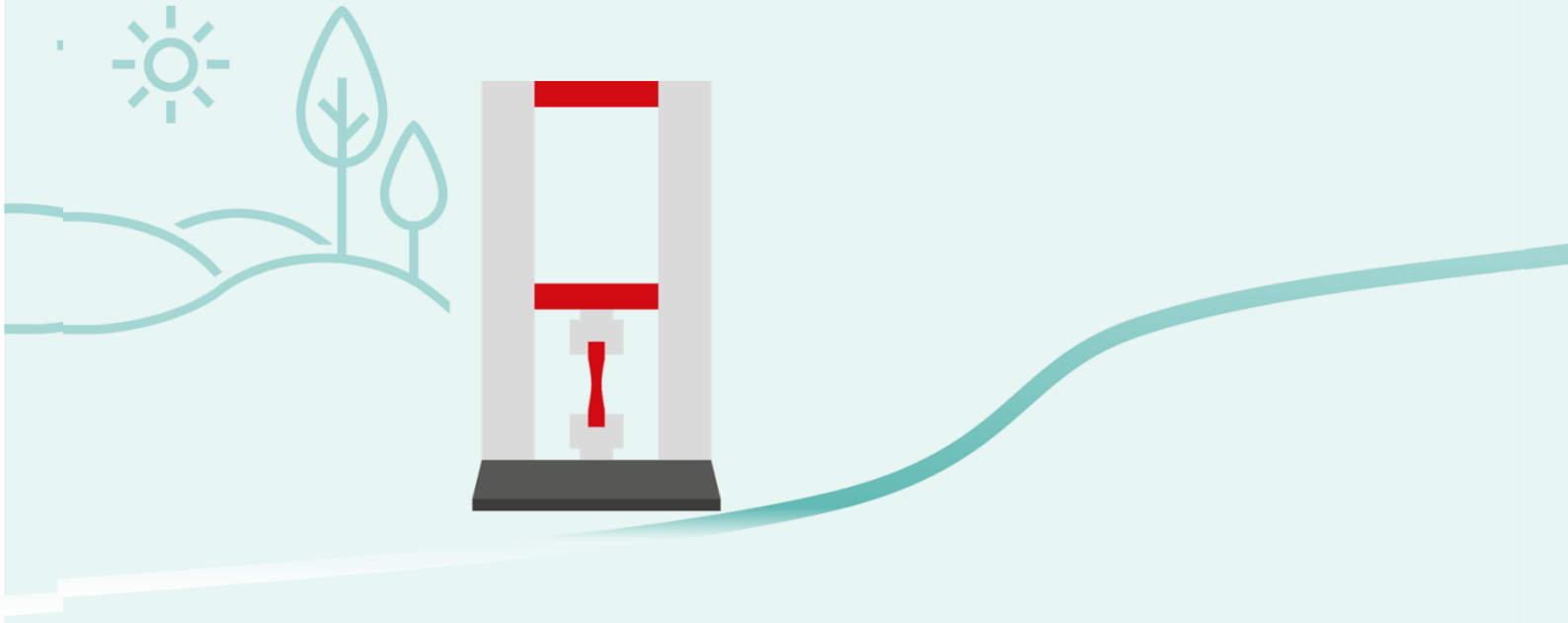
CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING 2025



Zwick / Roell

Inhalt

1. ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN 4
1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung 4
1.2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen 4
1.3 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane 4
1.4 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung 5
1.5 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette 6
1.6 Interessen und Standpunkte der Interessenträger 8
1.7 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell 8
1.8 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen 8
1.9 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten 9
2. ESRS E1 – KLIMAWANDEL 14
2.1 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel 17
2.2 Corporate Carbon Footprint 19
2.3 Energiebilanz 22
3. ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG 26
3.1 Luftverschmutzung 28
3.2 Wasserverschmutzung 29
3.3 Bodenverschmutzung 30
3.4 Besorgniserregende Stoffe 30
4. ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT 32
4.1 Ressourcenzu- und abflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen 36
4.2 Abfälle 41
5. ESRS S1 – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS 45
5.1 Arbeitsbedingungen 48
5.1.1 Sichere Beschäftigung 48
5.1.2 Arbeitszeit 51
5.1.3 Angemessene Entlohnung 55
5.1.4 Sozialer Dialog / Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung 57
5.1.5 Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften 60
5.1.6 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 61
5.1.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit 62
5.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle 70

5.2.1 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit 70
5.2.2 Schulungen und Kompetenzentwicklung 72
5.2.3 Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen 77
5.2.4 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz 78
5.2.5 Vielfalt 79
5.2.6 Azubis / potenzieller Nachwuchs 80
5.3 Sonstige arbeitsbezogene Rechte 84
5.3.1 Datenschutz 84
6. ESRS S4 – VERBRAUCHER UND END-NUTZER 85
6.1 Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer 87
6.1.1 Datenschutz 87
6.1.2 Verbraucher: Zugang zu (hochwertigen) Informationen 88
6.2 Verbraucher: Gesundheitsschutz und Sicherheit 89
7. ESRS G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK 92
7.1 Unternehmensführung 95
7.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken 97
8. Glossar der Abkürzungen 100

1. ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN

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.

1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

// ESRS 2, BP-1

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.

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 Tochterunternehmen sicher.

Wertschöpfungskette

Unser Nachhaltigkeitsbericht umfasst bei der Betrachtung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowohl unsere vor-, als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Bei der Betrachtung unseres Corporate Carbon Footprints nutzen wir den Cradle-to-gate-Ansatz und betrachten die Umweltauswirkungen unserer Produkte ausgehend von den Rohmaterialien (Wiege) bis zum Verlassen unseres Werks (Werkstor).

1.2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

// ESRS 2, BP-2

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Wir erstellen jährlich für die ZwickRoell GmbH & Co.KG eine Klima-/CO2-Bilanz auf Basis von tatsächlichen Auswertungen. Die Ermittlung der Daten für die Ökobilanz, aus der die Klimabilanz abgeleitet wird, erfolgt durch Systemabfragen (ERP), Lieferantenabfragen-/abrechnungen, Ablesungen und Berechnungen mit Abschätzung. Ermittelte Mengen werden mit dem Klimabilanzierungstool des IHK „BWIHK-ECOCOCKPIT“ in CO2-Emissionen umgerechnet.

Für die Tochtergesellschaften erstellen wir auf Basis dieser Klimabilanz eine Hochrechnung des THG-Ausstoßes der gesamten ZwickRoell Gruppe. Hierfür wurde die Hauptgesellschaft ZwickRoell GmbH & Co.KG als Basis eines produzierenden Unternehmens und die Vertriebsorganisation „Europe Central“ als Basis einer Sales- und Serviceorganisation herangezogen.

1.3 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

// ESRS 2, GOV-1 & 2

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

- Erstellung des CSRD-Berichts in der Gruppe
- Erstellung einer Nachhaltigkeitsagenda
- Ermittlung des Corporate Carbon Footprints

- 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 dem CEO direkt unterstellt. Abstimmungen erfolgen regelmäßig.

Dem Aufsichtsrat wird der Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Jahresabschlussprüfung vorgelegt.

1.4 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

// ESRS 2, GOV-5

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.

Eine aktuelle Chancen- und Risikobewertung findet sich in unserem finanziellen Abschnitt unseres Konzernlageberichts.

Anlässlich der neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung CSRD haben wir unsere Risikomanagementkategorien inhaltlich um Nachhaltigkeitsthemen erweitert, die im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich bewertet wurden. Die neue Kategorie „O05 Klimawandel und Nachhaltigkeit“ 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.

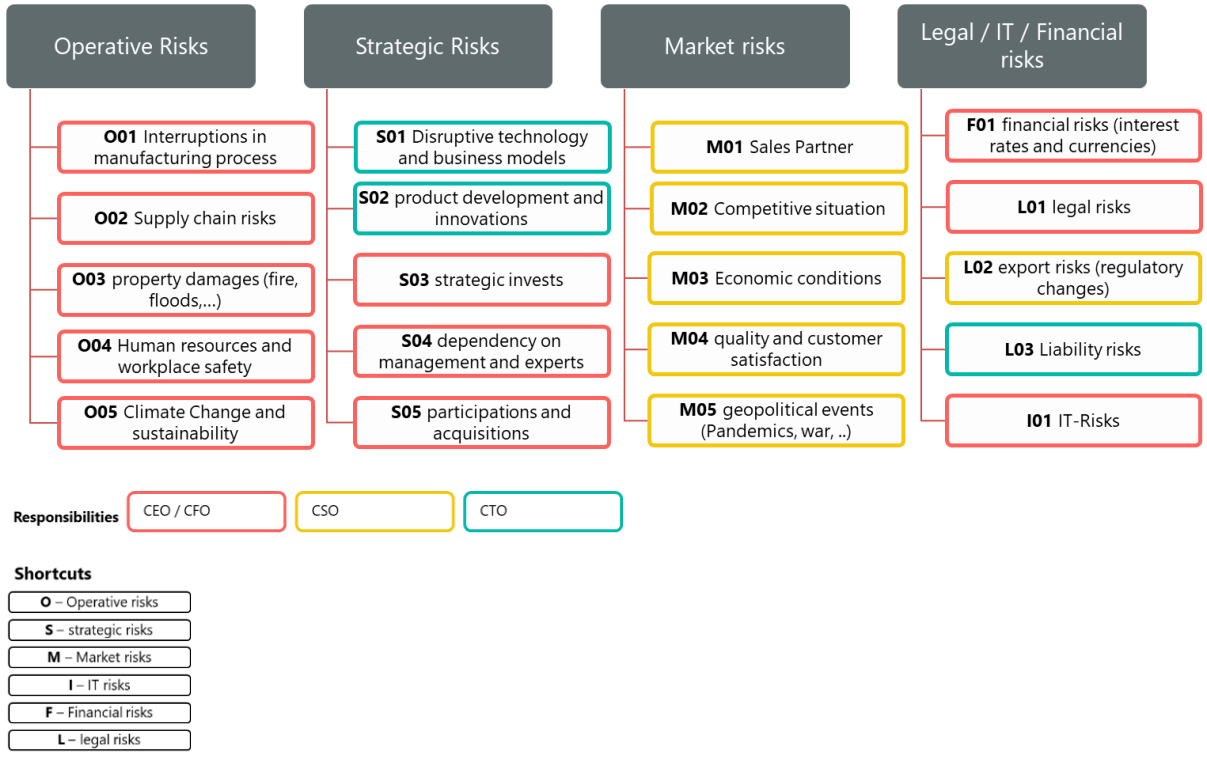
Die Implementierung einer ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft ist für Maschinenbauer von entscheidender Bedeutung. Durch den Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und Produktionsmethoden können Emissionen und Abfälle reduziert werden. Durch die Entwicklung von langlebigen Produkten und Methoden 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.

1.5 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

// ESRS 2, SBM-1

Als Resultat unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse und Bewertung aller IROs (Impact/Risk/Opportunities) ergibt sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Hierbei setzen alle IROs mit positivem Impact unsere Basis „Foundational sustainability areas“. Durch die Betrachtung aller negativen Impacts, Risiken und Opportunities ergeben sich unsere wichtigsten strategischen Handlungsfelder, die wir für die kommenden Jahren fokussieren wollen:

Foundational sustainability areas (Positive Impacts)

Green Manufacturing

- 90% unserer Produkte fertigen wir in Deutschland und Österreich mit einer Fertigungstiefe von 85%
- Wir produzieren nahezu ausschließlich mit regenerativer Energie (5 von 7 Produktstätten mit 100% Grünstrom)
- Seit 2014 erheben und kompensieren wir unsere unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen (ZRU-Scope 1&2)
- Lange Lebensdauer unserer Prüfmaschinen
- Umfassenden Modernisierungen und Generalüberholungen

Soziale Verantwortung

- ZwickRoell runs the world
- ZwickRoell Academy in Indien
- Weitere Spendenprojekte

People Management, Diversity & Inclusion

- Unsere Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt – wir bieten ihnen einen sicheren Arbeitsplatz und faire, flexible Arbeitsbedingungen
- Auszeichnung als familienbewusstes Unternehmen
- Starker Fokus auf Aus- und Weiterbildung
- Inklusive Arbeitskulturen fördern Loyalität und Motivation aller Mitarbeiter.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Integres und verantwortungsvolles Verhalten – Code of Conduct
- Weltweit nachhaltige Lieferketten – Lieferantenkodex
- Meldewege für Compliance-Verstöße – Whistleblowing Meldewege

Main Sustainability challenges & opportunities (Negative Impacts, Risks, Opportunities)

E1

Ausstoß von CO_2-Emissionen aus administrativen Abläufen und der Produktion.

E2

Einsatz von CO2-intensiven Rohmaterialien.

E5

- **Hoher Energieverbrauch in der Nutzungsphase.**
- **Umweltbelastende Betriebsstoffe beim Betrieb unserer Maschinen.**

S1

- **Der Frauenanteil in der Belegschaft, insbesondere auf Führungsebene, ist niedrig.**
- **Datenverluste oder -missbrauch**

G1

Stabile Unternehmenskultur für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.

1.6 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

// ESRS 2, SBM-2

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:

- Kunden
- Zulieferer
- Eigentümer
- Geschäftsführung
- Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter (Bewerber)
- 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 der doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

1.7 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

// ESRS 2, SBM-3

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell werden jeweils zu Anfang jedes Kapitels in einer Übersicht dargestellt.

1.8 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

// ESRS 2, IRO-1

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 Auswirkungen auf Mensch und Natur, als auch die Risiken für ZwickRoell aufgelistet. Die Themen wurden anschließend zu den jeweiligen ESRS-Topics gemappt und bewertet. Des Weiteren wurden jeweils die betroffenen Stakeholder aufgelistet und die IROs (Impact/Risk/Opportunity) als actual oder potential Impact bewertet und angegeben, wo diese 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.

1.9 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

// ESRS 2, IRO-2

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 Gesamtbewertungen 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.

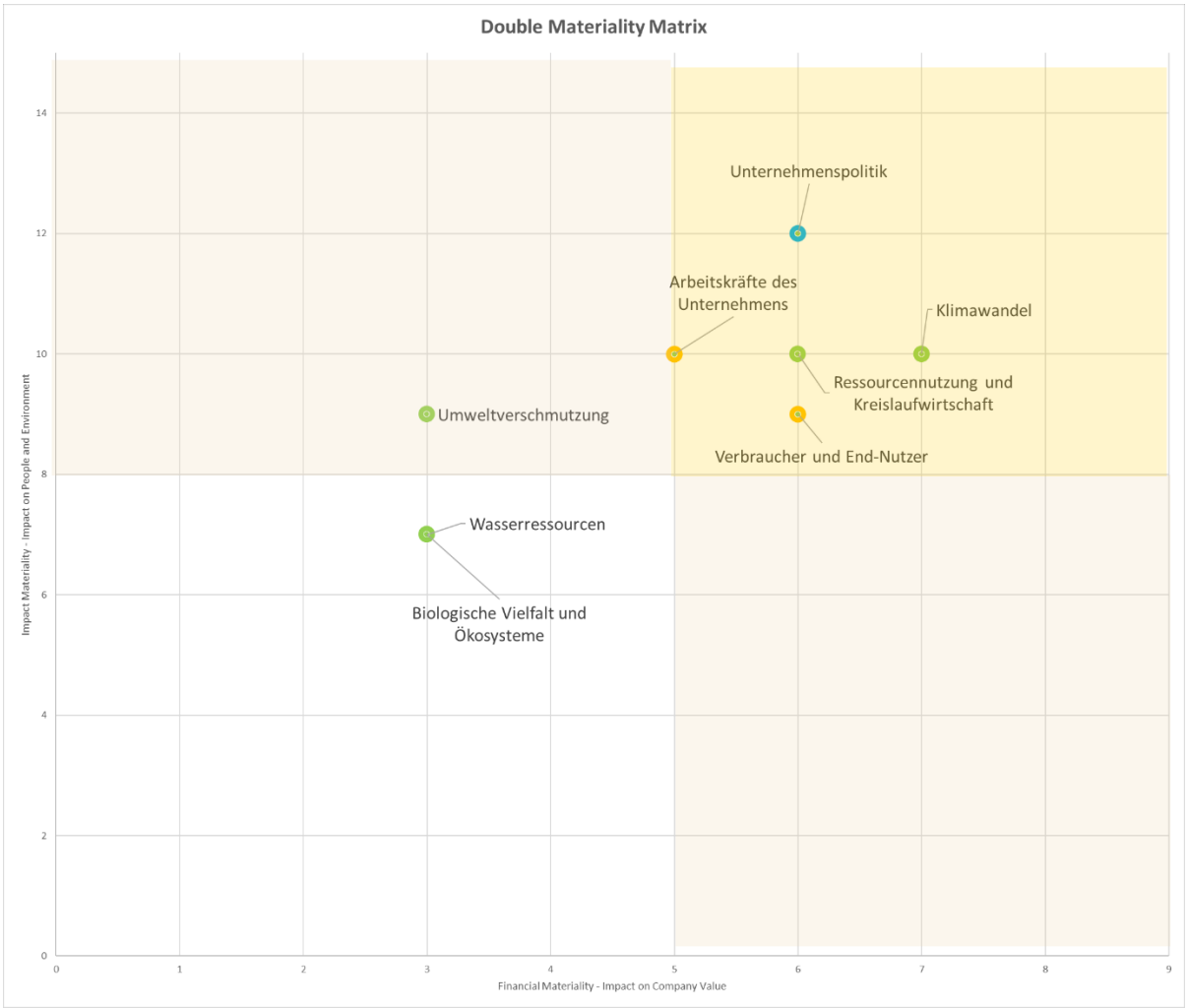
Übersicht der ESRS-Themen die zwar im Unternehmen stattfinden, aber in der Financial und Impact Materiality unwesentlich sind:

	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
			Arbeitzeit
			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.

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

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

1 Durch den Einsatz erneuerbarer Energien reduzieren wir maßgeblich unsere Emissionen, was zur Senkung unseres CO_2-Fußabdrucks und zum Schutz von Klima und Ressourcen beiträgt.
(OO) – Actual

Negative Impacts

2 CO_2-Emissionen aus administrativen Abläufen und der Produktion wirken sich negativ auf die Umwelt aus, insbesondere durch ihren Beitrag zum Treibhauseffekt und zur globalen Erwärmung.
(OO) – Actual

3 Unser Energieverbrauch wirkt sich negativ auf das Klima und die Umwelt aus – dem begegnen wir mit gezielten Effizienz- und Einsparmaßnahmen.
(OO) – Actual

Risks

4 Der Klimawandel birgt zunehmende Risiken für Sach- und Gebäudeschäden, etwa durch extreme Wetterereignisse wie Starkregen, Sturm oder Hitze. Dieses Risiko berücksichtigen wir bei der Planung und Absicherung unserer Standorte.
(OO) – Potential

(OO) Own operations

(VC) Value chain

ESRS E1 – Klimawandel

// ESRS 2, SBM-3

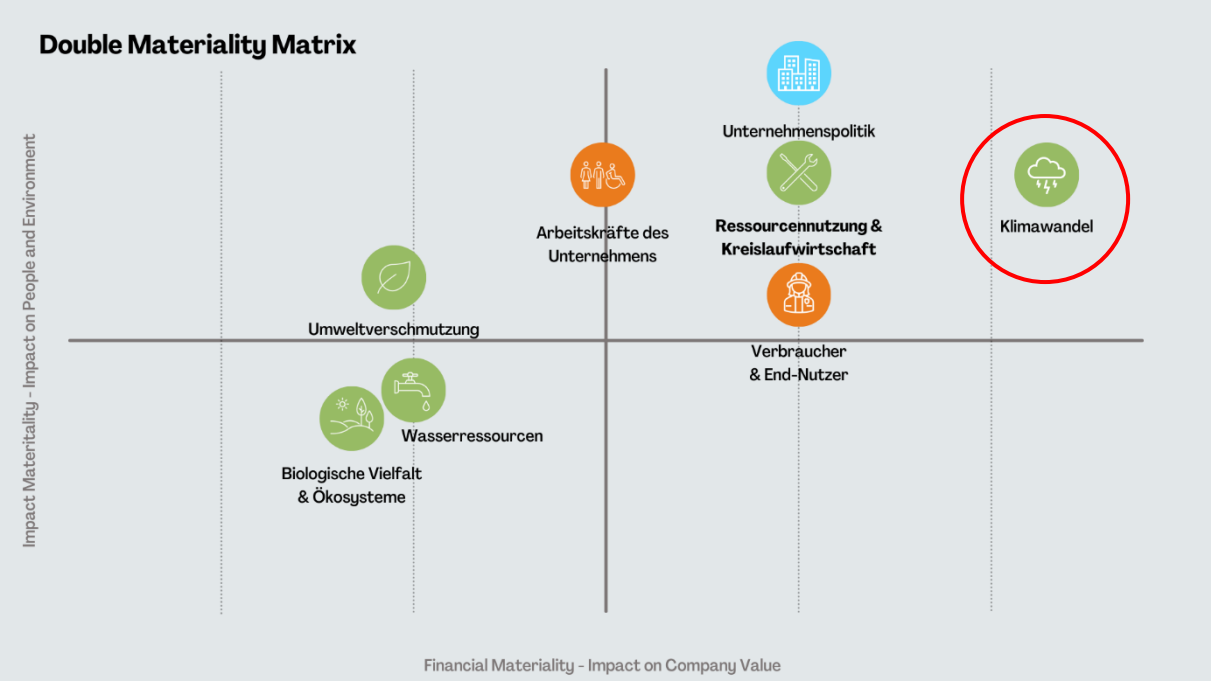
Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
E1.1	**Klimawandel**	11	7	Der Klimawandel birgt zunehmende Risiken für Sach- und Gebäudeschäden, etwa durch extreme Wetterereignisse wie Starkregen, Sturm oder Hitze. Dieses Risiko berücksichtigen wir bei der Planung und Absicherung unserer Standorte. (OO) Potential Risk	Gruppe • Regelmäßige Überprüfung aller internationalen Standorte zur Absicherung gegen Auswirkungen des Klimawandels.
E1.2	**Corporate Carbon Footprint**	10	6	Durch den Einsatz erneuerbarer Energien reduzieren wir maßgeblich unsere Emissionen, was zur Senkung unseres CO_2-Fußabdrucks und zum Schutz von Klima und Ressourcen beiträgt. (OO) Actual Positive Impact	Gruppe • Klimastrategie und Dekarbonisierungspfad für die Gruppe festlegen
E1.2		10	6	CO_2-Emissionen aus administrativen Abläufen und der Produktion wirken sich negativ auf die Umwelt aus, insbesondere durch ihren Beitrag zum Treibhauseffekt und zur globalen Erwärmung. (OO) Actual Negative Impact	ZRU • CO2-Kompensation von Scope 1&2 • Berücksichtigung von ressourcensparenden Maßnahmen im Rahmen der Produktentwicklung • Ausbau der Elektromobilität
E1.3	**Energiebilanz**	10	7	Unser Energieverbrauch wirkt sich negativ auf das Klima und die Umwelt aus – dem begegnen wir mit gezielten Effizienz- und Einsparmaßnahmen. (OO) Actual Negative Impact	ZRU • Austausch der Beleuchtung auf LED bei erforderlichem Austausch von Einzelbeleuchtungen oder wenn einfach möglich • Prüfung des Einsatzes von Batteriespeichern für den PV-Überschuss • Prüfung Lastmanagement & Peak-Shaving

ESRS E1 – KLIMAWANDEL

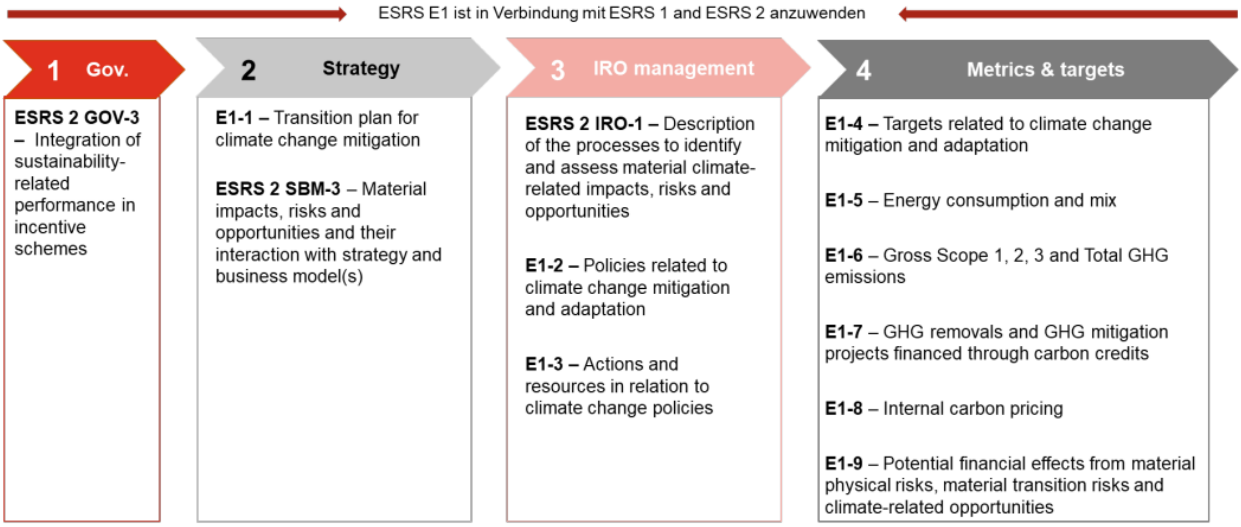


Der Klimawandel stellt eine der größten globalen Herausforderungen dar, und auch wir sehen es als unsere Verantwortung, aktiv zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beizutragen. Durch energieeffiziente Produktionsprozesse, nachhaltige Produktgestaltung und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien minimieren wir unseren CO_2-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

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
11	7

Unser Status-Quo:

Ausgangspunkt für zukünftige Klimaschutzstrategien sind die bisherigen Klimaschutzbemühungen von ZwickRoell. Dabei stand bislang insbesondere unser Hauptstandort der größten Gesellschaft ZwickRoell GmbH Co. KG in Ulm-Einsingen im Vordergrund, mit der 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 Form einer Klimabilanz seit 2014
- Neue Photovoltaikanlagen
  - 1 neue Photovoltaikanlage auf dem Dach eines Neubaus mit 120 kWp Nettonennleistung
  - Eine Erweiterung der Gewinnung von regenerativem Strom am Standort in Ulm mit einer Kapazität von nunmehr 1470 kWp, sodass mittlerweile ein bedeutender Anteil am Strombedarf aus eigenen PV-Anlagen gewonnen wird.
- Einsatz eines Blockheizkraftwerks
- 100% Ökostrom
- 100% Okogas
- Investition in hochwertige internationale Klimaschutzprojekte nach Berechnung der Scope 1 und Scope 2 Treibhausgas-Emissionen, teilweise anteilig Scope 3, seit 2014 mit insgesamt 488.449 €
- 17 von 256 Firmenfahrzeugen sind Elektrofahrzeuge
- Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge
- Aktive Bewerbung von Mitarbeiter-Fahrgemeinschaften über die Plattform PENDLA, um unsere CO2-Emissionen bei Mitarbeiteranfahrten zu reduzieren

- Nachhaltige Entsorgung von IT-Hardware

Nachfolgend werden internationale 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

Doli

- 100% Ökostrom

ZwickRoell GmbH & Co. KG, Haan, Deutschland:

- 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:

- Kompensation der ermittelten Scope 1 und 2 THG-Emissionen
- Ausbau der Elektromobilität

2.2 Corporate Carbon Footprint

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
10	6

Unser Status-Quo:

Wir erheben seit dem Jahr 2014 bei ZwickRoell am Hauptstandort in Ulm die Treibhausgasemissionen und veröffentlichen diese in Form einer Klimabilanz.

Im Jahr 2025 belaufen sich die für das Unternehmen ZwickRoell GmbH & Co. KG ermittelten CO2-Emissionen auf **4.619 t CO2e**. Die Berechnung der Emissionen berücksichtigt die drei Standorte des Unternehmens. Hierbei fallen 25% auf Scope 1 Emissionen, Emissionen, die aus unserem eigenen Fuhrpark und der Energie für das Heizen entstehen. Am Standort in Ulm wird Ökogas bezogen. Daher fällt der Anteil an CO2-Emissionen für Gas sehr gering aus (0,2%).

Im Jahr 2025 hat das Unternehmen ZwickRoell GmbH & Co. KG 3.5160.992 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 75% 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 Rohmaterial Stahl und Aluminium mit 50% am höchsten.



CO2-Bilanz ZwickRoell GmbH & Co. KG, Ulm



KlimaInvest
Green Concepts

ÖKOGASZERTIFIKAT

ZERTIFIKAT NR. 2025-0476-0001

BESTÄTIGUNG DER BESCHAFFTEN ÖKOGASQUALITÄT FÜR

ZwickRoell GmbH & Co.KG
August-Nagel-Str. 11
89079 Ulm

IN KOOPERATION MIT

Stadtwerke Pirna

Es werden die CO_2-Emissionen kompensiert, die durch die Erdgasverbrennung und die Vorkette entstehen.

ERDGASMENGE
3.757 MWh

CO_2-KOMPENSATION
882 Tonnen

LIEFERZEITRAUM
1. Januar 2025 bis
31. Dezember 2025

Die Ausstellung und Stilllegung der CO_2-Minderungsrechte je Tonne CO_2 erfolgt gemäß des Kriterienkatalogs Klimalnvest ÖKOGAS mittels international registrierter und zertifizierter Klimaschutzprojekte. Die Projekte sind nach den strengen Anforderungen der unabhängigen und gemeinnützigen Verified Carbon Standard Association (VCS) zertifiziert.

Johann Schmidt | Bereichsleiter Markt (CCO)
Klimalnvest Green Concepts GmbH

ÖKO GAS

TÜVRheinland ZERTIFIZIERT

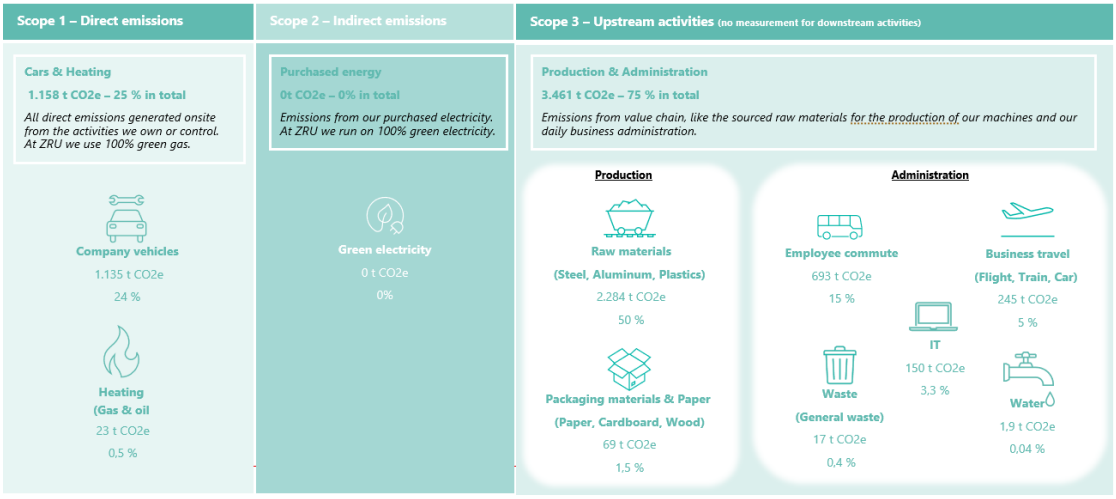
Die Ausstellung und Stilllegung der CO_2-Minderungsrechte werden über geprüfte internationale Register durchgeführt und offiziell bestätigt. Der TÜV Rheinland überprüft das von der Klimalnvest Green Concepts GmbH bezogene Ökogasprodukt „ÖKOGAS" sowie das CO_2-Minderungsrechte-Management der Klimalnvest auf jährlicher Basis. Alle im Zertifikat bestätigten Kriterien entsprechen dem zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe gültigen Version des Kriterienkatalog Klimalnvest ÖKOGAS. Nachträgliche Änderungen der Produktkriterien bleiben unberücksichtigt.

WEITERE INFORMATIONEN UNTER WWW.KLIMA-INVEST.DE

Version 1 vom 23.06.2026, 2025-0476-0001-1

Nachweis Ökogas für ZwickRoell GmbH & Co. KG, Ulm

Die nachfolgende Grafik zeigt auf, welche Emissionen wo in der Wertschöpfungskette bei ZwickRoell GmbH & Co. KG (ZRU) anfallen:



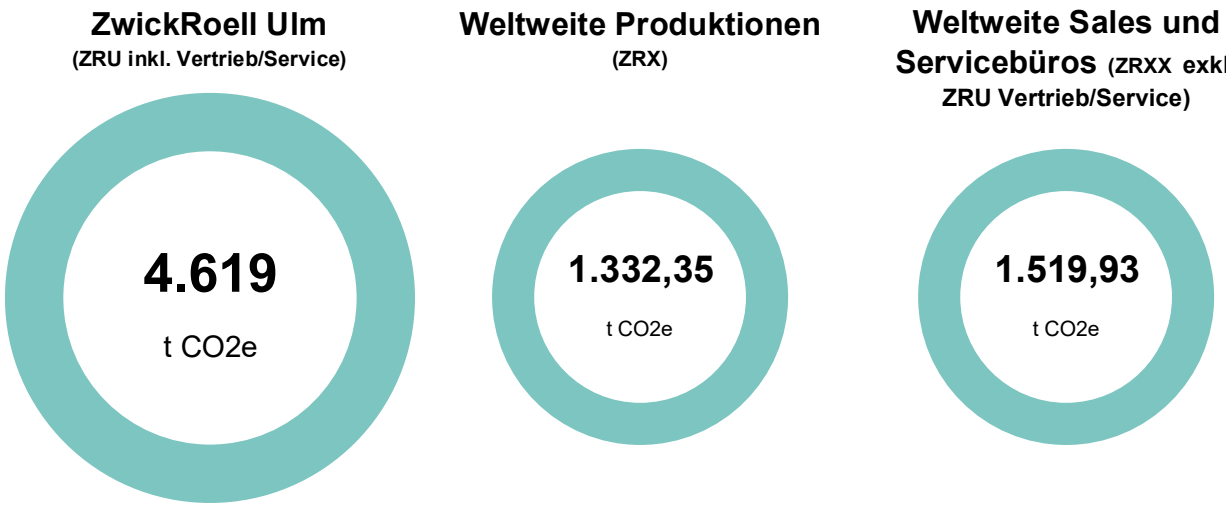
CO2-Emissionen der ZwickRoell GmbH & Co. KG entlang der Wertschöpfungskette

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 **1.332,35 t CO2e**.

Für die Berechnung der CO2-Emissionen für unsere weltweiten Sales- und Servicebüros (ZRXX) nutzen wir als Berechnungsgrundlage unser Vertriebs- und Servicebüro Europe Central inkl. den Stützpunkten Haan und Gottmadingen.

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

Bei den Sales- und Servicebüros fallen die CO2-Emssionen, die im Bereich der Produktion vorhanden sind (THG-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen) weg. Die Gesamtemissionen unserer ausländischen Sales- und Servicebüros betragen **1.519,93 t CO2e.**



CO2-Bilanz ZwickRoell Gruppe

Unsere Maßnahmen und Ziele:

- Klimastrategie und Dekarbonisierungspfad für die Gruppe festlegen
- Berücksichtigung von ressourcensparenden Maßnahmen im Rahmen der Produktentwicklung
- Ausbau der Elektromobilität

2.3 Energiebilanz

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
10	7

Unser Status-Quo:

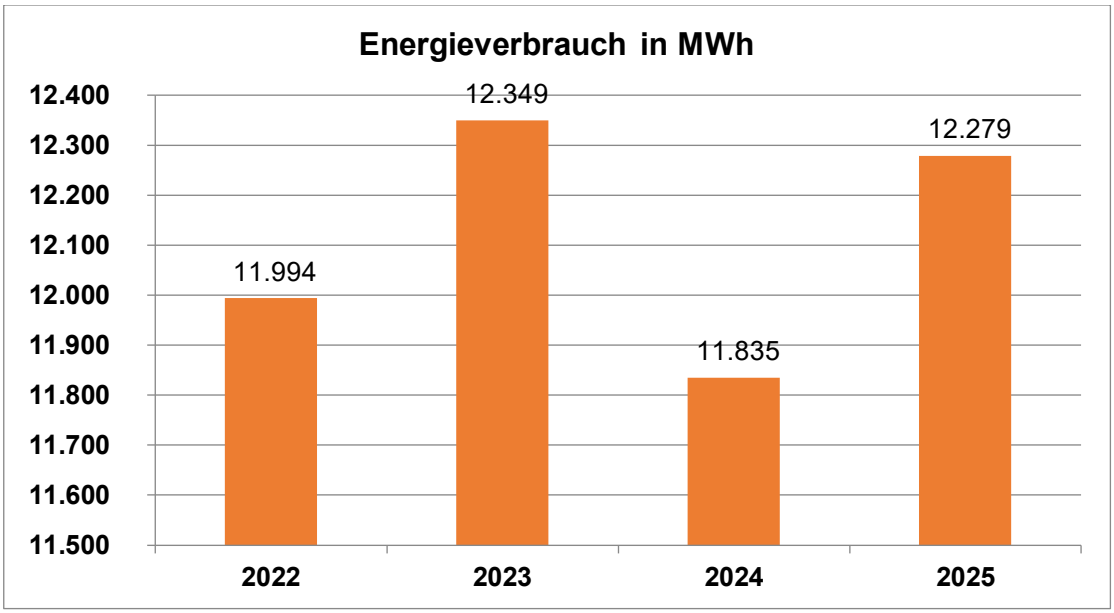
Unternehmenswachstum geht für ein produzierendes Unternehmen in der Regel mit steigendem Energiebedarf einher. Vor diesem Hintergrund fühlen wir uns verpflichtet, unser Augenmerk auf neue Technologien zur Verbesserung der Energieeffizienz und des Klimaschutzes zu richten.

Die wesentlichen **Energieträger** sind Strom und Gas (für Heizung, am Standort in Ulm zusätzlich für das BHKW und den 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 fünf weitere Photovoltaikanlagen auf insgesamt 1.470 kWp Nettonennleistung erweitert.

Die Entwicklung der erzeugten Strommenge zeigt die nachfolgende Übersicht:

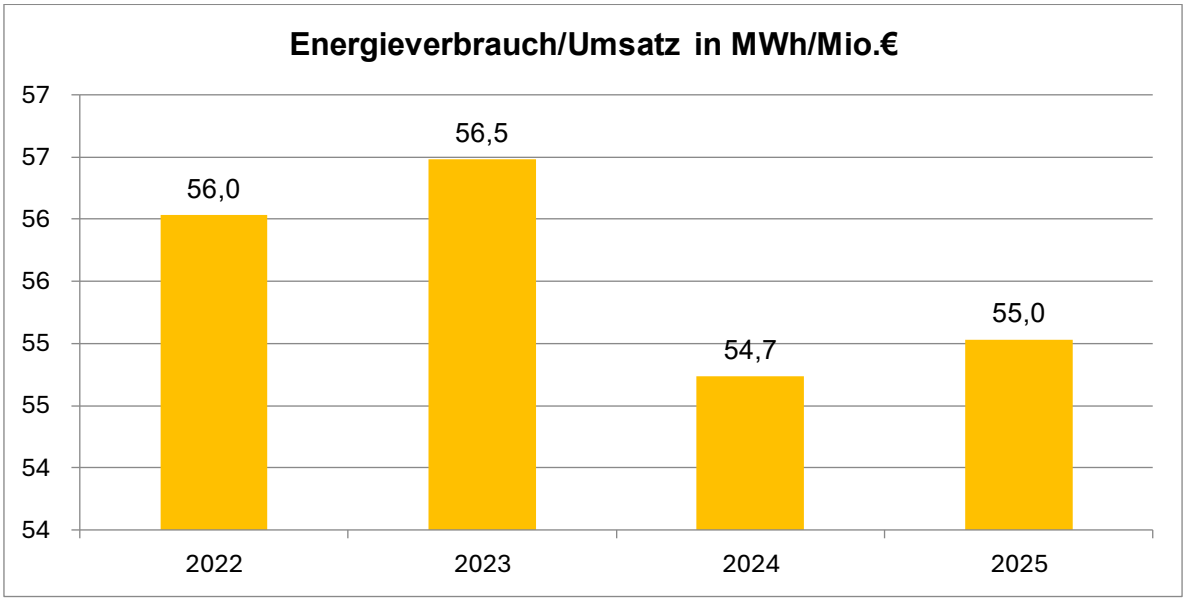
Jahr	Summe erzeugt [kWh]
2022	757.423
2023	668.129
2024	1.100.010
2025	1.253.522

Erzeugter Strom 2022-2025, ZwickRoell Ulm



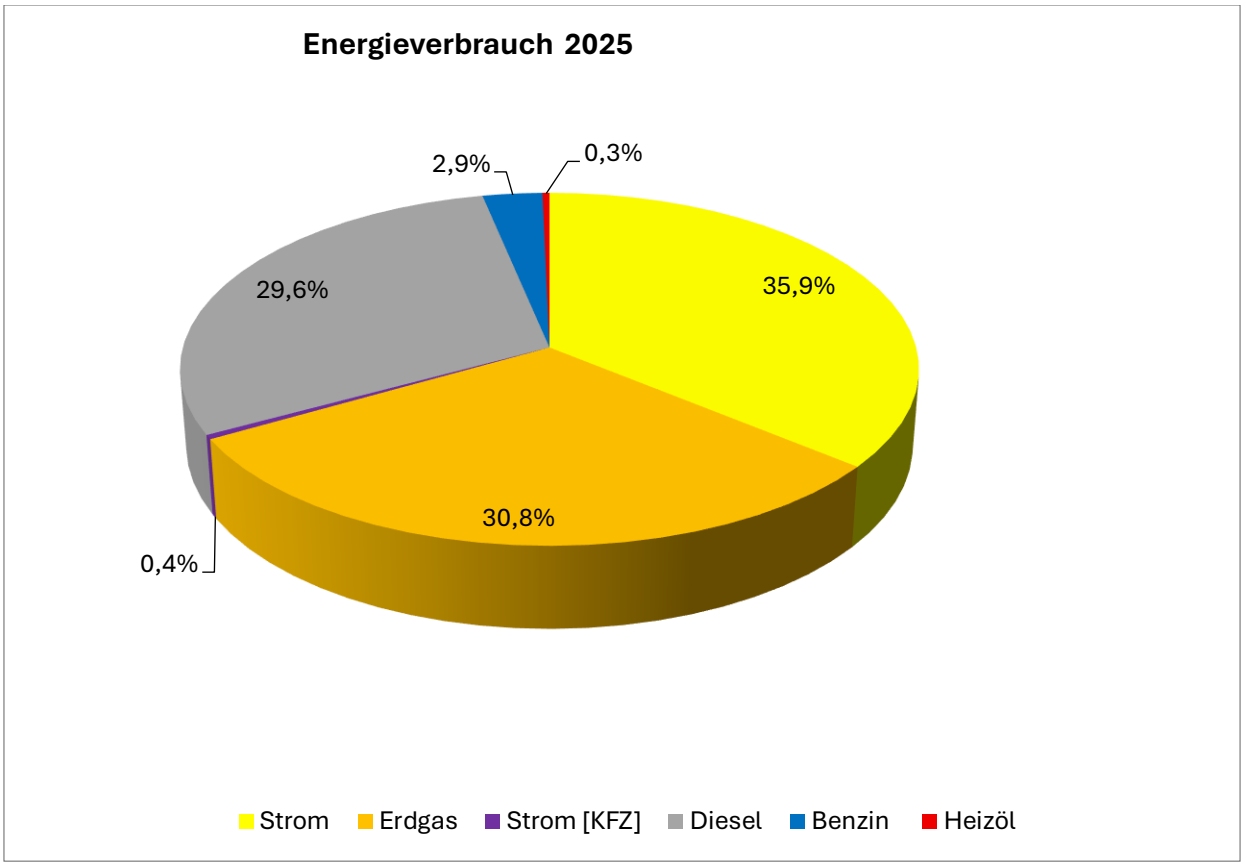
Entwicklung des Energieverbrauchs absolut 2022-2025 (2022 ZR Ulm, ab 2023 Ulm, Gottmadingen, Haan)

Die Entwicklung des Energieverbrauchs in Relation zum Unternehmenswachstum:

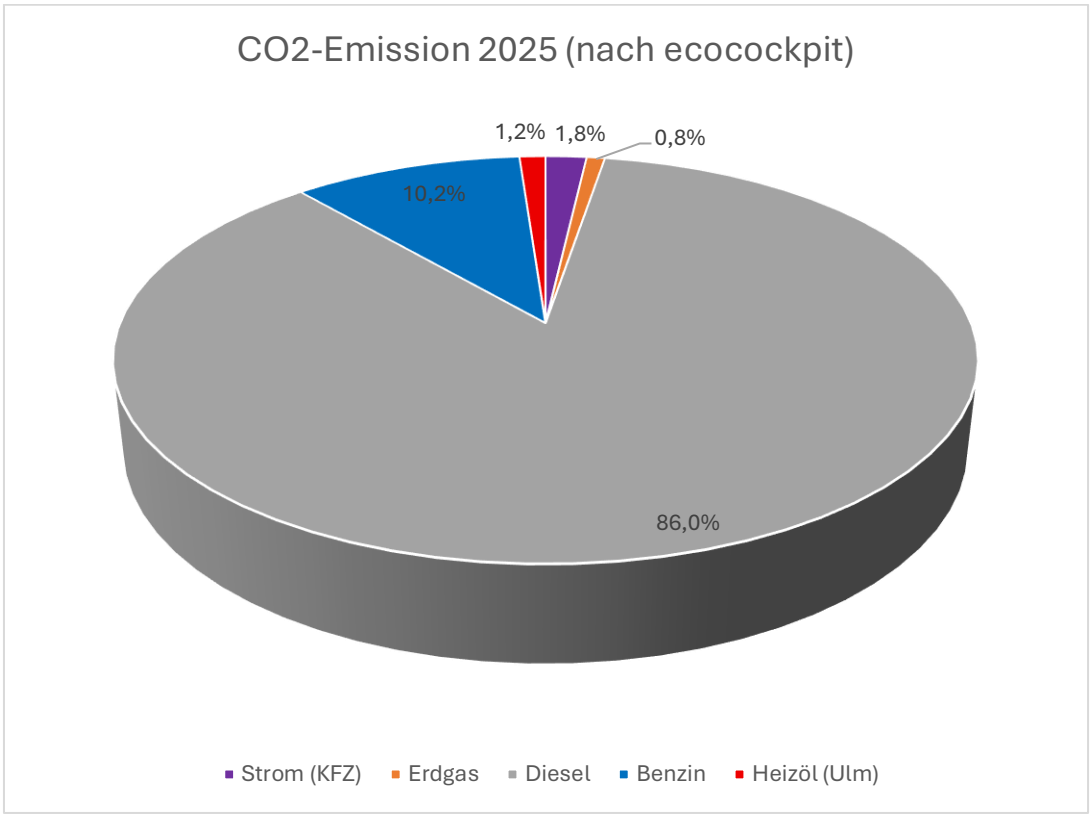


Entwicklung des Energieverbrauchs/Umsatz 2022-2025 (2022 ZR Ulm, ab 2023 Ulm, Gottmadingen, Haan)

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 2025 bei ZwickRoell Ulm



Aufteilung der CO_2-Emission 2025 bei ZwickRoell in Ulm

Den größten Anteil der **Treibhausgasemissionen** bildet der Fuhrpark. Strom und Gas spielen aufgrund des Bezugs des Ökotarifs keine Rolle mehr.

Die Emission ist in der Einheit CO_2-Äquivalente ausgewiesen. Als Berechnungsgrundlage dient die Datenbasis von ecocockpit (ein frei verfügbares Tool der IHK).

Durch die **neuen PV-Anlagen** hat sich der erzeugte Strom in 2025 weiter erhöht.

Wir haben in unserem Unternehmen weitere Initiativen installiert, um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren:

- **Wärmerückgewinnung in der Fertigung**

- Unser **Maschinenpark in der Fertigung** wird durch jährliche Neu-/Ersatzinvestitionen auf Stand der Technik gehalten.

- In unserem **Serverraum** haben wir eine energieeffiziente **Klimaanlage** installiert. Ein besonderes Merkmal ist die 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 Lademöglichkeiten für **Elektroautos** und für **E-Bikes**.

- **Wartung von Anlagen mit fluorierten Treibhausgasen**
  Durch regelmäßige Wartung wird dafür gesorgt, dass eventuelle Leckagen zeitnah erkannt und behoben werden, so dass im Normalbetrieb keine Verluste von fluorierten Treibhausgasen entstehen.

- **Wir reduzieren den Energieverbrauchs in der IT** durch den Einsatz von energiesparenden Speichersystemen.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

- Austausch der Beleuchtung auf LED bei erforderlichem Austausch von Einzelbeleuchtungen oder wenn einfach möglich
- Prüfung des Einsatzes von Batteriespeichern für den PV-Überschuss
- Prüfung Lastmanagement & Peak-Shaving

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

3 Bei der Nutzung unserer Maschinen werden Betriebsstoffe (z.B. Hydrauliköl) verwendet, die umweltbelastend sind.
(OO) – Actual

(OO) Own operations

(VC) Value chain

ESRS E2 – Umweltverschmutzung

// ESRS 2, SBM-3

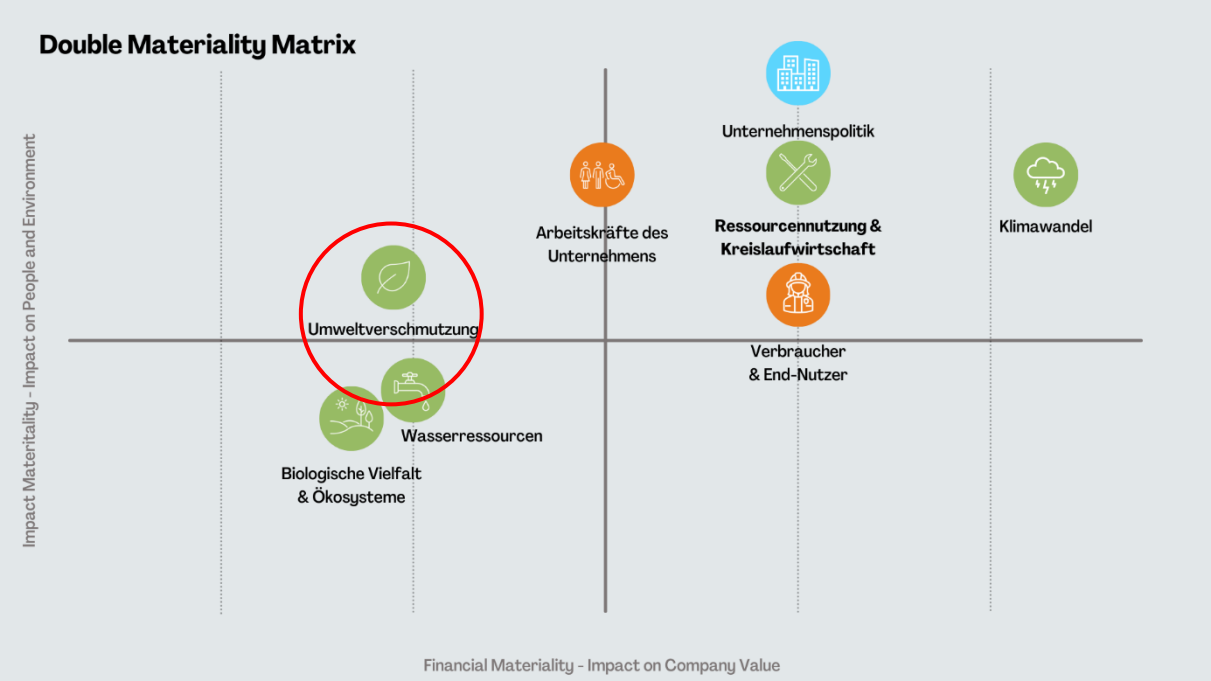
Actual impact
Potential impact

Positive Impact
Negative Impact
Risk
Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
E2.1	**Luft-, Wasser-, Bodenverschmutzung**	9	3	Umweltverschmutzung durch industrielle Prozesse stellt ein Risiko sowohl für die Natur als auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter dar. (OO) Potential ● Negative Impact	Gruppe • Einhaltung gesetzlicher Anforderungen • Maschinen in technisch einwandfreiem Zustand halten
E2.4	**Besorgniserregende Stoffe**	9	4	Unseren Maschinen belasten die Umwelt, da sie nicht komplett ROHS-konform sind. Wir arbeiten schrittweise an der Erreichung der Konformität. (OO) Actual ● Negative Impact	Gruppe • ROHS-Konformität schrittweise erreichen • Umstellung einer Aluminiumlegierung auf ein ROHS-konformes Material • Erstellung von Sicherheitsdatenblättern • Interner Freigabeprozess zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt • Einsatz präventiver Maßnahmen, Risikoanalysen und Schulungen
		9	4	Bei der Nutzung unserer Maschinen werden Betriebsstoffe (z.B. Hydrauliköl) verwendet, die umweltbelastend sind. (OO) Actual ● Negative Impact	• Umfassende Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Regeln für den Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb

3. ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG



Wir übernehmen Verantwortung für die Minimierung von Umweltbelastungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir achten auf umweltfreundliche Produktionsprozesse und einen modernen Maschinenpark, sowie den verantwortungsvollen Umgang mit besorgniserregenden Stoffen.

Beim Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb haben wir umfassende Maßnahmen und Verfahren implementiert, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und Umweltrisiken zu minimieren. Durch präventive Maßnahmen wir Arbeitsunfälle und gewährleisten ein sicheres Arbeitsumfeld.

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

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
9	3

Unser Status-Quo:

Durch den Einsatz von Filteranlagen in unserer Produktion an unserem Hauptstandort in Ulm-Einsingen 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.

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.

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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. Des Weiteren 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

Wesentlichkeitsbewertung	
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. Sie werden in regelmäßigen Abständen gewartet.

3.4 Besorgniserregende Stoffe

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
9	3

Unser Status-Quo:

- Bei der Nutzung und Herstellung unserer Maschinen werden Betriebsstoffe eingesetzt, die in erster Linie unseren Qualitätsanspruch an die Funktion erfüllen müssen. Die Umweltrelevanz kann den Sicherheitsdatenblättern entnommen werden, die unserer Betriebsanleitung beigefügt werden. Generell unterliegen die Betriebsstoffe einem internen Freigabeprozess, bei dem neben den ökologischen Bedingungen auch der Arbeit- und Gesundheitsschutz beachtet werden. Grundsätzlich gilt die Vorgabe, das Risikopotenzial so gering wie möglich zu halten und wenn immer möglich, umweltfreundlicheren Betriebsstoffen den Vorrang zu geben.

- **Tri** ist bei ZwickRoell in Bezug auf eine laufende Sanierungsmaßnahme am Hauptstandort in Ulm-Einsingen relevant.
  In der Vergangenheit wurden im Grundwasser erhöhte Werte von Tri vorgefunden und eine Sanierungsmaßnahme in Abstimmung mit der Stadt Ulm als zuständige Behörde abgestimmt (Abpumpen von Grundwasser, Reinigung über Kohlefilter und Ableitung in die Kanalisation). Die regelmäßige Kontrolle und Kommunikation mit der Behörde übernimmt ein Geologe, der in einem Jahresbericht Status und Entwicklung der Sanierungsmaßnahme dokumentiert.

- **Blei** kommt in vielen Materialien vor, bekannt bei uns in Leiterplatten und in Rohmaterialien (z.B. Aluminiumlegierungen). Die Limitierungen sind in der RoHS-Richtlinie (Restriction of Hazardous Substances) vorgegeben, die die Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten beschränkt, um Gesundheit und Umwelt zu schützen.
  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 komplett RoHS-konform

sind, was aber aus unserer Sicht für die Einzelfertigung von Maschinen in unserem Produktsegment vertretbar ist.

- **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.
  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. REACH-relevante Informationen können den Sicherheitsdatenblättern entnommen werden, die mit unseren Betriebsanleitungen mitgeliefert werden.

- **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 den mitgelieferten Sicherheitsdatenblättern aufgeführt. Zusätzlich werden unsere Mitarbeiter durch Betriebsanweisungen informiert.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Grundsätzliches Ziel ist es, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen und je nach Relevanz einzuhalten. Wir wollen schrittweise für alle Produkte ROHS-Konformität erhalten.
So stellten wir im Jahr 2025 eine Aluminiumlegierung auf ein ROHS-konformes Material um.

Der Informationspflicht bei besorgniserregenden Stoffen kommen wir durch die Weitergabe von relevanten Sicherheitsdatenblättern nach.

Mit unserem internen Freigabeprozess haben wir ein Verfahren implementiert, um die Gesundheit der Mitarbeiter und Anwender sowie die Umwelt möglichst gut zu schützen.

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.

Unsere Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und unser Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb sind in ESRS S1 - Gesundheitsschutz und Sicherheit erläutert.

E5 - RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

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 Generalüberholungen 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. Abfalltrennung wird im gesamten Unternehmen systematisch betrieben. Abfälle machen nur 0,3% unserer CO2-Bilanz aus.
   (OO) – Actual
7. Der hohe Energieverbrauch in der Nutzungsphase unserer Maschinen beim Kunden nimmt den größten Anteil an CO2-Emissionen im Lebenszyklus ein.
   (VC upstream) – Actual

(OO) Own operations

(VC) Value chain

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

// ESRS 2, SBM-3

Actual impact
Potential impact

Positive Impact
Negative Impact
Risk
Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
E5.1	**Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen**	9	7	Förderung von nachhaltigen Produktentwicklungen und Produktionsmethoden. (OO) Actual ● Positive Impact	• Energie-/Ressoureneffizienz für unsere Produkte erhöhen (PCF)
		9	7	Wir produzieren nahezu ausschließlich mit regenerativen Energien. Von unseren 7 Produktionen werden momentan 5 zu 100% mit Grünstrom betrieben. (OO) Actual ● Positive Impact	• Wir streben an bis Ende 2026 eine weitere Produktion komplett mit regenerativer Energie zu betreiben.
		9	7	Ausstoß von Treibhausgasemissionen durch den Einsatz von Rohmaterialien für die Produktion unserer Maschinen. (VC upstream) Actual ● Negative Impact	
		9	7	Der hohe Energieverbrauch in der Nutzungsphase unserer Maschinen beim Kunden nimmt den größten Anteil an CO2-Emissionen im Lebenszyklus ein. (VC) Actual ● Negative Impact	• Energieeffizienz unserer Maschinen aktiv vorantreiben
		9	7	Unsere Maschinen haben eine durchschnittliche Lebensdauer von 20 Jahren. (VC upstream) Actual ● Positive Impact	• Haltbarkeit: Die Grundstruktur der Lastrahmen sind in der Regel dauerfest ausgelegt. Dadurch können Sie nach Bedarf auch nach langer Gebrauchszeit (Jahrzehnte) wieder modernisiert werden. • Stabilität/Robustheit: Als Premiumhersteller bieten wir Produkte mit hoher Stabilität und Robustheit an. • Wartungsfreundlichkeit • Ressourcenausnutzung: Die Produkte werden in regelmäßigen Abständen Wertanalysen unterzogen. • Unsere Produkte: Wir liefern Produkte, welche unseren Kunden helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen • Nachhaltigkeitsthemen stärker in unseren Produktentwicklungsprozess einbauen
		9	7	Wir bieten umfangreiche Modernisierungen und komplette Generalüberholungen unserer Gebrauchtmaschinen bereits seit den 1990er Jahren an. (VC upstream) Actual ● Positive Impact	• Lebenszyklusmodel: Aktive Ansprache der Kunden, um Maschinenlebenszeit zu verlängern. • Aktiver Rückkauf von gebrauchten (auch defekten) Maschinen: Diese Maschinen werden generalüberholt und wieder in den Verkehr gebracht. • Modernisierung von Fremdmaschinen: Verlängerung der Maschinenlebenszeit von Wettbewerbern • Condition Monitoring: Rechtzeitige Entdeckung von Fehlfunktionen und damit auch rechtzeitige Wiederherstellung des normalen Maschinenzustandes • Ersatzteilverfügbarkeit über 10 Jahre hinaus • Werkzeugverleih ermöglicht Reparatur auch älterer Modelle

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

// ESRS 2, SBM-3

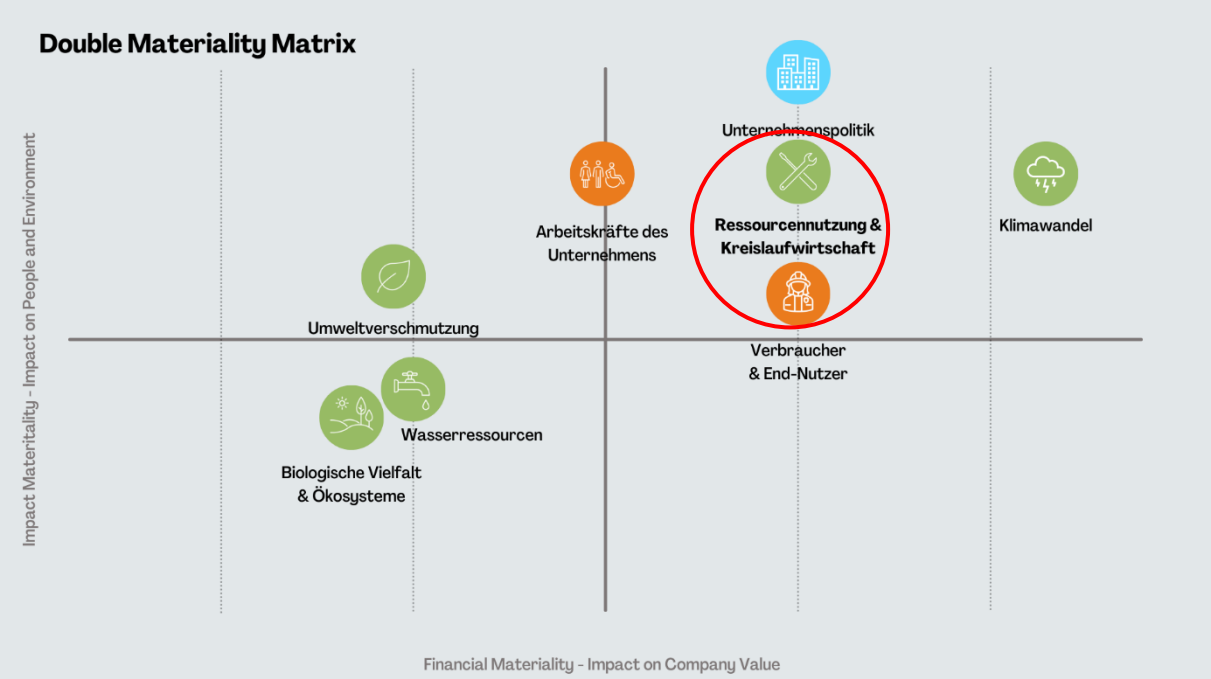
Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
E5.2	**Abfälle**	10	5	Abfalltrennung wird im gesamten Unternehmen systematisch betrieben. Abfälle machen nur 0,3% unserer CO2-Bilanz aus. (OO) Actual ● Positive Impact	• Sinnvolle Trennung von Abfällen / zu recycelnden Wertstoffen • Prüfung von technischen Möglichkeiten die Abfallmenge (in Volumen) zu reduzieren (z.B. Kartonagenpressen)

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

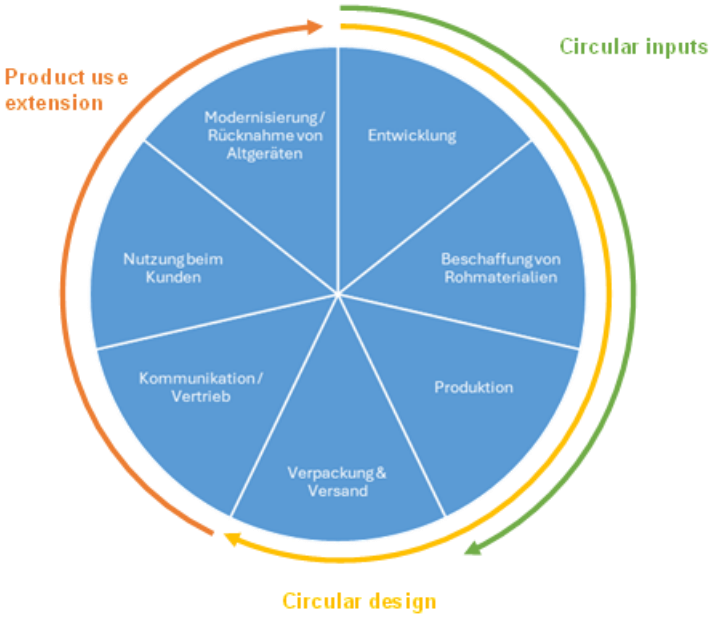
Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
9	8

Unser Status-Quo:

Als Hersteller von Prüfmaschinen können wir unsere Kunden bei der Entwicklung nachhaltiger Lösungen unterstützen, zum Beispiel in der Medizinbranche und der Wasserstoffforschung. Des Weiteren können unsere Kunden mithilfe unserer Produkte durch die vielfältigen Testmöglichkeiten die einzusetzenden technischen Werkstoffe optimieren. 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:



1. 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.

1. Circular design

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

2. Product use extension
   Die Nutzung des Produkts wird maximal verlängert durch Reparaturen, Modernisierungen und Nachrüstungen.

Circular inputs

Wir setzen auf den Einsatz von regenerativen Energien in unseren Fabriken. Von unseren 7 Produktionen werden momentan 6 zu 100% mit Grünstrom betrieben. 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.

Circular design

Haltbarkeit: Die Grundstruktur der Lastrahmen unserer Prüfmaschinen ist in der Regel dauerfest ausgelegt. Dadurch können sie nach Bedarf auch nach langer Gebrauchszeit (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 zustandsabhängen 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 vermieden, als auch die Zugänglichkeit von Modernisierungen global attraktiv.

Lebenszyklusmodell: 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 Wettbewerbsprodukten – auch von Herstellern, welche nicht mehr existieren.

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

Remote Support: Fernzugriff auf Kundenmaschinen von unseren erfahrenen Servicetechnikern zur effizienten Störungsbehebung, Reduzierung von Stillstandszeiten und den Wegfall von Service Reisekosten.

Support für ältere Maschinenmodelle: Support, Softwareanpassungen, Nachrüstungen für ältere Maschinengenerationen (auch mit vorheriger Elektronikgeneration). Durch die Möglichkeit eines Werkzeugverleihs im Falle eines Reparaturbedarfs älterer Modelle bieten wir unseren Kunden eine Überbrückung an, um Ausfallzeiten zu kompensieren.

Entsorgung von Prüfsystemen: In unserer Betriebsanleitung weisen wir unsere Kunden aktiv auf eine umweltgerechte Entsorgung hin und bieten bei Bedarf Hilfestellung. Wir bieten unseren Kunden die Rücknahme von Prüfmaschinen oder einzelner Komponenten wie die Elektronik.

8 Entsorgung

8.1 Prüfsystem

Entsorgen Sie das Prüfsystem und dessen Komponenten umweltgerecht durch einen Fachbetrieb. Beachten Sie die nationalen Vorschriften für die stofflich korrekte Verwertung. Setzen Sie sich bei Bedarf mit ZwickRoell in Verbindung.
Beachten Sie die beigefügten Sicherheitsdatenblätter (je nach Prüfsystem).
Wenn das Prüfsystem Hydrauliköl enthält: Lassen Sie das Hydrauliköl in einen Behälter ab und entsorgen Sie es umweltgerecht.

Auszug aus der Betriebsanleitung

Life Cycle Assessment (LCA)

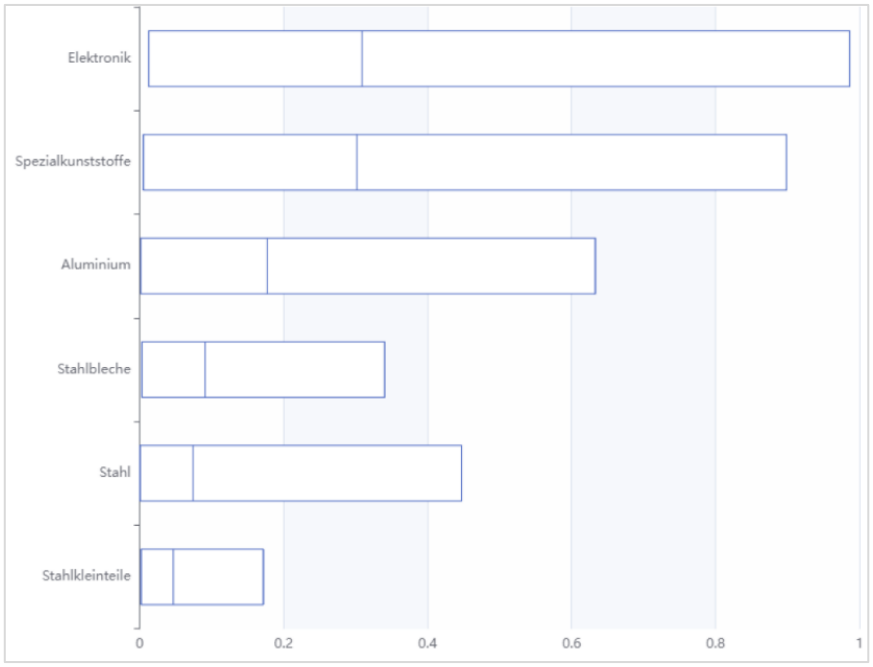
Gemeinsam mit dem S-TEC Zentrum für Klimaneutrale Produktion und Ganzheitliche Bilanzierung wurde in 2025 eine Relevanzanalyse inkl. Überprüfung der Data Readiness durchgeführt. Hierbei wurden die potenziellen Beiträge der verschiedenen Materialarten auf den Carbon Footprint des Lastrahmens einer zwickiLine 2,5 kN untersucht.

Die Methodik lehnt sich an der Ökobilanz nach DIN EN ISO 14040, 14044 und 14067 an. Danach werden die Umweltwirkungen von Produkten im Lebenszyklus analysiert.

Es ergab sich folgende Verteilung der Materialgruppen nach Gewichtsanteil (Basis: Stückliste):

Materialgruppe	Gewichtsanteil
Stahl (massive Bauteile und Komponenten)	33%
Stahlbleche	22%
Stahlkleinteile (Schrauben, Muttern, etc.)	13%
Aluminium	16%
Spezialkunststoffe (PEEK, etc.)	6%
Elektronikkomponenten	8%
Kabel	1%

Anschließend wurden die potenziellen Einflüsse der verschiedenen Materialgruppen inkl. Verarbeitung auf den Carbon Footprint analysiert. Die x-Achse zeigt den potenziellen relativen Einfluss auf das Ergebnis. Pro Materialgruppe ist ein Balken angegeben. Der Balken beschreibt die Bandbreite, den die Materialgruppen anteilsmäßig am gesamten Carbon Footprint ausmachen können. Der Strich innerhalb der Balken beschreibt den mittleren (wahrscheinlichsten) Anteil am Carbon Footprint.

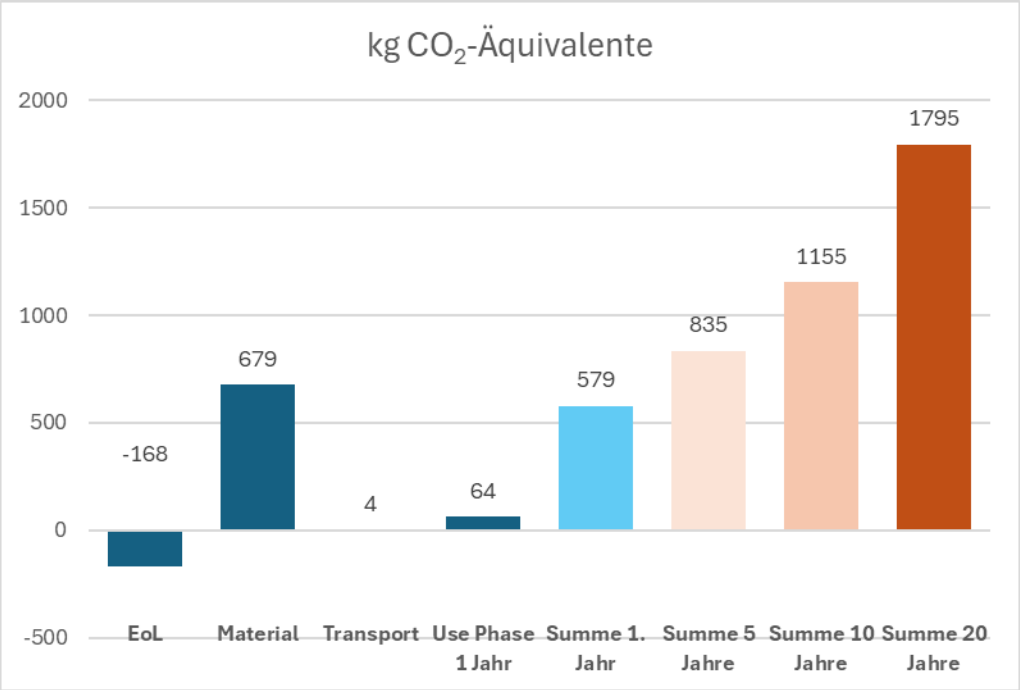


Umwelteinflüsse der Materialgruppen

Aus der Analyse des Einflusses der Materialgruppen konnten folgende Schlüsse gezogen werden:

- Stahl hat zwar den größten Gewichtsanteil, aber aufgrund der Recycelbarkeit eine eher niedrige Umweltwirkung.
- Elektronik und Spezialkunststoffe haben zwar einen geringen Gewichtsanteil, aber den größten Einfluss auf den PCF (Product Carbon Footprint).
- Durch Materialsubstitution oder Einkauf von CO2-günstigen Materialien könnte der Carbon Footprint reduziert werden.

In Erweiterung wurde analysiert, in welcher Lebenszyklusphase der Carbon Footprint am höchsten ist. Hierfür wurden die Herstellung inkl. Rohstoffeinsatz (Material), der Transport, die Anwendungsphase des Produkts (Use Phase) und das Lebensende (End of Life – EoL) berücksichtigt.



Carbon Footprint der Lebenszyklusphasen (Transport und Energiemix auf DE bezogen)

Die Quantifizierung der Umweltwirkungen erfolgte basierend auf typischen Emissionsfaktoren. Die Berechnung des Transports basierte auf einem Beispieltransport in Deutschland mit einer Entfernung von 500km. Der Energieverbrauch in der Nutzungsphase ist auf einen deutschen Netzmix bezogen.

Bei der Analyse der Lebenszyklusphasen konnten folgende Schlüsse gezogen werden:

- Berücksichtigt man im Beispiel die Recycelbarkeit beim Materialeinsatz (=Material-EoL), würde die Emission in der Nutzungsphase, die des Materialeinsatzes inklusive Transport nach 8 Jahren übersteigen.
- Geht man von einer Nutzungsdauer von mind. 8 Jahren aus, entsteht die höchste CO2-Emission in der Nutzungsphase, gefolgt vom Materialeinsatz.
- Durch Energiereduktion beim Betrieb unserer Maschinen könnte der Carbon Footprint positiv beeinflusst werden; ebenfalls durch einen umweltfreundlicheren Netzmix (höherer Anteil an regenerativer Energie beim Maschinenbetreiber).
- Die Umweltwirkungen des Transports spielen im Vergleich eine untergeordnete Rolle.

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Im Jahr 2026 wollen wir in unserem Produktrealisierungsprozess „OPUS“ weitere nachhaltigkeitsbezogene Aspekte mit aufnehmen.

4.2 Abfälle

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
10	5

Unser Status-Quo:

In unserer Umweltpolitik am Standort Ulm-Einsingen haben wir festgelegt, an Recyclingverfahren teilzunehmen. 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.

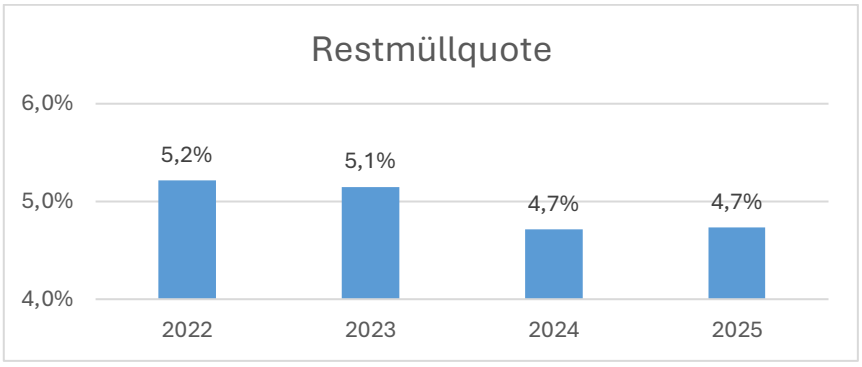
Bei ZwickRoell gilt das Prinzip „Vermeidung geht vor Verwertung und Verwertung geht vor Beseitigung von Abfällen“.

Unser Umweltbeauftragter ist verantwortlich für die Erstellung von innerbetrieblichen Vorgaben, um die Kreislaufwirtschaft zu fördern und zur Schonung der natürlichen Ressourcen und Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen beizutragen.

Für die **ordnungsgemäße Entsorgung** (interne Zwischenlagerung und externe Entsorgung) inklusive Dokumentation von anfallenden Abfällen ist der Abfallbeauftragte zuständig. Die Bereichs- und Abteilungsleiter unterstützen ihn durch Beachtung der internen Regelungen vor Ort. In Zusammenarbeit mit dem Umweltbeauftragten werden die jährliche Abfallbilanz und das sogenannte Abfallwirtschaftskonzept erstellt, das die Entwicklung der Abfallmengen über die Jahre hinweg darstellt.

Die ermittelten Daten werden in die Ökobilanz aufgenommen sowie bei der Planung des Umweltprogramms berücksichtigt.

In der „Abfallbilanz dokumentieren wir die regelmäßig anfallenden Abfallarten bei ZwickRoell in Ulm-Einsingen mit den zugehörigen Abfallschlüsseln, den Angaben für den internen Transport sowie für die interne Zwischenlagerung.



Restmüllquote in Ulm-Einsingen

Durch die lokale Bereitstellung von Abfallbehältern je Abfallart können Abfälle gleich am Ort des Entstehens getrennt gesammelt werden.

Gefährliche Abfälle werden - wenn sie nicht in der betreffenden Anlage / am Einsatzort bis zur Abholung bleiben können - im Gefahrstofflager (Fertigung) bis zur Abholung durch den Entsorger zwischengelagert. Ansprechperson hierfür sowie für nicht in der Liste aufgeführte Abfälle ist der

Abfallbeauftragte.
Er organisiert auch die Abholung der Abfälle durch den Entsorger und führt die Nachweise.

Abfälle	
nicht gefährliche Abfälle	881,1 t (730,4)
davon Metallspäne / -schrott	436,8 t (420,1)
gefährliche Abfälle	59,0 t (58,1)

Übersicht gefährliche / nicht gefährliche Abfälle 2025 (2024)

Für ausgemusterte IT-Hardware arbeiten wir mit dem gemeinnützigen Unternehmen afb zusammen. afb versucht die übergebenen IT-Geräte wieder aufzubereiten, um sie wieder in den Markt bringen zu können. Im Jahr 2025 haben wir 171 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 1,2 Tonnen abgegeben. 95% dieser Geräte konnten anschließend wieder gebraucht vermarktet werden. Die restlichen Geräte wurden fachgerecht recycelt.



Einblick in die Abfalldaten von 2025:

Abfallart (in kg)	
	2025
Akten (mit vertraulichen Inhalten)	3863
Altöl	2905
Andere Laugen	
Baustoffe (Rigipsplatten)	
Biomüll / Grünabfälle	19608
Bodenreiniger	5425
Bohremulsion	30720
Datenträger	
Elektroschrott	7660
Entfettungsbad	
wässrige Waschflüssigkeiten	6960
Fäkalschlamm	217000
Feste, ölverschutzte Betriebsmittel	1680
Fettabscheider Kantine	25000
Folien	5235
Frostschutzmittel	
Holz	79380
IT-Geräte (AfB)	1247
Klebstoffe, Dicht.massen halogenfrei	
Lackabfälle (Flüssig+Pulver)	2767
Leuchtstoffröhren	
Organische Lösungsmittel	
Papier/Kartonagen	47370
Reinigungsmittel, Tenside	
Restmüll	44530
Säuregemische allgemein	
Schlämme Ölabscheider	
Schleifschlamm	1599
Späne, Schrott	436760
Spraydosen	375
Styropor	
Toner, Farbbänder, Farbpatronen von Druckern	
Trockenbatterien	
B-Abfälle (medizinisch)	
Summe	**940084**

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

Dokumente:

- Abfallbilanz als Jahresauswertung
- Abfallwirtschaftskonzept als Vergleichsübersicht mehrerer Jahre
- Verfahrensanweisung Entsorgung von Abfällen

Unsere Maßnahmen und Ziele:

Wir prüfen den Einsatz von technischen Möglichkeiten für die Abfalltrennung und die Reduktion von Abfallmengen. Ein Beispiel sind Kartonagenpressen, welche bereits erfolgreich im Einsatz sind.

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 – ein Engagement, das jungen Menschen wertvolle Perspektiven, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine sichere berufliche Zukunft bietet.
(OO) – Actual

Opportunities

4 Der Frauenanteil in der Belegschaft, insbesondere auf Führungsebene, ist aktuell noch niedrig, doch wir sehen darin eine Chance, gezielte Maßnahmen zu ergreifen und den Wandel hin zu mehr Vielfalt und Gleichstellung aktiv mitzugestalten.
(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

(OO) Own operations

(VC) Value chain

Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

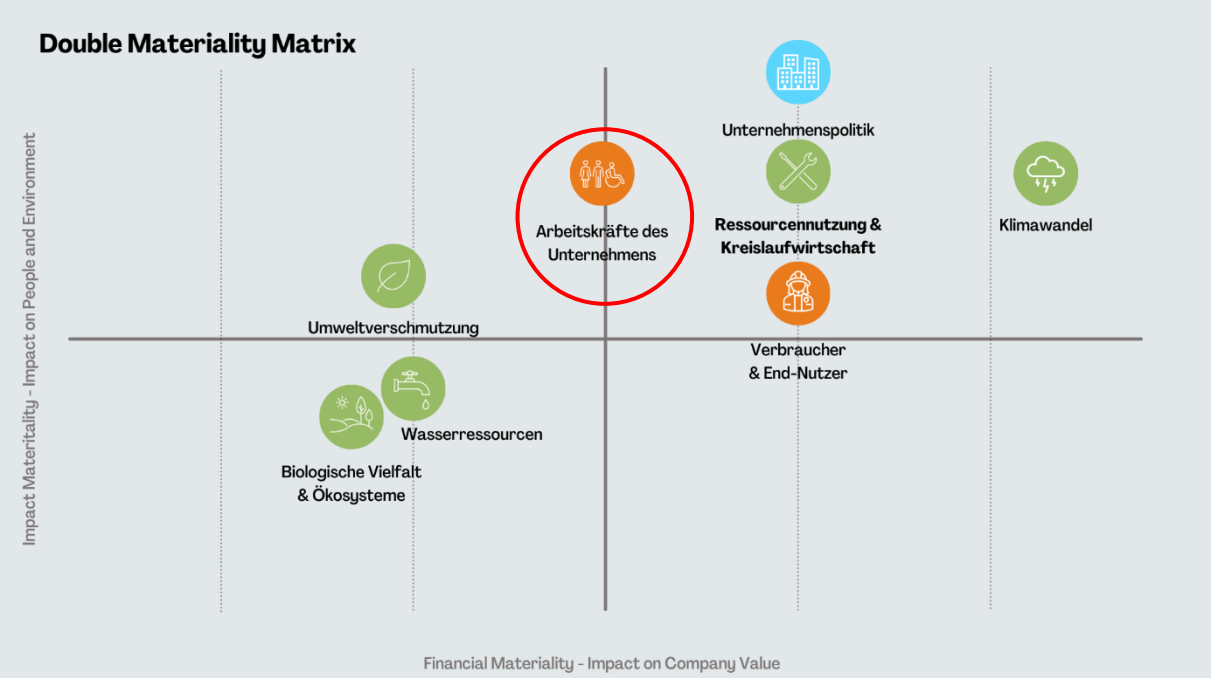
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

// ESRS 2, SBM-3

1. Arbeitsbedingungen

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
S1.1.1	**Sichere Beschäftigung**	11	5	Ein sicherer Arbeitsplatz und faire Arbeitsbedingungen fördern Loyalität und Motivation. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • 96 % unserer angestellten Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis • Detaillierte Unternehmens- und Personal-Jahresplanung jeweils für das Folgejahr, um nachhaltig einstellen zu können • Altersteilzeit • Lange Kündigungsfristen, insbesondere für unsere älteren und langjährigen Mitarbeiter • Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse • Analyse der Fluktuationsquote • Keine betriebsbedingten Kündigungen
S1.1.2	**Arbeitszeit**	10	5	Wir machen eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich und geben so unseren Mitarbeitern mehr Freiheiten. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Vielfältige Arbeitszeitmodelle
S1.1.3	**Angemessene Entlohnung**	13	5	Der Großteil unserer Belegschaft wird nach Tarif entlohnt, was eine stabile angemessene Entlohnung garantiert. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • 87% tarifliche Entlohnung • Wincentive Gruppe • 5 ausländische Gesellschaften sind Mitglied lokaler Gewerkschaften
S1.1.4	**Sozialer Dialog / Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung**	10	5	Ein funktionierender sozialer Dialog reduziert Arbeitskonflikte und stärkt das Vertrauen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Betriebsrat • Ideenmanagement Gruppe • SE Gremium
S1.1.5	**Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften**	13	5	Hohe Tarifabschlüsse beeinflussen die Entgelthöhe und belasten dadurch die Kostensituation des Unternehmens. (OO) Actual ● Risk	ZRU • 87% tarifliche Mitarbeiter
S1.1.6	**Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**	12	5	Wir bieten vielfältige Angebote, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Vielfältige Angebote für Work-Life-Balance
S1.1.7	**Gesundheitsschutz und Sicherheit**	12	6	Die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht im Mittelpunkt unseres Handelns. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Kontinuierliche Risikoanalysen • Regelmäßige Schulungen und Sicherheitsbegehungen • Vorsorgeuntersuchungen • Regeln für den Umgang mit Gefahrenstoffen

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 25	Feb 25	Mrz 25	Apr 25	Mai 25	Jun 25	Jul 25	Aug 25	Sep 25	Okt 25	Nov 25	Dez 25	Schnitt
Personal total	1102	1108	1112	1106	1107	1106	1105	1105	1104	1103	1102	1105	1105
Personal Status: Befristung	21	26	27	27	28	29	35	36	40	44	44	46	34
Personal Status: Unbefristet	1032,0	1034,0	1038,0	1031,0	1022,0	1021,0	1018,0	1013,0	1012,0	1009,0	999,0	993,0	1018,5
Anteil befristete Beschäftigungen	1,91	2,35	2,43	2,44	2,53	2,62	3,17	3,26	3,62	3,99	3,99	4,16	3,04

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

In 2025 standen 92 % unserer angestellten Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die überwiegende Anzahl der befristeten Mitarbeiter sind Auszubildende, die erstmals einen Arbeitsvertrag erhalten.

Auch in unseren Tochtergesellschaften sind, bis auf einige wenige Ausnahmen (6 Verträge insgesamt, 4 Verträge in ausländischen Gesellschaften), 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 Hälftigkeitsgrundsatz einzuhalten ist. Der Tarifvertrag ermöglicht eine gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bis zu einer Dauer von 6 Jahren.

Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse

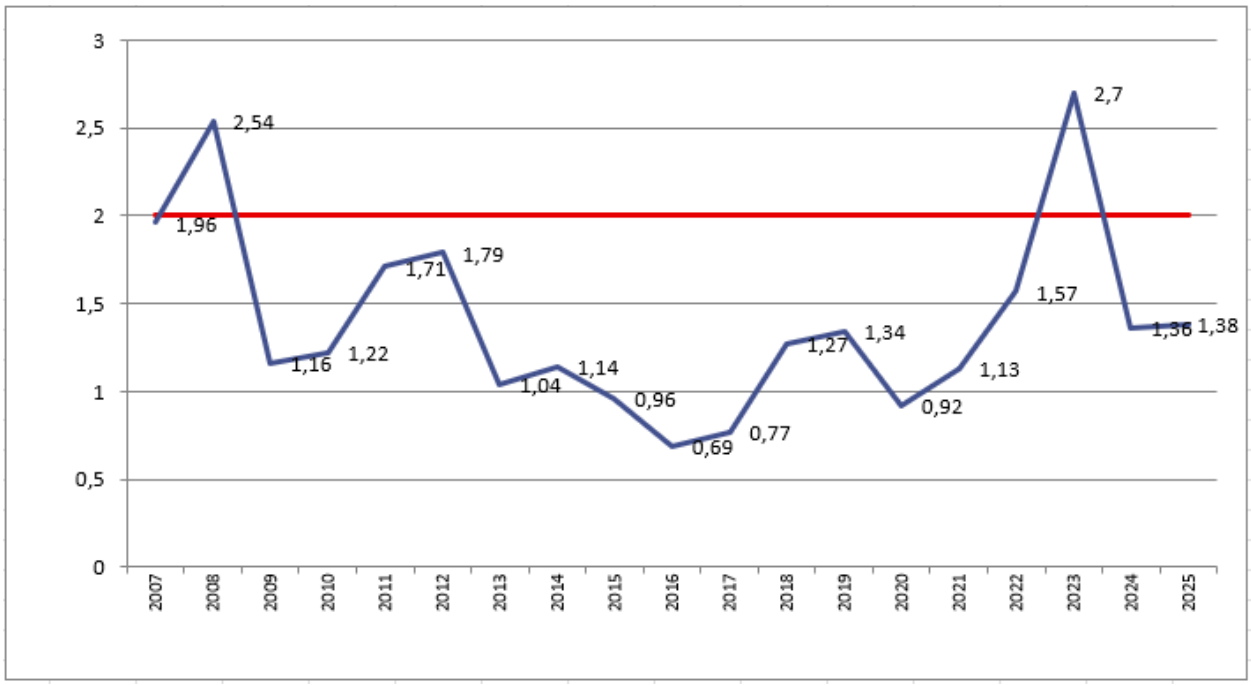
Die Mitarbeiterzufriedenheit wird durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zusammen mit einem externen Partner alle vier bis fünf Jahre ermittelt. Auf diese Weise nutzen wir die Möglichkeit für einen Benchmark. Dabei werden alle Mitarbeiter zum aktuellen Stand ihrer Zufriedenheit befragt. Die Ergebnisse 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 ≙ 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)	≤ 2,4
Mitarbeiterfluktuation	≤ 2 % 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 in den darauffolgenden Jahren 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.

Richtlinien:

- Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg
- Betriebsvereinbarung: Absicherung Wertguthaben ATZ
- Betriebsvereinbarung: Flexibler Übergang in die Rente

Unsere Maßnahmen und Ziele:

In Bezug auf die sichere Beschäftigung unserer Mitarbeiter verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen. Des Weiteren ist unser Ziel ist klar, betriebsbedingte Kündigungen für die Stammbelegschaft von ZwickRoell GmbH & Co. KG auszuschließen.

5.1.2 Arbeitszeit

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
10	5

Unser Status-Quo:

Arbeitszeit

Die Sollarbeitszeit ist diejenige Arbeitszeit, die der Mitarbeiter entsprechend tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen täglich bzw. wöchentlich zu erbringen hat. Sollte nichts anderes vereinbart sein, beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiter 35 Stunden, von Montag bis Freitag jeweils 7,0 Stunden.

Die gleitende Arbeitszeit gilt in allen Unternehmensbereichen, d.h., jeder Mitarbeiter kann die Lage seiner täglichen Arbeitszeit unter Beachtung der Regeln der Betriebsvereinbarung eigenverantwortlich im Rahmen der Kernarbeitszeit festlegen und gestalten.

Durch die Gleitzeitregelung fallen in der Regel keine auszuzahlenden Überstunden an. Ausnahme sind die Servicetechniker im Außendienst. Das Gleitzeitkonto des Mitarbeiters kann bis zu einer festgelegten Kappungsgrenze angefüllt werden und wieder abgebaut werden. Pro Monat können aus persönlichen Gründen bis zu 3,5 Tage Gleitzeit genommen werden.

Eine Vollzeitkraft hat 30 Tage Urlaub pro Jahr und außerdem Sonderurlaubstage für tariflich festgelegte Ereignisse wie Heirat, Umzug oder Sterbefall. Schwerbehinderte und langjährige Mitarbeiter erhalten Zusatzurlaub.

Zur Registrierung der Arbeitszeiten sind die seit 2014 dezentralen Erfassungsterminals überwiegend durch die digitale Zeiterfassung am PC ersetzt worden. Der tägliche Arbeitsbeginn bzw. das tägliche Arbeitsende sowie „Raucherpausen“ sind mittels digitalem Stempeln am eigenen Rechner zu dokumentieren. Lediglich in den produzierenden Bereichen gibt es noch Zeiterfassungs-Terminals.

Die folgenden Gesellschaften erfassen die Arbeitszeit mit einem Zeiterfassungssystem:

ZRU, Toni Technik, Latzke, ZRT, ZRUK, ZRSG

Weitere Details zur Arbeitszeitregelung sind in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Arbeitszeitmodelle

Wir bieten unseren Mitarbeitern nahezu jedes gewünschte Arbeitszeitmodell an. In unserem Zeiterfassungssystem sind insgesamt 591 Zeitmodelle (national und international) hinterlegt. Allein für ZRU gibt es ca. 548 unterschiedliche Zeitmodelle, 153 werden aktuell verwendet. 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.

	Jan 25	Feb 25	Mrz 25	Apr 25	Mai 2025	Juni 2025	Juli 2025	Aug 25	Sep 25	Okt 25	Nov 25	Dez 25	Schnitt
FTE	1029,34	1024,79	1025,41	1019,12	1019,52	1017,77	1008,19	1009,44	1029,47	1033,39	1032,37	1033,72	1023,55
Headcount	1188	1183	1183	1176	1176	1176	1169	1169	1186	1189	1188	1189	1181
Arbeitszeitmodell: Vollzeit	1008	1004	1004	993	989	989	980	981	1003	1006	1006	1006	997
Arbeitszeitmodell: Teilzeit	182	180	180	186	188	187	189	187	182	182	181	182	184

Arbeitszeitmodelle in der ZwickRoell Gruppe

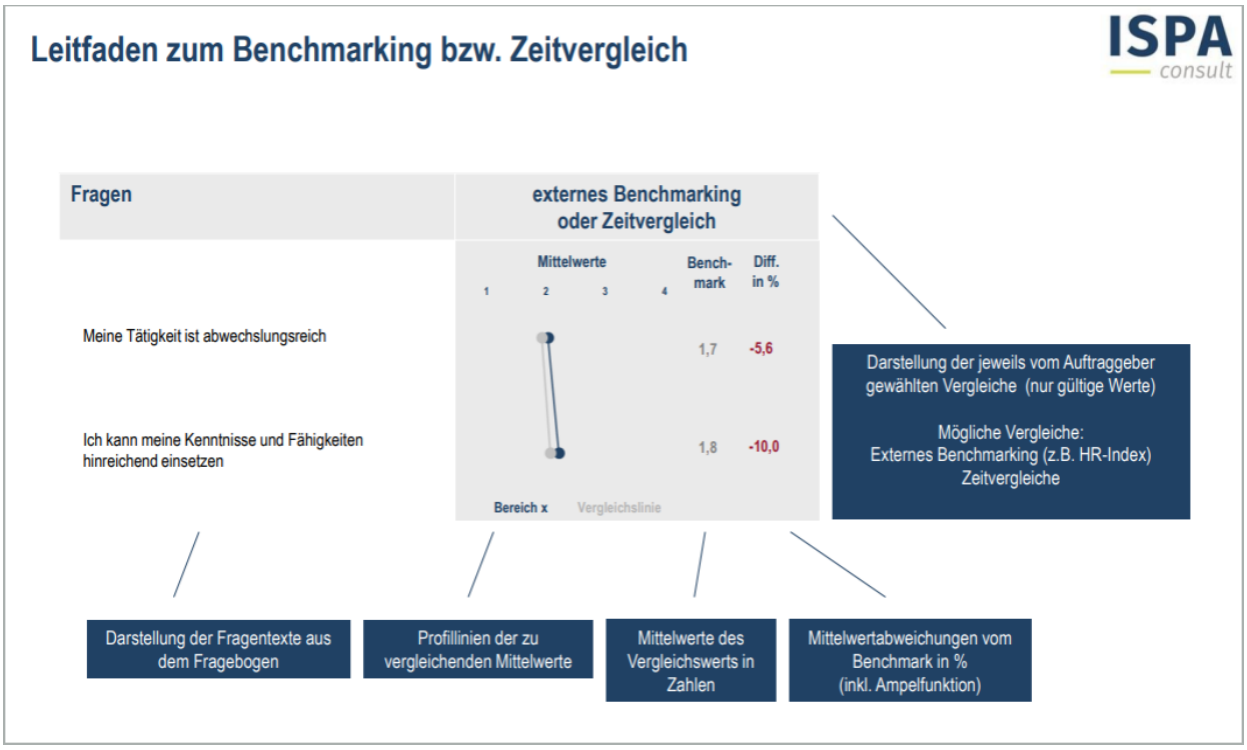
Auch in unseren ausländischen Tochtergesellschaften sind jegliche Arbeitszeitmodelle möglich. Von 673 aktiven international tätigen Mitarbeitern arbeiten momentan 42 in Teilzeit.

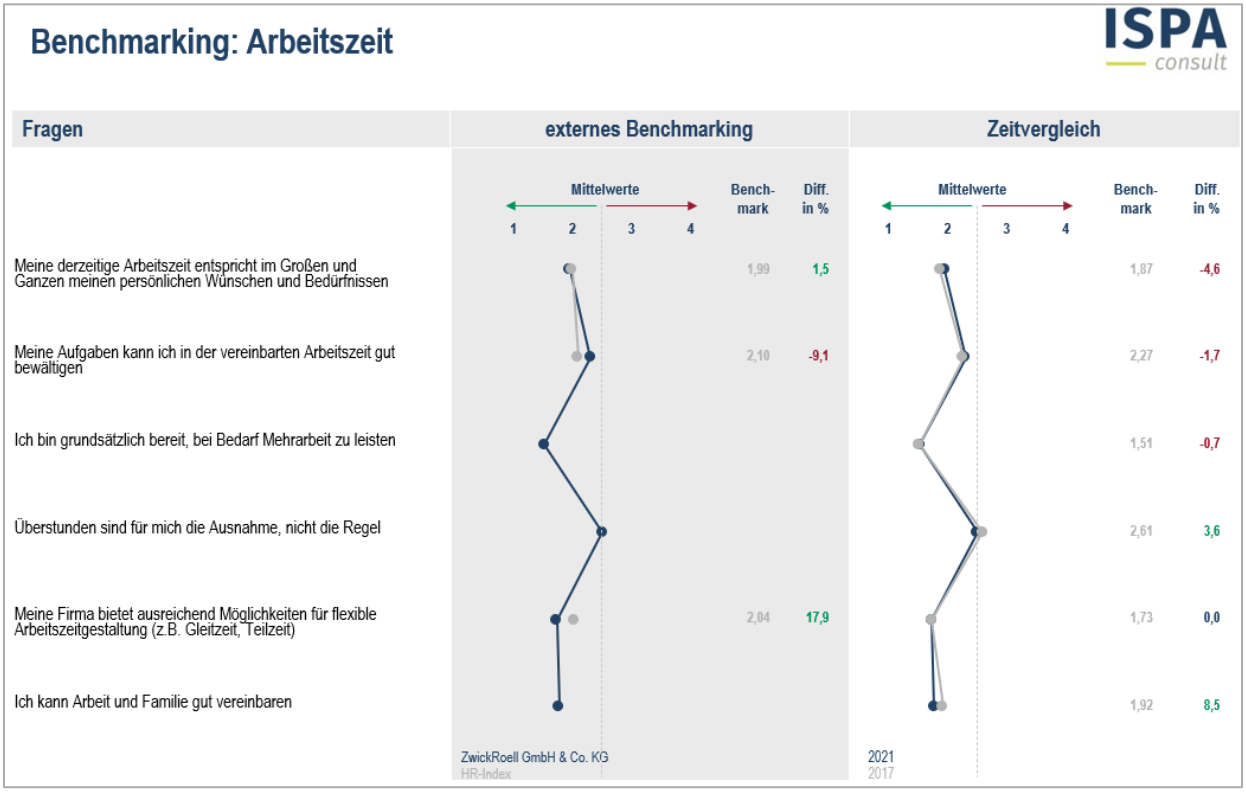
Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage

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



Auszug aus dem Gesamtbericht der letzten Umfrage 2021





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

Jahresgespräche

Die Zufriedenheit mit Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und wird auch in den jährlichen Mitarbeiterjahresgesprächen abgefragt.

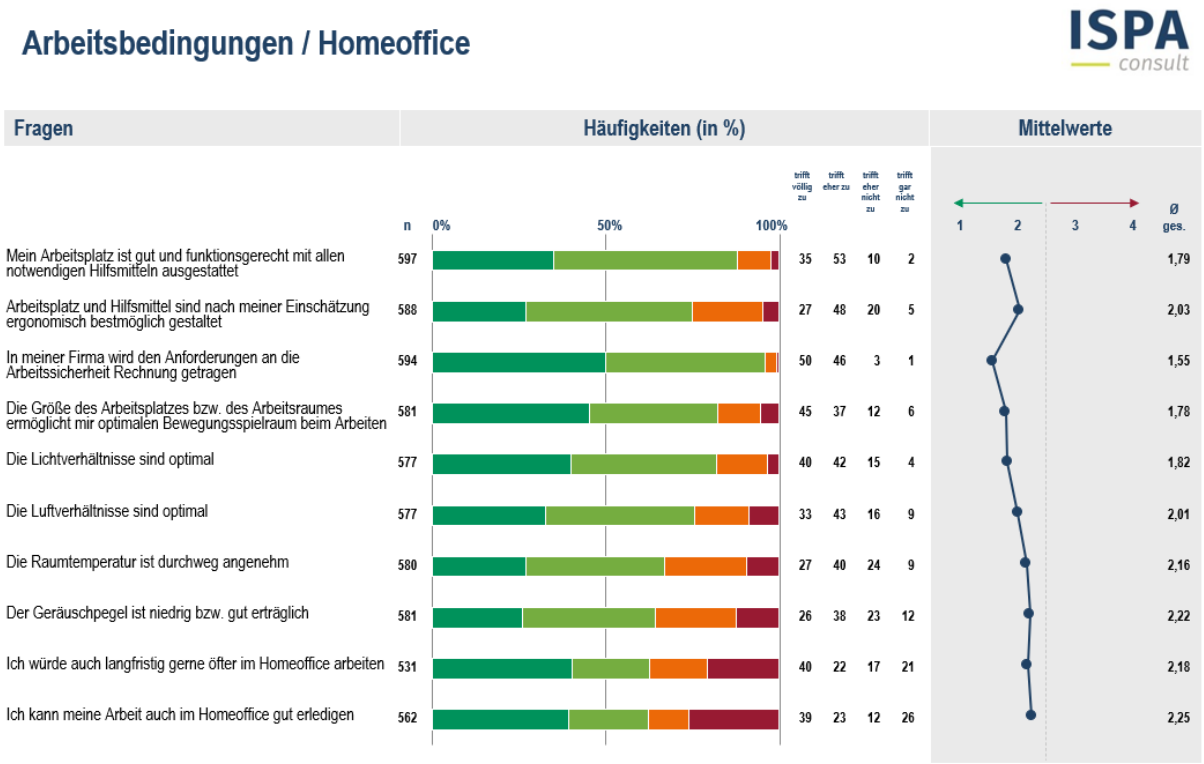
Folgende Auswertung basiert aus den Mitarbeitergesprächen von März 2025 (1009 Gespräche). Sie zeigt (in rot) den Mittelwert aller Bewertungen:

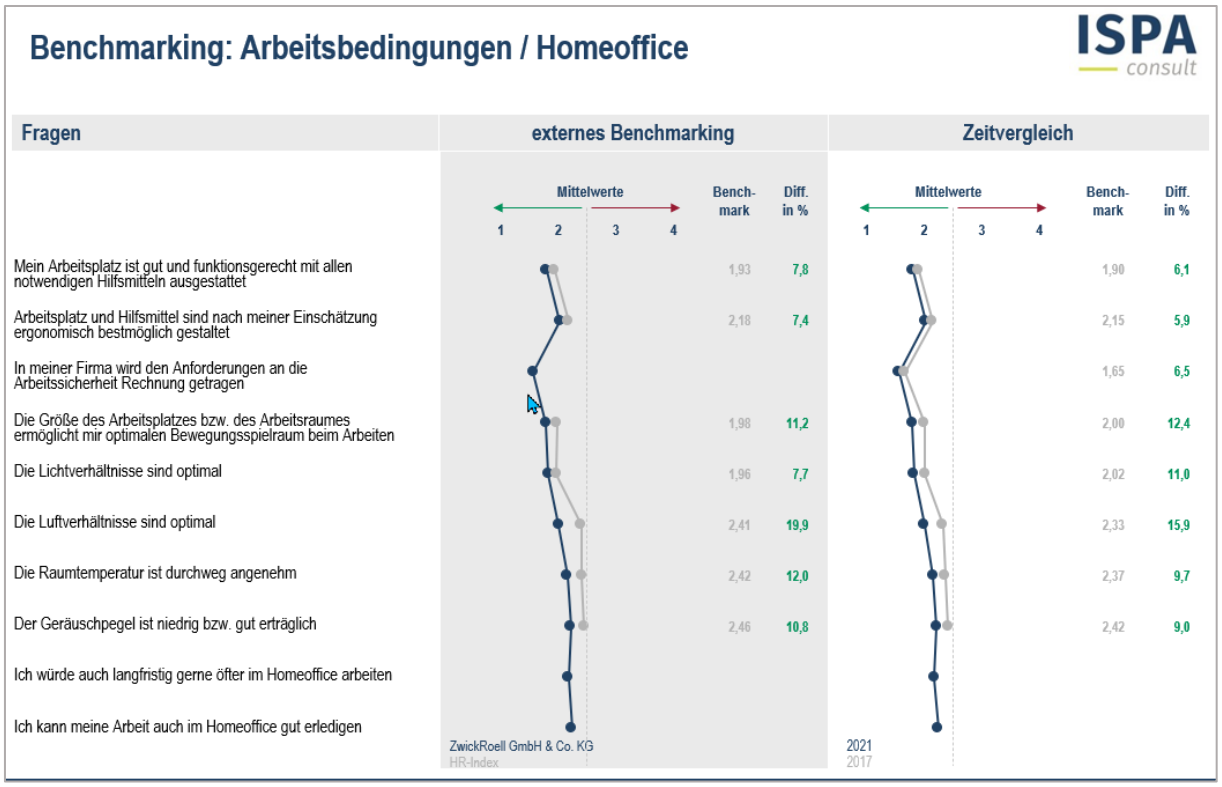
Bewertungsskala von 1 – 6
1 =sehr gut
6 = sehr schlecht)

	Allgemeine Zufriedenheit	Vereinbarkeit v. Beruf und Privatleben
Mittelwert (1009 Gespräche)	**2,13**	**1,85**

Mobiles Arbeiten

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





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

Richtlinien:

- Betriebsvereinbarung ,,Arbeitszeitordnung " (AZO)
- Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitordnung ab 2022 – Nachtrag Ziffer 9.1. Digitale und maschinelle Zeiterfassung“
- Betriebsvereinbarung: Erweiterung der tariflichen Freistellungszeit statt T-Zug 2026
- Betriebsvereinbarung: Schließung und Urlaub 2026
- Betriebsvereinbarung: Teilzeitarbeit
- Betriebsvereinbarung: Pflegezeit
- Verfahrensanweisung Mitarbeiterbefragung
- Verfahrensanweisung. Allgemeine Regelungen bei Tätigkeit im Außendienst

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Tarifpartner IG Metall und Arbeitgeberverband der Baden-Württembergischen Metall- und Elektroindustrie).

Die außertarifliche Bezahlung von 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 (siehe 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

<u>Richtlinien:</u>

- Tarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
- Betriebsvereinbarung „Außertarifliche freiwillige Zulagen“
- Betriebsvereinbarung „Außertarifliche Mitarbeiter (AT)“

- Betriebsvereinbarung „Dienstfahrrad“
- Betriebsvereinbarung „Fahrtkostenerstattung“
- Betriebsvereinbarung „ERA-Entwicklungsstufen“
- Betriebsvereinbarung „Erfolgsbeteiligung“

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 de m 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

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
10	5

Unser Status-Quo:

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.

Information der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung informiert monatlich die Belegschaft persönlich über die aktuelle Situation, aktuelle Themen und die kurz-/mittelfristige Geschäftserwartung. Dies geschieht ausführlich als Präsenz- und Onlineveranstaltung im Juli (zusammen mit der Betriebsversammlung), Oktober (zum Auftakt der testXpo) und Dezember (im Rahmen der Weihnachtsfeier) statt. In allen anderen Monaten erfolgt die Information virtuell per Videobotschaft auf Deutsch und Englisch für die ganze ZwickRoell Gruppe. Der Inhalt der Informationsveranstaltungen 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 eingereichter Vorschläge
2021	98
2022	72
2023	92
ab 03/2024	195
2025	**121**

Eingereichte Ideen 2021 - 2025

Nach den Erfahrungen aus den Vorjahren und dem damit verbundenen administrativen Aufwand bei der Bewertung rechenbarer Nutzen wurden im Berichtsjahr 2025 keine Ideen mehr als rechenbarer Nutzen klassifiziert. Stattdessen erfolgte die Bewertung aller eingereichten und umgesetzten Ideen konsequent nach den Kriterien für nicht-rechenbaren Nutzen. Dieses Vorgehen stellte eine transparente, einheitliche und prozesssichere Bewertung sicher und trug gleichzeitig dazu bei, die Beteiligung am Ideenmanagement und die Umsetzungsorientierung aufrechtzuerhalten.

Unabhängig von der monetären Nutzenbewertung erfolgte die Prämienvergabe weiterhin auf Basis der tatsächlichen Umsetzung der Ideen sowie des erzielten qualitativen Mehrwerts, beispielsweise in Form von Prozessverbesserungen, Qualitätssteigerungen oder positiven Effekten auf Arbeitsabläufe. Im Jahr 2025 wurden hierfür insgesamt Prämien in Höhe von 9.500 € ausbezahlt.

Die inhaltliche Zusammensetzung der eingereichten Ideen blieb im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Der Schwerpunkt lag weiterhin auf internen Prozessen, die 74 % der Ideen ausmachen. Weitere 8 % entfielen auf Kundenprozesse, während 18 % der Ideen Produkt- und Produktverbesserungen betrafen.

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 SE ein Austausch zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem (Gesamt-)Betriebsratsvorsitzenden vorgesehen.

Richtlinien:

- Betriebsvereinbarung Ideenmanagement

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg 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 2025**	
	HC	%	HC	%
Arbeitsverhältnis: Angestellt ZRU - Tariflich	952	***86,86***	952	***87,4***
Arbeitsverhältnis: Angestellt ZRU - Außertariflich	144	***13,14***	137	***12,58***

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

Richtlinien:

- Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 2025 insgesamt 28 Mitarbeitende in Anspruch genommen, davon 24 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. Um das Prädikat erneut zu erhalten, ist die wiederholte Begutachtung für 2026 geplant.



Richtlinien

- Betriebsvereinbarung ,,Arbeitszeitordnung " (AZO)
- Betriebsvereinbarung zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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.

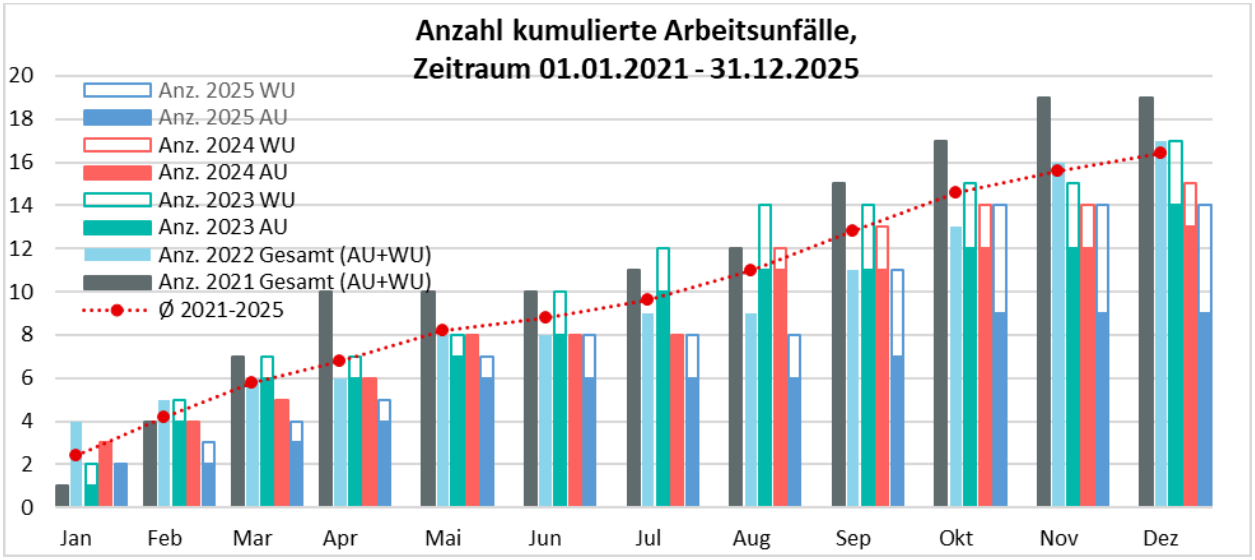
Durch die regelmäßigen Begehungen, die kontinuierliche Schulung unserer Mitarbeiter und die systematische Überprüfung der Arbeitsbedingungen stellen wir sicher, dass unser Betrieb eine sichere Arbeitsumgebung bietet, in der Arbeitsunfälle weitestgehend vermieden werden.

Messwerte:

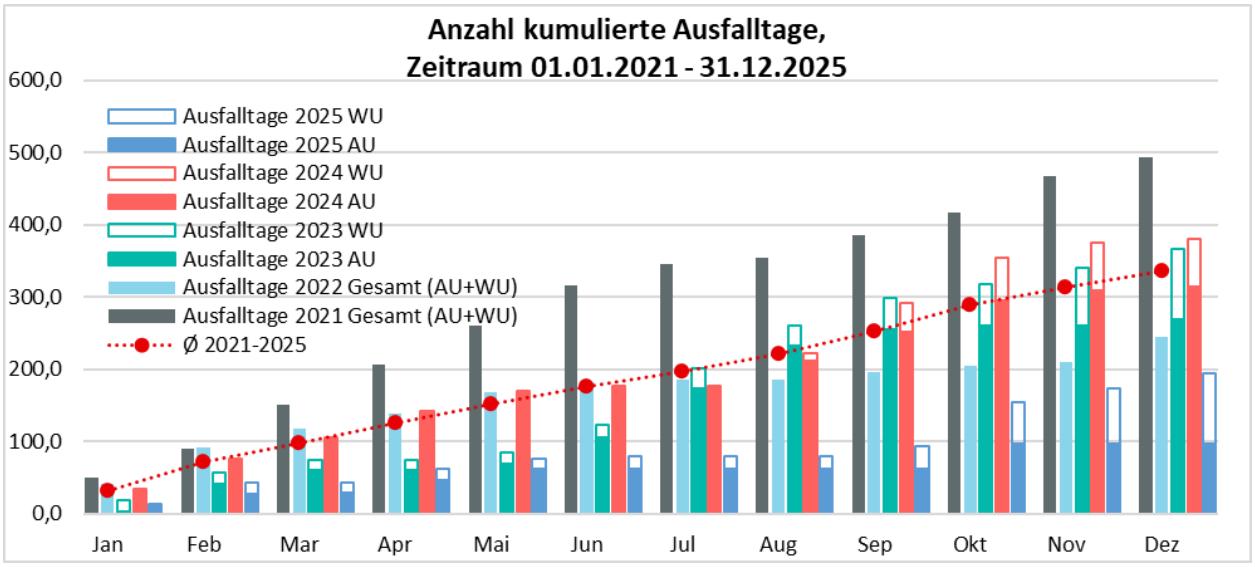
Wir erfassen die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und der daraus resultierenden Ausfalltage.

In 2024 gab es insgesamt 15 Arbeitsunfälle davon 2 Wegeunfälle. Aus diesen resultierten 380 Ausfalltage.

In 2025 haben sich insgesamt 14 Arbeitsunfälle davon 5 Wegeunfälle bis zum 31.12.2025 ereignet. Daraus resultierten insgesamt 195 Ausfalltage.

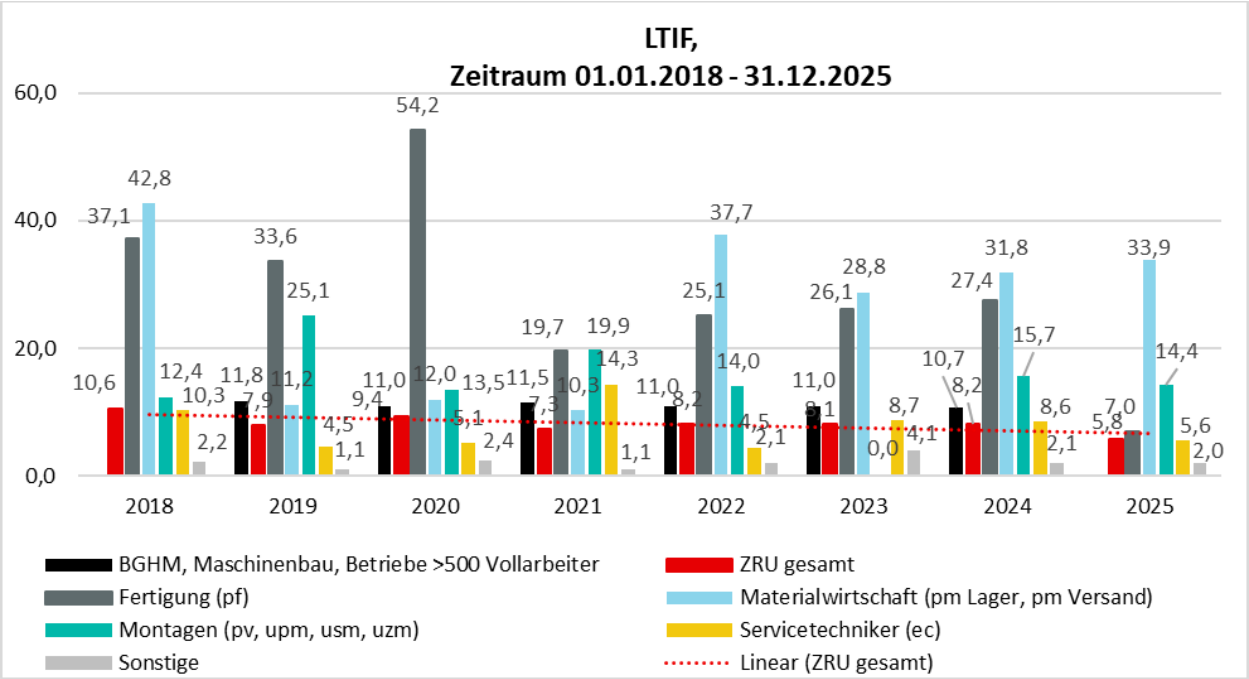


Anzahl Arbeitsunfälle bei ZwickRoell Ulm



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 2025 bis zum 31.12.2025:

Organisation	Anzahl
G20 Lärmvorsorge (Angebot) Anzahl	38
G20 Lärmvorsorge (Pflicht) Anzahl	0
G23 Obstruktive Atemwegserkrankung (Pflicht) Anzahl	0
G24 Gefährdung der Haut (Angebotsvorsoge) Anzahl	27
G35 Auslandsreise (Pflicht) Anzahl	1
G37 Bildschirmtätigkeit (Angebot) Anzahl	95
G46 Vibrationen (Angebot) Anzahl	2
Gesamtanzahl	163

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. Ziel ist es, die Vielfalt an Stoffen zu reduzieren sowie Gefahrenpotentiale zu verringern.

- **Gefahrstoffgremium:**
  Einmal pro Jahr tagt ein internes Gefahrstoffgremium. Die Teilnehmer des Gremiums sind der Beauftragte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsfachkräfte, Q&UB, Abfallbeauftragter und der Betriebsarzt.
  Aufgaben:
  - Vielfalt an Gefahrstoffen reduzieren
  - Gefahrenpotentiale zu verringern
  - Freigabe neuer Gefahrstoffe

- **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.
  Je nach Erfordernis werden auch unsere Kunden über die SDBs über umweltrelevante Aspekte in Bezug auf unsere Produkte informiert.
- **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.
- **Überprüfung Gefährdungspotentiale:**
  Unsere Produktionsverfahren, Anlagen und Tätigkeiten werden regelmäßig auf Gefährdungspotentiale überprüft, mit dem Ziel, Umweltbelastungen im Normalbetrieb und in Ausnahmesituationen auf die lokale Umgebung zu vermeiden, zu verringern oder zu beseitigen.
- **Notfallvorsorge:**
  Vor Ort gibt es sogenannte Notfall-Sets mit geeignetem Material, um einem ungehinderten Austritt von wassergefährdenden Stoffen entgegenzuwirken.



- **Sichere Entsorgung:**
  Unser Abfallbeauftragter sorgt dafür, dass gefährliche Abfälle ordnungsgemäß von Entsorgungsfachbetrieben entsorgt werden (siehe CSRD-Abfälle)

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

Beratungen durch Betriebsärzte

Im Jahr 2025 wurde der Betriebsärztliche Dienst 167 Stunden in Anspruch genommen. Hierbei wurden unsere Mitarbeiter insgesamt 81 Stunden zu u.a. folgenden Themenfeldern beraten:

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

Desweiteren führte der Betriebsärztliche Dienst 42 Stunden Workshops und Vorträge in unserem Haus durch. Die Themen umfassten u.a.:

- Schlaf
- Mental Health
- Gesund führen
- Gehirnfitness

Beratung BG Prevent			
	2023	2024	2025
Workshop	29,5	48,78	42
Orga	7,5	6,452	44,5
Beratung	83,75	85,87	80,5
Gesamt	120,75	141,102	167

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 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.

Materialien, Verfahren und Produkte werden vor der Einführung sorgfältig und kritisch auf ihre Umweltverträglichkeit geprüft. Je nach Erfordernis werden Kunden über weltrelevante Aspekte in Bezug auf unsere Produkte informiert.

Unsere Produktionsverfahren, Anlagen und Tätigkeiten werden auf Gefährdungspotentiale überprüft mit dem Ziel, Umweltbelastungen im Normalbetrieb und in Ausnahmesituationen auf die lokale Umgebung zu vermeiden, zu verringern oder zu beseitigen.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

// ESRS 2, SBM-3

Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

2. Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
S1.2.1	**Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit**	12	5	Der Frauenanteil in der Belegschaft, insbesondere auf Führungsebene, ist aktuell noch niedrig, doch wir sehen darin eine Chance, gezielte Maßnahmen zu ergreifen und den Wandel hin zu mehr Vielfalt und Gleichstellung aktiv mitzugestalten. (OO) Actual ● Opportunity	ZRU • Girls' Day • Talent Management • Frauen-Netzwerk
S1.2.2	**Schulungen und Kompetenzentwicklung**	9	5	Die gezielte Förderung von herausragenden Mitarbeitern und Führungskräften sichert unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Unser umfangreiches Schulungsangebot bietet attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Lernwoche • Führungseffizienzanalyse Gruppe • Talentmanagement
S1.2.3	**Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen**	6	5	Inklusive Arbeitskulturen fördern Loyalität und Motivation aller Mitarbeiter. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Schwerbehindertenvertretung • Ausgleichsabgabe
S1.2.4	**Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**	5	5	Eine neutrale, betriebsfremde Vertrauensperson beim Betriebsärztlicher Dienst ist installiert und kann jederzeit bei Vorfällen kontaktiert werden. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Vertrauensperson beim BAD
S1.2.5	**Vielfalt**	8	5	Unterschiedliche Perspektiven bereichern unser Unternehmen und fördern Innovation. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Hoher Anteil an Azubis • Integration von Menschen mit Behinderungen • Förderung von Gleichstellung von Frauen
S1.2.6	**Azubis / potenzieller Nachwuchs**	8	6	Den hohen Stellenwert der Ausbildung spiegeln die über 100 Auszubildenden in unserem Betrieb wider – ein Engagement, das jungen Menschen wertvolle Perspektiven, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine sichere berufliche Zukunft bietet. (OO) Actual ● Positive Impact	ZRU • Bau eines Training Centers • Wir bieten eine Vielzahl an Programmen für unsere Azubis an.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

// ESRS 2, SBM-3

Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

3. Sonstige arbeitsbezogene Rechte

S1.3.1	**Datenschutz**	9	8	Datenverluste oder -missbrauch können interne Prozesse stören und zu erheblichen Kosten führen. (OO) Potential ● Risk	• Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zur Einhaltung der Datenschutzvorgaben • Interne Veröffentlichung einer Datenschutz-Konzernrichtlinie • Pflege des Verfahrensverzeichnisses

5.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

5.2.1 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wesentlichkeitsbewertung	
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 10% 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		2025	
	HC	%	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	295	24 %	301	24 %	298	24 %	308	25 %
Männer	925	76 %	950	76 %	959	76 %	941	75 %
Gesamt	1220		1251		1257		1249	

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

	2022		2023		2024		2025	
	HC	%	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	4	8 %	5	10 %	6	12 %	5	10 %
Männer	44	92 %	47	90 %	46	88 %	47	90 %
Gesamt	48		52		52		52	

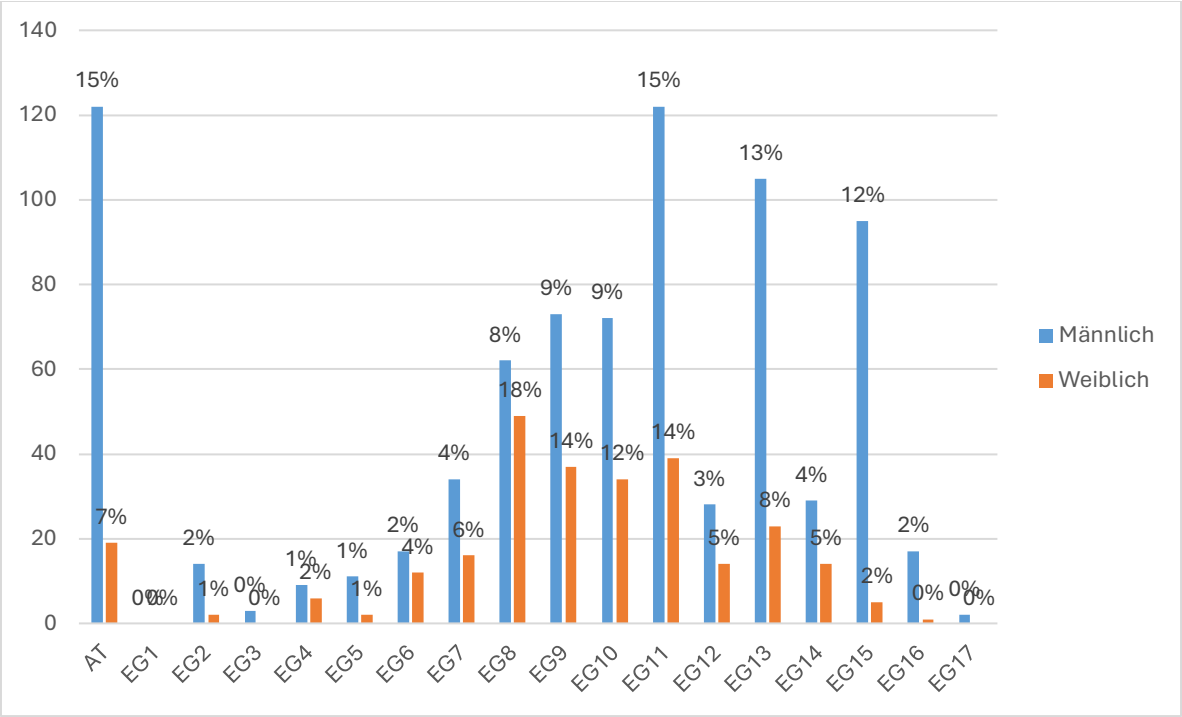
Anteil der Geschlechter auf C-Level (ZRU):

	2022		2023		2024		2025	
	HC	%	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	1	33 %	1	33 %	1	33 %	1	33 %
Männer	2	67 %	2	67 %	2	67 %	2	67 %
Gesamt	3		3		3		3	

Anteil der Geschlechter im Aufsichtsrat:

	2022		2023		2024		2025	
	HC	%	HC	%	HC	%	HC	%
Frauen	2	33 %	2	33 %	2	33 %	2	33 %
Männer	4	67 %	4	67 %	4	67 %	4	67 %
Gesamt	6		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, vor allem auch Frauen, 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 18 Talente identifiziert
- Davon 7 Frauen (39 %)

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. Des Weiteren 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

Wesentlichkeitsbewertung	
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, 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.

Abteilung „HR Academy“:

In 2025 wurde die Abteilung HR Academy ins Leben gerufen, um die bis dato separaten Schulungsaktivitäten in unterschiedlichen Bereichen und Abteilungen (Sales und Service sowie allgemeines Weiterbildungsprogramm, aber auch die Förderung der Ausbildung und des Dualen Studiums) stärker zusammenzuführen. Es kümmern sich nun 4 Mitarbeiter und 1 Führungskraft um die Schulungen für unsere nationalen und internationalen Mitarbeiter.

Aufgaben:
- Strategische Weiterentwicklung des Weiterbildungsportfolios im Einklang mit der Unternehmensstrategie one2030.
- Konzeption, Organisation und Durchführung von Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen (Fachbereiche, Service, Vertrieb, Führungskräfte).
- Förderung einer nachhaltigen Lernkultur und Unterstützung von eigenverantwortlichem Lernen.
- Weiterentwicklung des Lernmanagementsystems (LMS) und Ausbau digitaler Lernformate.
- Internationalisierung des Trainingsangebots für die ZwickRoell Gesellschaften.
- Sicherstellung von Qualität und Wirksamkeit der Trainingsmaßnahmen durch Evaluation und kontinuierliche Optimierung.
- Bündelung und Transparenz bestehender Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen

⇨ Jährlich wird ein mittleres sechsstelliges Weiterbildungsbudget zur Verfügung gestellt.
⇨ Das allgemeine Weiterbildungsangebot im LMS wurde für 2026 überarbeitet und aktualisiert.
⇨ Weiterbildungsbedarfs wird weiterhin zum einen im jährlichen MAG aber auch unterjährig mit den Fachbereichen ermittelt und abgestimmt.

Lernwoche 2025:

Einmal jährlich veranstaltet ZwickRoell für Mitarbeiter eine Lernwoche. In dieser Woche dreht sich alles um die persönliche Weiterbildung. Im Jahr 2025 hat vom 15. – 20.05. die 16. Lernwoche stattgefunden. Die Lernwoche wurde genutzt, um die Mitarbeiter über die Strategie für ZwickRoell one2030 zu informieren. Inhaltlich war die Lernwoche 2025 daher an der neuen Unternehmensstrategie und an Horizon (unserem Projekt zur Einführung eines neuen ERP-Systems) ausgerichtet.

Durchgeführt wurden:

- 4 Hybrid-Veranstaltungen (Auftaktveranstaltung, 3 Keynotes)
- 20 Präsenzschulungen mit externen Trainern
- 3 Präsenzschulungen mit ZR-Trainern
- 12 Online-Trainings mit externen Trainern
- 2 Online-Trainings mit ZR-Trainern (ZRXX)
- Zudem standen 86 E-Learnings zum Selbstlernen (deutsch / englisch) zur Verfügung.

Lernwoche Jahr	Belegte Plätze	MA	Schulungen / MA	mit externen Trainern	mit internen Trainern	Gesamtkosten

2019	1907	481	3	51	51	51.455 €
2020	1252*	330	3	13	/	10.590 €
2021	2363	510	5	13	40	52.320 €
2022	2474	606	4	21	45	55.886 €
2023	2736	684	4	23	41	60.863 €
2024	2946	709	4	25	48	43.435 €
2025	2428	745	3,3	32	5	57.494 €

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 wird von einem Mentor während der Talent Journey begleitet

	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	0	4	3	9	0	5	3
2025	5	0	2	1	2	0	0	1

Übersicht identifizierter Talente im Talentmanagement

Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung / individueller Entwicklungsplan

Wir führen mit allen unseren Mitarbeitern jährliche Mitarbeitergespräche. Diese dienen als Standortbestimmung hinsichtlich Leistung und Verhalten, als zentrales, gegenseitiges Feedback-Instrument für Mitarbeiter und Vorgesetztem sowie zur Feststellung von individuellem Weiterbildungsbedarf.

Alle Fragen beziehen sich auf den Betrachtungszeitraum bis zum zuletzt geführten Mitarbeitergespräch. Hierbei werden persönliche, fachliche, methodische und soziale Ebenen betrachtet:

- Was lief gut (Highlights, Erfolge)
- Weiterentwicklung seit dem letzten Mitarbeitergespräch
- Was lief nicht besonders gut (Hindernisse, Herausforderungen)
- Learnings
- Bewertung des gegenseitigen Feedbacks
- Aufgabenveränderungen, zusätzliche Aufgaben
- Bewertung diverser Kriterien
- Weiterer Karriereweg? Zukünftige Themen?
- Erfordernisse für optimale Leistung & Verbesserungswünsche in Bezug auf Führungsgrundsätze
- Ausblick auf das bevorstehende Jahr und konkrete Vereinbarungen bis zum nächsten Mitarbeitergespräch
- Kennen Sie das Beratungsangebot von HR (z.B. in Fällen von Belästigungen oder Krisen- & Konfliktsituationen in Beruf, Alltag, Familie, etc.)?
- Wurde im zurückliegenden Jahr eine Sicherheitsunterweisung durchgeführt?
- Ist die persönliche Schutzausstattung vollständig vorhanden? Manipulationen bekannt?
- Vertretungsregelung
- Abschließende/weiterführende Bemerkungen
- Individuelle Leistungsbeurteilung anhand 8 Kriterien

Führungskräfteentwicklung

Im Rahmen der Strategie one2030 und der daraus entstandenen Initiative People & Culture wurden im Jahr 2025 Führungskräfteseminare zum Thema Führen in Veränderungsprozessen durchgeführt. Mit den Seminaren wurden die Führungskräfte in ihren Führungsaufgaben und -herausforderungen unterstützt und gemeinsam die anstehenden Veränderungen nachhaltig verankert. Veränderungsprozesse können bei Mitarbeitenden unterschiedliche Reaktionen wie Unsicherheit, Zurückhaltung oder Skepsis auslösen. Für ein erfolgreiches Change-Management ist es daher entscheidend, Mitarbeitende frühzeitig einzubinden, transparent zu informieren und sie aktiv durch den Veränderungsprozess zu begleiten. Die Seminare unterstützten die Führungskräfte dabei, diese Rolle bewusst, reflektiert und wirkungsvoll wahrzunehmen.

Zudem wurde die bisherige Führungseffizienzanalyse (360-Grad-Führungsfeedback) in eine Messung des Führungshandelns überführt. Ziel war es, das Führungshandeln transparent zu machen und Potentiale stärker zu identifizieren. Die Online-Befragung umfasst eine strukturierte Bewertung zentraler Führungsfähigkeiten sowie die Möglichkeit für offenes Feedback (180-Grad-Führungsmessung). Im Rahmen einer ersten „Null-Messung“ wurden die Vorstände sowie Bereichs- und Abteilungsleitungen – basierend auf der Organisationsstruktur und mit mindestens fünf direkt zugeordneten Mitarbeitenden – sowohl durch ihre Mitarbeitenden (Fremdbild) als auch durch eine Selbsteinschätzung (Selbstbild) bewertet.

Durch die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdwahrnehmung wurden Übereinstimmungen und Abweichungen im Führungshandeln sichtbar. Diese Transparenz schafft eine fundierte Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung von Stärken und Potenzialen.

Die Führungskräfte wurden aufgefordert, ihre Ergebnisse im Team zu teilen und gemeinsam konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit abzuleiten.

Ab 2026 wird die Messung des Führungshandelns international in den ZwickRoell Gesellschaften ausgerollt und jährlich wiederholt. Die Ergebnisse dienen sowohl der individuellen Entwicklung als auch der Weiterentwicklung der Führungskräfteprogramme.

Schulungen zu IT-Sicherheit und Datenschutzsensibilisierung (MetaCompliance)

Alle Mitarbeiter werden gemäß unserer IT-Sicherheitsrichtlinie regelmäßig zu IT-Risiken und Datenschutz geschult. Die Schulungen erfolgen über ein externes Tool (MetaCompliance).

Schulungen zu verantwortlichen Unternehmensgrundsätzen

Alle Mitarbeiter werden im Rahmen unseres Schulungstools MetaCompliance regelmäßig zu Ethikthemen geschult:

- Code of Conduct
- Geheimhaltungspflichten
- Verhaltenskodex
- AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) im Bewerbermanagement

Richtlinientitel	Version	Veröffentlicht am	Obligatorisch/Optional
AGG im Bewerbermanagement	1.0	2025/07/29	Obligatorisch
220725 Zusatzinformationen zur Lerneinheit Geheimhaltungspflicht	1.0	2025/07/22	Obligatorisch
210725 Zusatzinformationen zur Lerneinheit Geheimhaltungspflicht	1.0	2025/07/21	Obligatorisch
Allgemeine Sicherheitsunterweisung 2025	1.0	2025/03/20	Obligatorisch
Policy Verhaltenskodex (DE) ZRU	3.2	2021/10/04	Obligatorisch

<u>Unsere Maßnahmen und Ziele</u>

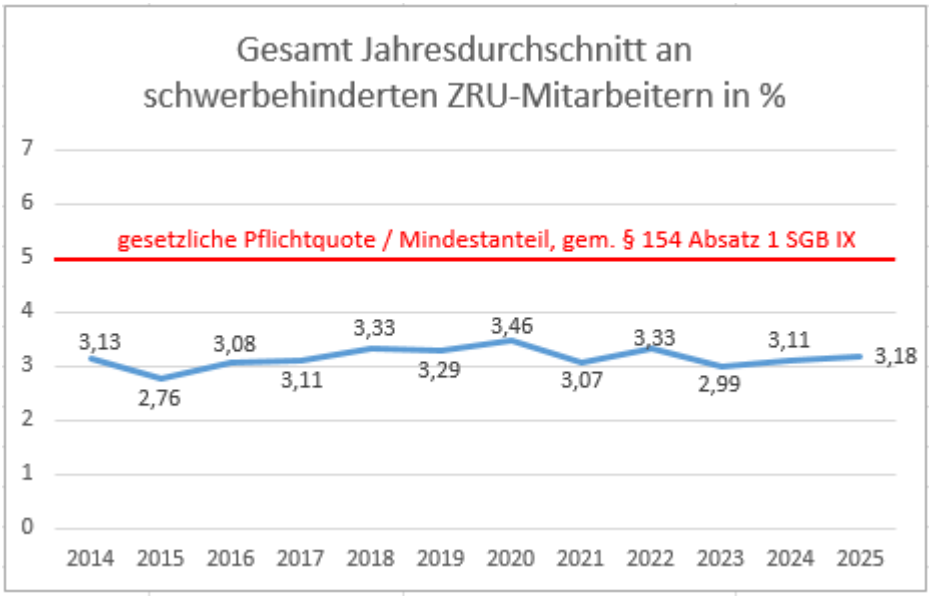
In Bezug auf Schulungen und Kompetenzentwicklung verfolgen wir derzeit die bereits etablierten Maßnahmen, wie unsere Lernwoche, Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung. Diese werden als ausreichend angesehen, um die Anforderungen und unsere Zielsetzungen zu erfüllen.

5.2.3 Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Wesentlichkeitsbewertung	
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 2025 arbeiteten am Hauptstandort bei ZwickRoell 34 Schwerbehinderte. Dies entspricht einem Prozentsatz von 3%. Zusätzlich haben wir in 2025 ca. 140.000 € 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

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
5	5

Unser Status-Quo:

Die ZwickRoell Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der Gesetze, der internen Regelungen und Werte, die in Verhaltenskodizes und Richtlinien festgelegt sind. Wir begrüßen jeden Hinweis, der zur Aufdeckung eines Compliance-Verstoßes führt, um unethisches und ungesetzliches Verhalten aufklären und bekämpfen zu können.
Durch die Einrichtung eines unabhängigen, globalen Meldekanals über eine Ombudsperson bieten wir hinweisgebenden Personen die Möglichkeit an, Hinweise auch anonym abzugeben. Die Identität des Hinweisgebers wird hierbei nicht preisgegeben, es sei denn, die betreffende Person stimmt dem ausdrücklich zu.
Weiterführende Informationen inklusive einer Verfahrensordnung für Hinweisgeber finden sich auf unserer Website https://www.zwickroell.com/de/whistleblowing/

Des Weiteren haben wir 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.

Bundesweite 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.
Für auftretende Fälle stehen für unsere Mitarbeiter jederzeit die Mitarbeiter des Personalwesens, die Mitglieder des Betriebsrats, unsere Frauenbeauftragte oder der Vorgesetzte/r zur Seite.

In unserem Intranet haben wir dem Thema eine eigene Seite gewidmet, die Kontakte und entsprechende Links beinhaltet.

Richtlinien:

- Verhaltenskodex der ZwickRoell Gruppe
- Grundsatzerklärung der ZwickRoell Gruppe

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 Kapitel zu **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 Kapitel zu **Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen**).

Zusätzlich fördern wir die Gleichstellung von Frauen in unserem Unternehmen durch gezielte Programme und Entwicklungsmöglichkeiten (siehe Kapitel zu **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.

Im Jahr 2024 waren weiterhin zwei Mitarbeitende aus dieser Initiative bei uns beschäftigt. Sie sind heute fester Bestandteil ihrer Teams und leisten einen wertvollen Beitrag in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.

Diskriminierung jedweder Art wird bei ZwickRoell nicht geduldet. Wir haben diverse Meldewege installiert, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen bei Bedarf Hilfe zu erhalten (siehe Kapitel zu **Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**).

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 90 Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre hinweg, liegt der Anteil der Auszubildenden bei ungefähr 8 % der Belegschaft.

Jahr	2023	2024	2025
Kaufmännische Ausbildung	4	6	5
Gewerbliche/Technische Ausbildung	13	15	11
Duales Studium	9	11	11
Auszubildende gesamt	**26**	**32**	**27**

Neue Auszubildende 2023 bis 2025

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 unterstützten 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 da 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 Ausbildungsessen, 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 werde 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 80 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.





<u>Unsere Maßnahmen und Ziele:</u>

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 seit Januar 2026 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, hat im Training Center ihr neues Zuhause gefunden.

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



5.3 Sonstige arbeitsbezogene Rechte

5.3.1 Datenschutz

Wesentlichkeitsbewertung	
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, umgesetzt 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
- IT-Sicherheitsrichtlinie
- Arbeitsvertrag

Unsere Maßnahmen und Ziele

- Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zur Einhaltung der Datenschutzvorgaben
- Interne Veröffentlichung einer Datenschutz-Konzernrichtlinie
- Pflege des Verfahrensverzeichnisses

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

ESRS S4 – Verbraucher und End-Nutzer

// ESRS 2, SBM-3

Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

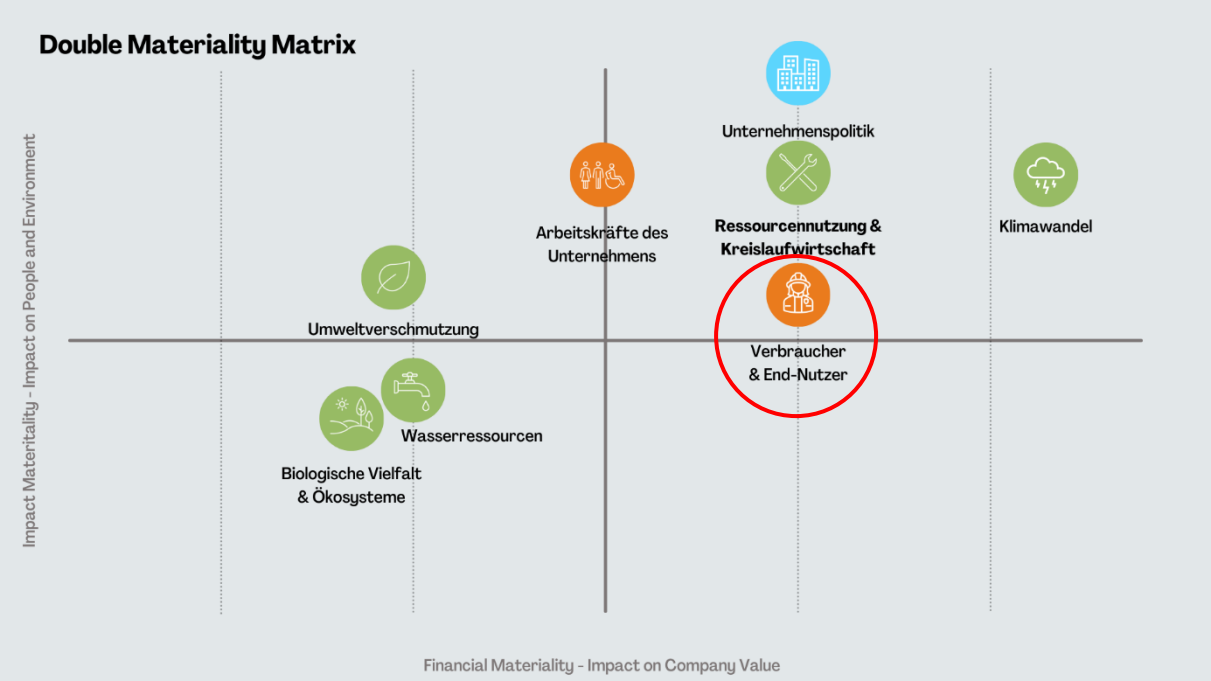
1. Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder End-Nutzer

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
S4.1.1	**Datenschutz**	9	8	Datenschutzverletzungen können zu hohen Bußgeldern, Klagen oder aufsichtsrechtlichen Maßnahmen führen und das Vertrauen unserer Kunden beschädigen. (VC downstream) Potential ● Risk	ZRU • Umsetzung der EU-DSGVO • Marketing Guidelines
S4.1.2	**Zugang zu (hochwertigen) Informationen**	9	4	Durch die Bereitstellung klarer und transparenter Produkt- und Dienstleistungsinformationen erhöhen wir das Vertrauen unserer Kunden in die Marke ZwickRoell. (VC downstream) Actual ● Positive Impact	Gruppe • Laufende Verbesserungen bei der Informationsverfügbarkeit und -Auffindbarkeit

2. Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder End-Nutzern

S4.2.1	**Gesundheitsschutz und Sicherheit**	8	6	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 ● Risk	Gruppe • Verantwortungsvolle Produktgestaltung und Sicherheitsstandards • Überwachung und Reaktion auf Zwischenfälle

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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.

Richtlinien:

- Datenschutzerklärung | ZwickRoell
- Marketing Guidelines

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

Wesentlichkeitsbewertung	
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 16 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) 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
    - 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.
    - Einführung eines KI-basierten Wissensmanagement Systems, welches Mitarbeitende in Vertrieb und Service bei Beratung und Support von Kunden zusätzlich unterstützt.
    - Fortlaufende Optimierung der Usability auf der Website mit dem Ziel, Inhalte anhand der individuellen Anforderungen der Kunden noch besser auffindbar zu machen.
    - Neugestaltung von Broschüren mit dem Ziel, die Übersichtlichkeit von Informationen zu verbessern und weiterführende Informationen direkt via QR-Code zur Verfügung zu stellen.
    - Einführung von maschineller Übersetzung mit dem Ziel, die kundenorientierte Bedienungsanleitung (KOBA) in verschiedensten Sprachen zur Verfügung zu stellen.

6.2 Verbraucher: Gesundheitsschutz und Sicherheit

Wesentlichkeitsbewertung	
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

Mit dem Projekt Customer Care Management International wollen wir offen und transparent mit Fehlern, Reklamationen und Qualitätsmängeln umgehen. Es gilt Hinweise zu sammeln, diese sorgfältig zu analysieren und Maßnahmen abzuleiten. Mit deren Umsetzung wollen wir unsere

Prozesse und Produkte verbessern sowie die Kundenzufriedenheit nachhaltig erhöhen. Themenschwerpunkte sind hierbei:

- Nach der Installation einer Maschine holen wir das Feedback unserer Kunden ein und bitten um die Bewertung unserer Produkte und Leistungen.
- Mit der Einführung des internationalen Reklamations-Managements in 2020 werden Reklamationen weltweit einheitlich erfasst und systematisch abgearbeitet. Im Management Meeting wird hierzu quartalsmäßig über die Entwicklung berichtet.
- Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements erfassen wir systematische Fehler, erarbeiten nachhaltige Lösungen und stellen die Mängel zeitnah ab.

Im Rahmen der Initiative „Global Transparency“ wollen wir diese Aktivitäten weiter ausbauen und die Kundenzufriedenheit stetig verbessern. Mit der Gestaltung unserer Organisation, unserer Produkte und Dienstleistungen wollen wir eine auf Langfristigkeit und Vertrauen ausgelegte Kundenbeziehung herstellen und beibehalten. Um zu beurteilen, ob unsere Maßnahmen im Hinblick auf die Kundenverantwortung erfolgreich sind, führen wir Zufriedenheitsumfragen durch.

Dabei befragen wir einerseits unsere Kunden nach erfolgter Neuinstallation einer Prüfmaschine über die Zufriedenheit mit der Beratung, der Qualität der Dokumente und Produkte, der Lieferung, Installation und Einweisung

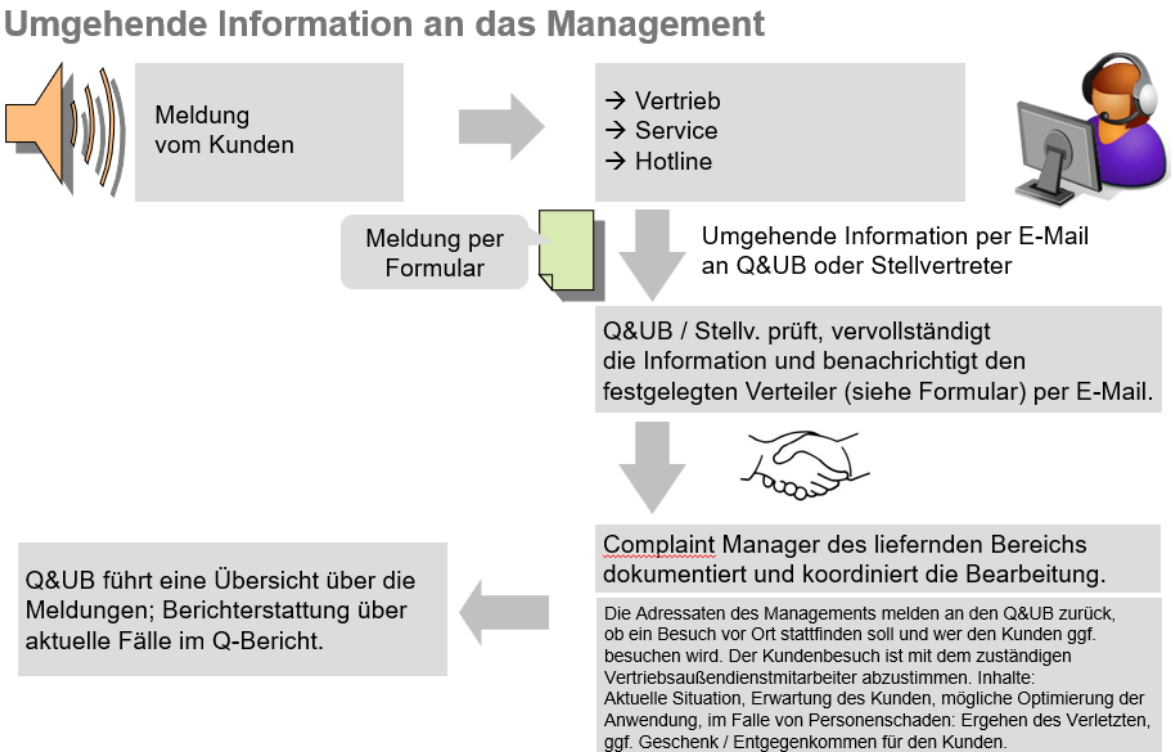
Bei ZwickRoell ist ein internes Meldesystem in Kraft, welches eine schnelle Analyse und Behebung von etwaigen Gefährdungen der Arbeitssicherheit bei unseren Kunden gewährleistet. Des Weiteren soll sichergestellt werden, dass mehrfach auffällige Produktmängel / Kundenreklamationen oder der Eindruck von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



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 Vorbereitung auf die neue EU-Maschinenverordnung (2023/1230), die für Maschinenlieferungen ab dem 20.01.2027 anzuwenden ist, befassen wir uns mit der Umsetzung der neuen Anforderungen wie Schutz gegen Korrumpierung u.a. durch ein rollenbasiertes Zugriffskonzept und eine Stillsetz-Steuerung, Ingangsetzen ausschließlich durch absichtliches Betätigen der Starteinrichtung.

Unsere Impacts, Risks und Opportunities (IROs)



Positive Impacts

1 Integres und verantwortungsvolles Verhalten ist die Basis für unser Handeln und Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Der Code of Conduct unserer Unternehmensgruppe fasst unsere Grundsätze zusammen.
(OO) – Actual

Opportunity

2 Als international wachsendes Unternehmen ist eine stabile Unternehmenskultur unerlässlich und Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.
(OO) – Actual

Risks

3 Unethisches und ungesetzliches Verhalten hat bei uns keinen Platz. Wir begrüßen jeden Hinweis, der zur Aufdeckung eines Compliance-Verstoßes führt, um unethisches und ungesetzliches Verhalten aufklären und bekämpfen zu können.
(OO) – Potential

(OO) Own operations

(VC) Value chain

ESRS G1 – Unternehmenspolitik

// ESRS 2, SBM-3

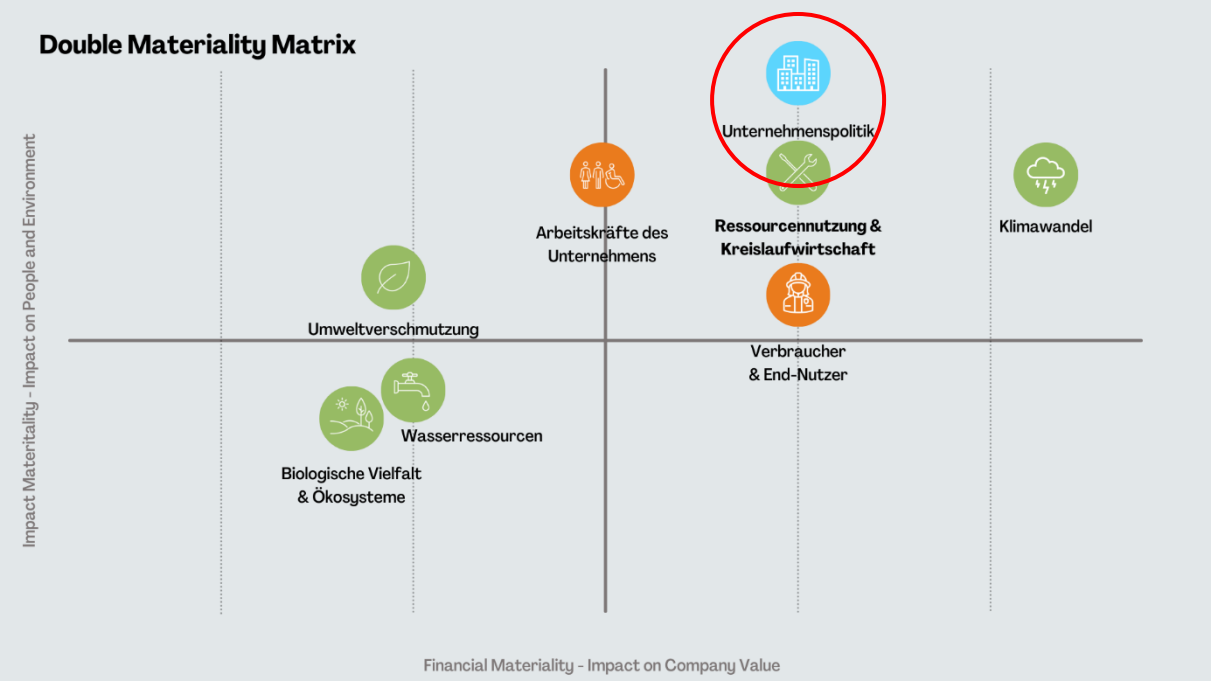
Actual impact
Potential impact

- Positive Impact
- Negative Impact
- Risk
- Opportunity

(OO) Own operations
(VC) Value chain

	Kategorie	Wesentlichkeitsbewertung		IRO	Unsere Maßnahmen / Ziele
		Impact Materiality Score	Financial Materiality Score		
G1.1	**Unternehmenspolitik**	13	5	Als international wachsendes Unternehmen ist eine stabile Unternehmenskultur unerlässlich und Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung. (OO) Actual ● Opportunity	Gruppe • Purpose, Vision und Mission: Beschreiben die langfristige Ausrichtung unseres Unternehmens
				Integres und verantwortungsvolles Verhalten ist die Basis für unser Handeln und Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Der Code of Conduct unserer Unternehmensgruppe fasst unsere Grundsätze zusammen. (OO) Actual ● Positive Impact	Gruppe • Code of Conduct der ZwickRoell Gruppe • Richtlinie zu Arbeits- und Menschenrechten
				Unethisches und ungesetzliches Verhalten hat bei uns keinen Platz. Wir begrüßen jeden Hinweis, der zur Aufdeckung eines Compliance-Verstoßes führt, um unethisches und ungesetzliches Verhalten aufklären und bekämpfen zu können. (OO) Potential ● Risk	Gruppe • Whistleblowing-Meldekanäle auf unserer Website
G1.2	**Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken**	11	6	Langfristige vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen unter Einhaltung unseres Code of Conduct. (OO) Actual ● Positive Impact	Gruppe • Stärkerer Fokus auf Nachhaltigkeits-Zertifizierungen unserer Lieferanten • Lieferantenkodex der ZwickRoell Gruppe

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 Unternehmensführung

Wesentlichkeitsbewertung	
Impact Materiality Score	**Financial Materiality Score**
13	5

Unser Status Quo:

Als international wachsendes Unternehmen ist eine stabile Unternehmenskultur unerlässlich und Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.

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:

Purpose, Vision und Mission: Beschreiben die langfristige Ausrichtung unseres Unternehmens:

- Purpose: Wir unterstützen die Welt, bessere Produkte zu entwickeln
- Vision: Wir sind die erste Wahl für Material- und Bauteilprüfung weltweit
- Mission: Wir gestalten Material- und Bauteilprüfung und verbessern die Prüfprozesse unserer Kunden

Werte: Leiten uns bei allen Entscheidungen, in unserem Umgang miteinander, in unserem Verhalten:

- Bei ZwickRoell handeln wir offen und leidenschaftlich und gehen mutig voran.

Strategische Eckpfeiler: Beschreiben, wie wir unsere Vision Schritt für Schritt erreichen:

- Fokus
- Internationalisierung
- Innovation
- Effizienz
- Team

Integres und verantwortungsvolles Verhalten ist uns wichtig.

Es ist die Basis für unser Handeln und Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Der Code of Conduct unserer Unternehmensgruppe fasst unsere Grundsätze zusammen:

- Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern
- Verbot von Bestechung, Korruption und Geldwäsche
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Arbeits-/Gesundheits-/Umweltschutz und Produktsicherheit
- Nachhaltigkeit / Soziale Verantwortung

Code of Conduct - Verhaltenskodex der ZwickRoell Gruppe

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Gesetze, der internen Regelungen und Werte.

Unsere Verhaltensweisen in Bezug auf Korruption und Bestechung sind in unserem Code of Conduct festgehalten.

Des Weiteren überwachen wir im vierteljährlichen Turnus compliance-relevante Themen wie bspw. Bestechung/Korruption, Wettbewerbsrecht, Interessenkonflikte und sorgen für präventive Maßnahmen.

Für unsere Mitarbeitern im Vertrieb bieten wir regelmäßige Schulungen zum Thema Korruption an.

Wir bekennen uns zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.

Die Achtung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten sowie die Sicherstellung deren Einhaltung im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette ist für die ZwickRoell Gruppe von zentraler Bedeutung.

Unser Engagement für den Schutz der Menschenrechte baut auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ der UN, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den 10 Prinzipien des „UN Global Compact“ auf.

Grundsatzerklärung der ZwickRoell Gruppe

Unethisches und ungesetzliches Verhalten hat bei uns keinen Platz.

Wir begrüßen jeden Hinweis, der zur Aufdeckung eines Compliance-Verstoßes führt, um unethisches und ungesetzliches Verhalten aufklären und bekämpfen zu können. Durch die Einrichtung eines weltweiten und unabhängigen Meldekanals über eine Ombudsperson bieten wir hinweisgebenden Personen die Möglichkeit an, Hinweise auch anonym abzugeben. Die Identität des Hinweisgebers wird hierbei nicht preisgegeben, es sei denn, die betreffende Person stimmt dem ausdrücklich zu. Alle Informationen und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Whistleblowing sind auf unserer Website zu finden:

Whistleblowing | ZwickRoell

Mit der Einführung eines strukturierten Risikomanagements schaffen wir Transparenz und Sicherheit.

Seit dem Jahr 2002 führt unser Unternehmen ein Risikomanagementsystem mit vierteljährlicher Berichterstattung an den Vorstand. Dieses Instrument unterstützt das Management bei Anzeichen von Risiken für das Unternehmen rechtzeitig gegenzusteuern.

Unsere Zertifizierungen (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit) sorgen für eine objektive Bewertung unserer Unternehmensprozesse.

Mit unserem DAkkS-akkreditierten Kalibrierlaboratorium bieten wir hoheitlich überwachte Kalibrierungen nach unserem Leistungsportfolio an.

Qualität und Zuverlässigkeit aus dem Hause ZwickRoell | ZwickRoell

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, die Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu achten und zu fördern.

In unserem Menschenrechtsbericht legen wir dar, wie wir unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommen, Risiken identifizieren und Maßnahmen zur Prävention sowie Abhilfe ergreifen.

Richtlinien:

- Code of Conduct - Verhaltenskodex der ZwickRoell Gruppe
- Grundsatzerklärung der ZwickRoell Gruppe
- Whistleblowing | ZwickRoell

Unsere Maßnahmen und Ziele:

In Bezug auf die eine verantwortliche Unternehmensführung verfolgen wir derzeit die oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen.

7.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken

Wesentlichkeitsbewertung	
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 Zuliefern 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.

Wir sind als Unternehmen verpflichtet dem LkSG-Rechnung zu tragen. Aus diesen Anforderungen heraus durchleuchten wir seit 2024 unseren kompletten Lieferantenstamm in Bezug auf

Menschenrechte und Umwelteinflüsse. 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.



tacto

Zwick / Roell

ZERTIFIKAT

ESG-Risikomanagement mit Tacto

ZwickRoell GmbH & Co. KG

Dieses Zertifikat bescheinigt, dass ZwickRoell GmbH & Co. KG Ihre Lieferanten mithilfe der Softwarelösung der Tacto Technology GmbH auf ESG-Risikofaktoren im Einklang mit den Gesetzesvorgaben des LkSG für das Geschäftsjahr 2025 überprüft und bewertet hat.

Tacto ist ein Softwareanbieter für zukunftssichere Lieferketten. Dabei bietet Tacto ein dezidiertes Lieferanten ESG-Risikomanagement-Modul an, welches ESG-Risikofaktoren aller Lieferanten überprüft und bewertet, im Einklang mit den Gesetzesvorgaben des LkSG. Die Software ermöglicht die Durchführung der regelmäßigen und anlassbezogenen Risikoanalyse (abstrakt und konkret) im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern, wobei auch eine Gewichtung und Priorisierung der Risiken in Übereinstimmung mit den im Gesetz verankerten Prinzipien der Angemessenheit und Wirksamkeit erfolgen kann. Entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich sowie für Zulieferer können dann aus der Software abgeleitet und darin umgesetzt sowie nachverfolgt werden. Auch ein Beschwerdeverfahren kann über Tacto digital eingerichtet werden. Alle Aktivitäten werden automatisch dokumentiert und können direkt zur Erfüllung der Dokumentations- und Berichtspflicht gegenüber dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) genutzt werden.

Neben der Software unterstützt Tacto seine Kunden mit der Beratung von organisatorischen Verankerung eines Risikomanagements, der Festlegung betriebsinterner Zugehörigkeiten und der Abgabe einer Grundsatzerklärung durch Schulungen und Templates sowie Informationsmaterial. Dabei können auch die vom LkSG geforderten Maßnahmen im Unternehmen verankert werden; etwa die Integration von LkSG-Kriterien in die Zuliefererauswahl, die Entwicklung geeigneter Beschaffungsstrategien oder die Einholung vertraglicher Zusicherungen in der Lieferkette sowie deren Überprüfung. Das Angebot von Tacto ermöglicht somit die Einhaltung der erforderlichen Sorgfaltspflichten gemäß § 3 Abs. 1 des LkSG, empfiehlt ein angemessenes Handeln im Sinne der unter § 3 Abs. LkSG definierten Angemessenheitskriterien.

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
- Allgemeine Einkaufsbedingungen der ZwickRoell GmbH & Co. KG

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. Durch die gezielte Verbesserung der Lieferantenqualität reduzieren wir Ausschuss und Verschrottungen und leisten damit zugleich einen Beitrag zu einer nachhaltigeren und ressourcenschonenden Wertschöpfung.

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.

8. Glossar der Abkürzungen

Alphabetische Übersicht der im Dokument verwendeten Abkürzungen, Kurzbezeichnungen und Einheiten. Schreibvarianten sind zusammengefasst. Die Erläuterungen beruhen auf der Verwendung im Bericht; die Langformen von CSRD, ESG und ESRS wurden anhand einer externen Begriffsquelle ergänzt. Nicht eindeutig erläuterte interne Bezeichnungen sind als klärungsbedürftig gekennzeichnet.

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AT – Außertarifliche Mitarbeiter

ATZ – Altersteilzeit

AZO – Arbeitszeitordnung

BAD – Betriebsärztlicher Dienst

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

BetrVG – Im Bericht angeführtes Betriebsverfassungsgesetz

BHKW – Blockheizkraftwerk.

BP-1 / BP-2 – ESRS-2-Angabeverweise: allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung bzw. Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

BWIHK-ECOCOCKPIT – Im Bericht genanntes Klimabilanzierungstool der IHK Baden Württemberg

C-Level – Bezeichnung der obersten Führungsebene im Unternehmen

CLP – Classification, Labelling and Packaging; Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen

CO_2 / CO2 – Kohlendioxid; im Bericht zur Bezeichnung von Emissionen und Klimabilanzen verwendet

CO_2e / CO2e – CO_2-Äquivalente; Bezugsgröße der ausgewiesenen Treibhausgasemissionen

CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive; Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen

DAkkS – Deutsche Akkreditierungsstelle

DHBW – Duale Hochschulen Baden-Württemberg

DSGVO / EU-DSGVO – (EU-)Datenschutz-Grundverordnung

EoL – End of Life; Lebensende eines Produkts

ERA – Entgeltrahmenabkommen

ERP – Enterprise-Resource-Planning; zentrale Software-Lösung

ESG – Environmental, Social, Governance; Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

ESRS – European Sustainability Reporting Standards; europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

GdB – Grad der Behinderung.

GmbH – Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GTM – Unternehmenskurzbezeichnung für den Standort Bickenbach, Deutschland

HC – Headcount

HR / HR-ZRU – Personalbereich; HR-ZRU bezeichnet den Personalbereich von ZwickRoell in Ulm

IEC – International Economic Council; SE-Gremium zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

IG Metall –Industriegewerkschaft Metall

IHK – Industrie und Handelskammer

ILO – Internationale Arbeitsorganisation

IRO / IROs – Impact/Risk/Opportunity bzw. Impact/Risk/Opportunities; Auswirkungen, Risiken und Chancen

ISO – International Organization for Standardization

KG – Kommanditgesellschaft

KI – Künstliche Intelligenz

kN – Kilonewton

KOBA – Kundenorientierte Bedienungsanleitung

kWh – Kilowattstunde

kWp – Kilowatt-Peak; Einheit der Nettonennleistung von Photovoltaikanlagen

LCA – Life Cycle Assessment; Ökobilanz bzw. Analyse der Umweltwirkungen im Produktlebenszyklus

LED – Light-emitting diode; Lumineszenz-Diode

LkSG – Lieferkettensorgfaltsgesetz

LMS – Learning Management System; Lernmanagementsystem

LPM – Leistungs-Potenzial-Matrix

MA – Mitarbeiter

MAG – Mitarbeitergespräch

MAM – Media-Asset-Management

MWh – Megawattstunde

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development; Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OPUS – ZwickRoell Bezeichnung des Produktrealisierungs- bzw. Produktentwicklungsprozesses

PCF – Product Carbon Footprint; CO_2-Fußabdruck eines Produkts

PENDLA – Name der im Bericht genannten Plattform zur Förderung von Mitarbeiter-Fahrgemeinschaften

PIM – Produktinformationsmanagement

PSA – Persönliche Schutzausrüstung

PV – Photovoltaik; verwendet für Anlagen und selbst erzeugten Strom

Q&UB – Qualität und Umweltbeauftragter

QRI / QRIs – Quality related issues; qualitätsbezogene Probleme

REACH – Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien

RoHS / ROHS – Restriction of Hazardous Substances; Beschränkung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten

S-TEC – Stuttgarter Technologie- und Innovationscampus; Zentrum für Klimaneutrale Produktion und Ganzheitliche Bilanzierung

SDB / SDBs – Sicherheitsdatenblatt bzw. Sicherheitsdatenblätter

SE – Rechtsform der ZwickRoell SE

t – Tonne

T-Zug – Tarifliche Zusatzgeld; jährliche Sonderzahlung in der deutschen Metall- und Elektroindustrie

THG – Treibhausgas

THU – Technische Hochschule Ulm

Tri – Trichlorethylen

UN – United Nations

UZ – Abteilung After Sales

ZR – ZwickRoell

ZRBR – ZwickRoell Brasilien

ZRF – ZwickRoell Standort Fürstenfeld, Österreich

ZRFR – ZwickRoell Frankreich.

ZRG – ZwickRoell Gruppe

ZRNA – ZwickRoell North America

ZRSG – ZwickRoell Singapore

ZRT – ZwickRoell Taicang, China

ZRU – ZwickRoell Ulm; Hauptgesellschaft

ZRUK – ZwickRoell United Kingdom

ZRX – Sammelbezeichnung der produzierenden Tochterunternehmen

ZRXX – Sammelbezeichnung der weltweiten Sales- und Servicebüros

Impressum / Kontakt
Copyright ©

ZwickRoell SE
August-Nagel-Straße 11
D-89079 Ulm
Tel. +49 7305 10 - 0
Fax +49 7305 10 - 200
info@zwickroell.com
www.zwickroell.com