

A photograph of a woman with long blonde hair, seen from behind, holding a young child in her arms. They are standing in a grassy field with trees in the background, bathed in the warm, golden light of a sunset. The child is wearing a blue shirt and dark pants, and the woman is wearing a red dress. The scene is peaceful and evokes a sense of family and nature.

ZAUNERGROUP

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG.



Inhalt

1. Vorwort	4
2. Über diesen Bericht	6
3. Wir sind Zauner	
3.1 Facts & Figures	8
3.2 Vision/Werte/Strategie	10
3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	12
3.4 Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette und Leistungsspektrum	14
4. Wesentlichkeitsanalyse	
4.1 Chancen und Risiken	16
4.2 Stakeholderanalyse und -befragung	17
4.3 Wesentliche Themen und strategische Stoßrichtungen	18
5. Ökologie und Umweltschutz	
5.1 Abfall reduzieren	20
5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren	24
5.3 Effizienter Einsatz von Materialien	30
5.4 Nachhaltigkeit in der Lieferkette verstärken	32
6. Wirtschaftliche Entwicklung	
6.1 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum forcieren	34
6.2 Compliance weiterentwickeln	36
7. Mitarbeiter:innen und Soziales	
7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit auf hohem Niveau beibehalten	38
7.2 Mitarbeiter:innen stärken	42
7.3 Soziales Engagement weiterführen	46
8. Ausblick	48
9. Weitere Kennzahlen/Tabellen und Facts	49
10. GRI Index	53
Impressum	63

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

schon bei der Gründung unseres Unternehmens vor 25 Jahren war unser oberstes Ziel, bleibende Werte zu schaffen. Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz hatten bei Zauner immer höchste Priorität.

Als familiengeführtes Unternehmen denken wir in Generationen.

Wir müssen bei all unseren Vorhaben die Auswirkungen auf unsere Kinder und deren Kinder beachten. Unsere Entscheidungen müssen enkeltauglich sein. Daher möchten wir alles in unserer Macht stehende unternehmen, damit künftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden.

Eine verantwortliche Unternehmensführung auf dem Fundament unserer Werte war uns immer wichtiger als kurzfristiger Gewinn. Wir haben bereits vor rund fünf Jahren mit der systematischen Einführung eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements in unserem Unternehmen begonnen. Damals war dies in unserer Anlagenbaubranche für viele noch Neuland.

Im September 2020 haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht mit dem Titel **„Wir übernehmen Verantwortung,“** veröffentlicht. Alle Rückmeldungen, die wir dazu von unseren Stakeholdern erhalten haben, waren äußerst positiv.

Inzwischen ist Nachhaltigkeit zu einem Leitbegriff unserer Zeit geworden. Die Herausforderungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass wir aufgrund unserer nachhaltigen Unternehmenskultur Krisen erfolgreich bewältigen können.

Die äußerst positive Entwicklung unseres Unternehmens in den vergangenen drei Jahren beweist, dass Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Erfolg kein Widerspruch sind, sondern dass Ökologie, Gesellschaft und Ökonomie nur gemeinsam zum Erfolg führen.

Für unsere Vorreiterrolle in puncto nachhaltiges Engagement wurden wir vom Senat der Wirtschaft mit dem Austrian SDG-Award 2020 in der Kategorie „Große Unternehmen“ ausgezeichnet. Beim international anerkannten Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis haben wir den Status Gold erreicht.

Wir sind auf einem guten Weg, und diese Erfolge motivieren und verpflichten uns gleichzeitig, unsere ambitionierten Ziele mit Konsequenz und Entschlossenheit weiter zu verfolgen. Mit unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die Weichen für die notwendige Transformation zu einem klimaneutralen Unternehmen. Was wir schon erreicht und was wir uns für die nahe Zukunft alles vorgenommen haben, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

„Wir übernehmen Verantwortung“ ist und bleibt unser Leitmotiv in der ZAUNERGROUP.

Im Jänner 2022 vollzogen wir verantwortungsbewusst die gut vorbereitete Übergabe der Geschäftsführung der größten operativen Einheit der Gruppe. Roman Zauner und Andreas Beck leiten seitdem erfolgreich die Zauner Anlagentechnik. Manfred Zauner und Franz Maurer begleiten als Eigentümerversreter und Geschäftsführer der Zaunergroup Holding weiterhin die strategische Ausrichtung des Unternehmens und stehen der neuen Führung in beratender Funktion zur Verfügung.



Wir sind und bleiben ein Familienunternehmen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen den eingeschlagenen Weg und arbeiten aktiv an der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsprogrammes in unserer Zauner-Familie.

Wir freuen uns auf eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünschen Ihnen mit unserem Nachhaltigkeitsbericht eine interessante Lektüre.

Manfred Zauner
Geschäftsführung
Zaunergroup Holding

Roman Zauner
Geschäftsführung
Zauner Anlagentechnik

Andreas Beck
Geschäftsführung
Zauner Anlagentechnik

Franz Maurer
Geschäftsführung
Zaunergroup Holding

GRI 2-1
GRI 2-2
GRI 2-3
GRI 2-4
GRI 2-9
GRI 2-10
GRI 2-14
GRI 2-28

2. Über diesen Bericht

Wie auch im ersten CSR-Bericht dargestellt, ist in der ZAUNERGROUP ein nachhaltiges Management seit vielen Jahren von hoher Bedeutung. Die im Unternehmen gelebten Werte prägen eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur. Dabei sind wir überzeugt, dass es **heute** notwendig ist, Maßnahmen zu ergreifen, um das Leben für zukünftige Generationen lebenswert zu erhalten. Dies kann nur durch die Erreichung einer sinnvollen Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen erreicht werden.

Im Jahr 2020 veröffentlichte das Unternehmen seinen ersten CSR-Bericht für das Geschäftsjahr 2019 mit dem Titel „Wir übernehmen Verantwortung“. Dieses Motto ergänzt den bestehenden Leitsatz „Sicherheit schafft Sicherheit“ hervorragend, denn beide Grundprinzipien sind in einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis integriert.

Wenn wir in der ZAUNERGROUP von Nachhaltigkeit sprechen, dann ist dabei immer ein mehrdimensionaler Ansatz gemeint, der die folgenden Bereiche umfasst:



Mit dem vorliegenden neuen Bericht für das Geschäftsjahr 2022 berichten wir über die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements (vormals CSR-Management), über jene Aktivitäten, die wir seit der letzten Berichtsperiode umgesetzt haben und über die Vorhaben für die kommenden Jahre. Im Zentrum stehen dabei die Vorbereitungen auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die für das Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2025 relevant sein wird.

Um sich auf die zahlreichen formalen und inhaltlichen Anforderungen bestmöglich vorzubereiten, erarbeitet ein interdisziplinäres Projektteam in Begleitung von externen Nachhaltigkeitsexperten jene Inhalte, die die regulatorischen Bestimmungen im Hinblick auf die nichtfinanzielle Berichterstattung vorsehen. So wurde in mehreren Workshops

- der Kontext spezifiziert,
- eine ESG-Chancen- und Risikoanalyse durchgeführt,
- die Stakeholderanalyse überprüft,
- das Geschäftsmodell analysiert,
- die Wertschöpfungskette dargestellt,
- eine Wesentlichkeitsanalyse (Basis GRI) durchgeführt und schließlich
- die Liste der wesentlichen Themen abgeleitet.

Auf dieser Basis wurden für jedes wesentliche Thema strategische Stoßrichtungen und Ziele erarbeitet, die schließlich mithilfe von adäquaten Kennzahlen und Indikatoren abgebildet werden. Wir

arbeiten auch intensiv daran, den Corporate Carbon Footprint vollständig abzubilden und haben darauf aufbauend einen Klimapfad erarbeitet, der sich mittel- und langfristig an den Zielsetzungen des Green Deals orientiert.

Nachhaltiges Handeln beginnt im Management des Unternehmens, weshalb die Geschäftsführung ein zentraler Bestandteil des interdisziplinären Nachhaltigkeitsteams ist und bei den Workshops immer vertreten war.

Die CSRD definiert dieselben Berichtsgrenzen, die auch für die konsolidierte Konzernbilanz als Bezugsrahmen gelten. Außerdem wird ab dem Geschäftsjahr 2025 der nichtfinanzielle Bericht in den Lagebericht integriert, um den Anforderungen der CSRD zu entsprechen. Somit wird künftig nach jedem Geschäftsjahr ein Update zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen veröffentlicht und nicht mehr wie bisher alle drei Jahre.

Der vorliegende Bericht, veröffentlicht im September 2023, umfasst die Unternehmen **Zauner-group Holding** (ZGH), **Zauner Anlagentechnik** (ZAT) und **Zauner Industrie-Service** (ZIS). Wird von der ZAUNERGROUP gesprochen, sind die Unternehmen ZGH, ZAT und ZIS umfasst.

Es mussten in diesem Bericht keine Richtigstellungen zum letzten Bericht vorgenommen werden. Dieser Bericht orientiert sich maßgeblich an den GRI Standards, er wird aber nicht an die Global Reporting Initiative übermittelt oder von externen Stellen geprüft. Auch in diesem Bericht nehmen wir bei unseren wesentlichen Themen wieder Bezug auf die SDGs (Sustainable Development Goals) der UN. Wir haben erkannt, dass auch SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ wichtig für uns ist und haben daher eine Ergänzung vorgenommen.

Managementsysteme

Die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheit (45001), Umweltschutz (14001) und Qualität (9001) sind durchgängig für alle Geschäftsbereiche nach den aktuellen ISO-Normen zertifiziert. Das Compliance-Managementsystem ist nach der ONR 192050 aufgebaut.

Auszeichnungen und Mitgliedschaften

Die Zauner Anlagentechnik hat die Nachhaltigkeitsperformance freiwillig einem EcoVadis Rating unterzogen und konnte für das Jahr 2022 einen EcoVadis Gold-Status erreichen. Dies sehen wir als Ausgangspunkt für weitere Schritte auf unserem konsequenten Weg zu mehr Nachhaltigkeit.

ecovadis

Zauner Anlagentechnik wurde 2020 mit dem SDG-Award des Senats der Wirtschaft in der Kategorie „Große Unternehmen“ ausgezeichnet! Diese wertvolle Anerkennung wird an Vorreiter vergeben, welche die Maßnahmen der globalen Nachhaltigkeitsziele vorbildlich umsetzen.



Im November 2020 unterzeichneten wir den UN Global Compact und wurden damit Teil der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Entwicklung. Als Unternehmen sind wir fest dazu entschlossen, aktiv an der Umsetzung der zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Arbeitsnormen, Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Parallel dazu unterstützen wir die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.



3. Wir sind Zauner

3.1 Facts & Figures

Die ZAUNERGROUP ist ein führender Arbeitgeber im Industriebau in Österreich und beschäftigt derzeit circa 800 hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen. Zauner Anlagentechnik, die größte operative Einheit in der ZAUNERGROUP, bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum, das von der Konzeption bis zur Inbetriebnahme und Instandhaltung von Anlagen reicht, einschließlich Rohrleitungsbau, Fernwärme- und Fernkältesysteme sowie Engineering für verschiedene Branchen wie Pharma, Biotechnologie, Feinchemie und Kraftwerkstechnik. Nach 25 Jahren im Anlagengeschäft ist die ZAUNERGROUP eines der erfolgreichsten Anlagebauunternehmen in Österreich mit Projekten und Niederlassungen in zahlreichen europäischen Ländern. Diese sind in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

Standorte

Österreich (AT)

Zauner Anlagentechnik
Wallern, Traiskirchen

Vereinigtes Königreich (UK)

Zauner Mechanical UK
London

Rumänien (RO)

Zauner Romania
Satu Mare



In unserem Unternehmen wird nicht nur über Nachhaltigkeit geredet, sondern wir verfolgen auch ein konsequentes Programm, um unsere ambitionierten Ziele umzusetzen. Wir forcieren umweltschonende Technologien wie Abgasreinigung, E-Mobilität und CO₂-Abscheidung aus der Umgebungsluft. Dabei ist es unser Ziel, Geschäftsprozesse ökologisch nachhaltig zu gestalten und einen minimalen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen.

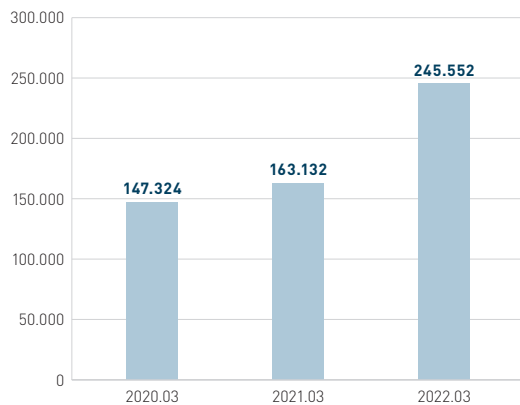
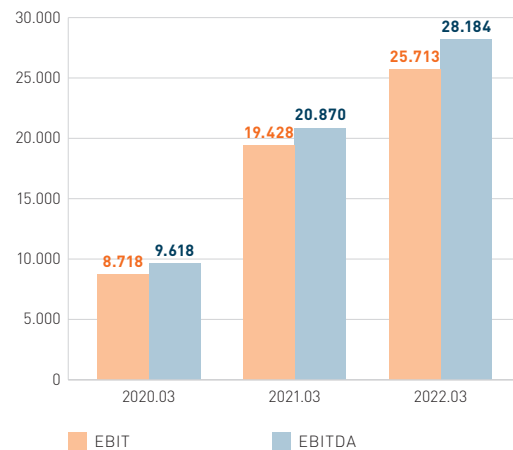
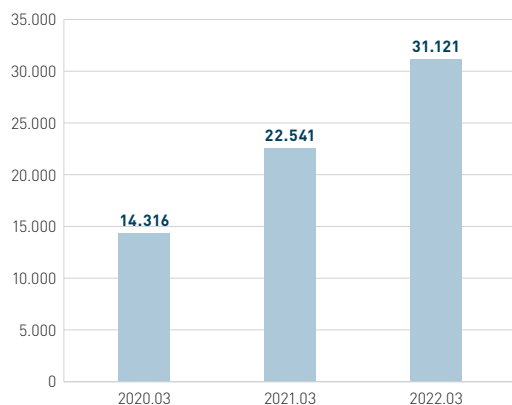
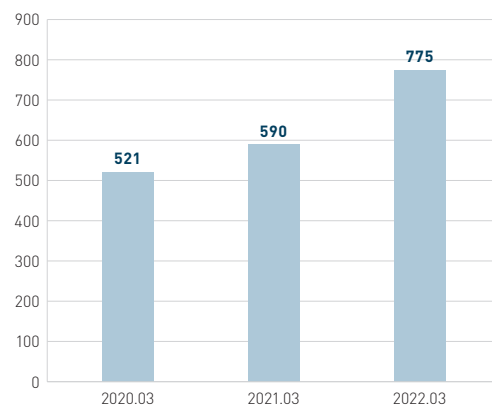
Wir bei der ZAUNERGROUP bilden qualifiziertes Schweißpersonal in unserer eigenen Schweißakademie in Rumänien aus. Als familiengeführtes Unternehmen legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit und den Schutz unserer Mitarbeiter:innen sowie der Umwelt. Wir betrachten uns als Teil der Gesellschaft und halten bei unserer Geschäftstätigkeit an Werten wie Verantwortung, Sicherheit, Vertrauen, Integrität, Einzigartigkeit und Respekt fest. Unsere hohe Kundenzufriedenheit bestätigt unseren konsequenten Weg und verpflichtet uns für die Zukunft.

Betrachtet man die vergangenen drei Geschäftsjahre, so kann das Unternehmen auf überdurchschnittliche Wachstumsraten zurückblicken. Primär verantwortlich für unsere erfolgreiche Geschäftsentwicklung sind unsere internationalen Projekte in den Geschäftsfeldern Life Science, Batteriefabrikation und Rechenzentren. Wir haben uns dabei auf die Erschließung von Märkten mit hohem Wachstumspotenzial konzentriert und unsere Präsenz in diesen Ländern (Dänemark und Schweiz) kontinuierlich ausgebaut.

Damit wir trotz des starken Wachstums unser gewohnt gutes Service bieten können, haben wir in den abgelaufenen drei Jahren massiv in unsere Standorte und in eine weitere Internationalisierung investiert.

ZAUNERGROUP in TEUR

Betriebsleistung (2022.03)	Veränderung zum Vorjahr	
245.552	50,52 %	
EBITDA (2022.03)	Veränderung zum Vorjahr	EBITDA-Marge
28.184	35,05 %	11,48 %
EBIT (2022.03)	Veränderung zum Vorjahr	EBIT-Marge
25.713	32,35 %	10,47 %

Betriebsleistung**EBIT/EBITDA****Eigenkapital****Mitarbeiter:innen der ZAUNERGROUP***

* gesamte ZAUNERGROUP (inkl. Auslandstöchter)

3.2 Vision/Werte/Strategie

Unsere Vision

Unsere Vision ist, für unsere Mitarbeiter:innen sowie für alle Geschäftspartner:innen das sicherste Unternehmen in der Branche zu sein. „Sicherheit schafft Sicherheit“ bringt zum Ausdruck, wie wir denken, entscheiden, handeln und wie wir von außen wahrgenommen werden wollen.

Unsere Werte

Unser Erfolg basiert auf nachhaltigen Werten und Führungsgrundsätzen. Diese geben uns Orientierung und prägen die Kultur der Zusammenarbeit in unseren Teams und mit unseren Partner:innen.



Wie bereits erwähnt, wurde im Jänner 2022 die Geschäftsführung der Zauner Anlagentechnik von Manfred Zauner und Franz Maurer an Roman Zauner und Andreas Beck übergeben, die seitdem die größte operative Einheit der ZAUNERGROUP, nämlich die Zauner Anlagentechnik, erfolgreich leiten. Im Rahmen dieses Change Prozesses werden auch die bestehenden Unternehmenswerte unter die Lupe genommen und einer kritischen Bewertung unterzogen. Da es sich dabei um einen längeren Prozess handelt, liegen bei der Berichtsveröffentlichung im September 2023 noch keine Ergebnisse aus diesem Prozess vor.



Hier gelangen Sie
zu unseren Werten.

Unsere Strategie

Vorausschauende Planung, die effiziente Nutzung von Ressourcen sowie der Wille, sich stetig zu verbessern und weiterzuentwickeln, sind strategische Kernelemente der ZAUNERGROUP. In jährlichen Strategiemeetings werden die strategischen Eckpfeiler regelmäßig überdacht und gegebenenfalls neu ausgerichtet. Ganz im Sinne eines auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Handelns ist es unser Anliegen, den Planungshorizont auf die uns nachfolgenden Generationen auszuweiten. Im Zuge unseres Nachhaltigkeitsprojekts haben wir bereits strategische Stoßrichtungen für unser Geschäftsmodell identifiziert, die Bestandteil der künftigen Entwicklungen sind und wiederum dem Leitsatz „Wir übernehmen Verantwortung“ unterstehen.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für alle unsere geschäftlichen Aktivitäten und Entscheidungen. Er stellt die moralische Basis für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter:innen der ZAUNERGROUP sowie für jene, die in unserem Auftrag handeln, dar.



Hier finden Sie unseren aktuellen Code of Conduct.

Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzpolitik (GSU)

Als familiengeführtes Unternehmen ist es unser oberstes Ziel, bleibende Werte zu schaffen und unsere Mitarbeiter:innen sowie die Umwelt zu schützen. Am Ende des Tages gibt es nichts Wichtigeres, als alles unternommen zu haben, damit alle wieder gesund zu ihren Familien heimkehren können.

IT'S TIME FOR SAFETY! – bildet die Basis unserer GSU-Politik und umfasst folgende Säulen:

- **Leadership:** Die Vorbildwirkung ist das wichtigste Element unseres Sicherheitsprogramms. Regelmäßige Sicherheitsrundgänge, Gefahrenerkennung und Bewusstseinsbildung im direkten Dialog sind dabei die Hauptmotive.
- **Eigenverantwortung:** Unsere Mitarbeiter:innen unterstützen sich gegenseitig und achten aufeinander. Unser Programm „Stop im Job“ ermächtigt jede:n, unsichere Arbeiten sofort einzustellen oder einstellen zu lassen.
- **Ausbildung und Planung:** Alle Mitarbeiter:innen sind bestens ausgebildet und geschult. Wir berücksichtigen die Aspekte zu GSU bereits in der Unternehmensplanung und setzen davon abgeleitete Maßnahmen konsequent am Arbeitsplatz um.
- **Kommunikation:** Mit unseren Geschäftspartner:innen pflegen wir einen intensiven Erfahrungsaustausch, um deren Sicherheitsanforderungen bestmöglich erfüllen zu können. Daraus entstehen ständig Verbesserungen.



3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit

Damit die Transformation hin zu einem nachhaltigen Unternehmen gelingen kann, muss Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur tief verankert sein. Ein wesentliches Erfolgskriterium liegt auch darin, dass die Verantwortung für Nachhaltigkeit seitens der Geschäftsführung wahrgenommen wird.

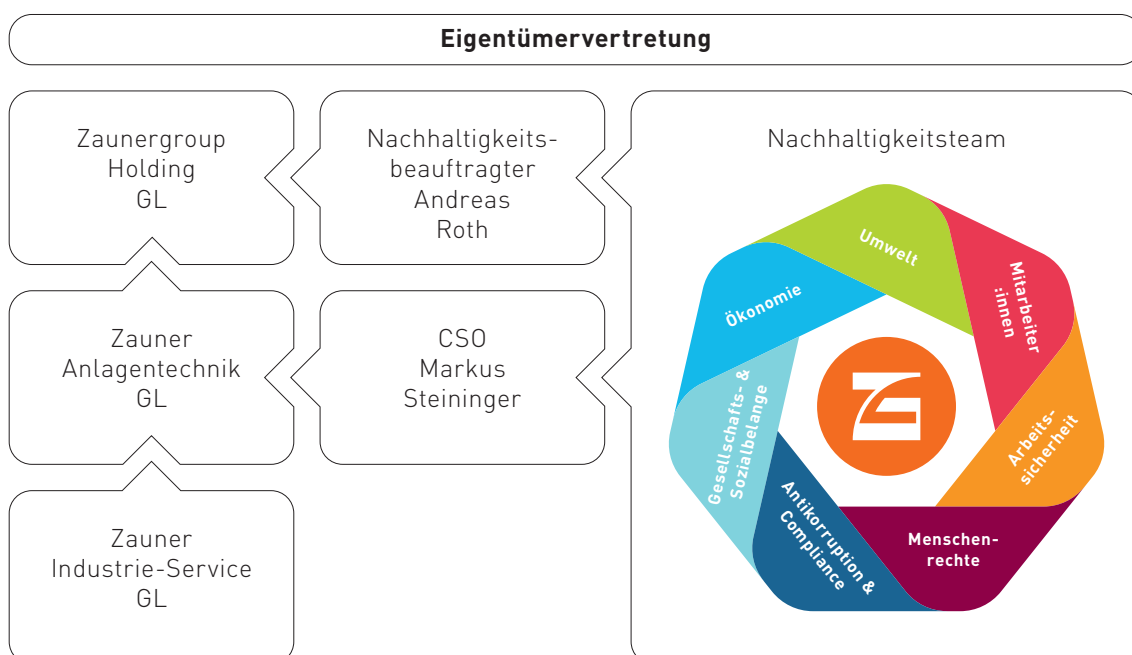
In der ZAUNERGROUP haben die Firmengründer Manfred Zauner und Franz Maurer von Beginn an großen Wert auf eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur gelegt. Die Implementierung eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements wurde von Franz Maurer 2019 zu einem im Branchenvergleich sehr frühen Zeitpunkt initiiert. Franz Maurer ist auch selbst Mitglied im interdisziplinären Nachhaltigkeitsteam und begleitet in dieser Funktion federführend die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagement.

Auch nach der Übergabe der Geschäftsführung an Roman Zauner und Andreas Beck stehen Manfred Zauner und Franz Maurer als Eigentümerversorger und Geschäftsführer in der Zaunergroup Holding weiterhin für die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Roman Zauner und Andreas Beck setzen den eingeschlagenen Weg der nachhaltigen Transformation des Unternehmens hauptverantwortlich fort. Über die Fortschritte im Zusammenhang mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird in regelmäßigen Abständen an die Eigentümerversorger berichtet.

Andreas Roth ist als Nachhaltigkeitsbeauftragter die zentrale Kontaktperson und Schnittstelle zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und der Zaunergroup Holding Geschäftsführung.

Markus Steininger koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten als Chief Sustainability Officer (CSO) der Zauner Anlagentechnik und berichtet an die Geschäftsführung der Zauner Anlagentechnik.

Nachhaltigkeitsmanagement ist eine Querschnittsfunktion im Unternehmen. Daher setzt sich auch das Nachhaltigkeitsteam interdisziplinär aus Mitarbeiter:innen der wichtigsten Funktionen der Organisation zusammen. Die Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten in den ihnen zugeordneten Bereichen und die Umsetzung von Maßnahmen wird von diesen Personen wahrgenommen.



Nachhaltigkeitsteam

Andreas Roth
Nachhaltigkeitsbeauftragter/
HSEQ

Johannes Maxwald
Leitung Operations/
Risikomanagement

Markus Angerer
Leitung
Organisation/
Controlling/IT

Thomas Fritzges
Leitung Zentraleinkauf

Wolfgang Eiselt
Leitung
Human Resources



Petra Eder
Human Resources

Michael Weinzierl
Leitung Magazin

Dea Ahmetovic
Legal Counsel

Walter Müllner
Prozessmanagement/QM

Markus Steininger
CSO

Tina Zauner
Marketing

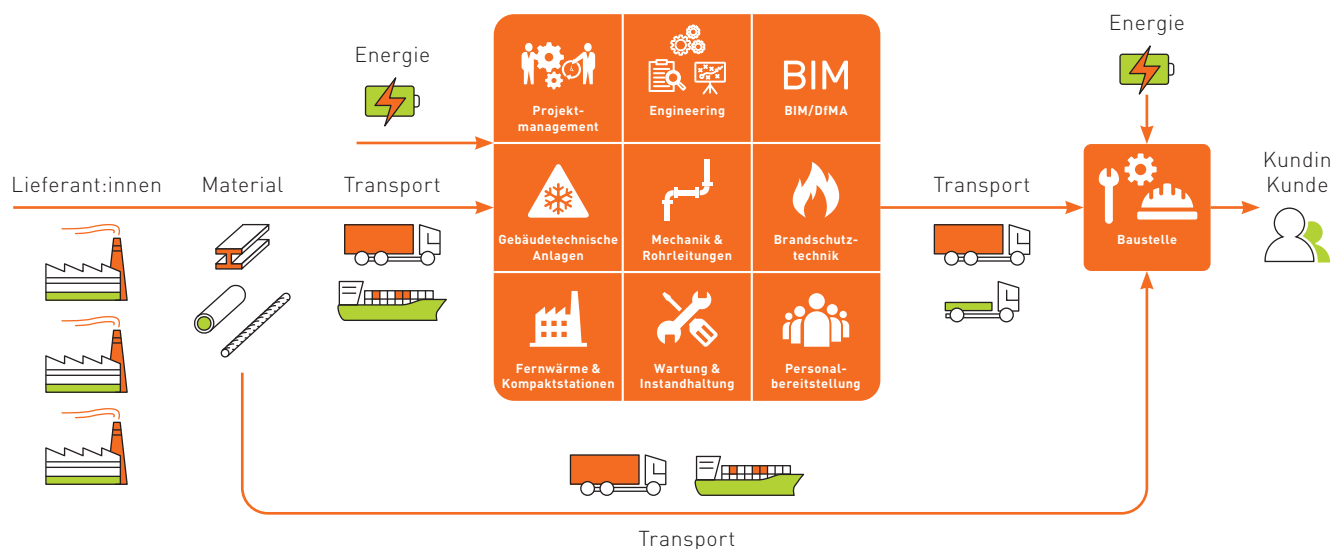
Martin Zauner
Geschäftsleitung
Zaunergroup Holding

Walter Salzmann
CFO

3.4 Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette und Leistungsspektrum

Unsere Wertschöpfungskette

Die ZAUNERGROUP setzt in punkto Wertschöpfung auf das Grundprinzip „Alles aus einer Hand“. In unserem spezifischen Kontext bedeutet das, dass wir unseren Kund:innen eine Gesamtprojekt-Abwicklung anbieten können. Dabei haben wir die nötigen Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen, um unseren Kund:innen einen umfassenden Service zu bieten. Von der Studie über Detailplanung, Anlagenbau, Lieferung, Montage und Inbetriebnahme bis hin zu Service und Instandhaltung profitieren unsere Kund:innen von den Vorteilen eines Gesamtanbieters. Unsere Abteilungen arbeiten Hand in Hand und garantieren eine Leistungskette, bei der Qualität und Sicherheit von Anfang an im Fokus stehen.



Projektmanagement

Die ZAUNERGROUP ist bekannt für State-of-the-Art-Projektmanagement und hat in ganz Europa eine Reihe an Großprojekten erfolgreich abgewickelt. Wir haben kompetente und zertifizierte Mitarbeiter:innen (PMP®, PgMP®) und ein an PMI® orientiertes Projektmanagementsystem, das laufend weiterentwickelt und geschult wird, um den Kund:innen bestmöglichen Service zu bieten. Der Fokus liegt auf dem magischen Dreieck aus Kosten, Zeit und Qualität unter Berücksichtigung der Menschen.

Engineering

Wir bieten ein umfassendes Leistungsspektrum in den Bereichen Verfahrenstechnik und Anlagenplanung, sowie EMSR-Planung. Dazu gehören die Ausarbeitung von Konzepten, Vorprojekten und Studien, das Erstellen von Fließ-, Regel- und PFD-Schemata, das Entwerfen von 3-D-Layouts, Isometrien, Verrohrungs- und Detailplänen sowie das generelle Lösen von komplexen Aufgaben im Bereich der Verfahrenstechnik. State-of-the-Art-Software kombiniert mit unserer langjährigen Erfahrung garantiert optimale individuelle Lösungen für Ihre Projekte.

Building Information Modeling/Design for Manufacturing and Assembly (DfMA)

Unsere Abteilung für Digital Engineering und das BIM-Team sind mehr als nur Modellerstellende. Wir nutzen unser Wissen und unsere Erfahrung, um eine Plattform für Zusammenarbeit zu schaffen. Unsere DfMA-Methode erhöht die Produktivität und Qualität und senkt die Kosten.

Gebäudetechnische Anlagen

Die ZAUNERGROUP bietet komplette Lösungen für pharmazeutische Anlagen und Rechenzentren an, einschließlich optimiertem Engineering, Materialbeschaffung, Installation und Inbetriebnahme. Wir errichten sanitäre Anlagen für Trinkwasser und planen zentrale und dezentrale Trinkwassererwärmung, Abwasser und Kondenswasser gemäß den Vorschriften und Normen.

Mechanik und Rohrleitungen

Die ZAUNERGROUP plant, liefert und montiert Rohrleitungen und -systeme für alle Industriezweige und garantiert höchste Qualität und termingerechte Lieferung. Die Expert:innen beherrschen alle Metallschweißverfahren sowie das Schweißen, Kleben und Laminieren von Kunststoff- und GFK-Materialien und das Verbinden von Glasrohrleitungen. Großprojekte mit mehr als 400.000 Leistungsstunden werden schnell und zur vollsten Kundenzufriedenheit realisiert.

Brandschutz

Wir koordinieren den Bau von Anlagen mit lokalen Behörden und Planungsgremien von Entwurf bis Installation und bieten Wartung und Instandhaltung an. Zudem haben wir Erfahrung in der Planung und Installation von Brandschutzsystemen für Rechenzentren mit einer Gesamtkapazität von mehr als 300 MW.

Energietechnik und Kompaktstationen

Wir bieten Energietechnik-Planung, Errichtung und Wartung von Energiezentralen, befeuert mit Biomasse oder konventionellen Brennstoffen sowie Kältezentralen. Wir sind spezialisiert auf Wärme- und Kälterohrnetze mit Kunststoffmantelrohren und bieten langfristige Betreuung und Instandhaltung. Unsere Kund:innen sind Energieversorgungsunternehmen im In- und Ausland.

Wartung und Instandhaltung

Die ZAUNERGROUP bietet Inspektionen und Wartungen nach Normen an sowie Turnarounds im Bereich Chemie/Petrochemie. Ihre Kompetenz im Anlagenservice basiert auf Erfahrung in der Planung und Errichtung von Anlagen, was hohe Flexibilität und Zuverlässigkeit gewährleistet.

Personalbereitstellung

Die ZAUNERGROUP bietet Personalbeistellung an, um Fachpersonal als Zeitarbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Unsere Kund:innen können auf unsere bewährten Mitarbeiter:innen zurückgreifen, die auf höchstem Qualitätsniveau arbeiten. Wir beraten zielorientiert und kostenoptimierend.

Zauner Romania

Zauner Romania ist Teil der ZAUNERGROUP und wurde 2003 gegründet. Unsere fast 20-jährige Erfahrung ermöglicht uns die sichere und qualitativ hochwertige Lieferung von Projekten in der Energiewirtschaft, Ölindustrie, chemischen Industrie für Müllverbrennungsanlagen und Batteriefabriken. Wir konzentrieren uns auf die Fertigung außerhalb der Baustelle und nutzen dabei unsere starken Fähigkeiten in den Bereichen BIM und digitales Bauen.

4. Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse hat einen zentralen Stellenwert im gesamten Nachhaltigkeitsmanagementprozess. Sie ist jenes Instrument, womit die berichtspflichtigen nichtfinanziellen Berichtsinhalte identifiziert werden. In der CSRD wird die hohe Bedeutung der Wesentlichkeitsanalyse durch die „doppelte Materialität“ definiert. Dabei hat ein Unternehmen die Auswahl der wesentlichen Themen anhand von zweier unterschiedlicher Perspektiven zu treffen: der Inside-out-Perspektive und/oder der Outside-in-Perspektive.

Die Outside-in-Auswirkungen zielen insbesondere darauf ab, wie sich zum Beispiel der Klimawandel und damit einhergehende Veränderungen auf das Unternehmen auswirken. Derartige Nachhaltigkeitsrisiken – aber auch –Chancen können teilweise schwerwiegende finanzielle Folgen haben.

Die Inside-out-Perspektive ist für viele Unternehmen noch neu. Das Kernanliegen ist klar: Unternehmen sollen Verantwortung für die Auswirkungen ihres Tuns gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt übernehmen. Voraussetzung dafür ist, dass die ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns ins Bewusstsein rücken.

Eine solche Analyse erfordert eine umfassende Einbindung der relevanten Stakeholder, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse die verschiedenen Perspektiven berücksichtigen und eine ausgewogene Sichtweise auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens ermöglichen.

4.1 Chancen und Risiken

In der ZAUNERGROUP hat Risikomanagement bereits eine längere Tradition, und unternehmerische Risiken werden systematisch erfasst und bewertet. Die Analyse von klimabezogenen Chancen und Risiken ist jedoch noch relativ neu. Im Rahmen der Vorbereitungen des zweiten Nachhaltigkeitsberichts wurde im Rahmen eines umfassenden Workshops gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam eine Risiken- und Chancenanalyse durchgeführt. Dabei wurde eine Einteilung in physische und transitorische Risiken vorgenommen. Anschließend wurden die jeweiligen Chancen und Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihres finanziellen Impacts beurteilt. Dabei werden nicht nur direkte Chancen und Risiken identifiziert, sondern auch indirekte.

Chancen



- Zauner Anlagentechnik am Puls der Zeit
- neue Anforderungen aus der Regulatorik bieten neue Projektchancen
- Nachrüsten bzw. Aufwerten von Umwelthanlagen
- Potenzial für Abwasseraufbereitungsanlagen
- DAC-Anlagen
- neue Technologien und Anlagen
- Bedarf an Kunstdünger

Risiken

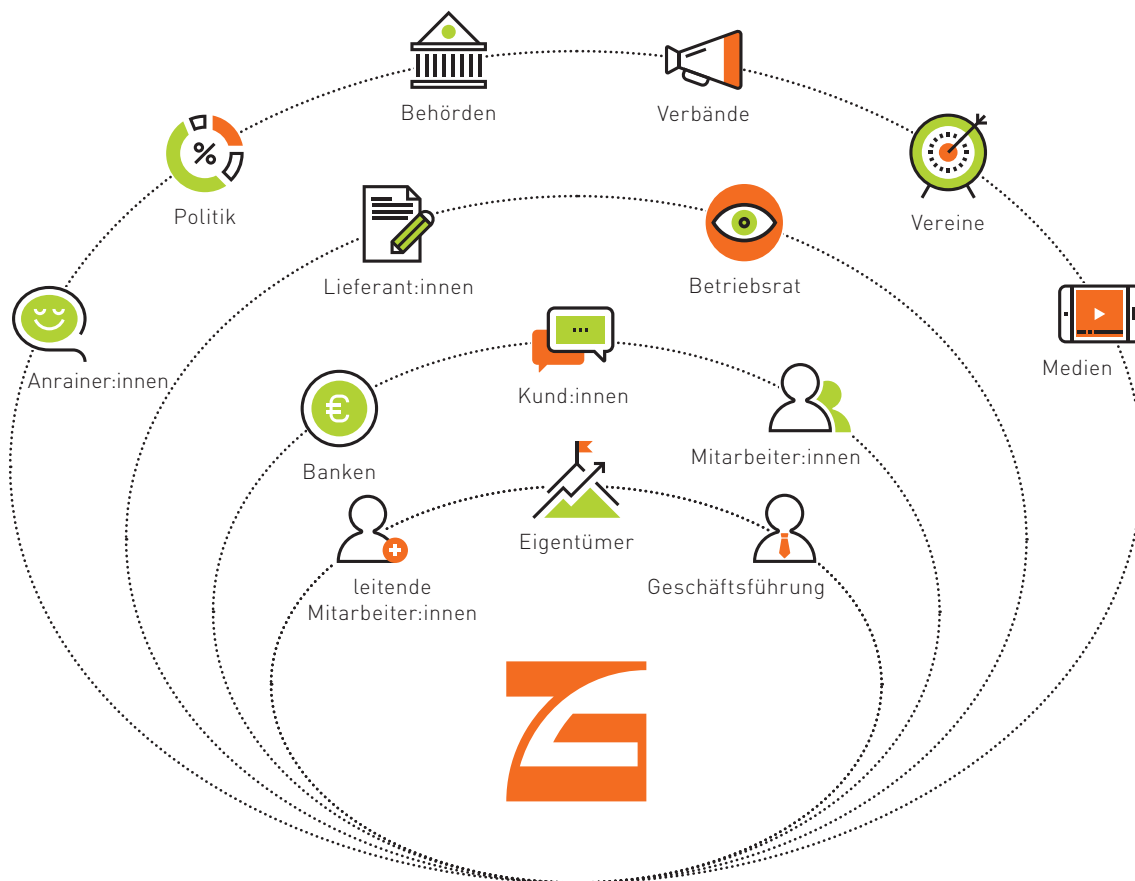


- hohe Kundenanforderungen
- fehlendes Personal (Flexibilität)
- Rohstoffverfügbarkeit
- Abwanderung von Industrien
- Abwasser (höhere Kosten in den Projekten)
- veränderte Niederschläge
- Temperaturanstieg
- Extremwetter
- Ernteeinbußen bei den Kund:innen
- Energieverbrauch
- fossile Energie
- Abfall & Kreislaufwirtschaft
- Wasserverbrauch
- Regulatorik

4.2 Stakeholderanalyse und -befragung

Die Vielzahl an ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, mit denen auch unser Unternehmen konfrontiert ist, erfordert eine verstärkte Diskussion des Themas Verantwortung unter der intensiven Einbindung von Stakeholdern, nämlich jenen Personen oder Gruppen, welche auf das Unternehmen Einfluss und/oder am Unternehmen Interesse haben – somit alle, die durch das Handeln der ZAUNERGROUP betroffen sind.

Im Rahmen der Stakeholderanalyse wurden neben den Eigentümern und der Geschäftsführung die Mitarbeiter:innen, die Kund:innen sowie die Banken als bedeutende Stakeholdergruppen identifiziert. Um mit diesen Stakeholdergruppen den bereits im Rahmen des ersten Reportingzyklus begonnenen Nachhaltigkeitsdialog in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen fortzusetzen, wurde eine umfassende Stakeholderbefragung durchgeführt.



Die Analyse der wesentlichen Themen erfolgte in einem mehrstufigen Prozess. Zunächst wurde eine Liste mit möglichen Nachhaltigkeitskriterien erarbeitet, die sich vollumfänglich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert ("longlist"). Das Nachhaltigkeitsteam hat in einer ersten Analyse jene Themen, die für die ZAUNERGROUP relevant sind, festgelegt. Diese "shortlist" wurde schließlich in einen Onlinefragebogen eingearbeitet und an die wichtigsten Stakeholdergruppen versendet. So haben sich zwischen Mitte März und Ende April 2022 insgesamt 194 Personen (Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Bankenvertreter:innen) an der Stakeholderbefragung beteiligt.

4.3 Wesentliche Themen und strategische Stoßrichtungen

Die Ergebnisse aus der Stakeholderbefragung bildeten die Ausgangsbasis für die Impact-Bewertung, die im Rahmen eines Workshops gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam vorgenommen wurde. Dabei geht es nicht nur um die finanziellen Auswirkungen, sondern insbesondere auch um die sozialen und ökologischen Auswirkungen des Unternehmens. Das Ergebnis dieses Prozesses ist die Liste an wesentlichen Themen für die ZAUNERGROUP:

- Arbeitssicherheit
- finanzieller Erfolg und angemessene Gewinne
- proaktive Umweltcompliance
- effizienter Einsatz von Materialien
- psychische und physische Gesundheit
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima
- Abfälle/Müll vermeiden
- nachhaltige und regionale Beschaffung
- Energieverbrauch
- Vielfalt und Chancengleichheit
- soziales Engagement
- Schutz der Menschenrechte
- Emissionen und Klimaschutz
- Antikorruption und Compliance
- Aus- und Weiterbildung
- nachhaltige Umsätze/New Businesses

Im nächsten Schritt wurden in Kleingruppen für jedes wesentliche Thema strategische Stoßrichtungen, Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Ökologie und Umweltschutz

Wesentliches Thema	Ambitionen	CSR Bericht 2020	Beschreibung
Abfall reduzieren		Abfall/Müll vermeiden	Vereinheitlichung des Bewusstseins und der Kernkompetenzen im Bereich Abfall- und Müllvermeidung an allen Standorten: Die Installation eines Abfallbeauftragten, das Etablieren von Umweltaudits sowie die Erarbeitung eines Abfallwirtschaftskonzepts für den Standort Rumänien zählen in diesem Zusammenhang zu den Schwerpunkten.
Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren		Energieverbrauch	konsequente Umsetzung unserer Klimastrategie: Halbierung der CO ₂ -Emissionen bis 2030 auf Basis der derzeit ermittelten Emissionen und das Erreichen der Klimaneutralität bis 2040
Effizienter Einsatz von Materialien		effizienter Einsatz von Rohstoffen	Ist-Standerhebung sowie Materialdatenerfassung als Basis für die Berechnung des Corporate Carbon Footprints
Nachhaltigkeit in der Lieferkette verstärken		Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette	Evaluierung und Optimierung der Lieferketten durch Lieferantennetzwerkdarstellung, um gewährleisten zu können, dass der Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung von ökologischen Standards in der gesamten Lieferkette gewährleistet werden

Wirtschaftliche Entwicklung

Wesentliches Thema	Ambitionen	CSR Bericht 2020	Beschreibung
Finanzieller Erfolg und angemessene Gewinne erwirtschaften		angemessene Gewinne erwirtschaften nachhaltige Investitionen planen Risikomanagement im Unternehmen weiter ausbauen	Die gezielte Erweiterung und Diversifizierung der Geschäftstätigkeit in den zukunftsorientierten Branchen sorgt in der ZAUNERGROUP für ein sicheres und stabiles Wachstum.
Compliance weiterentwickeln		Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien Korruption verhindern kein wettbewerbswidriges Verhalten Datenschutz	Rechtssicherheit und Compliance gelten stets als oberste Grundsätze. Im Besonderen gilt es, das Bewusstsein für Umweltcompliance zu stärken und im Unternehmen zu verankern.

Mitarbeiter:innen und Soziales

Wesentliches Thema	Ambitionen	CSR Bericht 2020	Beschreibung
Arbeitssicherheit und Gesundheit auf hohem Niveau beibehalten		physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen Sicherheit am Arbeitsplatz	den hohen Sicherheitsstandard unternehmensweit sicherstellen, Kernkompetenzen ausbauen und vertiefen
Mitarbeiter:innen stärken		Unternehmenskultur Verhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:in Diskriminierung vermeiden faire Bezahlung Aus- und Weiterbildungsprogramm	Abgleich zwischen Wachstumsstrategie und verfügbaren (qualitativen sowie quantitativen) Personalressourcen durch starken Fokus auf Aus- und Weiterbildung sowie Commitment zur Ausbildung von Lehrlingen an allen Standorten
Soziales Engagement weiterführen		Unterstützung von sozialen, kulturellen und/oder ökologischen Projekten Kooperationen mit relevanten Bildungseinrichtungen	Flexibilität und Vielfalt im sozialen Engagement beibehalten und Impact sicherstellen

5. Ökologie und Umweltschutz

5.1 Abfall reduzieren

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie besteht darin, die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten nachhaltig zu minimieren und so gering wie möglich zu halten.
- Sparsamer und effizienter Umgang mit Ressourcen (v. a. Rohstoffen) sowie Maßnahmen zur Emissionsverringering stehen dabei im Fokus.

Leitlinien (Policies)

- Umweltrichtlinie
- Abfallwirtschaftskonzept
- Verhaltenskodex
- Umweltmanagementsystem gem. ISO 14001

Chancen und Risiken

- ★ Die Vorbildwirkung des Unternehmens für klimabewusstes Handeln motiviert unsere Mitarbeiter:innen und wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus.
- ★ Digitale Transformation bringt positive Aspekte im Bereich der internen Dokumentations- und Informationsprozesse.
- ★ Erhöhung der Recyclingquote, speziell bei den Kunststoffabfällen
- ★ Mit der Verlängerung der Verwendungsdauer von Betriebseinrichtungen, Werkzeugen und Maschinen sowie durch regelmäßige Prüf-, Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen können Investitionskosten reduziert werden.
- ⚠ Die gute Auftragslage bei Zauner Anlagentechnik und damit die wachsende Anzahl an Mitarbeiter:innen und Equipment wirken sich auch auf die Gesamtabfallmenge aus.
- ⚠ Die Mengen an Sekundärrohstoffen in Form von Verpackungen, werden weiterhin auf hohem Niveau bleiben.

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Standortleitung
- Abfall-/Umweltbeauftragte:r
- Zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe in Österreich



Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

- Implementierung eines elektronischen Unterschriftensystems
- Restentleerte Toner- und Tintenpatronen werden einem Recyclingprojekt zugeführt.
- konsequente Mülltrennung und Installierung weiterer Trennbehälter an allen österreichischen Standorten
- stärkeres Bewusstsein im Unternehmen bei der Stakeholdergruppe Mitarbeiter:innen seit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts bei ZAUNERGROUP
- gute Recyclingquoten bei Papier, Metalle und Holz
- Aufstellung von zentralen Batterien-Sammeleinrichtungen an Standorten

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- die Kernkompetenz im Abfallbereich in der Zauner Anlagentechnik etablieren (derzeit noch in der Zaunergroup Holding)
- Trennquote bei Kunststoffabfällen erhöhen
- Umweltaudits analog zu den internen Sicherheitsaudits etablieren
- Umweltbewusstsein erhöhen – „auf die nächste Stufe heben“

Maßnahmen zur Zielerreichung	Abgeschlossen bis
Abfalltrennanleitung für Kunststoffabfälle erstellen (für Standorte und Baustellen in Österreich)	31.12.2023
Erfolgskontrolle mittels Abfallbilanz für das GJ 23/24	31.03.2024
Abfallwirtschaftskonzept ZRO am Standort „Satu Mare“	30.06.2024
1. Abfallbilanz „ZRO Satu Mare“	31.03.2025
Abfallbeauftragter in der ZAT installieren.	30.09.2024
Stellvertreterregelung an allen Standorten in Österreich	31.12.2024
Abfallschulungen + Abfallaudits an allen österreichischen Standorten durchführen.	30.09.2024
Erfolgskontrolle mittels Abfallbilanz für das GJ 24/25	31.03.2025
ZRO mit Standort „Satu Mare“ ist ISO 14001 zertifiziert	31.03.2025

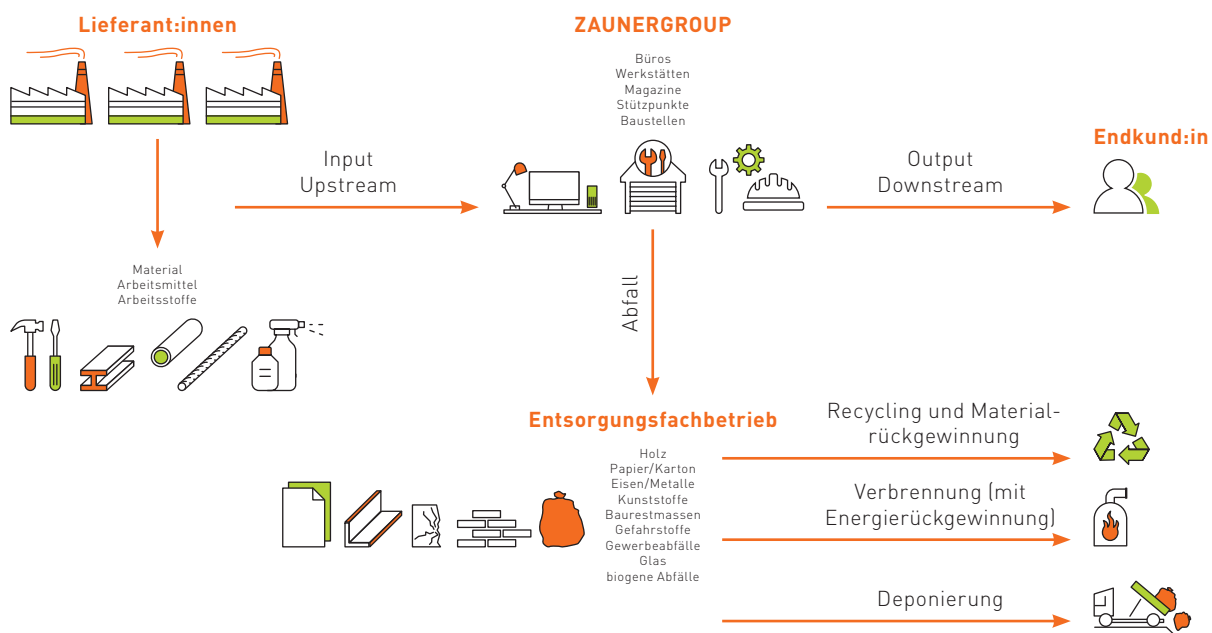
Abfall

Die anhaltend gute Auftragslage findet auch in Bezug auf die Gesamtabfallmenge ihren Niederschlag. Die Mengen an zu beschaffenden Materialien und Arbeitsmittel (Input) und damit auch die Mengen an Sekundärrohstoffen (z. B. Verpackungen) werden weiterhin auf hohem Niveau bleiben und sich damit auf unseren Abfallstrom auswirken.

Der anfallende Abfall ist Gegenstand einer jährlichen Analyse (quantitativ/qualitativ). Die Ergebnisse daraus sind die Basis für die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Umweltaspekte und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Umwelt.

Die durch Abfalltrennung bereits erreichte Recyclingquote gilt es zu erhöhen, insbesondere im Bereich der Kunststoffabfälle besteht hier ein Potential welches sich zu heben lohnt.

Auch die Wiederverwendung von Materialien (z. B. Holz, Metall, Karton) kann sich positiv auf unsere Abfallbilanz auswirken, wenn auch im eher eingeschränkten Ausmaß. So werden bereits bestimmte Rohabfälle in unseren Werkstätten aufbereitet, um im Trainingsprogramm für Schweißer Verwendung zu finden. Verpackungen „upstream“ (Kartonagen) werden in den Magazinen für die interne Distribution auf unseren Baustellen wiederverwendet.



Eine Verlängerung der Verwendungsdauer (Lebensweg) von "intakten" Arbeitsmitteln kann sowohl im Arbeitnehmer:innenschutz zu Gefährdungen, als auch zu anderen Regelwidrigkeiten führen und ist daher immer speziell zu prüfen.

Die digitale Transformation bringt positive Aspekte im Bereich der internen Dokumentations- und Informationsprozesse (z. B. Managementsysteme), in gewissen Bereichen (z. B. Projekt-/Baustellendokumentation) wird weiterhin an Optimierungspotenzialen gearbeitet werden müssen.

Angefallener Abfall	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Recycling	to (gerundet)	376	475	379
	Relation in % zur Gesamtmenge	79	83	74
sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	to (gerundet)	22	1	31
	Relation in % zur Gesamtmenge	5	0,2	6
Verbrennung mit Energierückgewinnung	to (gerundet)	76	95	98
	Relation in % zur Gesamtmenge	16	16	19
Deponie	to (gerundet)	2	4	2
	Relation in % zur Gesamtmenge	0,4	0,6	0,4
Gesamtmenge Abfall	to (gerundet)	476	575	510
davon nichtgefährliche Abfälle	Relation in % zur Gesamtmenge	99,5	98,9	99,6
davon gefährliche Abfälle	Relation in % zur Gesamtmenge	0,5	1,1	0,4

Unsere Entsorgungsfachbetriebe sind zertifiziert und bieten uns ein Höchstmaß an Qualität und Sicherheit ab dem Zeitpunkt der Übergabe, bei der Behandlung/Aufbereitung, Verwertung (Rückgewinnung) und Entsorgung unserer Abfälle.

Von Entsorgung umgeleiteter Abfall außerhalb des Standorts	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Recycling	to	376	475	379
sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	to	22	1	31
gesamt	to	398	476	410
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall außerhalb des Standorts	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	to	76	95	98
Deponie	to	2	4	2
gesamt	to	78	99	100

5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Wir sind uns unserer Rolle in unserem Wertschöpfungsnetzwerk bewusst und leisten einen entscheidenden Beitrag zur gesamtheitlichen Reduktion der THG-Emissionen.
- Wir sehen großes Potenzial in unseren neuen Geschäftsfeldern, die einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten.
- Durch unseren Beitrag in der Planungsphase von Projekten haben wir die Möglichkeit, eine positive Wirkung auf Klima- und Umweltschutz zu erreichen.

Leitlinien (Policies)

- Umweltrichtlinie
- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferant:innen
- Umweltmanagementsystem gem. ISO 14001

Chancen und Risiken

- ★ Wir forcieren neue Technologien zur Reduktion von THG-Emissionen durch CO₂-Direktabscheidung aus der Luft (DAC).
- ★ Wir stärken unser Engagement in den taxonomierelevanten Bereichen Umwelttechnik und Abwasseraufbereitung.
- ⚠ Elementarereignisse (Extremwetter) und der kontinuierliche Temperaturanstieg stellen für unser Geschäftsmodell nur ein moderates Risiko dar.

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- CSO
- Facility Management



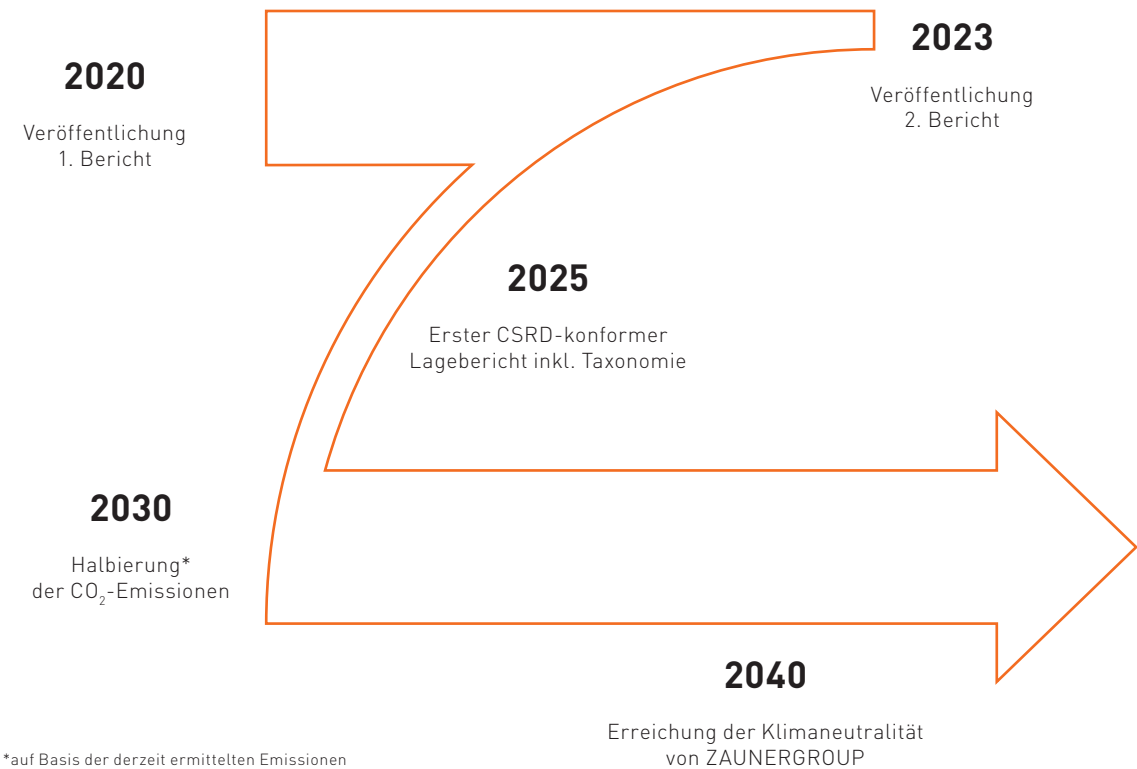
Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

- Umstellung auf 100 Prozent Ökostrom für die österreichischen Standorte
- Errichtung und Ausbau der PV-Anlage mit 120 kWp in Wallern
- Umstellung der Ölheizung auf eine Pelletsheizung in Traiskirchen
- Neuanschaffung von weiteren sechs Elektrofahrzeugen und E-Ladestationen
- Konzept zur verstärkten Nutzung der Bahn beziehungsweise öffentlicher Verkehrsmittel ausgearbeitet und kommuniziert
- Richtlinie zur CO₂-Kompensation bei Flugreisen erarbeitet und umgesetzt

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- In der **Klimastrategie** der ZAUNERGROUP ist die **Halbierung der CO₂-Emissionen bis 2030** auf Basis der derzeit ermittelten Emissionen und das Erreichen der **Klimaneutralität bis 2040** verankert.

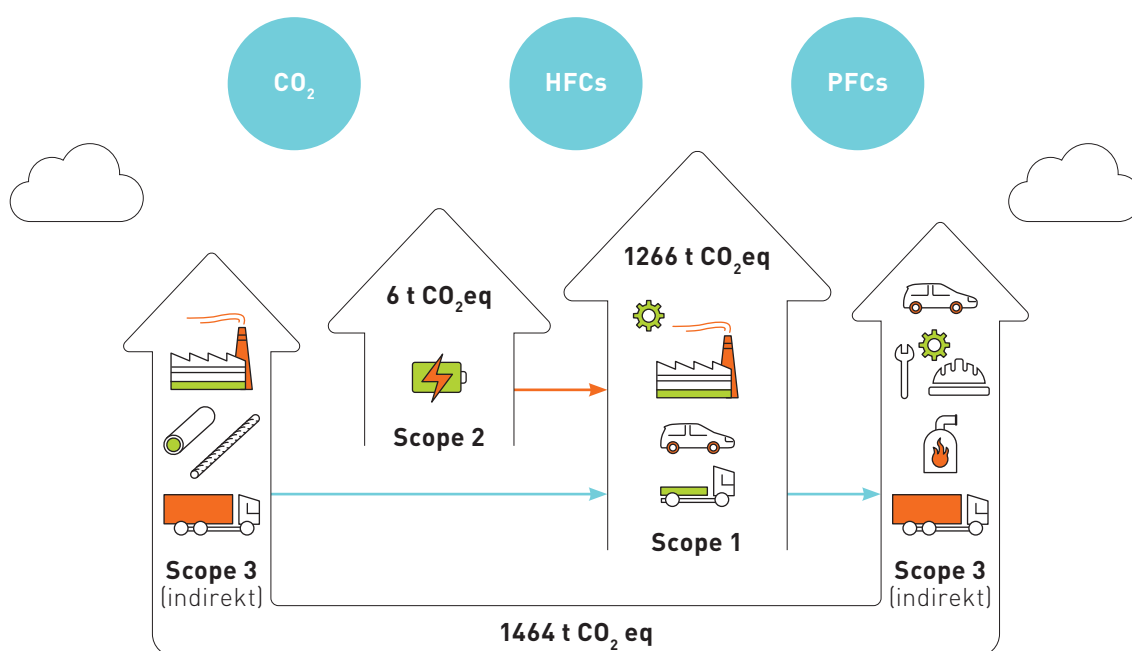
Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Anschaffung von zumindest 30 Elektrofahrzeugen	31.12.2024
Errichtung einer PV-Anlage am Standort Traiskirchen (mind. 20 kWp)	31.12.2024
Ermittlung der THG-Emissionen der Materialeinkäufe (Scope 3)	31.12.2024
Thermische Sanierung Traiskirchen (Vorfertigung & Magazin) Heizungstausch in Wallern	31.12.2025
Reduzierung des Energieverbrauchs auf unseren Baustellen	31.12.2025
Schrittweise Umstellung des gesamten Fuhrparks auf Elektroantrieb	31.12.2030



GRI 3-3
GRI 201-2
GRI 302
GRI 303
GRI 305

Emissionen

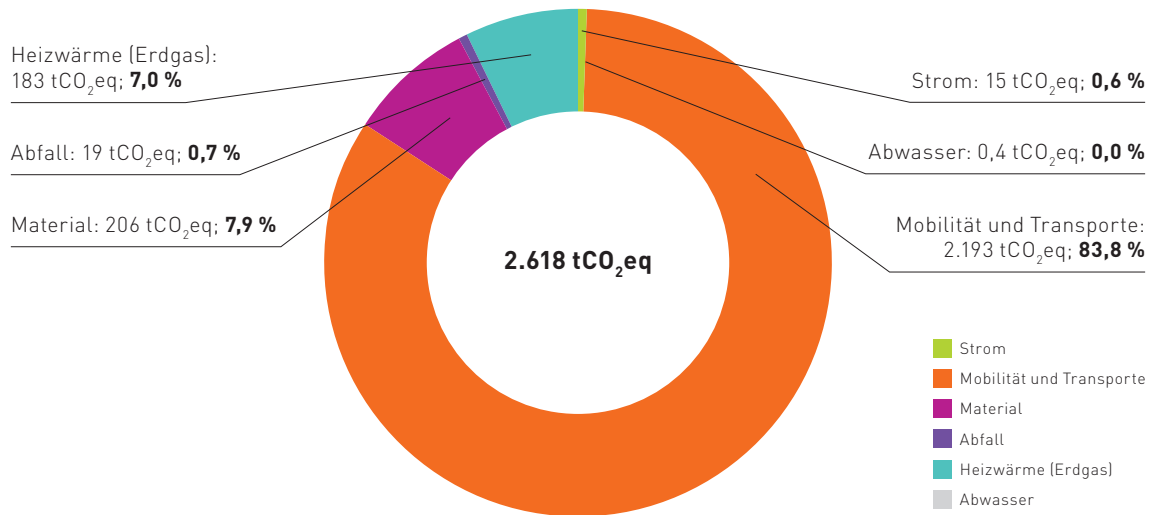
Erstmals wurden für die Wirtschaftsjahre 2020/21 und 2021/22 für die ZAUNERGROUP die Treibhausgasemissionen ermittelt, die einerseits die energiebedingten Emissionen in Scope 1, 2 und 3 und andererseits Emissionen wie Materialtransporte und die Mitarbeitermobilität (Scope 3) umfassen.



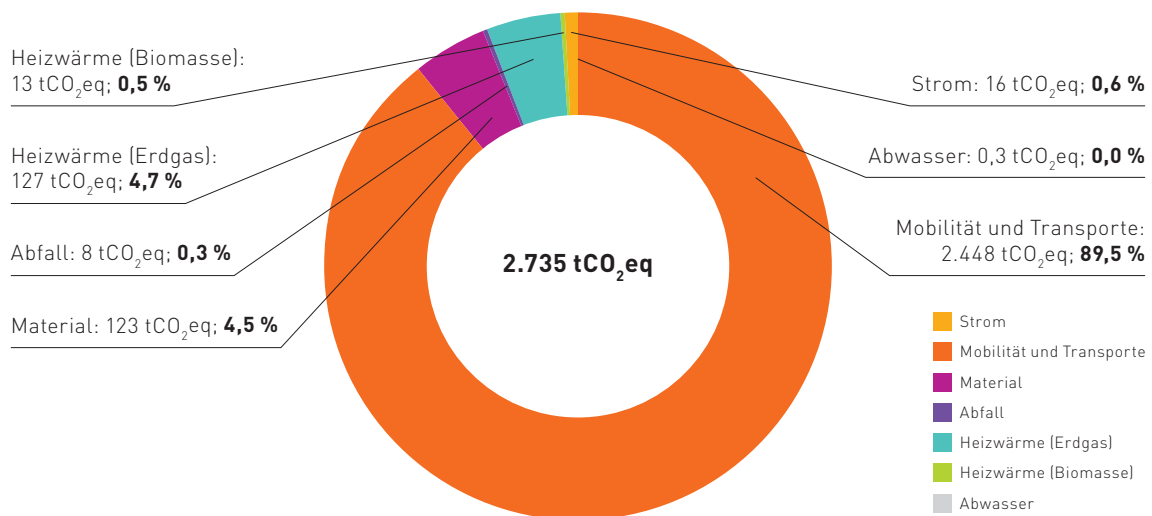
Scopes		2020/21	2021/22
Scope 1	t CO_2eq	1.209	1.266
Scope 2		5	6
Scope 3 (indirekt)		1.404	1.464
Summe		2.618	2.735

Die größten THG-Emissionen werden mit einem Anteil von annähernd 90 Prozent im Geschäftsjahr 2021/22 durch den Bereich Mobilität und Transport bestimmt. Hier sehen wir auch den größten Hebel für unsere Bemühungen, unseren CO_2 -Fußabdruck zu minimieren.

ZAUNERGROUP 2020/21



ZAUNERGROUP 2021/22



Die Ermittlung des Materialfootprints (Scope 3) wurde begonnen, konnte jedoch noch nicht vollumfänglich abgeschlossen werden. Aktuell konnten für circa 30 Prozent des Einkaufsvolumens materialbezogene Daten erhoben werden. Die Aktivitäten zur Ermittlung der Daten werden weiter intensiviert mit dem Ziel, in der nächsten Berichtsperiode aussagekräftige Zahlen vorliegen zu haben.

Die ZAUNERGROUP plant auch, ihren Fuhrpark auf E-Mobilität umzustellen und Dienstreisen – wo immer möglich – durch Videokonferenzen zu ersetzen. Die verstärkte Nutzung der Bahn und anderer öffentlicher Verkehrsmittel sowie die CO₂-Kompensation von Flügen und Hotels bei unvermeidbaren Dienstreisen sind Teil dieses Konzepts. Außerdem werden aktuell intensive Überlegungen angestellt, um im Bereich der Mitarbeitermobilität Optimierungsanreize zu setzen. Dazu werden vorerst am Standort Traiskirchen umfassende datenbasierte Mobilitätsanalysen durchgeführt, die den Ausgangspunkt für weitere Maßnahmen in der Mobilitätsoptimierung darstellen.

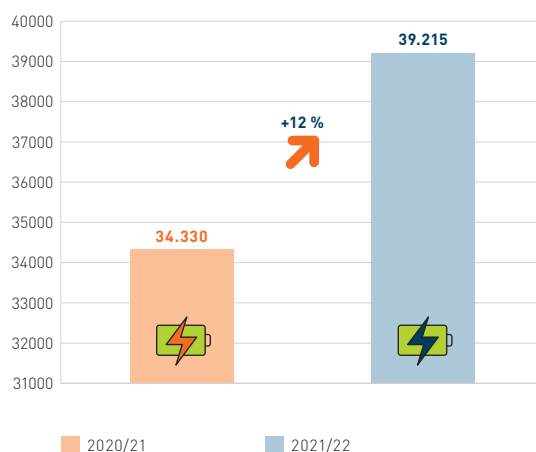
Energie

Neben der Umstellung auf 100 Prozent Ökostrom und der Installation einer Photovoltaik-Anlage wurden das Verwaltungsgebäude sowie die Werkstätte mit LED-Beleuchtung ausgestattet. Im Zentrum der Bemühungen steht auch die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz.

Seit dem letzten CSR-Bericht 2020 konnten trotz der pandemiebedingten organisatorischen Herausforderungen alle geplanten Energieeffizienz- und Klimaschutzprojekte umgesetzt werden. Die Photovoltaikanlage am Standort Wallern wurde auf insgesamt 120 kWp erweitert. Darüber hinaus wurde am Standort Traiskirchen die Gasheizung durch eine effiziente Pelletsheizung ersetzt.

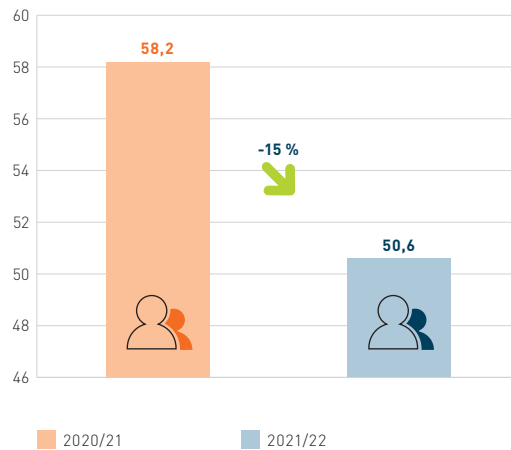
Weiters wurden beide österreichischen Standorte auf LED-Beleuchtung umgestellt und für den Fuhrpark weitere Elektrofahrzeuge angeschafft sowie E-Ladestationen errichtet. In Summe wurden im aktuellen Berichtszeitraum rund 1,8 Millionen Euro in Energiespar- und Klimaschutzmaßnahmen investiert.

Energieverbrauch gesamt in Gigajoule (GJ)



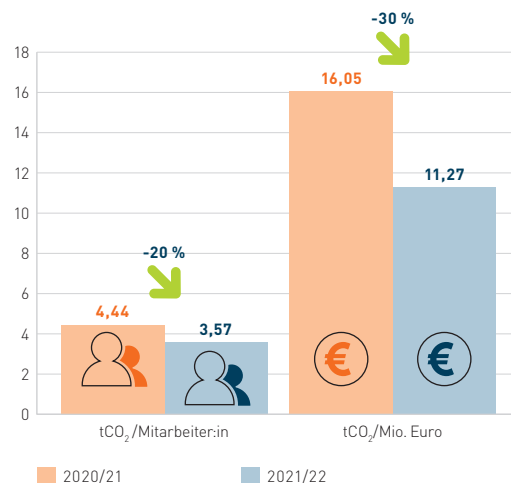
Der gesamte Energieverbrauch der ZAUNERGROUP betrug im Geschäftsjahr 2020/21 34.330 Gigajoule (9.536 MWh) und im Geschäftsjahr 2021/22 39.215 Gigajoule (10.893 MWh). Der Anstieg ist mit einer Ausweitung der Geschäftstätigkeit und einer damit einhergehenden Erhöhung des Personalstands sowie einer nach der Pandemie wieder verstärkten Nutzung der Büroräumlichkeiten zu erklären. Berücksichtigt wurden die verbrauchten Treibstoffe, der Stromverbrauch und die Heizenergie.

Energieverbrauch der Mitarbeiter:innen in Gigajoule (GJ)



Der spezifische Gesamtenergieverbrauch bezogen auf den Personalstand konnte im Geschäftsjahr 2020/21 von 58,2 Gigajoule/Mitarbeiter:in auf 50,6 Gigajoule/Mitarbeiter:in im Geschäftsjahr 2021/22 gesenkt werden. Das entspricht einer Reduktion von rund 13 Prozent. In Bezug auf die wirtschaftliche Leistung konnte der Wert von 210 Megajoule/TEUR-Umsatz auf rund 160 Megajoule/TEUR-Umsatz reduziert werden.

tCO₂/Mitarbeiter:in und Mio. Euro in Gigajoule (GJ)



Auch bei den Treibhausgasemissionen wurden die spezifischen Werte von 4,44 tCO₂/Mitarbeiter:in auf 3,57 tCO₂/Mitarbeiter:in, beziehungsweise 16,05 tCO₂/Mio. Euro auf 11,27 tCO₂/Mio. Euro gesenkt. Optimiert wurde vor allem die Energieerzeugung: Im Geschäftsjahr 2021/22 konnten bereits rund 38 Prozent des Gesamtwärmebedarfs durch die neue Pelletsheizung in Traiskirchen und rund 30 Prozent des Strombedarfs durch die eigene Photovoltaikanlage in Wallern gedeckt werden.

5.3 Effizienter Einsatz von Materialien

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Die vollständige Darstellung des gesamten Footprints (Scope 3) ist Basis für weiterführende Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen.
- Wir möchten unseren Einsatz von Materialien noch effizienter gestalten und gleichzeitig die Umwelt schützen. Daher sehen wir es als wesentlichen Schlüssel zum Erfolg, bereits produziertes und geliefertes Material wieder verfügbar zu machen. Oft sind diese Materialien nicht leicht zugänglich und es fehlt die erforderliche Dokumentation. Statt neues Material zu bestellen, möchten wir zukünftig ungenutzte und retournierte Materialien transparent aufbereiten und als Baureserve anderen Projekten zur Verfügung stellen. So sparen wir nicht nur Kosten, sondern auch wertvolle Ressourcen und reduzieren unnötige Abfallmengen. Mit dieser nachhaltigen Maßnahme wollen wir unserer Verantwortung für eine bessere Zukunft gerecht werden.
- Neben der Herstellung hat die Lieferung des Materials einen wesentlichen Einfluss auf die CO₂-Emissionen. Die gezielte Direktanlieferung statt einer Zwischenlagerung im Magazin/ Lager reduziert Transportwege, Material muss nicht mehrmals angegriffen werden und schafft freie Magazinkapazität. Ressourcen werden gespart und auch die Abfallmenge kann reduziert werden.

Leitlinien (Policies)

- Umweltrichtlinie
- Verhaltenskodex
- Umweltmanagementsystem gem. ISO 14001

Chancen und Risiken

- ★ Im Magazin erfasst Material ist als Baureserve transparent und leicht verfügbar.
- ★ Abnahmeprüfzeugnisse der Materialien sind vorhanden
- ★ Reduktion der Lieferkosten und weniger logistischer Aufwand
- ⚠ Preissteigerungen und Entwicklung der Verfügbarkeiten sind nicht abschätzbar.
- ⚠ Verzögerungen in der Lieferkette und Wegfall von Lieferant:innen
- ⚠ Reduktion der Manipulationsgebühren bei der Rückgabe von Material

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Projektmanagement
- Engineering
- Einkauf



Bisherige Aktivitäten und Erfolge

- Erarbeitung von nachhaltigen Beschaffungskriterien für die Auswahl von Lieferant:innen und Definition eines entsprechenden Prozesses
- separate Umweltpolitik für die Zauner Anlagentechnik wurde erstellt.
- Anpassung der Sanitärinstallationen – sensorgesteuerte Armaturen

Ziele und Maßnahmen bis 2025

Rohstoffknappheit, sinkende Materialverfügbarkeit und schwierigere Planbarkeit der Lieferkette, aber auch steigende Preise sind Risiken, die uns täglich in unserer Geschäftstätigkeit begegnen. Neben der Verfügbarkeit spielen zusätzlich die durch die Produktion verursachten CO₂-Emissionen eine wichtige Rolle in der Betrachtung, weshalb wir es uns zum Ziel gesetzt haben, den Umgang mit den von uns benötigten Materialien so effizient wie möglich zu gestalten.

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Ist-Stand-Erhebung Materialbeschaffung: Abfrage SupplyChain: Mengen, CO ₂ -Emissionen, etc.	laufend
Erweiterung Lieferantenmanagement um CO ₂ -Emissionen und für uns relevante Dokumente; Prozessbeschreibung und Dokumente erarbeiten	laufend
Ausarbeitung Konzept (VT/NT) und Identifikation jener Baustellen, wo die Möglichkeit zur Direktanlieferung besteht; Anpassung Lager/Reduktion Lagerstand	bis Ende 2023
Freispielen von mindestens einer oder einem Magazinmitarbeiter:in prüfen alternativ: geschützte Werkstätte oder Lehrling	bis 2024



5.4 Nachhaltigkeit in der Lieferkette verstärken

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Die laufende Evaluierung unserer Lieferant:innen (Händler:innen – und in weiterer Folge Herstellenden) ist uns wichtig, um positiv in unserer Lieferkette einwirken (z. B. Awareness bzw. Datenbeschaffung) und die beständige Qualität unserer Leistungen sicherstellen zu können. Wir verstehen uns als Partnerin unseren Kund:innen gegenüber und legen großen Wert auf die Einhaltung der einschlägigen Gesetze. Unser hoher Anspruch unterstützt uns dabei, mögliche Schwachstellen und neue Beschaffungsmöglichkeiten bereits frühzeitig zu erkennen.
- Die ZAUNERGROUP respektiert die Menschenrechte und fördert deren Durchsetzung in allem, was sie tut. Niemand wird aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Religion, Ideologie, Behinderung oder Alter diskriminiert.
Dabei werden die persönliche Würde, die Privatsphäre und das Persönlichkeitsrecht eines jedes Menschen geachtet.

Leitlinien (Policies)

- Verhaltenskodex für Lieferant:innen
- Qualitätsmanagement gem. ISO 9001

Chancen und Risiken

- ★ Erkennung von Schwachstellen und Optimierung der Supply Chain
- ★ Verlässliche Partner:in für Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Lieferant:innen
- ⚠ Preissteigerungen und Entwicklung der Verfügbarkeiten sind nicht abschätzbar.
- ⚠ Verzögerungen in der Lieferkette und Wegfall von Lieferant:innen

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Einkauf
- Qualitätsmanager:in



Bisherige Aktivitäten und Erfolge

- ZAUNERGROUP Verhaltenskodex beim Onboarding der eigenen Mitarbeiter:innen
- Überarbeitung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen
- Verpflichtungserklärung als Anhang bei AKÜ- und Werkverträgen zur Einhaltung von Arbeits-, Mindestlohn- und Entsendegesetzen

Ziele und Maßnahmen bis 2025

Die Einhaltung und der Schutz der Menschenrechte ist der ZAUNERGROUP ein großes Anliegen. Mit dem Entwurf der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) wird die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte auf die gesamten (weltweiten) Lieferketten ausgeweitet.

Deutschland hat mit Beginn des Jahres 2023 mit der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das auch für ausländische Unternehmen zumindest mittelbar anzuwenden ist, bereits vorgegriffen. Auch Österreich wird ein der EU-Lieferkettenrichtlinie entsprechendes nationales Gesetz beschließen. In der ZAUNERGROUP wollen wir uns schon frühzeitig mit diesen Themenstellungen auseinandersetzen und uns damit rechtzeitig auf die kommenden Anforderungen vorbereiten. Die über/von möglichen Lieferant:innen erhaltenen Informationen werden bei der Lieferantenauswahl berücksichtigt.

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Optimierung der Lieferkette: Lieferantennetzwerkdarstellung für die Hauptmaterialien (Stahl, Edelstahl etc.), auch für CSRD-Konformität (Lieferkettengesetz)	30.09.2023
Einhaltung der Menschenrechte an allen Geschäftsstandorten und in der Lieferkette Nachweistiefe festlegen Prozess definieren für Informationsbeschaffung (Prozess im Einklang mit Einkauf) explizites Lieferantenmanagement implementieren	31.12.2023

6. Wirtschaftliche Entwicklung

6.1 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum forcieren

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Die ZAUNERGROUP freut sich über eine konstante erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung. Die positiven Ergebnisse sichern den Fortbestand unseres Unternehmens. Angemessene Gewinne sind für uns notwendig, um bestandserhaltende, aber auch nachhaltige Investitionen tätigen zu können und damit wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Unternehmen sieht es als seine Verantwortung an, einen sinnvollen Beitrag für eine nachhaltigere Zukunft zu leisten.

Leitlinien (Policies)

- Vision und Werte
- Geschäftsordnung
- Mittelfristige (dreijährige) Unternehmensstrategie
- Umsatz und Fixkostenbudget

Chancen und Risiken

- ★ Zauner Anlagentechnik bietet qualitativ hochwertige Engineering- und Montagedienstleistungen und hat einen guten Ruf bei namhaften Kund:innen.
- ★ Das Unternehmen ist in der Lage, Großprojekte in ganz Europa erfolgreich abzuwickeln.
- ★ Zauner Anlagentechnik konzentriert sich auf zukunftssträchtige Branchen mit hohem Wachstumspotenzial und konnte dadurch seine Betriebsleistung erheblich steigern.
- ★ gute Balance zwischen Wachstum und verfügbarem Personal
- ! In Zeiten des Fachkräftemangels muss das Unternehmen attraktiv als Arbeitgeberin auftreten, um die besten Arbeitskräfte zu gewinnen.
- ! Ein möglicher Hackerangriff auf die IT-Server des Unternehmens könnte die Geschäftstätigkeit wesentlich beeinträchtigen.
- ! Als Anlagenbauunternehmen agiert Zauner Anlagentechnik in branchenspezifischen sowie globalen Spannungsfeldern, die durch geopolitische oder gesellschaftsrelevante Ereignisse beeinflusst werden können.

Verantwortlichkeiten und Organisation

Die interne Organisationsstruktur ist in Abteilungen gegliedert, die sich im Wesentlichen nach den Tätigkeitsbereichen des Unternehmens aufteilen und von Bereichsleitern geführt werden.

- Geschäftsführung
- Technik, Projektmanagement, Verkauf und Marketing
- Technisches Büro, Konstruktion CAD
- Kaufmännische Verwaltung/Organisation/Controlling/IT
- Einkauf, Lager/Fuhrpark
- Human Resources, Legal Department
- Qualitätssicherung, ESG/HSE
- Risikomanagement



Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

In den vergangenen drei Geschäftsjahren verzeichnete das Unternehmen eine überdurchschnittliche Wachstumsrate und steigerte die Betriebsleistung von 147,3 Millionen Euro in 2019 auf 245,5 Millionen Euro in 2021. Trotz schwierigem Marktumfeld durch die Pandemie und den Krieg in der Ukraine konnte das Unternehmen dank der hohen Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter:innen erfolgreich agieren.

Durch ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell wurde unsere Belegschaft am Unternehmenserfolg beteiligt. Beim Bewerb Austria's Leading Companies erreichten wir in Oberösterreich 2020 und 2021 jeweils den 3. Platz.

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- Die gezielte **Erweiterung und Diversifizierung** der Geschäftstätigkeit auf **zukunftsorientierte Branchen** sorgen für ein sicheres und stabiles Wachstum.
- gezielte Projektauswahl auf Basis nachhaltiger Kriterien und standardisierter **Nachhaltigkeits-check** bei der Systemerfassung von neuen Projekten
- Stärkung von potenziell **nachhaltigen Geschäftsfeldern** und Branchen mit Wachstumspotenzial wie z. B. Fernwärme/-kälte oder Batteriefabriken für die Elektromobilität

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Wachstum in den „new businesses“ ist eine gezielte Entscheidung. Das Leistungsspektrum soll weiter diversifiziert bleiben, dies gibt auch Sicherheit und Stabilität.	laufend
Erarbeitung der notwendigen Prozesse und Erhebung der Daten zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit bzw. -konformität	30.09.2023
Stabilisierung und nachhaltiges Wachstum: Servicebereiche bei der Entwicklung nachziehen, keine progressive Wachstumsstrategie, Bottom-up-Planung	31.12.2025

Gemäß der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852 ist die ZAUNERGROUP ab Geschäftsjahr 2025 verpflichtet, drei Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPI) in Bezug auf Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CAPEX) und Betriebsausgaben (OPEX) für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen. Wir haben bereits begonnen und eine erste Abschätzung für taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten durchgeführt.

Die ZAUNERGROUP hat **erfolgreich neue Geschäftsfelder** im Bereich Klima- und Umweltschutz erschlossen wie zum Beispiel die Realisierung einer CO₂-Abscheideanlage auf Island. Diese Anlage nutzt erneuerbare Energien und einen Filter, um CO₂ aus der Luft zu entfernen und sicher unterirdisch zu lagern. In diesem speziellen dreistufigen Prozess wird Luft durch einen Ventilator im Inneren eines Kollektors angesaugt. Nach dem Ansaugen wird sie durch einen Filter geleitet, der die Kohlendioxidpartikel auffängt. Wenn der Filter vollständig mit CO₂ gefüllt ist, schließt sich der Kollektor, und die Temperatur steigt auf etwa 100 °C an, wodurch der Filter das CO₂ wieder freigibt, sodass es schließlich aufgefangen und dann sicher und dauerhaft unterirdisch in einem Speicher eingelagert werden kann.

Ein weiteres Beispiel ist die Errichtung von kritischer Infrastruktur zur großindustriellen Herstellung von Batterien für die Elektromobilität. ZAUNERGROUP errichtet im Moment an mehreren Großbaustellen in ganz Europa die zentrale Infrastruktur wie etwa die Kälteversorgung, um den riesigen Bedarf an Batterien für das Zukunftsthema Elektromobilität abdecken zu können. Fast alle Projekte sind kurz vor der Fertigstellung.

Ebenfalls einen positiven Beitrag zum Klimaschutz kann die Forcierung unseres Bereichs der Energietechnik leisten. Unser Leistungsspektrum in dieser Sparte erstreckt sich von der Planung und Errichtung von Energiezentralen bis hin zur Bereitstellung der Energie beim Endverbraucher im Wohnraum. Wir planen, liefern und montieren komplette Energiezentralen und liefern die Wärme/Kälte über Rohrleitungssysteme zu den Verbraucher:innen. ZAUNERGROUP ist spezialisiert auf die Errichtung von Wärme- und Kälterohrnetzen. Dabei setzen wir vor allem auf erdverlegte Kunststoffmantelrohrsysteme: beginnend mit der Planung über die Lieferung und Montage inklusive Tiefbauleistungen bis hin zur Inbetriebnahme.

6.2 Compliance weiterentwickeln

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

In der ZAUNERGROUP verstehen wir integrires und verantwortungsvolles Handeln als unverzichtbare Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Rechtswidriges Handeln widerspricht nicht nur den Werten der ZAUNERGROUP, sondern kann unsere Reputation und unser Ansehen in der Öffentlichkeit dauerhaft schädigen.

Leitlinien (Policies)

- Unternehmenswerte
- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferant:innen
- Compliance-Leitfaden
- Betriebsvereinbarung (Whistleblowing)

Chancen und Risiken

- ★ Erhalt und Stärkung der Reputation des Unternehmens
- ★ Stärkung der rechtlichen und moralischen Integrität und Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen für Compliance-Themen
- ★ Reduktion von Haftungs- beziehungsweise Schadensrisiken
- ! bewusstes oder unbewusstes menschliches Fehlverhalten
- ! fehlende Anerkennung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung integrier Verhaltensweisen

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Führungskräfte und Beauftragte
- Ethikteam
- Compliancebeauftragte:r
- Betriebsrat

Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

- keine anhängigen Verfahren
- Eigenüberprüfung (gem. § 82b GewO) 2022 am Standort Wallern durchgeführt
- Überarbeitung/Aktualisierung des Verhaltenskodex der ZAUNERGROUP
- Baustellen-Compliance Workcontrol implementiert
- Lieferant:innen müssen bei der Bewerbung und Registrierung auf unserer Website im Bereich Einkauf als neue Lieferant:innen den Verhaltenskodex für Lieferant:innen bestätigen
- Alle neuen Lieferant:innen müssen vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung den Verhaltenskodex für Lieferant:innen unterschreiben.

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- Oberstes Ziel ist die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, das Thema Umweltcompliance strukturell im Unternehmen besser zu verankern sowie das Bewusstsein dafür bei allen Führungskräften und den Mitarbeiter:innen zu verstärken.

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Aktualisierung Verhaltenskodex – Lieferant:innen und Subunternehmer:innen	laufend
Richtlinie Datenschutz (ZAUNERGROUP) aktualisieren	31.12.2023
Umweltcompliance mit Schwerpunkt Betriebsanlagenrecht in das ESG-Management integrieren	31.12.2023
Weitere § 82b-Überprüfungen (z. B. Standort Leonding) durchführen	31.03.2024
Betriebsvereinbarung „Whistleblowing“ überarbeiten/aktualisieren	30.08.2024
Nachfolgeregelung für die oder den Managementsystem-Beauftragten bei Zaunergroup Holding (ESG/HSE)	31.03.2024
Schulungen Umwelt-Compliance durchführen	31.12.2024
Risikoanalysegespräche mit risikorelevanten Abteilungen führen	31.12.2024
Datenschutzschulungen durchführen	31.12.2024

Compliance

Wir haben einen Verhaltenskodex geschaffen, um eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter:innen zu fördern und Compliancemaßnahmen umzusetzen. Wir bieten Trainings und Plattformen an, um Verhaltensgrundsätze zu vermitteln. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie ist es, Umweltauswirkungen zu minimieren und Ressourcen sparsam zu nutzen. Wir legen besonderes Augenmerk auf emissionsverringende und energiesparende Maßnahmen und entsorgen Abfälle sicher. Alle geltenden Bestimmungen und Standards werden eingehalten. Bei unseren Geschäftspartner:innen setzen wir eine gleichgerichtete Umweltpolitik voraus. Dies wirkt sich wiederum auf die Auswahl der entsprechenden Geschäftspartner:innen aus.

Antikorruption und Whistleblowing

Korruption und Bestechung sind unmoralisch und gefährden den Rechtsstaat sowie den freien Wettbewerb. ZAUNERGROUP lehnt jede Form davon ab und verurteilt es scharf. Im Verhaltenskodex haben wir klar festgelegt, dass keine Handlungen toleriert werden, die den Anschein von Korruption haben. Unser Whistleblowing-Prozess wird aktuell überarbeitet, um sicherzustellen, dass er den neuesten Standards entspricht und die Wirksamkeit gesteigert wird. Der Prozess ist von entscheidender Bedeutung, um zu gewährleisten, dass Missstände und illegales Verhalten in unserer Organisation gemeldet werden können und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um das Fehlverhalten zu beheben.

7. Mitarbeiter:innen und Soziales

7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit auf hohem Niveau beibehalten

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Sicherheit ist für uns ein Grundwert und somit ein tragender Eckpfeiler unserer ZAUNERGROUP-Kultur. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben in der ZAUNERGROUP denselben Stellenwert wie Qualität, wirtschaftlicher Erfolg und Unternehmensentwicklung.

Leitlinien (Policies)

- GSU-Politik
- Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Richtlinie
- SGA-Managementsystem gem. ISO 45001
- Sicherheitsmanagementsystem SCC + SCP

Chancen und Risiken

- ★ Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld schützt und motiviert unsere Mitarbeiter:innen.
- ★ Mitarbeiterschulung und Bewusstseinsbildung fördern die Eigenverantwortung und damit auch den Ausprägungsgrad unserer Sicherheitskultur.
- ★ Systematische Gefahrenerkennung und wirksame Maßnahmen zur Risikominimierung reduzieren die Eintrittswahrscheinlichkeit von Unfällen oder Erkrankungen.
- ★ Klare Strukturen und Abläufe verbessern die Zusammenarbeit und bieten sichere Arbeitsbedingungen auch für unsere Auftragnehmer:innen und Partner:innen.
- ⚠ Arbeitssicherheits- und Gesundheitsgefährdungen für unsere Mitarbeiter:innen durch die Tätigkeiten (eigene Arbeitssysteme), durch das Arbeitsumfeld (z. B. Großbaustelle, fremde Produktionsanlage, öffentlicher Raum, etc.) und den weiteren Akteur:innen (fremde Arbeitssysteme).
- ⚠ Die Integration neuer Mitarbeiter:innen und der steigende Fremdpersonalanteil erfordern einen effizienteren Transfer des HSE-Managementsystems.

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Führungskräfte und Beauftragte
- Arbeitskreis Arbeitssicherheit und Arbeitsschutzausschuss
- Sicherheitsmanager:in
- Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsexpert:innen
- Arbeitsmediziner:innen



Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

- Aktuelle Kampagne „IT'S TIME FOR SAFETY“: Sichere Arbeitsplatzgestaltung, sichere Arbeitsmittel und die Einhaltung unserer Prinzipien und Regeln der Arbeitssicherheit stehen dabei im Fokus des Programms.
- 3. Safety-Day und 12. Führungskräfteforum im Sept 2021 (bewusstseinsbildende Veranstaltung über zwei Tage)
- Sicherheitstag Energietechnik (Mai 2022), Schwerpunkt: Fernwärme-Gefährdungsanalyse
- Partizipation an der „Construction Safety Week“ (Mai 2022) mit dem Schwerpunkt: dokumentierte Arbeitsplatzbegehungen durch Führungskräfte (SGU-Audits)
- keine Meldungen von arbeitsbedingten Erkrankungen
- Zaunergroup Holding: unfallfreies Unternehmen
- Wirksame Covid-19-Strategie: Relevante Betriebsstörungen blieben aus.
- Neuorganisation des HSE-Teams unter der Leitung eines HSE-Managers in der ZAT
- Anreiz-/Motivationssystem für Mitarbeiter:innen und Baustellenteams: Auszeichnungen mit dem wöchentlichen Safety Award (Gutschein) und Kommunikation in der ZAUNERGROUP-Safety-Community (Intranet)

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- Kernkompetenzen im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zauner Anlagentechnik weiter ausbauen und verstärken
- Digitalisierung für das HSE-Managementsystem mit Schwerpunkt auf der Verbesserung von Standardabläufen (Gefährdungsanalysen, Arbeitsplatzkontrollen, Unterweisung).
- Erweiterung und Verbesserung des Indikatorensystems (Schwerpunkt Frühindikatoren).
- Beauftragtenorganisation festigen (Schwerpunkt: Berichts- und Meldewesen).
- bei den Themen Schweißrauch und Lärm, die Gesundheitsgefahren weiter reduzieren

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Mitarbeiterin des HSE-Teams zur österreichischen Sicherheitsfachkraft (SFK) ausbilden	31.12.2023
weitere Sicherheitsexpert:innen in der ZAT beschäftigen	laufend
Software-Implementierung	
- Dokumentation von Kontrollen (Audits)	31.12.2023
- Gefährdungsanalyse/Unterweisung	30.06.2024
- HSE-Managementsystem	31.03.2025
Richtlinie „Frühindikatoren“ + Dashboard mit den wesentlichen Kennzahlen der ZAT	31.03.2024
Richtlinie „Beauftragte bei ZAT“	31.03.2024
Informationskampagne: „Gesundheitsgefahren durch Schweißrauch/Lärm“ - Informationen an allen Arbeitsstätten (ZAT) zugänglich	31.03.2024
Evaluierung „Schweißrauch/Lärm“ für alle Standorte der ZAT, mit aktuellen (längstens 5 Jahre alt) Messergebnissen im Werkstättenbereich	31.03.2025

Gefährdungsanalyse

Die Zauner Anlagentechnik führt auf ihren Baustellen und Industriestandorten Gefährdungsanalysen durch und berücksichtigt dabei die Aspekte des Arbeitsumfelds. Für nicht-routinemäßige Arbeiten werden spezifische Risikobewertungen durchgeführt. Unsere Aufsichtsführenden überwachen das Arbeitsumfeld und weisen die Mitarbeiter:innen an, die Arbeit erst dann aufzunehmen oder fortzuführen, wenn sie sicher ist. Auch Auftragnehmer:innen und Partner:innen sind verpflichtet, der Sicherheit Vorrang einzuräumen und die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erfüllen. Die Einhaltung wird durch regelmäßige Kontrollen sichergestellt.

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation

In den vierteljährlichen Sitzungen zur Arbeitssicherheit werden aktuelle Themen, Unfallsituationen und Stärken/Schwächen unserer Arbeitssysteme erörtert. Es nehmen teil: Führungskräfte, Präventivfachkräfte, Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen.

Arbeitsmedizin

Wir arbeiten mit einem anerkannten arbeitsmedizinischen Zentrum in Österreich zusammen, das im Jahr 2022 arbeitsmedizinische und psychologische Betreuung anbot, darunter Arbeitsplatzbegehungen, VGÜ-Untersuchungen, allgemeinmedizinische Beratungen, Impfungen und Arbeitsstoffinformationen. Auch ausländische Mitarbeiter:innen wurden in Abstimmung mit dem österreichischen Arbeitsmedizinzentrum von ausländischen Arbeitsmediziner:innen untersucht. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz wurden in der ZAUNERGROUP evaluiert, Maßnahmen nach der Mitarbeiterbefragung 2022 sind in Ausarbeitung, Expert:innen wurden hinzugezogen.

SGU-Audits: Frühindikatoren

Die Auswertungen der SGU-Audits ergaben, dass bei konsequentem Tragen der bereitgestellten PSA das Verletzungsrisiko signifikant reduziert wird. Im Zeitraum 2020 bis 2022 wurden 2700 Audits durchgeführt und mehr als 7900 Beobachtungen aufgezeichnet. Positive Beobachtungen (71 %) wurden hervorgehoben, um durch den Dialog mit den Beteiligten eine positive Sicherheitskultur zu fördern.

Ereignis- und Unfallgeschehen

Arbeitsbezogene Vorfälle werden von den Vorgesetzten und dem HSE-Team analysiert, wobei die technischen und organisatorischen Bedingungen sowie das persönliche Sicherheitsverhalten untersucht werden.

2022 wurden drei Vorfälle mit hohem Potenzial identifiziert und an relevante Stakeholder kommuniziert, darunter Finger-/Fußverletzungen durch manuelle Tätigkeiten, Gefährdung aufgrund von Schneedruck auf einem Vordach und ein Austritt von Stickstoff- und Lösungsmitteldämpfen.

Die Unfallhäufigkeit ging im Geschäftsjahr 21/22 im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück, blieb aber höher als im Geschäftsjahr 19/20.

Unfallgeschehen: Spätindikatoren

Die Anzahl von Arbeitsunfällen mit einem Arbeitszeitausfall von ≥ 1 Tag (ohne Unfalltag gem. SCC) ist im gesamten Berichtszeitraum stabil auf einem geringen Niveau geblieben (LTIFR). Nicht berücksichtigt sind sogenannte Wegunfälle.

Unfälle	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Lost Time Incident (LTI)	Anzahl	2	2	2
Restricted Work Case (RWC)	Anzahl	1	5	2
Medical Treatment Case (MTC)	Anzahl	3	4	4
First Aid Case (FAC)	Anzahl	3	4	6
Lost Time Incident Frequency (LTIFR*)	pro 1 Mio. Arbeitsstunden	1,4	1,1	0,9
Unfallhäufigkeit	pro 1 Mio. Arbeitsstunden	6,2	8,5	6,5
arbeitsbedingte Verletzung mit schweren Folgen	pro 1 Mio. Arbeitsstunden	0	0	0,5
dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen LTI+RWC+MTC	pro 1 Mio. Arbeitsstunden	4,1	6,2	3,8
verletzungsbedingte Abwesenheit in Werktagen	pro 1 Mio. Arbeitsstunden	33,0	8,5	31,1
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0
geleistete Arbeitsstunden	Stunden (gerundet)/1 Mio.	1,5	1,8	2,1

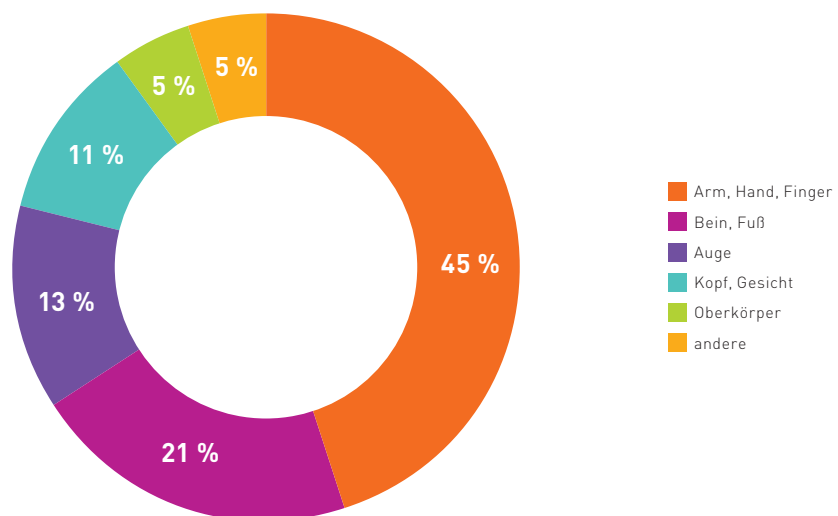
Tabelle 1: Unfallkennzahlen

LTIFR* = Arbeitsunfälle mit > 1 Tag Arbeitszeitausfall $\times 1.000.000/\text{Arbeitsstunden}$

Häufigste Verletzungsarten

Bei der Analyse aller Unfälle wurden folgende Verletzungsarten identifiziert: 50 Prozent Rissquetschwunden, Quetschungen oder Schnittverletzungen; 40 Prozent Prellungen, Zerrungen oder Frakturen; 10 Prozent Fremdkörper oder Metallspäne.

Unfälle: verletzte Körperregionen



Verletzte Körperregionen

7.2 Mitarbeiter:innen stärken

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Kernstück und Herz unseres Erfolgs. Aufgrund unseres kontinuierlichen Wachstums ist es für die ZAUNERGROUP ein zentrales Anliegen, dass unsere Mitarbeiter:innen ein optimales Arbeitsumfeld vorfinden, um die täglichen Herausforderungen gut bewältigen zu können. Wir setzen auf langfristige Zusammenarbeit und hohe Mitarbeiterbindung. Wir wissen, dass eine wachsende Organisation auch eine umfangreiche Informations- und Kommunikationsstrategie sowie eine hohe Transparenz braucht. Neben der physischen Gesundheit ist der psychischen Gesundheit besondere Aufmerksamkeit zu schenken, damit unsere Mitarbeiter:innen eine hohe Resilienz entwickeln.

Leitlinien (Policies)

- Unternehmenswerte
- Verhaltenskodex
- Lohn- und Gehaltsmanagement

Chancen und Risiken

- ★ Mitarbeiterentwicklung und Aus- und Weiterbildung für berufliche Herausforderungen, mit Schwerpunkt auf Führungskräften und Kernprozessen
- ★ Zielgruppengerechte Ausbildungsmaßnahmen erhöhen die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter:innen.
- ★ Sehr gut ausgebildete und (sozial) kompetente Führungskräfte haben einen hohen Einfluss auf das Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.
- ★ Die Optimierung von Arbeitsbedingungen und Fokus auf Aus- und Weiterbildung schafft zufriedeneren, kompetenteren und gesünderen Mitarbeiter:innen.
- ★ Eine klare Information und Kommunikation schaffen hohe Transparenz und reduzieren Unsicherheiten.
- ⚠ Aus- und Weiterbildung erfordern Geld und Zeit. Letzteres ist oftmals schwierig in den Arbeitsalltag zu integrieren.
- ⚠ Zu viele Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere für bestimmte Zielgruppen, können Ressourcen binden und überfordern. Das richtige Maß ist wichtig.
- ⚠ Der Onboarding- und Einschulungsaufwand für neue Mitarbeiter:innen ist hoch.
- ⚠ Gesellschafts- und Wertewandel erschweren in der Branche Flexibilität von Mitarbeiter:innen hinsichtlich Einsatzort, -dauer und Firmenzugehörigkeit.



Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsleitung
- Human Resources
- Führungskräfte
- Betriebsrat

Aktivitäten und Erfolge im Berichtsjahr

- jährliche Mitarbeitergespräche mit Fokus auf individuelle Entwicklung und Entwicklungsmaßnahmen
- umfassendes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
- interne Kommunikation mit beliebtem Yammer-System für Strategie und Neuigkeiten
- Evaluierung psychischer Belastungen 2022 mit zahlreichen Verbesserungen
- erweiterte Benefits wie Homeofficeregelung, Arbeitszeitflexibilisierung und Firmenfahrradleasing
- Positives Stimmungsbild zum Arbeitsklima konnte durch Evaluierung und Bewertungsplattformen festgestellt werden.
- In den operativen Bereichen und insbesondere in den Serviceabteilungen über alle Bereiche hinweg wurden neue Mitarbeiter:innen aufgenommen und integriert, um die Arbeitsbelastungen zu verringern.
- Ein 18-monatiges Ausbildungsprogramm zur Optimierung und Schulung des Projektmanagement-Prozesses wurde gestartet.

Ziele und Maßnahmen bis 2025

- Wachstumsstrategie vs. Personalressourcen: Wachstumsstrategie anpassen an Personalressourcen sowohl in Anzahl als auch in Qualifikation
- Commitment zur Ausbildung von Lehrlingen an allen Standorten

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Erweiterung des Angebots für Einzel- und Gruppencoaching	31.03.2023
Installation einer Position „Wissensmanagement“ im Unternehmen	31.05.2023
Installation bzw. Kommunikation einer Anlaufstelle bzw. Implementierung eines Prozesses bei akuten und hohen psychischen Belastungen	30.09.2023
Implementierung einer neuen Software zur Planung, Abwicklung und Abbildung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	31.12.2023
Implementierung von Guides für das Onboarding von neuen Mitarbeiter:innen an den Standorten in Österreich	31.12.2023
Auswahl und Implementierung eines Feedbacktools für kontinuierliches Feedback der Mitarbeiter:innen	31.03.2024
Aufsetzen und Durchführen eines englischsprachigen Lehrgangs mit internationalen Führungskräften	31.03.2024
Aufnahme von Lehrlingen an allen Standorten (Wallern, Traiskirchen, Linz)	30.12.2024

Kommunikation, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima

Die neu implementierte Software Yammer erfreut sich großer Beliebtheit und dient als wichtige Informations- und Kommunikationsplattform für Mitarbeiter:innen. Neben dem Informationsbereich für neue Mitarbeiter:innen und einem News-Bereich informiert das Management regelmäßig über die Unternehmensstrategie und weitere wichtige Themen.

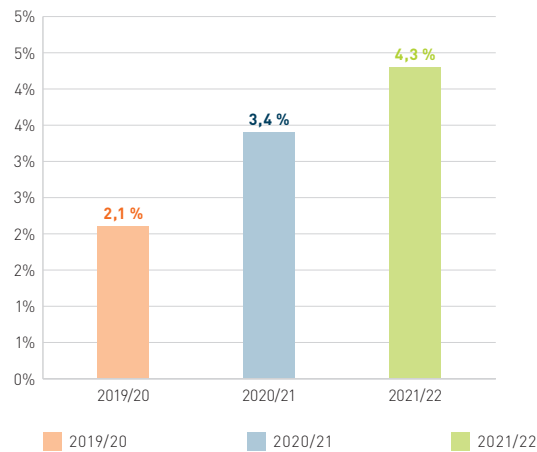
Eine Evaluierung psychischer Belastungen im Jahr 2022 führte zu zahlreichen Verbesserungen im Unternehmen. Die Evaluierung zeigte auch ein sehr positives Stimmungsbild in Bezug auf das Arbeitsklima.

Auch im Bereich der Benefits konnte das Unternehmen durch eine umfangreiche Homeofficeregelung, Firmenfahrradleasing und punktuelle Arbeitszeitflexibilisierung punkten.

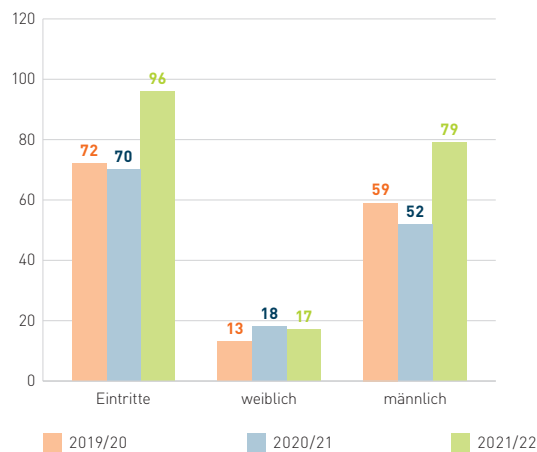
GRI 2-7
GRI 3-3
GRI 201-2
GRI 401
GRI 404

Mitarbeiter:innen-Kennzahlen	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Zahl der unbefristeten Angestellten (Headcount)	390	407	439
männlich	342	350	371
weiblich	48	57	68
divers	0	0	0
Zahl der befristeten Angestellten (Headcount)	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	362	375	403
männlich	336	341	371
weiblich	26	34	68
divers	0	0	0
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	28	32	36
männlich	6	9	11
weiblich	22	23	25
divers	0	0	0

Fluktuation



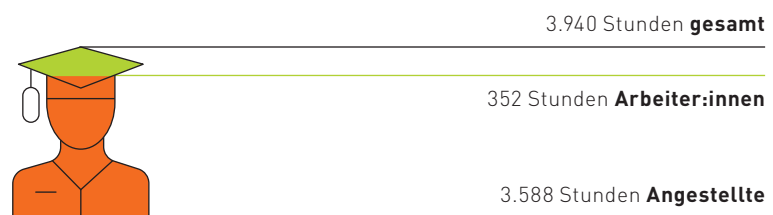
Neueintritte von Mitarbeiter:innen



Aus- und Weiterbildung

Die Festlegung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt bei der ZAUNERGROUP in mehreren Schritten. In einem jährlich wiederkehrenden Weiterentwicklungsgespräch wird der Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter:innen mit der jeweiligen Führungskraft definiert und in Form von konkreten Maßnahmen festgelegt.

Anzahl der Aus- und Weiterbildungsstunden Geschäftsjahr 2021/22



Trainings Geschäftsjahr 2021/22



Neben On-the-Job-Training und klassischen Job-Enlargement- oder Job-Enrichment-Aktivitäten werden auf individueller Ebene Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Schulungen geplant. Diese fließen in das Schulungsbudget mit ein und werden in weiterer Folge umgesetzt. Eine Grundlage für diese Weiterbildungsmaßnahmen bildet ein Schulungskatalog mit einem Standardangebot an Aus- und Weiterbildungen.

Gemeinsam mit der Geschäftsführung werden für jedes Geschäftsjahr Schulungsschwerpunkte festgelegt, die priorisiert werden. Diese Schwerpunkte betreffen entweder eine bestimmte Zielgruppe (z. B. Führungskräfte) oder mehrere Mitarbeitergruppen (z. B. Projektmanagement-Schulungen, Technischschulungen, Sprachkurse etc.) und werden zentral vorgegeben.

Beispielhaft dafür ist ein im Jahr 2020 gestartetes umfassendes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm mit dem Ziel, Bereichsleiter:innen, Abteilungsleiter:innen, Teamleiter:innen sowie Projektleiter:innen eine fundierte und qualitativ hochwertige Leadership-Ausbildung zukommen zu lassen.

Das Programm umfasst eine individuelle Potenzialanalyse sowie mehrere Module und bietet die Möglichkeit von Individual- oder Gruppencoaching-Sequenzen. Die Teilnehmer:innen hatten die Chance, sich intensiv mit Führungsthemen auseinanderzusetzen und sich mit ihren Kolleg:innen auszutauschen. Das Programm bewirkte eine deutliche Verbesserung der Führungskultur und zeigte sehr erfreuliche Entwicklungserfolge auf individueller Ebene.

Besonders hervorzuheben ist das Modul „Gesund Führen“, das sich intensiv mit der Thematik gesunden Führungsverhaltens und gesunder Mitarbeiter:innen auseinandersetzt. Dieses Modul verdeutlichte den Teilnehmenden die Wichtigkeit eines gesunden Führungsverhaltens und die Auswirkungen dessen auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Das Programm trägt somit zu einem besseren Verständnis von Führung und einem gesunden Arbeitsumfeld bei.

7.3 Soziales Engagement weiterführen

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

- Soziales Engagement soll das Image als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin weiterhin stärken und sich somit positiv auf Marke und Markenaufbau auswirken.
- Aktive soziale Verantwortung wirkt sich positiv aufs Betriebsklima aus und fördert zusätzlich Mitarbeitermotivation und die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen.
- Durch unser soziales Engagement wollen wir uns von der Masse abheben und somit auch neue Mitarbeiter:innen auf uns aufmerksam machen und dazugewinnen.
- Durch Spenden, Förderungen und Sponsoring wollen wir helfen und anderen etwas Gutes tun, gleichzeitig nutzen wir hier die Möglichkeit das Bewusstsein der Menschen zu erweitern und auf Bedürfnisse aufmerksam zu machen.

Leitlinien (Policies)

- Unternehmenswerte
- Geschäftsordnung

Chancen & Risiken

- ★ Attraktivierung des Arbeitsplatzes und damit höhere Bindung der Mitarbeiter:innen
- ★ Stärkung der Marke Zauner und Steigerung der Akzeptanz/Sichtbarkeit in der Gesellschaft
- ⚠ Durch hohe Transparenz und Einbindung der Kolleg:innenschaft könnte es trotzdem passieren, dass von Mitarbeiter:innen gewünschte Projekte nicht berücksichtigt werden können. Klare Struktur und gute Kommunikation sind wichtig.

Verantwortlichkeiten und Organisation

- Geschäftsführung
- Marketing

Bisherige Aktivitäten und Erfolge

- Unterstützung von sozialen, kulturellen und ökologischen Projekten (Vereine, Kulturprogramme und Bienenprojekt)
- Kooperation mit Bildungseinrichtungen
- Gründung eines eigenen Yammer-Channels zur aktiven Kommunikation und leichterem Zugang für alle Mitarbeiter:innen; Aktionen können damit sehr verständlich gestartet werden.



Ziele und Maßnahmen bis 2025

Unser Ziel ist es, bei unseren Förderungen und Unterstützungen bedarfs- und anlassbezogen agieren zu können. Die hohe **Flexibilität sowie die Vielfalt** im sozialen Engagement möchten wir auch in Zukunft beibehalten. Wir wollen bestehende Aktivitäten fortführen, uns aber bei gegebenem Anlass auch neuen Möglichkeiten öffnen.

Maßnahmen zur Zielerreichung	abgeschlossen bis
Weitere Unterstützung diverser Vereine, Einrichtungen und ökologischer Projekte	laufend
Kooperation mit weiteren Bildungseinrichtungen pflegen und neue Kontakte knüpfen	laufend
Weiterführung der sportlichen Engagements (Sportvereine, Angebote innerhalb des Unternehmens, z. B. bewegte Pause und diverse Sportveranstaltungen)	laufend
Benefits für Mitarbeiter:innen (diverse Rabatte bei unterschiedlichen Firmen, Obstkorb, etc.)	laufend
Charity-Aktivitäten und Aufrufe beibehalten	laufend



8. Ausblick

Der Klimawandel und seine Folgen gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir sind davon überzeugt, dass jedes Unternehmen sowie jede:r persönlich einen Beitrag für eine lebenswerte Welt für die nächsten Generationen leisten muss. In diesem Bericht mit dem Titel „Wir übernehmen Verantwortung“ beschreiben wir, mit welchen Strategien, Zielen und Maßnahmen wir die notwendige Transformation positiv unterstützen werden.

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir in den vergangenen Jahren bereits verstärkt Kompetenzen aufgebaut in zukunftsweisenden, umweltschonenden Technologien. Wir sind beteiligt an der Errichtung einer Anlage zur CO₂-Abscheidung (Direct Air Capture/DAC), aber auch beim Bau von Batteriefabriken, die für die E-Mobilität benötigt werden. Wir sind überzeugt davon, dass wir unser Know-how und unsere Leistungsfähigkeit bei den großen Zukunftsthemen der kommenden Jahre optimal einbringen können und dabei großen ökologischen und gesellschaftlichen Impact generieren werden.

Auch für die kommenden Jahre sind unsere Auftragsbücher gut gefüllt. Durch eine selektive Auftragsannahme können wir unseren Fokus auf Profitabilität und Nachhaltigkeit legen. Starke Eigenkapital- und Liquiditätsposition machen uns zudem widerstandsfähig und schaffen eine stabile Grundlage, um den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, bei einem gesunden Wachstum den gesamten Energie- und Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. Dies wird eine der größten Herausforderungen der Zukunft darstellen. Der Einsatz von innovativen Technologien sowie energie- und ressourcen-effiziente Prozesse sind die Grundlage dafür.

Unsere Klimastrategie bestätigt, dass wir das Motto dieses Berichts „Wir übernehmen Verantwortung“ auch ernst nehmen: Wir wollen unsere CO₂-Emissionen bis 2030 um 50 Prozent reduzieren und die Klimaneutralität spätestens 2040 erreichen. Die Ziele und Maßnahmen, die wir uns für die kommenden Jahre vornehmen, beschreiben wichtige Meilensteine und die konsequente Fortsetzung des Weges, den wir mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2020 bereits eingeschlagen haben.

Damit wir diese ehrgeizigen Ziele erreichen können, muss Nachhaltigkeit auf allen Ebenen des Unternehmens gelebt werden. Durch Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau müssen in allen Bereichen Verbesserungspotenziale erkannt und umgesetzt werden. Aber auch unsere Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen müssen den Transformationsprozess aktiv unterstützen und mittragen. Wir sind in der ZAUNERGROUP davon überzeugt, dass wir eine nachhaltige Transformation im Sinne einer ökologischen Modernisierung nur in partnerschaftlichen Kooperationen schaffen werden. Dazu müssen wir alle am selben Strang ziehen und gemeinsam den notwendigen systematischen Wandel vorantreiben.

9. Weitere Kennzahlen/Tabellen und Facts

9.1 Abfall reduzieren

Abfallart	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Holz SN-Nr.: 17201, 17202, 91401	to	37,5	64,8	49,2
Papier & Kartonagen SN-Nr.: 18718, 91201	to	20,0	12,8	26,5
Eisen & Stahl SN-Nr.: 35103, 35202, 35304, 35314, 35331	to	326,2	410,5	312,7
Baurestmassen SN-Nr.: 31409	to	21,4	0,0	31,5
Kunststoff SN-Nr.: 57118	to	0,0	0,1	0,2
Restmüll SN-Nr.: 91101	to	69,0	80,5	88,1
Gefährliche Abfälle SN-Nr.: 31437, 52102, 54102, 55370, 59405, 55502, 57202, 59803	to	2,3	6,3	2,0
gesamt	to (gerundet)	476	575	510

9.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren

Energie (GRI 302-1, 302-2, 302-3)	Einheit	GJ 20/21	GJ 21/22
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI 3021)			
Erdgasverbrauch	Gigajoule	2.522	1.750
Verbrauch Holzpellets	Gigajoule	0	1.032
Stromverbrauch	Gigajoule	1.778	2.195
davon verkaufter Strom	Gigajoule	53	53
Wärmeenergieverbrauch	Gigajoule	2.522	2.782
Gesamtenergieverbrauch inklusive eigenem Fuhrpark und externe Transporte	Gigajoule	34.330	39.215
Energieintensität (GRI 302-3)			
je TEUR-Umsatz	Megajoul	210	160
je Mitarbeiter:in	Gigajoule	58,2	50,6
Verwendete Standards, Methoden und Rechenprogramme	GRI, ESG-Cockpit		
In die Berechnung mit einbezogene Energiearten	Treibstoff, Strom, Heizenergie		

9.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren

Emissionen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4)	Einheit	GJ 20/21	GJ 21/22
Direkte THG-Emissionen (GRI 305-1)			
Scope 1	t CO ₂ eq	1.209	1.265
Biogene CO ₂ -Emissionen	t CO ₂ eq	0	0,8
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (GRI 305-2)			
Scope 2	t CO ₂ eq	5,1	5,6
Sonstige indirekte THG-Emissionen (GRI 305-3)			
Scope 3	t CO ₂ eq	1.404	1.452
Biogene CO ₂ -Emissionen	t CO ₂ eq	0	11,8
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)	t CO ₂ eq	2.618	2.735
Intensität der THG-Emissionen (GRI 305-4)			
je TEUR-Umsatz	t CO ₂ eq	16,05	11,27
je Mitarbeiter:in	t CO ₂ eq	4,44	3,57
Verwendete Standards, Methoden und Rechenprogramme	GHG-Protokoll, GRI, ESG-Cockpit		
In die Berechnung einbezogene Gase	CO ₂ , FKW, PFKW		
Quellen der Umrechnungsfaktoren	ESG-Cockpit, Ecoinvent Datenbank		

9.3 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum forcieren

Wirtschaftsdaten der ZAUNERGROUP (GRI 201-1)	Einheit	2020.03	2021.03	2022.03
EBIT	TEUR	8.718	19.428	25.713
EBITDA	TEUR	9.618	20.870	28.184
Betriebsleistung	TEUR	147.324	163.132	245.552
Eigenkapitalquote	TEUR	36,45%	43,95%	34,65%

9.4 Arbeitssicherheit und Gesundheit auf hohem Niveau beibehalten

Sicherheits- und Gesundheitsaudits (SGU-Audits) (GRI 403-2, 403-7)	Einheit	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Durchgeführte SGU-Audits	Anzahl	717	750	1.235
Aufgezeichnete Beobachtungen aus den SGU-Audits	Anzahl	2.177	2.079	3.682
davon positive Beobachtungen	%	75	72	68
davon unsichere technische und/oder organisatorische Bedingung	%	13	16	20
davon unsicheres persönliches Verhalten	%	12	12	12

9.5 Mitarbeiter:innen stärken

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (Angestellte und Arbeiter:innen) sowie die Aufgliederung nach Geschlecht und Region (GRI 2-7, GRI 401-1)

GJ 19/20	österreich	Deutschland	männlich	weiblich	divers	nicht offengelegt	gesamt
Zahl der unbefristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	390	0	342	48	0	0	390
Zahl der befristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Mitarbeiter:innen mit garantierten Arbeitsstunden	390	0	342	48	0	0	390
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	363	0	336	26	0	0	362
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	28	0	6	22	0	0	28

GJ 20/21							
Zahl der unbefristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	400	7	350	57	0	0	407
Zahl der befristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Mitarbeiter:innen mit garantierten Arbeitsstunden	400	0	350	57	0	0	407
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	375	0	341	34	0	0	375
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	32	0	9	23	0	0	32

GJ 21/22							
Zahl der unbefristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	432	7	371	68	0	0	439
Zahl der befristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Mitarbeiter:innen mit garantierten Arbeitsstunden	432	7	371	68	0	0	439
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	400	7	360	43	0	0	403
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen	36	0	11	25	0	0	36

Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Altersgruppe < 30 J.	17,86 %	17,39 %	17,91 %
Altersgruppe 30–50 J.	53,57 %	55,80 %	54,42 %
Altersgruppe > 50 J.	28,57 %	26,81 %	27,66 %

Eintrittsrate Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Altersgruppe < 30 J.	20,83 %	25,71 %	16,67 %
Altersgruppe 30–50 J.	73,61 %	65,71 %	77,08 %
Altersgruppe > 50 J.	5,56 %	8,57 %	6,25 %

Fluktuation* Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Altersgruppe < 30 J.	25 %	21 %	32 %
Altersgruppe 30–50 J.	75 %	79 %	68 %
Altersgruppe > 50 J.	0 %	0 %	0 %

*Fluktuation = Dienstnehmerkündigung

Leitungsorgane (Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Teamleitung, Projektleitung, Bauleitung, Obermonteure/Vorarbeiter) (GRI 405-1)	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Anzahl Mitarbeiter:innen Leitungsorgane	75	84	88
davon weiblich	7 %	7 %	9 %

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten (GRI 404-3)	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Anzahl der durchgeführten WEGs*	102	137	177
Anzahl der Angestellten (alle Mitarbeiter:innen der Zaunergroup Holding, ZAT und ZIS)	390	407	439
WEGs in % zur Anzahl der Angestellten	26,2 %	33,7 %	40,3 %

*WEG = Weiterentwicklungsgespräch

Weitere Mitarbeiter:innendaten (GRI 2-8, GRI 404)	GJ 19/20	GJ 20/21	GJ 21/22
Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr	1.510	3.672	3.940
Anzahl der Trainings	107	90	110
Anzahl der Teilnehmer:innen	163	354	370
Mitarbeiter:innen über Arbeitskräfteüberlassung (Durchschnitt über 12 Monate im Geschäftsjahr, Headcount)	326	549	511
Anteil der Mitarbeiter:innen, die Tarifverträgen zugeordnet sind	100 %	100 %	100 %

10. GRI Index

GRI 2 Allgemeine Angaben 2021

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
2-1	Organisationsprofil	2. Über diesen Bericht 3. „Wir sind Zauner“	Zauner Anlagentechnik GmbH 4702 Wallern an der Trattnach AT; DE; UK; CH; RO; SWE; SLO; SRB
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	2. Über diesen Bericht	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2. Über diesen Bericht 11. Impressum	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	2. Über diesen Bericht	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3.2 Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette und Leistungsspektrum	
2-7	Angestellte	3. „Wir sind Zauner“ 7.2 Mitarbeiter:innen stärken 9. Weitere Kennzahlen	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	9. Weitere Kennzahlen	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	2. Über diesen Bericht 3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans (das Organ für Governance/ Politische Steuerung und Koordination mit der höchsten Autorität in der Organisation)	1. Vorwort 2. Über diesen Bericht	Änderungen in der Geschäftsführung wurden beschrieben.

2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	2. Über diesen Bericht 3.3 Unternehmensführung: Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4.3 Wesentliche Themen und strategische Stoßrichtungen	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	3.1 Vision/Werte/Strategie 5. Ökologie und Umweltschutz 6. Wirtschaftliche Entwicklung 7. Mitarbeiter:innen und Soziales	Die einzelnen Leitlinien werden in den wesentlichen Themen dargestellt.
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	4.2 Stakeholderanalyse- und befragung 6.2 Compliance	Der Whistleblowing-Prozess wird aktuell überarbeitet, um sicherzustellen, dass er den neuesten Standards entspricht und die Wirksamkeit gesteigert wird. Es können aber bereits über den vorhandenen Whistleblowing-Prozess Meldungen und Anliegen eingebracht werden.
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	6.2 Compliance	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	2. Über diesen Bericht	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	4.2 Stakeholderanalyse und -befragung	
2-30	Tarifverträge	9. Weitere Kennzahlen	Anteil der Angestellten, die Tarifverträgen zugeordnet sind: 100 % im GF 2021/22

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	4. Wesentlichkeitsanalyse 4.3 Wesentliche Themen und strategische Stoßrichtungen	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	4.3 Wesentliche Themen und strategische Stoßrichtungen	
3-3	Management von wesentlichen Themen	5. Ökologie und Umweltschutz 6. Wirtschaftliche Entwicklung 7. Mitarbeiter:innen und Soziales	Wird jeweils bei den einzelnen wesentlichen Themen dargestellt

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3.1 Facts & Figures/ Unternehmen 6.1 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum forcieren 9. Weitere Kennzahlen	
201-2	Durch Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	4.1 Chancen und Risiken 5. Ökologie und Umweltschutz 6. Wirtschaftliche Entwicklung 7. Mitarbeiter:innen und Soziales	Chancen und Risiken werden jeweils bei den einzelnen wesentlichen Themen dargestellt

GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	10. GRI Index	<p>a) Generell wird angestrebt, die benötigten Materialien und Dienstleistungen im lokalen, regionalen Bereich des jeweiligen Bedarfs durchzuführen. Im Bereich Chemiepark Linz zum Beispiel beträgt der Anteil circa 75 Prozent des benötigten Beschaffungsvolumens. Viele der Lieferanten sind im Umkreis des Chemieparks angesiedelt, der Raum Linz bietet eine erhebliche Anzahl von Lieferant:innen, die auch für den Standort in Wallern herangezogen werden. Bei den meisten Projekten, die in Österreich umgesetzt werden, kommen rund 65 Prozent der benötigten Materialien aus Österreich. Im Bereich Rohrmaterial muss aufgrund der Händlerstruktur nach Deutschland ausgewichen und dort eingekauft werden.</p> <p>b) Lokal bedeutet, dass die Beschaffung der Materialien und Dienstleistungen regional und lokal in der Nähe des Verwendungszwecks beschafft wird. In Finnland oder Dänemark beispielsweise werden viele Güter direkt im Land beschafft, um die Transportwege kurz und den CO₂-Fußabdruck klein zu halten.</p> <p>c) Wichtige Standorte in unserer Definition sind alle Standorte der ZAUNERGROUP sowie die Standorte der jeweiligen Projekte unserer Kund:innen, an denen wir tätig sind.</p>

GRI 205 Antikorruption 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft werden	6.2 Compliance	Keine anhängigen Verfahren

205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	6.2 Compliance	Siehe Leitlinien (Policies)
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	6.2 Compliance	Keine anhängigen Verfahren

GRI 301 Materialien 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
301-1	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	5.3 Effizienter Einsatz von Materialien	Aktuell gibt es noch keine Kennzahlen, die abgebildet werden können. Geplante Maßnahmen und aktueller Status werden im Kapitel 5.3 dargestellt.

GRI 302 Energie 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Unterteilung in Upstream und Downstream)	9. Weitere Kennzahlen	
302-3	Energieintensität	9. Weitere Kennzahlen	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	Start der THG-Berechnung für das GJ 2020/21
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren	Aktuell keine absoluten Einsparungen; Maßnahmen werden im Kapitel 5.2 dargestellt.

GRI 305 Emissionen 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	9. Weitere Kennzahlen	Konsolidierungsansatz für Emissionen: Equity-Share-Ansatz bzw. definierte Systemgrenzen
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	9. Weitere Kennzahlen	„marked based“ wurde nicht berechnet. Konsolidierungsansatz für Emissionen: Equity-Share-Ansatz bzw. definierte Systemgrenzen
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	9. Weitere Kennzahlen	Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden: Berücksichtigung von indirekten THG Emissionen der Energieträger und Treibstoffen Das bei Vergleichen für die Berechnung verwendete Basisjahr: Start der THG Berechnung für das GJ 2020/21
305-4	Intensität der THG-Emissionen	5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	tCO ₂ /Mitarbeiter:in tCO ₂ /Mio. EUR Arten von THG-Emissionen, die zur Berechnung der Intensität einbezogen wurden: Scope 1, 2 und ansatzweise 3
305-5	Senkung der THG-Emissionen	5.2 Klimaschutz: Energieverbrauch und Emissionen reduzieren	Maßnahmen werden im Kapitel 5.2 dargestellt. Start der THG Berechnung für das GJ 2020/21

GRI 306 Abfall 2020

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	5.1 Abfall reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	5.1 Abfall reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	
306-3	Angefallener Abfall	5.1 Abfall reduzieren 9. Weitere Kennzahlen	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	5.1 Abfall reduzieren	
306-5	Für die Entsorgung bestimmter Abfall	5.1 Abfall reduzieren	

GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	5.4 Nachhaltigkeit in der Lieferkette verstärken 10. GRI Index	<p>Bei allen neuen Lieferant:innen werden die Umweltkriterien geprüft. In unserem Lieferanten-Selbstauskunftsfragebogen sind Fragen zu diesem Thema enthalten.</p> <p>Darüber hinaus werden geprüft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO-14001 Zertifikatsstatus • CSR-Aktivitäten • evtl. vorhandener Nachhaltigkeitsbericht • Recherche über den Lieferanten, die Lieferantin • Ggf. wird ein Audit bei der Lieferantin, beim Lieferanten vor Ort durchgeführt, um die Angaben im Fragebogen zu überprüfen.

308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	5.4 Nachhaltigkeit in der Lieferkette verstärken 10. GRI Index	Bei der jährlichen Lieferantenbewertung werden diese Themen und die Ergebnisse aus den Selbstauskunftsfragebögen ebenfalls berücksichtigt und bewertet. Hier bekommen Lieferant:innen mit positiven Aktivitäten eine bessere Bewertung.
-------	---	---	---

GRI 401 Beschäftigung 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
401-1	Neue Angestellte und Fluktuation	7.2 Mitarbeiter:innen stärken 9. Weitere Kennzahlen	

GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit 9. Weitere Kennzahlen	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit	
403-3	Arbeitsmedizinischer Dienst	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit	

403-5	MA-Schulungen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	10. GRI Index	Unsere Sicherheitsfachkräfte in der Zauner Anlagentechnik sind hauptamtlich beschäftigt. Auf Projektbaustellen im In- und Ausland kommen zusätzliche Sicherheitsexperten zum Einsatz. Im GJ 21/22 beschäftigte die Zauner Anlagentechnik 6 eigene Sicherheitsfachkräfte und mehr als 20 Sicherheitsexpert:innen (eigen/fremd). Eine weitere Mitarbeiterin befindet sich derzeit in Ausbildung und wird ab dem GJ 23/24 für die Zauner Anlagentechnik als Sicherheitsfachkraft für den Raum Österreich zum Einsatz kommen.
403-6	Förderung der Gesundheit der MA	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit 7.3 Soziales Engagement weiterführen	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit	
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit	Vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind alle Arbeitsplätze und Mitarbeiter:innen der ZAUNERGROUP abgedeckt. Zertifiziert sind die operativen Einheiten: Zauner Anlagentechnik, Zauner Industrieservice (9001, 14001, 45001, SCC).
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit 9. Weitere Kennzahlen	Wegunfälle (auf direktem Weg nach Hause/in die Arbeit; auf dem Weg innerhalb der Arbeitszeit, auf den die Mitarbeitenden vom AG geschickt wurden) Alltagsunfälle (Unfälle während der Arbeitszeit, Verletzungsauslöser ist nicht direkt arbeitspezifisch, z. B. Sturz auf ebenen und befestigten Verkehrswegen, ohne Material, Werkzeug, etc. zu tragen)

403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit 9. Weitere Kennzahlen	Im Berichtszeitraum gab es bei der ZAUNERGROUP keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen. Bei Zaunergroup Holding gab es im Berichtszeitraum weder Arbeitsunfälle noch arbeitsbedingte Erkrankungen. Bei Zauner Anlagentechnik und auch bei Zauner Industrieservice sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet worden.
--------	------------------------------	---	---

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	7.2 Mitarbeiter:innen stärken 9. Weitere Kennzahlen	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen und zur Übergangshilfe	7.2 Mitarbeiter:innen stärken	
404-3	Prozentsatz der Ang., die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	7.2 Mitarbeiter:innen stärken 9. Weitere Kennzahlen	

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016

GRI	Thema	Kapitel	Bemerkung
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	9. Weitere Kennzahlen	

Impressum:

Medieninhaberin und Herausgeberin:

Zauner Anlagentechnik GmbH

Mauer 20, Gewerbepark
4720 Wallern an der Trattnach

Grafisches Konzept, Umsetzung und Projektmanagement:

OÖNachrichten, Wimmer Medien GmbH & Co. KG
Promenade 23
4010 Linz

Konzeption und Beratung:

Mag. Dr. Silvia Payer-Langthaler
Payer & Partner ESG Consulting GmbH
www.esg-payer.at

Fotos:

Werner Streitfelder (Vorstand & CSR-Team), Cover (ZAUNERGROUP)

Druck und Auflage:

Druckerei: Gugler GmbH

1. Auflage: 2020

2. Auflage: 2023

Kontakt:

Weitere Informationen finden sie unter: www.nachhaltigkeit.zaunergroup.com

Produziert nach den Richtlinien des Österreichischen Umweltzeichens.



PurePrint® by gugler®
drucksinn.at



UW-Nr. 609

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht zur Gänze ausgeschlossen werden. Die in diesem Bericht enthaltenen zukunftsgerichteten Aussagen beruhen auf Annahmen und Einschätzungen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung (Juni 2023) und sind naturgemäß mit Risiken und Ungewissheiten verbunden, sodass für deren tatsächlichen Eintritt keine Gewähr geleistet werden kann. Weiters kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden. Der Bericht wurde in deutscher und englischer Sprache verfasst. Im Zweifelsfall ist die deutschsprachige Version maßgeblich.



ZAUNER

■■■ ZAUNERGROUP.COM



Zaunergroup Holding GmbH
Mauer 20, Gewerbepark
4702 Wallern an der Trattnach
Österreich

Telefon: +43 (0) 7249 48200-0
Mail: office@ZAUNERGROUP.com
Web: www.ZAUNERGROUP.com