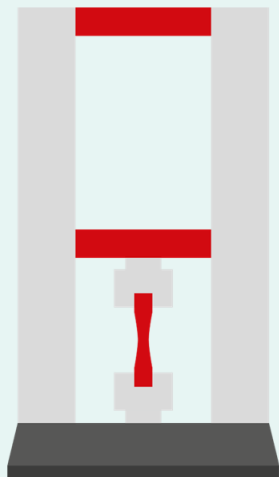


CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING (CSRD) 2024



Inhalt

1	ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN	4
1.1	Nachhaltigkeit bei ZwickRoell	4
1.2	Wesentlichkeitsanalyse	7
2	ESRS E1 – KLIMAWANDEL	13
2.1	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	14
2.2	Corporate Carbon Footprint	15
2.3	Energiebilanz	18
3	ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG	23
3.1	Luftverschmutzung	24
3.2	Wasserverschmutzung	24
3.3	Bodenverschmutzung	25
3.4	Besorgniserregende Stoffe	25
4	ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	28
4.1	Ressourcenzu- und abflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	29
4.2	Abfälle	31
5	ESRS S1 – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	34
5.1	Arbeitsbedingungen	35
5.1.1	Sichere Beschäftigung	35
5.1.2	Arbeitszeit	37
5.1.3	Angemessene Entlohnung	41
5.1.4	Sozialer Dialog / Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	43
5.1.5	Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften	45
5.1.6	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	46
5.1.7	Gesundheitsschutz und Sicherheit	47
5.2	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	51
5.2.1	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	51
5.2.2	Schulungen und Kompetenzentwicklung	54
5.2.3	Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	56
5.2.4	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	57
5.2.5	Vielfalt	58
5.2.6	Azubis / potenzieller Nachwuchs	59
5.3	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	64
5.3.1	Datenschutz	64
6	ESRS S4 – VERBRAUCHER UND END-NUTZER	66

6.1	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer	67
6.1.1	Datenschutz	67
6.1.2	Verbraucher: Zugang zu (hochwertigen) Informationen	67
6.2	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern	68
6.2.1	Verbraucher: Gesundheitsschutz und Sicherheit	68
7	ESRS G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK	71
7.1	Unternehmenskultur	72
7.2	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken	73

1 ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN

1.1 Nachhaltigkeit bei ZwickRoell

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für die ZwickRoell Gruppe: Wir nehmen die Verantwortung für unsere Produkte und Prozesse ganzheitlich wahr. Wir wirtschaften nachhaltig für die Zukunft der Welt und unserer Kinder. Denn: Nachhaltiges Handeln ist die Rendite der Zukunft und muss im Einklang mit wirtschaftlichem Erfolg, Schutz der Umwelt und gesellschaftlicher Verantwortung stehen.

Nachhaltigkeitsorganisation

Bei ZwickRoell haben wir ein Nachhaltigkeitsteam implementiert, welches folgende Themen verantwortet:

- Erstellung des CSRD-Berichts in der Gruppe
- Erstellung einer Nachhaltigkeitsagenda
- Ermittlung des CCF
- Erstellung der Energiebilanz
- Organisation von Kompensationsprojekten
- Teilnahme an Nachhaltigkeitsportalen
- Überwachung von ESG-Risiken
- Materielle Betrachtung der Wertschöpfungskette (Lebenszyklusanalyse)

Das Nachhaltigkeitsteam ist eine Stabstelle und ist direkt dem CEO unterstellt. Des Weiteren steht unser Aufsichtsratsvorsitzender und Mehrheitsaktionär Herr Dr. Roell intensiv bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts beratend zur Seite.

Konsolidierungskreis

Unser Nachhaltigkeitsbericht fokussiert sich auf unsere Hauptgesellschaft, die ZwickRoell GmbH & Co.KG in Ulm (ZRU), die als Hauptproduktionsstandort den Großteil der Emissionen verursacht und mit knapp 1.200 Mitarbeitern die mitarbeiterstärkste Tochter in der ZwickRoell SE ist.

Unsere weltweiten konsolidierten Tochterunternehmen haben wir durch jährliche Interviews mit allen Managing Directors einbezogen. In diesen Interviews wurden alle als wesentlich eingestuften Themen der CSRD besprochen und in diesen Bericht eingearbeitet.

Außerdem haben wir nachhaltigkeitsbezogene Themen in unser Risikomanagement integriert. Unsere weltweiten Tochtergesellschaften melden quartalsweise mögliche auftretende Risiken. Somit stellen wir ein regelmäßiges Reporting auch innerhalb unserer internationalen Töchter sicher.

Im Hinblick auf die CO-Bilanz, erstellen wir diese jährlich für die ZwickRoell GmbH & Co.KG auf Basis von tatsächlichen Auswertungen. Für die Tochtergesellschaften erstellen wir auf Basis dieser CO2-Bilanz eine Hochrechnung des THG-Ausstoßes der gesamten ZwickRoell Gruppe. Hierfür wurde die ZRU als Basis eines produzierenden Unternehmens und ZR EC als Basis einer Sales- und Serviceorganisation herangezogen.

Interne Steuerung und Berichtswesen

Risikomanagement

Die ZwickRoell SE führt ein gruppenweites Risikomanagement. Dieses soll das Bewusstsein für verschiedene Risiken, die das Unternehmen beeinträchtigen können, schärfen. Das Ziel unseres Risikomanagementsystems ist eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und die Erreichung unserer Ziele.

Anlässlich der neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung CSRD haben wir unsere Risikomanagementkategorien inhaltlich um Nachhaltigkeitsthemen erweitert, die im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich bewertet wurden.

Des Weiteren haben wir die neue Kategorie „O05 Klimawandel und Nachhaltigkeit“ hinzugefügt. Diese beinhaltet folgende Themen:

O05 Klimawandel und Nachhaltigkeit

Risikobeschreibung:

Der Klimawandel stellt eine erhebliche Herausforderung für die Maschinenbauindustrie dar, da er die Notwendigkeit effektiver Klimaschutzstrategien erfordert. Versäumnisse in diesem Bereich können nicht nur zu regulatorischen Strafen führen, sondern auch das Unternehmensimage und die Wettbewerbsfähigkeit gefährden.

Zudem stellen die Auswirkungen des Klimawandels wie Starkregen, Flut, Hitzewellen, ein Risiko für unsere internationalen Standorte dar.

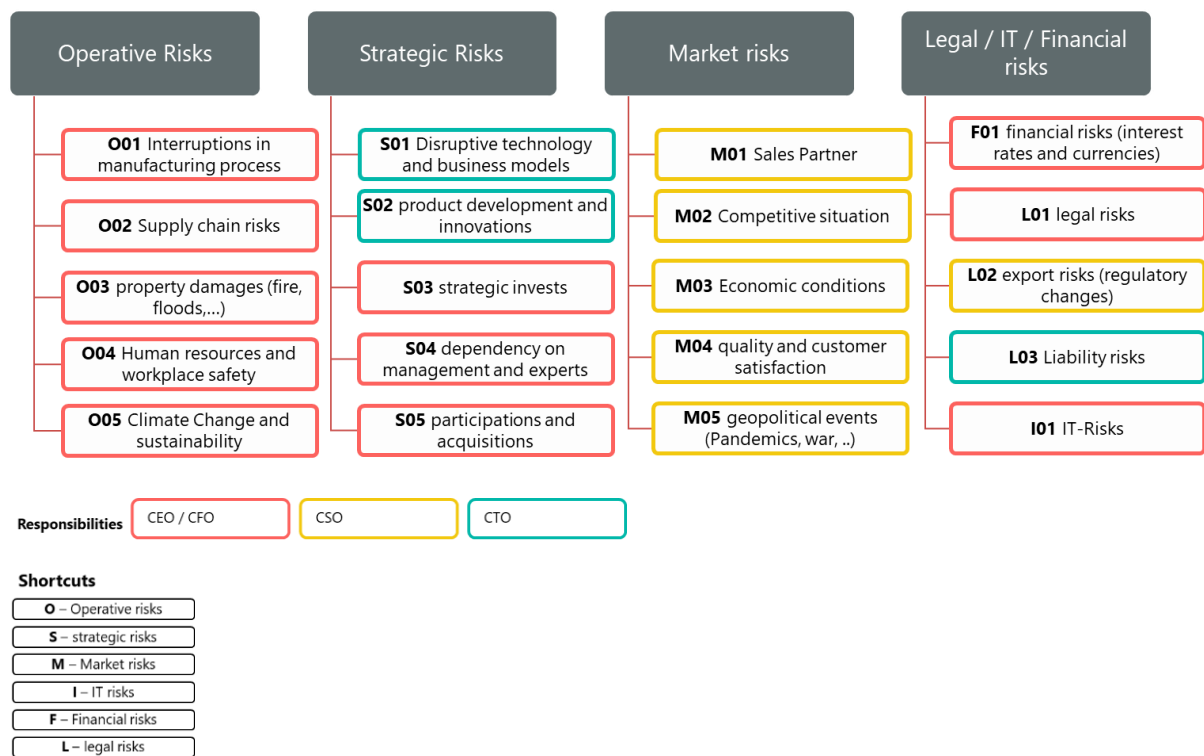
Umweltverschmutzung (Luft-, Wasser-, Bodenverschmutzung, besorgniserregende Stoffe) durch industrielle Prozesse ist ein weiteres zentrales Risiko. Eine unzureichende Berücksichtigung dieser Aspekte kann zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit der Mitarbeiter führen.

Die Implementierung einer ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft ist für Maschinenbauer von entscheidender Bedeutung. Durch den Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und Produktionsmethoden können Emissionen und Abfälle reduziert werden. Durch die Entwicklung von langlebigen Produkten und Methoden den Lebenszyklus weiter zu verlängern, wie Modernisierungen, können Unternehmen nicht nur ihre Umweltbilanz verbessern, sondern auch Kosten senken und neue Geschäftsmöglichkeiten erschließen.

Risikosteuerung:

- Definition von Klimaschutzstrategien auf Basis der Klimabilanzierung
 - Reduktion von CO₂-Emissionen u.a. durch den Einsatz von regenerativen Energien wie Photovoltaikanlagen oder Ökostrom
 - Kompensation / Stilllegung von CO₂ Emissionen
- Überprüfung der internationalen Standorte zur Absicherung gegen Auswirkungen des Klimawandels
 - Notfallpläne
- Überwachung und Begrenzung der Gefahren durch Analyse der relevanten Umwelt- und Sicherheitsaspekte
 - Sicherheitsbegehungen, Arbeitsschutzausschuss
 - Interne Audits und Zertifizierungsaudits
- Förderung von nachhaltigen Produktionsmethoden
- Förderung von nachhaltiger Produktentwicklung

Unser Risikomanagement stellt sich wie folgt dar:



Risikomanagement der ZwickRoell Gruppe

Das Reporting der Risikothemen erfolgt quartalsweise. In der Hauptgesellschaft ZwickRoell GmbH & Co. KG berichten die verantwortlichen Risikomanager. In den Tochtergesellschaften die jeweiligen Managing Directors.

Jährliche Managing Directors-Interviews

Neben der regelmäßigen Abfrage der Risiken, haben wir in 2024 erstmals jährliche Interviews mit allen unseren Managing Directors der gesamten ZwickRoell Gruppe eingeführt. In diesen Interviews haben wir gezielt auf Nachhaltigkeitsthemen aufmerksam gemacht und einzelne Initiativen der Länderorganisationen diskutiert. Die Ergebnisse werden in dem CSR-Bericht zusammengetragen.

Nachhaltigkeitsagenda und internes und externes Kommunikationskonzept

Die Nachhaltigkeitsstrategie steht unter dem Dach des Leitbilds „Future Testing is Green“ und fokussiert folgende Handlungsfelder:

Wird erst für das berichtspflichtige Jahr 2025 ausgearbeitet.



1.2 Wesentlichkeitsanalyse

Double Materiality Assessment (DMA)

Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung ist ein strategischer und ganzheitlicher Ansatz zur Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Nachhaltigkeit. Wir haben im Jahr 2024 erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Gemäß der Inside-Out- und Outside-In-Analyse wurden im ersten Schritt alle positiven und negativen Impacts auf Mensch und Natur, als auch die Risiken für ZwickRoell aufgelistet. Die Themen wurden anschließend zu den jeweiligen ESRS-Topics gemappt und bewertet. Desweiteren wurden jeweils die betroffenen Stakeholder aufgelistet und der IRO (Impact/Risk/Opportunity) als actual oder potential Impact bewertet und angegeben, wo dieser in unserer Wertschöpfungskette auftritt (Own Operation oder Value Chain upstream/downstream).

Die Bewertung der Impact Materialität beruht nach ESRS-Vorgaben auf einer Bewertung der Schwere der Auswirkung (Scale), der Anzahl der betroffenen Personen / der Schwere des Umweltschadens (Scope) und der Unumkehrbarkeit (Irremediability). Der Gesamtscore ergibt sich aus einer Addition der Punktzahlen. Der Schwellenwert für die Wesentlichkeitsgrenze liegt bei ≥ 8 .

IMPACT MATERIALITY (Inside-out)						
- Auswirkungen des Unternehmens auf Mensch & Umwelt						
Scale	0 None	1 Minimal	2 Niedrig	3 Medium	4 Hoch	5 Sehr hoch
Scope	0 None	1 Lokal	2 Regional	3 National	4 Kontinental	5 Global
Irremediability	0 Sehr einfach zu beheben	1 Relativ einfach/kurzfristig zu beheben	2 Behebung mit Kosten&Zeit verbunden	3 Schwierig/mittelfristig zu beheben	4 Sehr schwer/langfristig zu beheben	5 Irreversibel

Bewertung der Impact Materiality

Für die Bewertung der Finanziellen Materialität wurde das finanzielle Ausmaß der Auswirkung (Financial Impact), die Wahrscheinlichkeit des Eintritts (Probability) und der zeitliche Eintritt (Speed of Exposure) als Bewertungskriterien herangezogen.

Bei der finanziellen Auswirkung haben wir uns an den Schwellenwerten, die auch bei der Risikoanalyse verwendet werden, orientiert.

Der Gesamtscore ergibt sich aus der Addition der Punktzahlen, die sich wiederum, wie in der Tabelle zu sehen, wie folgt zusammensetzt:

FINANCIAL MATERIALITY (Outside-in)				
- Auswirkungen auf das Unternehmen				
Financial Impact	0 None	1 < 1 Mio.€	2 1- 10 Mio.€	3 > 10 Mio.€
Probability	0 None	1 < 5%	2 5-30%	3 > 30%
Speed of Exposure	0 None	1 > 1 year	2 < 1 year	3 Immediate

Bewertung der Financial Materiality

Der Schwellenwert für eine Wesentlichkeitsbewertung bei der Financial Materiality liegt bei ≥ 5 .

Berichtsumfang und DMA-Matrix

Der Nachhaltigkeitsbericht der ZwickRoell Gruppe wurde in Anlehnung an die ESRS der EFRAG erstellt.

Bei der Analyse der Doppelten Wesentlichkeit ergaben sich für uns sechs wesentliche Hauptthemen:

- Klimawandel
- Umweltverschmutzung
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Arbeitskräfte des Unternehmens
- Verbraucher und End-Nutzer
- Unternehmenspolitik

Die Gesamtscores für Impact und Financial Materiality für jedes Hauptthema ergaben sich aus dem Mittelwert aller als wesentlich bewerteten Sub-Themen.

Die ESRS-Themen die nicht in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung vorkommen, wurden entweder in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als unwesentlich eingestuft oder finden nicht in unserem Unternehmen statt und haben daher für uns keine Relevanz.

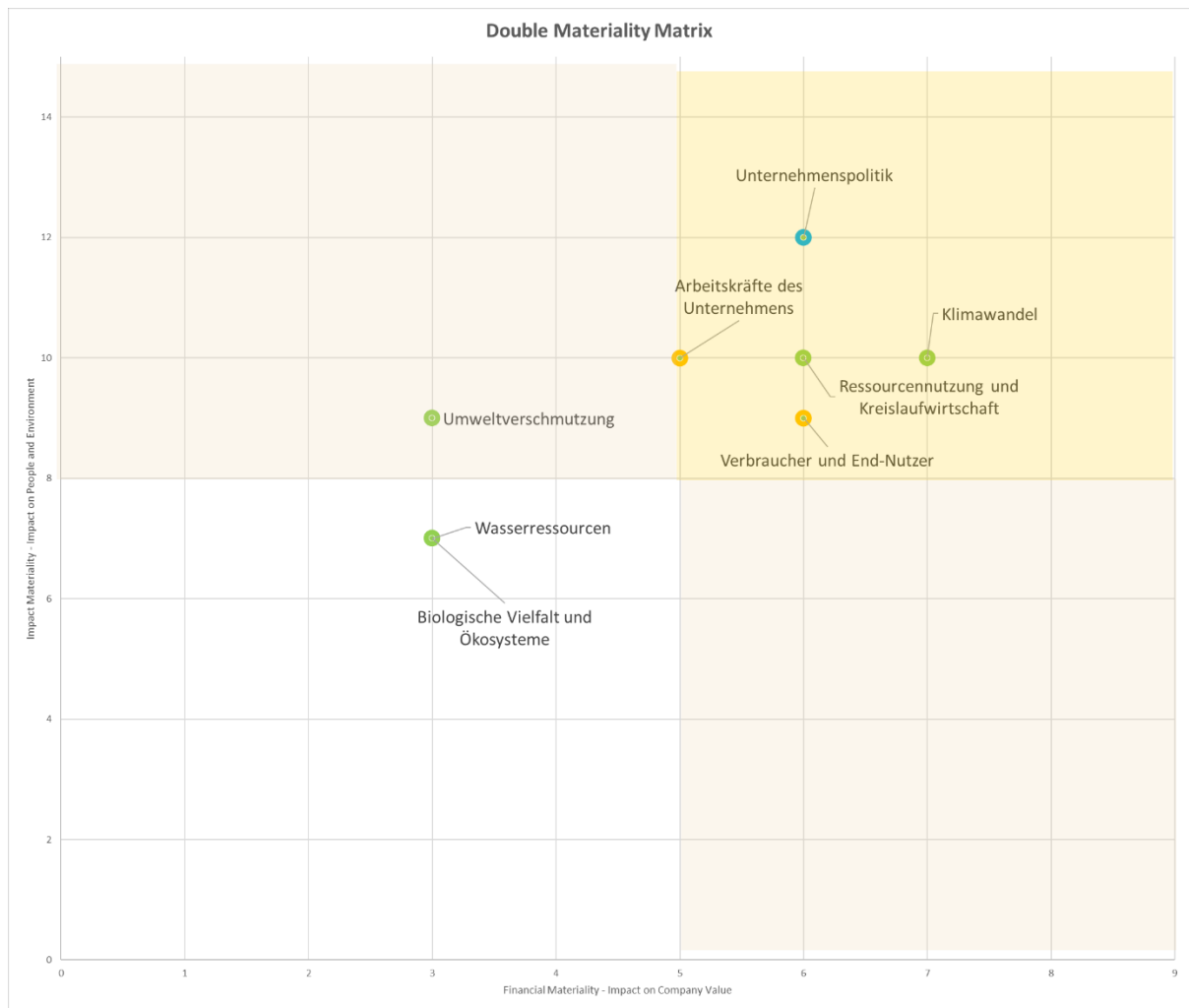
Übersicht der ESRS-Themen die zwar im Unternehmen stattfinden, aber in der Financial und Impact Materiality unwesentlich sind:

	Themen	Sub-Themen	Sub-Sub-Themen
E3	Wasserressourcen	Wasser	Wasserverbrauch Wasserentnahme Ableitung von Wasser
E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts	Landnutzungsänderungen, Süßwasser- und Meeresnutzungsänderungen
		Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Bodenversiegelung
S4	Verbraucher und End-nutzer	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern	Verbraucher: Persönliche Sicherheit
G1	Unternehmenspolitik	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)	
		Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	
		Korruption und Bestechung	Vermeidung und Aufdeckungen einschl. Schulung Vorkommnisse

Übersicht der ESRS-Themen, die nicht bei ZwickRoell stattfinden und daher nicht berichtet werden:

	Themen	Sub-Themen	Sub-Sub-Themen
E2	Umweltverschmutzung		Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen Verschmutzung: Besonders besorgniserregende Stoffe Mikroplastik
E3	Meeresressourcen		Ableitung von Wasser Ableitung von Wasser in die Ozeane Gewinnung und Nutzung von Meeresressourcen
E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts	Klimawandel Direkte Ausbeutung Invasive gebietsfremde Arten Umweltverschmutzung Sonstige
		Auswirkungen auf den Zustand der Arten	Beispiele: Populationsgröße von Arten Beispiele: Globales Ausrottungsrisiko von Arten
		Auswirkungen auf den Umfang und Zustand von Ökosystemen	Beispiel: Landdegradation Beispiel: Wüstenbildung Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit Zwangsarbeit Angemessene Unterbringung
S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung Arbeitszeit Angemessene Entlohnung Sozialer Dialog Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung Tarifverhandlungen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Gesundheitsschutz und Sicherheit
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit Schulungen und Kompetenzentwicklung Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz Vielfalt
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit Zwangsarbeit Angemessene Unterbringung Wasser- und Sanitäreinrichtungen Datenschutz
S3	Betroffene Gemeinschaften	Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	 Angemessene Unterbringung Angemessene Ernährung Wasser- und Sanitäreinrichtungen Bodenbezogene Auswirkungen Sicherheitsbezogene Auswirkungen
		Bürgerrechte und politische Rechte von Gemeinschaften	Meinungsfreiheit Versammlungsfreiheit Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger
		Rechte indigener Völker	Freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung Selbstbestimmung Kulturelle Rechte
S4	Verbraucher und End-Nutzer	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer	Meinungsfreiheit
		Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern	Kinderschutz
		Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder End-Nutzern	 Nicht-Diskriminierung Zugang zu Produkten und Dienstleistungen Verantwortliche Vermarktungspraktiken
G1	Unternehmenspolitik		Tierschutz

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (ohne den Themen, die bei ZR nicht stattfinden):



Die eingefärbten Quadranten der Matrix enthalten alle für uns wesentlichen Themen. Hier sind die Themen entweder in der finanziellen oder Impact Materialität wesentlich. Der weiße Quadrant beinhaltet die beiden nicht wesentlichen Themen.

Unsere detaillierte Doppelte Wesentlichkeitsanalyse befindet sich in der Anlage 2.

Nachfolgend sind alle Themen, Sub- und Sub-Sub-Themen aufgelistet, über die wir in unserem CSRD-Bericht Auskunft geben. Das freiwillig hinzugefügte Thema ist hier gelb markiert:

Übersicht der ESRS-Themen, die für ZwickRoell wesentlich sind:

	Themen	Sub-Themen	Sub-Sub-Themen
E1	Klimawandel		Klimaschutzstrategien Corporate Carbon Footprint Energiebilanz
E2	Umweltverschmutzung		Luftverschmutzung Wasserverschmutzung Bodenverschmutzung Verschmutzung: Besorgniserregende Stoffe
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		Ressourcenzu- und abflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen Abfälle
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung Arbeitszeit Angemessene Entlohnung Sozialer Dialog / Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Gesundheitsschutz und Sicherheit
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit Schulungen und Kompetenzentwicklung Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz Vielfalt Azubis / potenzieller Nachwuchs
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Datenschutz
S4	Verbraucher und End-Nutzer	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer	Verbraucher: Datenschutz Verbraucher: Zugang zu (hochwertigen) Informationen
		Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern	Verbraucher: Gesundheitsschutz und Sicherheit
G1	Unternehmenspolitik		Unternehmenskultur
			Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken

Identifizierung und Einbindung von Stakeholdern & Validierung der Wesentlichkeitsanalyse

Ein Ziel der doppelten Wesentlichkeitsbewertung war es, zu verstehen, wie unsere wichtigsten Stakeholder die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen von ZwickRoell sehen. Um dies zu erreichen, haben wir für jedes Thema die jeweils betroffenen Stakeholder identifiziert.

Laut unserer Stakeholder-Analyse sind die folgenden Gruppen unsere wichtigsten Stakeholder: unsere Kunden und Zulieferer, unsere Eigentümer, die Geschäftsführung, unsere Mitarbeiter und potenziellen Mitarbeiter (Bewerber) und die Natur als stiller Stakeholder.

In unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen mit den Stellvertretern, die die jeweilige Stakeholder-Gruppe repräsentieren, identifiziert. Hierbei handelte es sich um Experten aus den Fachabteilungen. Es erfolgte keine zusätzliche Einbeziehung externer Interessensträger in das aktuelle Verfahren. Nach der Identifizierung bewerteten die Stellvertreter die Themen gemäß der Bewertungskriterien, die oben beschrieben wurden.

Auf Grundlage der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen durch interne Stellvertreter wurde ein Entwurf für eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Die Matrix wurde dann zur Validierung unserem CEO und unserem Aufsichtsratsvorsitzendem, der als CEO und Mehrheitseigentümer mehr als 30 Jahre die Verantwortung für ZwickRoell hielt, vorgelegt.

Der Aufsichtsrat wird zudem laufend über alle Nachhaltigkeitsaspekte informiert.

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

- 1 Durch den Einsatz erneuerbarer Energien reduzieren wir maßgeblich unsere Emissionen.
(OO) – Actual

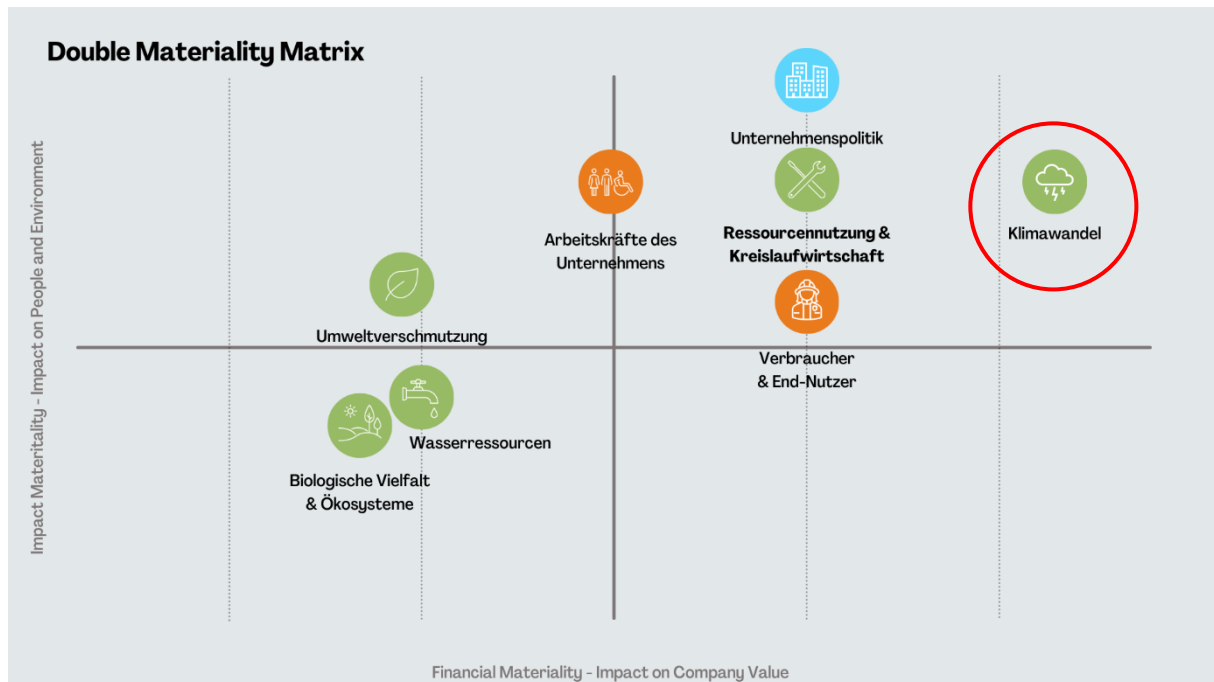
Negative Impacts

- 2 Ausstoß von CO₂-Emissionen in unserem Betrieb durch unsere Administration und Produktion unserer Produkte.
(OO) – Actual
- 3 Unser Energieverbrauch trägt zur Klimaerwärmung bei und belastet die Umwelt.
(OO) – Actual

Risks

- 4 Sach- / Gebäudeschäden durch Auswirkungen des Klimawandels.
(OO) – Potential

2 ESRS E1 – KLIMAWANDEL



Der Klimawandel stellt eine der größten globalen Herausforderungen dar, und auch wir sehen es als unsere Verantwortung, aktiv zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beizutragen. Durch energieeffiziente Produktionsprozesse, nachhaltige Produktgestaltung und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien minimieren wir unseren CO₂-Fußabdruck und fördern eine klimafreundliche Wertschöpfungskette.

Wir analysieren kontinuierlich unsere direkten und indirekten Emissionen und setzen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung unserer Klimabilanz um. Dazu gehören der Einsatz erneuerbarer Energien, die Reduktion des Energieverbrauchs sowie innovative Lösungen, die unseren Kunden helfen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Unser Ziel ist es, durch verantwortungsbewusstes Handeln und technologische Innovationen einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und unsere Geschäftsprozesse konsequent an den Anforderungen einer klimaneutralen Zukunft auszurichten.

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Klimawandel mit einem Impact Materiality Score von 10 und einem Financial Materiality Score von 7 eingestuft.

2.1 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
11	7

Klimaschutzstrategien

Unser Status-Quo:

Ausgangspunkt für zukünftige Klimaschutzstrategien sind die bisherigen Klimaschutzbemühungen von ZwickRoell. Dabei standen bislang insbesondere unser Hauptstandort der größten Gesellschaft ZwickRoell GmbH Co. KG in Ulm-Einsingen im Vordergrund, mit dem wir aufgrund der Größe des Standorts die größten THG-Emissionen und dementsprechend den größten Hebel zur Minimierung unserer Klimaauswirkungen haben.

Zum bislang Erreichten zählt insbesondere Folgendes:

ZwickRoell GmbH & CO KG, Ulm, Deutschland:

- Erfassung der THG-Emissionen in einer Form einer Klimabilanz seit 2014
- Neue Photovoltaikanlagen
 - 3 Photovoltaikmodule mit insgesamt 1,255 MWp Nettonennleistung auf drei Gebäudedächern
 - 1,2 Mio. € Investition
 - Somit kann ein bedeutender Anteil am Strombedarf aus eigenen PV-Anlagen gewonnen werden.
- Einsatz eines Blockheizkraftwerks
- 100% Ökostrom
- Kompensation unserer berechneten Scope 1 und 2 Treibhausgas-Emissionen, teilweise anteilig Scope 3, seit 2014 mit insgesamt 475.458 €
- 10 von 262 Firmenfahrzeugen sind Elektrofahrzeuge
- Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge
- Nachhaltige Entsorgung von IT-Hardware

Nachfolgend werden internationalen Tochterunternehmen erwähnt, die besondere Klimaschutzmaßnahmen betreiben:

ZRT, Taicang, China:

- Erfassung der THG-Emissionen in einer Klimabilanz für das Jahr 2023
- Kompensation der THG-Emissionen von Scope 1 und 2
- Reduktion des Energieverbrauchs durch Austausch auf LED-Glühbirnen

ZRF, Fürstenfeld, Österreich

- Photovoltaikanlage
- 100% Ökostrom
- 2 von 6 Firmenfahrzeugen sind Elektrofahrzeuge
- Eigene Ladesäuleninfrastruktur

EMCO-Test, Kuchl, Österreich:

- Photovoltaikanlage 83.315 MWh
- 100% Ökostrom

- 7 von 9 Firmenfahrzeuge sind Elektrofahrzeuge
- Eigene Ladesäuleninfrastruktur

GTM, Bickenbach, Deutschland:

- Photovoltaikanlage deckt 70% des Energiebedarfs für Gebäude 1 (größtes Gebäude)
- 100% Ökostrom
- Eigene Ladesäuleninfrastruktur
- 1 von 4 Firmenfahrzeugen sind Elektrofahrzeuge

ToniTechnik, Berlin, Deutschland

- 100% Ökostrom

ZwickRoell GmbH & Co. KG, Haan, Deutschland:

- Photovoltaikanlage
- 100% Ökostrom

ZRUK, Worcester, Großbritannien

- Photovoltaikanlage
- 60% Ökostrom
- Eigene Ladesäuleninfrastruktur
- 8 von 22 Firmenfahrzeugen sind Elektrofahrzeuge, 6 Hybrid
- Gesamter Wärmebedarf wird durch ein eigenes Blockheizkraftwerk gedeckt

Unsere Maßnahmen und Ziele

ZwickRoell GmbH & CO KG, Ulm, Deutschland:

- Ermittlung unseres PCFs (Product Carbon Footprints) von den beiden verkaufstärksten Produkten
- Bau einer weiteren PV-Anlage für unser Training Center
- Kompensation unserer Scope 1 und 2 THG-Emissionen
- Analyse Einsatz erneuerbarer Energie (Wärme)

Gruppe:

- 100% Grünstromabdeckung in allen ZRX bis Ende 2026 (mit Ausnahme ZRT, Strom wird vom Staat verteilt, Wahlmöglichkeit für Grünstrom besteht nicht)

2.2 Corporate Carbon Footprint

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
10	6

Unser Status-Quo:

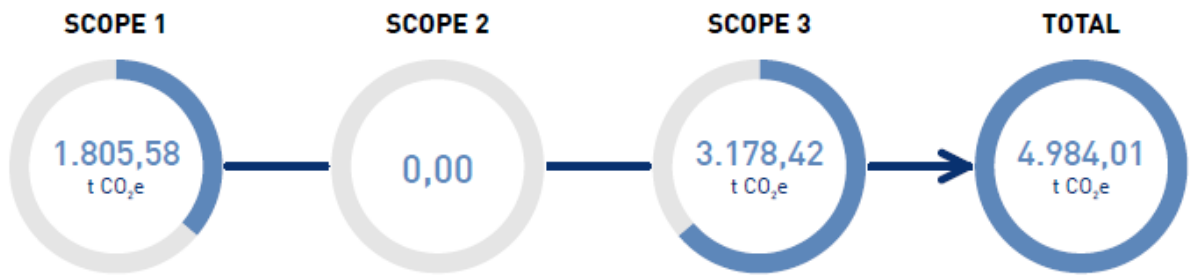
Wir erheben seit dem Jahr 2014 in ZRU unsere Treibhausgasemissionen und veröffentlichen diese in Form einer Klimabilanz.

Für das Jahr 2024 belaufen sich unsere CO₂-Emissionen an unserem Hauptproduktionsstandort in Ulm auf **4.984,01 t CO₂e**. Bei der Berechnung der ZRU-Emissionen, sind die emittierten Emissionen der Aktivitäten unseres Vertriebs- und Servicebüros des Heimmarkts inkludiert. Hierbei fallen 36% auf

Scope 1 Emissionen, Emissionen, die aus unserem eigenen Fuhrpark und unserem Einsatz von Erdgas und Heizöl entstehen.

Im Jahr 2024 haben wir in ZRU 3.300.469 kWh Strom zugekauft. Da dieser Strom zu 100% aus erneuerbaren Quellen stammt, wird dieser in den Scope 2 Emissionen mit 0% berechnet.

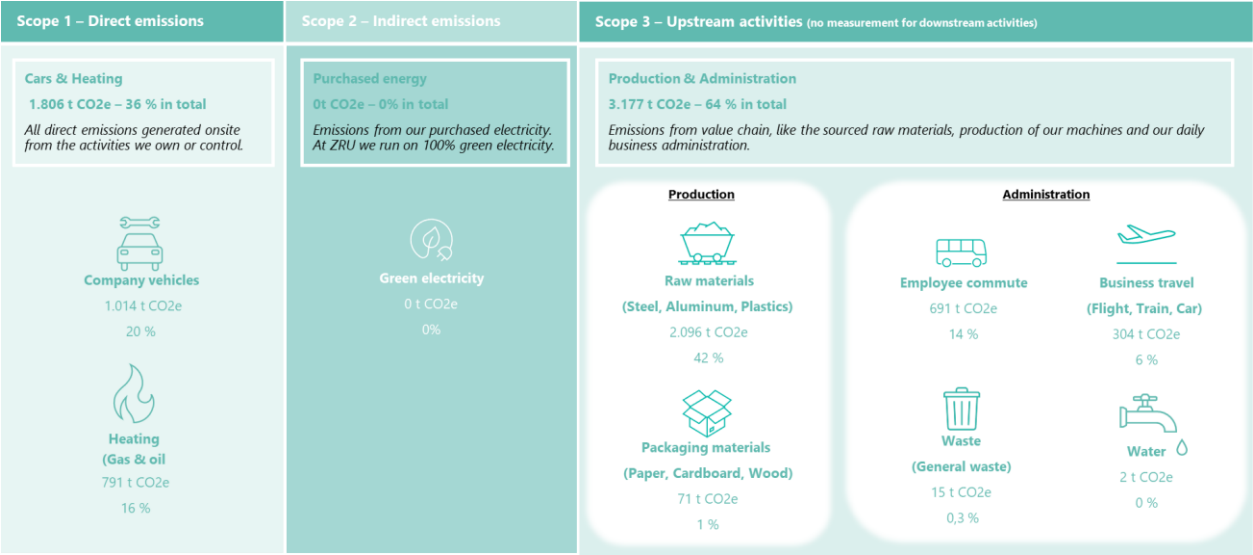
Unsere Scope 3 Emissionen fallen mit 64% in unserer CO2-Bilanz am stärksten ins Gewicht. Diese Emissionen fallen aus unseren Aktivitäten in Produktion und Administration an. Hierbei ist erwartungsgemäß der Anteil an Emissionen für den Zukauf von Rohmaterialien mit 42% am höchsten.



CO2-Bilanz ZwickRoell GmbH & Co. KG, Ulm

Die Anlage 3 beinhaltet unsere detaillierte Klimabilanz der ZwickRoell GmbH & Co. KG.

Die nachfolgende Grafik zeigt auf welche Emissionen wo in unserer Wertschöpfungskette in ZRU anfallen:



CO2-Emissionen der ZwickRoell GmbH & Co. KG in Ulm entlang der Wertschöpfungskette

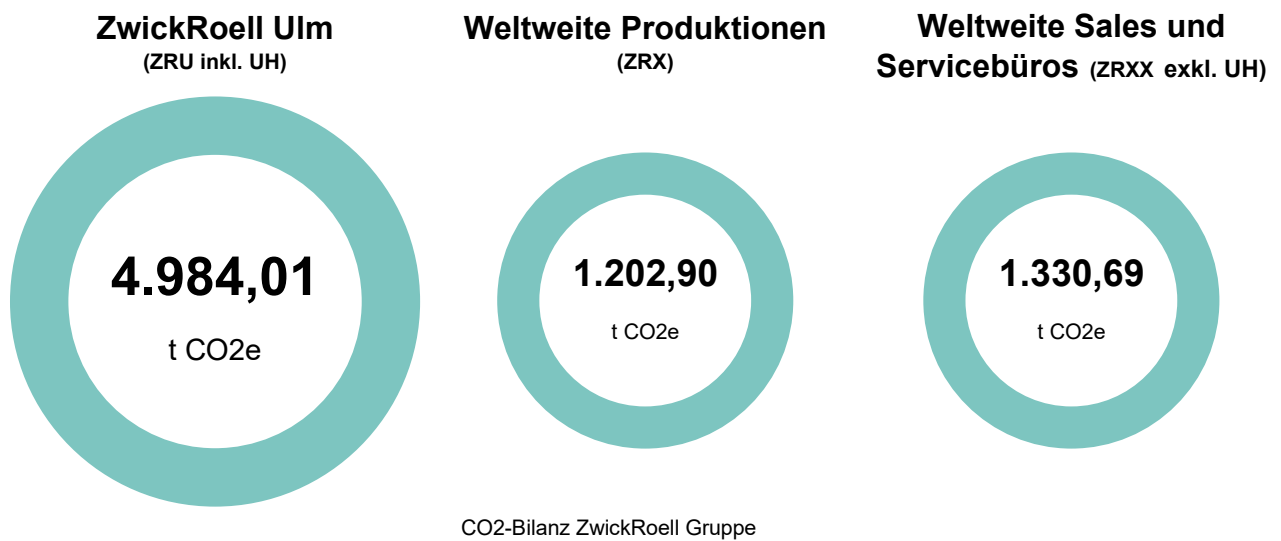
Um die Höhe der Treibhausgasemissionen der gesamten ZwickRoell SE zu erheben, haben wir ein Berechnungsmodell aufgestellt. Dieses nutzt als Berechnungsgrundlage für unsere 7 produzierenden Tochterunternehmen (ZRX) unseren größten Produktionsstandort in Ulm-Einsingen. Die Gesamtemissionen unserer ausländischen Produktionsstandorte belaufen sich demnach auf **1.202,90 t CO₂e**.

Für die Berechnung der CO₂-Emissionen für unsere weltweiten Sales- und Servicebüros (ZRXX), nutzen wir als Berechnungsgrundlage unser Vertriebs- und Servicebüro Heimmarkt (UH) inkl. den Stützpunkten Haan und Gottmadingen. Die Anlage 4 beinhaltet diese detaillierte Klimabilanz.

Für die Posten Firmenfahrzeuge (Company vehicles), Dienstreisen (Business Travel) und Mitarbeiteranfahrten (Employee commute) wurden die Werte der ZRU-Klimabilanz als Basiswerte herangezogen und für eine Hochrechnung auf den Headcount vom Heimmarkt hochgerechnet.

Bei den Sales- und Servicebüros fallen die CO₂-Emissionen, die im Bereich der Produktion anfallen (THG-Emissionen aus Rohmaterialien und Verpackungsmaterial) weg. Die Gesamtemissionen unserer 12 ausländischen Sales- und Servicebüros betragen **1.330,69 t CO₂e**.

Das Berechnungsmodell für die CO₂-Emissionen unserer Gruppe befindet sich in der Anlage 5.



Unsere Maßnahmen und Ziele:

Bei der Reduktion unserer CO₂-Emissionen konzentrieren wir uns im Jahr 2025 auf den Scope 2:

- Ausbau von PV-Anlagen: Für das Trainings-Center, welches in 2025 gebaut wird, planen wir an unserem Hauptstandort eine weitere PV-Anlage.
- 100% Ökostrom für alle produzierenden Tochterunternehmen bis zum Jahr 2026 und damit 0 Emissionen im Scope 2 für die gesamte ZwickRoell Gruppe.

2.3 Energiebilanz

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
10	7

Unser Status-Quo:

Unternehmenswachstum geht für ein produzierendes Unternehmen in der Regel mit steigendem Energiebedarf einher. Vor diesem Hintergrund fühlen wir uns verpflichtet, unser Augenmerk auf neue Technologien zur Verbesserung der Energieeffizienz und des Klimaschutzes zu richten.

Die wesentlichen **Energieträger** sind Strom und Gas (für Heizung, am Standort in Ulm zusätzlich für BHKW und Lackierprozess). Nach der Inbetriebnahme einer Photovoltaikanlage mit 30 kWp im Jahr 2008 und dem Blockheizkraftwerk (Energieträger Gas) im Jahr 2010 haben wir unseren Beitrag zur Erzeugung regenerativer Energien (Strom) in den Folgejahren um vier weitere Photovoltaikanlagen auf insgesamt 1.350 kWp Nettonennleistung erweitert.

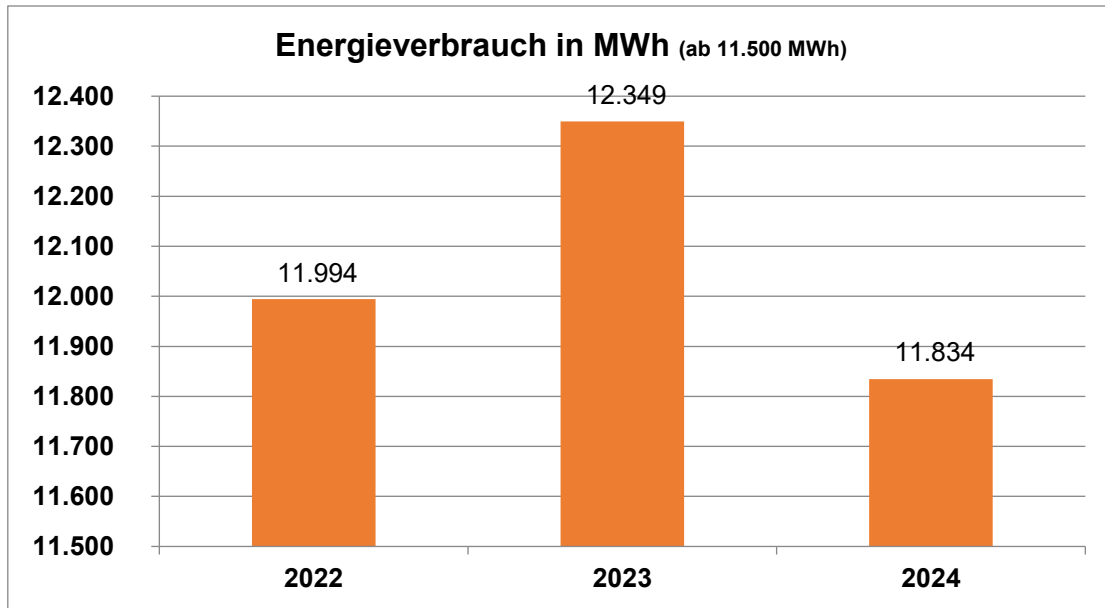
Die Entwicklung der erzeugten Strommenge zeigt die nachfolgende Übersicht:

Jahr	Summe erzeugt [kWh]
2022	757.423
2023	668.129
2024	1.100.010

Erzeugter Strom 2022-2024, ZwickRoell Ulm

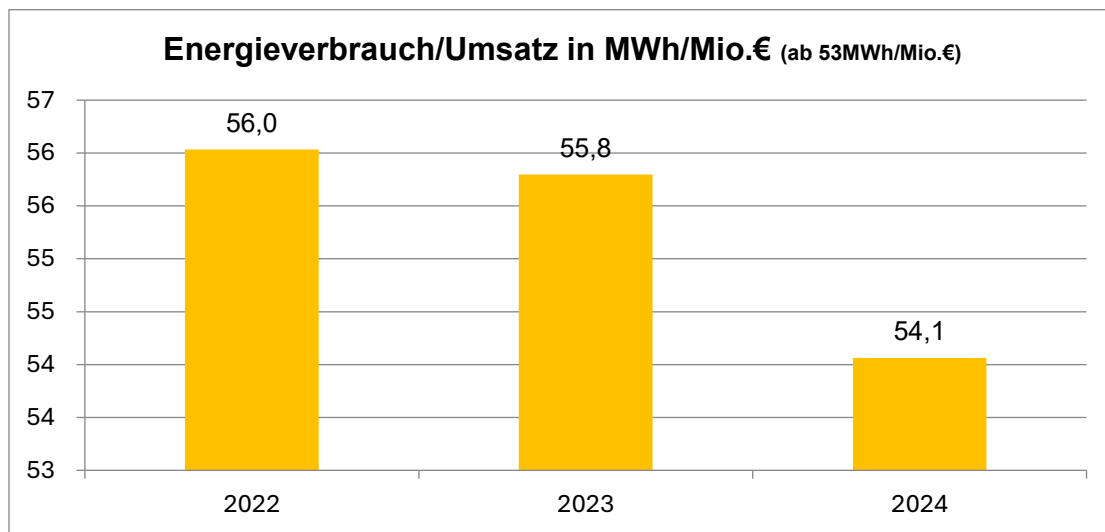
Erwähnenswert ist auch die in unserem Serverraum installierte energieeffiziente **Klimaanlage**. Besondere Merkmale: Freecooling-Technik: der Kompressor springt erst an, wenn die Rückkühlung über die Außentemperatur nicht ausreicht. Die Steuerung erfolgt über zwei Wärmetauscher, einer auf dem Dach und einer im Serverraum. Effiziente Luftströmung im Serverraum: kalte Luft wird in die Serverschränke eingeblasen, die warme Luft wird dem Kompressor zur Kühlung zugeführt. Auf dem Firmengelände in Ulm gibt eine Lademöglichkeit für E-Bikes und eine Ladestation für Elektroautos (für Kunden und Firmenfahrzeuge).

Im Jahr 2023 wurde zum wiederholten Mal das Energieaudit nach dem Energiedienstleistungsgesetz mit einer umfangreichen Energieanalyse am Standort in Ulm-Eisingen durchgeführt. Zudem finden weitere Beratungen zum Thema Energie statt.



Entwicklung des Energieverbrauchs absolut 2022-2024 (2022 ZR Ulm, ab 2023 Ulm, Gottmadingen, Haan)

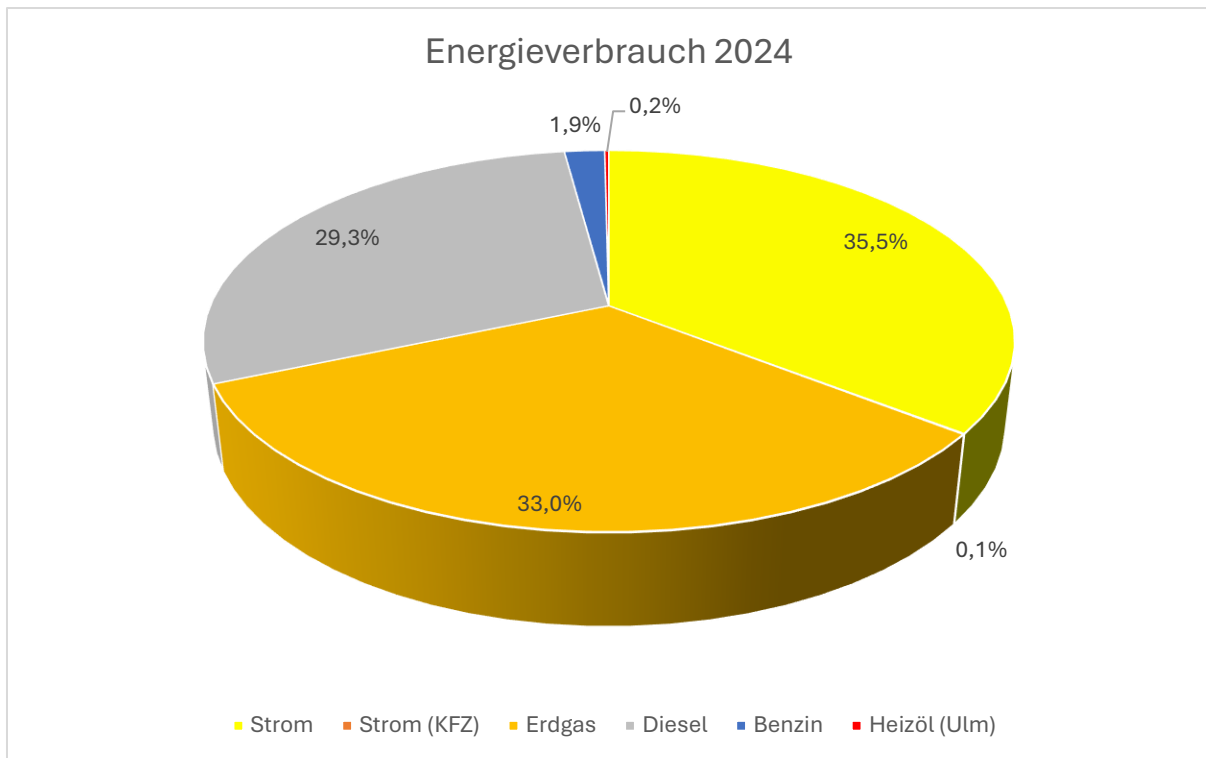
Der absolute Energieverbrauch sinkt in Relation zum Unternehmenswachstum etwas:



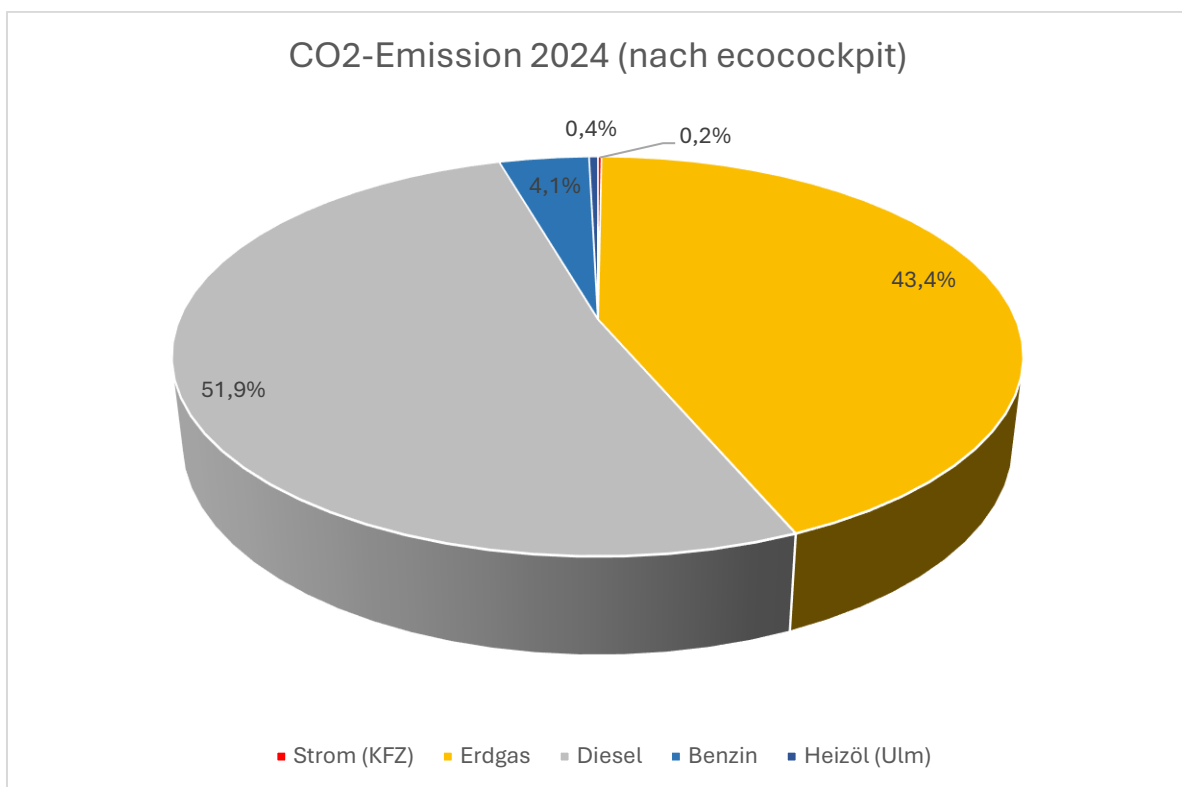
Entwicklung des Energieverbrauchs/Umsatz 2022-2024 (2022 ZR Ulm, ab 2023 Ulm, Gottmadingen, Haan)

Der **Energieverbrauch** bei ZwickRoell in Ulm lässt sich in drei größere Teilbereiche untergliedern: Strom, Erdgas und Diesel.

Hinweis: Beim Fuhrpark wird bei den personenzugeordneten Fahrzeugen eine geschätzte Menge an Privatfahrten abgezogen.



Aufteilung des Energieverbrauchs 2024 bei ZwickRoell Ulm



Aufteilung der CO₂-Emission 2024 bei ZwickRoell in Ulm

Den größten Anteil der **Treibhausgasemissionen** bilden der Fuhrpark und der Gasverbrauch. Strom spielt aufgrund des Bezugs von „grünem“ Strom keine Rolle mehr.

Die Emission ist in der Einheit CO₂-Äquivalente ausgewiesen. Als Berechnungsgrundlage dient die Datenbasis von ecocockpit (ein frei verfügbares Tool der IHK).

Durch die beiden **neuen PV-Anlagen** (Gebäude 11 und Gebäude 7/8) hat sich der erzeugte Strom in 2024 deutlich erhöht.

Aus dem **Energieauditbericht 2023** in Bezug auf die deutschen Unternehmen der ZRG (in kWh):

Die Analyse des gesamten Energieverbrauchs im Jahr 2022 der ZwickRoell AG ergab folgende Aufteilung:

2022	Summe Standort	%-ual pro Standort
Demgen Werkzeugbau GmbH (58239 Schwerte) ab 24.05.2023 nicht mehr in der Gruppe	301.361	3,0%
DOLI Elektronik GmbH (81373 München)	79.855	0,8%
DOLI Elektronik GmbH (72525 Münsingen)	180.961	1,8%
GTM Testing and Metrology GmbH (64404 Bickenbach)	429.326	4,3%
Latzke Härteprüfung GmbH (51674 Wiehl-Marienhagen)	15.747	0,2%
polymerphys IK GmbH (65926 Frankfurt)	258.778	2,6%
Toni Technik Baustoffprüfsysteme GmbH (12526 Berlin)	112.876	1,1%
ZwickRoell GmbH & Co. KG (78244 Gottmadingen)	24.342	0,2%
ZwickRoell GmbH & Co. KG (42781 Haan)	47.535	0,5%
ZwickRoell GmbH & Co. KG ZwickRoell Verwaltungsgesellschaft GmbH ETG Elektronik Technologie GmbH (89079 Ulm)	8.522.487	85,5%
Summen	9.973.268	100,0%

Tabelle 1: Bilanzgrenzen der ZwickRoell AG

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Maßnahme	2023				2024				2025				2026			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Photovoltaik 1451,4 kWp																
Austausch Beleuchtung	Weitere Umsetzung fortfolgend bei erforderlichem Austausch von Einzelbeleuchtungen oder wenn einfach möglich															
Lastmanagement & Peak-Shaving					Prüfen im Zusammenhang mit GLT und Input von neuer PV				Mögliche Umsetzung nach Prüfung und Planung							

Legende:

Planung
Durchführung

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



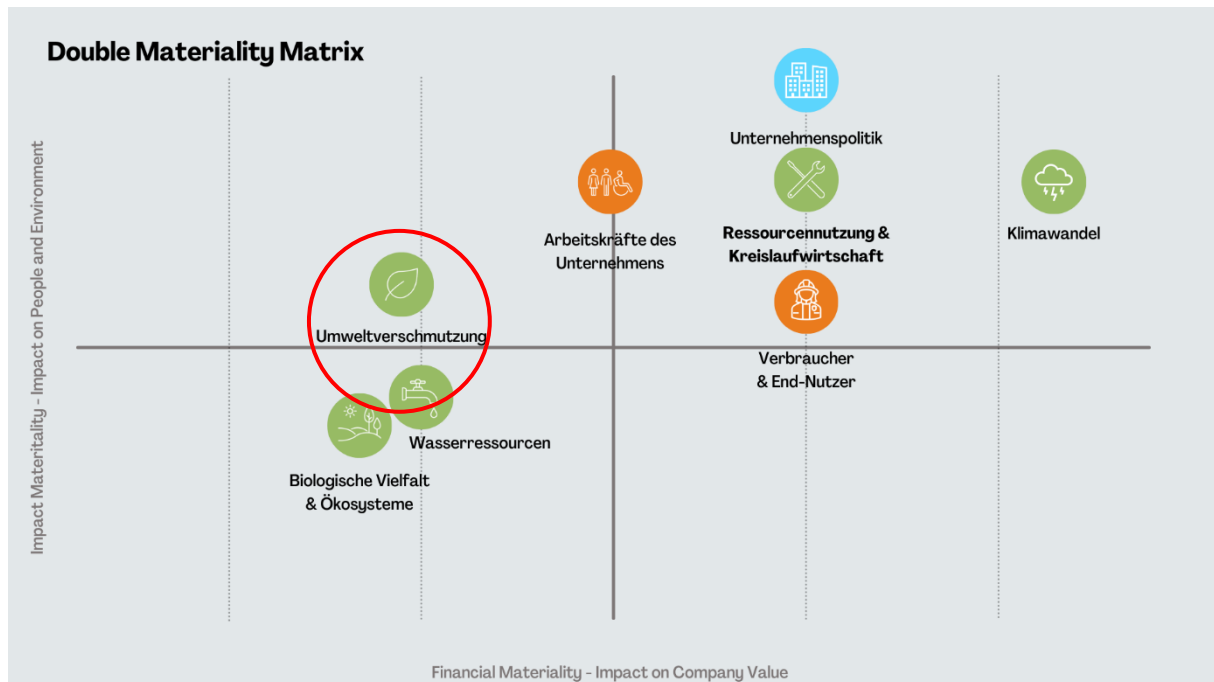
Negative Impacts

- 1 Umweltverschmutzung durch industrielle Prozesse stellt ein Risiko sowohl für die Natur als auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter dar.
(OO) – Potential
- 2 Unseren Maschinen belasten die Umwelt, da sie nicht komplett ROHS-konform sind. Wir arbeiten schrittweise an der Erreichung der Konformität.
(OO) – Actual

(OO) Own operations

(VC) Value chain

3 ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG



Wir übernehmen Verantwortung für die Minimierung von Umweltbelastungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir setzen gezielt auf umweltfreundliche Produktionsprozesse, die Reduktion von Emissionen sowie den verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien und Abfällen.

Unser Ziel ist es, durch präventive Maßnahmen und innovative Technologien aktiv zur Reduktion der Umweltverschmutzung beizutragen und unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verbessern.

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Umweltverschmutzung mit einem Impact Materiality Score von 9 und einem Financial Materiality Score von 3 eingestuft.

3.1 Luftverschmutzung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	3

Unser Status-Quo:

Durch den Einsatz von Filteranlagen in unserer Produktion an unserem Hauptstandort in Ulm-Eisingen nach aktuellem Stand der Technik sind die Belastungen der Umwelt als niedrig einzustufen. Mitarbeiter werden durch den Einsatz der Absauganlagen entlastet. Zusätzlich werden sie durch das Stellen und das Verwenden von Persönlicher Schutzausrüstung (Atemschutz) zusätzlich bestmöglich geschützt. Für das Personal finden Arbeitsplatzuntersuchungen statt.

Sich ändernde gesetzliche Regularien können Grenzwerte verschärfen und so ein ständiges Anpassen der Gebäudetechnik erfordern. Dies erzeugt Aufwand in der Projektierung, Umsetzung, Wartung, Dokumentation und erzeugt somit einmalige und laufende Kosten.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Weiterhin wollen wir die Entwicklung zu Schutzmaßnahmen beachten und uns stets mindestens an die gesetzlichen Mindestanforderungen halten. Wir informieren uns über den aktuellen Stand der Technik und werden bei Bedarf unsere Maßnahmen optimieren. Momentan sind wir auf aktuellem Stand.

3.2 Wasserverschmutzung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	3

Unser Status-Quo:

Verwendeter Kühlschmierstoff wird möglichst lange in den Anlagen verwendet, um die Abfallmenge gering zu halten. Daher wird dieser wöchentlich überwacht und gewartet. Zu entsorgender Kühlschmierstoff wird gesammelt und vom Entsorgungsbetrieb fachmännisch entsorgt. Ebenso werden z.B. kontaminierte Lappen separat gesammelt und über den Fachbetrieb aufbereitet bzw. entsorgt.

Undichtigkeiten an Maschinen können zu Auslaufen von Kühlschmierstoffen und Ölen führen. In der gesamten Produktionshalle ist ein Boden mit Beschichtung verlegt, der das Eindringen von Kühlschmierstoffen und Ölen in das Grundwasser verhindert. Auslaufende Flüssigkeiten werden umgehend abgesaugt und Flächen gereinigt. Desweiteren finden regelmäßige Wartungen der Maschinen statt, bei denen diese auf Undichtigkeiten überprüft werden.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Unsere Produktionsmaschinen müssen in technisch einwandfreiem Zustand sein, um die Verbrauchsmenge an Kühlschmierstoffen und Ölen gering zu halten und um die Umwelt nicht zu gefährden. Für die Mitarbeiter werden regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt, um Risiken bei Hautkontakt frühzeitig zu erkennen.

3.3 Bodenverschmutzung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	3

Unser Status-Quo:

Undichtigkeiten an unseren Produktionsmaschinen kann zu Auslaufen von Kühlschmierstoffen und Ölen führen. In unserer Hauptproduktion am Standort Ulm-Einsingen haben wir einen Boden mit Beschichtung verlegt, der das Eindringen von Kühlschmierstoffen und Ölen in das Erdreich verhindert.

Auslaufende Flüssigkeiten werden umgehend abgesaugt und Flächen gereinigt. Es gibt regelmäßige Wartungen der Maschinen, bei denen auf Undichtigkeiten geachtet wird.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Maschinen müssen in technisch einwandfreiem Zustand sein, um die Verbrauchsmenge an Kühlschmierstoffen und Ölen gering zu halten und um die Umwelt nicht zu gefährden.

3.4 Besorgniserregende Stoffe

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	3

Unser Status-Quo:

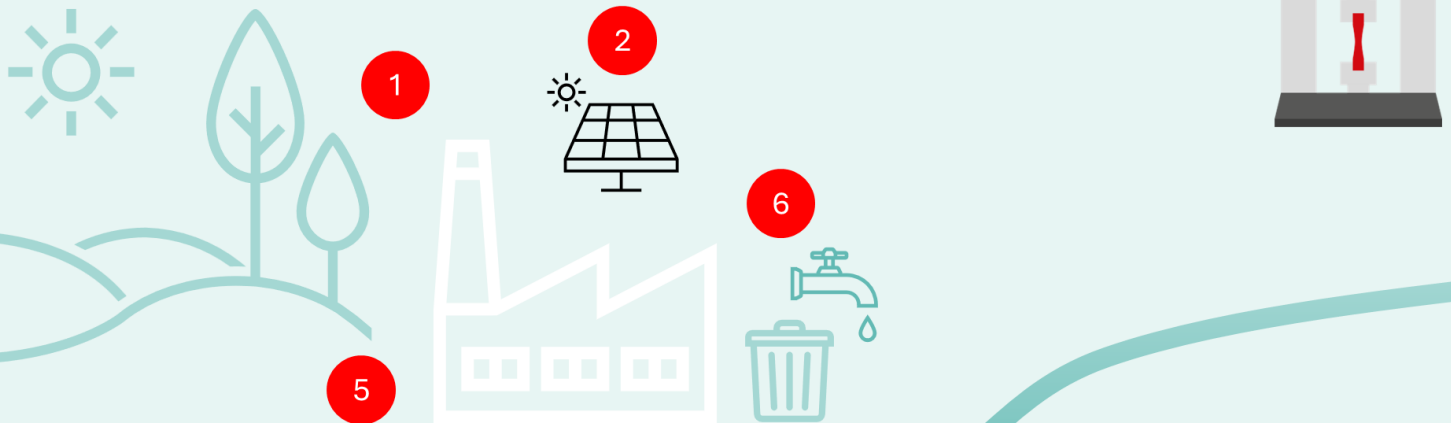
- **Tri** ist bei ZwickRoell relevant bei der Sanierungsmaßnahme am Zaun zwischen Gebäude 4 und 6 am Hauptstandort in Ulm-Einsingen.
Die Sanierungsmaßnahme wurde uns auferlegt, da im Grundwasser erhöhte Werte von Tri vorgefunden wurden. Die Maßnahme ist mit der Stadt Ulm als zuständige Behörde abgestimmt und wird seit vielen Jahren betrieben (Abpumpen von Grundwasser, Reinigung über Kohlefilter und Ableitung in die Kanalisation). Die regelmäßige Kontrolle und Kommunikation mit der Behörde übernimmt ein Geologe.
Berichte und Protokolle liegen vor.
- **Blei** kommt in vielen Materialien vor, bekannt bei uns in Leiterplatten und in Rohmaterialien (Aluminiumlegierungen). Die Limitierungen sind in der RoHS-Richtlinie vorgegeben.
Wir haben in einem Projekt mit dem Einkauf unsere Lieferanten befragt und suchen im Einzelnen nach Ersatzwerkstoffen.
Stand heute können wir noch nicht aussagen, dass unsere Produkt RoHS konform sind.
Aus unserer Sicht wurde die RoHS-Richtlinie für Massenartikel konzipiert. Wir haben für uns nicht die gleiche Relevanz gesehen.
- **REACH:** Die REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) regelt die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien in der EU. Da wir selbst keine Chemikalien herstellen, sind wir nachgeschalteter Anwender. Unsere Kunden erhalten die Sicherheitsdatenblätter für relevante Gefahrstoffe in der Betriebsanleitung mitgeliefert. Beispiele für Betriebsstoffe, die unter die REACH-Verordnung fallen und bei ZwickRoell in Verwendung sind, sind handelsübliches Hydrauliköl und Schmierstoffe, die wir von unseren Zulieferern beziehen.
- **CLP:** Die CLP-Verordnung (Classification, Labelling and Packaging) regelt die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen in der EU. Gefährliche Stoffe, die Risiken für Mensch und Umwelt darstellen, werden in unseren Sicherheitsdatenblättern aufgeführt. Zusätzlich werden unsere Mitarbeiter durch Betriebsanweisungen informiert.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Grundsätzliches Ziel ist es, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen und so weit wie möglich und vertretbar einzuhalten. Wir wollen schrittweise für alle Produkte ROHS-Konformität erhalten.

Sobald besorgniserregende Stoffe zum Einsatz kommen, informieren wir unsere Mitarbeiter und Kunden in unseren Sicherheitsdatenblättern.

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

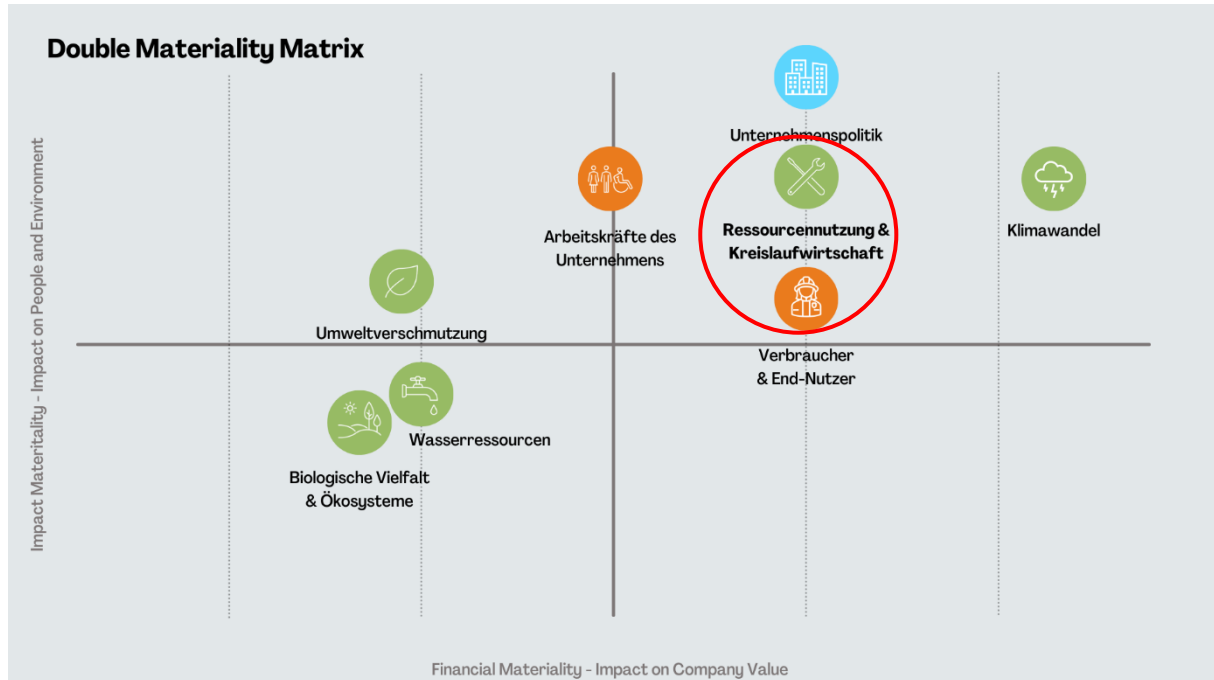
- 1 Förderung von nachhaltigen Produktentwicklungen und Produktionsmethoden.
(OO) – Actual
- 2 Wir produzieren nahezu ausschließlich mit regenerativen Energien. Von unseren 7 Produktionen werden momentan 5 zu 100% mit Grünstrom betrieben.
(OO) – Actual
- 3 Unsere Maschinen haben eine durchschnittliche Lebensdauer von 20 Jahren.
(VC upstream) – Actual
- 4 Wir bieten umfangreiche Modernisierungen und komplette General-überholungen unserer Gebrauchtmaschinen bereits seit den 1990er Jahren an.
(VC upstream) – Actual

Negative Impacts

- 5 Ausstoß von Treibhausgasemissionen durch den Einsatz von Rohmaterialien für die Produktion unserer Maschinen.
(VC upstream) – Actual
- 6 Abfallerzeugung im Betrieb belastet die Umwelt.
(OO) – Actual

(OO) Own operations
(VC) Value chain

4 ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT



Als Hersteller von Materialprüfmaschinen ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir setzen auf effiziente Materialnutzung, langlebige Produktdesigns und innovative Lösungen, um Abfall zu minimieren und die Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Unsere Maschinen sind darauf ausgelegt, eine lange Lebensdauer zu gewährleisten und durch Wartung sowie Nachrüstungen nachhaltig genutzt zu werden. Zudem achten wir bereits in der Entwicklungsphase auf recyclingfähige Materialien und ressourcenschonende Produktionsprozesse.

Unser Ziel ist es, durch nachhaltige Ressourcennutzung einen positiven Beitrag zur Umwelt zu leisten und gleichzeitig unseren Kunden hochwertige, zukunftsfähige Lösungen zu bieten.

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft mit einem Impact Materiality Score von 10 und einem Financial Materiality Score von 6 eingestuft.

4.1 Ressourcenzu- und abflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	8

Unser Status-Quo:

Als Hersteller von Prüfmaschinen können wir unsere Kunden bei der Entwicklung nachhaltiger Lösungen unterstützen. In der heutigen Zeit sind Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein zentrale Werte, die nicht nur durch gesetzliche Auflagen und internationale Klimaziele, sondern auch durch die Erwartungen der Gesellschaft und unserer Kunden immer wichtiger werden. Wir können durch unsere Technologie und Expertise maßgeblich dazu beitragen, dass Unternehmen in unterschiedlichsten Industrien ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele umsetzen, indem diese ihre Materialien optimieren.

Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung gewinnen in der Industrie stark an Bedeutung. Unternehmen, die innovative Lösungen zur Wiederverwertung von Materialien und Abfällen anbieten, stehen im Fokus. Indem wir unseren Kunden helfen, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, stärken wir ihre Wettbewerbsfähigkeit und leisten einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels.

Wir konzentrieren uns zudem hauptsächlich auf drei Hebel der Kreislaufwirtschaft:

Circular inputs

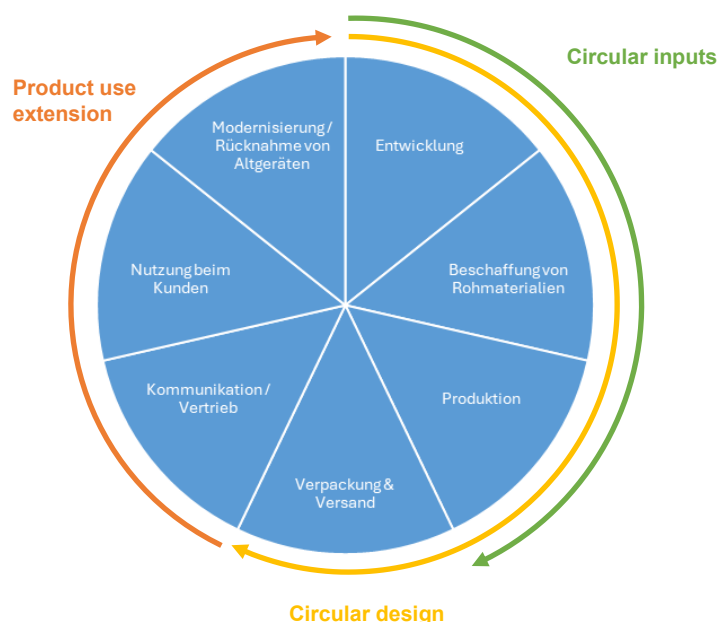
Verwendung von erneuerbaren Energien, biobasierten & künstlichen Materialien, die recycelt oder in hohem Maße recycelbar sind, um eine teilweise oder vollständige Abfallvermeidung zu ermöglichen.

Circular design

Entwicklung von Produkten, dass diese eine lange Lebensdauer aufweisen. Leicht demontierbar und ihren Wert über mehrere Produktlebenszyklen hinweg erhalten.

Product use extension

Die Nutzung des Produkts wird maximal verlängert durch Reparaturen, Modernisierungen und Nachrüstungen.



Circular inputs

Wir setzen auf CO2-freie Fabriken. Von unseren 7 Produktionen werden momentan 5 zu 100% mit Grünstrom betrieben. Wir streben an bis Ende 2026 eine weitere Produktion komplett mit regenerativer Energie zu betreiben. Die Energiezufuhr unserer Produktion in Taicang ist staatlich reguliert, daher ist ein Wechsel zu grünem Strom nicht möglich.

Neben dem Zukauf von regenerativer Energie haben wir in folgenden Unternehmen Photovoltaikanlagen in Betrieb:

- ZRU, Ulm, Deutschland
- ZRF, Fürstenfeld, Österreich
- EmcoTest, Kuchl, Österreich
- GTM, Bickenbach, Deutschland
- ZRU, Haan, Deutschland
- ZRUK, Worcester, Großbritannien

Unsere Maschinen bestehen zum größten Anteil aus Stahl. Die Stahlherstellung oder Aluminiumherstellung ist zum großen Teil eine Kreislaufwirtschaft durch die Wiederverwertung von Stahlschrott oder Fertigungsabfällen. Wie hoch unser recycelter Materialanteil ist, werden wir in einer PCF-Studie (Product Carbon Footprint) im Jahr 2025 ermitteln.

Circular design

Haltbarkeit: Die Grundstruktur der Lastrahmen unserer Prüfmaschinen ist in der Regel dauerhaft ausgelegt. Dadurch können sie nach Bedarf auch nach langer Lebenszeit (Jahrzehnte) wieder modernisiert und z.B. mit neuen/anderen Werkzeugen, Antriebs- oder Elektronikkomponenten versehen werden.

Stabilität/Robustheit: Als Premiumhersteller bieten wir Produkte mit hoher Stabilität und Robustheit an. Die Forderung nach Stabilität ergibt sich neben der Haltbarkeit auch aus den Forderungen nach Betriebssicherheit, um die Vorgaben der Maschinenrichtlinie zu erfüllen.

Bei aus technischen Gründen dem Verschleiß unterliegenden Maschinenelementen, wie Lager, Spindelantriebe, etc. werden hohe Lebensdauern angestrebt, um die Reparaturaufwände und Kosten bei den Kunden gering zu halten.

Ressourcenausnutzung: Unsere Produkte werden in regelmäßigen Abständen Wertanalysen unterzogen. Dabei ergeben sich neben der Verbesserung der Kosten und damit einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, auch Einsparungen beim Materialverbrauch und beim Energieeinsatz in der Fertigung.

Wartungsfreundlichkeit: Neben der langen Lebensdauer unserer Maschinen von im Schnitt 20 Jahren, garantieren wir eine Ersatzteilverfügbarkeit von mindestens 10 Jahren nach Produktabkündigung.

ZwickRoell bietet eine präventive, regelmäßige Wartung und Inspektion und schützt so vor Werteverfall und verlängert die Lebensdauer der Prüfmaschine.

Auf Kundenwunsch besteht die Möglichkeit der Verlängerung der Ölwechselintervalle bei servohydraulischen Materialprüfmaschinen durch Zustandsanalysen des Öles und daraufhin zustandsabhängigen Ölwechsel. Dadurch ist ein geringerer Ressourceneinsatz möglich.

Product use extension

ZwickRoell geht den nachhaltigen Schritt der Modernisierung und Generalüberholung von gebrauchten Materialprüfmaschinen bereits seit den 1990er Jahre.

Wir haben einen speziellen Produktbereich After Sales implementiert, der sich um die Sparten Modernisierung, Nachrüstung und Gebrauchtmaschinen, um die Werterhaltung sowie die Anpassung an den Stand der Technik von ausgelieferten Produkten im Markt kümmert.

Modernisierungen: Die langjährige Erfahrung und die gute Ausbildung unserer Service-Techniker haben dazu beigetragen, dass eine hohe Anzahl von Modernisierungen direkt beim Kunden durchgeführt werden können. Damit werden zum einen Transportemissionen reduziert, als auch die Zugänglichkeit von Modernisierungen global attraktiv.

Lebenszyklusmodel: Aktive Ansprache unserer Kunden, um die Maschinenlebenszeit zu verlängern. Dies wird unter anderem durch sinnvolle Wartungsintervalle, Verschleißteilaustausche, Modernisierungen und Nachrüstungen für neue Prüfanforderungen erreicht.

Rückkauf von gebrauchten Maschinen: Aktiver Rückkauf von gebrauchten (auch defekten) Maschinen / Geräten / Extensometer. Die Maschinen werden generalüberholt und wieder in den Verkehr gebracht.

Modernisierung von Fremdmaschinen: Verlängerung der Maschinenlebenszeit von Wettbewerbern – auch für Hersteller, welche nicht mehr existieren.

Condition Monitoring: Software zur rechtzeitigen Entdeckung von Fehlfunktionen und damit auch rechtzeitigen Wiederherstellung des normalen Maschinenzustandes.

Support für ältere Maschinenmodelle: Support, Softwareanpassungen, Nachrüstungen für ältere Maschinengenerationen (auch mit vorheriger Elektronikgeneration). Auch ein Werkzeugverleih ermöglicht die Reparatur von älteren Modellen.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Wir streben an bis Ende 2026 eine weitere Produktion komplett mit regenerativer Energie zu betreiben. Damit wären 6 von 7 Produktionen mit grüner Energie betrieben.

Im Jahr 2025 ermitteln wir gemeinsam in einem Projekt mit dem Fraunhofer Institut unseren PCF. Diese Analyse wird unser weiter Aufschluss über Nachhaltigkeitsindikatoren in unseren Produkten geben.

Im Jahr 2025 wollen wir unseren Produktrealisierungsprozess OPUS nochmal überarbeiten und ggfls. nachhaltigkeitsbezogene Punkte aufnehmen.

4.2 Abfälle

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
10	5

Unser Status-Quo:

In unserer Umweltpolitik haben wir festgelegt: Wir nehmen an Recyclingverfahren teil. Dies haben wir über die getrennte Abfallsammlung und -entsorgung in die Praxis umgesetzt. Wir arbeiten mit Entsorgungsfachbetrieben zusammen, um zu gewährleisten, dass die Abfälle ordnungsgemäß entsorgt, wenn möglich, einem Recyclingprozess, zugeführt werden.

In unseren internationalen Tochtergesellschaften wird überall dort, wo staatlich vorgegebenes Recycling ermöglicht wird, Mülltrennung betrieben.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Wir prüfen den Einsatz von technischen Möglichkeiten, um die Abfallmenge (in Volumen) zu reduzieren.

Beispiel: Kartonagenpressen. Diese sind schon erfolgreich im Einsatz.

Eine weitere Überlegung ist die Brikettierung von Spänen bei der Beschaffung von neuen Maschinen zu prüfen.

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

- 1 Ein sicherer Arbeitsplatz und faire, flexible Arbeitsbedingungen fördern Loyalität und Motivation.
(OO) – Actual
- 2 Der Großteil unserer Belegschaft wird nach Tarif entlohnt, was eine stabile angemessene Entlohnung garantiert.
(OO) – Actual
- 3 Den hohen Stellenwert der Ausbildung spiegeln die über 100 Auszubildenden in unserem Betrieb wider.
(OO) – Actual

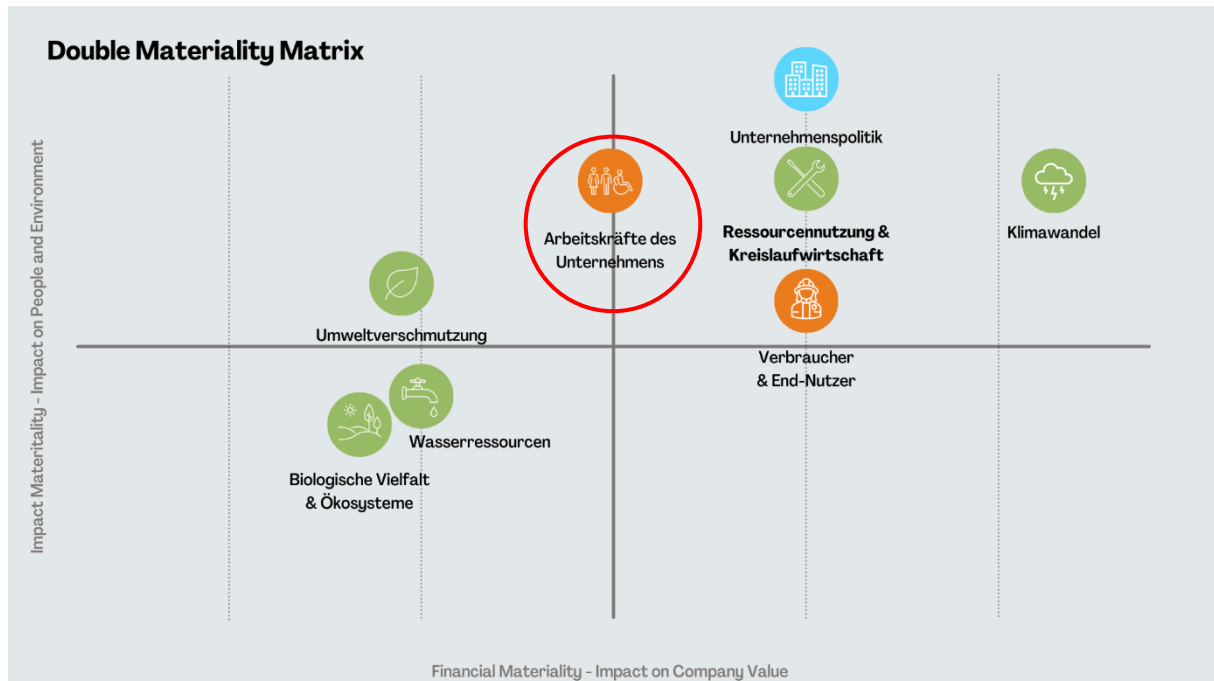
Negative Impacts

- 4 Geringer Frauenanteil in der Belegschaft, v.a. in der Führungsebene.
(OO) – Actual

Risks

- 5 Hohe Tarifabschlüsse beeinflussen die Entgelthöhe und belasten dadurch die Kostensituation des Unternehmens.
(OO) – Actual
- 6 Datenverluste oder -missbrauch können interne Prozesse stören und zu erheblichen Kosten führen.
(OO) – Potential

5 ESRS S1 – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS



Bei ZwickRoell stehen die Menschen im Mittelpunkt – sowohl unsere Mitarbeiter an unserem Hauptproduktionsstandort in Ulm als auch alle unsere Kollegen in unseren internationalen Tochterunternehmen. Unser Bestreben ist es, nachhaltige und positive Beziehungen zu Menschen aufzubauen. Dabei sind gegenseitiger Respekt und Verständnis die Basis all unserer Interaktionen. Dies entspricht unseren grundlegenden Prinzipien: der Achtung der Menschenrechte, der Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie der Einhaltung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards.

Unsere Mitarbeiter bei ZwickRoell sind kompetent, professionell und arbeiten im Team. Dabei sind Engagement, Motivation und Qualifikation entscheidend für den Unternehmenserfolg. Vor diesem Hintergrund betreiben wir unsere Personalpolitik. Wir wollen als attraktiver Arbeitgeber mit hohem Leistungsanspruch Arbeitsbedingungen schaffen, die zur Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter beitragen.

Wir haben das Arbeitspapier „Wir.Gemeinsam.Arbeit.Zukunft“ zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat erstellt. Diese Vereinbarung beschreibt eine gemeinsame Zielsetzung in den folgenden Handlungsfeldern und legt Eckpunkte für deren Ausgestaltung fest:

- Wert und Sinn der Arbeit verdeutlichen und fördern
- Mobilität erhöhen und anerkennen
- Mitarbeiter befähigen und Arbeitsfähigkeit erhalten
- Netzwerke ausbauen und pflegen
- Arbeitsbeziehungen agil weiter entwickeln

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Arbeitskräfte des Unternehmens mit einem Impact Materiality Score von 10 und einem Financial Materiality Score von 5 eingestuft.

5.1 Arbeitsbedingungen

5.1.1 Sichere Beschäftigung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
11	5

Unser Status-Quo:

Unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, hat bei ZwickRoell oberste Priorität. Durch gezielte Maßnahmen stellen wir dies sicher:

	Jan 24	Feb 24	Mrz 24	Apr 24	Mai 24	Jun 24	Jul 24	Aug 24	Sep 24	Okt 24	Nov 24	Dez 24	Schnitt
Personal total	1107	1109	1107	1100	1101	1096	1100	1094	1094	1106	1105	1104	1101,92
Personal Status:													
Befristung	28	31	32	33	38	38	46	46	49	62	63	63	44,08
Personal Status:													
Unbefristet	1079	1078	1075	1067	1063	1058	1054	1048	1045	1044	1042	1041	1057,83
	2,53	2,80	2,89	3,00	3,45	3,47	4,18	4,20	4,48	5,61	5,70	5,71	4,00

Verhältnis der befristet angestellten Beschäftigten zu den unbefristet angestellten in ZwickRoell Ulm

In 2024 standen 96 % unserer angestellten Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die überwiegende Anzahl der befristeten Mitarbeiter sind Auszubildende, die erstmals einen Arbeitsvertrag erhalten.

Auch in unseren ausländischen Tochtergesellschaften sind, bis auf einige wenige Ausnahmen (12 Verträge insgesamt), hauptsächlich unbefristet angestellte Mitarbeiter tätig.

Planung

Wir haben eine sehr detaillierte Unternehmens- und Personal-Jahresplanung jeweils für das Folgejahr, um nachhaltig einstellen zu können.

Lange Kündigungsfristen (insbesondere arbeitgeberseitig)

Durch den Tarifvertrag sind insbesondere ältere und langjährige Mitarbeiter durch besondere Kündigungsbedingungen geschützt: Einem Beschäftigten, der das 53. Lebensjahr vollendet hat, aber noch nicht die Regelaltersrente erreicht hat und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Grundsätzlich gelten für Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten nach bestimmten Betriebszugehörigkeiten längere Kündigungsfristen:

Ältere Mitarbeiter

Ältere Beschäftigte unterliegen ab einem bestimmten Alter und mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einem besonderen Schutz. Die ausgehend vom jeweils aktuellen offiziellen Renteneintrittsalter 10 Jahre rückwärts gerechnet ermittelte Jahreszahl stellt den Beginn des besonderen Kündigungs- und Verdienstschutzes dar (dies ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokumentes das Alter 67, d.h. der besondere Kündigungs- als auch Verdienstschutz beginnt mit Vollendung des 57. Lebensjahres). Ab diesem Alter darf ein Beschäftigungsverhältnis nur noch aus besonderem Grund gekündigt werden. Eine Gehaltsreduzierung, die nicht auf der Reduzierung der Arbeitszeit oder dem Wunsch des Mitarbeiters nach einer anderen/geringer bewerteten Tätigkeit beruht, ist ab diesem Zeitpunkt ebenfalls unzulässig. Sollte sich in Zukunft das Renteneintrittsalter signifikant erhöhen, wird die genannte Altersgrenze „67“ entsprechend angepasst – bereits in der Sicherungsphase befindliche Mitarbeiter genießen Vertrauensschutz. Sollten die Tarifvertragsparteien eine der vorgenannten Regelung vergleichbaren Vereinbarung treffen, soll diese übernommen werden.

Altersteilzeit

Zudem gibt es die Möglichkeit eines flexiblen Übergangs in die Rente im Rahmen von Altersteilzeitangeboten. Beschäftigte, die mindestens eine 12 Jahre andauernde Betriebszugehörigkeit erfüllt haben und ihr 61. Lebensjahr vollendet haben können unter besonderen Bedingungen mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Dabei kann die Arbeitszeit während der Gesamtdauer der Altersteilzeit kontinuierlich über die gesamte Laufzeit von max. 4 Jahren verteilt werden oder in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase geteilt werden. Sie kann auch über die Gesamtdauer flexibel verteilt werden, wobei in allen Fällen der Häufigkeitsgrundsatz einzuhalten ist. Der Tarifvertrag ermöglicht eine gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bis zu einer Dauer von 6 Jahren.

Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zusammen mit einem externen Partner alle vier bis fünf Jahre ermittelt. Auf diese Weise nutzen wir die Möglichkeit für einen Benchmark. Dabei werden alle Mitarbeiter zum aktuellen Stand ihrer Zufriedenheit befragt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung dienen als Basis für die Erarbeitung von betrieblichen Verbesserungen und sollen auch Entwicklungstendenzen über die letzten Jahre hinweg aufzeigen. Die letzte Mitarbeiterbefragung fand 2021 statt. Die Gesamtzufriedenheit lag dabei auf einer Skala von 1 bis 6 (1 $\triangleq$ beste Wertung) bei 2,26 und damit besser als der Durchschnitt des Benchmarks und besser als der Wert aus der vorherigen Umfrage vom Jahr 2017 mit 2,30. Besonders erfreulich war das durchweg überdurchschnittliche Abschneiden in den Kategorien Entgelt (Lohn/Gehalt), Zusammenarbeit mit Kollegen/im Team, Kommunikation, Weiterbildungsmöglichkeiten/Entwicklungschancen, Verbundenheit mit dem Unternehmen und Unternehmenskultur. Das zeigt, dass unsere Mitarbeiter gerne dazu gehören.

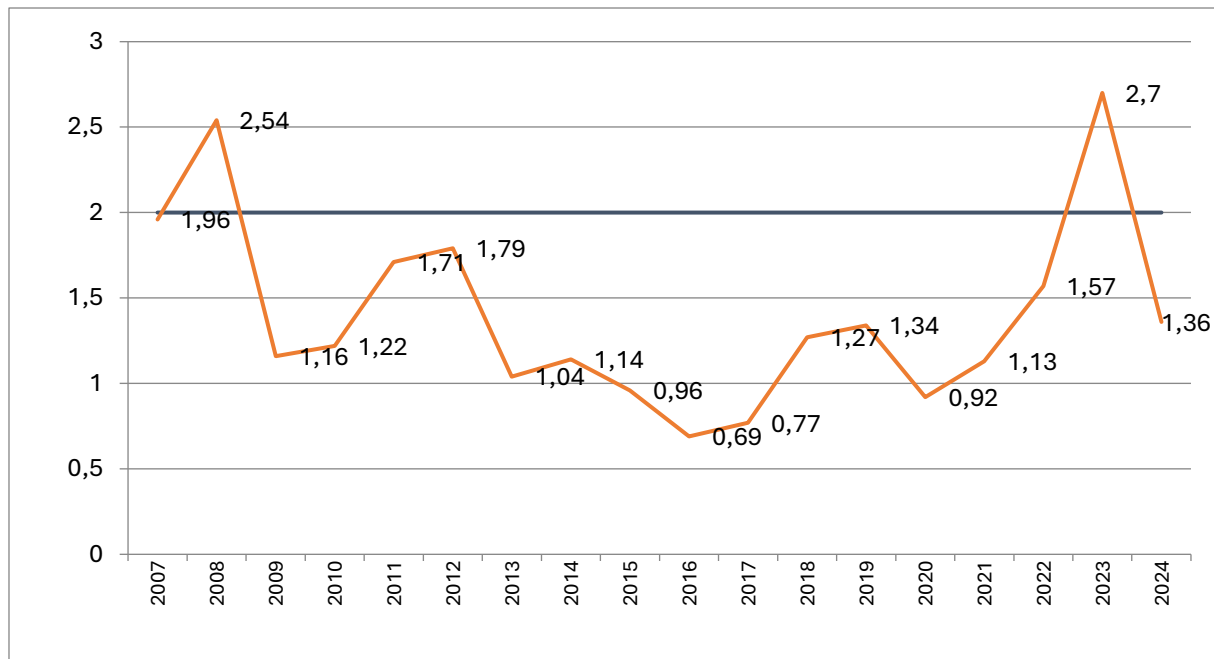
Mitarbeiterzufriedenheit auf der Skala 1-6 (1= beste Wertung)	$\leq 2,4$
Mitarbeiterfluktuation	$\leq 2 \% \text{ p.a.}$

Mitarbeiterzufriedenheit und -fluktuation bei ZwickRoell in Ulm

Eine internationale, von HR-ZRU ausgelöste Mitarbeiterbefragung in diversen ZRG-Gesellschaften hat 2017 stattgefunden. Die Gesamtzufriedenheit lag hier bei 2,29.

Fluktuationsquote

Wir ermitteln die Fluktuationsquote anhand der BDA-Formel (BDA steht für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände). Dabei berücksichtigen wir u.a. rentenbedingte Abgänge, Austritte zu Weiterbildungsmaßnahmen und Austritte wegen Befristungsende, Veränderungen bei Zeitarbeitnehmern nicht.



Fluktuationsquote bei ZwickRoell in Ulm

- Bis 2022 lag die Fluktuationsquote erfreulich niedrig und ein gutes Stück unter der gesetzten 2%-Warn-Marke (seit 2008). 2023 stieg die Fluktuation zwar erstmals wieder über diese Marke, sank aber im darauffolgenden Jahr wieder auf gewohntes Niveau.
- Um der Fluktuation entgegenzuwirken, gibt es zahlreiche Maßnahmen, die im Rahmen der Social-Themen ausführlich behandelt werden.
- Unter anderem bieten wir allen Mitarbeitern, die unser Unternehmen verlassen möchten, ein sog. Exit-Gespräch an. Ein Mitarbeiter von HR, auf Wunsch ein Betriebsrats-Mitglied und der Mitarbeiter haben bei diesem Gespräch die Möglichkeit, die Gründe für den Austritt zu erörtern und Stärken und Schwächen des Unternehmens, der Abteilung, Vorgesetzten usw. zu identifizieren.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf die sichere Beschäftigung unserer Mitarbeiter verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen.

Desweiteren ist unser Ziel klar, betriebsbedingte Kündigungen für die Stammbeslegschaft von ZwickRoell GmbH & Co. KG auszuschließen.

5.1.2 Arbeitszeit

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
10	5

Unser Status-Quo:

Wir bieten unseren Mitarbeitern nahezu jedes gewünschte Arbeitszeitmodell an. In unserem Zeiterfassungssystem sind insgesamt 553 Zeitmodelle (national und international) hinterlegt. Allein für ZRU gibt es ca. 300 unterschiedliche Zeitmodelle. Wir möchten auf die individuellen Anforderungen und Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden eingehen. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitenden ein Höchstmaß an Flexibilität und Life-Balance zu bieten, um ihre Zufriedenheit zu fördern und ihre Produktivität zu erhöhen.

MER	JANUAR 2024	FEBRUAR 2024	MÄRZ 2024	APRIL 2024	MAI 2024	JUNI 2024	JULI 2024	AUGUST 2024	SEPTEMBER 2024	OKTOBER 2024	NOVEMBER 2024	DEZEMBER 2024
FTE	1.030,66	1.030,43	1.025,85	1.017,08	1.018,19	1.014,81	1.014,79	1.010,61	1.035,83	1.046,26	1.044,21	1.042,67
Headcount	1.177	1.177	1.175	1.165	1.166	1.164	1.165	1.159	1.186	1.198	1.196	1.195
Arbeitszeitmodell: Vollzeit	1.025	1.020	1.015	1.003	1.003	997	994	991	1.013	1.018	1.015	1.012
Arbeitszeitmodell: Teilzeit	158	162	164	167	168	171	175	171	175	182	183	184

Arbeitszeitmodelle in der ZwickRoell Gruppe

Auch in unseren ausländischen Tochtergesellschaften sind jegliche Arbeitszeitmodelle möglich. Von 721 aktiven international tätigen Mitarbeitern arbeiten momentan 84 in Teilzeit.

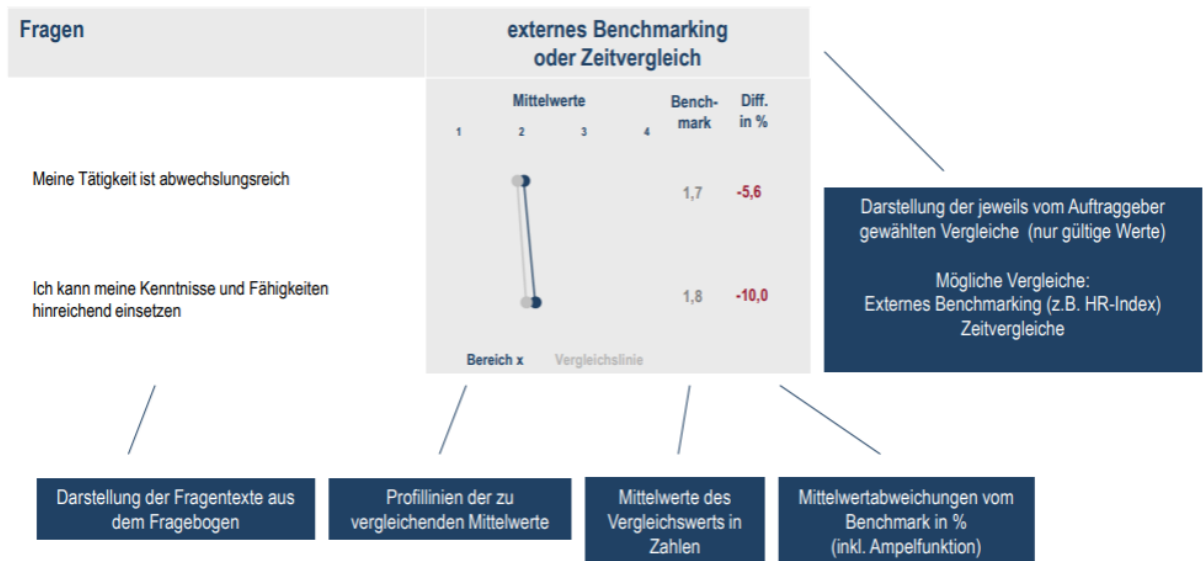
Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage

In unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage fragen wir regelmäßig die Zufriedenheit bezüglich der Arbeitszeit ab:

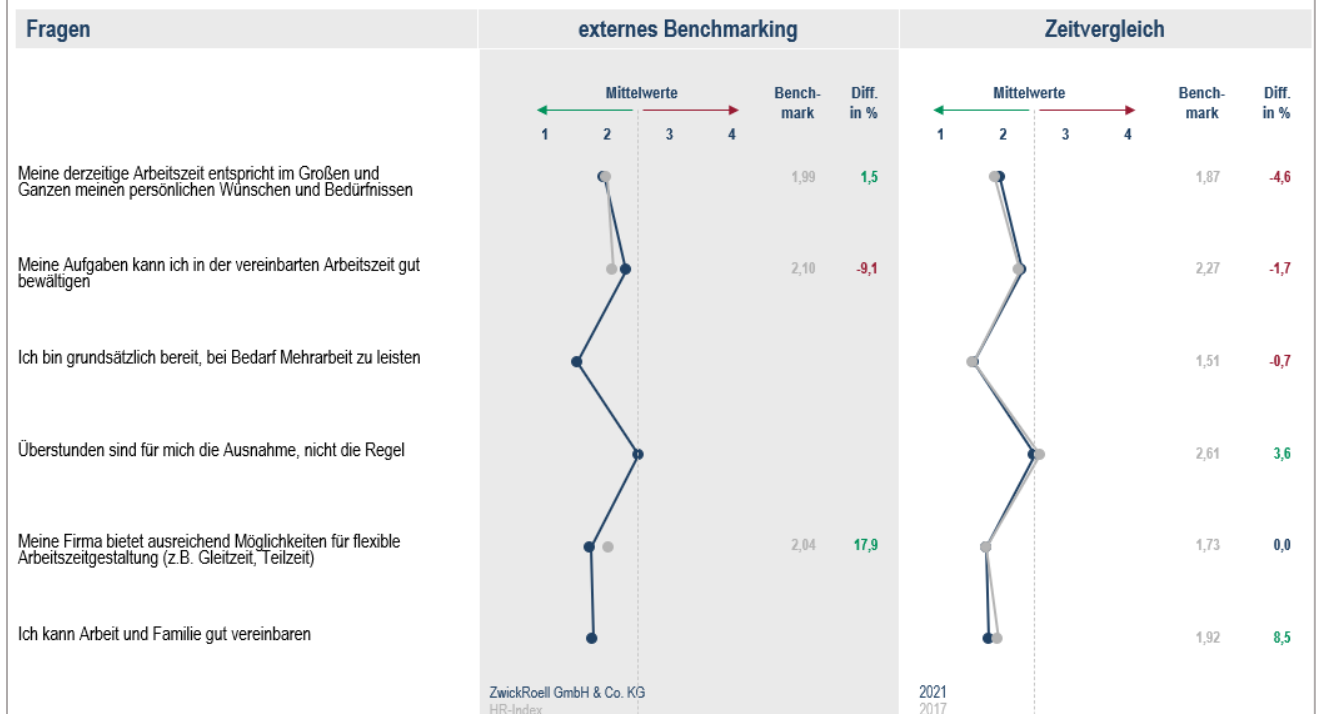
Auszug aus dem Gesamtbericht der letzten Umfrage 2021:



Leitfaden zum Benchmarking bzw. Zeitvergleich



Benchmarking: Arbeitszeit



Auszüge aus der Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse 2021 der ZwickRoell GmbH & Co. KG

Jahresgespräche

Die Zufriedenheit mit Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Bewertungsskala von 1 – 6, 1 =sehr gut / 6 = sehr schlecht) wird auch in den jährlichen Mitarbeiterjahresgesprächen abgefragt.

Folgende Auswertung zeigt den Mittelwert aller Mitarbeitergespräche von März 2024 (1.042 Gespräche):

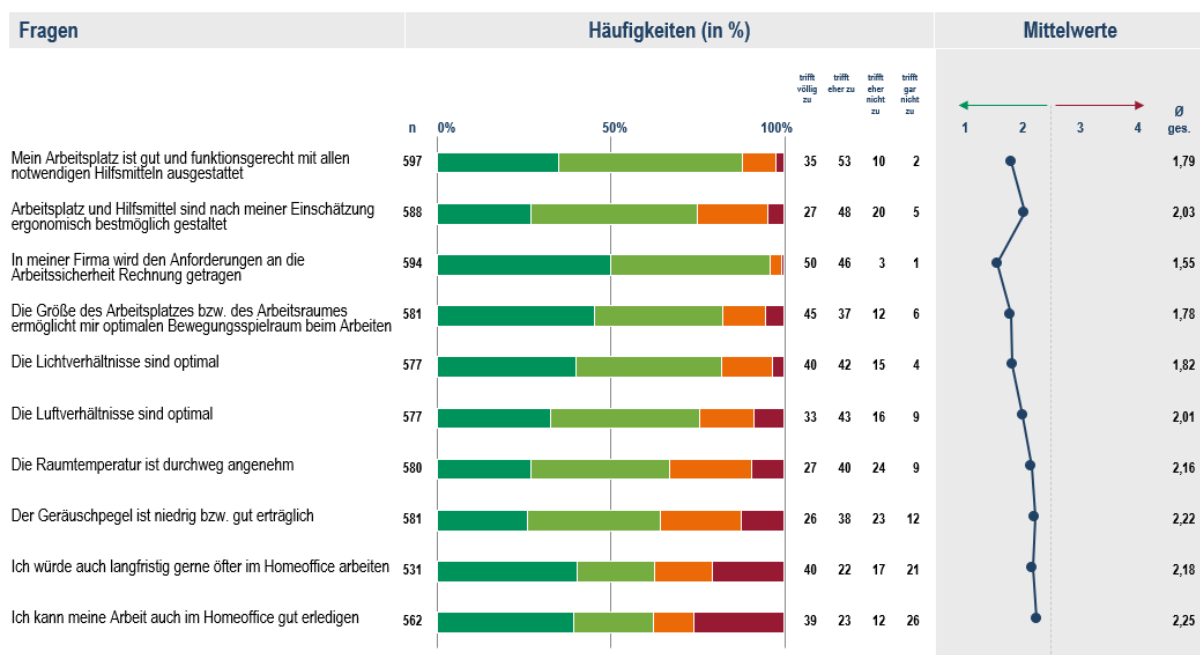
Gespräch	Stelle	Allgemeine Zufriedenheit - Bewertung	Vereinbarkeit v. Beruf und Familie - Bewertung
		2,13	1,79
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Marketingreferent	1	1
Mitarbeitergespräch Tarif an GM	Monteur Mechanik	2	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Produktionsmitarbeiter	3	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Staplerfahrer	2	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Versandmitarbeiter	2	2
Mitarbeitergespräch Tarif an GM	Service-ADM/-ingenieur/-techniker	3	2
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Endmontage	3	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Sachbearbeiter Personal	3	2
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Monteur Elektrik	2	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Monteur Elektrik	3	1
Mitarbeitergespräch Tarif an VG1	Projektmanager	2	2

Mittelwert aller Mitarbeiter-Jahresgespräche in 2024 in ZwickRoell Ulm in Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mobiles Arbeiten

Auch das Thema mobiles Arbeiten wird in der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage regelmäßig abgefragt:

Arbeitsbedingungen / Homeoffice



Benchmarking: Arbeitsbedingungen / Homeoffice



Auszug aus dem Gesamtbericht der Mitarbeiterbefragung 2021 zu den Arbeitsbedingungen / Mobiles Arbeiten

Unsere Maßnahmen und Ziele:

In Bezug auf die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.1.3 Angemessene Entlohnung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
13	5

Unser Status-Quo:

87% unserer Mitarbeiter in unserem Headquarter in Ulm/Einsingen haben einen Tarif-Arbeitsvertrag. Das heißt, diese Mitarbeiter erhalten ihr Entgelt nach den Regelungen des ERA-Tarifvertrages der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden (Tarifpartner IG Metall und Arbeitgeberverband der Baden-Württembergischen Metall- und Elektroindustrie).

Die außertarifliche Bezahlung 13 % der Mitarbeiter basiert auf besonders verantwortungsvollen und komplexen Arbeitsaufgaben, die nicht im Tarif abgebildet werden können. Die Festlegung der Entlohnung basiert auf individuellen Verhandlungen sowie branchenspezifischen und unternehmensinternen Gehaltsbenchmarks. Diese Methode stellt sicher, dass die Vergütung nicht nur den Tarifstandards entspricht, sondern auch die besonderen Fähigkeiten, Erfahrungen und den Beitrag der Mitarbeiter zum Unternehmen berücksichtigt. Dadurch wird eine faire und wettbewerbsfähige Entlohnung gewährleistet, die sowohl die Motivation als auch die Bindung der Mitarbeiter fördert.

Beschreibung von „ERA“:

Das ERA-Entlohnungssystem (Entgeltrahmenabkommen) in Baden-Württemberg ist ein modernes und gerechtes Vergütungssystem, das in der Metall- und Elektroindustrie angewendet wird. ERA zielt darauf ab, eine faire und transparente Entlohnung zu gewährleisten, die den tatsächlichen Anforderungen und Belastungen der Arbeitsaufgaben entspricht. Hier sind die wesentlichen Punkte:

- Gleichwertige Arbeit, gleiches Entgelt: ERA stellt sicher, dass gleichwertige Arbeit unabhängig von der Ausbildung gleich entlohnt wird.
- Bewertungssystem: Die Arbeitsaufgaben werden anhand eines Punktesystems bewertet, das fünf Merkmale umfasst: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum/Verantwortung, Kommunikation und Mitarbeiterführung.
- Entgeltgruppen: Es gibt insgesamt 17 Entgeltgruppen, die auf der Summe der Bewertungspunkte basieren (sh. Tabelle oben)
- Niveaubeispiele: Ein Katalog mit 122 verbindlichen Niveaubeispielen hilft bei der Bewertung der Arbeitsaufgaben.
- Reklamationsrecht: Arbeitnehmer und Betriebsrat können die Einstufung reklamieren, wenn sie mit der Bewertung nicht einverstanden sind.
- Männer und Frauen erhalten gleiche Vergütung

Die internationalen ZRG-Gesellschaften legen ihre Gehälter im jeweiligen Land fest. In der Regel werden Gehälter individuell je nach Position – abhängig von Aufgaben, Arbeitszeit und regionalen Gegebenheiten - verhandelt. Hierbei orientieren sich die Gesellschaften an lokal üblichen Gehältern und zahlen in der Regel überdurchschnittlich hohe Löhne aus.

Einige internationale Gesellschaften sind Mitglied lokaler Gewerkschaften. Diese sind:

- ZRF, Fürstenfeld, Österreich
- EmcoTest, Kuchl, Österreich
- ToniTechnik, Berlin, Deutschland
- ZRBR, Birmingham, Großbritannien
- ZRFR, Metz, Frankreich

Wincentive

Ein weiteres Instrument im Rahmen der Entlohnung dient der Förderung der Motivation und Mitarbeiterbeteiligung: unser WINcentive-System. Es wurde im Jahr 2005 eingeführt.

Im Rahmen dieses Systems vergeben Führungskräfte Wincentive-Punkte an Mitarbeiter und Teams zur Belohnung von überdurchschnittlichen Leistungen. Zudem können einzelne Mitarbeiter jeden Monat 3 Punkte an Teams vergeben. Die gesammelten Punkte können von den Mitarbeitern und Teams in verschiedene Prämien umgewandelt werden.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen aus dem Tarif und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.1.4 Sozialer Dialog / Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
10	5

SE Gremium (IEC)

Zur Sicherung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in der ZwickRoell SE sowie zur Wahrnehmung seiner sonstigen Aufgaben und Rechte wurde in 2024 auf Ebene der ZwickRoell SE ein SE Gremium (SE Committee / International economic Council- IEC) errichtet. Das IEC vertritt die Rechte aller Arbeitnehmer des ZwickRoell Konzerns. Es ist zuständig für die Angelegenheiten, bei denen nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie Auswirkungen auf Arbeitnehmer in zumindest zwei Staaten mit ZwickRoell Standorten haben könnten. Der Vorstand der ZwickRoell SE hat das IEC einmal im Kalenderjahr im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen in einer gemeinsamen Sitzung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der ZwickRoell SE zu unterrichten und es anzuhören. Dazu sollen Geschäftsberichte vorgelegt werden sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre vorgelegt werden.

Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven gehören insbesondere die Struktur der SE sowie die finanzielle und wirtschaftliche Lage, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, Investitionen, grundlegende Änderungen der Organisation, Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren und Gesamtsoftware/IT-Projekte, Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie die Verlagerung der Produktion, Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Massenentlassungen.

Betriebsrat am Hauptstandort in Ulm

ZwickRoell befürwortet grundsätzlich die Bildung von Betriebsräten und betrachtet die Arbeit dieser Gremien als sehr wertvoll. Das Werk Ulm von ZwickRoell wird durch einen 15-köpfigen Betriebsrat vertreten, während für den Standort Haan fünf Betriebsratsmitglieder bestellt sind. Zusätzlich gibt es eine fünfköpfige Jugend- und Auszubildendenvertretung und einen Gesamtbetriebsrat. Der Betriebsrat wird nicht nur in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten konsultiert, sondern auch vertrauensvoll zu vielen weiteren Themen befragt. Die Meinung und der Rat des Betriebsrats werden bei allen Entscheidungen, die die Belegschaft oder die Arbeitsbedingungen betreffen, berücksichtigt. Die Zusammenarbeit ist außerordentlich vertrauensvoll. Deshalb ist der Betriebsrat sogar bei den Aufsichtsrat-Sitzungen geladen und wichtiger Berater.

Neben dem Tarifvertrag existieren knapp 50 Betriebsvereinbarungen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmen verhandelt wurden. Diese Vereinbarungen erweitern in den meisten Fällen die Leistungen des Unternehmens über den vom Tarifvertrag oder den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Bei der jährlichen Betriebsversammlung, zu der der Betriebsrat einlädt, wird auch ein Vertreter der Gewerkschaft geladen.

Beispiele für Mitbestimmungsfälle bei ZwickRoell:

- Arbeitszeitordnung
- Betriebsschließungen, z. B. über Weihnachten oder Brückentage
- Umgruppierungen
- Zeiterfassung, Dokumentation von Arbeitszeiten

- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Betrieb
- Einführung des Ideenmanagements
- Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG), wie Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen
- Kündigungen (§ 102 BetrVG)
- Bau von neuen Gebäuden, Umbau von Gebäuden, New Work-Konzepte

Regelmäßige Betriebsversammlung

Der Betriebsrat führt i.d.R. eine formale Betriebsversammlung pro Jahr durch. Diese findet nach Vorlage des Jahresabschlusses der Unternehmensgruppe statt. Der Betriebsrat informiert dabei ausführlich über das zurückliegende Jahr und erstellt einen Ausblick zu aktuellen Themen. Im Normalfall wird die Betriebsversammlung durch einen Redebeitrag eines Vertreters einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft ergänzt. Die Geschäftsführung nimmt zum Bericht des Betriebsrates und zum Beitrag der Gewerkschaft ausführlich Stellung und trägt eine eigene Bewertung der aktuellen Situation vor.

Im direkten Anschluss an die Betriebsversammlung findet eine Informationsveranstaltung der Geschäftsführung zur aktuellen Situation statt. Dabei kann u.a. über aktuell laufende oder sich in Planung befindliche Projekte mit übergeordneter Wichtigkeit berichtet werden. Ein gemeinsamer Imbiss bildet den Abschluss nach Betriebsversammlung und Informationsveranstaltung.

Informationsveranstaltung der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung informiert bis zu vier Mal im Jahr die Belegschaft persönlich über die aktuelle Situation, aktuelle Themen und die kurz-/mittelfristige Geschäftserwartung. Diese Informationsveranstaltungen finden im Zeitraum März, Juli (zusammen mit der Betriebsversammlung), Oktober (zum Auftakt der testXpo) und Dezember (im Rahmen der Weihnachtsfeier) statt. Der Inhalt der Informationsveranstaltung wird rechtzeitig mit dem Betriebsrat diskutiert und abgestimmt.

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss als Unterausschuss/Hilfsorgan des Betriebsrates wird von der Geschäftsleitung als wichtiges Gremium gesehen. I.d.R. findet jährlich eine gemeinsame Sitzung zwischen Geschäftsleitung und Wirtschaftsausschuss statt mit dem Ziel, zu allen wirtschaftlichen Fragestellungen vollständig zu informieren.

Laufender Informationsaustausch

Verschiedene Gesetze (im Wesentlichen das Betriebsverfassungsgesetz) sowie der Tarifvertrag kennen zahlreiche Verpflichtungen des Arbeitgebers, den Betriebsrat über unterschiedlichste Gegebenheiten formal und regelmäßig zu informieren. Der Betriebsrat legt jeweils fest, in welchem Umfang dieser Informationspflicht nachgekommen werden muss (Information als Bring- und Holschuld).

Teilnahme des Betriebsrates an Sitzungen des Managements

Neben den betriebsverfassungsrechtlich verbrieften Rechten auf Teilnahme an verschiedenen Sitzungsformaten steht dem Betriebsrat die Teilnahme am monatlichen Management-Meeting zu. Zu allen anderen wichtigen Sitzungen wird der Betriebsrat ebenfalls eingeladen und entscheidet über eine Teilnahme selbständig. Der Betriebsrat entsendet zu den Sitzungen entweder den Vorsitzenden oder den stellv. Vorsitzenden.

Ideenmanagement

Mit dem im Jahr 2024 neu aufgesetzten **Ideenmanagement** (bisher kontinuierlicher Verbesserungsprozess) werden durch die einfach gestaltete Handhabung und eine eigene Software insbesondere auch schnell umsetzbare Vorschläge gefördert. Für die nachhaltige Bearbeitung der Vorschläge sorgen zwei Ideenmanager.

Jahr	Anzahl eingereicherter Vorschläge
2021	98
2022	72
2023	92
ab 03/2024	150

Eingereichte Ideen 2021 - 2023

Seit der Einführung des neuen Ideenmanagements im März 2024 wurden bisher 150 Ideen eingereicht. Dabei liegt der Nutzen der Ideen bei 23 T€, die ausbezahlten Prämien bei 14 T€ und die Beteiligungsquote bei 7%. Die eingereichten Ideen lassen sich in drei Gruppen segmentieren. 76% interne Prozesse, 10% Kundenprozesse, 14% Produkte.

Weiterer Informationsaustausch

Es ist im Interesse des Unternehmens, dass es zwischen dem CEO sowie allen anderen Mitgliedern der Geschäftsführung und dem Betriebsratsvorsitzenden bzw. dem Betriebsratsgremium zu einem regelmäßigen informellen Gedankenaustausch kommt. Ebenso ist ein regelmäßiger Austausch und enge Abstimmung zwischen Personalleitung und dem Betriebsratsvorsitzenden sicher zu stellen. Zu diesem Zweck können z.B. regelmäßige Jour-Fix vereinbart oder zur Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrates eingeladen werden. Unabhängig von einer gesetzlichen Verpflichtung ist im Zuge jeder Aufsichtsratssitzung der ZwickRoell AG ein Austausch zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem (Gesamt-)Betriebsratsvorsitzenden vorgesehen.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf den sozialen Dialog mit unseren Mitarbeitern verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen, Anforderungen aus dem Tarif und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.1.5 Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
13	5

Unser Status-Quo:

87% unserer Mitarbeiter in ZRU haben einen Tarif-Arbeitsvertrag. Das heißt, für diese Mitarbeiter gelten die Regelungen des Mantel-Tarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Das Entgelt wird nach den Regelungen des ERA-Tarifvertrages der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden bezahlt.

Hohe Tarifabschlüsse beeinflussen die Entgelthöhe und belasten dadurch die Kostensituation des Unternehmens. Durch die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband sind wir gezwungen, die Tarifabschlüsse voll umzusetzen. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bleibt keine Wahl.

Das Werk Ulm von ZwickRoell wird durch einen 15-köpfigen Betriebsrat vertreten, während für den Standort Haan fünf Betriebsratsmitglieder bestellt sind. Zusätzlich gibt es eine fünfköpfige Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Betriebsrat wird nicht nur in allen mitbestimmungspflichtigen

Angelegenheiten konsultiert, sondern auch vertrauensvoll zu vielen weiteren Themen befragt. Die Meinung und der Rat des Betriebsrats werden bei allen Entscheidungen, die die Belegschaft oder die Arbeitsbedingungen betreffen, berücksichtigt. Die Zusammenarbeit ist außerordentlich vertrauensvoll.

Neben dem Tarifvertrag existieren knapp 50 Betriebsvereinbarungen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmen verhandelt wurden. Diese Vereinbarungen erweitern in den meisten Fällen die Leistungen des Unternehmens über den vom Tarifvertrag oder den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Bei der jährlichen Betriebsversammlung, zu der der Betriebsrat einlädt, wird auch ein Vertreter der Gewerkschaft geladen.

	Jahr 2024		Jahr 2023	
	HC	%	HC	%
Arbeitsverhältnis: Angestellt ZRU - Tariflich	1.004	87,23	1.007	86,29
Arbeitsverhältnis: Angestellt ZRU - Außertariflich	147	12,77	160	13,71

Quote tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter in ZwickRoell Ulm

Einige internationale Gesellschaften sind Mitglied lokaler Gewerkschaften. Diese sind:

- ZRF, Fürstenfeld, Österreich
- EmcoTest, Kuchl, Österreich
- ToniTechnik, Berlin, Deutschland
- ZRBR, Birmingham, Großbritannien
- ZRFR, Metz, Frankreich

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf unsere tarifliche Mitgliedschaft verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen aus dem Tarif und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.1.6 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
12	5

Unser Status-Quo:

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu fördern, bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Angebote, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern:

- Flexible Arbeitszeiten und Gleitzeit mit nahezu jedem Arbeitszeitmodell
- Vielfältige Teilzeit-Modelle
- Elternzeit haben im Jahr 2024 insgesamt 23 Mitarbeitende in Anspruch genommen, davon 18 Mütter
- Willkommener Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit, auch in Teilzeit
- Lebensarbeitszeitkonto
- Gewährung von Stillzeiten
- Größtmögliche Flexibilität bei der zeitlichen Festlegung der 2-monatigen Elternzeit für Väter
- Sabbatical

- Betriebsvereinbarung zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Finanzielle Unterstützung bei Kita-Plätzen
- Betriebsrestaurant
- Mobiles Arbeiten
- Verschiedene Gesundheitsangebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Familiensonntag im Rahmen der testXpo
- Ferienprogramm für Kinder
- Schul- und Studienpraktika, Schulpartnerschaften
- Angebot von Ferienarbeit für Jugendliche und Studierende
- Individuelle Unterstützung in Notsituationen
- Hohe soziale Sicherheit durch sichere und interessante Arbeitsplätze

Prädikat "Familienbewusstes Unternehmen"

Hierfür wurden wir im Oktober 2023 im Rahmen des Projekts "familyNET" erneut mit dem Prädikat "Familienbewusstes Unternehmen" ausgezeichnet.



Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unserer Belegschaft verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.1.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
12	6

Unser Status-Quo:

Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Um Arbeitsunfälle zu verhindern und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, setzen wir eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen um. Diese beinhalten sowohl kontinuierliche Risikoanalysen als auch regelmäßige Schulungen und Sicherheitsbegehungen.

- **Gefährdungsbeurteilungen:**
Für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten führen wir regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durch. Dabei werden alle relevanten Gefährdungen identifiziert und Maßnahmen ergriffen, um diese zu minimieren. Dies betrifft sowohl physische Gefahren als auch psychosoziale Risiken. Die Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig überprüft und aktualisiert, insbesondere bei Änderungen von Arbeitsbedingungen oder neuen Technologien. So stellen wir sicher,

dass alle potenziellen Gefährdungen frühzeitig erkannt und entsprechende Schutzmaßnahmen eingeführt werden.

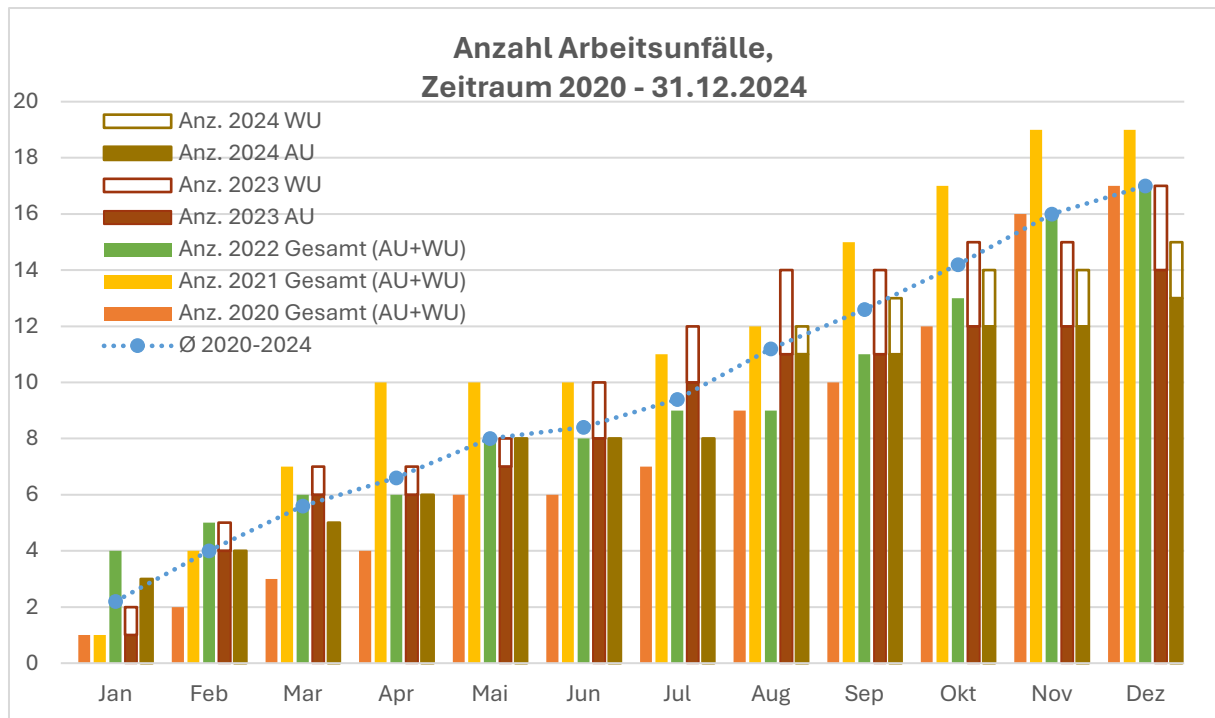
- **Regelmäßige Unterweisungen zur Arbeitssicherheit:**
Um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter zu stärken, führen wir regelmäßige Unterweisungen zur Arbeitssicherheit durch. Diese werden mindestens einmal jährlich durchgeführt und behandeln sowohl allgemeine Sicherheitsthemen als auch spezifische Gefährdungen im Betrieb. In besonders risikobehafteten Bereichen wie der Produktion oder bei geänderten Gefährdungslagen werden diese Unterweisungen auch häufiger abgehalten. Jeder Mitarbeiter wird umfassend in den sicherheitsrelevanten Aspekten seiner Arbeit geschult, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Unfälle zu vermeiden.
- **Jährliche Sicherheitsbegehungen:**
Ein zentraler Bestandteil unserer Sicherheitsstrategie sind die regelmäßigen Sicherheitsbegehungen, die mindestens einmal jährlich in allen Betriebsgebäuden durchgeführt werden. Dabei wird jedes Gebäude und jeder Arbeitsbereich von einem Team aus Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, Brandschutzbeauftragtem, Sicherheitsbeauftragten und einem Vertreter des Betriebsrats überprüft. Ziel dieser Begehungen ist es, potenzielle Gefahren zu erkennen, Sicherheitsmängel aufzudecken und Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten. Die Begehungen umfassen sowohl die allgemeine Arbeitsplatzsicherheit als auch spezielle Aspekte wie Brandschutz, Hygiene und Ergonomie. Auf Basis der Begehungsergebnisse werden umgehend Korrekturmaßnahmen eingeleitet und dokumentiert.
- **Sicherheits- und Notfallpläne:**
Für alle risikobehafteten Tätigkeiten und Arbeitsbereiche werden detaillierte Sicherheits- und Notfallpläne erstellt. Diese beinhalten präzise Anweisungen für Notfälle, wie z.B. bei Unfällen oder Bränden, und regeln das Verhalten der Mitarbeiter in Krisensituationen. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig mit diesen Plänen vertraut gemacht, und es werden regelmäßige Notfallübungen durchgeführt, um die Reaktionsfähigkeit im Ernstfall sicherzustellen.
- **Monitoring und Feedback:**
Zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Sicherheitsmaßnahmen erheben wir regelmäßig Feedback von den Mitarbeitern. Jeder Vorfall, Unfall oder Beinahe-Unfall wird dokumentiert und analysiert, um daraus gezielte Maßnahmen zur weiteren Risikominderung abzuleiten. Mitarbeiter sind aktiv eingeladen, potenzielle Gefährdungen oder Sicherheitsmängel zu melden, sodass umgehend Lösungen erarbeitet werden können.
- **Ergänzende Sicherheitsmaßnahmen:**
Neben der Gefährdungsbeurteilung und den regelmäßigen Schulungen ergreifen wir weitere präventive Maßnahmen wie die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), regelmäßige Wartungen von Maschinen und Anlagen sowie die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsverfahren. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Unfälle zu vermeiden und die Sicherheit am Arbeitsplatz auf einem hohen Niveau zu halten.

Durch die regelmäßigen Begehungen, die kontinuierliche Schulung unserer Mitarbeiter und die systematische Überprüfung der Arbeitsbedingungen stellen wir sicher, dass unser Betrieb eine sichere Arbeitsumgebung bietet, in der Arbeitsunfälle weitestgehend vermieden werden.

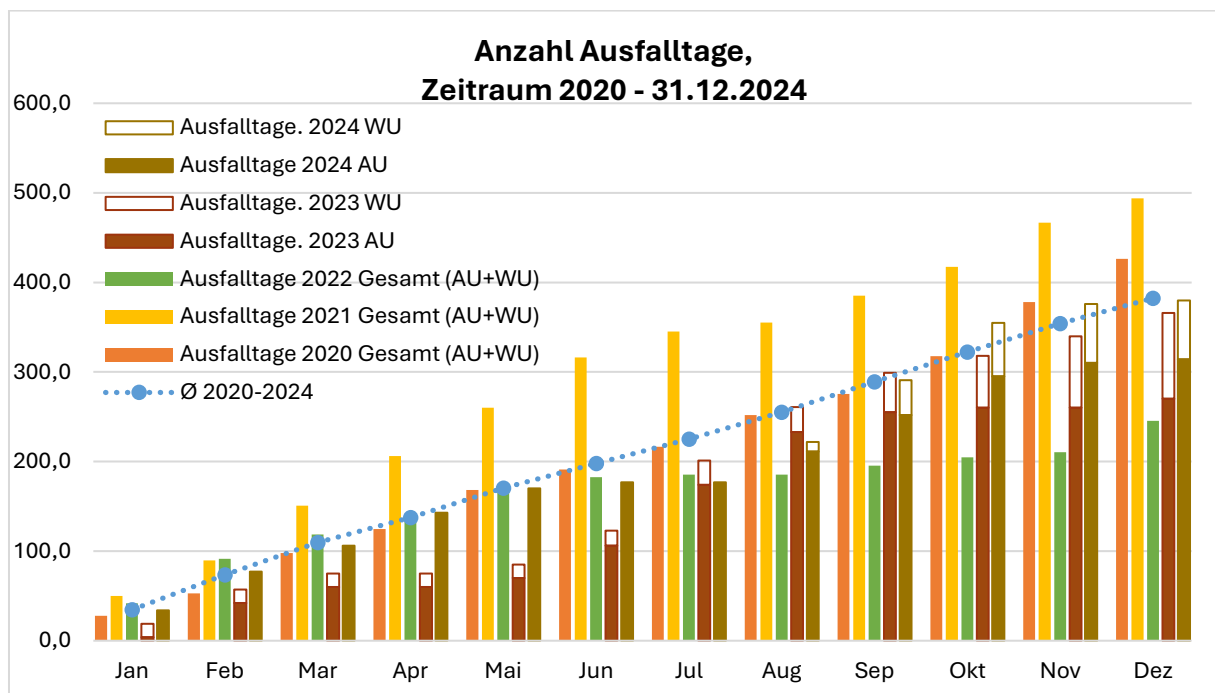
Wir erfassen die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und der daraus resultierenden Ausfalltage.

In 2023 gab es insgesamt 17 Arbeitsunfälle davon 3 Wegeunfälle. Aus diesen resultierten 366 Ausfalltage.

In 2024 haben sich insgesamt 15 Arbeitsunfälle davon 2 Wegeunfälle bis zum 31.12.2024 ereignet. Daraus resultierten insgesamt 380 Ausfalltage.

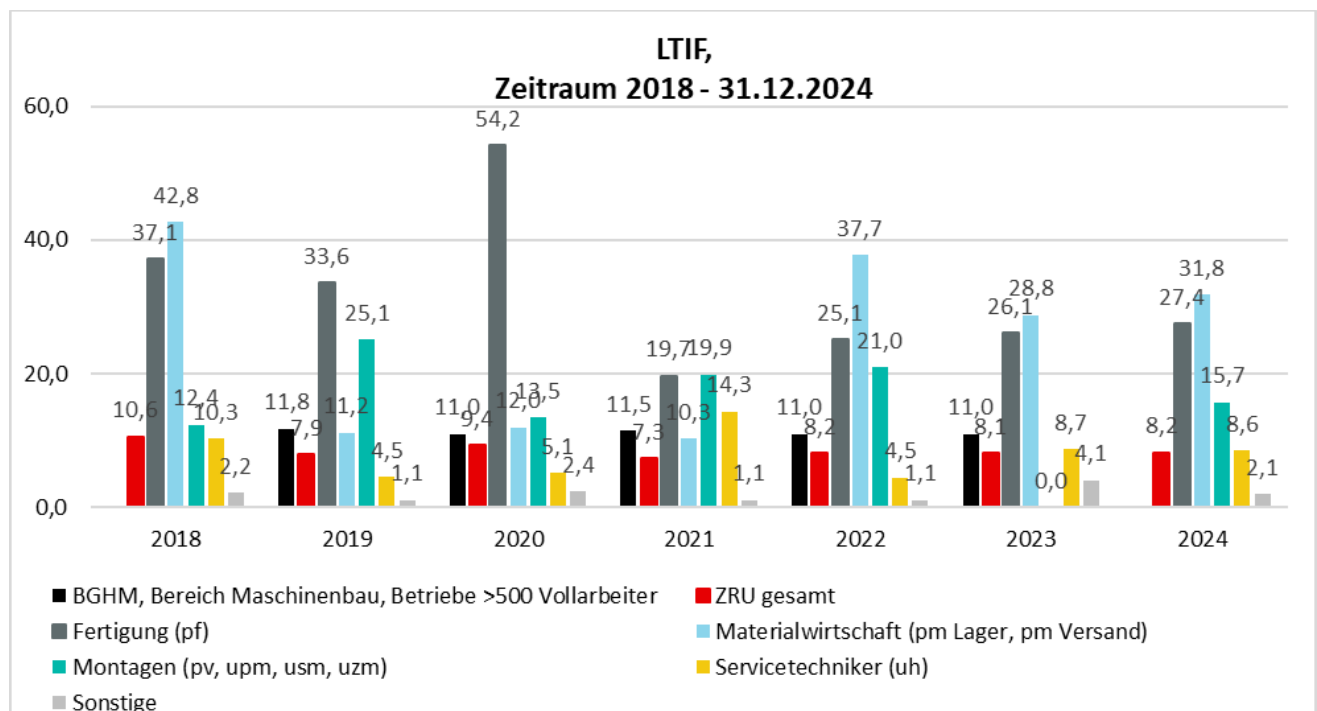


Anzahl Arbeitsunfälle bei ZwickRoell Ulm



Anzahl Arbeitsunfälle in ZwickRoell Ulm

Des Weiteren ermitteln wir die Arbeitsunfallquote für ZRU gesamt und die einzelnen Bereiche:



Arbeitsunfallquote gesamt und die einzelnen Bereiche in ZwickRoell Ulm

Vorsorgeuntersuchungen

Anzahl der Vorsorgeuntersuchungen in 2024 bis zum 31.12.2024:

Organisation	Anzahl
G20 Lärmvorsorge (Angebot) Anzahl	40
G20 Lärmvorsorge (Pflicht) Anzahl	2
G23 Obstruktive Atemwegserkrankung (Pflicht) Anzahl	4
G24 Gefährdung der Haut (Angebotsvorsorge) Anzahl	40
G35 Auslandsreise (Pflicht) Anzahl	3
G37 Bildschirmtätigkeit (Angebot) Anzahl	132
G46 Vibrationen (Angebot) Anzahl	8
Gesamtanzahl	229

Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb

Auch für den Umgang mit Gefahrstoffen haben wir umfassende Maßnahmen und Verfahren implementiert, die den gesetzlichen Vorgaben und den besten Sicherheitspraktiken entsprechen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und Umweltrisiken zu minimieren.

- **Gefahrstoffkataster:**
Alle Gefahrstoffe, die im Betrieb eingesetzt werden, sind in einem detaillierten Gefahrstoffkataster erfasst. Dieses Kataster enthält alle relevanten Informationen zu den jeweiligen Stoffen, wie z.B. Stoffbezogene Informationen, mengenmäßige Erhebungen und Sicherheitsvorkehrungen. Es wird regelmäßig aktualisiert und stellt sicher, dass jederzeit ein Überblick über alle im Betrieb eingesetzten Gefahrstoffe besteht.
- **Sicherheitsdatenblätter:**
Für alle eingesetzten Gefahrstoffe werden die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter (SDB) geführt und zentral vorgehalten. Diese SDB enthalten wichtige Informationen zu den Gefahren, den sicheren Umgang, Schutzmaßnahmen sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen im Falle eines Unfalls. Sie sind für alle Mitarbeiter zugänglich und dienen als Grundlage für die weiteren Sicherheitsmaßnahmen.
- **Betriebsanweisungen:**
Auf Grundlage der Sicherheitsdatenblätter werden für alle relevanten Gefahrstoffe spezifische Betriebsanweisungen erstellt. Diese Anweisungen beinhalten detaillierte Handlungsanweisungen und Schutzvorkehrungen, die bei der Handhabung und Verwendung der Gefahrstoffe zu beachten sind. Sie sind verbindlich und stellen sicher, dass alle Mitarbeiter mit den sicheren Arbeitsmethoden vertraut sind.
- **Mitarbeiterschulungen und Unterweisungen:**
Alle Mitarbeiter werden regelmäßig in den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen geschult. Dies umfasst sowohl allgemeine Unterweisungen zum Thema Gefahrstoffe als auch spezifische Schulungen zu den jeweiligen Betriebsanweisungen. Die Unterweisungen werden dokumentiert und regelmäßig wiederholt, um die Sicherheit stets zu gewährleisten.
- **Freigabeprozess für neue Gefahrstoffe:**
Bevor ein neuer Gefahrstoff in unserem Betrieb verwendet wird, durchläuft dieser einen Freigabeprozess. Ein eigens dafür eingerichtetes Gremium prüft im Rahmen dieses Prozesses, ob der Einsatz des Gefahrstoffs sicher ist und den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Erst nach erfolgter Freigabe wird der Stoff in das Gefahrstoffkataster aufgenommen und können die erforderlichen Betriebsanweisungen erstellt werden.

Diese Verfahren gewährleisten eine kontinuierliche Sicherheitskultur im Umgang mit Gefahrstoffen und tragen dazu bei, Risiken für Mitarbeiter und Umwelt zu minimieren.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit unserer Belegschaft verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

5.2.1 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
12	5

Unser Status Quo

Die Metall- und Elektroindustrie ist eine männerdominierte Branche. Gemäß dessen ist die Gesamt-Geschlechteraufteilung der ZwickRoell Gruppe im Branchendurchschnitt.

In der Führungsebene Abteilungs- und Bereichsleiter (ZRU) sind Frauen mit 13% unterrepräsentiert. Auf C-Level und im Aufsichtsrat sind Frauen mit je 1/3 Anteil angesichts der Branche gut vertreten.

Anteil der Geschlechter gesamt (ZRU):

Geschlechteraufteilung: Keine Meldung von divers, daher nicht in Tabelle geführt

	2022		2023		2024	
	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	296	24 %	302	24 %	298	24 %
Männer	932	76 %	960	76 %	967	76 %
Gesamt	1228		1262		1265	

Anteil der Geschlechter in den Führungspositionen Abteilungs- und Bereichsleiter (ZRU):

	2022		2023		2024	
	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	7	11	9	12	10	13
Männer	54	89	66	88	68	87
Gesamt	61	100	75	100	78	100

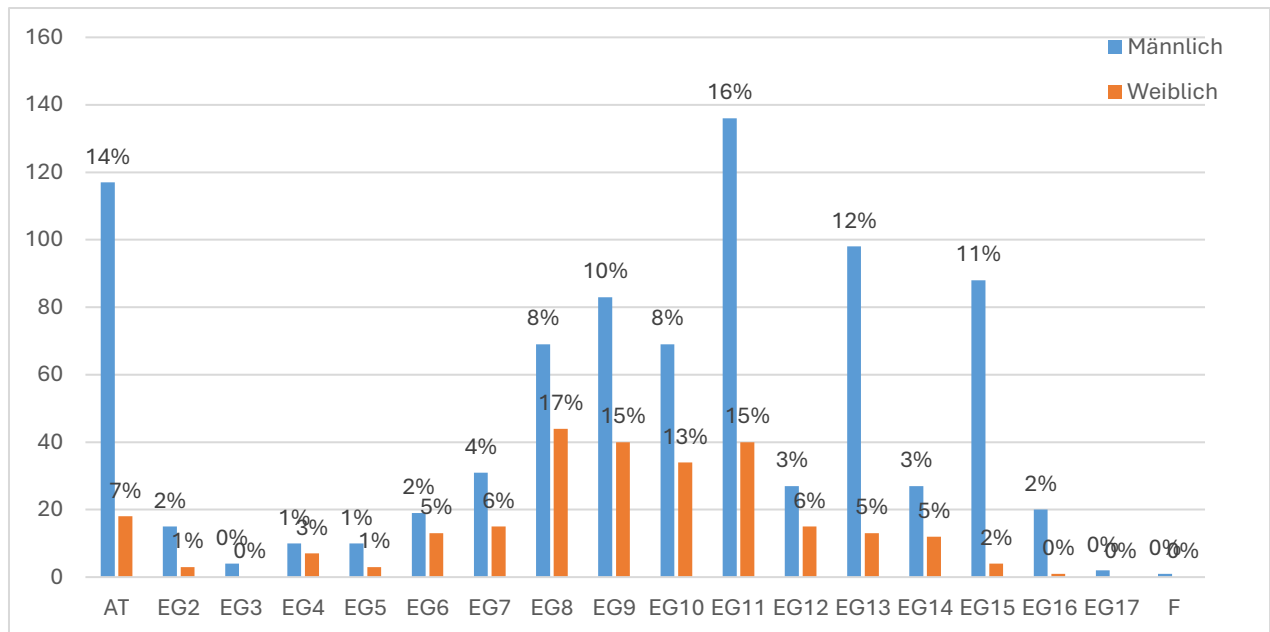
Anteil der Geschlechter auf C-Level (ZRU):

	2022		2023		2024	
	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	1	33 %	1	33 %	1	33 %
Männer	2	67 %	2	67 %	2	67 %
Gesamt	3		3		3	

Anteil der Geschlechter im Aufsichtsrat:

	2022		2023		2024	
	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	2	33 %	2	33 %	2	33 %
Männer	4	67 %	4	67 %	4	67 %
Gesamt	6		6		6	

Durch die Tarifbindung gibt es bei tariflichen Mitarbeitern zwar kein Lohngefälle in gleichwertigen Positionen, allerdings sind Frauen in den oberen Führungspositionen wenig vertreten, und daher bei gut bezahlten Positionen weniger vertreten.



Verteilung der Entgeltgruppen bei den Tarifmitarbeitern (ZRU):

Da wir in einer eher männerdominierten Branche tätig sind, wollen wir insbesondere Mädchen und Frauen gezielt fördern in unserem Unternehmen Karriere zu machen:

Girls' Day

Um ZwickRoell vor allem bei jungen Mädchen attraktiver zu machen, nehmen wir jährlich an dem Girls' Day teil.

Der Girls'Day ist ein bundesweiter Orientierungstag zur Berufs- und Studienorientierung von Mädchen. Er wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Am Girls'Day lernen Mädchen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt, z. B. in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik.

Talent Management

Das Talent Management Konzept ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und damit für die Zukunft von ZwickRoell. Im Rahmen des Talent Management Prozesses werden alle Mitarbeiter regelmäßig (1x/Jahr; zw. Januar und Ende März) von ihrem direkten Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Leistung und ihres Potenzials bewertet und in eine sog. Leistungs-Potenzial-Matrix (LPM) eingestuft. Diese LPM ist ein weitverbreitetes Personalentwicklungsinstrument. Ziel dieser Bewertung ist es, aus der großen Menge unserer guten/sehr guten Mitarbeiter diejenigen zu identifizieren, die „das Zeug zu mehr“ haben und über besondere, herausragende Eigenschaften verfügen. Diesen Personenkreis wollen wir in Zukunft neben den sonstigen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen noch zusätzlich fördern.

- derzeit 29 Talente identifiziert
- Davon 12 Frauen (41 %)

Frauen-Netzwerk bei ZwickRoell

Im Jahr 2024 haben wir in ZRU ein Frauen-Netzwerk gegründet, welches gezielt die Förderung der beruflichen (Weiter-)Entwicklung von Frauen fokussiert.

Unser gemeinsames Ziel ist es, ein starkes und unterstützendes Frauen-Netzwerk aufzubauen, das gegenseitig stärkt, inspiriert und fördert. Inhaltlich geht es um Themen rund um die berufliche (Weiter-)Entwicklung, Familie und die eigene Persönlichkeit. Mit dem Erfahrungsaustausch zu bspw. „überzeugendes, selbstbewusstes Auftreten“, „individuelle (geschlechterspezifische) Stärken/Schwächen“, „Karriere und Familie unter einem Hut“, „Rückkehr nach der Babypause“, etc. wollen wir einen Mehrwert für das gesamte Unternehmen schaffen.

Das Frauen-Netzwerk bietet monatlich ein Netzwerkfrühstück an, bei dem sich interessierte Frauen regelmäßig austauschen können. Desweiteren bietet ZwickRoell 3-mal im Jahr Podiumsdiskussionen mit internen oder externen Speakern an.

Im Januar 2025 fand die erste Podiumsdiskussion mit Frau Engstler-Karrasch, Hauptgeschäftsführerin der IHK Ulm, statt. Knapp 90 Frauen haben teilgenommen und wertvolle Einblicke, persönliche Tipps und Tricks sowie spannende Diskussionen in einem offenen Austausch geteilt.



Unsere Maßnahmen und Ziele

Naturgemäß ist die Metall- und Elektroindustrie eine männerdominierte Branche. Nichtsdestotrotz möchten wir Mädchen und Frauen gezielt fördern in unserem Unternehmen Karriere zu machen. Mit dem Girls' Day möchten wir Mädchen an unsere unterschiedlichen Berufe im Unternehmen heranführen. Beim Talent Management werden vor allem auch Frauen als herausragende Talente identifiziert, die sich möglicherweise nicht an gewisse Positionen gewagt hätten. Und mit unserem Frauen-Netzwerk wollen wir den Erfahrungsaustausch zwischen unseren Mitarbeiterinnen stärken und gezielt fördern.

5.2.2 Schulungen und Kompetenzentwicklung

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	5

Unser Status Quo

Das Thema Kompetenzentwicklung hat bei ZwickRoell eine lange Tradition. Fachliche und persönliche Weiterbildung wird daher großgeschrieben. Hierzu wird jedes Jahr ein umfangreiches Weiterbildungsbudget geplant und zur Verfügung gestellt.

LMS (Learning Management System)

In unserem LMS führen wir umfangreiches Schulungsangebot für unsere Mitarbeiter aus den Themenfelder/Kategorien: Sales, Service, EDV/IT, Fachthemen, Fremdsprachen, Führung, Gesundheit/Arbeits- und Umweltschutz, Kundenorientierung, methodische Kompetenzen sowie persönliche und soziale Kompetenzen.

Der Weiterbildungsbedarf wird im Rahmen des Mitarbeitergesprächs bedarfsorientiert ermittelt, kann aber auch unterjährig jederzeit in Anspruch genommen werden.

ZwickRoell-spezifische Themen werden durch interne Experten durchgeführt, allgemeine Themen durch das offene Seminarprogramm des Bildungswerks oder der IHK.

Lernwoche 2024:

Einmal jährlich veranstaltet ZwickRoell für Mitarbeiter eine Lernwoche. In dieser Woche dreht sich alles um die persönliche Weiterbildung. Im Jahr 2024 wurden 159 Präsenz- und Online-Veranstaltungen und 78 Web Based Trainings (de + en) zum Selbstlernen angeboten.

Lernwoche Jahr	Belegte Plätze	MA	Schulungen / MA	mit externen Trainern	mit internen Trainern	Vorträge von BG und BAD	Gesamtkosten
2019	1907	481	3	51	51	6	51.455 €
2020	1252*	330	3	13	/	11	10.590 €
2021	2363	510	5	13	40	7	52.320 €
2022	2474	606	4	21	45	5	55.886 €
2023	2736	684	4	23	41	7	60.863 €
2024	2946	709	4	25	48	8	43.435 €

Übersicht Lernwoche der vergangenen Jahre

Talentmanagement

Im Jahr 2022 haben wir konzernweit ein Talentmanagement eingeführt. Das Talent Management Konzept ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und damit für die Zukunft von ZwickRoell. Im Rahmen des Talent Management Prozesses werden alle Mitarbeiter regelmäßig von ihrem direkten Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Leistung und ihres Potenzials bewertet und in eine sog. Leistungs-Potenzial-Matrix (LPM) eingestuft. Dieser Personenkreis wird neben den sonstigen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen noch zusätzlich gefördert.

Ziele des Talentmanagements:

- Wir wollen Talente auf allen Ebenen identifizieren, zielgerichtet weiterentwickeln, Stärken stärken und deren Leistung und Potenziale nutzen.
- Wir wollen in Zukunft keine Talente „verkümmern“ lassen.
- Wo notwendig und möglich, wollen wir alle Mitarbeiter auf die Position weiterentwickeln, auf der sie eine optimale Leistung bringen können.
- Wir möchten offene Führungs-/Expertenstellen national und international mehrheitlich intern (nach-)besetzen können.
- Wir möchten Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb von ZwickRoell aufzeigen.
- Wir wollen allerdings auch die MA identifizieren, die nicht auf die aktuelle Stelle oder nicht zum Unternehmen passen.

Maßnahmen des Talentmanagements:

- Spezielle Trainings für Talente (Kommunikation, Führungsgrundsätze, Persönlichkeitsentwicklung)
- Individueller Entwicklungsplan als Vorbereitung auf das Entwicklungsziel des Talents

- Austausch mit dem Vorstand im Rahmen von Abendessensveranstaltungen
- Mentoring @ ZwickRoell: Jedes Talent bekommt einen passenden Mentor zugewiesen

	ZRU				ZRG			
	Identifizierte Talente	Davon abgebrochen	Davon weiterentwickelt	Im passiven Pool	Identifizierte Talente	Davon abgebrochen	Davon weiterentwickelt	Im passiven Pool
2022	13	3	6	4	0	0	0	0
2023	11	2	6	4	18	1	9	8
2024	5				9			

Übersicht identifizierter Talente im Talentmanagement

Führungskräfteentwicklung

Wir bieten außerdem für neue Führungskräfte, Sachgebietsleiter, Meister oder Servicegruppenleiter eine Führungskräfteentwicklung im Einklang mit den ZwickRoell Führungsgrundsätzen an.

Desweiteren führen wir eine jährliche Führungseffizienzanalyse durch. Dies ist ein 360-Grad-Führungsfeedback, mit dem Führungskräfte eingeschätzt werden. Das Instrument wird seit vielen Jahren bei ZwickRoell eingesetzt. Pro Jahr werden i. d. R. 6-10 durch den Vorgesetzten, Kollegen auf der gleichen Hierarchieebene, ihre Mitarbeiter und den Betriebsrat beurteilt und die die Fremdeinschätzungen mit der Selbsteinschätzung der Führungskraft verglichen.

Unsere Maßnahmen und Ziele

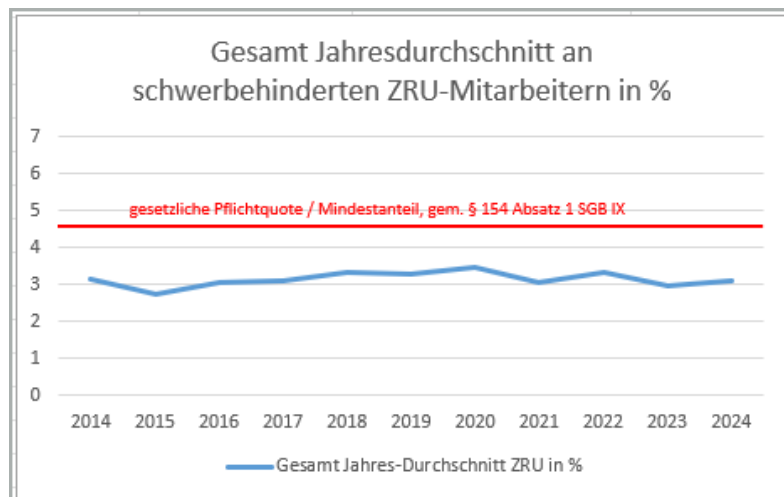
In Bezug auf Schulungen und Kompetenzentwicklung verfolgen wir derzeit die bereits etablierten Maßnahmen, wie unsere Lernwoche, Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen.

5.2.3 Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
6	5

Unser Status-Quo

In unserer Zentrale in Ulm ist eine Schwerbehindertenvertretung in Kraft. Die Schwerbehindertenvertretung steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beratend als Ansprechpartner zur Verfügung, wenn es aufgrund einer Erkrankung um diverse Antragsstellungen und Behördengänge geht. Dabei handelt es sich meist um Erstanträge zur Feststellung eines GdB (Grad der Behinderung), Gleichstellungsanträge oder Reha-Anträge. Sollte in diesem Zusammenhang auch eine Arbeitsplatzbesichtigung notwendig sein und die Bedarfsermittlung bezüglich technischer Hilfsmittel, begleitet sie dies auch und arbeitet dazu sehr eng mit den entsprechenden Stellen wie der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin, dem Integrationsamt bzw. dem Integrationsfachdienst zusammen. Zusätzlich begleitet sie auch Einstellungs-, Personal-, oder BEM-Gespräche, wenn Menschen mit einem Grad der Behinderung betroffen sind und sie hierzu informiert bzw. hinzugezogen wird.



Gesamt-Jahresdurchschnitt an schwerbehinderten Mitarbeitern in ZwickRoell Ulm

Ausgleichsabgabe (Anrechnung von Aufträgen an Schwerbehindertenwerkstatt)

In 2024 arbeiteten am Hauptstandort bei ZwickRoell 35 Schwerbehinderte. Zusätzlich haben wir in 2024 ca. 130 T€ für Aufträge an Behinderten-Werkstätten vergeben. Bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe ergab sich keine zu leistende Abgabe.

In unseren internationalen Gesellschaften beschäftigen wir aktuell 5 Menschen mit Behinderungsgrad:

- ZRNA: 2
- ZRUK: 1
- Doli: 2

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.2.4 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
5	5

Unser Status-Quo:

Statistiken belegen, dass eine große Anzahl von Frauen, aber auch viele männliche Kollegen, am Arbeitsplatz schon einmal belästigt wurden. Dabei sind nicht nur sexuelle Belästigungen gemeint, sondern auch Mobbing, Stalking und jede andere Art von Diskriminierung. Jedwede Form dieser Belästigungen - sei es durch Taten, Worte oder Gesten - wird bei ZwickRoell nicht geduldet und kann im schlimmsten Fall auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wir haben eine neutrale, betriebsfremde Vertrauensperson beim BAD (Betriebsärztlicher Dienst) installiert, die jederzeit kontaktiert werden kann. Informationen hierzu finden sich in unserem Intranet.

Außerdem wird im jährlichen Mitarbeitergespräch, das verpflichtend für jede/n Mitarbeiter zu führen ist, immer auf dieses Beratungsangebot hingewiesen.

Im Jahr 2024 wurde der Betriebsärztliche Dienst 142 Stunden in Anspruch genommen. Hierbei wurden unsere Mitarbeiter insgesamt 86 Stunden zu u.a. folgenden Themenfeldern beraten:

- Belastungen am Arbeitsplatz
- Führungsfragen
- Familiäre Belastungen
- Stressmanagement im Projektmanagement
- Psychische Belastungen
- Stress/Burnout

Des Weiteren führte der Betriebsärztliche Dienst 49 Stunden Workshops und Vorträge in unserem Haus durch. Die Themen umfassten u.a.:

- Ernährung
- Stressmanagement
- Gesund führen
- Resilienz

Beratung BAD		
	2023	2024
Workshop	29,5	48,78
Orga	7,5	7,452
Beratung	83,75	85,87
Gesamt	120,75	142,102

Übersicht Leistungen BAD

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.2.5 Vielfalt

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
8	5

Unser Status Quo

Wir legen wir großen Wert auf Vielfalt und Inklusion, da wir überzeugt sind, dass unterschiedliche Perspektiven unser Unternehmen bereichern und Innovation fördern.

Wir stellen sicher, dass Vielfalt auf allen Ebenen unseres Unternehmens aktiv gelebt wird. Mit einem hohen Anteil an Auszubildenden schaffen wir nicht nur Chancen für junge Menschen, sondern bringen frische Ideen und zukunftsorientiertes Denken in unser Team (weitere Informationen siehe 6. Azubis / potenzieller Nachwuchs).

Wir setzen wir uns für die Integration von Menschen mit Behinderungen ein, indem wir barrierefreie Arbeitsplätze schaffen und diesen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten voll einzubringen (siehe 3. Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen).

Zusätzlich fördern wir die Gleichstellung von Frauen in unserem Unternehmen durch gezielte Programme und Entwicklungsmöglichkeiten (siehe 1. Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit).

Auch die Integration von Menschen aus allen Kulturen liegt uns am Herzen. Als im Jahr 2015 ein großer Zustrom geflüchteter Menschen über die sog. Balkanroute in Deutschland eintraf, sah sich ZwickRoell in der Verantwortung zu helfen und bei der Integration zu unterstützen. Es wurde das Unternehmensziel formuliert und verkündet, mind. 12 geflüchtete Menschen einzustellen und eine Beschäftigung zu bieten. Die Beschäftigung geflüchteter Menschen bei Zwick Roell sollte ohne jegliche staatliche Förderung/Sonderprogramme auskommen.

Als Industrieunternehmen mit überwiegend Facharbeiterniveau war es allerdings nicht einfach, schnell mögliche und passende Aufgabengebiete für Flüchtlinge zu finden. Nichtsdestotrotz wurden 5 Mitarbeiter langfristig und 10 weitere Flüchtlinge zeitweise bei ZwickRoell beschäftigt.

In 2024 sind noch immer 3 Kollegen aus dieser Zeit bei uns angestellt und machen gute Arbeit. Alle sind in der „deutschen“ Arbeitswelt angekommen und sind in ihren Abteilungen integriert.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf das Thema Vielfalt im Unternehmen verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

5.2.6 Azubis / potenzieller Nachwuchs

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
8	5

Unser Status Quo

Sehr gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter bilden die Grundlage für den erfolgreichen Ausbau unserer nationalen und internationalen Aktivitäten. Deshalb hat die Nachwuchsförderung bei ZwickRoell einen hohen Stellenwert. In der Regel bildet ZwickRoell über den eigenen Bedarf hinaus aus. Motivierte und befähigte Ausbilder im Zusammenspiel mit leistungsbereiten Auszubildenden und Studenten sichern ein Höchstmaß an Qualität in der Ausbildung. Das Unternehmen stellt alle notwendigen Ressourcen für die Ausbilder und Auszubildenden auf aktuellem Stand zur Verfügung.

Neben der Ausbildung bieten wir duale technische und kaufmännische Studiengänge in Zusammenarbeit mit den Dualen Hochschulen Baden-Württemberg (DHBW) sowie der Technischen Hochschule Ulm (THU) an.

Den hohen Stellenwert der Ausbildung spiegelt unter anderem die hohe Zahl der jährlich neu angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze wider. Mit durchschnittlich 100 Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre hinweg, liegt der Anteil der Auszubildenden bei ungefähr 8 % der Belegschaft.

Jahr	2022	2023	2024
Kaufmännische Ausbildung	6	4	6

Gewerbliche Ausbildung	12	13	15
Duales Studium	10	9	11
Auszubildende gesamt	28	26	32

Neue Auszubildende 2022 bis 2024

Zusätzlich bieten wir Studierenden die Möglichkeit für Praxissemester, Bachelor- oder Masterarbeiten und stehen als Arbeitgeber für die Absolventen nach dem Studium zur Verfügung. Durch vielfältige Angebote wird die Ausbildung bei ZwickRoell attraktiv gestaltet.

Dazu gehören unter anderem:

- Die Ausbildung in unseren eigenen Lehrwerkstätten, ab 2026 in einem neu gebauten Training Center
- Der Aufenthalt bei anderen deutschen und internationalen Standorten von ZwickRoell
- Die Möglichkeit zur Absolvierung von Theoriesemestern im Ausland
- Die speziellen Weiterbildungsangebote für Auszubildende
- Die berufs- und jahrgangsübergreifenden jährlichen Teamentwicklungen

Soziale Woche: Andere Lebenswelten kennenlernen

In der sozialen Woche lernen unsere Auszubildenden und Studierenden sowohl ein anderes Arbeitsumfeld als auch andere Lebenswelten kennen. Für eine Woche gehen die Auszubildenden im 2. Lehrjahr aus ihrem vertrauten Alltag im Betrieb heraus und unterstützen in einer sozialen Einrichtung. Sie lernen das Leben von Menschen mit Behinderung und Senioren kennen, treffen auf Jugendliche und Kinder in schwierigen Situationen oder auf wohnungslose Menschen und machen dabei Erfahrungen, auf die es ankommt. Dabei wechseln sie die Perspektive und können daraus beruflich, aber auch persönlich, viel mitnehmen wie Sensibilität, Wertschätzung, Toleranz und Verantwortung.

Teamentwicklungstage für Auszubildende: Die Werte von ZwickRoell verinnerlichen

Jedes Jahr findet eine berufs- und jahrgangsübergreifende Teamentwicklung mit den Auszubildenden und Studierenden statt. Hierbei werden die Werte von ZwickRoell wie Offenheit, Leidenschaft und Eigenverantwortung über herausfordernde Aufgaben im Team geschult und verinnerlicht. Die Teamentwicklungstage tragen maßgeblich zu einem starken Miteinander in der Ausbildung bei.



Teamentwicklung 2024

Aktive Mitarbeit in der ZwickRoell Juniorfirma

Bereits 1994 entstand der Gedanke zur Gründung einer Juniorfirma zur attraktiven Gestaltung der Ausbildungsinhalte bei ZwickRoell. Alle Auszubildenden sind in den verschiedenen Bereichen wie Finanzen, Marketing, Fertigung usw. eingebunden. Ziele der Juniorfirma sind das praxisorientierte Lernen, ein Überblick über die betrieblichen Zusammenhänge, Qualifikationsmerkmale erlangen, selbstständige Problemlösung und Entscheidungsfindung sowie Übernahme von Verantwortung und Teamarbeit. Die Gewinne der Juniorfirma werden in die Ausbildung investiert, unter anderem für das jährliche Ausbildungssessen, die Teamentwicklungstage und Neuanschaffungen.



Schulpartnerschaften

Zur Nachwuchsgewinnung arbeitet ZwickRoell als Kooperationspartner mit allen drei Schulformen zusammen. Feste Partnerschaften mit dem Johann-Vanotti-Gymnasium Ehingen, dem Technischen Gymnasium Ehingen und der Realschule in Erbach sind Bestandteil dieser Kooperationen. Inhalte dieser Kooperationen sind Betriebsführungen, Berufserkundungen, Praktika für Schüler und Lehrer, Bewerbungstrainings, materielle Unterstützung für den Technikunterricht, Durchführung eines jährlichen Software-Entwicklungsprojekts, Geldspenden für die Förderung von Schülern zum Erwerb von Sprachzertifikaten und noch einiges mehr.

Das technische Ferienprogramm bei ZwickRoell: „Technik, die Spaß macht“

Das 2012 ins Leben gerufene technische Ferienprogramm ist jedes Jahr ein fester Bestandteil der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung von ZwickRoell. In der ersten Woche der Sommerferien kommen 20 Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren zu uns ins Haus und nehmen an dem abwechslungsreichen Programm teil. Im Mittelpunkt steht der Bau eines solarbetriebenen Hubschraubers. Beim Sägen, Feilen, Biegen und Löten können die Jugendlichen ihr technisches Geschick entdecken und weiterentwickeln. Darüber hinaus erfahren die Jugendlichen mehr über unsere Materialprüfmaschinen und führen verschiedene Materialprüfungen in der Anwendungstechnik durch.



Folgende weitere Programme werden für unsere Auszubildenden angeboten:

- Beteiligung am Girls Day mit Praktikumsangeboten
- Kooperation mit der Schüler-Ingenieurs-Akademie Ulm
- Sozialpraktikum der Auszubildenden und Studierenden
- Persönlichkeitsentwicklung über eine die "Power-Azubi-Schmiede"
- Entsendung der Auszubildenden und Studierenden zu Unternehmensstandorten im Ausland
- Je 2 Stipendienplätze Uni Ulm & Hochschule Neu-Ulm

ZwickRoell Academy in Chennai

Gemeinsam mit der Nichtregierungsorganisation Don Bosco Mondo e.V. hat ZwickRoell im Jahr 2016 ein Ausbildungsprogramm zum ZwickRoell Testing Machine Operator mit Fokus Metall- und Kunststoffprüfung für junge Inder aufgebaut. Ziel ist, benachteiligte Jugendliche aus ärmsten Verhältnissen zu Prüfmaschinenbedienern auszubilden. Mit der Ausbildung vermittelt ZwickRoell den jungen Menschen das Know-how für einen Einstieg ins Berufsleben und die Chance auf eine bessere Zukunft.

Mitten in einem der größten Armenviertel der Stadt Chennai wurde auf dem Gelände des Berufsausbildungszentrums von Don Bosco Mondo eine Halle angemietet, renoviert und mit modernsten Material-Prüfmaschinen ausgestattet – die Zwick Roell Academy.

Seit Projektstart konnten bereits 70 junge Menschen eine Ausbildung absolvieren und erfolgreich in Anstellungsverhältnisse vermittelt werden. Ein wichtiger Teil des Projekts ist es die Absolventen bei der Vermittlung in passende Stellen mit attraktivem Gehalt zu unterstützen.

Für unser Projekt haben wir 2017 den Deutschen Unternehmerpreis für Entwicklung und 2024 den Employer Brand Manager Award 2020 gewonnen.



Auszubildende an ZwickRoell Standorten Stand 31.12.2024:

- ZRU: 100 Auszubildende und dual Studierende
- ZET: 1 Auszubildender
- ZRT: 4 Auszubildende
- ZwickRoell Academy Indien: 10 Schüler

Unsere Maßnahmen und Ziele

Bau eines Training Centers in 2025

Um unsere Attraktivität als Ausbildungs-Unternehmen noch weiter zu steigern, haben wir uns entschieden ein Training Center an unserem Hauptstandort in Ulm-Einsingen zu errichten.

In diesem Training Center werden künftig sowohl Auszubildende in der mechanischen und elektrischen Lehrwerkstatt ausgebildet sowie auch Servicetechniker in praxisorientierten Schulungsräumen weitergebildet.

Auch die bestehende Juniorfirma, eine Übungsfirma der Auszubildenden im Betrieb, wird im Training Center ihr neues Zuhause finden.

Zusätzlich zu den Lehrwerkstätten und Schulungsräumen bietet das Gebäude Platz für Besprechungen und Events, Projekte und Kreativität, Pausen und Umkleiden.

Das zweite Obergeschoss des Training Centers bleibt vorerst unausgebaut und bietet die Möglichkeit für weiteres Wachstum bei ZwickRoell.



5.3 Sonstige arbeitsbezogene Rechte

5.3.1 Datenschutz

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	8

Unser Status Quo

Der Mitarbeiterdatenschutz wird in erster Linie von HR gewährleistet. Auch der Betriebsrat hat nach § 80 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, wie der Datenschutz, durchgeführt werden.

Personenbezogene Unterlagen der Mitarbeiter wurden in der Vergangenheit in verschlossenen Papierakten archiviert, mit der Einführung der HR-Software rexx erfolgt die Ablage der personenbezogenen Unterlagen mit personalisiertem Zugang in diesem System.

Für die Verfahren zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten wird vom Datenschutzbeauftragten ein Datenschutz Verarbeitungsverzeichnis geführt.

Für die Transparenz hat HR eine Information über Datenschutzhinweise für Beschäftigte im Intranet veröffentlicht.

Für den Datenschutz wird im Falle von potenziell erforderlichen Zugriffen seitens Dritter auf unsere IT-Systeme (z.B. zum Zwecke einer Wartung) eine Vereinbarung für die Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO geschlossen.

Bei einer „Datenschutzpanne“ ist nach Art. 33 und 34 DSGVO zu prüfen, ob ein Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen besteht und je nach Einstufung sind die Landesbehörde und die Betroffenen darüber zu informieren.

Richtlinien:

- § 80 BetrVG
- Datenschutz-Grundverordnung

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf das Thema Datenschutz verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

- 1 Durch die Bereitstellung klarer und transparenter Produkt- und Dienstleistungsinformationen erhöhen wir das Vertrauen unserer Kunden in die Marke ZwickRoell.
(VC downstream) – Actual

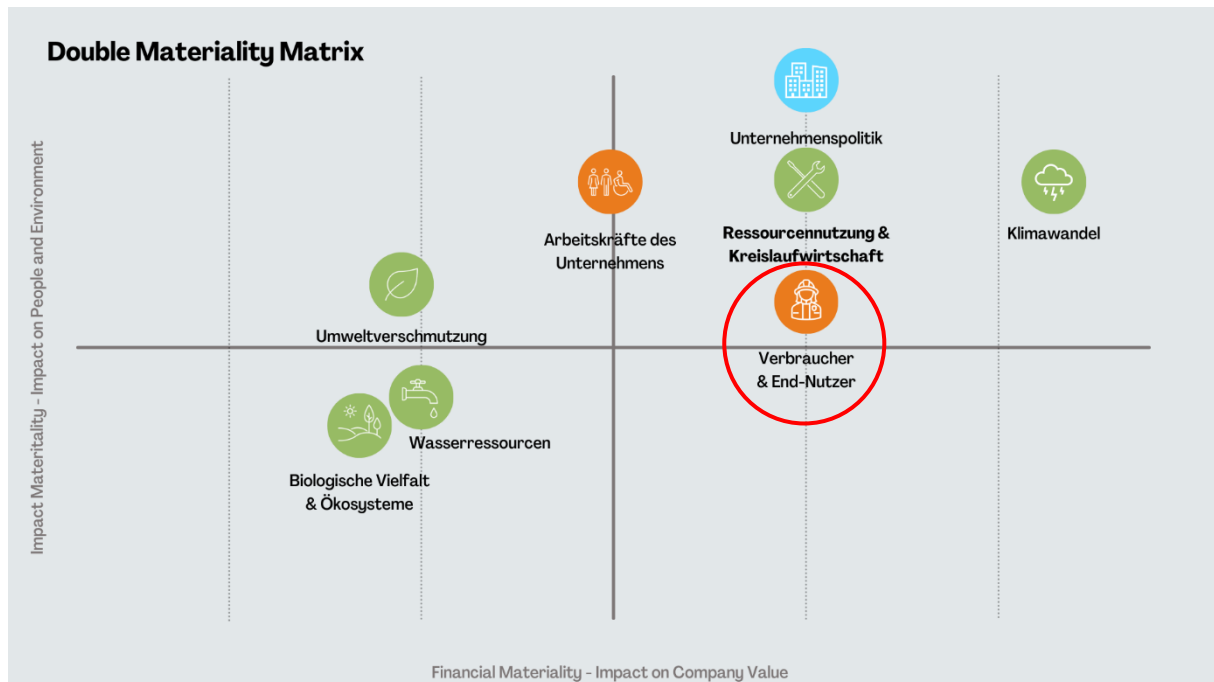
Risks

- 2 Datenschutzverletzungen können zu hohen Bußgeldern, Klagen oder aufsichtsrechtlichen Maßnahmen führen und das Vertrauen unserer Kunden beschädigen.
(VC downstream) – Potential
- 3 Bei einem Anstieg von Unfällen bei unseren Kunden durch Konstruktionsfehler unserer Maschinen, kann es zu Haftungsrisiken und einem Verlust an Kundenvertrauen kommen.
(VC downstream) – Potential

(OO) Own operations

(VC) Value chain

6 ESRS S4 – VERBRAUCHER UND END-NUTZER



Als führender Hersteller von Materialprüfmaschinen legen wir großen Wert auf die Zufriedenheit unserer Kunden und End-Nutzer. Unsere Maschinen werden weltweit in verschiedenen Branchen eingesetzt, von der Automobil- und Luftfahrtindustrie bis hin zur Medizintechnik und Forschung.

Um sicherzustellen, dass unsere Produkte den höchsten Qualitäts- und Leistungsstandards entsprechen, führen wir eine internationale Kundenzufriedenheitsanalyse durch. Bei jeder neu gelieferten Maschine holen wir gezielt Rückmeldungen unserer Kunden ein. Dies ermöglicht uns, wertvolle Erkenntnisse über die Produktperformance, die Benutzerfreundlichkeit und den gesamten Kundenservice zu gewinnen. Die kontinuierliche Analyse dieser Rückmeldungen trägt dazu bei, unsere Produkte und Dienstleistungen stetig zu verbessern und optimal auf die Bedürfnisse der End-Nutzer abzustimmen.

Unser Ziel ist es, durch höchste Präzision, Zuverlässigkeit und exzellenten Service einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen und langfristige Partnerschaften aufzubauen.

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Verbraucher und End-Nutzer mit einem Impact Materiality Score von 9 und einem Financial Materiality Score von 6 eingestuft.

6.1 Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer

6.1.1 Datenschutz

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	8

Unser Status Quo

Mit der EU-DSGVO werden die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten, die Rechte der Betroffenen und die Pflichten der Verantwortlichen EU-weit vereinheitlicht.

Unsere Marketing Guidelines beschreiben umfassend alle Regelungen zum Datenschutz unserer Kunden.

Unsere Datenschutzerklärung ist auf unserer Website einsehbar: [Datenschutzerklärung | ZwickRoell](#)

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf das Thema Datenschutz verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

6.1.2 Verbraucher: Zugang zu (hochwertigen) Informationen

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
9	4

Unser Status-Quo:

Als Unternehmen legen wir großen Wert darauf, unseren Verbrauchern und Endnutzern umfassende, transparente und verlässliche Informationen zu Produkten und Dienstleistungen bereitzustellen.

Zu diesem Zweck werden verschiedene Kommunikationskanäle genutzt. Der Schwerpunkt liegt dabei zunehmend auf den digitalen Kommunikationskanälen. Aus diesem Grunde investieren wir fortlaufend in die Erstellung und Übersetzung der Website-Inhalte (aktuell 17 Sprachen), Usability und „Responsive Design“, um die Inhalte mehrsprachig, leicht auffindbar und auf jedem Endgerät optimal anzeigen zu können. In den sozialen Kanälen (u.a. YouTube, LinkedIn, Instagram, TikTok) bieten wir passende Inhalte für unterschiedlichen Zielgruppen und die Möglichkeit zum Dialog bzw. zur Interaktion. Das digitale Kundenportal bietet Kunden darüber hinaus die Möglichkeit für komfortablen Zugriff auf ihre Prüfsysteme inkl. dazugehöriger Servicedokumentation und Bedienungsanleitungen.

Wir beraten unsere Kunden zielgerichtet, um die für sie passende Prüflösung zu finden. Für die optimale Beratung kommen weitere Informationsformate wie bspw. Produkt- und Anwendungsinformationen, Anwendungsvideos, Kataloge und Broschüren überwiegend digital und im Bedarfsfall im gedruckten Format zum Einsatz. Digitale Veranstaltungen wie z.B. Webinare, Online Demos, Expertenrunden sowie klassische Messen, Events und vor allem der persönliche Besuch vor Ort bieten Kunden eine optimale Möglichkeit für Information und Interaktion. Die Einhaltung von

relevanten Informationsstandards wird durch regelmäßige Trainings in Marketing und Vertrieb sichergestellt.

Sämtliche Produktinformationen, wie technische Informationen, Verwendungszwecke und Sicherheitshinweise, entsprechen den gesetzlichen Vorschriften und sind leicht zugänglich. Die ZwickRoell Datenschutzrichtlinien basieren auf der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), um den Schutz der personenbezogenen Daten der Kunden zu gewährleisten. Es werden zeitgemäße technische Sicherheitsmaßnahmen eingesetzt, um den sicheren Umgang mit Daten zu ermöglichen.

ZwickRoell steht für freien und fairen Wettbewerb. Die Kommunikation mit unseren Kunden ist deshalb auf klaren und wahrheitsgemäßen Informationen aufgebaut, so dass diese fundierte Entscheidungen treffen können.

Unsere Maßnahmen und Ziele

Unser Ziel ist es, die informationsbezogenen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer weiter zu optimieren, um weiterhin umfassende, transparente und verlässliche Informationen zu Produkten und Dienstleistungen bereitstellen zu können.

- Verbesserte Informationsverfügbarkeit und -Auffindbarkeit
 - o Einführung eines Produktinformations- und Media-Asset-Managements (PIM und MAM), welches die interne Erstellung und Pflege von Inhalten erleichtert und vor allem die Auffindbarkeit von Inhalten für relevante Zielgruppen verbessert.
 - o Fortlaufende Optimierung der Usability auf der Website mit dem Ziel, Inhalte anhand der individuellen Anforderungen der Kunden noch besser auffindbar zu machen.
 - o Verwendung von Augmented und Virtual Reality Anwendungen zur Optimierung der Produktdarstellung auf Messen und der Website.
 - o Neugestaltung von Broschüren mit dem Ziel, die Übersichtlichkeit von Informationen zu verbessern und weiterführende Informationen direkt via QR-Code zur Verfügung zu stellen.
 - o Einführung von maschineller Übersetzung mit dem Ziel, die kundenorientierte Bedienungsanleitung (KOBÄ) in verschiedensten Sprachen zur Verfügung zu stellen.

6.2 Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern

6.2.1 Verbraucher: Gesundheitsschutz und Sicherheit

Wesentlichkeitsentwicklung	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
8	6

Unser Status Quo

Verantwortungsvolle Produktgestaltung und Sicherheitsstandards

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in unserem seit Jahren etablierten und zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystem integriert und spielen eine zentrale Rolle bei der Produktentwicklung. Die Sicherheit unserer Anwender ist für uns essenziell. Ein Anstieg an Kundenunfällen kann zu Haftungsrisiken und einem Verlust an Kundenvertrauen kommen.

Unsere ZwickRoell Maschinenrichtlinie und unsere Zertifizierung nach ISO 9001 gewährleisten umfassend die systematische Einhaltung höchster Sicherheits- und Qualitätsanforderungen. Unser

Produktentwicklungsprozess OPUS stellt sicher, dass unsere Produkte den erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsstandards entsprechen.

In der Bedienungsanleitung wird auf die jeweiligen Gefahrenstoffe verwiesen und hierzu dem Kunden entsprechende Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung gestellt. Die Bedienungsanleitung gibt des Weiteren umfassende Informationen für die sichere Bedienung unserer Maschinen innerhalb ihrer bestimmungsgemäßen Verwendung.

Überwachung und Reaktion auf Zwischenfälle

Bei ZwickRoell ist ein internes Meldesystem in Kraft, welches eine schnelle Analyse und Behebung von etwaigen Gefährdungen der Arbeitssicherheit bei unseren Kunden gewährleistet. Des Weiteren soll sichergestellt werden, dass mehrfach auffällige Produktmängel / Kundenreklamationen oder der Eindruck von grundsätzlichen Qualitätsmängeln einer systematischen Untersuchung zugeführt werden.

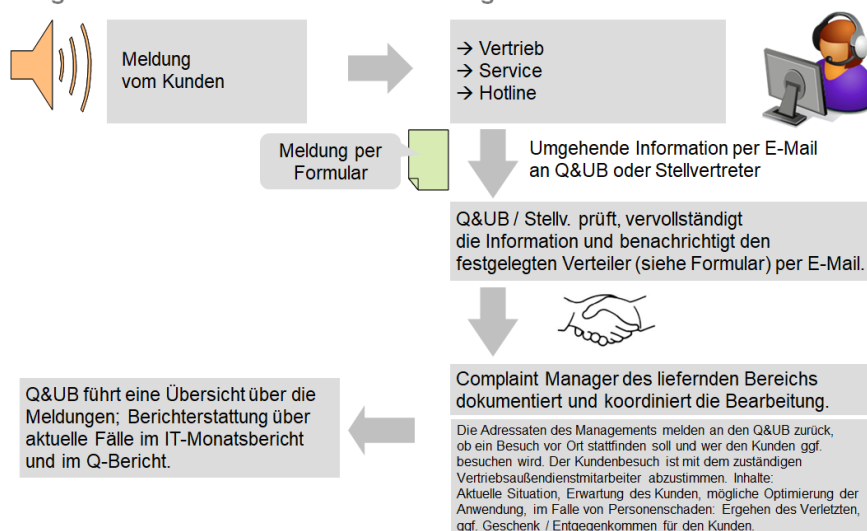
Hierbei unterscheiden wir

- 1.) meldepflichtige Ereignisse und Unfälle und
- 2.) QRIs (Quality related issues)

- 1.) Meldepflichtiges Ereignis: Unerwartetes Ereignis mit Gefährdungspotential für Arbeitssicherheit, sichere Prüfergebnisse (Reliable Test Results), Umwelt oder Firmenimage im Zusammenhang mit dem Einsatz unserer Prüfsysteme vor Ort bei Kunden.
Unfall: Bei einem Unfall handelt es sich um ein plötzlich eintretendes Ereignis, das zu einem Personenschaden oder einem nicht unerheblichen Sachschaden führt.

Folgender Prozess wird ausgelöst:

Umgehende Information an das Management



- 2.) QRIs (Quality related issues): Nachrüstungen bei Kunden aufgrund von Qualitätsproblemen mit mehr als 10 betroffene Kundeninstallationen und Übergabe an das QRI-Team von uz

Unsere Maßnahmen und Ziele

In Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit unserer Kunden verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Diese werden als ausreichend angesehen, um die gesetzlichen Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen. Daher sind keine neuen Ziele geplant.

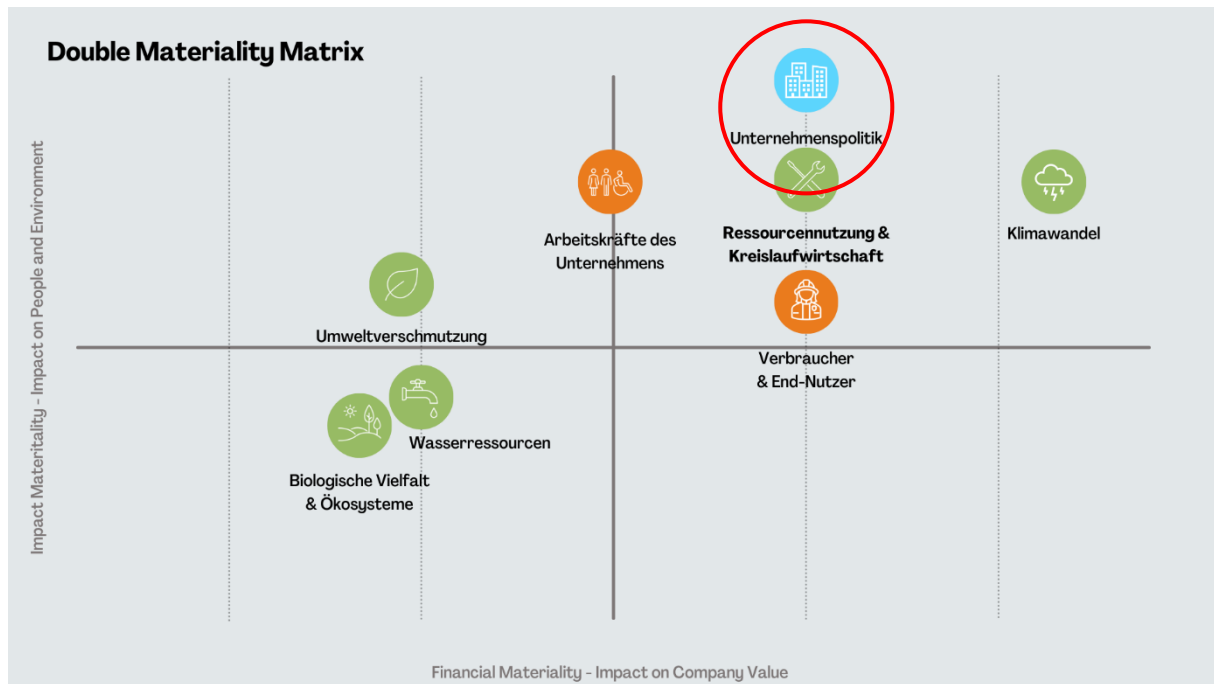
Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

- 1 Wir streben eine gesunde Unternehmenskultur an, die das Unternehmen auf gemeinsame Ziele ausrichtet.
(OO) – Actual
- 2 Langfristige vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen unter Einhaltung unseres Code of Conduct.
(OO) – Actual

7 ESRS G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK



Unsere Unternehmensführung basiert auf einer starken Unternehmenskultur, die von Integrität, Transparenz und langfristigem Denken geprägt ist. Als Hersteller von Materialprüfmaschinen setzen wir auf nachhaltige Geschäftsbeziehungen und ein werteorientiertes Management, das sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Partner aktiv einbindet.

Ein zentraler Bestandteil unserer Governance ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Wir legen großen Wert auf langfristige Partnerschaften, die auf Fairness, gegenseitigem Respekt und gemeinsamen Qualitätsstandards beruhen. Durch regelmäßigen Austausch und klare Anforderungen stellen wir sicher, dass ethische, soziale und ökologische Prinzipien entlang unserer gesamten Lieferkette gewahrt bleiben.

Unsere Unternehmenskultur fördert offene Kommunikation, Innovationsgeist und Verantwortungsbewusstsein – sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Damit schaffen wir die Basis für nachhaltigen Erfolg und langfristige Wertschöpfung.

In der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Unternehmenspolitik mit einem Impact Materiality Score von 12 und einem Financial Materiality Score von 6 eingestuft.

7.1 Unternehmenskultur

Wesentlichkeitsentwicklung (zum Vorjahr)	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
13	5

Unser Status Quo

Unsere Unternehmenskultur beschreibt die Werte, Überzeugungen, Verhaltensweisen und Normen, die den Alltag unseres Unternehmens prägen und das Miteinander unserer Mitarbeitenden sowie das Verhältnis zu Kunden, Partnern und der Gesellschaft gestalten. Sie ist das unsichtbare Geflecht, das alle Mitglieder unseres Unternehmens verbindet und deren Handlungen leitet. Unsere starke Unternehmenskultur ist heute mehr denn je ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg von ZwickRoell.

Charta & Leitlinien

Unsere Unternehmenskultur basiert auf unserer mehr als 160-jährigen Unternehmensgeschichte und ist geprägt durch die Werte der Unternehmerfamilien Zwick und Roell, die in einer Familiencharta dokumentiert sind.

Hieraus ergeben sich unsere Vision, unsere Werte und unsere Leitsätze:

- Vision: Beschreibt die langfristige Ausrichtung unseres Unternehmens:
„Durch leidenschaftliche Kundenorientierung erarbeiten wir uns weltweit Wachstum und Profitabilität.“
- Werte: Leiten uns bei allen Entscheidungen, in unserem Umgang miteinander, in unserem Verhalten:
„Wir sind jederzeit offen. Wir handeln leidenschaftlich.“
- Leitsätze: Beschreiben, wie wir unsere Vision Schritt für Schritt erreichen:
 1. Leidenschaftliche Kundenorientierung ist die Basis unseres Erfolgs.
 2. Mit ZwickRoell Premium setzen wir kontinuierlich Maßstäbe in unserem Markt.
 3. Offenheit und Eigenverantwortung schaffen Vertrauen in unserer Zusammenarbeit.
 4. „Insights“ als Stichwort, um neue Kunden durch innovative, schnell implementierte Lösungen zu gewinnen (Leitsatz tbd)

Verhaltenskodex

Auf Grundlage der Leitlinien wurde auch ein Verhaltenskodex entwickelt, der im Jahr 2021 neu versioniert wurde. Der Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) enthält die wesentlichen und für alle Mitarbeiter verbindlich zu beachtenden Verhaltensgrundsätze, welche sich zum Teil auch aus den Richtlinien ableiten lassen. Diese Verhaltensgrundsätze beziehen sich nicht nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, sondern auch auf darüber hinaus zu beachtende Werte und Ethik-Grundsätze des Unternehmens. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern ausgehändigt bzw. neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeitern übergeben.

Unsere Maßnahmen und Ziele

In unserer Unternehmensstrategie 2030 nehmen wir u.a. das Thema Unternehmenskultur in den Fokus. Im Jahr 2025 ist der Roll-out einer neuen weltweiten Strategie geplant.

7.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken

Wesentlichkeitsentwicklung (zum Vorjahr)	
Impact Materiality Score	Financial Materiality Score
11	6

Unser Status-Quo:

Wir bei ZwickRoell haben das Ziel unsere Kunden mit innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten zu begeistern. Dementsprechend hoch sind unsere Ansprüche an die Leistungsfähigkeit unserer Lieferanten. Basis hierfür ist unser Lieferantenkodex, der die Einhaltung aller geltenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere die Achtung der international anerkannten Menschenrechte vorgibt. Damit verbunden sind der faire und partnerschaftliche Umgang mit den Beschäftigten und Geschäftspartnern, die Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Verbot von Korruption, Gewährleistung von Datenschutz, Koalitionsfreiheit, Produktsicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Unser Lieferantenkodex findet sich auf unserer [Website](#).

Zusammenarbeit

Uns als Unternehmen ist es wichtig fair und partnerschaftlich mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten. Ein wichtiger Aspekt für uns ist dabei u. a. die Zahlungspraktik. Hier legen wir besonderen Wert auf die Vermeidung von Verzögerungen bei Zahlungen an unsere Lieferanten.

LkSG

Durch eine bessere Transparenz in der Lieferkette (im Rahmen des LkSG), können wir Missstände in unseren Lieferketten erkennen und gemeinsam mit unseren Zulieferern Maßnahmen ergreifen, um die Situation für die Beteiligten zu verbessern.

Der Großteil unserer Lieferanten (92% von rund 1.400 aktiven Lieferanten) hat seinen Hauptsitz in Deutschland. Schon allein diese Tatsache bedeutet, dass sich auch unsere Vorlieferanten mit der Thematik der Nachhaltigkeit beschäftigen bzw. beschäftigen müssen. Ein weiterer Teil unserer Lieferanten sind ISO 14001 zertifiziert. Durch diese Zertifizierung setzen diese Unternehmen bereits schon auf eine nachhaltige Entwicklung in Bezug auf Umweltaspekte und neben diesen Themen auch auf soziale und ökonomische Aspekte.

Für 2025 sind wir als Unternehmen verpflichtet dem LkSG-Rechnung zu tragen. Aus diesen Anforderungen heraus haben wir bereits in 2024 unseren kompletten Lieferantenstamm in Bezug auf Menschenrechte und Umwelteinflüsse durchleuchtet. Das Ergebnis dieser Analyse ist sehr positiv ausgefallen, da kein Lieferant dabei war, bei welchem wir uns gezwungen sahen, diesen aus unserer Lieferantenbasis zu entfernen.

Verpackungsrichtlinie

Des Weiteren setzen wir im Bereich der Verpackungen hauptsächlich auf nachwachsende Rohstoffe und versuchen, wo wirtschaftlich sinnvoll, auf Wechselverpackungen auszuweichen. Durch eine Bündelung des Speditionsangebots auf einen Hauptspediteur können zukünftig die Lieferungen deutlich besser zusammengefasst werden und somit die An- und Abfahrten zum und vom Firmengelände reduziert werden.

Unsere Vorgaben haben wir in einer Verpackungsrichtlinie gebündelt, die man in unserem [Lieferantenportal](#) findet.

Richtlinien

- [Lieferantenkodex](#)
- [Verpackungsrichtlinie](#)
- [Einkaufsbedingungen](#)

Unsere Maßnahmen und Ziele

Gemeinsam mit unseren Lieferanten wollen wir zukünftig weitere Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit verbessern. Hier stellen wir bereits fest, dass die Anforderungen bei unseren Lieferanten deutlich mehr an Priorität haben und bereits selbst Themen vorantreiben wie z.B. nachhaltige Verpackung oder Veränderung im Mobilitätsverhalten.

Wir selbst wollen im Bereich der Lieferantenqualifizierung verstärkt auf Zertifizierungen unserer Lieferanten schauen und bewusst auch bei der Lieferantenauswahl Fragen zur Nachhaltigkeit stellen. Diese Kriterien sollen dann auch in die Bewertung und Auswahl des Lieferanten mit einfließen.

ANLAGEN

- Anlage 1: IROs entlang der Wertschöpfungskette
- Anlage 2: Double Materiality Assessment (DMA)
- Anlage 3: CO2-Bilanz ZwickRoell GmbH & Co. KG
- Anlage 4: CO2-Bilanz Heimmarkt
- Anlage 5: Berechnung CO-Bilanz ZwickRoell SE