequote am zentralen E-Learning, das jedes Jahr unterschiedliche Schwerpunkte beinhaltet, gemessen. Die Bewertung der Zielerreichung und die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung werden nachfolgend dargestellt.



### Fortschritt Ziel 1

Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Nachhaltige Geschäftsentwicklung

Das bisher erfolgreiche Krisenmanagement während der COVID-19-Pandemie basiert auf einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung, welche auf der Unternehmensstrategie und dem Wertesystem von Zeppelin ruht. So konnte im Jahr 2020 trotz der starken Einschränkungen aufgrund der globalen Pandemie der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr leicht gesteigert werden. Alle SGEs haben das Geschäftsjahr mit einem positiven operativen Ergebnis abgeschlossen.

Zur weiteren Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Organisation wurde im Jahr 2020 ein Fokusthema aus dem CSR-Bereich

in den Konzernstrategieaufruf integriert. So können weitere Potenziale zur kontinuierlichen Verbesserung ermittelt und eine nachhaltige Ausrichtung sichergestellt werden. Der Konzernstrategieaufruf, der die als wesentlich definierten Aufgaben und zukünftigen Herausforderungen umfasst, findet auf Gesellschaftsebene regelmäßig einheitlich für den gesamten Konzern statt. Im Jahr 2020 wurden die einzelnen SGEs aufgefordert, eine Strategie zur Sicherstellung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030 sowie konkrete Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung zu erarbeiten. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2020 sind in Kapitel 5 dargestellt.



### Fortschritt 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. Im Jahr 2020 wurden rund 15 Prozent der eingereichten Ideen ausgezeichnet. Ziel ist es, weiterhin ein hohes Niveau an prämierten Ideen aufrecht zu erhalten. Hierfür werden die Mitarbeiter

motiviert, ihre Ideen einzubringen. So erhält z. B. jeder Ideengeber bei Annahme der Idee eine entsprechende finanzielle Prämie. Zusätzlich wird für jedes Gutachten einer Idee eine Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation ausgelöst. Die besten Ideengeber und Gutachter werden außerdem einmal im Jahr im Rahmen der Preisverleihung „Z IDEA Award“ ausgezeichnet.



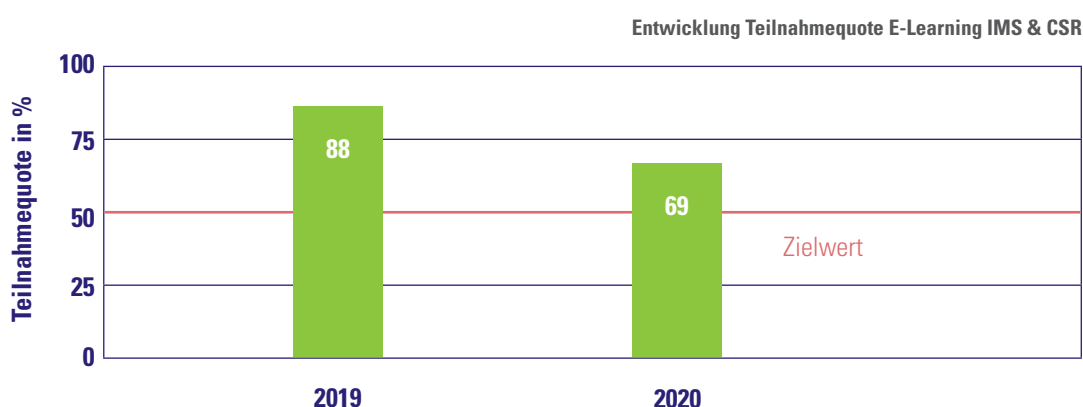
### Fortschritt Ziel 3

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

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

Das zentrale E-Learning zum Integrierten Managementsystem wird einmal jährlich erstellt. Das erste E-Learning wurde im Jahr 2019 für alle Mitarbeiter im Geltungsbereich des IMS ausgerollt.<sup>116</sup> Im Jahr 2020 wurde das E-Learning um CSR-Themen, wie z. B. die Bedeutung und Definition von Nachhaltigkeit bei Zeppelin sowie die Vorstellung von Zielen, Maßnahmen und Initiativen, erweitert. Um die Verantwortung

der obersten Leitung gezielt zu schulen, wurde das Training speziell auf deutsche Führungskräfte als Teilnehmer zugeschnitten. Ziel ist, dass jede Führungskraft mindestens einmal in zwei Jahren geschult wird, dies entspricht einer Teilnahmequote von mind. 50 Prozent im jährlichen E-Learning. Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren erreicht, wie das folgende Diagramm zeigt.



Im Jahr 2021 ist ein weiteres E-Learning für die Themen IMS und CSR geplant, wobei sukzessive der Geltungsbereich auf weitere Tochterunternehmen ausgeweitet wird. Zudem werden in jedem Intervall die

Schulungsinhalte entsprechend der jeweils definierten Schwerpunkte angepasst und vertieft. Dadurch wird das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln und die Bedeutung des IMS kontinuierlich ausgebaut.

## Maßnahmen des Bereichs Qualitätsmanagement<sup>117</sup>

In diesem Abschnitt werden einige erfolgreich prämierte und umgesetzte Ideen aus dem Jahr 2020 vorgestellt (siehe folgende Übersicht).

### Auswahl von prämierten Ideen aus dem Jahr 2020

Bei der Zeppelin Baumaschinen GmbH können durch eine Z IDEA Idee Zusatzausrüstungen für Neumaschinen besser kalkuliert und geplant werden, sodass die Kosten für Zeppelin deutlich gesenkt werden.

In der SGE Anlagenbau werden, dank eines neuen Gestells für FSW- Profile, Transporte verringert. Durch ein höhenverstellbares Rohr kann das Gestell auf den gewünschten Profildurchmesser eingestellt werden.<sup>118</sup>

In Usbekistan werden LKW-Fahrer im Bereich Bergbau seit dem Ausbruch von COVID-19 digital ausgebildet. Durch dieses Vorgehen konnten innerhalb von zwei Wochen 80 LKW-Fahrer ausgebildet sowie Transport- und Unterbringungskosten gespart werden.

Aufgrund einer Z IDEA konnte Zeppelin weitere wichtige Maßnahmen zur Pandemie-Bekämpfung ableiten. Durch den Einsatz von CO<sub>2</sub>-Messgeräten in Konferenzräumen wird die Luftqualität gemessen und an regelmäßiges Lüften erinnert.

<sup>116</sup> Das Integrierte Managementsystem wurde 2019 erstmalig für die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH und Zeppelin Systems GmbH zertifiziert.

<sup>117</sup> GRI 103-02-c-vii

<sup>118</sup> FSW: Friction Stir Welding - „Reibrührschweiß“-Profile

# Lieferantenmanagement

## Überblick über die Beschaffungsorganisation

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

Ein zentrales Beschaffungsthema ist die Definition von konzernweiten Maßstäben für die Beurteilung und Überwachung von Lieferanten und Lieferketten. Damit wird sichergestellt, dass die Lieferanten die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Kosten, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit erfüllen.<sup>119</sup>

Die einzelnen Konzerngesellschaften verfügen über eigene Einkaufsorganisationen, die Materialien und Dienstleistungen für die jeweilige Gesellschaft und deren Standorte beschaffen bzw. die Rahmenbedingungen für eine dezentrale Beschaffung ableiten.<sup>120</sup>

Die Einkaufsorganisationen der einzelnen Zeppelin-Gesellschaften sind in einem internationalen Konzern-Einkaufsteam vernetzt. Dieses Team identifiziert und koordiniert gemeinsame Beschaffungsthemen mit dem

Ziel, einheitliche Einkaufsstandards für alle Konzerngesellschaften zu erarbeiten und gemeinsame Beschaffungsquellen und optimale Beschaffungskonditionen zu gewährleisten.

Neben der zentralen Betrachtung von definierten Warengruppen wird insbesondere auch das Thema Lieferantenmanagement mit den Aspekten Lieferantenauswahl, Lieferantenbewertung, Risikomanagement und Nachhaltigkeit in der Lieferkette einheitlich für den Zeppelin-Konzern gestaltet. An dem seit 2010 etablierten Lead-Buyer-Konzept wird festgehalten. Der „Lead Buyer“ ist für die zentrale Bearbeitung eines oder mehrerer Beschaffungsthemen verantwortlich. Unterstützt wird er dabei von einem „Co-Buyer“ aus einer weiteren Zeppelin-Gesellschaft. Die Konzernrichtlinie „Einkauf“ gibt den Rahmen vor und regelt die Verantwortlichkeiten.<sup>121</sup>

## Beschreibung der Lieferkette

Das Einkaufsvolumen der deutschen Konzerngesellschaften liegt auch im Jahr 2020 auf stabilem Niveau. Rund die Hälfte des Einkaufsvolumens entfällt dabei auf die Handelswarenbeschaffung des Geschäftspartners Caterpillar Inc. Seit den 1950er Jahren besteht eine enge Geschäftsverbindung zwischen dem Zeppelin Konzern und der Caterpillar Inc.

Der Handel mit und Service an Caterpillar-Produkten stellt einen wesentlichen Anteil an der Geschäftstätigkeit des Zeppelin-Konzerns dar. Die Zeppelin Baumaschinen GmbH hat ihren Geschäftsschwerpunkt im Vertrieb und Service von Caterpillar Baumaschinen und Komponenten. Die Zeppelin Rental GmbH vermietet u.a. Caterpillar Baumaschinen und Geräte und die Zeppelin Power Systems GmbH entwickelt, vertreibt und serviziert unter anderem Antriebs- und Energiesysteme auf Basis von Caterpillar Motoren. Damit ist Caterpillar Inc. der größte und wichtigste Handelspartner des Zeppelin Konzerns.<sup>122</sup>

Das Einkaufsvolumen außerhalb der Handelsgeschäfte mit Caterpillar Inc. verteilt sich vorrangig auf Lieferanten, die im technischen Pro-

duktbereich angesiedelt sind. Hierbei werden unter anderem Baumaschinen, zugehörige Komponenten und Anbaugeräte von weiteren Herstellern; Schmierstoffe, Produkte für die Baustelleneinrichtung und Verkehrssicherung bei der Zeppelin Rental GmbH beschafft. Außerdem stehen Materialien und Komponenten für die Herstellung von Misch- und Silosystemen bei der Zeppelin Systems GmbH sowie Komponenten und Werkleistungen für die Zeppelin Power Systems GmbH im Fokus. Zudem fällt ein relevanter Anteil des Beschaffungsvolumens auf Fahrzeuge, die von Servicetechnikern und Mitarbeitern im Außendienst für Serviceeinsätze und die Kundenbetreuung benötigt oder im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Zeppelin Rental GmbH vermietet werden und auf deren Treibstoffverbrauch. Ausgaben für den organisations-eigenen Bedarf, Investitionen, vielfältige Dienstleistungen, wie z. B. die Energieversorgung, IT-Lösungen oder Beraterleistungen, ergänzen das Einkaufsportfolio. Die Beschaffung durch die deutschen Gesellschaften findet, mit Ausnahme von der Handelsbeziehung zu Caterpillar Inc., überwiegend auf nationalen bzw. westeuropäischen Märkten statt.

<sup>119</sup> GRI 103-1

<sup>120</sup> GRI 103-2-a und GRI 103-2-b in Zusammenhang mit dem nächsten Absatz.

<sup>121</sup> GRI 103-2-c-i: Die folgenden Gesellschaften haben sich auf das Lead Buyer Concept verständigt: Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems, Zeppelin Systems GmbH. Die Zeppelin Österreich GmbH und die Zeppelin CZ s.r.o. inklusive deren Tochterunternehmen wirken am Lead Buyer Concept mit und realisieren soweit wie möglich die hieraus entstehenden Beschaffungsvorteile und Konzernsynergien.

<sup>122</sup> GRI 102-9

## Überwachung und Sicherstellung der Anforderungen<sup>123</sup>

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

In regelmäßigen Lieferantenbewertungen werden die Lieferanten in Abhängigkeit vom jährlichen Beschaffungsvolumen auf die Erfüllungsgrade der in der Abbildung unten dargestellten Kriterien überprüft.

Die Lieferantenbewertung dient der laufenden Überwachung der Zusammenarbeit und zeigt Handlungsfelder für erforderliche Verbesserungen auf. Sie ist eines der wichtigsten Instrumente zur Verbesserung der Qualität und somit zur Optimierung von Material- und Prozesskosten.



<sup>123</sup> GRI 103-3

## Ziele des Lieferantenmanagements<sup>124</sup>

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

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

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

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



### Fortschritt Zielsetzung 1

#### Zusammenarbeit mit qualifizierten Lieferanten

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

Nachhaltigkeit in der Lieferkette bedeutet für Zeppelin auch, dass 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 überprüft.



### Neue Zielsetzung 2

#### Erstellung und Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten

- ▶ Definition klarer Anforderungen hinsichtlich der Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung sowie Einhaltung ethischen Geschäftsverhaltens in der Lieferkette
- ▶ Implementierung in Rahmen- und Projektverträgen sowie in den allgemeinen Einkaufsbedingungen
- ▶ Geltungsbereich für alle Zeppelin-Gesellschaften und Tochterunternehmen

Um den hohen Anspruch der Nachhaltigkeitspolitik des Zeppelin Konzerns noch stärker innerhalb der Lieferkette zu verankern, wird derzeit ein konzernweit geltender Verhaltenskodex für Lieferanten erarbeitet. Dieser Verhaltenskodex wird speziell hinsichtlich der Erwartungshaltung an Lieferanten des Zeppelin-Konzerns formuliert. Im Mittelpunkt stehen Aspekte der sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung basierend auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die Finalisierung ist für 2021 geplant. Ziel ist es, den Verhaltenskodex für Lieferanten in Rahmen- und Projektaufträge sowie in die allgemeinen Einkaufsbedingungen zu integrieren.

<sup>124</sup> GRI 103-2-c-iii



### Neue Zielsetzung 3

#### Durchführung der Relevanz-Bewertung

- ▶ Durchführung der Relevanz-Bewertung in allen deutschen Zeppelin-Gesellschaften
- ▶ Sukzessive Einführung der Relevanz-Bewertung in allen europäischen Zeppelin-Gesellschaften
- ▶ Sukzessive konzernweite Einführung der Relevanz-Bewertung

Die im Jahr 2019 zunächst als Pilot bei der Zeppelin Systems GmbH und der Zeppelin Power Systems GmbH durchgeführte Wesentlichkeitsbetrachtung wurde in unveränderter Form auch bei der Zeppelin Baumaschinen GmbH und der Zeppelin Rental GmbH im Jahr 2020 eingeführt. Hierbei werden wesentliche Lieferanten zusätzlich zur beschriebenen allgemeinen Lieferantenbewertung hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und negativen Umwelteinflüssen eingestuft.

Falls Zeppelin Kenntnis bezüglich Verstößen des Lieferanten in den Bereichen Umwelt, Compliance und Menschenrechten erlangt, erfolgt eine gesonderte Prüfung, um die Schwere des Verstoßes zu ermitteln und zu bewerten. In letzter Konsequenz kann eine Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgen. Auch Verstöße gegen den Zeppelin Verhaltenskodex können zur Beendigung der Zusammenarbeit führen.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Konzerneinkäufer-Treffen wird der vorgestellte Managementansatz überprüft und ggfs. an erforderliche Veränderungen angepasst. Im Hinblick auf das jüngst verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesrepublik Deutschland als auch der zu erwartenden Regulierung durch die Europäische Union, wurden bereits geeignete Vorbereitungsmaßnahmen gestartet, die sukzessive im Jahr 2021 und 2022 erweitert und fortgesetzt werden.





# 5 GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

## Führungskultur im Unternehmen

Als traditionsreiches Unternehmen fühlt sich Zeppelin seiner Geschichte verbunden und setzt auf eine Kultur, die durch Integrität und Exzellenz geprägt ist. Die Arbeit von Führungskräften stellt dabei einen elementaren Erfolgsfaktor für Zeppelin dar. Es kommt darauf an, die richtigen Entscheidungen zu treffen, um damit die Erreichung der Unternehmensziele 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 COVID-19-Pandemie hat vieles auf den Kopf gestellt, darunter die Art und Weise der Zusammenarbeit. Dort wo es möglich ist, ersetzt mobiles Arbeiten das Arbeiten vor Ort. Anstelle von Präsenz-Meetings und dem Austausch im Büro treten virtuelle Video-Konferenzen und Telefonate.

Die virtuelle Zusammenarbeit verändert auch die Führungsaufgabe und stellt Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Um eine vertrauensvolle neue Arbeitskultur zu schaffen, braucht es transparente Rahmenbedingungen und eindeutig formulierte Ziele und Erwartungen zwischen den Mitarbeitern und der Führungskraft. Gerade beim mobilen Arbeiten ist eine Förderung des direkten Austauschs zwischen Kollegen wichtig. Gegenseitige Wertschätzung und das Gemeinschaftsgefühl müssen gezielt gestärkt werden. Von großer Bedeutung sind hierbei virtuelle Teammeetings und die Nutzung digitaler Tools, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams zu gewährleisten.

Um Führungskräfte bestmöglich in ihren Führungsaufgaben zu unterstützen, bietet Zeppelin eine Reihe von Veranstaltungen, Webinaren, Trainings und Informationsmaterialien an, die Einblicke in Themen wie virtuelle Führung von Mitarbeitern und Teams, Hybrid-Arbeit und mobilem Arbeiten geben. Durch diese Maßnahmen wurden 2020 rund 500 Führungskräfte auf eine neue Führungsaufgabe vorbereitet.

Die Erkenntnisse aus dem Jahr 2020 und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt haben gezeigt, dass das Verständnis von Führung bei Zeppelin weiterentwickelt und neu definiert werden muss. Zum einen sollen Aspekte wie virtuelle Führung stärker aufgenommen und gleichzeitig die Wichtigkeit eines globalen Führungsverständnisses bei Zeppelin unterstrichen werden. Globale Führungsgrundsätze schaffen als verbindendes Element eine Basis, mit der sich alle Führungskräfte konzernweit identifizieren können. Diese Führungsgrundsätze formulieren eine Richtschnur für die Führungskräfte, wie Führung bei Zeppelin verstanden und gelebt werden soll und zeigen Mitarbeitern gleichzeitig transparent auf, was sie von ihrer Führungskraft erwarten können. Die Überarbeitung der Führungsgrundsätze wurde in den Konzernstrategieaufruf 2021 aufgenommen.

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.

Mitarbeiterbefragungen stellen ein geeignetes Format dar, um mit der Belegschaft in den Dialog zu treten und ermöglichen Rückschlüsse auf die Stimmungslage und die Identifikation von Handlungsfeldern sowie die Ableitung von Maßnahmen. In den Jahren 2013 und 2017 konnten Mitarbeiter im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen ihre Einschätzung unter anderem zu ihrer Motivation, zur Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft, zum Vertrauen in die Geschäftsführung, zur Zukunftsfähigkeit von Zeppelin, zu ihrer Freude an der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen abgeben.<sup>125</sup> Eine weltweite Mitarbeiterbefragung wird in 2022 vorbereitet. Auch hierbei wird das Thema Führungskultur wieder ein wichtiger Bestandteil sein.

<sup>125</sup> 2017 wurden neben allen Gesellschaften in Deutschland auch die Mitarbeiter in Österreich, Russland, der Slowakischen Republik, Tschechischen Republik, der Ukraine und der Schweiz befragt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung von 2013 und 2017 sind im letzten Fortschrittsbericht von 2019 (S. 52 ff.) dargestellt.

## Personalbereich in Zahlen

Im Konzern sind zum 31. Dezember 2020 mehr als 10.000 Mitarbeiter beschäftigt (Angabe nach Köpfen). Diese verteilen sich auf sechs Strategische Geschäftseinheiten. Die Tabelle zeigt die Aufteilung der Mit-

arbeiter des Zeppelin Konzerns nach FTE und Köpfen, die Anzahl der Auszubildenden und die Vollzeitquote.<sup>126</sup>

Mitarbeiteranzahl nach Jahren (Stand 31.12.2020)<sup>128</sup>

Mitarbeiter Zeppelin Konzern	Einheit	2018	2019	2020
Gesamtmitarbeiterzahlen	FTE	8.376	8.969	9.816
Gesamtmitarbeiterzahlen Zeppelin Konzern (ohne Auszubildende)	Köpfe	8.559	9.172	10.075
Auszubildende	FTE	324	361	362
Vollzeitquote <sup>127</sup>	%	97,9	97,7	97,4

Grundsätzlich unterliegen die vorgestellten Mitarbeiterzahlen keinen signifikanten Veränderungen aufgrund von saisonalen Schwankungen oder anderen sich regelmäßig stark verändernden Rahmenbedingungen.<sup>129</sup>

Die Aufteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Strategischen Geschäftseinheiten ist in der unten stehenden Tabelle dargestellt. Die Verteilung auf die jeweiligen Länder erfolgt in der Tabelle auf Seite 48.

Mitarbeiter (Köpfe) nach Geschäftseinheiten (Stand 31.12.2020) ohne Auszubildende

Strategische Geschäftseinheiten	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	2.666	2.778	2.802
Baumaschinen Eurasia	1.820	1.923	1.911
Baumaschinen Nordics <sup>129a</sup>	—	—	650
Rental	1.545	1.757	1.780
Power Systems	848	894	1.013
Anlagenbau	1.524	1.622	1.619
Zeppelin GmbH <sup>130</sup>	156	198	299
<b>Summe</b>	<b>8.559</b>	<b>9.172</b>	<b>10.075</b>

<sup>126</sup> 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.

<sup>127</sup> GRI 102-8-c, GRI 401-2: Die Vollzeitquote wird über das Verhältnis von Mitarbeitern (FTE) zu Mitarbeiter (Köpfe) berechnet. Die Teilzeitquote und die Vollzeitquote ergeben zusammen 100 Prozent. Im Grundsatz gibt es keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitmitarbeitern, d. h. alle betrieblichen Leistungen werden auch Teilzeitmitarbeitern angeboten. Damit wird das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingehalten.

<sup>128</sup> Inklusive Zeppelin GmbH und SMC Zeppelin Digit/Zeppelin Lab GmbH und inklusive aus den Akquisitionen in Schweden und Dänemark zugegangenen Mitarbeitern, Stand: 31.12.2020.

<sup>129</sup> GRI 102-8-e

<sup>129a</sup> Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst. Die Mitarbeiter der SGE Baumaschinen Nordics werden erstmals in den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen.

<sup>130</sup> Einschließlich der Mitarbeitern der ehemaligen Strategischen Geschäftseinheit Z LAB, die 2016 gegründet wurde, aber zum 01. Januar 2020 voll in das Strategisches Management Center (SMC) Zeppelin Digit integriert wurde. Im Nachhaltigkeitsbericht 2019 fanden hier nur Mitarbeiter der Zeppelin GmbH Berücksichtigung.

Aufteilung der Mitarbeiter (Köpfe) auf Länder (Stand 31.12.2020)<sup>131</sup>

Land	2018	2019	2020
Armenien	131	133	121
Belarus	45	50	52
Belgien	15	15	16
Brasilien	136	111	85
China	108	126	127
Dänemark <sup>131a</sup>	–	–	262
Deutschland	4.894	5.239	5.406
Frankreich	18	19	19
Grönland <sup>131a</sup>	–	–	5
Großbritannien	28	23	22
Indien	72	200	210
Italien	43	43	47
Österreich	261	272	293
Polen	161	164	160
Russland	1.234	1.294	1.298
Saudi-Arabien	66	63	64
Schweden <sup>131a</sup>	–	–	513
Schweiz	19	20	18
Singapur	10	9	8
Slowakische Republik	134	138	137
Südkorea	4	4	4
Tadschikistan	9	11	11
Tschechische Republik	514	532	514
Turkmenistan	18	17	16
Ukraine	520	568	556
USA	93	93	78
Usbekistan	26	28	33
<b>Summe</b>	<b>8.559</b>	<b>9.172</b>	<b>10.075</b>

<sup>131</sup> GRI 102-8-b

<sup>131a</sup> Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst. Die Mitarbeiter der SGE Baumaschinen Nordics werden erstmals in den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen.

Das Wachstum von Zeppelin erfolgt stetig und 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 2020 lag der Anteil der unbefristet

beschäftigten Mitarbeiter bei 99 Prozent. Der Einsatz von Werkverträgen, Leiharbeitern und Freelancern spielt im Sinne einer nachhaltigen Personalplanung eine untergeordnete Rolle.

**Mitarbeiter nach Beschäftigungsart (Stand 31.12.2020)<sup>132</sup>**

<b>Mitarbeiter nach Beschäftigungsart</b>	<b>Einheit</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	8.483	9.090	9.979
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	Anzahl	76	82	96
Prozentsatz unbefristete Mitarbeiter	%	99	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.<sup>133</sup>

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter von Zeppelin lag im Jahr 2020 bei 41,9 Jahren (vgl. Tabelle unten).

**Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent (Konzernebene)<sup>134</sup>**

<b>Altersstruktur</b>	<b>Einheit</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<= 25	%	6	6	5
26-30	%	12	11	11
31-35	%	17	16	16
36-40	%	16	17	17
41-45	%	12	12	13
46-50	%	12	11	11
51-55	%	12	12	11
56-60	%	9	9	10
> 60	%	4	5	5
<b>Durchschnittsalter im Konzern</b>	<b>Jahre</b>	<b>41,5</b>	<b>41,6</b>	<b>41,9</b>

<sup>132</sup> In Anlehnung an GRI 102-8 a, b

<sup>133</sup> GRI 102-8-d

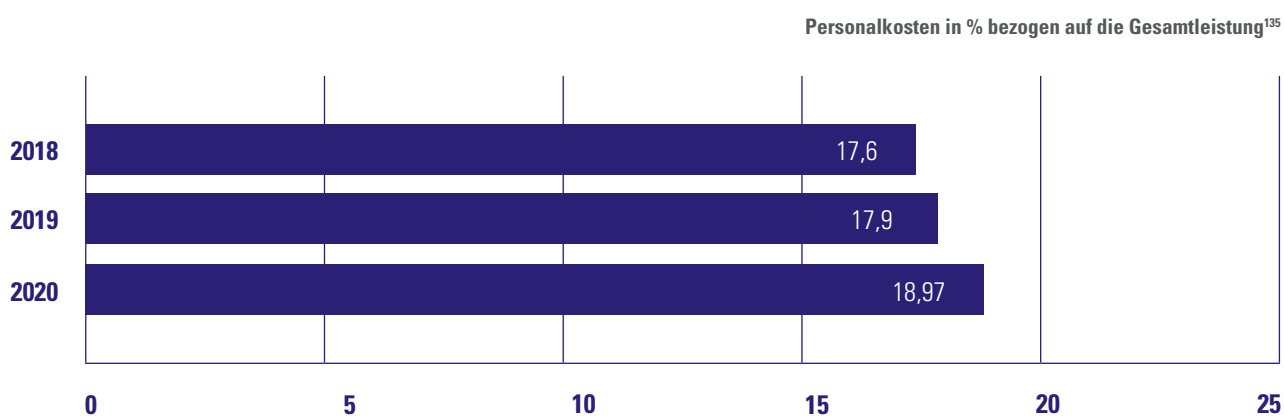
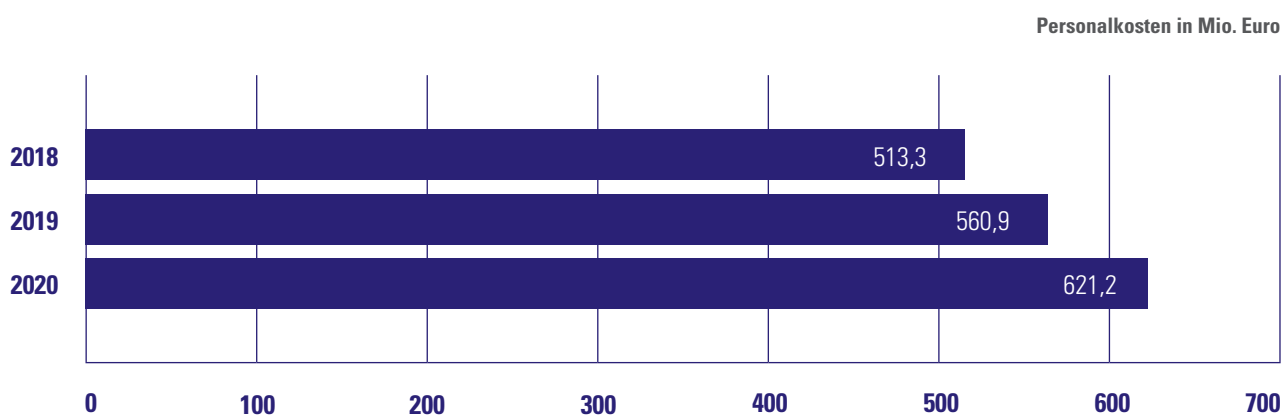
<sup>134</sup> GRI 405-1-b-ii

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

grund der angewachsenen Mitarbeiterzahlen, sondern auch aufgrund der ausgezahlten Erfolgsbeteiligungen gestiegen. So beträgt der Anstieg der Personalkosten von 2019 auf 2020 rund elf Prozent, dies entspricht etwa 61 Millionen Euro mehr.

In Bezug auf die Gesamtleistung des Unternehmens kann ebenfalls ein Anstieg der Personalkosten beobachtet werden, wobei der Zuwachs hier bei rund sechs Prozent im Vergleich zu 2019 liegt. Die genauen Zahlen ergeben sich aus den unten stehenden Diagrammen.



<sup>135</sup> 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 Tochterunternehmen geregelt.<sup>136</sup>

#### Leistungen an Arbeitnehmern (Ermittlung nach IFRS)<sup>137</sup>

Summe pro Jahr (T€)	2018	2019	2020
Leistungen an Arbeitnehmern	138.332	171.708	177.479

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“<sup>138</sup> definiert sind, um eine realistische Ausrichtung, nachvollziehbare Bewertung und konsequente Nachverfolgung zu erreichen.



<sup>136</sup> GRI 201-3-a

<sup>137</sup> Siehe hierzu Aufstellung im Geschäftsbericht 2020 (S. 108)

<sup>138</sup> Smarte Ziele sind spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert.



## Mit Zeppelin wachsen – ein Versprechen an die Mitarbeiter<sup>139</sup>

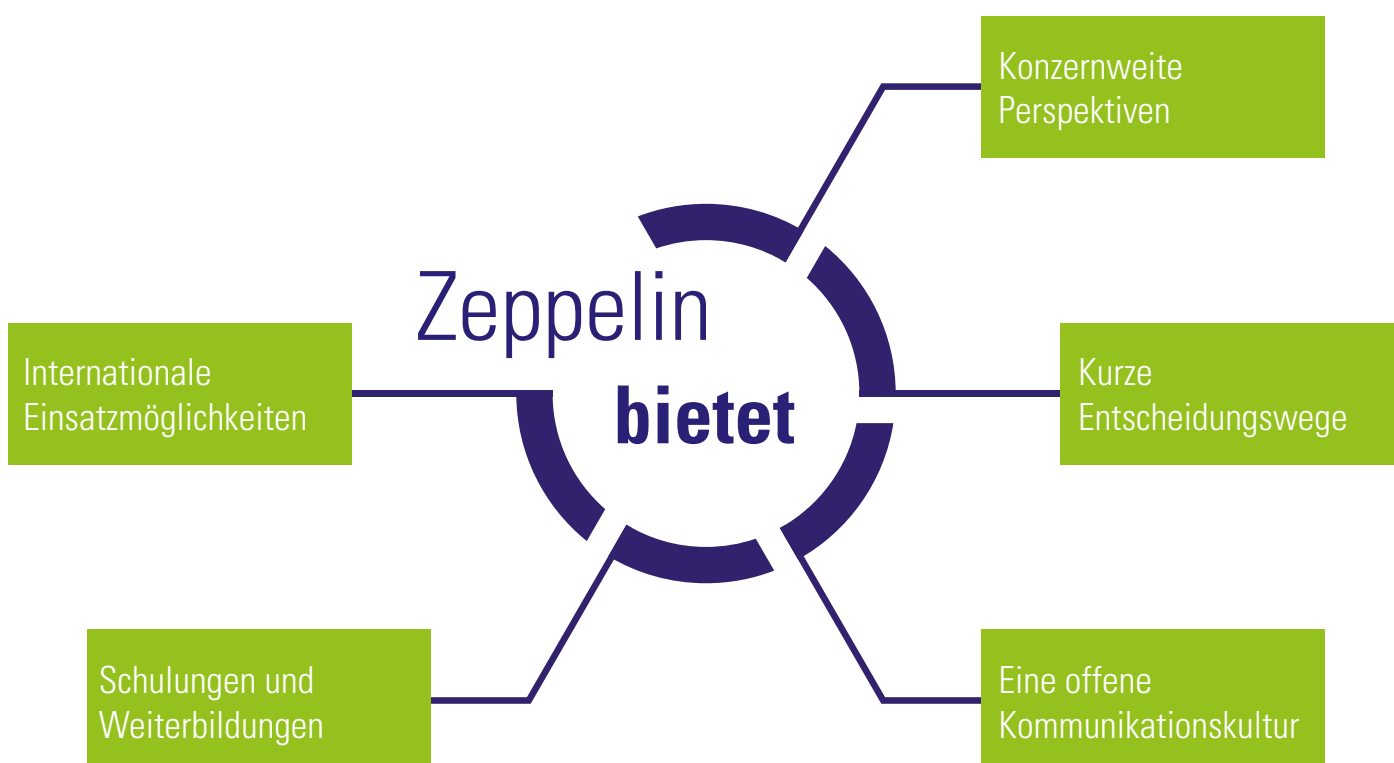
Nur wenn jeder Mitarbeiter sein Potenzial ausschöpfen kann, wird der langfristige Erfolg des Unternehmens gesichert. Deshalb lautet das Arbeitgeberversprechen des Zeppelin Konzerns „Mit Zeppelin wachsen“. Die Förderung und gezielte Entwicklung der Mitarbeiter stehen dabei im Fokus. Dabei ergeben sich 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.<sup>140</sup>

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 Jahr 2020 die Personalstrategie an die aktuellen Herausforderungen angepasst und Maßnahmen daraus abgeleitet.<sup>141</sup>

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

### Zeppelin als Arbeitgeber bietet



<sup>139</sup> GRI 103-1, GRI 103-1-c: Es gibt keine expliziten Einschränkungen für das Thema Personal.

<sup>140</sup> GRI 103-2 a, GRI 103-2 b

<sup>141</sup> GRI 103-3

# Zielsetzung und -bewertung im Personalbereich<sup>142</sup>

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 Bewertung der Zielerreichung und die Fortschritte seit der letzten Berichterstattung werden nachfolgend dargestellt.

Die Schwerpunkte der aktuellen Ziele liegen insbesondere in der Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft, der weiteren Verbesse-

rung 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.



## Fortschritt Ziel 1

### Erhöhung des Frauenanteils

Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 20 % bis 2025 (Stand 2020: 16 %)

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

Zeppelin setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil auf mindestens 20 Prozent bis 2025 zu erhöhen. Das Thema wird im Rahmen der Initiative Z COLOURFUL vorangetrieben, die sich mit der Einbindung von Vielfalt

und Chancengerechtigkeit befasst und somit nicht nur eine Anpassung an eine veränderte Arbeitswelt darstellt, sondern Vielfalt als erfolgskritischen Faktor herausarbeitet. Ein Treiber für dieses Programm ist die Rekrutierung von weiblichen Talenten, sowohl im Bereich der Nachwuchskräfte (z. B. Auszubildende, Trainees), aber auch im Bereich der Professionals (z. B. Experten, Führungskräfte). Darüber hinaus liegt der Fokus auf der zielgerichteten Förderung und Weiterentwicklung im Rahmen unserer gesamthaften Personalentwicklungsprogramme.

#### Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht in % auf Konzernebene (in Leitungsfunktionen)<sup>147</sup>

Kategorie	Einheit	2018	2019	2020
Weiblich	%	17	17	16
Männlich	%	83	83	84
Frauenanteil in der Geschäftsführung (Konzern) <sup>144</sup>	%	25	25	25
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Konzern) <sup>145</sup>	%	25	25	25
Frauenanteil 1. Führungsebene <sup>146</sup>	%	18	20	22
Frauenanteil 2. Führungsebene	%	17	16	17
Frauenanteil 3. Führungsebene	%	17	15	15

<sup>142</sup> GRI 103-2-c-iii

<sup>143</sup> Das Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils wurde von 25 Prozent (2019) auf 20 Prozent (2020) bis 2025 angepasst. Der Hintergrund ist, dass so eine realistischere Zielerreichung gewährleistet werden kann. Das Ziel von 20 Prozent bis 2025 ist dennoch ein sehr ambitioniertes Ziel und spiegelt entsprechend Zeppelins hohen Anspruch an die Förderung und Entwicklung von Frauen wider.

<sup>144</sup> Es ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung bzw. im Aufsichtsrat der Zeppelin GmbH dargestellt.

<sup>145</sup> GRI 103-2-c-iii. Im Fortschrittsbericht von 2019 wurde versehentlich ein leicht abweichender Wert berichtet.

<sup>146</sup> 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.

<sup>147</sup> GRI 405-1-b, GRI 102-8-a, Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag „divers“ werden erfasst, im Jahr 2020 lag deren Anzahl bei null.



## Fortschritt Ziel 2

### Erhöhung der Gesundheitsquote

Erhöhung der Gesundheitsquote auf mindestens 97 % bis 2025 (Stand 2020: 96,2 %)

Das Thema Gesundheitsförderung spielte im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie eine besonders wichtige Rolle. Insgesamt wird dem Gesundheitsmanagement bei Zeppelin eine hohe Bedeutung zugeschrieben, da sie einen entscheidenden Einfluss auf den Erhalt 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 Prozent

bzw. von 96,5 Prozent für 2019 belegen den Erfolg der bisherigen Anstrengungen. Trotz der COVID-19-Pandemie blieb die Gesundheitsquote im Jahr 2020 mit 96,2 Prozent unter anderem aufgrund der festgelegten Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung und zum Infektionsschutz auf einem hohen Niveau (siehe hierzu Abschnitt Arbeits- und Gesundheitsschutz).

#### Gesundheitsquote je SGE auf Konzernebene<sup>148</sup>

Strategische Geschäftseinheiten	Einheit	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	%	95,7	95,8	95,6
Baumaschinen Nordics <sup>129a</sup>	%	—	—	96,2
Baumaschinen Erasia	%	98,7	98,7	98,1
Rental	%	94,5	95,0	94,2
Power Systems	%	96,5	96,4	96,6
Anlagenbau	%	96,2	96,7	96,7
Zeppelin GmbH	%	97,7	97,7	97,9
<b>Konzern gesamt</b>	<b>%</b>	<b>96,3</b>	<b>96,5</b>	<b>96,2</b>

Die Maßnahmen der Initiative Z FIT unterstützten Mitarbeiter im Rahmen von Online-Gesundheitswochen im Umgang mit Herausforderungen durch die neue Situation. Auch die Beratungsangebote des Familienservice famPLUS in den Bereichen Pflege, Kinderbetreuung und

psychosoziale Beratung stehen den Mitarbeitern online zur Verfügung. Die Zielsetzung strebt eine weitere Erhöhung der Gesundheitsquote auf mindestens 97 % bis 2025 an, wobei das Betriebliche Gesundheitsmanagement einen wichtigen Beitrag leisten wird.

<sup>148</sup> Die Gesundheitsquote von 2019 berücksichtigt auf Konzernebene bereits die zum 01. Januar 2020 neu geschaffene SGE Baumaschinen Nordics.



### Fortschritt Ziel 3

Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit

Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von mindestens 9,3 Jahren (Stand 2020: 9,6 Jahre)

Das dritte Ziel im Personalbereich strebt das Aufrechterhalten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von mindestens 9,3 Jahren an. Insgesamt sind die Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber sehr loyal

eingestellt, was die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 9,6 Jahren (2020) belegt (vgl. Tabelle).

#### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

Strategische Geschäftseinheiten	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	12,0	12,2	12,3
Baumaschinen Nordics <sup>149</sup>	–	–	7,3
Baumaschinen Eurasia	5,2	5,5	6,1
Rental	7,9	7,7	7,5
Power Systems <sup>149a</sup>	9,5	9,7	10,3
Anlagenbau	12,2	11,3	12,4
Zeppelin GmbH	7,4	8,4	6,0
<b>Konzerndurchschnitt<sup>149b</sup></b>	<b>9,4</b>	<b>9,3</b>	<b>9,6</b>

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

<sup>149</sup> Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat der Konzern die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer Inseln übernommen und in der neu geschaffenen SGE Nordics zusammengefasst. Die Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter von Baumaschinen Nordics wurde auf Basis der Personaldaten des übernommenen Unternehmens berechnet. Die Mitarbeiter der SGE Baumaschinen Nordics werden erstmals in den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen.

<sup>149a</sup> Die Zahlen der SGE Power Systems wurden für die Jahre 2018 und 2019 rückwirkend korrigiert.

<sup>149b</sup> Die Zahlen des Konzerndurchschnitts wurden aufgrund der Anpassung in der SGE Power Systems ebenfalls für die Jahre 2018 und 2019 rückwirkend korrigiert.



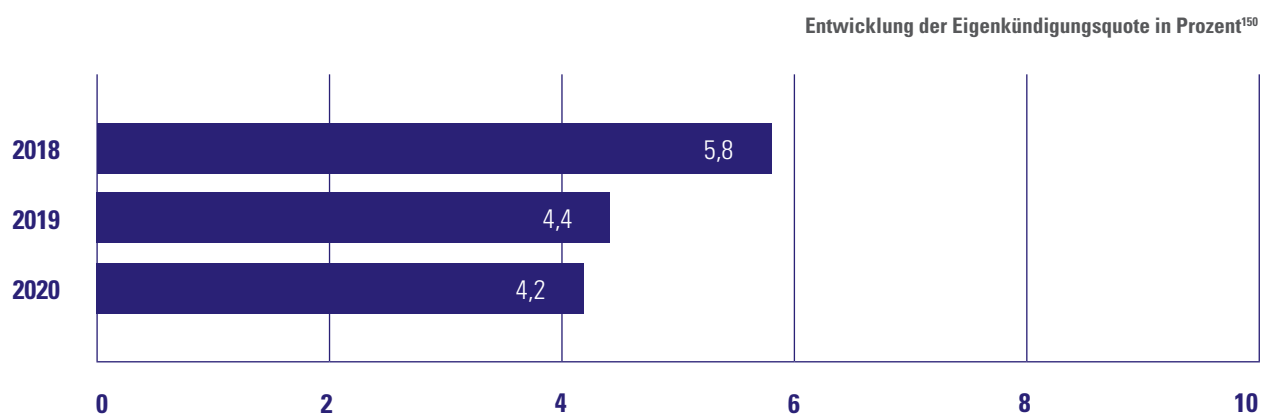
#### Fortschritt Ziel 4

Halten der Eigenkündigungsquote

Halten der Eigenkündigungsquote auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025 (Stand 2020: 4,2 %)

Die niedrige Eigenkündigungsquote spiegelt die hohe Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter 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 fünf Prozent bis 2025“ zu erreichen.



War noch in den Jahren 2017 und 2018 ein leichter Anstieg zu verzeichnen, pendelte sich die Eigenkündigungsquote im Jahr 2019 wieder auf 4,4 Prozent bzw. 4,2 Prozent in 2020 ein.

<sup>150</sup> GRI 401-1

## Maßnahmen im Personalbereich<sup>151</sup>

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

### Onboarding-Prozess

Im Jahr 2020 hat Zeppelin das etablierte Onboarding Programm „Z Welcome“ erstmals online angeboten. Es fanden zwei deutschsprachige Veranstaltungen statt und zum ersten Mal auch eine englischsprachige, internationale Veranstaltung. Am internationalen Tag nahmen 83 Teilnehmer aus acht verschiedenen Ländern teil. Somit haben

nun auch die Kollegen aus dem Ausland die Möglichkeit am Onboarding teilzunehmen und alle relevanten Informationen zu erhalten. Im Rahmen des Onboarding Programms wird notwendiges Wissen über das Unternehmen und die einzelnen Strategischen Geschäftseinheiten einheitlich vermittelt.



### 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 Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, BWL, Rechnungswesen und Elektrotechnik, in dessen Rahmen Studierende ihren Bachelor of Engineering oder Bachelor of Arts absolvieren können. Im Jahr 2020 lernten und arbeiteten 30 duale Studenten in verschiedenen Geschäftseinheiten des Zeppelin Konzerns.

Um weiterhin qualifizierte Auszubildende zu finden, unternimmt Zeppelin spezielle Personalmarketing-Aktivitäten wie beispielsweise die Teilnahme an (Schul-) Messen. Aufgrund der Pandemie haben im Jahr 2020 keine Präsenz-Messen stattgefunden. Zeppelin hat jedoch an Onlineangeboten, wie zum Beispiel an der virtuellen Messe *azubi&studententage* unter dem Motto „Die Zukunft braucht Dich“ teilgenommen. Die konstant hohen Auszubildenden-Zahlen bestätigen die erfolgreiche Herangehensweise (vgl. Tabelle unten).

Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten

Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten	2018	2019	2020
Auszubildende des Zeppelin Konzerns (FTE)	324	361	362
Studierende Duales Studium (FTE) <sup>152</sup>	28	28	30

<sup>151</sup> GRI 103-2-c-vii

<sup>152</sup> Betrifft ausschließlich deutsche Konzerngesellschaften.



Für die Zielgruppe der akademischen 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. Im Herbst 2020 waren es schon zwölf neue Trainees, die bei Zeppelin starten konnten.

Die Trainees durchlaufen innerhalb von 24 Monaten unterschiedliche Stationen. Dazu zählt auch ein Auslandsaufenthalt in einer internationalen Gesellschaft.

Das Rahmenprogramm beinhaltet ein Projektmanagement Training, ein BWL-Planspiel, die Vermittlung interkultureller Kompetenzen sowie Resilienz- und Selbstreflexionsbausteine. Ein internes Mentorenprogramm begleitet die Trainees auf ihrem Weg. Eine Fortsetzung des Programms in den Folgejahren ist geplant. Neben Ausbildung, dualem Studium und dem Traineeprogramm bietet Zeppelin auch die Möglichkeit für mehrmonatige Praxissemester, Bachelor- und Masterandenstellen und Werkstudententätigkeiten.



Your first careersteps with Zeppelin!

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



## 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.<sup>153</sup> In diesen Assessment Centern werden auch konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart.

Die Zeppelin Development Landscape, die vier verschiedenen Entwicklungsprogrammen für Fach- und Führungskräfte enthält, wurde 2020

neugestaltet und um internationale Programme erweitert. Es wurden aus allen Programmen Hybrid Formate konzipiert, die nun aus einem Mix aus Präsenzveranstaltungen und virtuellen Trainings bestehen. Somit erfolgt die Wissensvermittlung über verschiedene Kanäle. Relevante Themen wie „virtuelle Führung“ wurden in die Programme etabliert, um Führungskräfte auf diesem Themengebiet Unterstützung zu bieten. Außerdem wird das *Accelerate to Accomplish* erstmalig international ausgerollt und pilotiert. Die globale Vernetzung aller Mitarbeiter von Zeppelin spielt eine wesentliche Rolle, um so auch Einblicke in die Geschäftseinheiten im Ausland gewährleisten zu können. Die Managemententwicklungsprogramme vermitteln neben generellen Inhalten zur beruflichen Weiterentwicklung die Besonderheiten von Zeppelin, um den Konzern langfristig durch qualifizierte Führungskräfte zu stärken.<sup>154</sup>

<sup>153</sup> In Anlehnung an GRI 404-3

<sup>154</sup> GRI 404-2-a

## Mobiles Arbeiten

Durch Abstandsregelungen und Hygienevorschriften hat die COVID-19-Pandemie auch maßgeblich die (Zusammen-) Arbeit beeinflusst: An die Stelle von Meetings im Konferenzraum und Austausch unter Kollegen im gemeinsamen Büro treten virtuelle Video-Konferenzen und Telefonate. Dort wo es möglich ist, ersetzt mobiles Arbeiten das Arbeiten vor Ort. Ein wichtiger Meilenstein hierbei war die Verabschiedung der neuen Konzernbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die seit 1. Oktober 2020 für Deutschland in Kraft ist: In enger Abstimmung mit der Führungskraft steht Mitarbeitern nun frei, von wo aus und wie flexibel sie arbeiten. Unter der Berücksichtigung der Tätigkeit und betrieblicher Erfordernisse ermöglicht die neue Regelung damit maximale Flexibilität. Auch zukünftig setzt Zeppelin auf die hybride Arbeit und somit auf eine bedarfsorientierte Nutzung von mobilem Arbeiten und Arbeit vor Ort, also im Büro oder beim Kunden.



## Inclusion, Equity & Diversity

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



Hier setzt die neugegründete Initiative Z COLOURFUL an, die sich mit der Einbindung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit befasst und somit nicht nur eine Anpassung an eine veränderte Arbeitswelt darstellt, sondern Vielfalt als erfolgskritischen Faktor herausarbeitet: Vielfältige Teams helfen, besser zu reflektieren, kreativer zu agieren und klüger zu entscheiden. Ein wichtiger Meilenstein hierbei war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Konzerngeschäftsführung im Oktober 2020 im Rahmen der virtuellen „WE ARE COLOURFUL“ Aktionswoche. Durch die Unterzeichnung hat sich Zeppelin verpflichtet, Vielfalt und Wertschätzung gezielt zu fördern. Im Rahmen der Aktionswoche hatten Mitarbeiter die Möglichkeit an verschiedenen Vorträgen und Workshops zum Thema Vielfalt teilzunehmen und sich auszutauschen. Darüber hinaus ist Zeppelin Gründungspartner von *Employers for Equality*, einem Programm der [PANDA GmbH](#) für Gender, Equality & Diversity in Unternehmen, das sich für Gleichberechtigung stark macht und damit den Fortschritt in Wirtschaft und Gesellschaft aktiv vorantreibt. Diese Mitgliedschaften fördern die Sichtbarkeit von Zeppelin bei Fachkräften und Talenten und steigern zudem die Arbeitgeberattraktivität.



## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

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



Im März 2018 erhielten die Managementholding Zeppelin GmbH sowie die Strategischen Geschäftseinheiten Baumaschinen Zentraleuropa, Rental, Power Systems und Anlagenbau für ihre 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. Im Rahmen einer Re-Auditierung wurde im Jahr 2020 die bisherige Maßnahmenumsetzung evaluiert. Hierbei wurde das Zertifikat erneut erfolgreich bestätigt. Außerdem wurden neue Maßnahmen abgeleitet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter unterstützen. Die Zielsetzungen werden im Rahmen einer jährlichen Berichterstattung weiterhin 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. Ebenso enthält die Zielvereinbarung Maßnahmen für physisch besonders belastete Mitarbeitergruppen wie Servicetechniker und Monteure.

Die Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben, bewegt sich konstant auf einem Level über 100 (siehe Tabelle unten).

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben<sup>155</sup>

Jahr	Einheit	2018	2019	2020
Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	Köpfe	101	118	102

<sup>155</sup> In Anlehnung an GRI 401-3-b: Gilt ausschließlich für deutsche und österreichische Gesellschaften gem. gesetzlicher Regelung.

## **Z NOW – Network of Women**

Das Frauennetzwerk Z NOW ist eine strategische Initiative des Zeppelin Konzerns, welche sich primär an Frauen richtet. Aber auch Männer sind willkommen. Für Zeppelin ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine Selbstverständlichkeit und ebenso ein wichtiger Treiber des Erfolges des Zeppelin Konzerns. Das Ziel, das hierbei im Fokus steht, ist, Frauen darin zu unterstützen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Karriere weiter zu entwickeln. Das eigene Netzwerk zu erweitern, sich gegenseitig zu inspirieren und persönliche Erfahrungen untereinander auszutauschen, sind ebenfalls wichtige Bausteine. Um das Ziel erfolgreich umzusetzen, werden an jedem großen Standort Verantwortliche für das Netzwerk gewonnen, die auf lokaler Ebene als Ansprechpartner gelten sollen.

Ein weiterer Schritt ist die Planung, Organisation und Durchführung von Z NOW Veranstaltungen, Aktivitäten und Initiativen.

Auch im Jahr 2020 wurden interessante Veranstaltungen durchgeführt (z. B. virtuelle Lunch & Learn Events). Das Netzwerk und dessen Veranstaltungen unterstützen Zeppelin beim Ziel den Frauenanteil bis 2025 zu erhöhen und stellen den Zeppelin Konzern weiterhin als attraktiven und vielfältigen Arbeitgeber dar.



## Tarifvertragliche Vereinbarungen

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

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

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

Tarifvertragliche Vereinbarungen			
Übersicht Tarifvertragliche Vereinbarung <sup>156</sup>	2018	2019	2020
<b>Bautarifvertrag</b>			
Zeppelin Rental GmbH (Deutschland)	78	101	60
davon Auszubildende und DHBW Studenten	./.	./.	./.
<b>Metalltarifvertrag Baden-Württemberg</b>			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH <sup>157</sup>	498	501	457
Standort Friedrichshafen	490	492	371
Standort Ludwigsburg	4	4	3
Zeppelin Aviation & Industrial Services Friedrichshafen	–	–	52
Zeppelin Aviation & Industrial Services Hamburg	–	–	31
Standort Köln – Metalltarifvertrag Nordrhein-Westfalen	4	5	0
davon Auszubildende und DHBW Studenten	34	29	32
<b>Metalltarifvertrag Hessen</b>			
Zeppelin Systems Deutschland GmbH	285	275	265
Standort Rödermark	285	275	226
davon Auszubildende und DHBW Studenten	19	16	12
<b>Metalltarifvertrag Sachsen</b>			
Zeppelin Systems GmbH – Standort Freital	–	–	15
davon Auszubildende und DHBW Studenten	–	–	0

<sup>156</sup> GRI 102-41: Stichtag jeweils der 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres, Angabe in Köpfen.

<sup>157</sup> Die SGE Anlagenbau übernahm zum 01. Januar 2020 die bis Jahresende 2019 unter der SGE Rental geführte Gesellschaft Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH (vormals: BIS Inspection Service GmbH) mit Standorten in Friedrichshafen, Hamburg und Köln (Sankt Augustin). Ab 2020 ist der Rückgang der Mitarbeiter am Standort Friedrichshafen auf die Gründung der Zeppelin Aviation & Industrial Service GmbH zurückzuführen.

# Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik bei Zeppelin<sup>158</sup>

Es ist erklärtes Ziel des Zeppelin Konzerns, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen vollumfänglich zu vermeiden (Vision Zero). Dieses Ziel wird mit dem gleichen Stellenwert wie andere Unternehmensziele, wie z. B. Qualität, Termintreue und Kundenzufriedenheit, betrachtet. Das bedeutet, dass Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte gleichrangig mit wirtschaftlichen Überlegungen in die betrieblichen Planungen eingebunden werden. Dabei gelten folgende Grundprinzipien, die in der Konzernrichtlinie „Arbeitsschutzpolitik“ verankert sind:<sup>159</sup>

- ▶ Geschäftsführung und Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung und sind Vorbilder für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten bei Zeppelin. Sie treffen Maßnahmen, die dazu dienen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten langfristig zu erhalten und stetig zu verbessern. Dazu werden alle notwendigen Mittel und Ressourcen (Zeit, Geld, Material, Schulungen) zum Aufbau der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation und der sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Verfügung gestellt.<sup>161</sup>
- ▶ 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.

Mit Hilfe des Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 steuert Zeppelin nicht nur die Ausrichtung und die Erreichung seiner Ziele, sondern überwacht und dokumentiert auch Fortschritte (siehe Abbildung).<sup>162</sup> Die Entwicklung wird an jedem Standort der deutschen Gesellschaften mit mehr als 20 Mitarbeitern in quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen unter Beteiligung von Sicherheitsfachkräften

und Betriebsärzten dokumentiert und überwacht.<sup>163</sup> Das Jahr 2020 wurde stark durch die COVID-19-Pandemie geprägt: Zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter hat Zeppelin schnellstmöglich verschiedene Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter unbeschadet durch die Pandemie kommt. Dazu hat Zeppelin frühzeitig vier Krisenstäbe mit dem Fokus auf Personal, Finanzen, Operations sowie IT-Service und Infrastruktur eingerichtet. Aufgabe der Krisenstäbe ist es, die humanitären und wirtschaftlichen Risiken und Folgen einer Pandemie abzuschätzen, sowie mögliche Maßnahmen zur Absicherung des Geschäftsbetriebes einzuleiten und die Arbeitssicherheit für die Mitarbeiter zu gewährleisten.



Zeppelin hat kurzfristig den Betrieb den jeweils geltenden Pandemie-Hygieneregeln angepasst, erweitertes mobiles Arbeiten ermöglicht, Schichtmodelle eingeführt und auf virtuelle Arbeit und Kommunikation umgestellt. Zudem wurde eine Verfahrensanweisung erarbeitet, die die Vorgehensweise zum Management einer Pandemie festlegt. Dies umfasst u. a. die Verteilung von Verantwortlichkeiten, die Einschätzung von möglichen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Risiken und die Prüfung von geeigneten Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Kernprozesse, der Sicherstellung der Handlungsfähigkeit und zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und Geschäftspartner. Die Veröffentlichung der Verfahrensanweisung Pandemie ist im Jahr 2021 geplant.<sup>164</sup>

<sup>158</sup> 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.

<sup>159</sup> GRI 103-2-c-i sowie GRI 103-2-c-ii für die nachfolgenden drei Aufzählungselemente

<sup>160</sup> GRI 103-2-c-iv

<sup>161</sup> GRI 103-2-c-v

<sup>162</sup> Der Geltungsbereich des zertifizierten Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH sowie Zeppelin Systems GmbH und deren Konzerngesellschaften in Deutschland.

<sup>163</sup> In Anlehnung an GRI 403-1: dies entspricht den gesetzlichen Regelungen in Deutschland.

<sup>164</sup> GRI 103-3 sowie nachfolgender Absatz zur Verfahrensanweisung Management Review und den Ergebnissen der Managementbewertung aus dem Jahr 2020.



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 Verfahrensweisung „Management-Review“ geregelt. Ein wesentlicher Input dazu sind die Ergebnisse aus den regelmäßig stattfindenden

internen und externen Audits sowie aus den Gesellschafterversammlungen, Management- und Projektmeetings. Die Prüfung für das Jahr 2020 ergab, dass das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Bewältigung der COVID-19-Pandemie ist. Es werden weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsunfälle und Ausfalltage definiert.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zahlen<sup>165</sup>

Zeppelins Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz spiegelt sich auch in den entsprechenden KPIs wider: Anhand der Anzahl der Arbeitsunfälle wird die Sicherheit des Arbeitsumfeldes beschrieben und die Anstrengungen des Arbeitgebers, aktiv den Gesundheitsschutz zu verbessern, indiziert. Zusätzlich wird die Anzahl der Ausfalltage, die sich aus den gemeldeten Arbeitsunfällen ergeben, ermittelt und analysiert. 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.<sup>166</sup> Todesfälle werden ebenfalls berücksichtigt und gesondert ausgewiesen.“*

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 und damit die im Arbeitsschutz übliche 1.000-Mannquote zu berechnen (siehe Tabelle unten).<sup>167</sup>

### Übersicht Kennzahlen aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz	Einheit	2018	2019	2020
Arbeitsunfälle (> 3 Kalendertage Ausfallzeit)	Anzahl	216	219	228
Ausfalltage (aus oben gemeldeten Arbeitsunfällen)	Anzahl	5.152	5.387	5.205
Tödliche Arbeitsunfälle <sup>168</sup>	Anzahl	1	1	0
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	25,2	23,8	22,6
Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	601,9	587,0	516,6
Mitarbeiter als Berechnungsgrundlage <sup>169</sup>	Köpfe	8.559	9.172	10.075

Im Jahr 2020 nahmen sowohl die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter als auch die Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter ab. Die Anzahl der Arbeitsunfälle nahm hingegen leicht zu während die Anzahl der Ausfalltage um rund 3,5 Prozent zurückging. Es trat in 2020 kein tödlicher Arbeitsunfall auf.

<sup>165</sup> In Anlehnung an GRI 403-2

<sup>166</sup> Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder auch zum Tod führen können. Unfälle auf Dienstreisen und -fahrten werden wie Arbeitsunfälle betrachtet und sind keine Wegeunfälle.

<sup>167</sup> 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.

<sup>168</sup> Die tödlichen Arbeitsunfälle ereigneten sich im Jahr 2018 und 2019 in Deutschland.

<sup>169</sup> Die Mitarbeiterzahlen stammen aus dem Bereich Personal und sind in Kapitel 5 dargestellt.

Die Aufteilung der Arbeitsunfälle und Ausfalltage auf die einzelnen SGEs ist in der Tabelle unten dargestellt. Der Großteil der Arbeitsunfälle trat in der SGE Baumaschinen Zentraleuropa auf. Im Jahr 2020 sind dort ca. 50 Prozent der gemeldeten Arbeitsunfälle vorgefallen.

In der SGE Rental und der SGE Power Systems ist die Anzahl der Arbeitsunfälle ebenfalls hoch, dies ist in diesen Strategischen Geschäftseinheiten auf die höheren Gefährdungen durch die Tätigkeit im Service- oder Außendienstbereich zurückzuführen.

**Verteilung der Arbeitsunfälle und Ausfalltage auf die jeweiligen SGE**

<b>Strategische Geschäftseinheiten</b>	<b>Anzahl Arbeitsunfälle</b>		<b>Anzahl der resultierenden Ausfalltage</b>	
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Baumaschinen Zentraleuropa	115	113	2.636	2.933
Baumaschinen Nordics	–	3	–	50
Baumaschinen Eurasia	3	3	60	87
Rental	55	65	1.890	1.321
Power Systems	30	27	385	358
Anlagenbau	16	17	416	456
Zeppelin GmbH	0	0	0	0
<b>Zeppelin Konzern</b>	<b>219</b>	<b>228</b>	<b>5.387</b>	<b>5.205</b>

In Deutschland wird eine detaillierte Unfallstatistik sowohl konzernweit als auch gesellschaftsspezifisch 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.

## Zielsetzung und -bewertung des Bereichs<sup>170</sup>



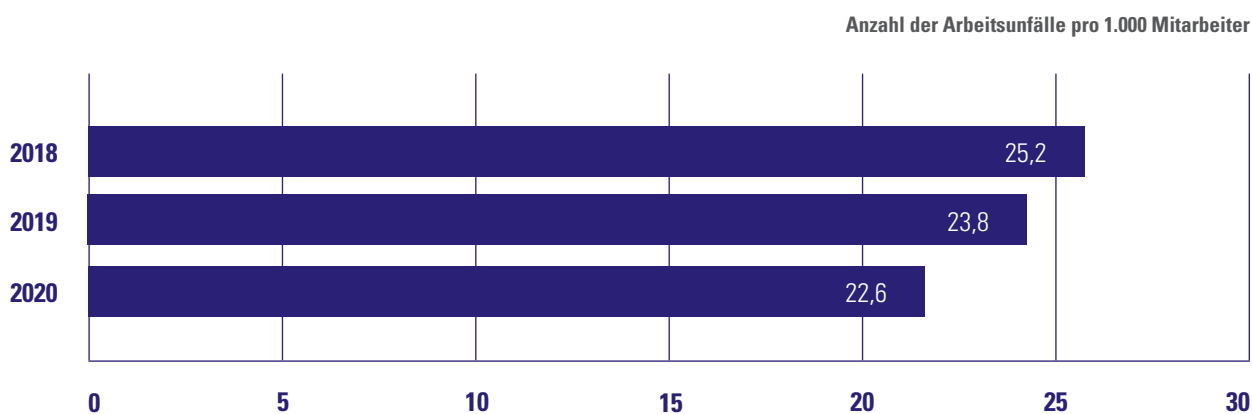
### Fortschritt Ziel 1

Reduzierung der Arbeitsunfallquote

Reduzierung der Arbeitsunfallquote um jährlich 10 % bis 2025

Die Arbeitsunfallquote beschreibt in Kombination mit den unfallbedingten Ausfalltagen die Häufigkeit und die Schwere von Arbeitsunfällen. Im zeitlichen Verlauf zeigt sie auf, wie sich die Sicherheit im Arbeitsumfeld entwickelt. Es ist Zeppelins Anspruch allen Mitarbeitern einen

sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, weshalb sich Zeppelin das Ziel gesetzt hat, die Höhe der Arbeitsunfallquote jährlich um zehn Prozent bis 2025 zu reduzieren.<sup>171</sup>



Die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter hat sich in den letzten drei Jahren reduziert. Im Zeitraum von 2018/2019 wurde eine Senkung um rund sechs Prozent und im Jahr 2020 eine weitere Reduzierung um fünf Prozent im Vergleich zum Vorjahr realisiert. Damit konnte das festgelegte Ziel einer Reduzierung um zehn Prozent im Jahr 2020 nicht

erreicht werden. Eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle wird für die nächsten Jahre angestrebt, wofür zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Zeppelin umgesetzt werden.

<sup>170</sup> GRI 103-2-c-iii

<sup>171</sup> Die Betrachtung der Reduzierung erfolgt dabei jeweils auf Basis des Vorjahres.



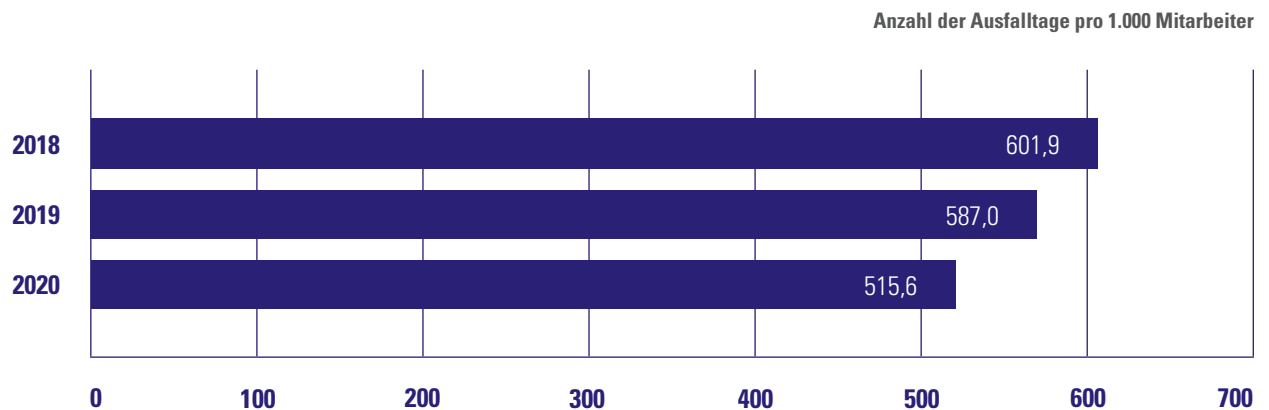
## Fortschritt Ziel 2

Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage

Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um jährlich 10 % bis 2025

Die Verbesserung der Arbeitsunfallquote pro 1.000 Mitarbeiter zeigt in Verbindung mit deutlich niedrigeren Ausfalltagen pro 1.000 Mitarbeiter,

dass sich in Relation zur gestiegenen Mitarbeiteranzahl in 2020 weniger Arbeitsunfälle mit weniger schweren Auswirkungen ereigneten.<sup>172</sup>



Das Ziel einer jährlichen Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um zehn Prozent konnte im Jahr 2020 erreicht werden. Die Anzahl der Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter reduzierte sich um ca. zwölf Prozent.

Diesen positiven Trend wird der Konzern auf dem Weg zur „Vision Zero“ mit weiteren gezielten Maßnahmen intensivieren und an einem neuen Sicherheitsverständnis arbeiten.

## Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz<sup>173</sup>

### Pandemiebekämpfung COVID-19

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

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

### Arbeitsschutzanweisung zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)

Zur weiteren Verbesserung der Arbeitssicherheit wurde im Jahr 2020 eine Arbeitsanweisung zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung in der Zeppelin Baumaschinen GmbH und der Zeppelin Rental GmbH erstellt und kommuniziert. Diese Anweisung gilt bereichsun-

abhängig in Werkstätten und Betriebshöfen, sowie in Betrieben, Baustellen und anderen Einrichtungen und regelt das Tragen der jeweils notwendigen persönlichen Schutzausrüstung.

<sup>172</sup> Die Mitarbeiteranzahl in den letzten Jahren ist im Kapitel Personal 6.2 dargestellt.

<sup>173</sup> GRI 103-2-c-vii

# Finanzielles Engagement

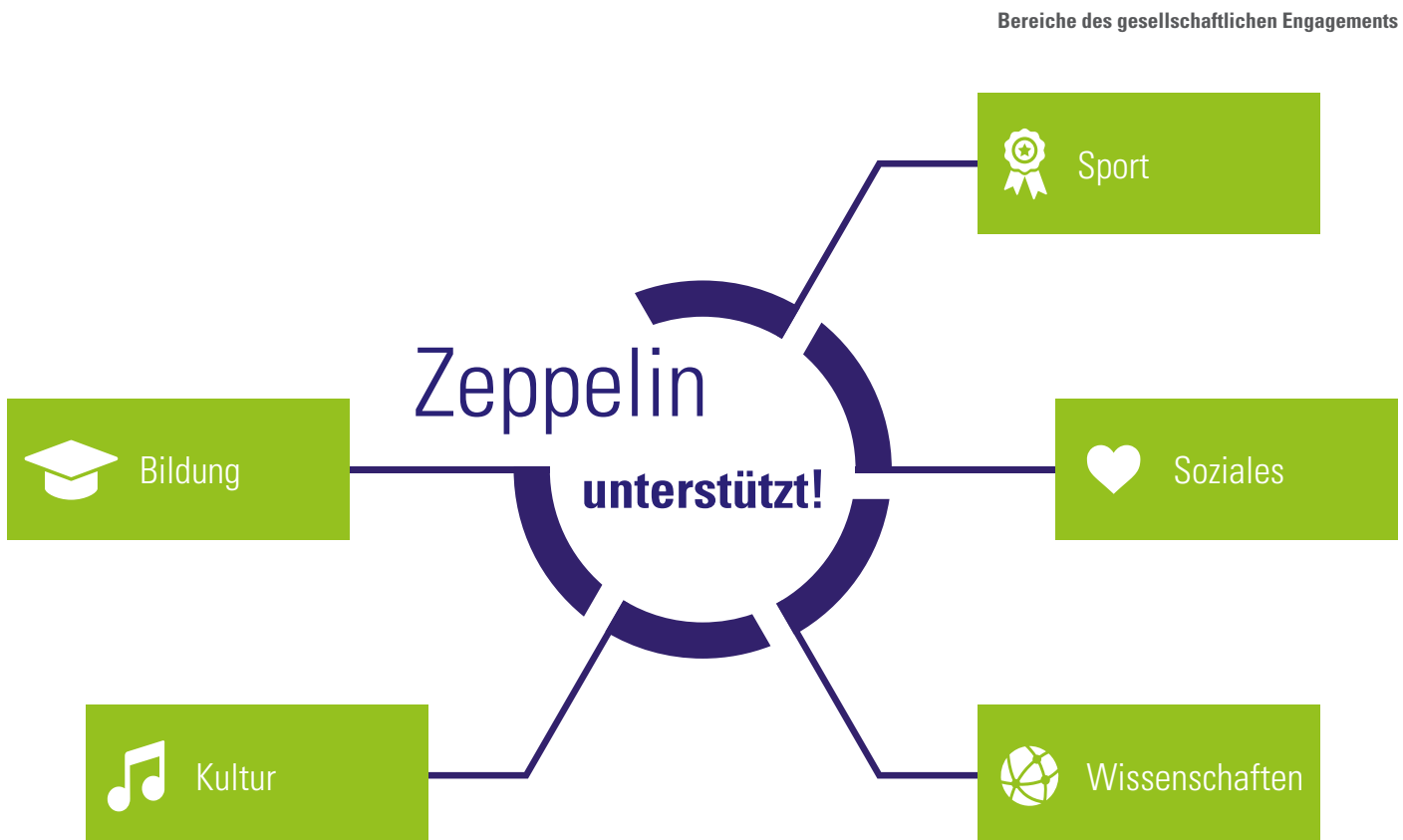
## Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement gehören für Zeppelin als Stiftungsunternehmen untrennbar zusammen. Einen Teil der erwirtschafteten Gewinne führt der Konzern an die Zeppelin-Stiftung ab, welche die Gelder ausschließlich für gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet. Zusätzlich übernimmt der Konzern in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kultur und Sport Verantwortung und setzt sich für gemeinnützige Zwecke ein.<sup>174</sup> Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoring-Geldern.<sup>175</sup>

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

Infrastruktur der Gemeinschaft (z. B. für Freizeiteinrichtungen) und direkte Kosten für soziale Programme gehören nach dem Verständnis des Konzerns ebenfalls zu potentiellen Spendenempfängern und -zwecken. Spenden erfolgen ohne Gegenleistung und ohne vertragliche Grundlage.<sup>176</sup>

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.



<sup>174</sup> GRI 103-1-a und GRI 103-1-b

<sup>175</sup> GRI 103-2-c-i

<sup>176</sup> GRI 103-2-a in Zusammenhang mit dem nachfolgenden Absatz



Weitere Spendenformen wie das Corporate Volunteering, d. h. das freiwillige soziale Engagement von Mitarbeitern und die Unterstützung von sozialem Engagement der Mitarbeiter durch den Konzern, werden in diesem Zusammenhang nicht betrachtet.<sup>177</sup>

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.<sup>178</sup>

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

#### **a) Verantwortung übernehmen**

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

#### **b) Lösungsorientierung und Innovation**

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

#### **c) Teamgeist: „WE are Zeppelin“**

Zeppelin Mitarbeiter wissen, dass man nur gemeinsam stark ist, 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 Sponsoringsumme in den letzten Jahren sowie die Entwicklung der definierten Ziele und ausgewählte Maßnahmen des Bereichs sind in den nachfolgenden Bereichen enthalten.

---

<sup>177</sup> GRI 103-1-c

<sup>178</sup> GRI 103-3-a und GRI 103-3-b in Zusammenhang mit den nachfolgenden Absätzen.

## Spenden & Sponsoring in Zahlen

Die Entwicklung der Spenden- und Sponsoringaufwendungen im Zeppelin Konzern in den letzten Jahren ist in der Tabelle aufgezeigt.

Es erfolgt eine Aufteilung der einzelnen Summen auf die Bereiche Bildung, Kultur, Wissenschaft, Soziales, Sport und Sonstiges.<sup>179</sup>

Übersicht Spenden- und Sponsoringssumme in Euro nach Bereichen<sup>180</sup>

Bereiche	Einheit	2018	2019	2020
Bildung	Euro	2.214.995	686.562	421.291
Kultur	Euro	8.080	14.492	35.706
Wissenschaft	Euro	23.330	11.073	28.500
Soziales	Euro	95.116	187.962	129.474
Sport	Euro	727.093	635.299	636.513
Sonstiges	Euro	86.991	143.103	107.399
<b>Gesamtsumme</b>	<b>Euro</b>	<b>3.155.605</b>	<b>1.678.491</b>	<b>1.358.883</b>

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.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 wird über die Werte für Spenden und Sponsoring getrennt berichtet, um die Transparenz der Daten und die Nachvollziehbarkeit der Aufwendungen zu verbessern. In den Vorjahren ermöglicht die vorhandene Datenbasis eine solche Differenzierung nicht. Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung des finanziellen Engagements für 2020 getrennt für die Bereiche Spenden und Sponsoring.

Verteilung Spenden- und Sponsoringaufwendungen 2020

Verteilung 2020		Spenden	Sponsoring
Bildung	Euro	419.460	1.831
Kultur	Euro	5.510	30.196
Wissenschaft	Euro	8.500	20.000
Soziales	Euro	129.474	0
Sport	Euro	22.224	614.289
Sonstiges	Euro	17.899	89.500
<b>Summe</b>	<b>Euro</b>	<b>603.067</b>	<b>755.816</b>
<b>Anteil</b>	<b>%</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>Euro</b>		<b>1.358.883</b>

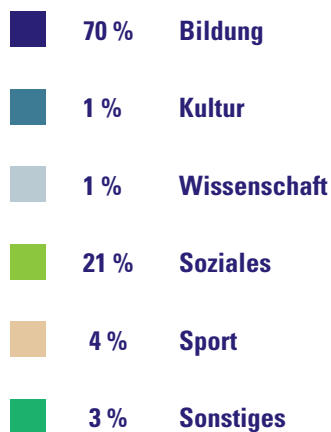
<sup>179</sup> In Anlehnung an GRI 201-1

<sup>180</sup> 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“. Seit 2019 erfolgt die getrennte Abfrage von Spenden und Sponsoring.



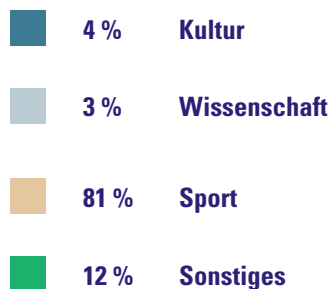
Im Jahr 2020 entfallen rund 56 Prozent der Aufwendungen auf den Bereich Sponsoring, wobei ein Schwerpunkt der Förderungen auf den Bereich Sport liegt. Einen großen Teil seines Spendenbudgets wendet der Zeppelin Konzern für den Bereich „Forschung und Bildung“ auf.

Im Geschäftsjahr 2020 waren es zusammengekommen 70 Prozent des gesamten Spendenaufkommens. Mit 21 Prozent des Gesamtspendenvolumens folgt die Spendenkategorie „Soziales“.



Mit dem Sponsoring verfolgt der Zeppelin Konzern das Ziel, eine breite Sichtbarkeit des Zeppelin Konzerns abseits der Bauindustrie herzustellen, wobei der Fokus des Sponsorings im Bereich des Sports liegt. Im weiteren Verlauf wird auszugsweise dargestellt, welche Projekte,

Vereine oder Organisationen mit dem Sponsoring des Konzerns begleitet werden. Zunächst erfolgt die Vorstellung der bereichsspezifischen Ziele, aus denen sich die einzelnen Maßnahmen ableiten.



## Zielsetzung und -bewertung des Bereichs Spenden & Sponsoring<sup>181</sup>



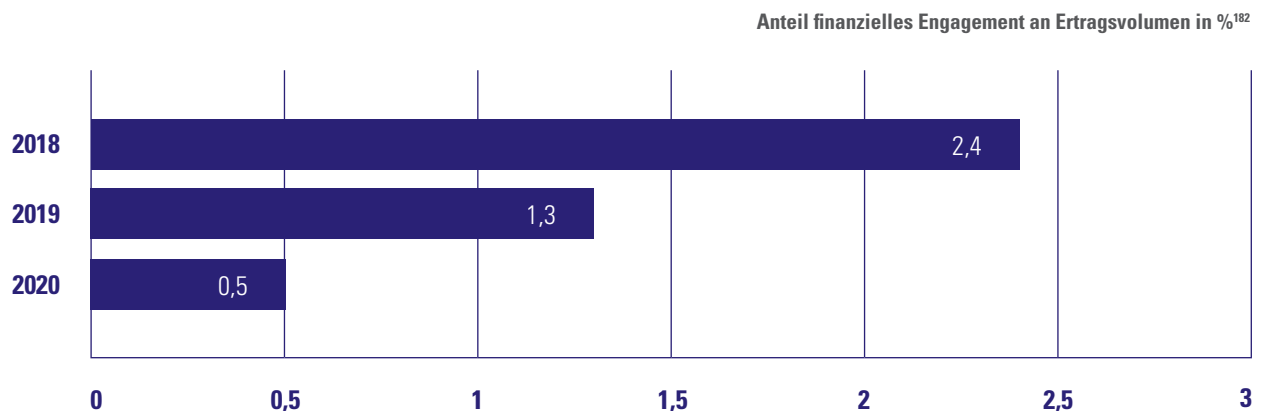
### Fortschritt Ziel 1

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

Gesamte Spendensumme im Verhältnis zum Konzernergebnis (Ergebnis vor Steuern) jährlich bei mindestens 0,5-1,0 %

Das Budget, das jährlich für Förderzwecke bereitsteht, orientiert sich – unter Berücksichtigung des Stiftungsgedankens – an der wirtschaftlichen Ertragskraft (Ergebnis vor Steuern) des Konzerns. Die Messgröße errechnet sich dabei aus der gesamten Spendensumme eines Kalenderjahres im Verhältnis zum Konzernergebnis. Die angestrebte Spannweite liegt bei jährlich 0,5 – 1,0 Prozent. In den vergangenen Jahren wurde dieses Ziel jeweils erreicht bzw. konnte sogar deutlich überschritten werden. Der prozentuale Rückgang im Jahr 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. Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Ziel erneut erreicht, wenngleich die Größe am unteren Rand des Zielkorridors liegt. Aufgrund der besonderen Umstände der COVID-19-Pandemie haben sich insgesamt weniger gesellschaftliche Anlässe für Spendenbeiträge ergeben. Die unsichere wirtschaftliche Gesamtsituation hat darüber hinaus zu einer zunächst zurückhaltenden Spendenvergabe beigetragen.



<sup>181</sup> GRI 103-2-c-ii und GRI 103-2-c-iii

<sup>182</sup> Als Ertragsvolumen wird das Ergebnis vor Steuern angesetzt (siehe Geschäftsbericht 2018 (Seite 62), Geschäftsbericht 2019 (S. 63), Geschäftsbericht 2020 (S. 84)).



## Fortschritt Ziel 2

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

Abfrage der Anzahl aller Spenden

Im Rahmen der jährlich stattfindenden weltweiten Abfrage der nicht-finanziellen 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 im Herbst 2020 ein Spendenkomitee auf Konzernebene eingerichtet. Dieses setzt sich aus Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung, dem Leiter der Konzernrevision sowie dem Compliance-Beauftragten 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.<sup>183</sup>

## Maßnahmen des Bereichs<sup>184</sup>

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. Der Zeppelin Konzern übernimmt unter anderem bereits seit mehreren Jahren die Förderung der Lehrstühle für Wirtschaftstheorie und internationale Wirtschaftstheorie. Auch das „Mining Institute“ der Staatlichen Bergbau Universität St. Petersburg / Russland wird regelmäßig gefördert.

Weiterhin unterstützt der Zeppelin Konzern die [Zeppelin Jugendstiftung JUST!](#), welche 1990 von der Zeppelin GmbH und der Luftschiffbau Zeppelin GmbH ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, die Aus- und Fortbildung junger Talente aus der Region Friedrichshafen und Ravensburg-Weingarten zu fördern.

Die Stiftung lobt alle zwei Jahre Förderpreise im Gesamtwert von bis zu 25.000 Euro für herausragende Arbeiten aus den Disziplinen Naturwissenschaft und Technik, Wirtschafts-, Sozial- und Kulturwissenschaften aus. Die jeweiligen Preisträger werden öffentlich vorgestellt und mit dem JUST! Award prämiert. Die Auslobung für die 14. Wettbewerbsrunde erfolgte im April 2021; der nächste Preis wird im Mai 2022 an Schüler und Studierende verliehen, die besondere Leistungen erbracht haben. Prämiert werden überzeugende schulische Projekte und

wissenschaftliche Arbeiten aus verschiedenen Kategorien, darunter auch das Sonderthema „Leben und Lernen in Zeiten der Pandemie“.

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

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

<sup>183</sup> GRI 103-2-c-vi und GRI 103-3

<sup>184</sup> 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. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie wurden 2020 für IT-Ausrüstung, die den Fernunterricht der Kinder und Jugendlichen während des Lockdowns ermöglicht hat, und für notwendige persönliche Schutzausrüstungen, Hygieneartikel sowie medizinische Artikel Mittel bereitgestellt.

Mit einer Baggerlader-Sachspende unterstützte Zeppelin 2020 die Hilfsorganisation [„Learning Lions“](#). Sie eröffnet jungen Menschen in der abgelegenen kenianischen Region Turkana an der Grenze zu Südsudan und Äthiopien Zukunftsperspektiven. Sie erhalten dort eine kostenlose Ausbildung in den Bereichen IT-Dienstleistungen und digitale Medien. Um diese Initiative zu unterstützen, spendete der Zeppelin Konzern einen gebrauchten Baggerlader, mit dessen Hilfe im Norden Kenias vielfältige Baumaßnahmen, wie z. B. die Errichtung einer IT-Schule oder eines Kindergartens, durchgeführt werden konnten.

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. Spenden gingen 2020 darüber hinaus z. B. auch an das [Kinderhospiz Sternenbrücke](#) in Hamburg. In Brasilien spendete Zeppelin an [Fazenda da Esperanca](#); eine Organisation, die Menschen mit Suchtproblem durch entsprechende Therapieangebote unterstützt.

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. 2020 ging z. B. eine Spende an die [Münchner Tafel](#). Lokale Hilfsorganisationen in Brasilien unterstützte Zeppelin 2020 z. B. durch Lebensmittelspenden für Waisenhäuser und Altenheime. Zudem wurde die Sammlung von Kleidung für Bedürftige organisiert.

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

So hat Zeppelin in Russland 2020 z. B. einen Spielplatz für Kinder in Kovdor (Region Murmansk) gestiftet und durch die Erlöse einer Altpapiersammlung die gemeinnützige Kinderorganisation SFT Group unterstützt.

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

Über Sportsponsoring (siehe oben) hinaus ist der Zeppelin Konzern unter anderen als **Sponsor und Partner** bei den Tiroler Festspielen Erl, des Münchener Management Kolloquiums an der TU München sowie der Vergabe des Deutschen Landschaftsarchitekturpreises werbend und fördernd aktiv.

Nachstehend sind auszugsweise einige Aktivitäten des Zeppelin Konzerns im Bereich des gesellschaftlichen Engagements zum Abschluss aufgeführt.

#### Auszugsweise Übersicht gesellschaftliches Engagement des Zeppelin Konzerns



#### ZEPPELIN JUGENDSTIFTUNG JUST!

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



#### ZEPPELIN UNIVERSITÄT

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



#### SPENDEN FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION

Home from Home  
Kinderheime in Armenien

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



#### SPORT- UND KULTURFÖRDERUNG

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

## 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.<sup>185</sup>

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. Dezember 2020 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 International Labour Organization (ILO)-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) und auf den Prinzipien des UN Global Compacts, dem Zeppelin 2016 beigetreten ist.<sup>186</sup>

Im Rahmen des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses verwirklicht der Zeppelin Konzern einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, dies bedeutet unter anderem, dass die international anerkannten Menschenrechte an allen Standorten geachtet und unterstützt werden und regelmäßig (mindestens einmal jährlich) der Managementansatz durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Konzerngeschäftsführung geprüft wird. Die Ergebnisse der letzten Prüfung ergaben, dass keine Veränderung des Managementansatzes notwendig ist.<sup>187</sup>

Zeppelin ermittelt und bewertet regelmäßig die Risiken von Menschenrechtsverletzungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen sowie durch Investitionsentscheidungen auftreten können.<sup>188</sup> Bei Bedarf werden unverzüglich Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen eingeleitet.

In die Risikoanalyse werden interne und externe Parteien mit einbezogen. Dies erfolgt unter anderem 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.<sup>189</sup>

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. Mit der Zeppelin Trustline steht ein Online-Hinweisgebersystem zu Verfügung, über das Meldungen in sämtlichen für den Zeppelin Konzern relevanten Sprachen eingereicht werden können. Das System bietet die Möglichkeit, sich anonym und vertraulich an den Zeppelin Konzern auch zu Themen aus dem Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu wenden (siehe Abschnitt Compliance).



<sup>185</sup> GRI 103-1-a

<sup>186</sup> GRI 103-2 sowie nachfolgende Absätze in diesem Abschnitt.

<sup>187</sup> GRI 103-3

<sup>188</sup> GRI 103-1-b und GRI 103-1-c

<sup>189</sup> Mehr zum Thema Lieferantenmanagement und deren Bewertung findet sich in Abschnitt 4.5.

# 6 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

## Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>-Neutralität – Ein aktiver Beitrag zum Umweltschutz<sup>190</sup>

Ökologische Nachhaltigkeit ist für Zeppelin Grundvoraussetzung für einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Dies entspricht dem Grundsatz des Unendlichkeitsprinzips, das in Zeppelins Wesen als Stiftungsunternehmen verankert ist. Zeppelin engagiert sich diesem Prinzip folgend im Umweltbereich und setzt zahlreiche Maßnahmen dazu um.

Zum Schutz der Umwelt, zur Verhinderung von Umweltbelastungen und zur Stärkung seiner Marktposition verpflichtet sich der Zeppelin Konzern im Rahmen seines Energie- und Umweltmanagementsystems zu einer fortlaufenden Verbesserung der energie- und umweltbezogenen Leistung. Dabei wird stets im Sinne des Vorsorgeprinzips gearbeitet, d. h. potenzielle negative Auswirkungen auf die Umwelt werden von Beginn an soweit wie möglich reduziert und im besten Fall vollständig vermieden.<sup>191</sup>

Das gesellschaftsübergreifende Energiemanagementsystem nach ISO 50001 wurde bereits 2015 in den deutschen und österreichischen Gesellschaften eingeführt. Im Jahr 2019 wurde im Zuge der Einführung des Integrierten Managementsystems ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 in allen deutschen Gesellschaften eingeführt und erfolgreich erst-zertifiziert. Die Wirksamkeit des Energie- und Umweltmanagementsystems wurde im Jahr 2020 erfolgreich bestätigt.<sup>192</sup> Im Zuge der Überprüfung des Energiemanagements im Jahr 2020 erfolgte die Transition auf die aktuelle Normrevision ISO 50001:2018 und der Geltungsbereich wurde auf die Tochterunternehmen in der Slowakischen Republik und in Polen ausgeweitet.



Die Geschäftsführung treibt die Zielerreichung durch die Bereitstellung notwendiger Ressourcen, Daten und Informationen aktiv voran und benennt einen Energie- und Umweltmanagementbeauftragten, der die Managementsysteme kontinuierlich weiterentwickelt. Dieser wird von

weiteren Ansprechpartnern in den einzelnen Gesellschaften bei der Umsetzung unterstützt.<sup>193</sup> Dabei ist die Einhaltung der gesetzlich vorgegeben Anforderungen und aller weiteren bindenden Verpflichtungen im Energie- und Umweltbereich für Zeppelin selbstverständlich.

<sup>190</sup> GRI 103-1, GRI 103-2

<sup>191</sup> GRI 102-11

<sup>192</sup> Dies umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH, Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH, Zeppelin Systems GmbH, Zeppelin Österreich GmbH, Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG.

<sup>193</sup> GRI 103-2-c-v, GRI 103-2-c-iv

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

Alle Verfahren und Vorgaben zur Ausrichtung, Entwicklung, Überwachung und Verbesserung sind im Managementhandbuch beschrieben.<sup>194</sup>

## Energie- und Umweltmanagement in Zahlen

Die Entwicklung im Energie- und Umweltbereich wird anhand von mehreren Kennzahlen dargestellt: Hierzu zählt zum einen der absolute und spezifische Energieverbrauch, die Energieeinsparungen, sowie zum anderen der Frischwasserverbrauch, die Abfallmenge sowie die CO<sub>2</sub>-Emissionen.

### Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Konzerngesellschaft und wird in Megawattstunden (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.<sup>197</sup> Das Vorgehen zur Ermittlung der Energiedaten ist in der Verfahrensweisung „Datenerfassung Energie & Umweltzahlen“ einheitlich für den Zeppelin Konzern geregelt.

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.<sup>195</sup> Einmal jährlich findet der Management-Review mit der Konzerngeschäftsführung statt, in dem die Wirksamkeit des Managementansatzes geprüft und dokumentiert wird.<sup>196</sup> Für das Jahr 2020 hat die Bewertung die Wirksamkeit des Energie- und Umweltmanagementsystems bestätigt. Es wurde die Ausweitung auf weitere Ländergesellschaften forciert und Maßnahmen zur Verbesserung des Datenerfassungsprozesses festgelegt.

In den Jahren 2019 zu 2020 ist ein Anstieg des absoluten Energieverbrauchs festzustellen, der auf die im Jahr 2020 zusätzlich hinzugekommenen Vertriebs- und Servicegebiete der neu geschaffenen SGE Baumaschinen Nordics in Schweden, Dänemark und Grönland zurückzuführen ist. Ohne den Energieverbrauch der SGE Baumaschinen Nordics ist der Energieverbrauch im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um ca. ein Prozent gesunken. Gründe für die Reduzierung des Energieverbrauchs sind u. a. die Umsetzung der definierten Einsparziele und Maßnahmen im Rahmen des Energiemanagementsystems und die damit verbundene Sensibilisierung der Mitarbeiter zu einem sorgsamem Umgang mit Ressourcen, als auch die Umsetzung weiterer baulicher und organisatorischer Maßnahmen. Im Pandemiejahr 2020 sind auch die vermehrte Nutzung von mobilen Arbeiten und von digitalen Kommunikationstools sowie die deutliche Reduzierung von Geschäftsreisen Gründe für die Reduzierung des Energieverbrauchs.

### Gesamtenergieverbrauch je SGE

SGE	Einheit	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	MWh	72.632	62.797	64.800
Baumaschinen Nordics <sup>198</sup>	MWh	—	—	18.879
Baumaschinen Eurasia	MWh	32.369	34.522	31.687
Rental	MWh	29.056	30.585	34.636
Power Systems	MWh	12.136	12.650	11.968
Anlagenbau	MWh	25.595	23.920	20.803
Zeppelin GmbH (Holding)	MWh	3.653	3.777	3.366
<b>Gesamtsumme</b>	<b>MWh</b>	<b>175.441</b>	<b>168.251</b>	<b>186.139</b>

<sup>194</sup> GRI 103-2-c-i

<sup>195</sup> 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.

<sup>196</sup> GRI 103-3 sowie nachfolgender Absatz

<sup>197</sup> GRI 302-1-f; Der gezeigte Gesamtenergieverbrauch enthält einen geringen Prozentsatz an Hochrechnungen (weniger als fünf Prozent).

<sup>198</sup> Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat der Konzern die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Produkten in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer Inseln übernommen und die Aktivitäten in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst.

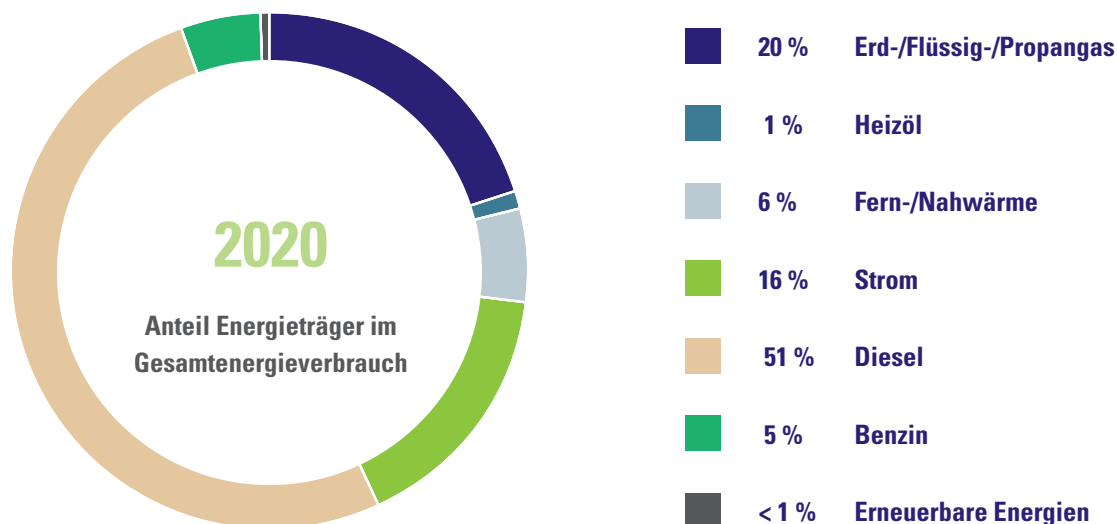


Der Großteil des Energieverbrauchs ist auf den Einsatz von Treibstoffen zurückzuführen: Rund 56 Prozent des weltweiten Energieverbrauchs entfallen im Jahr 2020 auf den Diesel- und Benzinverbrauch, den die Servicemitarbeiter für die Fahrt zum Kunden, an die Baustelle oder zur

Anlage benötigen. Zudem sind im Treibstoffverbrauch die Dienstfahrzeuge für Dienstwagenberechtigte enthalten. Der zweitgrößte Energieträger ist Gas mit rund 20 Prozent, gefolgt von Strom mit rund 16 Prozent im Jahr 2020.

#### Übersicht Energieverbrauch je Energieart<sup>199</sup>

Energiearten <sup>200</sup>	Einheit	2018	2019	2020
Gesamter Wärmeverbrauch	MWh	47.474	46.517	49.776
Verbrauch Erd-/Flüssig-/Propangas	MWh	39.326	39.574	36.512
Verbrauch Heizöl <sup>201</sup>	MWh	1.243	1.573	1.799
Verbrauch Fern-/Nahwärme <sup>201</sup>	MWh	6.904	5.370	11.465
Gesamter Stromverbrauch	MWh	26.664	26.936	30.292
Gesamter Treibstoffverbrauch <sup>201</sup>	MWh	101.084	94.656	105.479
Verbrauch Diesel <sup>202</sup>	MWh	90.447	83.249	95.482
Verbrauch Benzin <sup>203</sup>	MWh	10.636	11.407	9.997
Verbrauch Erneuerbare Energien	MWh	218	142	591
Sonstiges	MWh	0,2	—	0,5
<b>Gesamtenergieverbrauch<sup>204</sup></b>	<b>MWh</b>	<b>175.441</b>	<b>168.251</b>	<b>186.139</b>



<sup>199</sup> Die SGE Baumaschinen Nordics ist in den Zahlen nicht enthalten, da die Einbindung der entsprechenden Konzerngesellschaften erst zum 31. Dezember 2019 erfolgte.

<sup>200</sup> 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.

<sup>201</sup> Es erfolgte eine Korrektur des gemeldeten Heizölverbrauchs der Zeppelin Rental GmbH, des Fernwärmeverbrauchs der Zeppelin Systems GmbH und des Treibstoffverbrauchs der Zeppelin Polska Sp. z o.o. für 2019.

<sup>202</sup> GRI 302-1 g: Für die Umrechnung von Diesel in Litern auf kWh wurde vereinfacht der Faktor 10 verwendet.

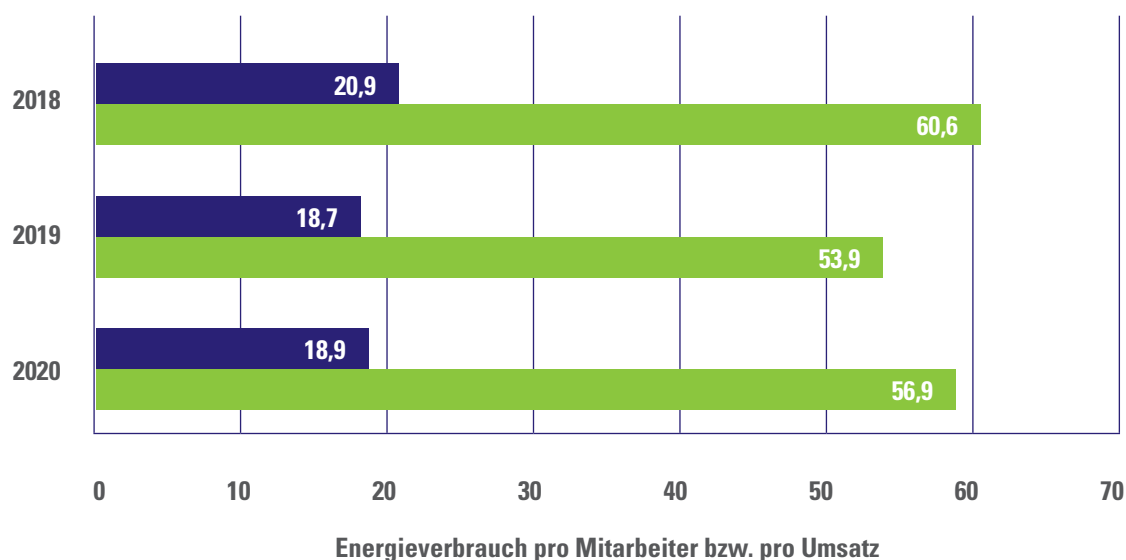
<sup>203</sup> GRI 302-1 g: Für die Umrechnung von Benzin in Litern auf kWh wurde vereinfacht der Faktor 10 verwendet.

<sup>204</sup> GRI 302-1-e: Der Gesamtenergieverbrauch für 2019 enthält nicht den Energieverbrauch der Gesellschaften in Schweden, Dänemark und Grönland, da diese erst zum 31. Dezember 2019 zum Zeppelin Konzern hinzugekommen sind und damit der Energieverbrauch aus 2019 noch in der vorhergehenden Organisation dieser Konzerngesellschaften angefallen ist.

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)<sup>205</sup>



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

Im letzten Jahr konnte der spezifische Energieverbrauch bezogen auf die Mitarbeiterzahl weiter reduziert werden. Der spezifische Energieverbrauch pro Umsatz stieg im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr

leicht an. Die verwendeten Zahlen für die Berechnung der EnPI sind in der Tabelle unten enthalten.<sup>206</sup>

Datenbasis zur Berechnung der EnPI<sup>207</sup>

Kategorie	Einheit	2018	2019	2020
Gesamtenergieverbrauch <sup>208</sup>	MWh	175.441	168.251	186.139
Mitarbeiteranzahl	FTE	8.376	8.969	9.816
Umsatz	Mio. €	2.897	3.118	3.272
Energieverbrauch pro Mitarbeiter	MWh/FTE	20,9	18,7	18,9
Energieverbrauch pro Umsatz	MWh/Mio. €	60,6	53,9	56,9

<sup>205</sup> GRI 302-1: Es wird der Energieverbrauch innerhalb der Organisation, nicht außerhalb des Unternehmens, berücksichtigt.

<sup>206</sup> Die Daten stimmen mit den bereits gezeigten Werten aus dem Personalbereich bzw. den Ergebniszahlen des Konzerns überein.

<sup>207</sup> GRI 302-3

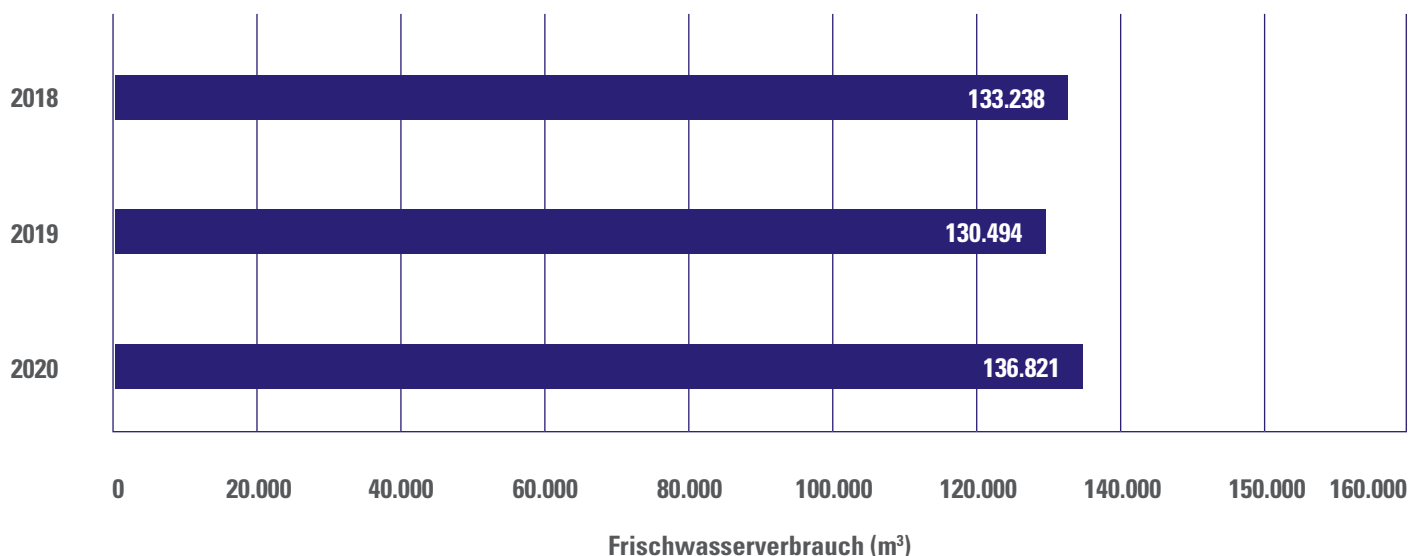
<sup>208</sup> Aufgrund der erfolgten Korrektur des Treibstoffverbrauchs der Zeppelin Polska Sp. z o.o., des Fernwärmeverbrauchs der Zeppelin Systems GmbH und des Heizölverbrauchs der Zeppelin Rental GmbH für 2019 wurden die Energieleistungskennzahlen für das Jahr 2019 entsprechend angepasst.

## 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.

Entwicklung des Frischwasserverbrauchs im gesamten Zeppelin Konzern<sup>209</sup>



Entwicklung des Frischwasserverbrauchs je SGE

SGE	Einheit	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	m³	56.284	53.871	57.184
Baumaschinen Nordics <sup>210</sup>	m³	–	–	7.115
Baumaschinen Eurasia	m³	30.788	29.068	24.935
Rental	m³	19.248	22.260	20.012
Power Systems	m³	3.092	3.255	2.936
Anlagenbau	m³	18.756	17.114	21.900
Zeppelin GmbH (Holding)	m³	5.070	4.926	2.739
<b>Gesamtsumme</b>	<b>m³</b>	<b>133.238</b>	<b>130.494</b>	<b>136.821</b>

Aufgrund der neu geschaffenen SGE Baumaschinen Nordics und der hinzugekommenen Vertriebs- und Servicegebiete in Dänemark, Grönland und Schweden ist der absolute Frischwasserverbrauch im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Ohne den neu hinzugekommenen Anteil der SGE Baumaschinen Nordics ist der Frischwasserverbrauch um rund ein Prozent im Jahr 2020 zurückgegangen. Diese positive Entwicklung ist auf die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems, die damit verbundene Sensibilisierung der Mitarbeiter für einen ressourcenschonenden Umgang, als auch bauliche und organi-

satorische Maßnahmen zurückzuführen. Auch die Ausnahmesituation durch die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 und die damit verbundenen Folgen, wie z. B. die häufigere Nutzung von mobilen Arbeiten oder die Schließung von Betriebskantinen, sind Gründe für den Rückgang des Frischwasserverbrauchs. Im Jahr 2020 wurde definiert, dass Wassermanagement als ein Fokusthema in den Konzernstrategieaufruf für 2021 aufgenommen wird, um in allen SGEs Potenziale zur Reduzierung des Frischwasserverbrauchs zu ermitteln.<sup>211</sup>

<sup>209</sup> In Anlehnung an GRI 303-1: Der Wasserverbrauch enthält einen geringen Prozentsatz an Hochrechnungen (weniger als zwei Prozent). Der Wasserverbrauch enthält nicht den Anteil der SGE Baumaschinen Nordics, da die Einbindung der entsprechenden Gesellschaften in den Zeppelin Konzern erst zum 31. Dezember 2019 erfolgte.

<sup>210</sup> siehe Fußnote 198

<sup>211</sup> Über die Ergebnisse und die festgelegten Ziele und Maßnahmen wird im Report zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin für 2021 berichtet.

## Abfallmenge

Das Hauptziel von Zeppelin ist es, den größtmöglichen Nutzen aus den gegebenen Ressourcen und Produkten zu ziehen und die Entstehung von Müll von Beginn an zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Die Entsorgung ist immer die letzte Wahl, oberste Priorität haben die Vermeidung, Reduzierung und Wiederverwendung bzw. -verwertung. Die Stufen des Abfallmanagements bei Zeppelin sind in der Abbildung rechts enthalten.

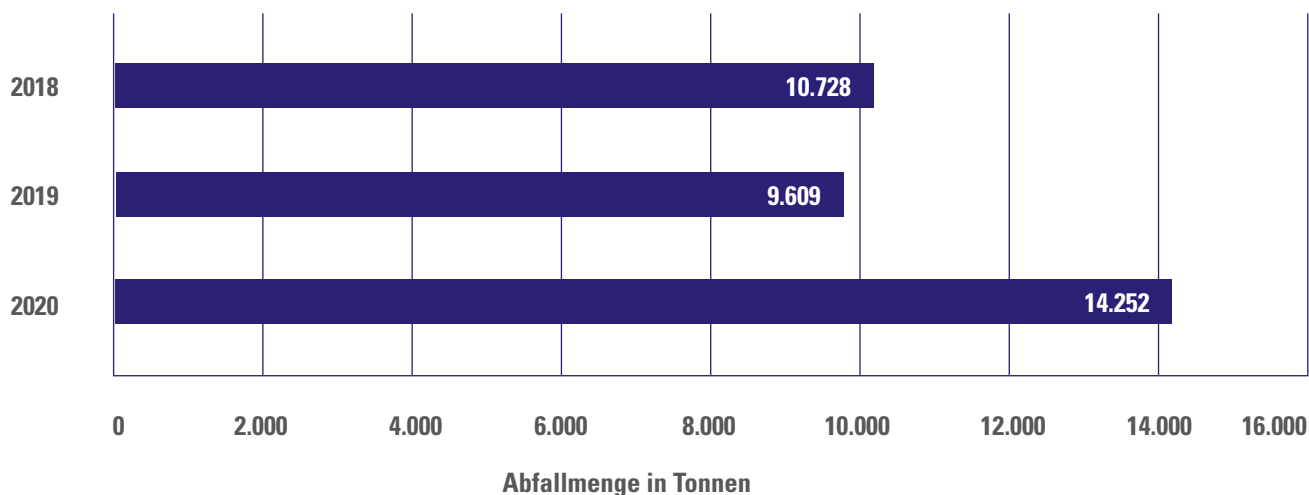


Stufen des Abfallmanagements<sup>212</sup>

Die Abfallmenge ergibt sich aus den einzelnen Verbräuchen je Gesellschaft und wird in Tonnen angegeben.<sup>213</sup> Jede Gesellschaft meldet einmal jährlich ihre Abfallmenge für jeden ihrer Standorte an den Umweltmanagementbeauftragten. Dabei erfolgt die Unterteilung in gefährliche und nicht-gefährliche Abfälle sowie in die einzelnen Abfallfraktionen.<sup>214</sup>

Basis für die Ermittlung der Verbräuche sind dabei die Rechnungen der jeweiligen Entsorger sowie Entsorgungsnachweise.<sup>215</sup> Das Vorgehen ist in der Verfahrensanweisung „Abfallmanagement“ einheitlich für den Zeppelin Konzern geregelt. Die Entwicklung in den letzten Jahren ist im Diagramm unten dargestellt.

Entwicklung der Abfallmenge im Zeppelin Konzern<sup>216</sup>



<sup>212</sup> Entsprechend der deutschen Gesetzgebung (Kreislaufwirtschaftsgesetz)

<sup>213</sup> Wenn einzelne Abfallarten eine andere Einheit aufweisen, wird mit Hilfe von Umrechnungsfaktoren, die in entsprechender Fachliteratur zur Verfügung stehen, auf Tonnen umgerechnet.

<sup>214</sup> Die wesentlichen Abfallfraktionen sind Sperrmüll, Altholz, Metallschrott, Bauabfälle, Elektrogeräte, Pappe und Altpapier, Altglas, Lackreste, Schlämme, etc.

<sup>215</sup> GRI 306-2-c-ii: Damit werden die gesammelten Informationen vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellt.

<sup>216</sup> Die Abfallmenge 2019 wurde seit der letzten Berichterstattung ergänzt. Es wurden Korrekturen der Abfallmengen in der Zeppelin Österreich GmbH vorgenommen. Die gezeigte Abfallmenge enthält einen geringen Prozentsatz an Hochrechnungen (weniger als fünf Prozent).

Für das Jahr 2020 ist ein Anstieg der gesamten Abfallmenge festzustellen. Dies ist einerseits auf die zusätzlich hinzugekommenen Vertriebs- und Servicegebiete in Dänemark, Schweden und Grönland und andererseits auf Verbesserung der Datenbasis für die SGE Baumaschi-

nen Eurasia zurückzuführen. In den Jahren 2018 und 2019 lagen keine validen Zahlen für den Abfallverbrauch in der SGE Baumaschinen Eurasia vor, sodass die erste qualitätsgesicherte Meldung der Abfallmenge für 2020 erfolgte.

#### Abfallmenge je SGE

SGE	Einheit	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	Tonnen	5.516	5.809	6.674
Baumaschinen Nordics <sup>217</sup>	Tonnen	—	—	2.064
Baumaschinen Eurasia	Tonnen	—	—	1.188
Rental	Tonnen	3.907	2.496	2.864
Power Systems	Tonnen	188	201	191
Anlagenbau	Tonnen	1.067	1.063	1.214
Zeppelin GmbH (Holding)	Tonnen	50	40	57
<b>Gesamtsumme</b>	<b>Tonnen</b>	<b>10.728</b>	<b>9.609</b>	<b>14.252</b>

Die gemeldeten Abfälle werden in ungefährliche und gefährliche Abfälle unterteilt. Ungefährliche Abfälle umfassen z. B. Papier, Pappe, Kunststoffe, Holz, gemischte Siedlungsabfälle und biologisch abbaubare Abfälle. Gefährliche Abfälle umfassen unter anderem Farb- und Lackreste, Altöl, Schlämme und Öl- und Fettrückstände. Rund 60 Prozent der gemeldeten Abfälle im Jahr 2020 lassen sich den ungefährlichen Abfällen zuordnen.<sup>218</sup>

Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 Sensibilisierungsmaßnahmen in allen deutschen Gesellschaften geprüft und wo möglich bereits umgesetzt. Im Jahr 2020 hat Zeppelin darüber hinaus entschieden, dass Abfallmanagement als Fokusthema in den Konzernstrategieaufruf aufzunehmen, um Potenziale zur Reduzierung, Vermeidung und Wiederverwertung von Abfällen weltweit in jeder SGE zu ermitteln.<sup>219</sup>

Um Abfall zu reduzieren, die Wiederverwertung zu verbessern und Lagermaterialien bestmöglich zu verwenden, hat Zeppelin im Zuge des

<sup>217</sup> siehe Fußnote 198

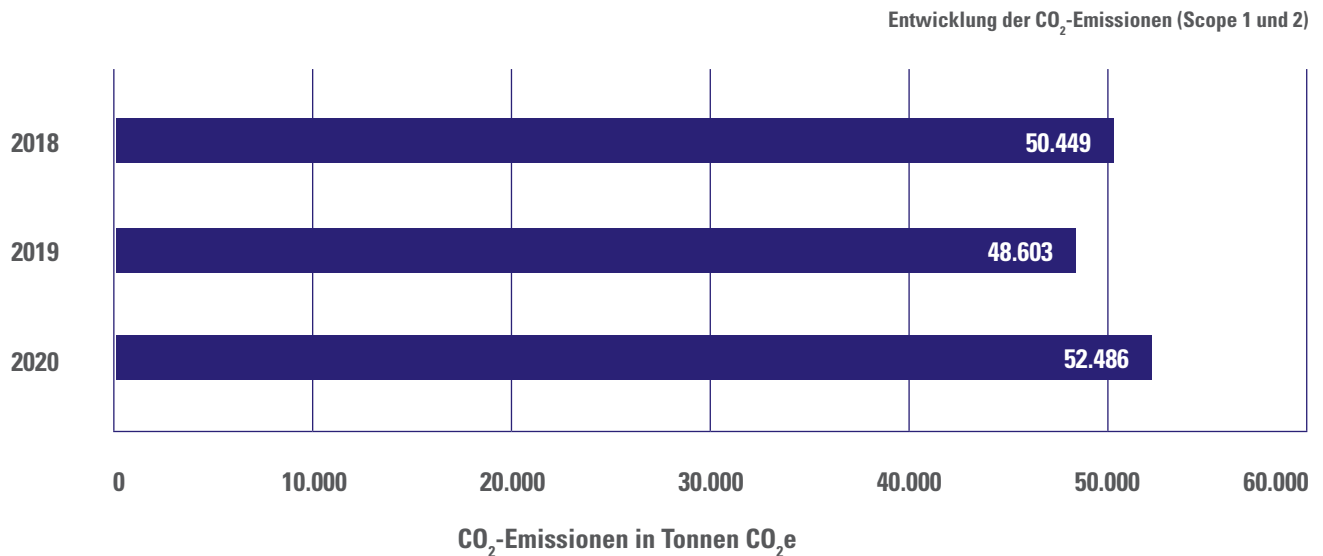
<sup>218</sup> GRI 306-2

<sup>219</sup> Der Konzernstrategieaufruf startete im Januar 2021. Über die Ergebnisse und die festgelegten Ziele und Maßnahmen je SGE wird im nächsten Report zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin berichtet.

## Emissionen

Einmal jährlich wird ausgehend von den jeweiligen Verbräuchen die CO<sub>2</sub>-Emissionsäquivalente der Gesellschaften berechnet. Dabei werden alle Energieverbräuche der jeweiligen Gesellschaften berücksichtigt und die einzelnen Energiearten mit Hilfe von CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren in eine Emissionsmenge (Tonnen CO<sub>2</sub>e) umgerechnet. Die Summe

der Emissionen aller eingesetzten Energieträger ergibt den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Somit werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen nach dem sogenannten „Green-House Gas Protocol“, einem weltweit anerkannten Standard, berichtet und beziehen die Emissionen aus Scope 1 und 2 mit ein.<sup>220</sup>



Der Anstieg der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2020 ist auf die neuen zusätzlichen Vertriebs- und Servicegebiete in Schweden, Dänemark und Grönland zurückzuführen (SGE Baumaschinen Nordics). Wenn die SGE Baumaschinen Nordics herausgerechnet wird, ergibt sich eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund ein Prozent.

Der Zeppelin Konzern hat sich das Ziel gesetzt bis spätestens 2030 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen im laufenden Geschäftsbetrieb zu sein. Zur Konkretisierung dieser Zielsetzung in den SGEs wurde das Fokusthema CO<sub>2</sub>-Neutralität in den Konzernstrategieaufruf für 2020 integriert.

## CO<sub>2</sub>-Emissionen je SGE<sup>221</sup>

SGE	Einheit	2018	2019	2020
Baumaschinen Zentraleuropa	to CO <sub>2</sub> e	20.194	17.727	18.065
Baumaschinen Nordics <sup>222</sup>	to CO <sub>2</sub> e	—	—	4.296
Baumaschinen Eurasia	to CO <sub>2</sub> e	9.490	10.048	9.224
Rental	to CO <sub>2</sub> e	8.300	8.603	9.788
Power Systems	to CO <sub>2</sub> e	3.501	3.672	3.347
Anlagenbau	to CO <sub>2</sub> e	7.566	7.126	6.526
Zeppelin GmbH (Holding)	to CO <sub>2</sub> e	1.398	1.427	1.240
<b>Gesamtsumme</b>	<b>to CO<sub>2</sub>e</b>	<b>50.449</b>	<b>48.603</b>	<b>52.486</b>

<sup>220</sup> 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. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren sind im Anhang dargestellt. Das Verfahren zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist in der Verfahrensweisung „Berechnung CO<sub>2</sub>-Emissionen“ geregelt.

<sup>221</sup> Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Jahres 2019 wurden seit der letzten Berichterstattung angepasst, u. a. wurde der Strom der Zeppelin Österreich GmbH, der bereits emissionsfrei bezogen wird, entsprechend mit dem Emissionsfaktor von Null berücksichtigt. Zusätzlich wurde das Berechnungsverfahren verbessert und der länderspezifische Strommix für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen ab 2018 verwendet.

<sup>222</sup> Die SGE Baumaschinen Nordics wurde zum 1. Januar 2020 nach Übernahme neuer Vertriebs- und Servicegebiete in Nordeuropa gegründet.

# Zielsetzung und -bewertung des Energie- und Umweltmanagements<sup>223</sup>

Die Fortschritte in der Zielerreichung für den Bereich Energie & Umwelt werden für das Jahr 2020 nachfolgend dargestellt.



## Fortschritt Ziel 1

CO<sub>2</sub>-Neutralität im laufenden Geschäftsbetrieb bis spätestens 2030

CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen im Betrieb (Messgröße: CO<sub>2</sub>-Emissionen)

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Aktivitäten im Jahr 2020 lag auf der Umsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität: Zeppelin hat sich das ambitionierte Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Neutralität soweit wie möglich aus eigener Kraft heraus zu schaffen. Green-Washing-Aktionen<sup>224</sup> werden vollständig abgelehnt und Kompensationsmaßnahmen stellen die allerletzte Option zur Neutralisation von CO<sub>2</sub>-Emissionen dar.

Die Umsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität aus eigener Kraft heraus ist mit hohen finanziellen Investitionen verbunden, die z. B. für die energetische Sanierung oder den Neubau von Standorten, die Installation von Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) oder die sukzessive Umstellung auf energieeffizientere Anlagen und Betriebsmittel entstehen. Um das Ziel

der CO<sub>2</sub>-Neutralität voranzutreiben, wurden im Jahr 2020 im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs alle SGEs aufgefordert, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu analysieren, zu bewerten und geeignete Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung der CO<sub>2</sub>-Neutralität festzulegen.

Basis für die Berechnung der möglichen CO<sub>2</sub>-Einsparung waren die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Jahr 2019. Im Rahmen von SGE-übergreifenden Workshops, gemeinsam mit dem zentralen CSR-Ressort, wurden konkrete, spezifische Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung der CO<sub>2</sub>-Neutralität erarbeitet, die in der nachfolgenden Tabelle dargestellt sind.



<sup>223</sup> GRI 103-3-c-iii

<sup>224</sup> Greenwashing ist eine kritische Bezeichnung für PR-Methoden, die darauf zielen, einem Unternehmen in der Öffentlichkeit ein umweltfreundliches und nachhaltiges Image zu geben, ohne dass es dafür eine hinreichende Grundlage gibt. (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon „[Greenwashing](#)“)



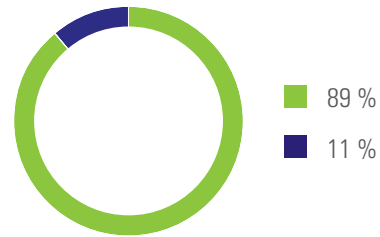
## Definierte Ziele und Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Neutralität

## Prognose Einsparungen CO<sub>2</sub>-Emissionen 2030

(basierend auf den im Jahr 2020 definierten Zielen und Maßnahmen je SGE)

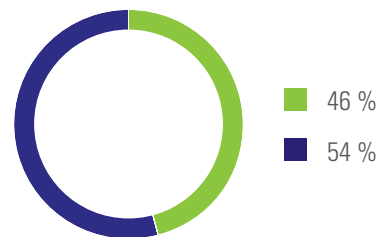
### Baumaschinen Zentraleuropa

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden
- ▶ Installation von PV-Anlagen an geeigneten Standorten
- ▶ Kontinuierliche Energieeinsparung im Rahmen der ISO 50001



### Baumaschinen Eurasia

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen
- ▶ Durchführung von Schulungen und Schaffung eines Bewusstseins für nachhaltiges Handeln



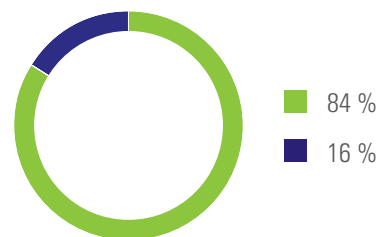
### Baumaschinen Nordics<sup>225</sup>

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen
- ▶ Erst-Zertifizierung nach ISO 50001 in 2021 für Schweden und Dänemark

Verbrauchswerte für 2019 zum Zeitpunkt des Konzernstrategieaufrufs nicht vorliegend.

### Rental

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden
- ▶ Energetische Mindestanforderungen an Vermieter bei Mietobjekten
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen
- ▶ Durchführung von Schulungen und Schaffung eines Bewusstseins für nachhaltiges Handeln



- Prognose der CO<sub>2</sub>-Einsparung der SGE
- Prognose der verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen der SGE

<sup>225</sup> Mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 hat Zeppelin die Verantwortung für den Vertrieb und Service von Caterpillar Bau- und Bergbaumaschinen in Schweden, Dänemark, Grönland und auf den Färöer-Inseln übernommen und in der SGE Baumaschinen Nordics zusammengefasst. Aufgrund der erst kürzlich erfolgten Akquisition lagen die Verbrauchswerte von 2019 nicht vor. Die Berechnung der Einsparung erfolgt zukünftig auf Basis der Verbrauchswerte von 2020.

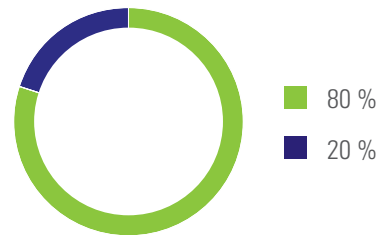
## Definierte Ziele und Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Neutralität

## Prognose Einsparungen CO<sub>2</sub>-Emissionen 2030

(basierend auf den im Jahr 2020 definierten Zielen und Maßnahmen je SGE)

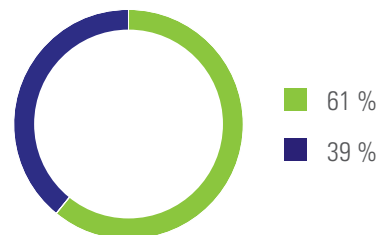
### Power Systems

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen
- ▶ Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden



### Anlagenbau

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen



### Zeppelin GmbH

- ▶ Umstellung auf Ökostrom
- ▶ Umweltfreundlicher Fuhrpark zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs durch Energieeinsparmaßnahmen
- ▶ Umstellung auf CO<sub>2</sub>-neutralen Wärmebezug



- Prognose der CO<sub>2</sub>-Einsparung der SGE
- Prognose der verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen der SGE

Ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität ist der Bezug von Ökostrom anstatt des herkömmlichen Strommix, der mehrheitlich aus fossilen Energieträgern besteht. Für Deutschland wurde bereits für einen Großteil der Standorte SGE-übergreifend die sukzessive Umstellung auf Ökostrom im Zeitraum von 2021 bis 2023 beschlossen. Im Rahmen des Konzernstrategieaufrufs wurde über die zukünftige Verwendung von Ökostrom an allen weiteren Standorten entschieden.<sup>226</sup>

Die Einführung eines CO<sub>2</sub>-neutralen bzw. umweltfreundlichen Fuhrparks spielt zudem eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität. Ziel ist es, auf fossilen Brennstoffen basierende Fahrzeuge so weit wie möglich auf Elektromobilität umzustellen. Hierzu wurde zum 1. Januar 2021 die Konzernrichtlinie Fuhrpark angepasst und Elektro- und Hybridmodelle in den verfügbaren PKW-Fahrzeugpool aufgenommen. Die notwendige Ladeinfrastruktur an den deutschen Standorten wird hierzu ebenfalls ab 2021 ausgebaut. Aufgrund der aktuell geringen Verfügbarkeit von Elektromodellen im Bereich Servicefahrzeuge und LKW werden die Entwicklungen der Automobilindustrie aktiv verfolgt, um schnell auf umweltfreundlichere Fahrzeugmodelle umsteigen zu können.

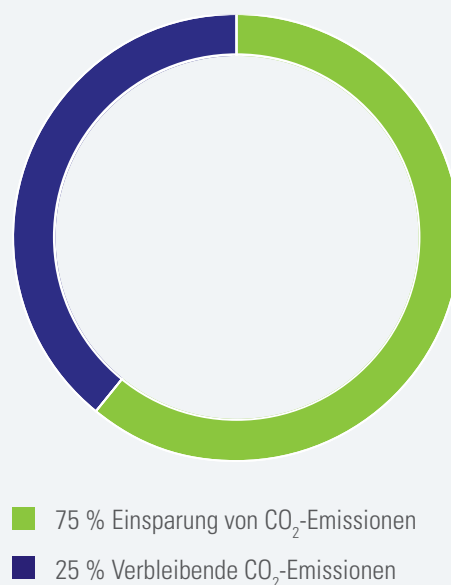
Der Ausbau von erneuerbaren Energien ist ein weiteres wichtiges Element der CO<sub>2</sub>-Strategie: An geeigneten Niederlassungen ist geplant

Photovoltaik-Anlagen zu errichten, die zur Deckung des Eigenbedarfs genutzt werden. Dadurch kann nicht nur der Anteil des Fremdbezugs reduziert werden, sondern auch die entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Stromversorgung.

Weitere Ziele und Maßnahmen, die zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in den einzelnen SGEs definiert worden sind, umfassen unter anderem die kontinuierliche Energieeinsparung im Rahmen des Energiemanagementsystems und die Durchführung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Im Immobilienbereich ist die sukzessive energetische Sanierung von Eigentumsimmobilien und die Festlegung von energetischen Mindestanforderungen für Mietobjekte fester Bestandteil der Zielsetzung. Das Vorgehen im Immobilienbereich zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität soll 2021 in einer neuen Konzernrichtlinie zusammengefasst werden, die klare Vorgaben für einen CO<sub>2</sub>-neutralen Betrieb an Eigentumsimmobilien und Mietobjekte macht. Basierend auf den definierten Zielen und Maßnahmen in den einzelnen SGEs können auf Konzernebene insgesamt rund 75 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 eingespart werden (insgesamt ca. 38.600 Tonnen CO<sub>2</sub>).<sup>227</sup>

Die Ergebnisse des Konzernstrategieaufrufs 2020 werden kontinuierlich weiterentwickelt, weshalb davon auszugehen ist, dass in den nächsten Jahren weitere Einsparpotenziale realisiert werden. Der Konzernstrategieaufruf 2021 enthält neben den Fokusthema Abfall- und Wassermanagement erneut das Thema CO<sub>2</sub>-Neutralität, um die bereits definierten Ziele und Maßnahmen noch tiefer zu verankern, weiterzuentwickeln und ggf. zu ergänzen. Eine Bewertung der tatsächlich realisierten Einsparungen wird im Anschluss an die Fertigstellung der Maßnahmen durchgeführt und dokumentiert.

**Prognose gesamte Einsparung CO<sub>2</sub>-Emissionen Zeppelin Konzern**  
(basierend auf den im Jahr 2020 definierten Zielen und Maßnahmen je SGE)



<sup>226</sup> Aktuell ist noch nicht in jedem Land Ökostrom verfügbar. Um dennoch einen CO<sub>2</sub>-neutralen Strombezug sicherzustellen, wird in den Ländern, in denen kein direkter Bezug von Ökostrom verfügbar ist, der Bezug von Herkunftsnachweisen vorgenommen. Bis 2030 ist jedoch davon auszugehen, dass die Verfügbarkeit von Ökostrom weltweit zunimmt und somit Herkunftsnachweise eine geringere Bedeutung bei der Umsetzung der CO<sub>2</sub>-Neutralität haben werden.

<sup>227</sup> Die SGE Baumaschinen Eurasia und SGE Anlagenbau sind die SGEs mit den meisten Standorten außerhalb von Deutschland. Da noch nicht in allen Ländern dieselben technischen und energetischen Standards verfügbar sind wie in Deutschland, fallen hier die Einsparwerte aufgrund der vorhandenen Restriktionen aktuell noch geringer aus.



## Fortschritt Ziel 2

### Reduzierung des Energieverbrauchs

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

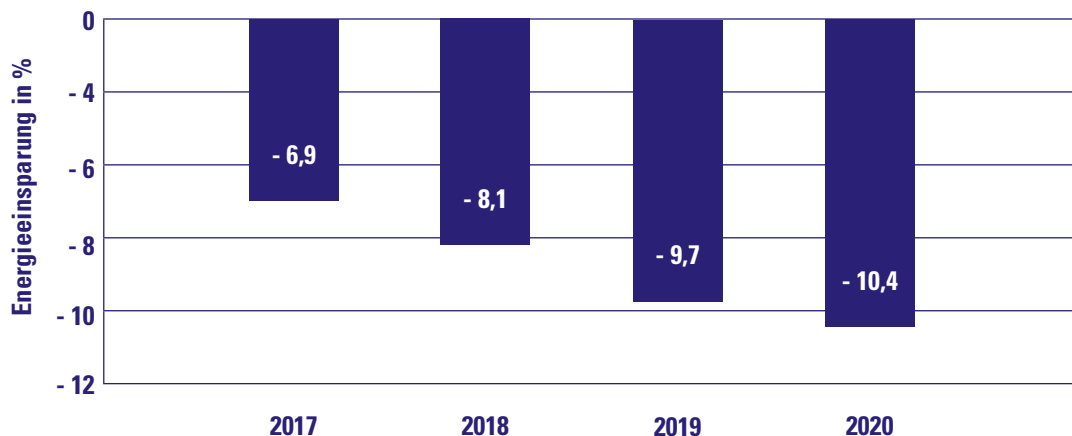
Im Rahmen der Einführung des Energiemanagementsystems im Jahr 2015 hat sich die Zeppelin GmbH das Ziel gesetzt, den Energieverbrauch unter Berücksichtigung der Geschäftsentwicklung im Zeitraum von 2014 bis 2020 um zehn Prozent in den deutschen und österreichischen Gesellschaften zu reduzieren.<sup>228</sup>

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.<sup>229</sup>

In den letzten Jahren wurden zahlreiche bauliche, organisatorische und Mitarbeiter-sensibilisierende Maßnahmen umgesetzt, die zu einer positiven Entwicklung geführt haben. Basierend auf diesen realisierten Einsparungen wurde das Ziel einer Reduzierung des Energieverbrauchs bis Ende 2020 um zehn Prozent erreicht.<sup>230</sup> Die Zielerreichung und die erfolgreichen Energieeinsparungen in den letzten Jahren weisen die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems bei Zeppelin nach.

**Bewertung des Einsparziels einer Reduzierung des Energieverbrauchs um zehn Prozent bis 2020 (Basisjahr 2014 in Deutschland und Österreich)**



<sup>228</sup> Dies umfasst die Gesellschaften Zeppelin GmbH (Holding), Zeppelin Baumaschinen GmbH, Zeppelin Rental GmbH, Zeppelin Power Systems GmbH, Zeppelin Systems GmbH, Zeppelin Österreich GmbH und Zeppelin Rental Österreich GmbH & Co. KG.

<sup>229</sup> 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 0,5 Prozent jährlich für den Zertifizierungszeitraum 2016 bis 2020 ausgegangen. Diese wird durch das jährlich zu absolvierende zentrale E-Learning sowie die regelmäßige Rücksprache mit den Energiebeauftragten realisiert. Die Einsparung durch die Sensibilisierungsmaßnahmen wurde für die Verbrauchszahlen 2020 in die Bewertung mit aufgenommen.

<sup>230</sup> GRI 302-4

Die Konzerngeschäftsführung hat im März 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie einen umfassenden Investitionsstopp beschlossen, so dass zahlreiche bauliche Maßnahmen nicht wie geplant im Jahr 2020 durchgeführt, sondern auf die Folgejahre verschoben wurden. Die ursprünglich für 2020 geplanten Einsparungen werden damit erst nach deren Realisierung wirksam. Dies wirkt sich positiv auf die Zielsetzung

einer weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs um ein Prozent jährlich in den deutschen Gesellschaften in den Jahren 2021 bis 2025 aus. Um dieses Einsparziel zu erreichen, werden weitere Maßnahmen, die sich positiv auf den Energieverbrauch auswirken, durchgeführt, z. B. die energetische Sanierung von Bestandsimmobilien oder die Umrüstung auf hocheffiziente Technologien.



### Fortschritt Ziel 3

Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001

Anzahl der zertifizierten Gesellschaften im Zeppelin Konzern

Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 wurde erstmalig im Jahr 2016 für Deutschland und Österreich zertifiziert. Der Geltungsbereich des Energiemanagementsystems wird seitdem kontinuierlich ausgeweitet, um die energetische Leistung nach einheitlichen Standards sukzessive im gesamten Konzern zu verbessern.

Neben der Umstellung auf die Normrevision ISO 50001:2018 für alle zertifizierten Gesellschaften war das Ziel für 2020 die Ausweitung des Gel-

tungsbereichs auf die Slowakische Republik und auf Polen. Dieses Ziel wurde durch die erfolgreiche Erstzertifizierung beider Länder im Herbst 2020 erreicht. Für 2021 ist die Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Länder Schweden und Dänemark geplant. Im Anschluss werden weitere Tochterunternehmen definiert, die in die Zertifizierung nach ISO 50001 aufgenommen werden sollen.



# Maßnahmen des Energie- und Umweltbereichs<sup>231</sup>

## Inbetriebnahme der Photovoltaik-Anlage in Friedrichshafen

Schon seit dem Jahr 2007 ist Zeppelin am Standort Friedrichshafen auf dem Weg zu einer hohen Energieeffizienz. Dazu leisten z. B. eine Energiezentrale mit Abwärmenutzung aus BHKW und Kompressoren und die LED-Lichttechnik-Installation in der 25.000 m<sup>2</sup> großen Werkhalle ihren Beitrag.

Gemeinsam haben die Luftschiffbau Zeppelin GmbH, der Zeppelin Konzern und das Stadtwerk am See Friedrichshafen im Jahr 2020 einen weiteren Schritt zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen getan. Auf dem Zeppelin Parkhaus in Friedrichshafen wurde eine umweltfreundliche Photovoltaikanlage in Betrieb genommen, die bis zu 500.000 Kilowatt Stunden Strom liefert. Insgesamt 1.500 Solarmodule liefern bereits seit August 2020 rund 495.000 kWh Energie pro Jahr. Die modernen Module produzieren auch bei diffuser Strahlung, wie bei Wolken oder Nebel, Strom.<sup>232</sup>



## Neubau der Niederlassung Linz der Zeppelin Österreich GmbH

Die Niederlassung Linz benötigte aufgrund von Platzmangel einen neuen Standort – Zeppelin investierte rund 14 Millionen Euro in einen Neubau, der 2020 in Betrieb genommen wurde. Beim Bau wurde von Beginn an Wert auf Energieeffizienz und Nachhaltigkeit sowohl bei der technischen Ausstattung als auch der räumlichen Gestaltung gelegt. So wurden der zuvor räumlich getrennte Baumaschinen- und Motorenvertrieb sowie die Vermietung über Zeppelin Rental Österreich unter einem Dach untergebracht, sodass auch Kunden von Synergieeffekten der angebotenen Dienstleistungen profitieren. In der Haustechnik kommen beispielsweise am gesamten Standort (Bürotrakt, Halle und Außenanlagen) ausschließlich energieeffiziente LED-Leuchten zum Einsatz, Nebenräume und Verkehrswege sind mit Bewegungsmeldern ausgestattet, die Außenbeleuchtung wird über eine Zeitschaltuhr und einen Dämmerungssensor geschaltet. Alle Energieverbräuche werden kontinuierlich in einem Energiemonitoring erfasst und eine Photovoltaikanlage erzeugt Strom für den Eigenbedarf. Die 20 kWp Photovoltaikanlage hat im Jahr 2020 bereits 20.500 kWh Ökostrom produziert. Diesen Erfolgsweg will die Zeppelin Österreich GmbH weitergehen und im Jahr 2021 in der Zentrale Wien besonders beständige und effiziente



CAT Photovoltaikmodule von Caterpillar Inc. zum Einsatz bringen. Dann wird die von der Power Systems Österreich geplante PV-Anlage 117.000 kWh jährlich erzeugen.

## Sukzessive Umstellung auf Ökostrom in Deutschland

Der Zeppelin Konzern legt großen Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und den Schutz der Umwelt. Deshalb hat das Unternehmen 2020 entschieden, seine Energieversorgung an einem Großteil der deutschen Standorte sukzessive auf Ökostrom umzustellen. Diese Umstellung erfolgt in Kooperation mit dem Friedrichshafener Stadtwerk am See und wird im Jahr 2023 abgeschlossen sein. Die betreffenden Standorte werden ab 2023 100 Prozent Ökostrom aus Wasserkraft beziehen.



<sup>231</sup> GRI 103-2-c-vii

<sup>232</sup> Weitere Informationen können Sie der Pressemitteilung vom 02.10.2021 entnehmen ([hier verfügbar](#))



# 7 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Als Stiftungsunternehmen ist der Zeppelin Konzern dem Unendlichkeitsprinzip verpflichtet. Wesentliches Ziel ist es, aus der Kraft der einzigartigen Unternehmenskultur einen authentischen Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt als zukunftsfähiges und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen zu leisten.

Die ökologischen, ökonomischen und sozialen Ziele des Zeppelin Konzerns im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements wurden in diesem Bericht ausführlich dargestellt. Die Bewertung der Zielerreichung sowie die wesentlichen erzielten Fortschritte im Jahr 2021 werden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst dargestellt.

Handlungsfeld	Zielsetzung	Bewertung der Zielsetzung und Fortschritte in 2020	Status der Zielerreichung	Kapitel
Compliance	Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, in der die Einhaltung rechtlicher und ethischer Verpflichtungen selbstverständlich ist	Gesteigertes Compliance Bewusstsein in der Organisation		4
	Hohe Schulungsrate im Bereich Compliance > 80 %	Erreichung der Zielsetzung einer Schulungsquote > 80 % und Einführung eines neuen E-Learning-Systems im Jahr 2020 zur Verbesserung der Schulungsqualität		4
Datenschutz	Vermeidung von Datenschutz-Verstößen durch Information und Schulungen	Vorbereitung für die Einführung einer technischen Lösung in 2021, um das Datenschutzmanagementsystem weiterzuentwickeln		4
Qualitätsmanagement	Nachhaltige Unternehmensentwicklung	Erfolgreiches Krisenmanagement während der COVID-19 Pandemie, Schaffung eines CSR-Ressorts zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen und Durchführung des Konzernstrategieaufrufs mit dem Fokusthema CO <sub>2</sub> -Neutralität		4
	Das Wissen und die Innovationskraft der Mitarbeiter zu stetigen Verbesserungen und Optimierungen einsetzen	Hohe Prämierungsquote der eingereichten Ideen von 15 % im Ideenmanagement Z IDEA		4
	Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte zum Integrierten Managementsystem und zu CSR	Hohe Teilnahmequote von mehr als 50 % im E-Learning IMS & CSR erreicht		4



Handlungsfeld	Zielsetzung	Bewertung der Zielsetzung und Fortschritte in 2020	Status der Zielerreichung	Kapitel
Lieferantenmanagement	Zusammenarbeit mit qualifizierten Lieferanten	Festlegung einheitlicher Bewertungskriterien und regelmäßige Messung der Erfüllungsgrade hinsichtlich gesetzter Kriterien		4
	Erstellung und Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten	Definition klarer Anforderungen hinsichtlich der Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung sowie Einhaltung ethischen Geschäftsverhaltens in der Lieferkette		4
	Durchführung der Relevanzbewertung	Durchführung der Relevanzbewertung in allen deutschen Zeppelin Gesellschaften und sukzessive Erweiterung des Geltungsbereichs		4
Mitarbeiterzufriedenheit	Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 20 % bis 2025	Anpassung des Ziels im Jahr 2020, um eine realistischere Zielerreichung gewährleisten zu können.		5
	Erhöhung der Gesundheitsquote auf mind. 97 % bis 2025	Trotz der COVID-19 Pandemie konnte eine hohe Gesundheitsquote aufgrund der festgelegten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz realisiert werden.		5
	Halten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit auf einem Niveau von mind. 9,3 Jahren	Weitere Steigerung der Betriebszugehörigkeit im Jahr 2021 auf durchschnittlich 9,6 Jahre		5
	Halten der Eigenkündigungsquote auf einem Niveau von maximal 5 % bis 2025	Die Eigenkündigungsquote im Jahr 2020 liegt etwas unter dem Wert des Vorjahres (Stand 2020: 4,2 %). Es wird an einer kontinuierlichen Verbesserung gearbeitet.		5
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Reduzierung der Arbeitsunfallquote um jährlich 10 % bis 2025	Eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfallquote im Jahr 2020 konnte realisiert werden, jedoch nicht ganz um die angestrebten 10 % (Reduzierung um 6 %).		5
	Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um 10 % jährlich bis 2025	Das Ziel einer Reduzierung um 10 % jährlich wurde im Jahr 2020 erreicht (Reduzierung der unfallbedingten Ausfalltage um 12 %).		5

Handlungsfeld	Zielsetzung	Bewertung der Zielsetzung und Fortschritte in 2020	Status der Zielerreichung	Kapitel
<b>Spenden &amp; Sponsoring</b>	Allokation der Spenden gemäß des Stiftungsgedankens und Orientierung an der wirtschaftlichen Ertragskraft des Unternehmens	Das Ziel einer Spendensumme im Verhältnis zum Konzernergebnis von jährlich mind. 0,5 – 1 % wurde im Jahr 2020 erreicht.		5
	Darstellung des sozialen Engagements von Zeppelin im Bereich Spenden durch Kommunikation und Abfrage der Spenden	Einrichtung eines Spendenkomitees auf Konzernebene im Herbst 2020 zur Verbesserung der Transparenz und der Kommunikation		5
<b>Energie &amp; Umwelt</b>	CO <sub>2</sub> -Neutralität bis 2030 im laufenden Geschäftsbetrieb	Definition von Zielen und Maßnahmen je SGE zur Reduzierung von CO <sub>2</sub> -Emissionen im Konzernstrategieaufruf		6
	Reduzierung des Energieverbrauchs um 10 % im Zeitraum 2014 bis 2020 in Relation zur Geschäftsentwicklung	Erreichung der festgelegten Reduzierung in 2020 durch Umsetzung baulicher, organisatorischer und technischer Energieeinsparmaßnahmen		6
	Reduzierung des Strom- und Wärmeverbrauchs um 1 % jährlich im Zeitraum von 2021 bis 2025	Festlegung der Datenbasis für Zielbewertung, die ab 2021 beginnt	Bewertung erfolgt erstmalig für das Jahr 2021	6
	Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Gesellschaften nach ISO 50001	Erfolgreiche Ausweitung des Geltungsbereichs der ISO 50001 auf die Tochterunternehmen in Polen und der Slowakischen Republik		6

Der Zeppelin Konzern wird auch in den Folgejahren weiter konsequent die Erreichung der festgelegten Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern vorantreiben. Ein wichtiger Baustein ist im Jahr 2021 unter anderem der Konzernstrategieaufruf. Dieser enthält neben anderen Schwerpunkten die Fokusthemen CO<sub>2</sub>-Neutralität, Wasser- und Abfallmanagement, um den Ressourcenverbrauch zu optimieren und Potenziale zur weiteren Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks zu ermitteln und umzusetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird im Jahr 2021 die erfolgreiche Bewältigung der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen und rechtlichen Auflagen sein. Hierbei kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine tragende Rolle zu. Der Fortschritt der Zielerreichung wird im Rahmen der jährlichen Berichterstattung öffentlich kommuniziert. Der nächste Bericht zur Nachhaltigkeit bei Zeppelin wird voraussichtlich im Sommer 2022 erscheinen.

# ANHANG

## A1 Berichtsstandard

### Berichtsinhalte und Zeitraum

Mit dem vorliegenden Bericht zur „Nachhaltigkeit bei Zeppelin 2020“ stellt der Zeppelin Konzern umfassend die Leistungen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit sowie die Entwicklung zum Vorjahr dar. Der Zeppelin Konzern organisiert seine konzernweite Zusammenarbeit in einer Managementholding – der Zeppelin GmbH<sup>233</sup> - und sechs Strategischen Geschäftseinheiten. Alle Angaben in diesem Report beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Zeppelin Konzern.<sup>234</sup>

Der Nachhaltigkeitsreport bezieht sich auf den Zeitraum 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 und umfasst somit drei volle Geschäftsjahre.<sup>235</sup> Für einige wenige Kennzahlen liegen nicht durchgängig Werte vor, da in den letzten beiden Jahren das Reporting qualitativ verbessert und erweitert wurde. Eine entsprechende Kennzeichnung weist auf die jeweilige Datenbasis hin. Der vorliegende Bericht enthält jedoch abhängig vom jeweiligen Thema, 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 2020 ist der 22. Juni 2021. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 30. Juli 2021.

### Berichtsstandard

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)-Standards Option Kern („core“) erstellt.<sup>236</sup> Für die Darstellungsform wurden die allgemeingültigen Standards GRI 101, 102, 103, sowie je nach Relevanz die themenspezifischen Standards GRI 200, 300 und 400, welche zum 01. Juli 2018 in Kraft getreten sind, herangezogen.<sup>237</sup> 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.

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.<sup>238</sup> 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 2020 hinsichtlich der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ist in diesen Report integriert. Eine Übersicht zu den Inhalten der einzelnen Prinzipien findet sich im Anhang.

### Externe Prüfung

Die Zeppelin GmbH unterliegt als Stiftungsunternehmen nicht der Berichtspflicht gemäß deutschem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.<sup>239</sup> Die Vorlage des Nachhaltigkeitsreports erfolgt auf freiwilliger Basis und ist eine Management-Entscheidung. Inhalte, die in den Konzernlageberichten und Konzernabschlüssen<sup>240</sup> der Jahre 2018, 2019 und 2020 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. Dieser Bericht zur Nachhaltigkeit 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 Zertifizierungsgesellschaft unterzogen, eine weitere externe Prüfung ist nicht vorgesehen. Die Konzerngeschäftsführung ist in die externe Prüfung mit einbezogen und beauftragte diese Prüfung.<sup>241</sup>

### Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsreport des Zeppelin Konzerns erscheint vollständig überarbeitet ebenso wie der Geschäftsbericht einmal jährlich.<sup>242</sup>

<sup>233</sup> GRI 102-1

<sup>234</sup> Aufstellungen der jeweils im Konsolidierungskreis des Zeppelin Konzerns enthaltenen Gesellschaften finden sich in den Geschäftsberichten: GB 2020: S. 116 ff., GB 2019: S. 89 ff., GB 2018: S. 86 ff.

<sup>235</sup> GRI 102-50 i.V. m. GRI 101 Punkt 2.7.1.

<sup>236</sup> GRI 102-54

<sup>237</sup> Für nähere Informationen siehe <https://www.globalreporting.org/standards/getting-started-with-the-gri-standards/>

<sup>238</sup> GRI 102-55

<sup>239</sup> Überführung der CSR-Richtlinie (2014/95/EU) in deutsches Recht

<sup>240</sup> Diese sind in die jeweiligen Geschäftsberichte integriert.

<sup>241</sup> GRI 102-56

<sup>242</sup> GRI 102-52

## A2 GRI Index

Die verpflichtenden Angaben aus dem Bereich „core“ für GRI 102 sind in der nachfolgenden Tabelle farbig markiert. Es wird für jeden GRI-Index die zugehörige Seite, auf denen weiterführenden Angaben zu finden sind, angegeben.

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
<b>GRI 101 Grundlagen</b>			
<b>GRI 102 Allgemeine Angaben</b>			
GRI 102-1	Name der Organisation / des Unternehmens	4	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7, 8	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	7	
GRI 102-4	Betriebsstätten	10	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	9	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	8, 10	
GRI 102-7	Größe der Organisation	7, 9	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte /sonstige Mitarbeiter	47-49, 53	
GRI 102-9	Lieferkette	42 ff.	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in Organisation / Lieferkette	4	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	76	
GRI 102-12	Externe Initiativen	28	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	28	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3, 11	Verhaltenskodex Business-Ethik und Compliance
GRI 102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	33	
GRI 102-18	Führungsstruktur	4, 6, 10	
GRI 102-19	Befugniserteilende Stelle	15	
GRI 102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	14, 15	
GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	4, 6	
GRI 102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	6	
GRI 102-24	Nominierung und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgans	6	in Anlehnung an GRI 102-24
GRI 102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	6, 10	
GRI 102-37	Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung		Betrifft nur Mitarbeiter, die tarifvertraglich erfasst sind (S. 62)

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17	sowie Auswertung Stakeholderbefragung 2020
GRI 102-41	Tarifverhandlungen	62	
GRI 102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	17 ff.	sowie Auswertung Stakeholderbefragung 2020
GRI 102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	17 ff.	
GRI 102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	18,23	
GRI 102-45	Erwähnte Entitäten in Konzernabschlüssen		Anhang A5
GRI 102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	14, 23	sowie Anhang A1
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	24	
GRI 102-48	Neuformulierung der Informationen	4	siehe Kapitel 2
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		keine Änderung zu Vorgängerversion hinsichtlich der wesentlichen Themen und der Abgrenzung der Themen
GRI 102-50	Berichtszeitraum		siehe Anhang A1
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts		Veröffentlichung des letzten Berichts im Juli 2020
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
<b>Risikomanagement</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	31 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	31 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	31 ff.	
<b>Compliance und Anti-Korruption</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	32 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	32 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	32 ff.	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	32 ff.	Keine bestätigten Korruptionsfälle im Berichtszeitraum.
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung		Im Berichtszeitraum liegen keine Verfahren vor.
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	32 ff.	
<b>Datenschutz</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	36 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	36 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	36 ff.	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	36 ff.	
<b>Qualitätsmanagement</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	38 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	38 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38 ff.	
<b>Lieferantenmanagement</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	42 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	42 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	42 ff.	

Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
<b>Mitarbeiterzufriedenheit</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	52 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	52 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	52 ff.	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	6, 49, 53	
GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	51	
GRI 401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	56	Eigenkündigungsquote
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	58	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	58	in Anlehnung an GRI 404-3
GRI 401-3	Elternzeit	60	in Anlehnung an GRI 401-3
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	47	
<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	63 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	63 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	63 ff.	
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber- Mitarbeiter-Ausschüssen	63 ff.	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	63 ff.	In Anlehnung an GRI 403-2
<b>Finanzielles Engagement – Spenden &amp; Sponsoring</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	68 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	68 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	68 ff.	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	7, 9, 10	in Anlehnung an GRI 201-1



Disclosure	Bezeichnung	Seite	Anmerkung
<b>Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	75	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	75	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	75	
<b>Energie- und Umweltmanagement</b>			
GRI 103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	76 ff.	
GRI 103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	76 ff.	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	76 ff.	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	77-79	
GRI 302-3	Energieintensität	79	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	88	
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	80	
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	81, 82	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtszeitraum sind keine bekannt.

### A3 UN Global Compact Index

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

#### Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compacts

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



## A4 Umrechnungsfaktoren CO<sub>2</sub>-Emissionen

Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen werden Emissionsfaktoren je Energieträger benötigt, um eine Umrechnung von Verbrauchszahlen in eine Emissionshöhe durchführen zu können. Die verwendeten Emissionsfaktoren für die einzelnen Energieträger sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Verwendete Emissionsfaktoren zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Emissionsfaktoren stammen aus frei verfügbarer Fachliteratur.

Energiequelle	Einheit	Emissionsfaktor CO <sub>2</sub> -Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e pro Einheit)
Biogas	m <sup>3</sup>	0,000
Erdgas	kWh	0,202
LPG (Liquefied Petroleum Gas)	Liter	1,904
Hackschnitzel	kWh	0,024
Heizöl ODER nachfolgende Zelle	Liter	2,660
Heizöl	kWh	0,266
Pellets	kWh	0,023
Benzin	kWh	0,264
Biomasse Holz	kWh	0,029
Diesel	kWh	0,266
Fernwärme*	kWh	0,280
Strom**	kWh	landesspezifischer Strommix
Erneuerbare Energien (Eigenerzeugung)	kWh	0,000

\* Fernwärme: Real können die Emissionen im Fernwärmebereich in Abhängigkeit des Erzeugerarks deutlich nach oben oder nach unten abweichen. Bei der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen besteht die Möglichkeit, den realen Emissionswert zu verwenden, sofern entsprechende Nachweise über die Berechnungsmethode beigelegt werden.

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

## A5 Übersicht Tochterunternehmen

In den einzelnen Ländern, in denen Zeppelin tätig ist, erfolgt die Organisation in Tochterunternehmen, die in der nachfolgenden Tabelle dargestellt und in diesem Bericht enthalten sind (vgl. auch Geschäftsbericht 2020 ab Seite 116).

Tochterunternehmen	Land
<b>Zeppelin GmbH</b>	Deutschland
<b>AT Baumaschinentechnik Beteiligungs GmbH</b>	Deutschland
<b>Luther HL GmbH &amp; Co. KG</b>	Deutschland
<b>METON GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Aviation &amp; Industrial Service GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Baumaschinen GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Lab GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Power Systems GmbH</b> (in 2020 gegründet)	Deutschland
<b>Zeppelin Power Systems GmbH &amp; Co. KG</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Power Systems Verwaltungs GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Rental GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Rental Verwaltungs GmbH</b> (in 2020 auf Zeppelin Rental GmbH verschmolzen)	Deutschland
<b>Zeppelin Struktur GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Systems GmbH</b>	Deutschland
<b>Zeppelin Armenien OOO</b>	Armenien
<b>Zeppelin Systems Benelux N.V.</b>	Belgien
<b>Zeppelin Systems Latin America Equipamentos Industriais Ltda.</b>	Brasilien
<b>Zeppelin Systems China (Beijing) Co. Ltd.</b>	China
<b>Zeppelin Systems China (Shanghai) Co. Ltd.</b>	China

<b>Tochterunternehmen</b>	<b>Land</b>
<b>Zeppelin Danmark A/S</b>	Dänemark
<b>Zeppelin Systems UK Limited</b>	England
<b>Zeppelin Systems France S.A.R.L.</b>	Frankreich
<b>Smart Controls India Ltd.</b>	Indien
<b>Zeppelin Systems India Pvt. Ltd.</b>	Indien
<b>Nuova Ciba S.p.A.</b>	Italien
<b>Zeppelin Systems Italy S.r.l.</b>	Italien
<b>Zeppelin Österreich GmbH</b>	Österreich
<b>Zeppelin Rental Österreich GmbH &amp; Co. KG</b>	Österreich
<b>Zeppelin Rental Österreich Verwaltungs GmbH</b>	Österreich
<b>Zeppelin Polska Sp. z o.o.</b>	Polen
<b>Zeppelin Immobilien Russland 000</b>	Russland
<b>Zeppelin Power Systems Russland 000</b>	Russland
<b>Zeppelin Russland 000</b>	Russland
<b>Zeppelin Systems Gulf Co. Ltd.</b>	Saudi-Arabien
<b>Zeppelin Sverige AB</b>	Schweden
<b>Zeppelin International AG</b>	Schweiz
<b>Zeppelin Systems Singapore Pte. Ltd.</b>	Singapur
<b>DIMA service for plant engineering s.r.o.</b>	Slowakische Republik
<b>Zeppelin SK s.r.o.</b>	Slowakische Republik

Tochterunternehmen	Land
<b>Zeppelin Systems Korea Corporation</b>	Südkorea
<b>Zeppelin Tadschikistan 000</b>	Tadschikistan
<b>Zeppelin CZ s.r.o.</b>	Tschechische Republik
<b>Zeppelin Turkmenistan JV</b>	Turkmenistan
<b>Zeppelin Marine Service Ukraine LLC</b> (gegründet in 2020)	Ukraine
<b>Zeppelin Ukraine TOV</b>	Ukraine
<b>Zeppelin Central Asia Machinery 000</b>	Usbekistan
<b>Zeppelin Systems USA Inc.</b>	USA
<b>Zeppelin Weißrussland 000</b>	Belarus



## 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 (Kennzahl)
ILO	International Labour Organization
IMB	Beauftragter für Integriertes Managementsystem
IMS	Integriertes Managementsystem
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
QM(S)	Qualitätsmanagement(system)
SGE	Strategische Geschäftseinheit
SMC	Strategisches Management Center
VA	Verfahrensanleitung



## 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<sup>243</sup>

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

### Kontakt zur Unternehmenskommunikation

Tel. +49 89 320 00 - 440  
Fax +49 89 320 00 - 7 440  
E-Mail: [zeppelin@zeppelin.com](mailto:zeppelin@zeppelin.com)

Weitere Informationen über den Zeppelin Konzern erhalten Sie  
im Internet unter  
[www.zeppelin.com](http://www.zeppelin.com).

Diese Publikation wurde im Juli 2021 veröffentlicht.

---

<sup>226</sup> GRI 102-53