

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Nachhaltigkeitsbericht 2021

ROSENBAUER CITY  2030

ENTDECKE UNSERE EXPEDITION IN EIN VERANTWORTUNGSVOLLES JAHRZEHT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Seit der Gründung von Rosenbauer ist das Unternehmen eines der innovativsten der Feuerwehrbranche. Das Familienunternehmen legt Wert auf eine stabile Entwicklung sowie verantwortungsvolles Handeln. Entscheidend dafür sind die Mitarbeitenden, die mit ihrem Wissen und ihren Ideen selbstbewusst gemeinsam vorangehen und partnerschaftlich mit den Kundinnen und Kunden zusammenarbeiten. Rosenbauer setzt auf den Pioniergeist und die Zusammenarbeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So übernimmt Rosenbauer Verantwortung und es entsteht in Verbindung mit den Stakeholdern eine nachhaltige Zukunft.

Inhalt

- 1 Nachhaltigkeit auf einen Blick 2021**
- 2 Über diesen Bericht**
- 4 Vorwort des Vorstandes**
- 6 Über Rosenbauer**
- 10 Nachhaltigkeit bei Rosenbauer**

Handlungsfelder

- 24 Nachhaltige Produkte & Services**
- 30 Verantwortungsvoller Arbeitgeber**
- 44 Umweltschonende Produktion**
- 50 Business-Ethik & Supply Chain**

Anhang

- 56 Zertifizierungen**
- 57 Einzelabschluss Rosenbauer International AG**
- 60 GRI Content Index**
- 69 TCFD-Index**
- 70 Erklärung der gesetzlichen Vertreter**
- 71 Kontakt und Impressum**

Nachhaltigkeit auf einen Blick 2021

Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2021

975,1 EUR

Anzahl Mitarbeitende

4.130

Forschungs- und Entwicklungsausgaben

24,3 Mio EUR

Weiterbildungsstunden insgesamt

32.675

Gelieferte Fahrzeuge 2021

2.000

**E-Drehleiter
L32A-XS**

Die weltweit erste Drehleiter auf einem Fahrgestell von Volvo mit vollelektrischem Antrieb

Grünstrom-Anteil am
Gesamt-Stromverbrauch

64,8 %

Reduktion des Gesamt-Wasserverbrauchs
um rund

4,2 %

Rezyklierbare Wassertanks aus

100 %

PP (Polypropylen) in allen Fahrzeugtypen

Reduktion des Gesamt-Energieverbrauchs
um rund

5,2 %

100 %

schwermetallfreie und nicht wasserlösliche Lacke

Über diesen Bericht

Mit dem fünften Nachhaltigkeitsbericht informiert Rosenbauer seine Stakeholder über die nichtfinanzielle nachhaltige Unternehmensentwicklung. Der vorliegende Bericht richtet den Fokus auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte entlang des Wertschöpfungsprozesses und die Auswirkungen von Rosenbauer.

STANDARDS UND REGELWERKE

Das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) ist seit Dezember 2016 in Österreich in Kraft. Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) verpflichtet Rosenbauer seit dem Geschäftsjahr 2017, seine Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten seiner Geschäftstätigkeit zu erweitern. Dazu zählen die Bereiche Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenbelange sowie Sozial- und Umweltthemen. Rosenbauer erfüllt mit diesem Bericht die Anforderungen des NaDiVeG.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Einen Überblick darüber, welche GRI-Standards durch den Bericht abgedeckt sind und in welchen Kapiteln die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Index im Anhang ab Seite 60. → 102-54

BERICHTSINHALT UND -GRENZE

Die im Bericht enthaltenen wesentlichen Themen wurden unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder festgelegt. Die Wesentlichkeitsanalyse für Rosenbauer wurde im Berichtsjahr nicht verändert. Aus ihr ergeben sich die thematischen Berichtsschwerpunkte in den Handlungsfeldern: Nachhaltige Produkte & Services, Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Umweltschonende Produktion und Business-Ethik & Supply Chain. Die Risikoberichte hinsichtlich Klima wurden nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) verfasst. Der GRI-Standard 403-9 zum Thema Arbeitssicherheit wurde ergänzt.

Die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern sowie die Managementansätze, Ziele und Maßnahmen, die in diesem Bericht abgebildet sind, gelten für die Rosenbauer International AG und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend Rosenbauer). Die Kennzahlen für den Einzelabschluss der Rosenbauer International AG sind zusammengefasst auf Seite 57 ff. zu finden. Die Umweltkennzahlen wurden wie bisher ausschließlich an den Produktionsstandorten erfasst, da nur dort relevante Umweltauswirkungen identifiziert wurden. Allerdings kamen im Berichtsjahr zwei weitere Standorte hinzu: zum einen das Werk Pichling, in dem die Rosenbauer Helme produziert werden, und zum anderen das Werk Asten, in dem ein neuer erweiterter Servicestandort für Österreich sowie ein Lager errichtet wurden.

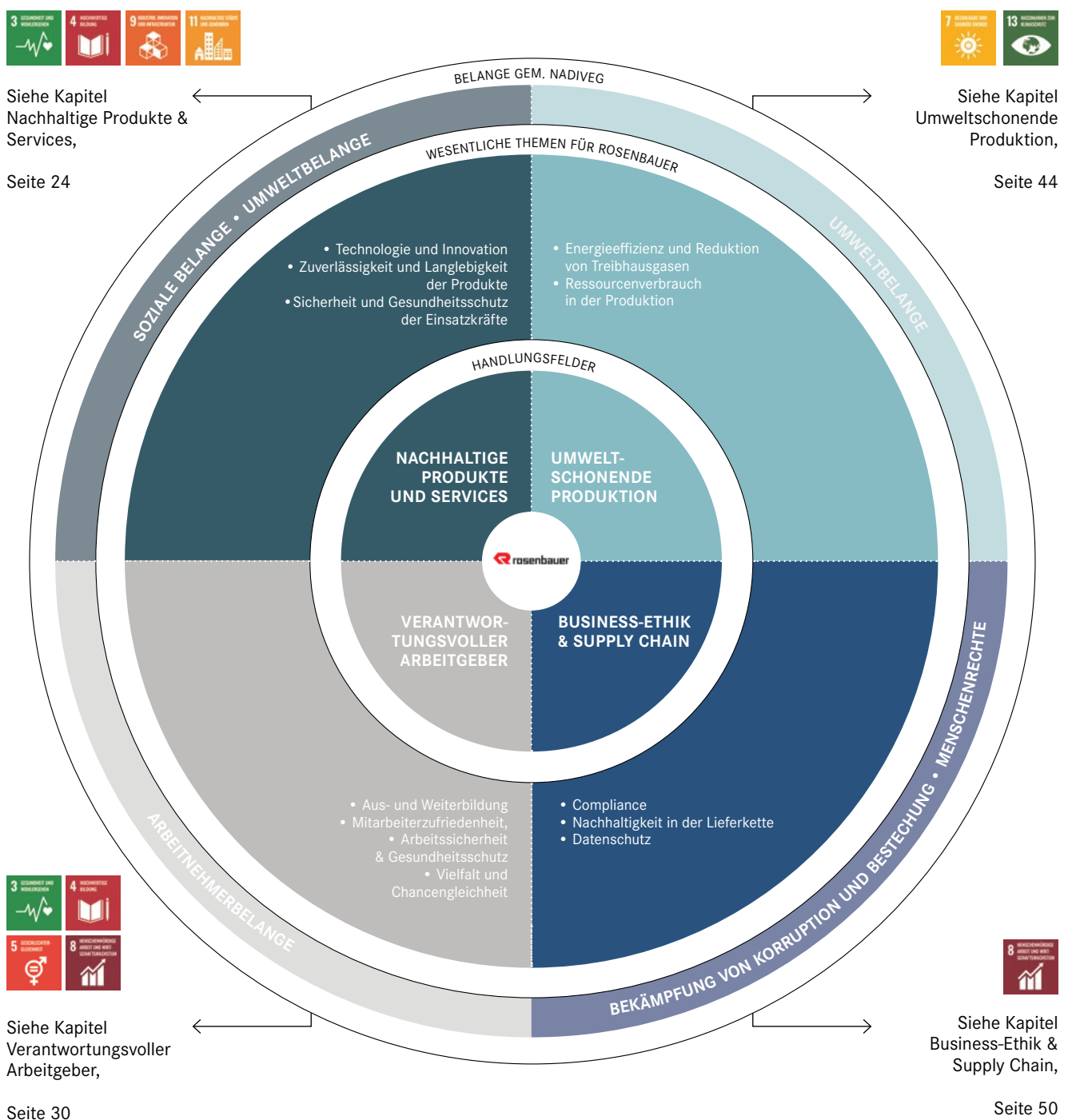
Dieser nichtfinanzielle Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 (1.1. bis 31.12.2021). Soweit nicht anders angegeben, umfasst er alle vollkonsolidierten Einheiten des Rosenbauer Konzerns, die mit 1. Januar 2021 Teil des Konzerns waren. Eine vollständige Liste findet sich im Geschäftsbericht 2021 (S. 152 ff.). Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde gemeinsam mit dem Geschäftsbericht 2021 am 8. April 2022 veröffentlicht und erscheint jährlich. → 102-45, 102-50, 102-51, 102-52

Der Bericht wurde vom Vorstand geprüft und freigegeben. Dieser erläuterte die Unterlagen in der Aufsichtsratssitzung vom 7. April 2022 eingehend und beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen.

Rosenbauer sieht sich auch den Sustainable Development Goals (SDGs) verpflichtet. In diesem Bericht stellt das Unternehmen diese SDGs im Zusammenhang mit seinen Handlungsfeldern und Zielen dar.

Unsere Handlungsfelder

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht verbindet unsere Handlungsfelder mit den wesentlichen Themen nach GRI und stellt den Bezug zum NaDiVeG her. Zudem bezieht er die Sustainable Development Goals mit ein.



Vorwort des Vorstandes



Von links: Sebastian Wolf, Dieter Siegel, Daniel Tomaschko, Andreas Zeller

Hinweis: Die oben gezeigten Personen wurden, um die Gesundheit aller am Fotoshooting beteiligten Personen zu gewährleisten, unter geltenden Hygiene- und Abstandsregelungen einzeln fotografiert und erst nachträglich in der Postproduktion nebeneinander gestellt.

Liebe Leserinnen und Leser,

mit unserem fünften Nachhaltigkeitsbericht blicken wir in die Zukunft. Klimawandel, sozialer Wandel, Digitalisierung und die Verschiebung globaler Märkte verändern die Welt grundlegend. Sie führen dazu, dass sich auch unsere Feuerwehrbranche verändern muss. Für uns ergeben sich daraus Aufgaben und Chancen. Mit beidem beschäftigen wir uns - mit großer Aufmerksamkeit und in Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeitende und unsere Branche.

Im vergangenen Jahr haben wir unser Handeln auf den Prüfstand gestellt und unsere strategische Ausrichtung weiterentwickelt. Das Ergebnis ist unsere „Unternehmensstrategie 2030“. In ihren Mittelpunkt haben wir die Themen Verantwortung und nachhaltigen Erfolg gestellt. Wir wollen die Welt der Brandbekämpfung nachhaltig verändern, im Sinne der Interessen und der berechtigten Ansprüche der Gesellschaft und unseres Planeten. Im Jahr 2022 werden wir unsere bisherige Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickeln und darauf aufbauend eine Klimastrategie ableiten.

Das Jahr 2021 stand weiterhin unter dem Schatten der Covid-19-Pandemie. Die Sicherheit unserer rund 4.000 Beschäftigten hat für uns höchste Priorität. Deshalb haben wir unser Sicherheitsmanagement mit besonderer Gewissenhaftigkeit fortgesetzt. Unabhängig davon widmen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hohe Aufmerksamkeit. Nur durch ihre Mitwirkung können wir die gemeinsam gesteckten Ziele erreichen und unsere Vision „We change the world of firefighting“ verwirklichen. Deshalb kümmern wir uns um ein Arbeitsumfeld, in dem sie sich bestmöglich entfalten können - zum Beispiel, indem wir die Möglichkeiten des mobilen Zusammenarbeitens weiter ausbauen. Auch die Diversität pflegen wir: So wollen wir den Frauenanteil in der gesamten Belegschaft sowie im Management-Team und den Führungsebenen in absehbarer Zeit auf 15 % ausbauen. Mit unserer Fraueninitiative women@rosenbauer fördern wir diese Ziele und tragen zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

2021 haben wir unsere Expedition in ein verantwortliches Jahrzehnt gestartet. Dazu wollen wir insbesondere die elektrische Transformation weiter vorantreiben. Der erste Flottenauftrag für unser elektrisches Feuerwehrfahrzeug der Zukunft, den „Revolutionary Technology“ (RT), zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Unser kurzfristiger Plan ist es, dass wir 2023 in jeder Produktkategorie ein Fahrzeug mit alternativem Antrieb anbieten können. Wir gehen davon aus, dass knapp die Hälfte aller von uns 2030 ausgelieferten Fahrzeuge elektrifiziert sein wird. Damit tragen wir dazu bei, dass die Welt der Brandbekämpfung sich nachhaltig ändert.

Mit der erstmaligen Erstellung einer EU-Taxonomie haben wir im vergangenen Jahr den nächsten Schritt getan, um das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen umfassender zu betrachten. Das haben uns auch unsere Stakeholder in einem Anfang 2021 durchgeführten digitalen Dialog mit auf den Weg gegeben. Unser wesentliches Thema ist die Brandbekämpfung. Aber auch der vorbeugende Brandschutz und die Waldbrandbekämpfung sind für uns in Zukunft elementar. Hierfür bieten wir innovative Produkte, die wir weiter nachhaltig verbessern wollen.

In den nachfolgenden Ausführungen berichten wir Ihnen nun über die Fortschritte, die wir auf den Feldern der Nachhaltigkeit erreicht haben. Sie erhalten einen Einblick in unser nachhaltiges Engagement in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft und Sie können Näheres zu den Zielen lesen, die wir uns für die nächsten Jahre gesetzt haben.

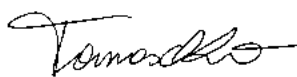
Wir bedanken uns bei all unseren Stakeholdern, die uns auf unserem Weg bis hierher begleitet haben. Wenn Sie uns Feedback zu unserem Bericht und den Erläuterungen geben möchten, sprechen Sie uns gerne an. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen. → 102-14



DIETER SIEGEL
CEO



ANDREAS ZELLER
CSO



DANIEL TOMASCHKO
CTO



SEBASTIAN WOLF
CFO

Über Rosenbauer

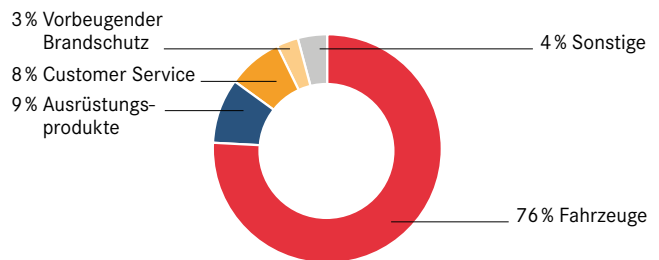
Rosenbauer entwickelt mit Leidenschaft seit über 155 Jahren innovative Produkte für die Feuerwehren. Weltweit löschen Einsatzkräfte damit Brände, retten Menschen und beseitigen die Folgen von Naturkatastrophen. Im regelmäßigen Austausch mit den Stakeholdern wird auf diese Weise zielstrebig eine langfristige, zukunftsichere Unternehmensentwicklung gewährleistet.

GESCHÄFTSMODELL UND STRATEGIE

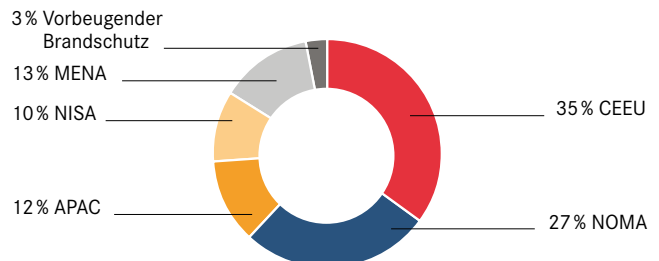
Rosenbauer ist der weltweit führende Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Die internationale Unternehmensgruppe stattet als Vollsortimenter Feuerwehren mit Fahrzeugen, Löschsystemen, technischer und persönlicher Schutzausrüstung sowie digitalen Systemen für das Einsatz- und Flottenmanagement aus. Darüber hinaus ist der Konzern im vorbeugenden Brandschutz tätig und errichtet ortsfeste Löschanlagen. Durch garantierte Ersatzteilversorgung und individuell gestaltbare Wartungsverträge sichert Rosenbauer die Einsatzfähigkeit seiner Produkte über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Wartung, Customer Service und Refurbishment stellt Rosenbauer durch ein Servicenetz in rund 120 Ländern sicher. → 102-2

Mit einem jährlichen Konzernumsatz von rund 975,1 Mio Euro im Geschäftsjahr 2021 ist Rosenbauer einer der führenden Anbieter bei der Ausstattung von Feuerwehren. Ausführliche Angaben zur Umsatz- und Ertragslage des Konzerns sind im Geschäftsbericht 2021 (S. 43 ff.) sowie weitere Angaben zur Unternehmensstrategie ebendort auf Seite 40 ff. zu finden. → 102-7

Umsatz nach Produktsegmenten 2021



Umsatz nach Regionen 2021



CEEU: Central and Eastern Europe
 NOMA: North and Middle America
 APAC: Asia-Pacific
 NISA: Northern Europe, Iberia, South America and Africa
 MENA: Middle East and North Africa

Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2021

rund **975,1** Mio EUR

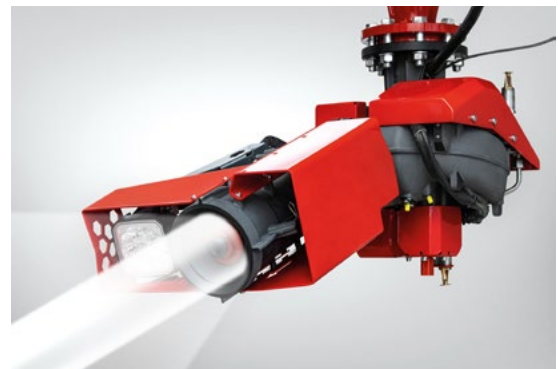
Unsere Produkte und Services

Rosenbauer steht für bedeutende Innovationen und wegweisende Technologien im Bau von Feuerwehrfahrzeugen und Löschtechnik nach europäischen und US-Normen. Als Vollsortimenter bietet Rosenbauer den Feuerwehren kommunale Löschfahrzeuge, Drehleitern, Hubrettungsbühnen, Flughafenlöschfahrzeuge und

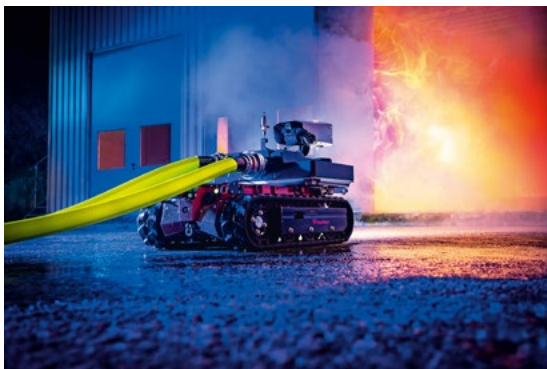
Rettungstreppen, Industriefahrzeuge, Sonderfahrzeuge, Löschsysteme, Feuerwehrausrüstung, stationäre Löschanlagen und im Bereich Digital Solutions Lösungen für das Fahrzeug- und Einsatzmanagement. → 102-2



Ausrüstung



Vorbeugender Brandschutz



Feuerlöschsysteme



Kundenservice



Digital Solutions



Fahrzeuge

Kommunalfahrzeuge, Industriefahrzeuge, Flughafenlöschfahrzeuge, Hubrettungsfahrzeuge

Globales Netzwerk

Rosenbauer ist weltweit vertreten, betreibt Produktionsstätten auf drei Kontinenten und fertigt seine Produkte nach den anerkannten Sicherheitsnormen und Qualitätsstandards. Mit seinem effizienten globalen Vertriebs- und Servicenetzwerk ist der Konzern in rund 120 Ländern aktiv und nahe bei seinen Kunden.

→ 102-2, 102-4, 102-7

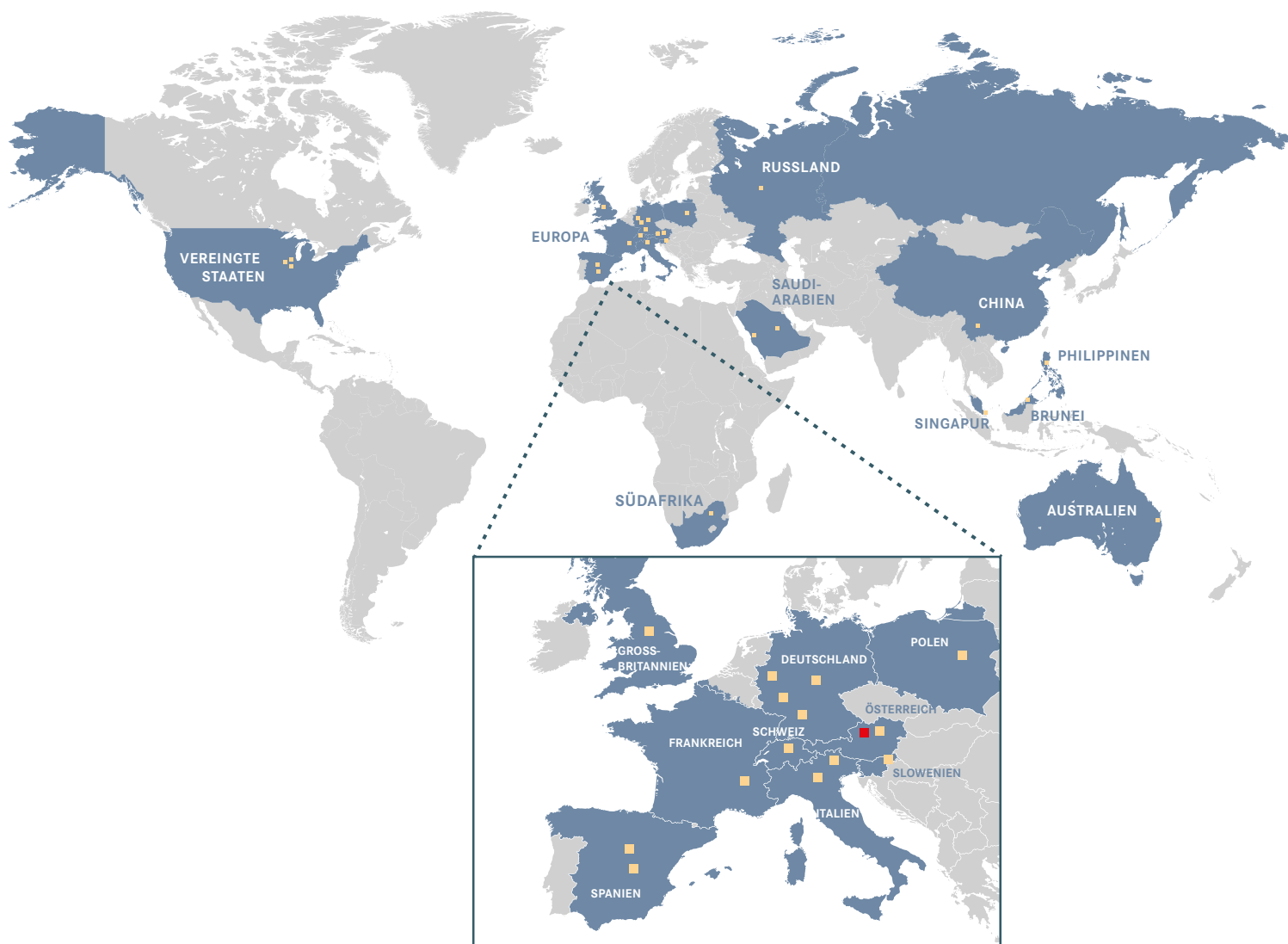
Zu den Kunden des Konzerns zählen Feuerwehren auf der ganzen Welt, sowohl kommunale als auch Betriebsfeuerwehren in allen Einsatzbereichen: von freiwilligen Feuerwehren über spezialisierte Einheiten in Industriebetrieben bis hin zu Flughafenfeuerwehren. Rosenbauer liefert einen Großteil seiner Produkte an öffentliche Institutionen. → 102-6

Der Rosenbauer Konzern ist geografisch in fünf Areas organisiert. Diese verfügen über eigene Produktionen, betreuen die Kunden in ihren Regionen ganzheitlich und unterstützen sie im laufenden Betrieb sowie bei der Modernisierung ihrer Produkte. Der Vorbeugende Brandschutz wird in einem eigenen Segment dargestellt.

→ 102-6

Eine genaue Beschreibung der Areas ist im Geschäftsbericht 2021 auf Seite 45 ff. zu finden.

Die Standorte



Unser Leitbild

Aus unserer Tradition heraus stellen wir uns neugierig und selbstbewusst allen Herausforderungen der modernen Feuerwehren. Als ihr weltweiter Partner arbeiten wir fokussiert und zielstrebig an Produkt- und Servicelösungen, die den Alltag der Einsatzkräfte erleichtern und vor allem sicherer machen.

Um mit dieser Vision tonangebend den Markt zu gestalten, braucht es ein gemeinsames Wertesystem. Dieses dient Mitarbeitenden und Führungskräften gleichermaßen als Handlungsmaßstab und Wegweiser bei Entscheidungen.

Das Leitbild von Rosenbauer gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns.

Rosenbauer bietet seinen Kunden als Partner besten Service und richtet seine Produkte nach ihren Bedürfnissen aus. Durch Innovationskraft, Verständnis für die Anforderungen, hohe Qualität und Fokus auf die Feuerwehrwelt wird dies ermöglicht. Seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begegnet Rosenbauer partnerschaftlich und mit Respekt. Ebenso respektvoll nimmt Rosenbauer seine Nachhaltigkeitsverantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahr. → 102-16

Leitbild des Rosenbauer Konzerns

UNSER ANSPRUCH	Wir sind weltweit die Nr. 1 im Brand- und Katastrophenschutz. Mit unseren bekannten Stärken – Kundenorientierung, Innovationskraft und Zuverlässigkeit – festigen wir unsere führende Position in allen Tätigkeitsbereichen. Mit Effizienz und Sparsamkeit in unserem Handeln steigern wir konsequent den Wert unseres Unternehmens.
UNSEREN KUNDEN	sind wir ein verlässlicher Partner. Wir gehen auf ihre Bedürfnisse ein und erfüllen ihre Anforderungen mit innovativen Produkten und Serviceleistungen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung resultiert aus bester Qualität, neuesten Technologien und hoher Lösungskompetenz, die unseren Kunden klare Vorteile bieten.
UNSERE MITARBEITENDEN	sind motiviert und wir sind ihnen für ihren Einsatz dankbar. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang und begegnen einander auf allen Ebenen mit Vertrauen und Respekt. Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit haben für uns höchste Priorität.
UNSERE INNOVATIONEN	begeistern durch einzigartige Anwendungstechnologien und Serviceleistungen. Mit modernsten Fertigungsanlagen sowie innovativem Know-how entwickeln wir unsere Produkte und Dienstleistungen unter der Marke Rosenbauer ständig weiter.
UNSERE QUALITÄT	zeichnet uns aus und bildet die Grundlage unserer Marktführerschaft. Unsere Managementsysteme, Führungsgrundsätze sowie die Organisationsstruktur evaluieren wir regelmäßig und wir investieren konsequent in die Weiterbildung der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
UNSERE NACHHALTIGKEITS-VERANTWORTUNG	nehmen wir im Sinne eines Familienkonzerns für eine langfristig erfolgreiche Zukunft aktiv wahr. Schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen, auch unter Einsatz neuer Technologien, und die Einhaltung aller Gesetze sind für uns selbstverständlich. Unser Code of Conduct legt Verhaltensgrundsätze fest, die für alle Konzernangehörigen verpflichtend sind. Eine ausgewogene Politik zwischen sämtlichen anderen Stakeholdergruppen und dem Umfeld ist das Ziel.

Nachhaltigkeit bei Rosenbauer

Rosenbauer ist seit seiner Gründung im Jahr 1866 ein auf Innovation ausgerichtetes Unternehmen der Feuerwehrbranche. Seit jeher legt das Familienunternehmen Wert auf eine stabile Entwicklung sowie verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

In der über 150-jährigen Firmengeschichte von Rosenbauer hat gesellschaftliche und umweltbezogene Verantwortung immer eine wesentliche Rolle gespielt. Kurzfristiges Denken in Quartalsergebnissen gehört nicht zur Grundhaltung der Unternehmensführung, vielmehr sollen langfristig orientierte Managemententscheidungen, die Umwelt-, Sozial- und Governance-Überlegungen integrieren, die nachhaltig positive Entwicklung des Konzerns sicherstellen.

Nachhaltigkeit wird im Unternehmen auf Vorstandsebene verantwortet. Im Jahr 2016 wurde ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, um die Themen auch organisatorisch zentral zu verankern. Dieses ist dem Konzernbereich Investor Relations zugeordnet und berichtet an den Vorstand. Bisherige Maßnahmen werden an dieser Stelle gebündelt, strukturiert in Zielsetzungsprozesse eingearbeitet und neue Initiativen gesetzt. Dabei gilt es auch, aktuelle Trends und neue Themenbereiche zu reflektieren und auf Relevanz für das Nachhaltigkeitsprogramm sowie für den wirtschaftlichen Erfolg zu prüfen.

SUSTAINABLE GOVERNANCE

Rosenbauer versteht sich als Partner. Die Zusammenarbeit mit den Kunden ist von professionellem und gewissenhaftem Vorgehen geprägt und orientiert sich an international anerkannten

Grundsätzen und Prinzipien. Unsere nachhaltige Unternehmensführung baut auf einer guten Corporate Governance auf. Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat von Rosenbauer richten die Unternehmensführung und -überwachung an national und international anerkannten Prinzipien aus und bekennen sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate-Governance-Kodex (ÖCGK). Das Unternehmen erfüllt die entsprechenden Bestimmungen (s. Geschäftsbericht 2021, S. 22-29). → 102-16

Nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der vom Aufsichtsrat genehmigten Geschäftsordnung leitet der Vorstand der Rosenbauer International AG die Gesellschaft in eigener Verantwortung. Er erfüllt seine Führungsaufgabe, wie es das Wohl des Unternehmens erfordert, unter Berücksichtigung der Interessen aller internen und externen Stakeholder, allen voran der Eigentümerinnen und Eigentümer und der Mitarbeitenden. Er berät in regelmäßigen Sitzungen den aktuellen Geschäftsverlauf und trifft im Rahmen dieser Sitzungen die erforderlichen Entscheidungen und Beschlüsse. Ein ständiger und offener Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des Vorstandes, des Managements und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt zu den Führungsprinzipien bei Rosenbauer. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig und umfassend über alle relevanten Themen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements im Konzern. Darüber hinaus hält der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden und diskutiert mit ihm die Strategie und die laufende Geschäftsentwicklung. → 102-18

Der Aufsichtsrat sieht neben der Überwachung des Vorstandes seine Aufgabe darin, diesen bei der Leitung des Unternehmens, insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung, zu unterstützen. Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben in der Berichtsperiode an mehr als der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen teilgenommen. → 102-18

Weitere Informationen zur Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie zum Diversitätskonzept von Rosenbauer finden sich im Geschäftsbericht 2021 ab Seite 22.



Das Feuerwehrfahrzeug der Zukunft, der „Revolutionary Technology“, fährt mit Elektroantrieb

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Eine wichtige Säule der verantwortungsvollen Unternehmensführung ist ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement, das bei Rosenbauer alle Unternehmenseinheiten und Konzernbereiche berücksichtigt. Die Risikopolitik wird vom Vorstand verantwortet. Die kontinuierliche Identifizierung, Bewertung und Steuerung der Risiken ist integraler Bestandteil des Führungs-, Planungs- und Controlling-Prozesses.

Im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung werden systematisch Risiken und Chancen aus sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Aspekten identifiziert und deren Auswirkungen bewertet, wobei kein Nachhaltigkeitsrisiko als wesentlich eingestuft wurde. → 102-11, 102-15

Risiken und Chancen	Auswirkung auf Rosenbauer	Auswirkung auf die NaDiVeG-Belange
Internationale Regelungen und Normen erhöhen Produkthanforderungen	Internationale Vorschriften einhalten und Produkte/Tätigkeiten anpassen	Verschärfte Regeln können eine Chance für Umwelt, Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Menschenrechte sein
Gesetzliche Bestimmungen für Schaummittel werden verschärft	Produkte müssen angepasst werden	Chance für Umwelt und soziale Belange
Demografischer Wandel verändert die Produktnutzung durch die Einsatzkräfte	Produkte könnten nicht mehr den Anforderungen der Einsatzkräfte entsprechen und müssen angepasst werden	Erschwerte Bedienung könnte negative Auswirkungen auf die sozialen Belange haben; gleichzeitig ist es eine Chance, wenn Produkte die Vielfalt der Einsatzkräfte unterstützen
Reisen in Länder mit Reisewarnung gefährden die Sicherheit sowie die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gefährdeten Gebieten erhöhen bzw. Reiseverbote für Risikoländer aussprechen. Bei relevanter Reisewarnung muss das Arbeitsumfeld angepasst werden	Reisen in unsichere Regionen können negative Auswirkungen auf die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben
Compliance-Verstöße	Ausschluss von Ausschreibungen, Strafzahlungen und Reputationsverlust	Negative Auswirkungen auf Bekämpfung von Korruption
Verwendung gefährlicher Substanzen in der Produktion	Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lackierung gewährleisten	Lackbestandteile können negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben
Klima-Risiken (für mehr Details hierzu siehe „Management von Klimarisiken und -chancen“, S. 13 ff.)	Steigende Rohstoff- und Energiepreise, Wasserknappheit, Marktchance durch zunehmenden Bedarf an Feuerschutz und klimaschonenden Produkten, die die Auswirkungen der Klimakrise (Stichwort Waldbrände) abschwächen, Bevorzugung bei Ausschreibungen durch Nachhaltigkeitsengagement	Zunehmende Wetterextreme können negative Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen haben, durch Energie- und CO ₂ -Ziele können Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Klima abnehmen, CO ₂ -Steuer kann ökonomische Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben

Weitere Informationen zu den Risiken, Chancen und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer sind im Risikobericht des Geschäftsberichtes 2021 ab Seite 57 bzw. ab Seite 138 nachzulesen.

MANAGEMENT VON KLIMARISIKEN UND -CHANCEN

Im Jahr 2020 wurde eine Analyse der klimabezogenen Risiken und Chancen für Rosenbauer durchgeführt. Hierbei wurden die Empfehlungen der Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)¹ angewandt. Rosenbauer ist Unterstützer der TCFD.

In einem ersten Schritt wurden klimabezogene Risiken und Chancen identifiziert, die für Rosenbauer potenziell finanziell relevant sein könnten. Diese wurden auf Basis einer Analyse von öffentlichen Informationen vergleichbarer Unternehmen, Berichten der Klimawissenschaft und anderen relevanten Quellen erhoben. Zusätzlich wurden Interviews mit betreffenden internen Fachabteilungen wie Risikomanagement, Einkauf oder Innovation geführt. Dabei wurden Chancen und Risiken aus dem Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft (Transition) ebenso wie physische Chancen und Risiken identifiziert, wie folgende Tabelle zeigt:

¹ Die Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ist eine vom internationalen Finanzstabilitätsrat (Financial Stability Board, FSB) gegründete Arbeitsgruppe, die sich mit Risiken und Chancen aus dem Klimawandel für das globale Wirtschafts- und Finanzsystem befasst. Sie wurde gegründet, um freiwillige, einheitliche Angaben zu klimabezogenen Finanzrisiken zu entwickeln.

Klimabezogene Risiken und Chancen für Rosenbauer

	Risiko / Chance	Status quo & Maßnahmen
TRANSITIONS-RISIKO	Steigende Kosten	Klimabedingt kann es längerfristig zu einer Kostenerhöhung für Rosenbauer kommen. Steigende CO ₂ -Preise im EU-Emissionshandelssystem und nationale CO ₂ -Steuern verschärfen die ohnehin bereits hohen Kosten im Energie- und Materialeinkauf.
	Wasserknappheit an Standorten	Der zunehmende Klimawandel führt zu stärkerer Wasserknappheit in vielen Regionen weltweit – auch in jenen, in denen sich Standorte von Rosenbauer befinden. Rosenbauer benötigt Wasser vor allem zum Testen der Produkte. Hier wurden verschiedenste Maßnahmen gesetzt, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, Wasser im Kreislauf zu führen und sich so unabhängiger von externer Wasserversorgung zu machen.
PHYSISCHES RISIKO	Auswirkungen auf Produktion	Akute sowie chronische Klimaänderungen können zu negativen Auswirkungen auf Rosenbauer Standorte führen. Zu den akuten Auswirkungen zählen vor allem zunehmende Wetterextreme, die beispielsweise zu Überflutungen führen können. Chronische Klimaänderungen sind für Rosenbauer insbesondere durch steigende Temperaturen in den Sommermonaten spürbar. Sommerliche Hitze kann nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktions- und Montagehallen zu einem Problem werden, sondern auch zu technischen Dysfunktionalitäten gewisser Anlagen, wie Lackiermaschinen, führen. Rosenbauer investiert in die Kühlung der bestehenden Gebäude, um seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sicheren und angenehmen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Darüber hinaus werden zunehmend bestehende Anlagen mit zusätzlichen Kühlsystemen nachgerüstet.
TRANSITIONS-CHANCE	Vorteile klimaschonender Produkte & Unternehmen	Kunden interessieren sich zunehmend für den Nachhaltigkeits-Impact der Produkte. Darüber hinaus ist auch der Finanzmarkt, vor allem in Europa, unter dem Stichwort ESG sehr an der Nachhaltigkeitsleistung und Klima-Performance von Unternehmen interessiert. Hieraus ergeben sich Chancen für Unternehmen, die sich als nachhaltige Option am Markt positionieren können. Neue Produkte wie der „RT“ zeigen, dass es Rosenbauer mit dem Engagement ernst meint. Mit dem ersten elektrifizierten in Serie produzierten Feuerwehrfahrzeug weltweit setzt Rosenbauer ein Zeichen.
	Einsatz von Simulatoren	Feuerwehrfahrzeuge werden nicht nur im Ernstfall gefahren. Einsatzkräfte müssen auch an ihnen üben, um sich auf die Einsätze vorzubereiten. Für spezifische Einsatzgebiete, wie etwa Flughafenfeuerwehren, bietet Rosenbauer spezielle Simulatoren an. Mithilfe dieser können Einsätze ohne die Verwendung von Fahrzeugen simuliert werden, wodurch CO ₂ eingespart wird.
PHYSISCHES CHANCE	Lösungen zur Wasserversorgung	Aufgrund des Klimawandels wird vor allem auch die Wasserversorgung in vielen Teilen der Welt erschwert werden. Rosenbauer kann hierfür verschiedene Lösungen anbieten, von alternativen, wassersparenden Löschmodulen für Feuerwehrfahrzeuge bis hin zu Produkten für den Wassertransport.
	Zunehmender Bedarf an Brandschutzprodukten	Der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und dem Risiko von Bränden, vor allem Waldbränden, ist wissenschaftlich belegt und in vielen Teilen der Welt bereits spürbar. Zur Bekämpfung von Waldbränden bietet Rosenbauer mit seiner breiten Produktpalette diverse Fahrzeuge an. Doch auch in der Prävention von Waldbränden ist Rosenbauer aktiv. So arbeitet Rosenbauer etwa an Frühwarnsystemen für Waldbrände.

Die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen wurden einer Bewertung der finanziellen Auswirkungen auf Rosenbauer und der Eintrittswahrscheinlichkeit unterzogen. Die klimabezogenen Chancen und Risiken wurden in den jährlichen Risikomanagementprozess integriert. Als wesentliches klimabezogenes Risiko wurden die physischen Klimarisiken auf die Rosenbauer Produktions- und Montagestandorte identifiziert, als wesentliche klimabezogene Chance der allgemein zunehmende Bedarf an Brandschutzprodukten sowie die Chance für neue Rosenbauer Produkte und Services.

Szenarienanalyse

Hierfür wurden Klimaszenarien der Klimawissenschaft herangezogen und zum Unternehmen in Kontext gestellt. Der Fokus in der Szenarienanalyse bei Rosenbauer lag auf den physischen Risiken für Rosenbauer Standorte. Dabei betrachtete Rosenbauer zwei unterschiedliche Klimaszenarien, die der Szenarienfamilie des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)² entstammen.

Rosenbauer hat RCP 2.6 sowie RCP 8.5 in der Analyse berücksichtigt.

- RCP 2.6 beinhaltet starke klimapolitische Rahmenbedingungen, die zu baldigen und starken Reduktionen der globalen Treibhausgas-Emissionen und dadurch zu einer wahrscheinlichen Begrenzung der globalen Erwärmung auf 2 °C bis 2100 führen.
- RCP 8.5 wird als Worst-Case-Szenario gesehen, da es einen ungebrochenen Anstieg der globalen Treibhausgas-Emissionen abbildet und einen dadurch starken Anstieg der globalen Erwärmung um 4 °C bis 2100.

Da sommerliche Hitze bereits aktuell ein Risiko für Rosenbauer darstellt, lag der Fokus der Analyse auf der Fragestellung, wie sich sommerliche Temperaturen in jenen Regionen, in denen Rosenbauer vertreten ist, unter den beiden Klimaszenarien entwickeln können.

Es wurde eine moderate Zunahme von Sommertagen (>25 °C) bei RCP 2.6 sowie eine starke Zunahme von Wüstentagen (>35 °C) bei RCP 8.5 an allen untersuchten Standorten festgestellt. Daher wird erwartet, dass sich die aktuellen finanziellen Auswirkungen (Investitionskosten in neue Klimatisierung bzw. Kühlsysteme für Anlagen sowie ein dadurch steigender Stromverbrauch) in Zukunft erhöhen werden. Je nachdem, wie stark zukünftiger Klimawandel und entsprechende globale Erwärmung ausfallen werden, wird dies für einzelne bis hin zu allen Rosenbauer Standorten von Relevanz sein.

Für die Erhöhung der Resilienz betroffener Anlagen, insbesondere von Lackieranlagen, tritt Rosenbauer in Austausch mit den Lieferanten dieser Anlagen, um zu evaluieren, wie man sich bestmöglich auf zukünftige Klimaentwicklungen vorbereiten kann.

TCFD-Szenarienanalyse für Rosenbauer

Identifizierte physische Klimarisiken	Impact auf Rosenbauer (Status quo)	Szenarienanalyse	Impact auf Rosenbauer (2040)
Sommerliche Hitze	> Investitionen (CAPEX) & Stromkosten (OPEX) für Klimatisierung	> Dekarbonisierungs-Szenario IPCC RCP 2.6	> Investitionen (CAPEX) & Stromkosten (OPEX) für Klimatisierung
		> Worst-Case-Szenario IPCC RCP 8.5	

²Das Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) ist der Weltklimarat – das globale Gremium der Klimawissenschaft, das den aktuellen Wissensstand zum Klimawandel sammelt und analysiert. Um Aussagen über zukünftige Klimaentwicklungen treffen zu können, hat das IPCC Klimaszenarien entwickelt, die unter verschiedenen Annahmen mögliche zukünftige Klimazustände zeigen. Diese Klimaszenarien werden in unterschiedliche Szenarienfamilien gruppiert, die Representative Concentration Pathways (RCPs).

EU-TAXONOMIE

Die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen ist eine wesentliche Zielsetzung des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Die EU-Taxonomie-Verordnung ist vor diesem Hintergrund ein einheitliches und verbindliches Klassifizierungssystem für Wirtschaftstätigkeiten in Hinblick auf deren ökologische Nachhaltigkeit. Unternehmen sind verpflichtet, über die Ergebnisse dieser Klassifikation jährlich zu berichten.

In Artikel 9 der EU-Taxonomie-VO werden die folgenden sechs Umweltziele genannt:

- 1) Klimaschutz;
- 2) die Anpassung an den Klimawandel;
- 3) die nachhaltige Nutzung und der Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- 4) der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- 5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- 6) der Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Aktuell liegen für die ersten beiden Umweltziele konkrete Vorgaben (technische Kriterien) zur ökologischen Nachhaltigkeit vor (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139). Die Anhänge dieser Delegierten Verordnung umfassen die Beschreibung der erfassten Wirtschaftstätigkeiten samt zugehöriger Kriterien. Die EU-Taxonomie umfasst aktuell nicht sämtliche Wirtschaftstätigkeiten, sondern nur jene, die explizit in diesen Anhängen beschrieben sind. Die konkreten Vorgaben für die weiteren Umweltziele werden im Jahr 2022 veröffentlicht.

Die Systematik der EU-Taxonomie erfordert grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Im ersten Schritt ist zu ermitteln, ob eine Wirtschaftstätigkeit von Unternehmen in den genannten Anhängen beschrieben ist (Taxonomiefähigkeit). In einem zweiten Schritt wird geprüft, ob die für diese Wirtschaftstätigkeit vorgesehenen Kriterien erfüllt sind (Taxonomiekonformität). Für das Berichtsjahr 2021 ist lediglich der Anteil an taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) offenzulegen.

Rosenbauer berichtet nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie von der EU übernommen wurden. Darüber hinaus werden die zusätzlichen Anforderungen des § 245a Abs. 1 UGB erfüllt. Die gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung berichteten Kennzahlen Umsatz, CapEx und OpEx basieren auf den Zahlen des Konzernabschlusses.

Mit Unterstützung einer externen Beratung identifizierte Rosenbauer folgende Wirtschaftstätigkeiten für das Berichtsjahr 2021 als taxonomiefähig:

Umweltziel Klimaschutz gem. Annex I der EU-Taxonomie-VO

■ 3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien

Rosenbauer erfüllt mit der Herstellung, Reparatur, Wartung und Nachrüstung von Feuerwehrfahrzeugen die Tätigkeitsbeschreibung der EU-Taxonomie 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“. In Hinblick auf die zugrundeliegenden technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit wurden nur jene Fahrzeuge einbezogen, die dem europäischen Klassifikationssystem folgen (konkret Fahrzeuge der Fahrzeugklassen N2 und N3). Für Fahrzeuge außerhalb des europäischen Klassifikationssystems liegen aktuell keine expliziten technischen Bewertungskriterien vor. Rosenbauer legt der Tätigkeitsbeschreibung in Hinblick auf die möglicherweise eingeschränkt anwendbaren technischen Bewertungskriterien somit ein engeres Verständnis zugrunde. Im Ergebnis wurden daher gewisse Fahrzeuge (etwa Fahrzeuge für den amerikanischen Markt) nicht berücksichtigt.

■ 8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der THG-Emissionen

Rosenbauer bietet verschiedene Simulatoren für diverse Anwendungen an. Darunter befinden sich Simulatoren für Flughafenlöschfahrzeuge, für Drehleitern und für Einsatzfahrten generell (Kommunalfahrzeuge). Diese Simulatoren ermöglichen es den Feuerwehren, emissionsfrei und sicher zu trainieren. Rosenbauer entwickelt damit IKT-Lösungen zur Speicherung, Modellierung und Nutzung von Daten, wobei durch die Möglichkeit von emissionsfreien Trainingsfahrten unmittelbar eine Verringerung bzw. Einsparung von Treibhausgasemissionen bewirkt wird.

Für das Berichtsjahr 2021 wurden keine Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ (Annex II) identifiziert (gewisse Anknüpfungspunkte sind jedoch vorhanden, siehe untenstehenden Ausblick).

Im Hinblick auf die „Draft Commission Notice“ vom 02.02.2022 wird darauf hingewiesen, dass die technischen Bewertungskriterien für die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit nicht geprüft wurden.

Umsatz

Der Umsatz-KPI stellt das Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu den Gesamtumsatzerlösen dar. Die Gesamtumsatzerlöse können der Gewinn- und Verlustrechnung entnommen werden und bilden den Nenner. Die Gesamtumsatzerlöse von Rosenbauer wurden daraufhin analysiert, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Die Summe der entsprechend identifizierten Umsatzerlöse bildet den Zähler.

Der Umsatz-KPI umfasst die Tätigkeiten 3.3 und 8.2 laut EU-Taxonomie-Verordnung. Beide Tätigkeiten stellen ermöglichende Tätigkeiten dar.

Der taxonomiefähige Umsatz von Rosenbauer beträgt 511 Mio € bei einem Gesamtumsatz von 975 Mio €. Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes am Gesamtumsatz beträgt somit 52,4 Prozent. Daraus folgt, dass 464 Mio € bzw. 47,6 Prozent nicht taxonomiefähig sind.

CapEx

Der CapEx-KPI stellt den Anteil der Investitionsausgaben dar, der mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist, Teil eines Plans zur Ausweitung einer ökologisch nachhaltigen Tätigkeit ist (CapEx-Plan) oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bezieht, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird. Die gesamten Investitionsausgaben erfassen Zugänge zum Sachanlage- und Immateriellen Vermögen im Sinne des Anhang 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission. Anhand der vorhandenen Beschreibung der Zugänge erfolgte eine Zuordnung zu den jeweiligen CapEx-Kategorien. Die Summe der dementsprechend identifizierten Investitionsausgaben bildet den Zähler.

Der CapEx-KPI umfasst die Tätigkeit 3.3 laut EU-Taxonomie-Verordnung, die eine ermöglichende Tätigkeit darstellt.

Der taxonomiefähige CapEx von Rosenbauer beträgt 10,5 Mio € bei einem gesamten Investitionsvolumen von 28,3 Mio €. Der Anteil des taxonomiefähigen CapEx an den gesamten Investitionen beträgt somit 37,3 Prozent. Daraus folgt, dass 17,8 Mio € bzw. 62,7 Prozent nicht taxonomiefähig sind.

OpEx

Der OpEx-KPI gibt den Anteil der Betriebsausgaben (im Sinne der EU-Taxonomie) an, der mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit oder einem CapEx-Plan (siehe oben) verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus

taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bezieht. Es wird darauf hingewiesen, dass der Begriff OpEx gemäß der Definition der EU-Taxonomie-Verordnung eingeschränkter zu verstehen ist als nach der von Rosenbauer herkömmlich angewandten OpEx-Definition.

Die OpEx von Rosenbauer wurden anhand der identifizierten Wirtschaftstätigkeiten analysiert. Dabei konnten keine taxonomiefähigen OpEx identifiziert werden, weil die Daten zum aktuellen Zeitpunkt nicht in jener Granularität vorliegen, um ein ausreichend genaues OpEx-Ergebnis zu gewährleisten. Rosenbauer arbeitet daran, die Datengrundlage für die kommenden Berichtsperioden aufzubereiten. Der Anteil des taxonomiefähigen OpEx an den entsprechenden Betriebsausgaben wird für das Berichtsjahr 2021 somit mit 0 Prozent ausgewiesen.

Die Gefahr einer Doppelzählung von Wirtschaftsaktivitäten wurde durch einen strukturierten und dokumentierten Identifikationsprozess vermieden, bei dem jede Aktivität von Rosenbauer nur einer Wirtschaftstätigkeit zugewiesen wurde.

Ausblick:

Aktuell werden vier weitere Umweltziele einschließlich ihrer technischen Bewertungskriterien von der EU-Kommission ausgearbeitet. Diese werden für Rosenbauer ab dem Berichtsjahr 2022 in ihrer Umsetzung relevant. Ebenso ist künftig neben der Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten auch deren Taxonomiekonformität zu berichten, also deren Übereinstimmung mit den technischen Bewertungskriterien und den Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen anderer in der Verordnung genannter Umweltziele, sowie zur Einhaltung des erforderlichen sozialen Mindestschutzes.

Die Tätigkeit 1.4 Konservierende Forstwirtschaft (Umweltziel Anpassung an den Klimawandel gem. Annex II der EU-Taxonomie-Verordnung) wurde als perspektivisch relevant für Rosenbauer identifiziert, da in Zukunft ein starker Fokus auf das Thema präventiver Waldbrandschutz und effektive Waldbrandbekämpfung gelegt werden soll. Wir gehen deshalb davon aus, dass das Thema Waldbrand in den kommenden Jahren eine größere

KPIs EU-Taxonomie - Taxonomiefähigkeit Rosenbauer

		Umsatz		Investitionsausgaben		Betriebsausgaben	
		in Mio €	in %	in Mio €	in %	in Mio €	in %
Gesamtwerte des Rosenbauer-Konzerns		975,10	100,00	28,30	100,00	–	–
davon taxonomiefähig	Tätigkeit 3.3	507,50	52,05	10,54	37,26	–	–
	Tätigkeit 8.2	3,50	0,36	–	–	–	–
	Summe	511,00	52,40	10,54	37,26	–	–
davon nicht taxonomiefähig		464,10	47,60	17,76	62,74	–	–

Bedeutung für unsere Berichterstattung zur EU-Taxonomie-Verordnung erlangen kann. Damit erbringt Rosenbauer wichtige Leistungen für die Forstwirtschaft mit dem Ziel, Lebensräume zu erhalten und trägt so zum Schutz von Wäldern und der Bekämpfung von Waldbränden bei.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE VON ROSENBAUER

Um der Verantwortung im Brand- und Katastrophenschutz gerecht zu werden, bezieht Rosenbauer Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette in seine strategische Ausrichtung ein. Der Fokus liegt dabei auf jenen Bereichen, die das Unternehmen wesentlich gestalten kann.

Wertschöpfungskette von Rosenbauer



Der Lebensweg eines Feuerwehrfahrzeuges beginnt bei der Herstellung der Hauptrohstoffe Stahl und Aluminium und reicht von der Produktion im Haus über die Anwendung bei Feuerwehreinsätzen bis hin zur Wiederverwertung von ausgedienten Produkten. → 102-9

Beschaffung und zugekaufte Teile → 102-9

Rosenbauer steht mit der Montage von Feuerwehrfahrzeugen, die direkt an die Kunden geliefert werden, an der Spitze einer internationalen Lieferkette. Produktionsmaterialien, vorgefertigte Teile und einbaufertige Komponenten werden bei ausgewählten, langjährigen Partnern zugekauft.

Das Einkaufsvolumen des Konzerns, das auch Handelswaren enthält, macht im Schnitt 60 % der Umsatzerlöse aus. Der größte Anteil entfällt dabei auf den Zukauf von Fahrgestellen. Die Lieferanten werden laufend evaluiert und in die Optimierung der Logistikkette, aber auch der Umweltbilanz oder der Recyclingfähigkeit von Produkten miteinbezogen. Rosenbauer legt großen Wert auf langfristige Beziehungen und die Bindung von Schlüsselpartnern. Die Beschaffung erfolgt vorwiegend lokal, weshalb Rosenbauer von der Verknappung der Container auf internationalen Handelsrouten nur am Rande betroffen ist (siehe dazu auch S. 53).



Rosenbauer kauft den Großteil der Fertigungsteile in Europa ein, etwa Motoren von Heinzmann in Deutschland

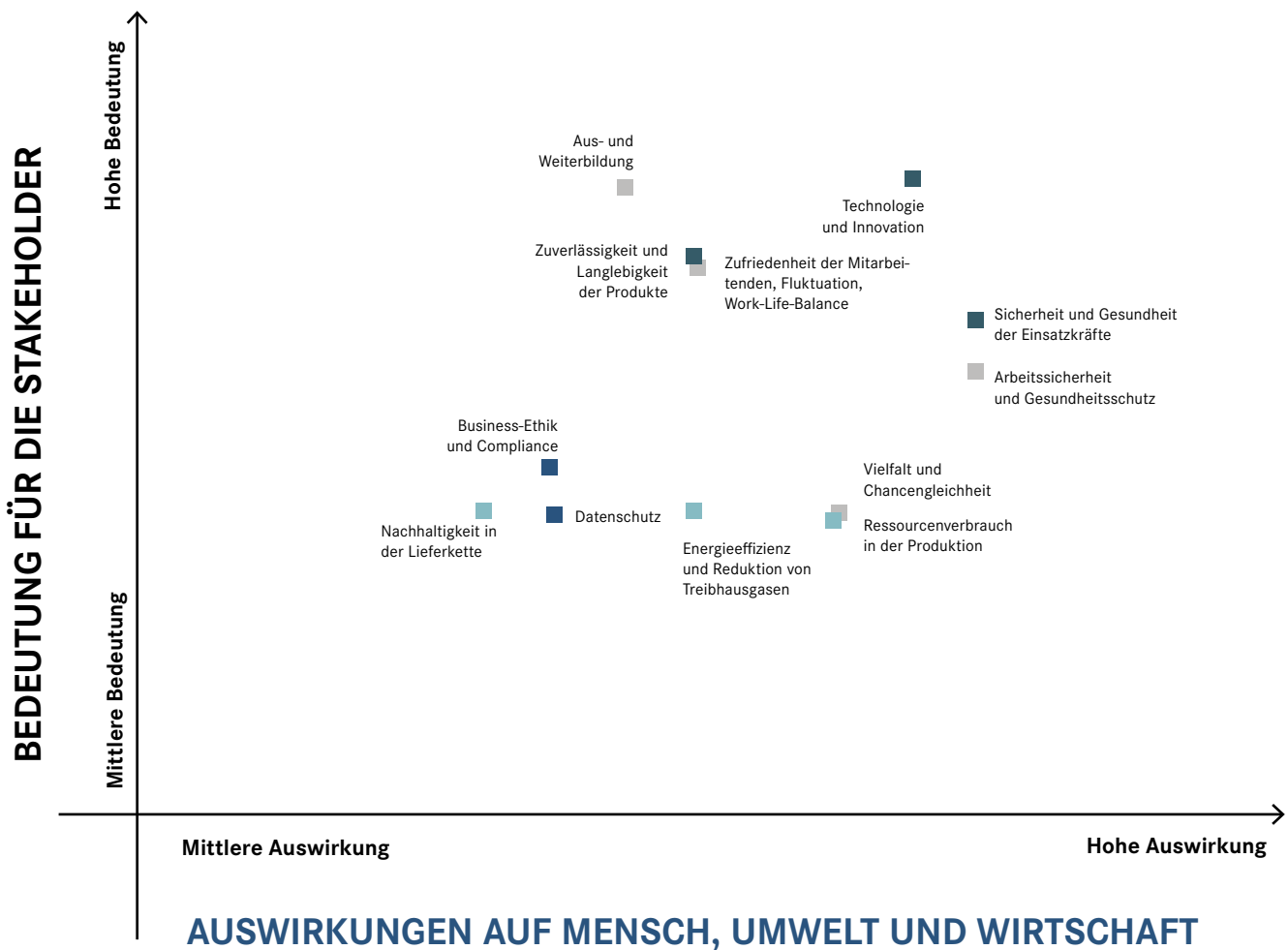
Produktion bei Rosenbauer

Der größte Anteil des Fertigungsprozesses entfällt auf die Montage der Produkte. Darüber hinaus werden in eigenen Bearbeitungszentren – wie der Lackierung, der Schweißerei oder der Blechbearbeitung – Teile von Pumpen und Werfern sowie die Aufbaukomponenten der Fahrzeuge gefertigt. In einer eigenen Fabrik stellt Rosenbauer Feuerwehrhelme her. An allen Produktionsstandorten sind Heiz- und Prozessenergie, Strom- und Wasserverbrauch sowie Treibstoffe und Abfall relevante Umweltfaktoren. Die Innovationsfähigkeit und das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Sicherheit und Gesundheit sind Themen von zentraler Bedeutung.

Nutzungsphase

Über seine globale Kundendienstorganisation bleibt Rosenbauer dauerhaft an der Seite der Kunden. Kein Fahrzeug wird ohne vorherige Einschulung übergeben, für jedes Produkt gibt es maßgeschneiderte Service- und Wartungspakete. In die Jahre gekommene Fahrzeuge können bei Rosenbauer generalüberholt und auf den neuesten Stand der Technik gebracht werden. Ausgediente Fahrzeuge lassen sich gut recyceln. Für Rosenbauer steht die sichere und ergonomische Anwendung der Produkte, und damit die Unterstützung der Feuerwehren weltweit, im Vordergrund. Die Kunden werden bereits in die Entwicklung miteinbezogen, um später die optimalen Lösungen zur Verfügung zu haben.

Wesentlichkeitsmatrix



- Nachhaltige Produkte & Services
- Umweltschonende Produktion
- Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Business-Ethik & Supply Chain

Anspruchsgruppen von Rosenbauer → 102-40



WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Im Rahmen einer Analyse der Wertschöpfungskette hat Rosenbauer zahlreiche Themen identifiziert, bei denen soziale und/oder ökologische Auswirkungen vom Unternehmen ausgehen. Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt zusammengefasst das Ergebnis der Bewertung durch Stakeholder. Als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen sind jene mit der größten Bedeutung für die Stakeholder sowie mit dem größten Impact auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft abgebildet. Zu all diesen Themen legt dieser Bericht qualitative und quantitative Angaben entsprechend den GRI-Standards dar. → 102-46, 102-44

IM AUSTAUSCH MIT DEN STAKEHOLDERN

Rosenbauer ist stets in Kontakt mit seinen Stakeholdern. Für das Unternehmen ist eine offene Kommunikation und ein partnerschaftlicher Austausch Voraussetzung dafür, Produkte und Leistungen am Puls der Zeit zu entwickeln und seine Innovationsführerschaft auszubauen.

Zu den wichtigsten Stakeholdern von Rosenbauer rund um den Globus zählen Kunden, Feuerwehren und Verbände, Mitarbeitende, Zulieferer und Vertriebspartner. Darüber hinaus gehören die Eigentümerfamilie, Banken, Aktionärinnen und Aktionäre sowie Investorinnen und Investoren ebenso zu wichtigen Partnern für das Unternehmen. Da Rosenbauer einen starken Fokus auf regionale Zusammenarbeit legt, sind auch lokale Gemeinschaften und Anrainerinnen und Anrainer relevante Anspruchsgruppen.

→ 102-40, 102-42

Die Kommunikation von Rosenbauer mit seinen Stakeholdern ist so vielfältig wie die Stakeholder selbst. Mitarbeitende werden aktiv durch Vorträge, Workshops, Schulungen und eine eigene Zeitung über laufende Aktivitäten im Nachhaltigkeitsprozess informiert. Des Weiteren findet ein regelmäßiger Austausch mit dem Gesamtvorstand im Rahmen sogenannter Board Talks statt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es dabei möglich, direkt Fragen zu stellen.

Die Aktionärinnen und Aktionäre sowie Investorinnen und Investoren werden im Rahmen von Konferenzen, Roadshows und Firmenpräsentationen eingebunden. Regelmäßige Presseaussendungen und die quartalsweise Finanzberichterstattung liefern ergänzende Daten. Mit Kunden und Lieferanten tauscht sich das Unternehmen intensiv über die Entwicklung neuer Produkte aus. Darüber hinaus ist Rosenbauer Mitglied in mehreren Feuerwehrverbänden, Industrieclustern sowie Unternehmensplattformen und betreibt regen Austausch mit Bildungseinrichtungen wie Universitäten und Fachhochschulen. → 102-13, 102-43

BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Rosenbauer unterstützt die 2015 von den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030. Nachfolgend ist zusammengefasst dargestellt, auf welche SDGs sich Rosenbauer fokussiert und durch welche wesentlichen Themen zur Erreichung der Ziele begetragen wird.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals

	Gesundheit und Wohlergehen – Rosenbauer stellt Produkte her, mit denen Gefahren für Bevölkerung und Umwelt eingedämmt werden. Dabei stehen die Gesundheit und Sicherheit der Feuerwehrmitglieder während und nach dem Einsatz im Fokus. Natürlich ist auch die Gesundheit der Mitarbeitenden ein wichtiges Handlungsfeld.
	Hochwertige Bildung – Mit individuellen Aus- und Weiterbildungsprogrammen fördert Rosenbauer die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beispielsweise mit einer umfassenden Lehrlingsausbildung. Auch für Kunden stehen umfangreiche Trainingsprogramme zur Verfügung.
	Geschlechtergleichheit – Diversität trägt wesentlich zum Erfolg von Unternehmen bei. Rosenbauer setzt es sich zum Ziel, Frauen im Unternehmen gezielt zu fördern. Darüber hinaus sollen in Zukunft mehr Frauen beschäftigt werden, insbesondere in technischen Bereichen.
	Bezahlbare und saubere Energie – Dieses Ziel unterstützt Rosenbauer durch die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energie. Weltweit werden die Dachflächen auf ihre Eignung für Photovoltaik-Anlagen überprüft. Stromverträge werden sukzessive auf Öko-Strom umgestellt.
	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – Die Einhaltung von ethischen Richtlinien wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ist für Rosenbauer selbstverständlich. Das Unternehmen setzt sich überdies für unternehmerische Vielfalt ein. Zudem spielt die Sicherheitskultur im Arbeitsalltag bei Rosenbauer eine besondere Rolle.
	Industrie, Innovation und Infrastruktur – Als Weltmarktführer kommt Rosenbauer eine besondere Rolle hinsichtlich Innovation zu. Durch die Entwicklung innovativer Produkte für die Feuerwehren leistet Rosenbauer einen großen Beitrag zu diesem Ziel – insbesondere durch die Herstellung verschiedener Einsatzfahrzeuge mit Elektroantrieb.
	Nachhaltige Städte und Gemeinden – Rosenbauer sieht es als seinen unternehmerischen Auftrag, Städte und Gemeinden auf der ganzen Welt mit den besten Fahrzeugen und Produkten für ein breites Einsatzspektrum auszustatten. Gerade der Revolutionary Technology (RT) ist an die Bedürfnisse moderner Städte angepasst.
	Maßnahmen zum Klimaschutz – Mit seinen elektrischen Einsatzfahrzeugen trägt Rosenbauer zum Umstieg auf Elektromobilität bei. Gleichzeitig werden durch alle Feuerwehrfahrzeuge Brände schnell und effizient gelöscht, wodurch der vom Brand verursachte CO₂-Ausstoß verringert wird. Durch die Förderung von grüner Energie an den Standorten unterstützt Rosenbauer dieses Ziel zusätzlich.

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist bei Rosenbauer als Teil der Unternehmensstrategie auf Vorstandsebene verankert. Das bedeutet klare Verantwortlichkeiten und Ressourcen sowie die Integration in alle Kernprozesse. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird durch das CSR-Management entsprechend den Zielen sowie jährlichen Maßnahmen umgesetzt und evaluiert.

Die grundlegende Basis der Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie bilden das bestehende Leitbild und die Werte, verbunden mit der Unternehmensstrategie. Darüber hinaus stellen die Chancen und Risiken aus den gesellschaftlichen Megatrends wichtige Bausteine dar, die bei der Erarbeitung miteingeflossen sind. Die Analyse der Wertschöpfungskette sowie die Identifizierung der wesentlichen Themen in Bezug auf ihren Impact auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft bildeten die wichtigste Grundlage für die Definition der Nachhaltigkeitsstrategie.

Auf diesen Grundlagen wurde 2017 der Startpunkt für die Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt. Gemeinsam mit allen Vorständen und operativ Verantwortlichen wurden die relevanten Handlungsfelder festgelegt und entsprechende Leitsätze entwickelt. Klare Kennzahlen garantieren die Messbarkeit von Zielen und Maßnahmen sowie die Steuerung der Prozesse. Die Einbeziehung aller operativ Verantwortlichen und die intensive Auseinandersetzung mit den Themen schufen dabei die Basis für einen breiten Konsens darüber, wohin die strategische Nachhaltigkeitsreise bei Rosenbauer in den nächsten Jahren gehen soll.

ROSENBAUER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt.

Megatrends wie der Klimawandel, die Digitalisierung, der demografische Wandel und die Verschiebung der globalen Märkte verändern die Rahmenbedingungen unseres nachhaltigen Wirtschaftens immer weiter. Wir wollen die Welt der Brandbekämpfung nachhaltig ändern.

Kern unserer neuen Unternehmensstrategie 2030 ist daher Verantwortung und nachhaltiger Erfolg. Nachhaltigkeit haben wir nun in unsere Unternehmensstrategie „Rosenbauer City 2030“ integriert: Denn nur der Erfolg befähigt uns, Verantwortung zu übernehmen. Und nur wenn wir Verantwortung übernehmen, werden wir erfolgreich sein.

Wir wollen bis 2030 unsere Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter einlösen (Corporate People Responsibility), die Verantwortung für die Gesellschaft und unseren Planeten weiterdenken (Corporate Social Responsibility) und zusammen mit unserer Industrie die Entwicklung der Branche gestalten (Corporate Industry Responsibility).



Dazu werden wir unsere Organisation auf allen Ebenen weiterentwickeln und stärken unsere Position als nachhaltiger Marktführer. Im Jahr 2022 werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausformulieren und vorstellen. Eckpunkte unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sind:

- emissionsfreie Brandbekämpfung
- Halbierung des CO₂-Ausstoßes in der Logistik
- Ausrichtung der Investitionen an ESG-Kriterien
- Einsatz und Erzeugung grüner Energie
- Entwicklung einer Konzern-Klimastrategie
- Förderung der Diversität
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils sowie
- Förderung von Führungskräften, um Rosenbauer nachhaltig voranzubringen

Mehr zu unserer Unternehmensstrategie 2030 siehe Geschäftsbericht 2021, S. 14.

„Wir wollen die Welt der Brandbekämpfung nachhaltig verändern. Dazu haben wir uns mit unserer Unternehmensstrategie verpflichtet.“



DIETER SIEGEL, CEO

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Handlungsfelder	Nachhaltige Produkte & Services	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Umweltschonende Produktion	Business-Ethik & Supply Chain
Leitsatz	Als Innovations- und Technologieführer bieten wir unseren Kunden sichere, ergonomische und langlebige Produkte zum Schutz von Leben und Infrastruktur.	Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber setzen wir uns für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Die permanente Weiterentwicklung aller sehen wir als wichtigen Baustein eines gemeinsamen Unternehmenserfolges.	Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst. Wir halten Klimaschutz hoch und achten auf einen effizienten Einsatz der Ressourcen.	Wir haben „zero tolerance“ gegenüber Compliance- und Business-Ethik-Verstößen.
Ziele	- Angebot von mindestens einem Fahrzeug mit elektrischem Antrieb pro Fahrzeugkategorie bis 2023 - Angebot von technologischen Möglichkeiten für den Einsatz von fluorfreien Schaummitteln für alle Fahrzeugsegmente sowie den vorbeugenden Brandschutz bis 2023 - Etablierung von Rosenbauer als Partner der Einsatzkräfte zur Steigerung der Einsatzhygiene und Sicherstellung der Sicherheit & Gesundheit der Einsatzkräfte	- Reduktion der Arbeitsunfälle auf 30/1 Mio Arbeitsstunden bis 2025 (Basis: 2018) - Förderung der Diversität und Steigerung des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen auf 15 % bis 2025 (Basis: 2022)	- Erarbeitung einer umfassenden Klimastrategie in 2022 auf Basis der Vorgaben der „Science Based Targets“-Initiative (SBTi) - erstmaliger Bericht bei Carbon Disclosure Project (CDP) in 2021, Anstreben eines „A“-Ratings bis 2025 - Ausbau des konzernweiten Anteils von Grünstrom am Gesamtstromverbrauch von 75 % bis 2025 - Erzeugung von Grünstrom an Rosenbauer Standorten im Ausmaß von 5 % des Gesamtbedarfes	- Erstzertifizierung des Anti-Korruptions-Managementsystems nach ISO 37001 wurde 2021 abgeschlossen 100 % Compliance-Präsenzschulung aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBI, RBÖ und RBB - Absolvierung der E-Learnings zu Kartellrecht und Korruption im Ausmaß von 90 % der Fokusgruppe bis 2022 - Geschäftsbeziehungen werden ausschließlich mit geprüften Vertriebspartnern geführt
Maßnahmen	- Forschung zu energieeffizienten Antriebsarchitekturen - Auseinandersetzen mit alternativen Energiequellen - Entwicklung von Einsatzhygiene-Konzepten	- Durchführung von Sicherheitskampagnen - verpflichtende Sicherheitsunterweisungen - erhöhte Prämie für Sicherheitshinweise und Ideen zur Vermeidung von Unfällen - Zertifizierung von drei weiteren Standorten nach ISO 45001 bis 2023 - Zertifizierung jedes neu eröffneten Standortes nach ISO 45001 ab 2020 - Einführung eines Technik-Trainee-Programms für Frauen - Implementierung von Employer-Branding-Maßnahmen - Verstärkung des Female Recruitings - Einführung eines Rosenbauer-Frauennetzwerks	- Status quo analysieren - Corporate Carbon Footprint gemäß Greenhouse Gas Protocol - Erhebung Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope 3) - Potenzialanalyse zur Emissions-Reduktion - Prüfung weiterer Möglichkeiten für Photovoltaikanlagen an Rosenbauer Standorten	- Durchführung von verpflichtenden Schulungen für alle Compliance-relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Due-Diligence-Prüfung für Vertriebspartner vor Abschluss jeder Zusammenarbeitvereinbarung sowie erweiterte und kontinuierliche Überprüfung bestehender Partner
SDGs	   	   	 	

Nachhaltige Produkte & Services

Rosenbauer bietet seinen Kunden nachhaltige Feuerwehrprodukte, die Sicherheit und Langlebigkeit in sich vereinen.



INNOVATIVE UND SICHERE PRODUKTE

Technologie und Innovation, Zuverlässigkeit und Langlebigkeit sowie die Sicherheit und Gesundheit der Einsatzkräfte sind die wichtigsten Aspekte für Rosenbauer bei der Entwicklung und Herstellung seiner Produkte. Das Unternehmen beschäftigt sich ausführlich mit gesellschaftlichen Megatrends und den daraus abzuleitenden künftigen Anforderungen an die Einsatzkräfte. So werden sich etwa die fortschreitende Digitalisierung sowie der demografische Wandel auf die Organisation und Technik der Feuerwehren auswirken. Rosenbauer entwickelt sich darüber hinaus immer mehr zum Systemanbieter der Feuerwehren und somit spielt der Customer Service eine stetig wachsende Rolle im Unternehmen. Ein strategisches Ziel ist die Ausstattung der Feuerwehren mit faszinierenden Produkten auf dem neuesten Stand der Technik. Dieser wird von Rosenbauer, als dem Technologie- und Innovationsführer der Feuerwehrbranche, maßgeblich mitbestimmt. Daher haben Forschung und Entwicklung einen zentralen Stellenwert im Unternehmen. Dies gilt auch für die Weiterentwicklung der Produkte in Hinblick auf ihre Umweltauswirkungen und Ergonomie. Das Qualitätsmanagementsystem und regelmäßige Audits garantieren eine kontinuierliche Verbesserung. → 103-1, 103-2, 103-3

Zum Erfolg von Rosenbauer trägt auch die enge Zusammenarbeit mit allen Lieferanten und Partnern wesentlich bei. Diese werden nach strengen Kriterien ausgesucht und regelmäßig evaluiert. Zu den Schlüssellieferanten rund um die großen Produktionsstätten bestehen in der Regel langjährige Geschäftsbeziehungen. Durch die Zusammenarbeit mit großteils regionalen Lieferanten wird darüber hinaus Wertschöpfung vor Ort geschaffen. Mehr zum Thema Lieferkettenmanagement finden Sie im Kapitel Business-Ethik & Supply Chain.

TECHNOLOGIE UND INNOVATION

Der Fokus auf Technologie und Innovation ermöglicht es Rosenbauer, die Feuerwehren mit faszinierenden Produkten auszustatten. Die Trend- und Zukunftsforschung dient als Basis für die Rosenbauer Innovationsarbeit, die stets langfristig ausgerichtet ist. Seit Jahren beschäftigt man sich im Unternehmen mit den Megatrends des Zukunftsinstituts und anderer Trendinstitute. Im Jahr 2013 wurde die erste Feuerwehr-Trendmap erstellt, im Herbst 2020 ist sie in der vierten Version erschienen. Diese Trendmap stellt einen Konnex zwischen den großen Megatrends und den Feuerwehren her und dient als Inspirationsquelle. Einen wichtigen Beitrag zur Innovationsstärke des Unternehmens leisten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Erfahrungen aus der Einsatzpraxis der freiwilligen Feuerwehren in die Prozesse und die Produktentwicklung von Rosenbauer einbringen. Zur Nutzung von Fachwissen arbeitet das Unternehmen mit Bildungsinstitutionen sowie Kompetenzzentren zusammen und beteiligt sich aktiv an nationalen und internationalen Forschungsprogrammen.

Umweltaspekte werden bereits in einer sehr frühen Entwicklungsphase durch die Analyse von Materialien, deren Verarbeitbarkeit und Recyclingfähigkeit miteinbezogen. Besonders im Innovations-

bereich legt Rosenbauer einen immer stärkeren Fokus auf Prävention. So sollen Schadenslagen gar nicht erst bekämpft werden müssen, sondern so früh wie möglich verhindert werden. Brand- und vor allem Waldbrandfrüherkennung sind in diesem Fall schon seit 2019 wesentliche Forschungsschwerpunkte. Die Positionierung als Innovations- und Technologieführer in der Feuerwehrbranche ist nur durch die intensive Auseinandersetzung mit den zukünftigen Anforderungen an die Feuerwehren, die Expertise langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch eine kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungstätigkeit möglich. Gleichzeitig sind in die meisten Entwicklungen die Kunden sowie Anwenderinnen und Anwender miteingebunden. Im Berichtsjahr investierte Rosenbauer 24,3 Mio € in Forschung und Entwicklung.

Früherkennung von Waldbränden

Weltweit gibt es rund 27 Mio km² relevante Waldfläche und davon gelten ca. 26 % als gefährdet. Laut den Waldbrand-Statistiken des Joint Research Centers der Europäischen Kommission haben sich zwischen 1980 und 2005 in Portugal, Spanien, Frankreich, Italien und Griechenland jährlich mehr als 50.000 Waldbrände ereignet. Jedes Jahr wurden dadurch im Durchschnitt 5.000 km² Wald, Busch und Grasland zerstört. Der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und dem Risiko von Bränden, vor allem Waldbränden, ist wissenschaftlich belegt und in vielen Teilen der Welt bereits deutlich spürbar. Aus diesem Grund beschäftigt sich Rosenbauer sehr intensiv mit dem Thema Waldbrand-Deeskalation und bietet hierzu auch eine Reihe von Produkten an, wie beispielsweise Waldbrandfahrzeuge, ressourceneffiziente Löschsysteme und Ausrüstung. Dabei lautet die Devise Prävention vor Deeskalation. In der Berichtsperiode legte das Unternehmen den Fokus dadurch stark auf die innovativen Themengebiete Früherkennungssysteme (Early Detection) und Vegetations-Monitoring, die maßgeblich zur Ressourcenschonung beitragen sollen.

Löschsystem für Akkubrände bei Elektrofahrzeugen

Der Wandel in der Mobilität bringt auch mehr Fahrzeuge mit Elektroantrieb auf die Straßen. Damit stehen die Feuerwehren vor einer neuen Herausforderung. Zwar gibt es bei Elektrofahrzeugen keine höhere Brandgefahr, allerdings können sich die Hochvolt-Energiespeicher bei einer Entzündung zu einem nicht zu unterschätzenden Gefahrenpotenzial entwickeln. Ein Batteriebrand verläuft anders als etwa ein Waldbrand, bei dem der Brandverlauf als steigend zu beschreiben ist. Solange ein brennbarer Stoff zur Verfügung steht, steigt der Verlauf. Bei Batterien gibt es einzelne Module, die anstatt eines exponentiellen einen wellenförmigen Verlauf des Brandes verursachen. Die Löscheffizienz steht hier im Vordergrund. Seit 2018 forscht Rosenbauer bereits zu dem Thema Hochvolt-Akkubrand. Mit der Markteinführung eines entsprechenden Löschsystems 2021 hat Rosenbauer seine Innovationsführerschaft erneut bewiesen. Das System unterscheidet sich fundamental von allen anderen bisher bekannten Vorgehensweisen. Das Aktivieren des Löschsystems erfolgt ferngesteuert und immer aus sicherer Entfernung zum Fahrzeug.

Verbesserung der Umweltauswirkungen der Produkte

Rosenbauer berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte über den gesamten Lebenszyklus seiner Produkte. So werden bereits bei der Designgebung allfällige Umweltauswirkungen miteinbezogen und wird auf die größtmögliche Vermeidung von Abfall und einen effizienten Ressourceneinsatz geachtet. Die Aufbauten der Rosenbauer Feuerwehrfahrzeuge bestehen großteils aus Aluminium, da dieser Werkstoff deutlich leichter und weniger korrosionsanfällig ist als Stahl. Die Bauweise des Lösch- und Rüstfahrzeugs Advanced Technology (AT) erlaubt die größtmögliche Ausnutzung des Aufbaus sowie höhere Nutzlasten gegenüber Fahrzeugen mit Stahlaufbauten und hat darüber hinaus einen positiven Einfluss auf das Fahrverhalten. Dies macht das kommunale Flaggschiff AT am Ende des Nutzungszyklus auch einfach rezyklierbar.

Revolutionary Technology (RT) - das erste Kommunalfahrzeug mit vollelektrischem Antrieb

Rosenbauer präsentierte 2020 mit dem RT (Revolutionary Technology) das modernste Einsatzfahrzeug der Welt mit einem vollelektrischen Antrieb. Das gesamte Fahrzeug- und Aufbaukonzept wurde neu gedacht und geht auf die zukünftigen Bedürfnisse der Feuerwehren ein. Der RT ist nicht nur ein Fahrzeug, sondern ein Gesamtkonzept, mit dem Rosenbauer den Feuerwehralltag der Zukunft revolutioniert und Feuerwehreinsätze von der Ressourcenplanung über die Einsatzführung bis hin zur Dokumentation und Evaluierung komplett digitalisiert.

Mit dem Konzept des RT ist Rosenbauer auf allen Kontinenten, insbesondere bei den C40-Städten, auf großes Interesse gestoßen. Rosenbauer bietet innovative Lösungen für das Ziel dieser Städte, die urbane Umweltbelastung zu reduzieren.

Seit Anfang 2021 wird der RT bei der Berliner Feuerwehr im Regelbetrieb getestet. Seither konnten von mehr als 800 Einsätzen mehr als 90 % rein elektrisch, also ohne Einsatz des Range Extenders absolviert werden. Von August bis November 2021 wurde der RT im Zuge einer europaweiten Promotiontour einem breiten Publikum vorgestellt. Erste Aufträge aus diversen Städten, darunter eine erste Flottenbestellung der Berufsfeuerwehr Basel-Stadt, bezeugen das starke Interesse an diesem Modell. Bis 2030 sollen weltweit über 3.200 Feuerwehrfahrzeuge vergleichbarer Technologie im Einsatz sein. Im November 2021 wurde die Entwicklung des RT mit dem österreichischen Staatspreis für Innovation ausgezeichnet, was die Innovationsführerschaft von Rosenbauer erneut unterstreicht.

Mit dem Volvo FL Electric GW-Logistic verfügt Rosenbauer zudem über ein rein Batterie-elektrisch betriebenes Feuerwehrfahrzeug auf Serienchassis in seinem Produktportfolio. Das Logistikfahrzeug vereint ein hochflexibles Aufbaukonzept mit einem

neuen, innovativen Elektro-Fahrgestell. Rosenbauer ist der erste Feuerwehrausstatter weltweit, der ein Einsatzfahrzeug auf einem derartigen Chassis realisieren konnte.

Auch 2021 hat Rosenbauer intensiv an der Ausweitung seiner elektrischen Fahrzeugflotte gearbeitet. Durch das in den letzten Jahren gesammelte Know-how in der Hochvolt-Technologie wird seit 2021 an der weltweit ersten elektrischen Drehleiter gearbeitet, die auf dem Serienchassis des Volvo FL Electric aufsetzt. Die E-Drehleiter soll dabei Funktionalität und Leistungsfähigkeit mit einfacher Bedienbarkeit und Servicefreundlichkeit verknüpfen.

Wassertanks im ewigen Materialzyklus

In nahezu jedem Feuerwehrfahrzeug ist ein Löschmitteltank verbaut. Die Anforderungen an diese Komponente sind hoch: Die Tanks sollen möglichst stabil und gleichzeitig leicht sowie korrosionsbeständig sein, bei Einsatzfahrten ein hervorragendes Fahrverhalten ermöglichen und am Lebensende nicht als Sondermüll enden. Mit der Fertigung eigener Wassertanks aus PP (Polypropylen) kommt Rosenbauer genau diesen Anforderungen nach. Früher wurden alle Wassertanks aus Stahl oder glasfaserverstärktem Kunststoff (GFK) gefertigt. Bei der Verarbeitung von GFK kann sich jedoch feinstes Glasstaub bilden, der gesundheitsschädlich ist. Zudem kann dieser Kunststoff nur als Sondermüll verbrannt werden.

Den innovativen PP-Wassertank sowie den Produktionsprozess hat Rosenbauer selbst entwickelt. Seit 2015 kommt dabei sogar ein eigens programmierter Roboter für Schweiß- und Schleifarbeiten zum Einsatz. Ungefähr 700 Stück, mit einem Fassungsvermögen von 500 bis zu 18.000 Litern, werden jährlich in Radgona (Slowenien) gefertigt.

Seit 2020 werden auch die Wassertanks aller PANTHER Typen für die Flughafenlöschfahrzeuge aus PP gefertigt. Auch in allen anderen Fahrzeugtypen kommen flächendeckend diese umweltfreundlichen Tanks zum Einsatz. Sollte ein Fahrzeug mit einem PP-Tank verschrottet werden, kann dieser auch nach langer Einsatzzeit in den Materialkreislauf zurückgeführt werden und bei richtiger Entsorgung wird daraus wieder ein neuer Löschmitteltank für Rosenbauer Fahrzeuge. Durch diese Umstellung in der Produktion verbessert Rosenbauer einerseits die Umweltbilanz der Produkte und andererseits wird ein wichtiger Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz geleistet.

Für eine fluorfreie Zukunft – Zumischsysteme für fluorfreie Löschmittel

Löschschaum zählt zu den wichtigsten Produkten, wenn es um die Brandbekämpfung von Feststoffen und Flüssigkeiten geht. In manchen Schaummitteln findet man jedoch Substanzen der Stoffgruppe der PFCs, sogenannter per- und polyfluorierter Chemikalien. Neben den großen Vorteilen in der Brandbekämpfung darf man die Nachteile dieser perfluorierten Stoffe in der Umwelt nicht außer Acht lassen. Sie gelangen bei einem Brandeinsatz mit dem Löschwasser in den Boden und können von der Natur nicht abgebaut werden. Somit können sie sich mit der Zeit anreichern, in die Nahrungskette gelangen und toxische Wirkungen zeigen. Eine Alternative dazu bieten fluorfreie Schaummittel, die vollständig von der Natur abgebaut werden. Durch die höhere Viskosität dieser fluorfreien Verbindungen steigen jedoch auch die Anforderungen an die Schaum-Druckzumischsysteme. Um diesen vielfältigen Ansprüchen und technischen Herausforderungen gerecht zu werden, hat Rosenbauer ein neues System entwickelt, die RFC Admix Variomatic. Neben der Produktion von Schaumzumischsystemen unterstützt das Unternehmen seine Kunden dabei, den

Einsatz von zugemischten Schaummitteln zu minimieren, und empfiehlt den Einsatz von fluorfreien Schaummitteln, um dadurch die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. → 303-2

ZUVERLÄSSIGKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER PRODUKTE

Da Feuerwehrtechnik unter härtesten Bedingungen sofort, zuverlässig und einwandfrei funktionieren muss, steht Qualität bei allen Produkten, Prozessen und in der Produktion an erster Stelle. Die damit verbundene Zuverlässigkeit und Langlebigkeit ist von enormer Bedeutung – nicht zuletzt auch deshalb, weil die Feuerwehren meistens von der öffentlichen Hand finanziert werden. Dies gewährleistet Rosenbauer neben dem Qualitätsmanagementsystem mit dem Einsatz von hochqualitativen Materialien und Komponenten und einer kontinuierlichen Verbesserung der Produktsicherheit sowie dem Customer Service, der für sichere Bedienung sorgt. → 103-1, 103-2, 103-3



Das Fahrzeug der Feuerwehr Sursassiala wurde rundum erneuert

Qualität wird bei Rosenbauer großgeschrieben – das Rosenbauer Qualitätsmanagement

Was Feuerwehrtechnik aushalten muss, ist in strikten Normen festgelegt. Rosenbauer erfüllt dabei weltweit die höchsten Standards. Das Unternehmen sichert die Qualität über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg durch erfahrene Fachkräfte und ein zertifiziertes Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015, das auch zur Prozesssteuerung und -optimierung eingesetzt wird. Bestmögliche Qualität wird bereits in der Produktion durch vielfältige Qualitätstests sichergestellt. So kommt zum Beispiel eine Einbaupumpe während der Herstellung mehrfach „auf den Prüfstand“: zunächst nach der Fertigung des Grundkörpers, nach der Montage weiterer Komponenten und Anbauteile und schlussendlich am Ende der Fertigung. Nach dem Einbau in ein Fahrzeug wird die Pumpe im Zuge der Qualitätsendkontrolle nochmals in allen Funktionen überprüft.

Alle für die betrieblichen Prozesse erforderlichen Regelungen und Dokumente stehen digital zur Verfügung. Überprüft und weiterentwickelt wird das System durch regelmäßige interne und externe Audits sowie durch Kundenaudits. → 103-1, 103-2, 103-3

Im Fokus steht der Nutzen – Usability

Im Einsatz muss alles schnell und sicher ablaufen. Jeder Handgriff muss sitzen. Eine benutzerfreundliche Bedienoberfläche der Geräte leistet dazu natürlich einen wertvollen Beitrag. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Hagenberg hat Rosenbauer in einem Projekt drei Jahre lang zum Thema Mensch-Maschine-Kommunikation geforscht. Ziel war es, das Bedienkonzept von Rosenbauer zu untersuchen und zu optimieren. Basierend auf der Eye-Tracking-Technologie wurde das Konzept 2020 neu designt und vereinheitlicht – die Benutzerfreundlichkeit war dabei immer die wichtigste Zielsetzung.

Aus alt wird wieder neu – Nachhaltigkeit durch das Refurbishment-Programm

Die Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte gehört bei Rosenbauer neben der hohen Qualität zu den wichtigsten Anforderungen in der Produktion. Mithilfe des Refurbishment-Programms verlängert Rosenbauer die Lebensdauer der Produkte nachhaltig und bringt jedes in die Jahre gekommene Fahrzeug auf den neuesten Stand der Technik, wobei aktuellste Innovationen miteinfließen. Die Generalüberholung von Fahrzeugen, Ausrüstung oder Schlüsselkomponenten hin zu einem neuwertigen Zustand ist ein umfangreicher Prozess, an dem hochqualifizierte Fachkräfte von Rosenbauer beteiligt sind und der strenge Qualitätskontrollen erfordert. Das Augenmerk liegt dabei darauf, ein überarbeitetes Fahrzeug in einem exzellenten Qualitätsstandard wiederzufinden, unabhängig vom Fahrzeugtyp. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Refurbishment-Programms 23 Fahrzeuge generalüberarbeitet. Des Weiteren gab es mehr als 80 Projekte, bei denen einzelne Komponenten (z. B. die Fahrzeugbeleuchtung oder die Monitore) auf den neuesten Stand gebracht

wurden. Bei Rosenbauer Schweiz wurde dabei erstmals ein solches Refurbishment durchgeführt. Die Leistungsfähigkeit eines Mercedes-Benz Unimog der Feuerwehr von Sursassiala von 1993 wurde dabei zu einem Bruchteil der Kosten einer Neuanschaffung mittels modernster Feuerwehrtechnik deutlich gesteigert.

Effiziente Löschtechnik durch Hochdruckpumpen

Rosenbauer Pumpen sind in Einsatzfahrzeugen weltweit rund um die Uhr unterwegs, egal ob als Einbaupumpen im Flugfeld-, Industrie- oder kommunalen Löschfahrzeug oder als Feuerlöschpumpen in stationären Anwendungen. Rosenbauer liefert die kleinste Normaldruckpumpe N10 mit einer Förderleistung von bis zu 1.800 l/min. Das stärkste Aggregat, die N130, zeigt eine Leistung von über 13.000 l/min bei 10 bar. Rosenbauer bietet auch Einbaupumpen mit integrierter Hochdruckstufe an. Diese arbeiten mit dem vierfachen Druck (40 bar) von Normaldruckpumpen, wodurch das Löschwasser fein zerstäubt und die Wasseroberfläche stark vergrößert wird. So kann das Wasser sehr tief in das Brandgut eindringen und seine Löschwirkung optimal entfalten. Die Hochdruckpumpen sind effizient bei der Brandbekämpfung. Ihr Einsatz minimiert zudem die Folgeschäden eines Löscheinsatzes, da weniger kontaminiertes Wasser die Bausubstanz schädigen kann. 2021 hat Rosenbauer 43 % aller produzierten Pumpen mit der Möglichkeit eines Hoch- oder Höchstdruckverfahrens ausgeliefert.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER EINSATZKRÄFTE

Die Sicherheit und Gesundheit der Feuerwehrfrauen und -männer ist das wichtigste Anliegen von Rosenbauer und steht bei der Nutzung der Produkte stets im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird kontinuierlich an der Verbesserung der Ergonomie und Sicherheitsvorrichtungen der Produkte gearbeitet. Diese müssen die Feuerwehren bei ihrem täglichen Einsatz bestmöglich unterstützen und vor allem schützen. Rosenbauer bietet umfassende Trainingsmöglichkeiten für Kunden an. Diese reichen von Bedien- und Techniktrainings an Fahrzeugen und Löschsystemen über spezielle Taktiktrainings bis hin zu simulierten Einsatzfahrten. Den Erfolg der Maßnahmen misst Rosenbauer anhand der Zahl der absolvierten Trainings, der Anzahl verkaufter Simulatoren sowie des Vergleichs der Bedienfreundlichkeit.

→ 103-1, 103-2, 103-3, 403-7

„Be clean & stay healthy“ – Kampagne zur Einsatzhygiene

Rosenbauer versteht sich als Partner der Feuerwehren. Aus diesem Grund sieht es das Unternehmen auch als seine gesellschaftliche Verpflichtung, im Rahmen seiner Forschungsarbeit Themen aufzuzeigen, die den Schutz und die Gesundheit der Einsatzkräfte fördern. Feuerwehrfrauen und -männer gehen im Einsatz buchstäblich „durchs Feuer“. Dabei sind sie unterschiedlichen Risiken, wie etwa Brandrauch, ausgesetzt. Rosenbauer hat sich 2021 sehr intensiv dem Thema „Einsatzhygiene“ gewidmet und eine Kampagne zur Einsatzhygiene in

der Praxis lanciert. Damit möchte Rosenbauer das Bewusstsein für Einsatzhygiene bei den Feuerwehren fördern und verstärken. Rosenbauer arbeitet zudem intensiv an Konzepten und Lösungen für Feuerwehren zur Dekontamination der Schutzbekleidung. Dem Megatrend „Gesundheit“ folgend haben Sicherheit und persönliche Gesundheit der Einsatzkräfte oberste Priorität. Vorwiegend in Nordeuropa, den USA und Australien gewinnt dieses Thema an Bedeutung.

Customer Service – der Kunde steht bei Rosenbauer im Fokus

Eine wichtige Komponente bei der Sicherstellung der Langlebigkeit der Fahrzeuge und einer sicheren Anwendung ist der Customer Service. Er sorgt dafür, dass Rosenbauer Produkte von den Anwenderinnen und Anwendern sicher bedient werden können und über den gesamten Lebenszyklus einsatzbereit bleiben. Die globale Serviceorganisation besteht aus rund 200 Servicetechnikerinnen und -technikern, über 25 Rosenbauer Servicewerkstätten und 150 regionalen Servicepartnern mit eigener Infrastruktur.

Kein Fahrzeug wird von Rosenbauer ohne vorherige Einschulung an den Kunden übergeben. Darüber hinaus gibt es mit training4fire ein umfassendes Trainingsprogramm für Feuerwehren, das von Bedien- und Wartungsschulungen über spezielle Ausbildungsprogramme für Maschinistinnen und Maschinisten sowie Gerätewarte und Gerätewartinnen sowie Taktik- und Einsatztrainings bis hin zu Fahrsicherheitstrainings reicht. Die Einsatzbereitschaft von Rosenbauer Produkten über die gesamte Nutzungsdauer hinweg wird durch eine garantierte und rasche Ersatzteilversorgung gesichert. Um eine optimale Betreuung der Kunden gewährleisten zu können, investiert Rosenbauer in eine umfassende, intensive Serviceausbildung: Alle Servicetechnikerinnen und -techniker durchlaufen ein mehrphasiges Ausbildungsprogramm, das im Wesentlichen aus verschiedenen E-Learning-Modulen und Präsenztrainings zur richtigen Wartung und Reparatur aller Rosenbauer Produkte besteht.

Steigerung des Angebotes an Simulatoren

Rosenbauer hat sich das Ziel gesetzt, Trainings für die Einsatzkräfte zu erleichtern und sicherzustellen, dass diese auf ungewöhnliche Situationen im Ernstfall vorbereitet sind. Diesen Anforderungen kommt das Unternehmen bereits seit 2014 mit seinem Angebot an unterschiedlichen Simulatoren nach. Im Jahr 2020 wurde das Angebot gesteigert und ein weiterer Simulator auf den Markt gebracht, mit dem der Einsatz von Drehleitern geübt werden kann. Gerade die richtige Positionierung des Fahrzeuges sowie die optimale Handhabung des Leiterkorbes verlangen den Einsatzkräften viel Geschick und taktisches Wissen ab. Trainings am Simulator sind kostengünstig, jederzeit möglich und die Einsatzkräfte begeben sich nicht unnötig in gefährliche Situatio-

nen. Darüber hinaus wird durch die Einsparung von Treibstoffen, Wasser und Schaummitteln die Umwelt geschont.

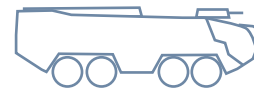
Vielfalt von Trainingssimulatoren



Fahr-Simulator



Drehleiter-Simulator



PANTHER Simulator

„Helfer“ in vielen Einsatzlagen – ein Roboter als Allrounder

Der Einzug der Digitalisierung in den Feuerwehralltag wird immer stärker spürbar. Von allen Vorteilen, die dies mit sich bringt, stehen natürlich vorwiegend die Sicherheit und der Gesundheitsschutz für die Einsatzkräfte im Vordergrund. Dies ist auch ein großes Anliegen von Rosenbauer, wenn es um die Entwicklung neuer Produkte geht. 2020 hat das Unternehmen mit dem RTE ROBOT ein neues Produkt präsentiert, das genau diese Anforderungen unterstützt. Rosenbauer geht hier innovativ voran und hat ein elektrisch angetriebenes Kettenfahrzeug entwickelt, mit dem sich potenzielle Gefahren für die Einsatzmannschaft auf ein Minimum reduzieren lassen. Vom Transportieren schwerer Ausrüstung über verschiedene Bergearbeiten bis hin zur Lageerkundung durch Kameras übernimmt der Roboter schwierige, besonders anstrengende und gefährliche Arbeiten, um dem Menschen im Einsatz zu assistieren. Die Multifunktionalität dieses Gerätes ist einzigartig. Rosenbauer schafft damit ein weiteres Produkt, das den sicheren Einsatz unterstützt und gleichzeitig den Menschen aus der Gefahrenzone bringt.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Bei Rosenbauer arbeiten weltweit 4.130 Frauen und Männer, die durch ihre Vielfalt und Ideen bewegen. Dafür bietet das Unternehmen ein Umfeld, in dem jede und jeder Einzelne sein Talent und Engagement einbringen kann.



DIVERSITÄT UND ARBEITSSICHERHEIT

Aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen verändern das Umfeld, in dem sich Rosenbauer und die Feuerwehren bewegen. Damit verändern sich auch die Bedürfnisse und Ansprüche der Mitarbeitenden. Darüber hinaus hat die anhaltende COVID-19-Pandemie im Berichtsjahr 2021 die Arbeitswelt weiter maßgeblich beeinflusst. Digitale Vernetzung und Kommunikation haben an Bedeutung gewonnen. In den Produktionsbereichen hat die Pandemie in Form von Versorgungsengpässen und Kurzarbeit die Mitarbeitenden belastet. Verstärktes Home-Office hat die Arbeitsbedingungen des Büropersonals gravierend verändert und viel Anpassungsfähigkeit abverlangt.

Das Personalmanagement bei Rosenbauer ist im Verantwortungsbereich des CEO verankert und wird über das Human Resource Management in der Konzernzentrale in Leonding (Oberösterreich) global koordiniert. An den größeren Unternehmensstandorten gehen Personalabteilungen auf lokale Gegebenheiten ein. Zwischen den Abteilungen besteht zudem ein reger Austausch, der das Lernen und die Weiterentwicklung sicherstellt. Das Human Resource Management betrachtet es als eine der wichtigsten Aufgaben, eine Unternehmenskultur und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterentwickeln können und gerne einen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg leisten.

Die Erfolgskontrolle in den vier wesentlichen Themenbereichen Aus- und Weiterbildung, Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt und Chancengleichheit wird vom globalen Human Resource Management verantwortet und durch entsprechende Kennzahlen überprüft. → 103-1, 103-2, 103-3

Management der COVID-19-Pandemie

Auch 2021 hat der konzernweite Krisenstab Rosenbauer durch die COVID-19-Pandemie geleitet. Dieses Koordinationsteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Human Resource Managements, Führungskräften und dem gesamten Vorstand, steuert das globale Corona-Management. Angepasst an die nationalen tagesaktuellen Vorgaben der Regierungen wurden Maßnahmenpläne erstellt, in verschiedene Sprachen übersetzt und allen Konzerngesellschaften zur Verfügung gestellt.

Um das Infektionsrisiko zu minimieren, wurden die Arbeitsbedingungen an den Rosenbauer Standorten umfassend angepasst. Neben dem Angebot des mobilen Arbeitens und Home-Office-Möglichkeiten für Büroangestellte wurden im Bereich der Produktion die Schicht- und Arbeitspläne so umgestaltet, dass notwendige Sicherheitsabstände eingehalten werden konnten. Das Wohl der Mitarbeitenden stand dabei immer im Vordergrund. Im Fall begründeter Verdachtsfälle wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig in Quarantäne geschickt, auch wenn es dafür keinen Kostenersatz für das Unternehmen gab. Darüber hinaus wurden Desinfektionsspender und Schutzmasken zur Verfügung gestellt. Diese Maßnahmen haben 2021 dazu beigetragen, die Fallzahlen an den Standorten gering zu halten.

Beschäftigungsstruktur → 102-7, 102-8

Weltweit beschäftigte Rosenbauer im Geschäftsjahr 2021 4.130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – eine Steigerung von rund 3,7% im Vergleich zum Vorjahr. Davon sind 58,8% Arbeiterinnen und Arbeiter, die hauptsächlich in der Produktion, Montage und Reparatur tätig sind, und 41,2% Angestellte, die in Verwaltung, Entwicklung und Vertrieb arbeiten. Konzernweit sind lediglich 5,9% der Rosenbauer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer teilzeitbeschäftigt, wobei dies stärker auf Angestellte mit 8,4% als auf Arbeiterinnen und Arbeiter mit 4,1% zutrifft. Rosenbauer unterstützt flexible Arbeitszeiten und bietet neben Teilzeitmöglichkeiten auch Gleitzeitmodelle an. Im Berichtsjahr wurde in der Zentrale die Gleitzeitvereinbarung stark ausgeweitet, die Kernanwesenheit abgeschafft und die Pausenregelung vor allem für Mitarbeitende in Teilzeit stark erleichtert.

Um den Bedarf an Mitarbeitenden in der Produktion jederzeit decken zu können, beschäftigt Rosenbauer auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Diese sind den eigenen Mitarbeitenden gleichgestellt und haben in der Regel gute Chancen, übernommen zu werden. Insgesamt waren das im Berichtszeitraum 176 Leiharbeitskräfte (153 davon in Österreich, der Rest im übrigen Europa). Für 66,1% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten Tarifverträge.

→ 102-41

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Region (Headcount) → 102-8	Alle Mitarbeiter			Arbeiter			Angestellte		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Österreich	1.648	1.621	1.558	916	905	891	732	716	667
Deutschland	997	979	963	642	631	626	355	348	337
Restl. Europa	329	294	302	162	156	164	167	138	138
USA	985	911	829	619	638	597	366	273	232
Restl. Welt	171	179	176	90	94	116	81	85	60

Teilzeit im Rosenbauer Konzern (in % und Headcount)

→ 102-8

	2021	2020	2019
Alle Mitarbeiter			
Gesamt	242	202	193
Gesamt in %	5,9%	5,1%	5,0%
Frauen	126	110	100
Frauen in %	23,1%	21,7%	21,1%
Männer	116	92	93
Männer in %	3,2%	2,6%	2,8%
Arbeiter			
Gesamt	99	71	79
Gesamt in %	4,1%	2,9%	3,3%
Frauen	23	20	16
Frauen in %	17,8%	16,7%	14,7%
Männer	76	51	63
Männer in %	3,3%	2,2%	2,8%
Angestellte			
Gesamt	143	131	114
Gesamt in %	8,4%	8,4%	8,0%
Frauen	103	90	84
Frauen in %	24,8%	23,3%	23,1%
Männer	40	41	30
Männer in %	3,1%	3,5%	2,8%

Die Altersverteilung der Mitarbeitenden bei Rosenbauer ist relativ ausgewogen, wobei jene zwischen 30 und 50 Jahren mit 52,5% den größten Anteil ausmachen. Für Mitarbeitende ab 56 Jahren gibt es in Österreich ein eigenes Förderprogramm, um die Arbeitsfähigkeit auch im Alter zu erhalten und den Arbeitsprozess an individuelle Bedürfnisse anzupassen.

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Altersgruppen

(in %) → 405-1

	2021	2020	2019
Alle Mitarbeiter			
< 30 Jahre	24,7%	25,6%	26,1%
30-50 Jahre	52,5%	51,5%	49,4%
> 50 Jahre	22,8%	22,9%	24,5%
Arbeiter			
< 30 Jahre	28,4%	28,4%	29,4%
30-50 Jahre	49,2%	48,5%	46,1%
> 50 Jahre	22,4%	23,1%	24,5%
Angestellte			
< 30 Jahre	19,4%	20,5%	21,0%
30-50 Jahre	57,4%	55,1%	55,3%
> 50 Jahre	23,2%	24,4%	23,7%

Fluktuation

Die Fluktuationsrate von 13,0% ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 3% gestiegen. Hauptgrund dafür war der durch die Pandemie in Aufruhr geratene Arbeitsmarkt generell. 5,3% der Frauen und Männer, die das Unternehmen verließen, gingen mit einem Durchschnittsalter von 63,3 Jahren in den Ruhestand. 16,3% der Mitarbeitenden traten 2021 in das Unternehmen ein – nicht eingerechnet jene, die im Berichtszeitraum im Rahmen von Firmenakquisitionen bzw. Neugründungen übernommen wurden.

→ 401-1

Bei den Kennzahlen zu den Ein- und Austritten sind ruhend oder wieder aktiv gestellte Dienstverhältnisse nicht inkludiert, weshalb leichte Abweichungen im Vergleich zu der Gesamtanzahl der Headcounts entstehen können. → 102-8

Gesamtzahl und Rate neuer Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern

→ 401-1

		2021		2020		2019
Gesamt	16,3%	671	13,7%	546	18,2%	696
Frauen	21,8%	119	17,8%	90	19,7%	93
Männer	15,4%	552	13,1%	456	18,0%	603
< 30 Jahre	30,5%	311	24,7%	251	31,9%	319
30–50 Jahre	14,0%	304	10,9%	224	14,8%	279
> 50 Jahre	6,0%	56	7,8%	71	10,4%	98
Österreich	10,6%	175	9,4%	153	13,8%	215
Deutschland	8,5%	85	11,1%	109	12,6%	121
Restl. Europa	21,5%	71	17,7%	52	29,8%	90
USA	32,9%	324	22,2%	202	28,7%	238
Restl. Welt	9,4%	16	16,8%	30	18,2%	32

Gesamtzahl und Rate der Mitarbeiterfluktuation im Rosenbauer Konzern

→ 401-1

		2021		2020		2019
Gesamt	13,0%	538	9,8%	390	12,8%	491
Frauen	16,7%	91	13,2%	67	12,5%	59
Männer	12,5%	447	9,3%	323	12,9%	432
< 30 Jahre	18,0%	184	10,6%	108	20,4%	204
30–50 Jahre	10,5%	227	8,7%	178	9,4%	178
> 50 Jahre	13,5%	127	11,4%	104	11,6%	109
Österreich	9,0%	148	5,6%	90	6,5%	101
Deutschland	6,7%	67	9,5%	93	6,6%	64
Restl. Europa	14,9%	49	20,4%	60	17,9%	54
USA	25,4%	250	13,2%	120	30,2%	250
Restl. Welt	14,0%	24	15,1%	27	12,5%	22

AUS- UND WEITERBILDUNG

Rosenbauer investiert mit individuell angepassten Aus- und Weiterbildungsprogrammen in seine Mitarbeitenden und unterstützt sie dabei, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ins Unternehmen einzubringen. Als Folge der COVID-19-Pandemie wurden die Schulungen und Trainings im Sinne des Gesundheitsschutzes auf hybride oder virtuelle Formate umgestellt, was einerseits zu Kosteneinsparungen geführt und andererseits auch eine internationale Teilnahme ermöglicht hat. 2021 gab der Konzern für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt 600 t€ (2020: 750 t€) aus. Trainings zu spezifischen arbeitsbezogenen Gefahren werden laufend durchgeführt.

→ 403-5

Zu den Maßnahmen in diesem Bereich zählen:

- digitales Kursangebot für alle größeren Standorte,
- individuell an die Herausforderungen der einzelnen Standorte angepasste Fortbildungsmaßnahmen,
- umfangreiche Lehrlingsausbildung,
- Einführung einer einheitlichen Aufzeichnung der Fortbildungsstunden.

Anhand der Zahl der Weiterbildungsstunden nach Mitarbeitenden-Kategorie überprüft Rosenbauer den Erfolg der Maßnahmen.

→ 103-1, 103-2, 103-3

Ausbildungskonzept für Lehrlinge

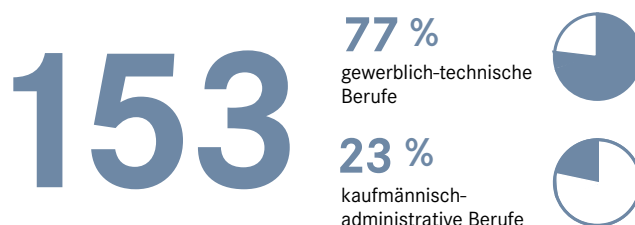
Rosenbauer engagiert sich stark in der Ausbildung junger Menschen und bietet über zehn verschiedene Lehrberufe an: Das Spektrum reicht von Industriekaufrau und Industriekaufmann bis zu Metalltechnikerin und Metalltechniker oder Mechatronikerin und Mechatroniker. Ein Teil des Fachkräftebedarfs wird mit den im Unternehmen ausgebildeten Lehrlingen gedeckt. Im Verlauf ihrer Lehre lernen die jungen Mitarbeitenden zahlreiche Aufga-

benfelder und Abteilungen kennen. Die Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten und die Vorbereitung auf eine Tätigkeit in der Produktion erfolgen in Leonding in der eigenen Lehrwerkstätte durch erfahrene Lehrlingsausbilder bzw. an anderen Standorten an spezialisierten Schulen. Darüber hinaus gibt es Bildungsangebote zu den Themen Business-Etikette, Sozialkompetenz oder zum Umgang mit Geld, um den jungen Menschen Kompetenzen über das Berufsleben hinaus zu vermitteln. Nachhaltigkeitsthemen werden in die Ausbildung der Lehrlinge integriert.

Insgesamt 153 Jugendliche standen 2021 in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Italien bei Rosenbauer in einem Ausbildungsverhältnis, rund 77% erlernten gewerblich-technische, 23% kaufmännisch-administrative Berufe. An den zwei größten US-amerikanischen Standorten in Wyoming gibt es ein eigenes Ausbildungsprogramm für junge Mitarbeitende. Da in den USA eine Lehre nicht üblich ist, wird auf diese Weise eine Fachausbildung ermöglicht.

Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen bildet Rosenbauer in Kooperation mit karitativen Organisationen aus. Ziel dabei ist es, die jungen Menschen so gut wie möglich in den Arbeitsalltag und in ein soziales Gefüge einzubinden.

Zahl der Lehrlinge bei Rosenbauer 2021



In der Lehrwerkstätte in Leonding, Österreich, werden die Lehrlinge selbst ausgebildet

women@ rosenbauer

Im Frühjahr 2021 wurde die Frauenförderungsinitiative women@rosenbauer gegründet, die mit einem klaren Auftrag vom Vorstand die Diversität im Unternehmen fördern soll. Im Interview erklärt das Steering Committee von women@rosenbauer, bestehend aus Gundel Labak, Karin Palmetshofer-Hörschinger, Janine Zika und Vanessa Schabetsberger, was ihre größten Anliegen sind.

Warum ist es nötig, eine solche Initiative bei Rosenbauer zu gründen, und welche Herausforderungen gibt es?

Karin Palmetshofer-Hörschinger: Grundsätzlich ist die Feuerwehrbranche - und damit auch unser externes und internes Umfeld - stark von Männern geprägt. Gleichzeitig belegen zahlreiche Studien, dass gemischte Teams in Unternehmen wesentlich erfolgreicher sind. Der generelle Trend in Richtung mehr Gender-Diversität kommt mittlerweile auch in unserer Branche an. Wir sehen mehr Mädchen und Frauen in den Feuerwehren, bei unseren Lehrlingen sowie bei allen anderen Stakeholdern unseres Unternehmens. Im Vergleich mit österreichischen Industrieunternehmen liegen wir mit einem Frauenanteil von ca. 13% im unteren Viertel. Es gibt also viel aufzuholen für Rosenbauer. Wir konzentrieren uns auf die Frauen im Unternehmen und auf Bewerberinnen. Besonders wichtig ist es auch, die männlichen Kollegen mit ins Boot zu holen, denn Frauenförderung ist keine reine Angelegenheit von Frauen, sondern eine der gesamten Gesellschaft im Sinne der Chancengleichheit.

Was sind die Ziele von women@rosenbauer?

Vanessa Schabetsberger: Wir haben Ziele, die in Kennzahlen messbar sind, und Ziele, die in der Unternehmenskultur spürbar werden sollen. Erstere sind leicht erklärt: Bis 2025 wollen wir einen Frauenanteil von mindestens 15% - in der Gesamtbelegschaft und auf jeder Ebene. Das können wir schaffen. Die anderen Ziele sind schwerer messbar, sollen aber auf den Arbeitsalltag aller Kolleginnen und Kollegen einen Einfluss haben. Wir wollen, dass mehr Frauen bei Rosenbauer in leitenden Funktionen arbeiten, dass sie vermehrt wichtige Unternehmensthemen gestalten können und dass sie sich gleichberechtigt fühlen. Wir wollen die Frauen bei Rosenbauer untereinander vernetzen, damit sie gemeinsam für sich und für das Unternehmen Erfolge feiern können. Durch mehr Diversität wollen wir so auch neue Ideen generieren und umsetzen. Die Anforderungen einer Feuerwehrfrau sind nicht immer die gleichen wie jene eines Feuerwehrmannes.

Welche Erfolge konntet ihr bereits feiern?

Gundel Labak: Wir sind richtig stolz darauf, was wir in nur einem Jahr bereits alles geschafft haben! Gemeinsam haben wir



Karin Palmetshofer-Hörschinger, Janine Zika,
Vanessa Schabetsberger und Gundel Labak, v. l. n. r.

sieben Arbeitsgruppen gestartet, die sich mit Themen wie Karenz (Elternzeit), Marketing, Female Recruiting, Kennzahlen und No-go Policy befassen. Dabei wurden bereits zahlreiche Maßnahmen ausgearbeitet und teilweise schon umgesetzt. Unsere Initiative women@rosenbauer wurde außerdem vom Vorstand bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern österreichweit kommuniziert und im Führungskreis vorgestellt. Durch die Arbeitsgruppen und Vernetzungstreffen haben sich die Frauen bei Rosenbauer aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen besser kennenlernen können. Es beteiligen sich bereits über 30 Kolleginnen an der Initiative und das neben ihren regulären Aufgaben. Die Vernetzung im Unternehmen stärkt und motiviert uns Frauen bei Rosenbauer und macht außerdem viel Spaß!

Welche Projekte sind für 2022 geplant?

Janine Zika: Wir haben viel vor, das steht jedenfalls fest! Dieses Jahr wollen wir das aktive Karenzmanagement in Österreich weiter ausbauen. Unsere Kolleginnen und Kollegen, die bei ihren Kindern zuhause sind, sollen besser begleitet, auf dem Laufenden gehalten und noch aktiver beim Wiedereintritt unterstützt werden. Wir wollen mit dem Betriebsrat noch mehr Angebote speziell für Frauen schaffen. Ein wichtiger Fokus für 2022 liegt auch auf dem Female Recruiting, wir möchten viele neue Kolleginnen für Rosenbauer gewinnen und nehmen gleichzeitig an Messen und Veranstaltungen teil, die Mädchen für die Technik begeistern sollen. Eines unserer wichtigsten Ziele für heuer ist die Ausweitung von women@rosenbauer auf die DACH-Region. Unsere Tochtergesellschaften in Deutschland und der Schweiz sollen ebenso von der Fraueninitiative profitieren. Langfristig ist natürlich die Ausrollung auf den gesamten Konzern geplant. Dabei sind aber auch zahlreiche länderspezifische Vorgaben zu beachten. Es wird 2022 also bestimmt nicht langweilig.

Weiterbildung

Um die Qualifikation und Motivation seiner Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, investiert Rosenbauer kontinuierlich in ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Interne und externe Expertinnen und Experten bieten maßgeschneiderte und an das Arbeitsumfeld angepasste Aus- und Weiterbildungsprogramme an. An den österreichischen, deutschen und Schweizer Standorten können die Kurse über das Unternehmensportal gebucht werden, das auf weitere Standorte ausgerollt wird. Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitenden geben Aufschluss über Bedarfe und Weiterbildungsziele.

Im Berichtsjahr hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Schnitt 7,9 Stunden in klassischer Weiterbildung verbracht, wobei Angestellte ca. 9,6 Stunden Fortbildung in Anspruch nahmen und Arbeiterinnen und Arbeiter 6,7 Stunden. Bei diesen Aufzeichnungen ist allerdings typisches „Learning on the Job“ nicht miteingerechnet. Nicht an allen Standorten werden Aufzeichnungen zu den Fortbildungsstunden geführt.

→ 404-1

ZUFRIEDENHEIT VON MITARBEITENDEN

Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst viele Themenbereiche, die aufeinander einwirken. Rosenbauer führt jährlich Entwicklungsgespräche durch und entwickelt basierend darauf Maßnahmen, um seine Mitarbeitenden langfristig zu begeistern. Diese Maßnahmen sollen einerseits den Erfordernissen als Arbeitgeber gerecht werden und andererseits die Bedürfnisse der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten berücksichtigen. Dazu zählen beispielsweise

- eine gezielte Laufbahn- und Karriereplanung,
- unbefristete Arbeitsverträge sowie
- Sozialleistungen neben dem regulären Gehalt.

Rosenbauer wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Das zeigt beispielsweise die lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden. Der Erfolg der Maßnahmen wird anhand der jährlichen Fluktuationsrate gemessen. → 103-1, 103-2, 103-3

Lange Betriebszugehörigkeit

Eine lange Betriebszugehörigkeit zeugt von einer hohen Identifikation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über 35,5% der Mitarbeitenden an den österreichischen Standorten sind seit mehr als zehn Jahren bei Rosenbauer beschäftigt, davon begleiten 14,1% das Unternehmen bereits seit über 20 Jahren. In der Schweiz sind 20% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit mehr als zehn Jahren im Unternehmen, in Slowenien sind es 23%.

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

In Österreich besteht die gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung arbeitsplatzbedingter Belastungen. Diese wurde von Rosenbauer 2014 gestartet und im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses an allen österreichischen Standorten durchgeführt. Differenzierte Arbeitsplätze bzw. kleinere Einheiten wurden mit Gruppen- oder Einzelinterviews erhoben. 2021 wurde mit der Wirksamkeitskontrolle gestartet. Hierbei wurden die vereinbarten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin besprochen und mögliche neue Maßnahmen definiert. In einigen Unternehmensbereichen wurde bereits mit der Implementierung begonnen.

Im Dialog und Austausch mit den Mitarbeitenden

Regelmäßig geführte Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind bei Rosenbauer Teil einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und werden in Form eines offenen und wertschätzenden Dialogs realisiert. Anhand eines Gesprächsleitfadens werden diese regelmäßig zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ihren direkten Vorgesetzten verpflichtend durchgeführt. In diesen Gesprächen werden das abgelaufene Jahr, die erbrachten Leistungen, Stärken sowie mögliche Entwicklungsfelder besprochen. Darüber hinaus werden zukünftige Arbeitsschwerpunkte, Zielvereinbarungen sowie Entwicklungs- und Bildungsmaßnahmen vereinbart. Auch 2021 wurden bei Rosenbauer die Mitarbeitergespräche auf allen Ebenen durchgeführt.

Förderung der Work-Life-Balance

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber hat Rosenbauer den Anspruch, seinen Mitarbeitenden eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit 2015 steht eine betriebs-eigene Krabbelstube zur Verfügung, die den Mitarbeitenden eine Betreuung der Kinder gleich neben der Konzernzentrale in Leonding ermöglicht. Für ältere Kinder wird ein Sommercamp in den Schulferien angeboten, das vom Unternehmen finanziell unterstützt wird. Rosenbauer bietet flexible Arbeitszeiten und neben Teilzeitmöglichkeiten auch Gleitzeitmodelle oder Home-Office. Konzernweit sind 5,9% der Mitarbeitenden in einem Teilzeitverhältnis tätig, wobei dies mit 8,4% stärker auf Angestellte als auf Arbeiterinnen und Arbeiter mit 4,1% zutrifft. → 102-8

Ein eigenes Familienprogramm ermöglicht es in Europa auch Männern, in Karenz bzw. Elternzeit zu gehen. In der Konzernzentrale in Leonding haben 28 Männer im Berichtsjahr dieses Angebot in Anspruch genommen.

Eine Technikerin für die Feuerwehr

Seit drei Jahren ist sie im Supply Chain Management (SCM) am Standort Leonding von Rosenbauer beschäftigt und mit Begeisterung bei der Sache. Carina Falk-Ohrenhofer berichtet über ihren Werdegang, Aufgabenbereich und ihre Einstellung zu Frauen in der Technik.

Frau Falk-Ohrenhofer, was ist Ihr Aufgabengebiet?

Carina Falk-Ohrenhofer: Ich arbeite im Bereich Lagerlogistik und bin hier für das Prozess- und das Projektmanagement zuständig.

Woran arbeiten Sie konkret?

Carina Falk-Ohrenhofer: Im Prozessmanagement geht es in erster Linie um die laufende Optimierung unserer Abläufe. Beispielsweise haben wir ein Stammdaten-Erfassungsgerät im Wareneingang eingeführt, um die Datenqualität im Unternehmen zu verbessern. Damit wird jedes Teil sofort erfasst, wenn es in unser Lager kommt. In der jüngeren Vergangenheit haben wir auch an der Parallelisierung der Kommissionierbereiche gearbeitet. Das heißt, wir haben die bisher in Sequenzen erfolgende Kommissionierung aus den verschiedenen Lagerbereichen, Hochregal-, Mittelteile- und Kleinteilelager, auf eine gleichzeitige Kommissionierung umgestellt, wodurch wir uns eine deutliche Reduktion der Vorlaufzeiten für den Kommissionierprozess erwarten. Im Projektmanagement beschäftige ich mich zurzeit intensiv mit der Einführung des neuen ERP-Systems im Bereich Supply Chain Management. Mit einem ERP-System werden die Ressourcen und Prozesse im Unternehmen gesteuert.

Sie sind seit drei Jahren bei Rosenbauer, wie war Ihr Einstieg?

Carina Falk-Ohrenhofer: Mein Einstieg bei Rosenbauer war echt spannend. Die damals ausgeschriebene Stelle im Bereich Prozessmanagement für Lagerlogistik hat mich sofort gereizt, weil sie genau den Wunschvorstellungen von meinem zukünftigen Job entsprach. Auch meine Ausbildung hat perfekt zu den Anforderungen gepasst. Ich habe mich also einfach einmal bei Rosenbauer beworben und prompt den Job bekommen. Mein Vorgesetzter Markus Schallaböck, Leiter des Rosenbauer Supply Chain Managements, hat mir dann gleich empfohlen, mich mit meinem Arbeitsbereich und den dazugehörigen Prozessen direkt im Lager vertraut zu machen. Da wusste ich, hier ist Selbstständigkeit und Engagement gefragt! Was mich total gefreut hat, denn ich habe von Anfang an das Vertrauen bekommen, aktiv Prozesse mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen.

Welche Ausbildung haben Sie absolviert?

Carina Falk-Ohrenhofer: Ich habe zuerst die berufsbildende Handelsakademie absolviert und wollte nicht auch noch ein



Carina Falk-Ohrenhofer hat die Logistikprozesse bei Rosenbauer im Griff

klassisches Wirtschaftsstudium wie BWL anhängen. Den Anstoß, Industrielogistik auf der Montan-Universität Leoben zu studieren, gab letztlich eine Informationsveranstaltung. Dort wurde unter dem Motto „Traut euch was!“ um Frauen in der Technik geworben.

Warum Industrielogistik?

Carina Falk-Ohrenhofer: Der Logistik-Bereich fasziniert mich, weil er eine ideale Kombination aus Wirtschaft und Technik darstellt. Das Aufgabengebiet ist sehr breitgefächert und daher ist meine Arbeit besonders vielfältig.

Was gefällt Ihnen am besten an Ihrem Job?

Carina Falk-Ohrenhofer: Die Abwechslung und die immer neuen Herausforderungen, mit denen ich täglich konfrontiert bin. Ich arbeite nicht nur am Schreibtisch, sondern halte mich auch oft am Shopfloor auf. Es macht Spaß, mit vielen verschiedenen Leuten aus den unterschiedlichsten Bereichen des Unternehmens zusammenzuarbeiten und dabei effektiv etwas zu bewirken. Das Allerschönste dabei ist das positive Feedback, wenn eine Prozessänderung auch wirklich einen spürbaren Mehrwert in der täglichen Arbeit meiner operativ tätigen Kollegen gebracht hat.

Wie setzen Sie sich als Frau bei Ihren Kolleginnen und Kollegen durch?

Carina Falk-Ohrenhofer: Das ist bei uns kein großes Thema. Klar, man braucht schon auch einen gewissen Sturschädel, um sich bei unterschiedlichen Meinungen und Überzeugungen durchsetzen zu können. Aber das gilt für jede und jeden, das Frausein spielt dabei keine Rolle.

Danke für das Gespräch.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Rosenbauer legt sowohl im Unternehmensbereich der Produktion als auch in der Administration größten Wert darauf, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Gesundheit und Wohlbefinden erhält und sicherstellt. Ein besonderer Fokus liegt darauf, die Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit vor Risiken und Gefahren bestmöglich zu schützen. Rosenbauer ergreift hier unter anderem folgende Maßnahmen:

- Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung psychischer Belastungen
- Durchführen von Sicherheitskampagnen
- Zurverfügungstellung von Arbeitsschutzkleidung,
- verpflichtende Sicherheitsunterweisungen,
- erhöhte Prämie für Sicherheitshinweise und Ideen zur Vermeidung von Unfällen sowie
- ISO 45001-Zertifizierung.

Unfälle im Rosenbauer Konzern* → 403-9	2021	2020	2019
Arbeitsbedingte Verletzungen			
Angestellte und Arbeiter			
Anzahl	265	267	275
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	43,7**	64,6	63,2
Leasingpersonal			
Anzahl	15	-	-
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	62,5	-	-
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen			
Angestellte und Arbeiter			
Anzahl	0	-	-
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	0	-	-
Leasingpersonal			
Anzahl	0	-	-
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	0	-	-

* Anpassung der Kennzahlen an den GRI-Index

** Starke Reduktion, da durch die Anpassung der Kennzahlen die Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden gezählt werden, nicht nur jene der Arbeiterinnen und Arbeiter

Eine Gesundheitsuntersuchung, Impfaktionen sowie Sicherheits- und Schutzausrüstung gehören ebenso zum Standard wie regelmäßige Arbeitsplatzevaluierungen. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und dem Projekt „Enable me 50+“ setzt Rosenbauer weitere Schritte für die Gesundheit und unterstützt bei der Rückkehr nach einem Langzeitkrankenstand bzw. bei der Anpassung der Arbeitsplätze.

Wichtige Messgrößen in diesem Bereich sind die Zahl der Arbeitsunfälle, die Zahl der Ausfalltage sowie die Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Für das Berichtsjahr 2021 wurden die Unfallkennzahlen an den neuen GRI-Standard angepasst. High-Consequence-Unfälle, also Unfälle mit einer Ausfallzeit von über 6 Monaten oder dauerhaften körperlichen oder psychischen Schäden, werden nun berichtet. Ebenso werden die Unfälle von Leasingpersonal extra ausgewiesen. Diese wurden bisher in die Gesamtsumme der Unfälle integriert. → 103-1, 103-2, 103-3

Prävention steht im Vordergrund

Viele Maßnahmen, die im Bereich Arbeitssicherheit ergriffen werden, zielen auf Prävention und eine konsequente Senkung der Unfallzahlen ab. Die Schärfung des Bewusstseins der Mitar-

beitenden für potenzielle Gefahren und die Identifikation und Ausschaltung möglicher Gefahrenquellen sind hier wichtige Maßnahmen, die an allen Standorten weltweit durchgeführt werden. Verletzungsrisiken mit schweren Folgen bestehen bei Arbeiten auf Fahrzeugdächern, beim Lenken von Fahrzeugen im öffentlichen Verkehr und beim Rangieren in den Produktionshallen. Das Thema Arbeitssicherheit wird in Team-Meetings regelmäßig behandelt. → 403-3

Exoskelette als Unterstützung für Beuge- und Hebearbeiten

Exoskelette stellen als technische Stützapparate ein gutes Werkzeug dar, um körperliche Arbeit komfortabler und vor allem gesundheitsschonender verrichten zu können. Wie bereits berichtet, kamen im Rahmen des Forschungsprojekts „Enable me 50+“ bei Rosenbauer 2020 erstmals Exoskelette zum Testeinsatz. Als einen der ersten Einsatzbereiche für die Verwendung von Stützapparaten wurde hierfür im Stammwerk in Leonding der Bereich der Logistik (Wareneingang und Kommissionierung) für praktische Anwendungen gewählt. Nach erfolgreichen Tests wurden im November 2021 drei Exoskelette angeschafft. Diese Systeme sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Beuge- und Hebearbeiten und damit im unteren Rücken entlasten.

Die Anwenderinnen und Anwender wurden intensiv durch den Hersteller der Exoskelette geschult und das eingesetzte System ist seit diesem Zeitraum im Einsatz. Durch das positive Feedback, dass sich das persönliche Belastungsempfinden merklich reduziert, zeigen bereits weitere Standorte starkes Interesse. So wurde dieses System auch bereits bei Rosenbauer Deutschland in Luckenwalde vorgestellt. In den nächsten Jahren soll die praktische Anwendung in weiteren potenziellen Einsatzbereichen ausgetestet werden.

Arbeitssicherheit – Zertifizierung nach ISO 45001

Aufgrund ihrer Bedeutung ist Arbeitssicherheit bei Rosenbauer organisatorisch und prozessual fest verankert: Die österreichischen (Leonding Werk I und Werk II, Werk Linz, Werk Asten, Neidling, Graz, Telfs) und deutschen Standorte (Karlsruhe, Luckenwalde), Rosenbauer Brandschutz (Leonding, Mogendorf, Gladbeck) sowie der slowenische Standort (Radgona) sind nach ISO 45001 zertifiziert. Dadurch sind 67,7% der Mitarbeitenden von Rosenbauer an Standorten mit zertifiziertem Arbeitsschutzmanagementsystem tätig. An allen anderen Standorten finden regelmäßig interne Audits statt. Das Unternehmen hat sich das Ziel gesetzt, bis 2023 mindestens drei weitere Standorte und seit 2020 zusätzlich jeden neu eröffneten Produktionsstandort nach ISO 45001 zu zertifizieren. → 403-1, 403-8

Die Rosenbauer Arbeitssicherheitsorganisation besteht in der Regel aus dem arbeitsmedizinischen Dienst sowie den Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Ersthelferinnen und -helfern, Brandschutzbeauftragten und Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern. An allen Produktionsstandorten sind Sicherheitsteams vorhanden. → 403-3

Unfallstatistik

2021 kam es bei Rosenbauer zu insgesamt 265 Arbeitsunfällen, von denen kein einziger schwere Folgen hatte, 107 Arbeitsunfälle verursachten mehr als drei Tage Krankenstand pro Mitarbeitenden. Seit 2018 verfolgt das Unternehmen das Ziel, die Unfallrate auf maximal 30 Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden bis zum Jahr 2023 zu senken. Mit 43,7 Unfällen pro 1 Mio Arbeitsstunden ist die Unfallrate im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr (64,6) stark gesunken. Dies liegt vor allem daran, dass in Anpassung an den GRI-Index nun die Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden gezählt werden und nicht mehr nur jene in den sogenannten produktiven Arbeitsbereichen.

Der Anteil an Ausfallstunden aufgrund von Unfällen an allen geleisteten Arbeitsstunden betrug 0,26% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gesunken. Das liegt allerdings daran, dass seit dem Berichtsjahr 2021 nun die Arbeitsstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezählt werden. Bisher wurden nur die Arbeitsstunden in der Produktion ausgewiesen. Bei den Arbeitsunfällen handelte es sich hauptsächlich um Schnittverletzungen, Prellungen, Platzwunden und ähnliche Verletzungen im Umgang mit Werkzeug und Werkstücken. Tödliche Unfälle sowie Arbeitsunfälle mit schweren Folgen gab es im Berichtsjahr keine. Unfälle von Leihpersonal sind in der Statistik enthalten und werden zusätzlich ausgewiesen. → 403-2, 403-4, 403-9

2021 wurden alleine in Österreich 31 Ideen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingereicht. Die Mitarbeitenden werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit – und danach in regelmäßigen Abständen – durch eine Begehung der Arbeitsstätte, eine Unterweisung und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen



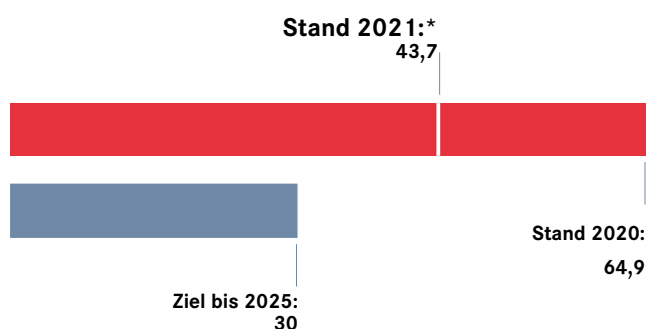
Bei der Fertigung von Fahrzeugen hat die Arbeitssicherheit höchste Priorität

informiert und sensibilisiert. 2021 wurden konzernweit 125 Beinaheunfälle gemeldet, was eine Steigerung um das Dreifache im Vergleich zum Vorjahr ausmacht. Dies zeigt, dass die verbesserte Dokumentation bereits wesentliche Erfolge bringt. → 403-9

Darüber hinaus achtet Rosenbauer bei der Ausrichtung und Modernisierung der Fertigungsbereiche auf kurze Wege, optimale Vorrichtungunterstützung, ergonomische Materialbereitstellung sowie mobile Werkzeug- und Energieträger.

Sollte es trotz aller Vorkehrungen dennoch zu Arbeitsunfällen kommen, werden diese im Rahmen eines Meldesystems nach einheitlichen Vorgaben erfasst. Als interne Messgrößen werden die Ausfallstunden durch Arbeitsunfälle, die Anzahl der Unfälle und die Krankenstände herangezogen. Arbeitsunfälle werden mit der Führungskraft und Sicherheitsvertrauensperson reflektiert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen entwickelt, die von Schulungen bis hin zu geänderten Arbeitsabläufen führen können, um diese Art von Unfall in Zukunft zu vermeiden. → 403-2

Status Ziel Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden



* Aufgrund der Anpassung an den GRI-Standard ist die Zahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr stark gesunken

Gesundheitsschutz

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung bietet Rosenbauer seinen Mitarbeitenden unterschiedliche Präventionsmaßnahmen an. In Österreich unterstützt ein eigener Sportverein die Fitness der Belegschaft und übernimmt die Kosten für die Teilnahme an Sportveranstaltungen. Gesundheitsprogramme an verschiedenen Standorten motivieren die Mitarbeitenden zu einem bewussten Lebensstil. Eine zentrale Rolle im betriebsmedizinischen Angebot von Rosenbauer kommt den Betriebsärztinnen und -ärzten, den Betriebspsychologinnen und -psychologen sowie Betriebsphysiotherapeutinnen und -therapeuten zu.

Der konzernweite Gesamtschnitt der Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter ist im Berichtsjahr mit 10,3 Tagen im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Tage gestiegen und lässt sich mit der COVID-19-Pandemie erklären. In Österreich und in Deutschland begleitet den Wiedereinstieg nach langen Krankenständen ein betriebliches Eingliederungsmanagement, das von einem Großteil der Betroffenen in Anspruch genommen wird – so etwa 2021 von 10 Mitarbeitenden in Österreich. → 403-2

An den US-amerikanischen Standorten gibt es ein „Frequent Fitness Program“, das die Gesundheit fördert. Darüber hinaus werden gesunde Mahlzeiten angeboten und Nichtraucher-Programme veranstaltet. In Slowenien gibt es ebenfalls ein umfangreiches Fitnessprogramm für Mitarbeitende. Es umfasst Themen wie Sport, Ernährung, Tabak- und Drogenkonsum und allgemeine Aspekte der Arbeitssicherheit. → 403-6

Durchschnittliche Krankenstandstage im Rosenbauer Konzern

	2021	2020	2019
Gesamt	10,3	9,6	9,5
Frauen	8,9	7,4	8,2
Männer	10,5	10	9,7
Arbeiter	13,1	11,7	11,5
Angestellte	6,2	6,5	6,2
Österreich	12,5	9,8	9,1
Deutschland	17,3	14,3	17,2
Restl. Europa	12,5	11,5	10,5
USA	0	0,2	2,5
Restl. Welt	1,9	3,9	2,0

Keine gefährlichen Substanzen in der Produktion

Aufgrund der überwiegenden Montagetätigkeit gibt es bei Rosenbauer keine Arbeitsbereiche mit ausgeprägten Gesundheitsrisiken. Erhöhte Sicherheitsanforderungen bestehen lediglich an jenen Produktionsplätzen, wo Teile geklebt oder lackiert werden. Selbstverständlich werden dort alle gesetzlichen Vorschriften eingehalten. Darüber hinaus verwendet Rosenbauer bereits seit 2018 zu 100% schwermetallfreie Lacke. → 403-7

VIelfalt und Chancengleichheit

Rosenbauer ist davon überzeugt, dass eine respektvolle und offene Unternehmenskultur die Vielfalt fördert und weiterentwickelt. Deshalb setzt sich das Unternehmen für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung jeglicher Art ist. Mitarbeitende werden unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung gleichermaßen wertschätzend und tolerant behandelt. Um diese Haltung auch nach außen hin deutlich zu machen, hat das Unternehmen bereits 2017 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. → 102-12

Um die Vielfalt und Chancengleichheit zu erhöhen, setzt Rosenbauer gezielt auf folgende Maßnahmen:

- Einführung eines Technik-Trainee-Programms für Frauen
- Implementierung von Employer-Branding-Maßnahmen
- Verstärkung des Female Recruitings
- konzernweite Etablierung der Fraueninitiative women@rosenbauer

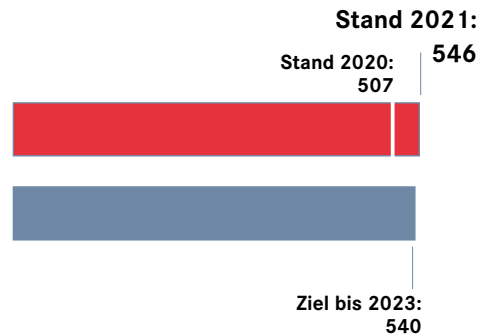
→ 102-1, 103-1, 103-2, 103-3

Diskriminierung jeglicher Art tritt Rosenbauer entschieden entgegen. Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen können jederzeit dem Compliance Officer gemeldet werden. Im Berichtszeitraum wurde ein Diskriminierungsvorwurf in Deutschland bekannt. Rosenbauer ist bestrebt, diesen Vorwurf gezielt und rasch zu klären. → 406-1

Weltweit besteht die Belegschaft zu 3,6 % aus Menschen mit Beeinträchtigung. Bei ihrer Beschäftigung arbeitet Rosenbauer

mit Sozialpsychologen zusammen. Mehrere Standorte kooperieren zudem mit geschützten Werkstätten. → 405-1

Status Ziel Frauenanteil: erreicht



So zum Beispiel der Standort Rosenbauer Italia, der sich zu einer gewinnbringenden Zusammenarbeit entschlossen hat. Der externe Reinigungsdienst des Servicestandortes wird dort von der Sozialgenossenschaft SIAA (Servizi Integrazione Alto Adige) betrieben. Die Genossenschaft beschäftigt hauptsächlich Menschen, die am lokalen Arbeitsmarkt keine Chance hätten. Im Fall des Reinigungsdienstes sind es junge Menschen mit psychischen Erkrankungen oder überwundenen Suchterkrankungen. Sie werden von einer eigenen Psychologin betreut und haben engen Kontakt zu den Rosenbauer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auf Wunsch dieser haben die Reinigungskräfte sogar dasselbe Weihnachtsgeschenk erhalten: „Sie sollen spüren, dass sie für uns dazugehören“, so der Werkstattleiter Paul Horrer. Die Qualität



Rosenbauer will mehr Frauen für technische Berufe begeistern



Abwechslung ist in der Produktion bei Rosenbauer garantiert

des Reinigungsdienstes ist hervorragend und die Zusammenarbeit mit der Genossenschaft läuft für alle Beteiligten so gut, dass sie sogar ausgebaut wird. So wurde bereits der Cateringdienst von SIAA engagiert und auch der Reinigungsdienst soll auf gewisse Produktionsbereiche ausgeweitet werden.

Chancengleichheit: women@rosenbauer

Rosenbauer ist bestrebt, jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die gleichen Chancen einzuräumen – unabhängig von Abstammung, Alter, Geschlecht, Kultur oder Herkunft. Um die Diversität zu fördern, hat Rosenbauer die Initiative women@rosenbauer 2021 gegründet. Dieses Frauennetzwerk wurde seitens des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022 mit einem Budget ausgestattet, um weitere Wirksamkeit entfalten zu können. Im Vordergrund steht zunächst die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter generell, besonders aber im Führungskreis der Rosenbauer

International. Entsprechende Maßnahmen werden seitens des Bereiches Human Resources gemeinsam mit dem Frauennetzwerk erarbeitet und schrittweise umgesetzt.

In diesem traditionell von Männern geprägten Berufsfeld sind gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen nötig. women@rosenbauer zielt vor allem auf die Vernetzung der Mitarbeiterinnen ab, auf gegenseitige Unterstützung und Austausch. So wurden in mehreren Arbeitsgruppen Forderungen und Maßnahmen ausgearbeitet, die die Geschlechterausgewogenheit verbessern sollen. Dazu zählen beispielsweise eine intensivere Begleitung von Frauen und Männern in Karenz bzw. Elternzeit, eine interne Website mit Informationen zum Thema Gleichstellung sowie die Ausarbeitung einer No-go Policy, um das Miteinander aller Mitarbeitenden zu verbessern. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Bereich Recruiting, das in Zukunft explizit mehr Frauen

für Rosenbauer gewinnen möchte, insbesondere in technischen Berufen. Es werden mehrere Maßnahmen unterstützt, die Mädchen schon im Schulalter für die Technik begeistern sollen.

Im Rekrutierungsprozess wird auf die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im Konzern 13,2% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um ein halbes Prozent gestiegen.

→ 405-1

Mit dem Start der Fraueninitiative wurden auch die Ziele zum Frauenanteil geschärft. Das erstmals gesetzte Ziel, bis 2023 540 Frauen im Unternehmen zu beschäftigen, wurde bereits 2021 erreicht. Nun will Rosenbauer bis 2025 einen Frauenanteil

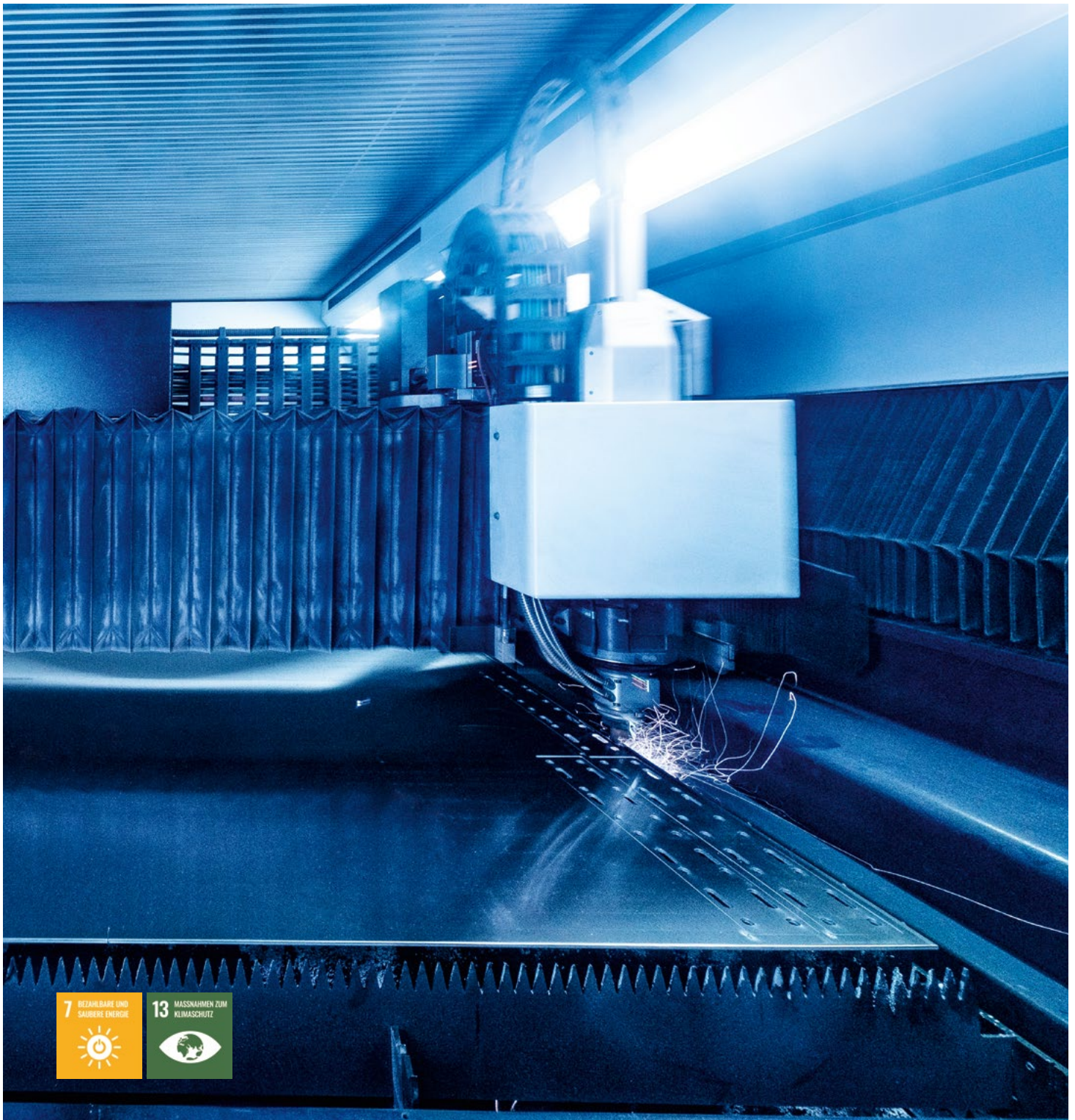
von 15% erreichen, sowohl in der Gesamtbelegschaft als auch im obersten Führungskreis und der Ebene darunter. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 12% im Berichtsjahr. Für die Berechnung wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung der einzelnen Standorte herangezogen. Im obersten Führungsgremium des Konzerns beträgt der Frauenanteil jedoch nur 6%. Als produzierendes Unternehmen und Ausbildungsbetrieb ist für Rosenbauer die Förderung von Mädchen in technischen Berufen ein erklärtes Ziel. Der Anteil an jungen Frauen, die eine Lehre absolvieren, betrug 21,6% im Jahr 2021. Weibliche Lehrlinge in der Produktion machten einen Anteil von rund 11% aus. Das Ziel, den Anteil der weiblichen gewerblichen Lehrlinge bis 2023 auf 10% zu erhöhen, wurde somit ebenfalls schon 2021 erreicht. → 405-1

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Geschlecht (in % und Headcount) → 405-1

	2021	2020	2019
Alle Mitarbeiter			
Frauen	546	507	473
Frauen in %	13,2%	12,7%	12,4%
Männer	3.584	3.477	3.355
Männer in %	86,8%	87,3%	87,6%
Arbeiter			
Frauen	129	120	109
Frauen in %	5,3%	5,0%	4,6%
Männer	2.300	2.304	2.285
Männer in %	94,7%	95,0%	95,4%
Angestellte			
Frauen	416	387	364
Frauen in %	24,5%	24,8%	25,4%
Männer	1.285	1.173	1.070
Männer in %	75,5%	75,2%	74,6%

Umweltschonende Produktion

Rosenbauer übernimmt Verantwortung in der Produktion. So setzt das Unternehmen auf Grünstrom und die Reduktion von Energie, Wasser und Abfällen.



ENERGIE- UND RESSOURCENEFFIZIENZ

Rosenbauer ist vor allem in der Montage des Maschinen- und Spezialfahrzeugbaus bzw. der Metall- und Kunststoffverarbeitung tätig. Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, besonders in den wesentlichen Bereichen Energieeffizienz und Reduktion der Treibhausgase sowie Ressourcenverbrauch in der Produktion entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Verantwortung für diese Themen liegt bei der Produktionsleitung. An den einzelnen Produktionsstandorten gibt es eigene Umweltmanagerinnen und -manager, die sich um das Monitoring von Energie- und Wasserverbrauch, Abfällen und andere Umweltthemen kümmern. Zur strukturierten Steuerung hat Rosenbauer ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an einigen Standorten eingeführt. In regelmäßigen Abständen werden die bestehenden Zielsetzungen und Maßnahmen evaluiert.

→ 103-1, 103-2, 103-3

ENERGIEEFFIZIENZ UND REDUKTION DER TREIBHAUSGASE

Um die Energiebilanz laufend zu optimieren, analysiert und gewichtet Rosenbauer alle relevanten Abläufe, maschinellen Einrichtungen, Gebäude und Prozesse nach ihrer Energieeffizienz und leitet entsprechende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ab.

Der Energiebedarf des Rosenbauer Konzerns lag im Berichtsjahr bei insgesamt 59.705,5 MWh (18,2 kWh pro produktiver Stunde) und ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Grundsätzlich zeigen Produktionsstandorte mit Lackieranlagen die höchsten Bedarfe an Prozess- und Heizenergie. Der meiste Treibstoff wird im Rahmen von Vertriebsaktivitäten sowie bei Montage- und Kundendienstesätzen verbraucht. Standorte, deren Gebäude und Werkshallen ganzjährig gekühlt werden müssen, weisen einen vergleichsweise hohen Strombezug aus.

64,8% der elektrischen Energie stammt aus erneuerbaren Quellen, 6,7% aus dem eigenen Blockheizkraftwerk in Leonding und den Photovoltaikanlagen in Neidling und Leonding. 41,1% der verbrauchten Prozess- und Heizenergie stammen aus Fernwärme, die zum großen Teil aus Abwärme bereitgestellt wird. Die genutzten Treibstoffe sind zu 86,4% Diesel. → 302-1

Klimaschutz und Reduktion der Treibhausgase

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) zeigt, dass diese im Vergleich zum Vorjahr um rund

15% gesunken sind. Die direkten und indirekten Emissionen von Rosenbauer summierten sich im Berichtszeitraum auf 11.861 t CO₂eq. → 305-1

Um den Gesamtenergieverbrauch zu senken, nutzt Rosenbauer die Abwärme aus der Produktion zu Heizzwecken in der Lackierung. Diese Anlagen werden laufend modernisiert. In Werk I in Leonding wird wiederum die Abwärme der Lackierung zur Beheizung der Bürogebäude genutzt. Das Werk II in Leonding wird seit 2016 über Fernwärme beheizt und 2020 wurde das Werk I in Leonding ebenfalls um einen Fernwärmeanschluss erweitert. Auch der Standort Karlsruhe wird bereits seit 2016 mit Fernwärme beheizt.

Bei allen Um- und Zubauarbeiten werden Gebäude und Hallen wärmedämmend und die Büros mit modernen Tageslicht- und Heizungssteuerungen versehen. Produktionshallen werden sukzessive mit LED-Beleuchtung ausgestattet und es wird auf energiesparende Werkzeuge, wie drehzahlgeregelte Druckluftkompressoren mit Verbrauchssteuerung, gesetzt. Beim Umbau des Standortes Radgona, Slowenien, wurden Wärmetauscher eingebaut, die warme Luft an den Hallendecken wieder nach unten blasen und somit den Heizbedarf erheblich senken. Eine effiziente Logistik mit Just-in-Sequence-Versorgung der Produktion spart ebenfalls CO₂.

In der Produktion europäischer Feuerwehrfahrzeuge wird der Großteil bereits auf Chassis mit Euro-6-Antrieb aufgebaut. Dadurch stoßen sie rund 80% weniger NO_x-Emissionen und 66% weniger Partikel als Euro-5-Fahrzeuge aus.

Rosenbauer hat sich zum Ziel gesetzt, 2022 eine umfassende Klimastrategie auf Basis der Vorgaben der „Science Based Targets“-Initiative zu erstellen. Hierfür ist es notwendig, die aktuellen Treibhausgasemissionen zu analysieren und Reduktionspotenziale zu ermitteln. Darüber hinaus will sich das Unternehmen auch den Emissionen aus der Wertschöpfungskette, sogenannten Scope-3-Emissionen, widmen. Um die Transparenz seines Klimaengagements gegenüber den Stakeholdern zu steigern, hat Rosenbauer 2021 erstmalig bei CDP (Carbon Disclosure Project) berichtet und die Benotung „C“ (Awareness Level) erreicht. Die Rückmeldungen und Anregungen aus dem diesjährigen Rating fließen im Zuge einer iterativen Entwicklung und Maßnahmenableitung in den nächsten Berichtsprozess ein. Bis zum Jahr 2025 strebt Rosenbauer die Bestnote „A“ (Leadership Level) an.

Energieverbrauch im Rosenbauer Konzern → 302-1

	2021	2020	2019
Gesamt*			
MWh	59.705,5	62.980,6	67.485,1
kWh pro Stunde	18,2	19,0	19,3
Stromverbrauch			
MWh	16.570,0	16.011,2	16.530,0
kWh pro Stunde	5,0	4,8	4,7
Heiz- und Prozessenergie			
MWh	28.325,0	31.310,1	34.099,3
kWh pro Stunde	8,6	9,5	9,8
Treibstoffverbrauch			
MWh	14.809,0	15.659,3	16.855,9
kWh pro Stunde	4,5	4,7	4,8

* Quellen für Umrechnungsfaktoren: Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (Energieeffizienzgesetz) und Umweltbundesamt (GEMIS 4.94)

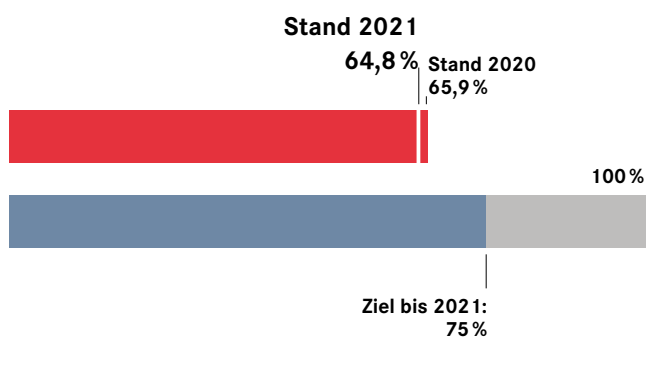
	Marktbasiert			Länderbasiert		
Treibhausgas-Emissionen im Rosenbauer Konzern (in t CO₂eq)* → 305-1, 305-2	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Gesamt Scope 1 + Scope 2	11.861	14.003	15.951	14.761	17.335	19.017
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	7.210	8.776	10.260	7.210	8.776	10.260
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	4.652	5.227	5.691	7.552	8.559	8.758

* Angaben in CO₂-Äquivalenten gemäß GHG Protocol Corporate Standard unter Berücksichtigung folgender Treibhausgase: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HSCs, PFCs, NF₃; ohne Berücksichtigung biogener Treibhausgase.

Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen verwendet Rosenbauer Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamtes und der ecoinvent 3.6 Datenbank. Die Werte zum Global Warming Potential basieren auf dem 5. Sachstandsbericht des IPCC (2013).

Erhöhung von Grünstrom und Ausbau des Eigenstromanteils

Der Anteil an Grünstrom ist im Vergleich zum Vorjahr auf 64,8 % gesunken, was auf den erhöhten Stromverbrauch an Standorten mit geringem Anteil an erneuerbarem Strom zurückzuführen ist. Das Ziel, bis 2021 75 % des Strombedarfs erneuerbar zu decken, wurde damit verfehlt und soll nun bis 2025 erreicht werden. Die großen Produktionsstandorte in Österreich und Deutschland werden bereits seit 2019 zu 100 % mit Grünstrom betrieben.

Status Ziel Grünstromanteil

Das Ziel, 5 % des Gesamtstrombedarfs bis 2021 durch Photovoltaikanlagen zu decken, wurde nicht erreicht. In den Zielwert fließt sowohl selbst erzeugte Energie als auch Strom von Anlagen auf von Rosenbauer vermieteten Dachflächen mit ein. Durch die Leistung der bereits vorhandenen Photovoltaikanlagen an den Standorten Leonding und Neidling werden 4,1 % des Gesamtstrombedarfs des Konzerns gedeckt. Der Standort Mogendorf verfügt nach einer Übersiedelung über keine Photovoltaikanlage mehr. Es ist geplant, in den kommenden Jahren weitere Standorte auf ihre Eignung für Photovoltaikanlagen zu überprüfen.

Mitarbeitermobilität

Im Rahmen seines Umweltengagements fördert Rosenbauer auch eine alternative und nachhaltige Mitarbeitermobilität. Bereits 2019 wurde die Mitfahr-App Carpooler an den Standorten in Oberösterreich eingeführt. Mit dieser wird es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, Fahrgemeinschaften zum und vom Arbeitsort zu bilden und dadurch Kosten einzusparen. Darüber hinaus wird auch die Umwelt geschont. Rosenbauer fördert diese Initiative mit der Bereitstellung von Benefits für aktive Nutzerinnen und Nutzer. Seit Einführung dieses Projekts wurden

mittlerweile über 1.700.000 km auf den Straßen eingespart, was rund 232 Tonnen an CO₂-Emissionen entspricht. Die Entwicklung der Userinnen und User zeigt 2021 einen Zuwachs von fast 11 % zum Vorjahr. Wie schon 2020 konnte speziell in den Lockdownphasen der COVID-19-Pandemie eine geringere Nutzungsaktivität festgestellt werden.

RESSOURCENVERBRAUCH IN DER PRODUKTION

Als Produzent von Feuerwehrfahrzeugen benötigt Rosenbauer die Primärrohstoffe Aluminium und Stahl. Beide Metalle sind einfach zu recyceln, haben jedoch in der Herstellung einen sehr hohen Energieverbrauch. Rosenbauer achtet auf reduzierte Oberflächenbehandlungen, um die Werkstoffe möglichst ohne Schlacken recyceln zu können. Weitere wichtige Rohstoffe kommen aus dem Kunststoffbereich. Das größte Zukaufvolumen entfällt auf Fahrgestelle und Fertigungsmaterial. Rosenbauer kauft fast ausschließlich vorgefertigte, großteils montagefertige Teile zu: Für die Fahrzeugaufbauten sind das in erster Linie Aluminium-Sandwichpaneele, Aluminiumbleche und -profile, und für Fahrzeugverkleidungen sowie Design-Abdeckungen sind es vorgeformte Teile aus Kunststoff, die beim Lieferanten häufig im Rohmaterial vorgefärbt bereits die Fahrzeugfarbe erhalten. Für die Feuerlöschpumpen werden Gehäuse aus Aluminium, Edelstahl oder Rotguss verwendet, die Pumpenwelle und andere Pumpenteile werden als Stahlrohlinge bezogen und im Haus fertig bearbeitet.

Rosenbauer bietet eine große Auswahl an Löschanlagen sowie Hoch- und Höchstdruckpumpen, mit denen ein effizienter

Löscheneinsatz mit wenig Wasser möglich ist. Bei der Herstellung von Feuerwehrpumpen wird im Laufe zahlreicher Qualitätstests einiges an Wasser benötigt. Aus diesem Grund ist ein sorgsamer Umgang mit dieser Ressource ein wichtiges Anliegen von Rosenbauer, dem es beispielsweise mit der Erneuerung von Pumpenprüfständen nachkommt und dadurch einen effizienten Einsatz der Ressource ermöglicht. → 102-9, 303-1

Bereits seit 2018 verwendet Rosenbauer ausschließlich schwermetallfreie und nicht wasserlösliche Lacke in der Produktion. Dies reduziert einerseits die Umweltbelastung und trägt auf der anderen Seite zur Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei.

Gesamtwasserverbrauch in der Produktion

Den höchsten Wasserbedarf im Gruppenvergleich hat das Werk I Leonding. Hier produziert Rosenbauer sämtliche Pumpen und Löschsysteme, die im Rahmen der Qualitätssicherung mit Wasser getestet werden müssen. Auch bei Fahrzeugübergaben wird Wasser benötigt, um den Kunden die löschtechnischen Funktionen vorzuführen. Das ist weltweit an den meisten Produktionsstandorten der Fall. An den Pumpenprüfständen, an denen jedes Aggregat von der kleinsten Tragkraftspritze bis zur volumenstärksten Einbaupumpe einen einstündigen Dauerlauf absolvieren muss, wird das dafür benötigte Wasser im Kreislauf geführt. Das spart in jedem Prüfzyklus je nach Pumpenleistung zwischen 30 und 780 m³ Frischwasser, bei jährlich rund 3.000 getesteten Aggregaten wird somit eine enorme Menge Wasser eingespart.



In der Helmherstellung in Linz, Österreich, wurden im vergangenen Jahr 87.000 Helme hergestellt

Das von Rosenbauer verbrauchte Wasser weist eine nur sehr geringe Verschmutzung auf. An allen Standorten hat das Abwasser ausreichende Qualität und wird daher in die öffentliche Kanalisation eingeleitet. Zusätzlich sind an mehreren Standorten Wasserreinigungsanlagen, wie beispielsweise Mineralölabscheider, installiert. Dadurch werden Umweltauswirkungen durch Abwasser möglichst gering gehalten. → 303-2

Die Verfügbarkeit von Wasser in einer Region ist einerseits von den vorhandenen Wasserressourcen, andererseits von der Wasserentnahme abhängig. Übersteigt die Entnahme einen bestimmten Prozentsatz der Ressourcen, spricht man von Wasserstress. In Regionen mit Wasserstress ist ein sorgsamer Umgang mit dieser Ressource besonders wichtig. Mithilfe des WWF-Water Risk Filters wurde erhoben, dass die Rosenbauer Werke in

Saudi-Arabien, Spanien, Wyoming (Minnesota, USA), Luckenwalde (Deutschland) sowie Moskau in Regionen mit Wasserstress liegen. In Zukunft werden verstärkt Maßnahmen gesetzt, um den Wasserverbrauch an diesen Standorten weiter zu reduzieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. → 303-3, 303-1

Der Gesamtwasserverbrauch des Rosenbauer Konzerns betrug im Berichtsjahr 80.931,5 m³, was einen spezifischen Wasserverbrauch von 24,6 Litern je produktiver Stunde bedeutet. 39,7% des verbrauchten Wassers stammten aus eigenen Brunnen, der Rest aus kommunaler Versorgung. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich beim Gesamtwasserverbrauch eine Reduktion von rund 4%.

→ 303-3

Wasserverbrauch im Rosenbauer Konzern (m³) → 303-3

	2021	2020	2019
Kommunalwasser	48.822,5	45.060,1	42.944,9
davon in Regionen mit Wasserstress	19,7 %	19,5 %	25,9 %
Kommunalwasser – Liter pro prod. Stunde	14,9	13,6	12,3
Brunnenwasser	32.109,0	39.437,0	47.341,0
davon in Regionen mit Wasserstress	3,4 %	3,4 %	2,7 %
Brunnenwasser – Liter pro prod. Stunde	9,8	11,9	13,5
Gesamt Wasserverbrauch	80.931,5	84.497,1	90.285,9
davon in Regionen mit Wasserstress	13,5 %	12,0 %	13,8 %
Gesamt Wasserverbrauch – Liter pro prod. Stunde	24,6	25,5	25,8



Beim Funktionstest der Werfer fällt der größte Wasserverbrauch in der Produktion an

Neuer Prüfstand für leistungsstarke Pumpen

Im Stammwerk in Leonding gibt es drei Pumpenprüfstände. Lediglich einer davon ist für die Tests und Prüfungen von größeren Pumpen und Pumpenanlagen ausgelegt. Dieser wurde 2020 umgebaut. Nun erfolgt der Antrieb der Aggregate, wie bei den anderen Pumpenprüfständen, über einen umweltfreundlichen und leisen Elektromotor. Eine Reihe von Maßnahmen wurde gesetzt, um die Sicherheit für das Prüfteam zu erhöhen und den Prüfvorgang effizienter zu gestalten. So wurden etwa Leistungsmonitore verbaut, die den Strombezug anzeigen und automatisch warnen, wenn dieser zu hoch ist. In einem solchen Fall wird der Strombezug automatisch begrenzt bzw. die Leistung nicht mehr erhöht. Dies hilft teuren Spitzenstrom zu vermeiden. Das Wasser für die Pumpenprüfungen kommt aus einem Tiefsaugbecken, das über ein eigenes Umgehungsbecken geleitet und im Kreislauf geführt wird.

Plastikreduktion in der Helmfertigung

Bereits seit 2019 spart Rosenbauer durch den Umstieg auf Umlaufverpackungen in der Helmfertigung jährlich 100.000 m² Plastikfolie ein. Bei den Helmschalen wurde großteils auf modernste Roboterlackierung umgestellt. Damit erreicht Rosenbauer auch eine Reduktion des sogenannten Oversprays: Dies ist jener Teil der ausgebrachten Lackmenge, der nicht am Helm landet und somit zu entsorgen ist.

Ausschussteile aus Kunststoffen werden bei Rosenbauer gesammelt und zu einem Recyclingpartner gebracht, der diese zur Produktion von neuem Kunststoffgranulat verwendet.

Reduktion der Lärmemissionen in der Produktion

Eine wichtige Interessensgruppe von Rosenbauer sind die Anrainerinnen und Anrainer rund um die Produktionsstätten. Um diese vor Lärm zu schützen, werden Neu- und Umbauten mit Lärmschutzwänden ausgestattet und lärmverursachende Tests in geschlosse-

nen, schallisolierten Hallen durchgeführt. An Produktionsstandorten mit direkten Anrainerinnen und Anrainern wird systematisch festgehalten, wie und in welchem Ausmaß diese durch Lärmentwicklung bei Rosenbauer gestört werden. Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerde. In Leonding pflegt Rosenbauer seit Jahrzehnten regelmäßigen Kontakt zu den Nachbarinnen und Nachbarn.

Gesamtabfallaufkommen

Das Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern betrug im Berichtsjahr rund 3.661 t (1,1 kg pro produktiver Stunde). Davon waren 7 % gefährliche Abfälle wie Lacke, Lösungsmittel, Batterien oder Altöle. 8 % des Abfalls war Restmüll, der entsorgt werden musste, alle anderen Altstoffe und Abfälle konnten einer Wiederverwertung zugeführt werden. Dazu gehörten insbesondere die Wertstoffe Aluminium, Stahl, rezyklierbare Kunststoffe und Kabelreste, Holz, Glas, Karton und Papier. Die Zahlen beruhen teilweise auf Schätzungen, da nicht alle Standorte Gewichtsinformationen von den Entsorgern erhalten. Bei der Abfallentsorgung recycelt Rosenbauer selbstverständlich an allen Standorten und greift auf die lokalen Gegebenheiten und Anbieter zurück. → 306-2, 306-3

Abfallsammelinseln sind an jedem Standort über das gesamte Werksgelände verteilt und ermöglichen eine präzise Trennung der im jeweiligen Bereich anfallenden Alt- und Reststoffe. Die endgültige Entsorgung wird durch autorisierte und spezialisierte Unternehmen durchgeführt. Im Rahmen von regelmäßigen Schulungen wird das Bewusstsein bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert und geschärft. Die Devise in Bezug auf Abfall lautet: Vermeidung vor Trennung – Trennung vor Verwertung – Verwertung vor Entsorgung. Eine konkrete Maßnahme dazu wurde beispielsweise am Servicestandort in Frankreich sowie an einem Produktionsstandort in Deutschland umgesetzt: Einwegtücher zur Reinigung von zum Beispiel Ölrückständen wurden durch wiederverwendbare Tücher mit Reinigungsservice ersetzt. → 306-2

Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern → 306-3

	2021	2020	2019
Gesamt			
t	3.660,6	3.917,1	3.450,0
kg pro prod. Stunde	1,1	1,2	1,0
Gefährlicher Abfall			
t	260,4	233,3	178,3
kg pro prod. Stunde	0,1	0,1	0,1
Rezyklierbare Abfälle*			
t	3.111,3	3.452,5	2.966,9
kg pro prod. Stunde	1,0	1,0	0,9
Restmüll			
t	288,9	231,3	304,8
kg pro prod. Stunde	0,1	0,1	0,1

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Business-Ethik & Supply Chain

Das Einhalten von gesetzlichen Regelungen und der faire Umgang mit allen Stakeholdern über die gesamte Supply Chain hinweg sind fester Bestandteil der Unternehmenspolitik.



COMPLIANCE UND NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Rosenbauer liefert seine Produkte zu einem großen Teil an öffentliche Institutionen und Behörden. Daraus resultiert eine erhöhte Verantwortung, die insbesondere durch ein Bestreben zur Vermeidung von Korruption und Bestechung gekennzeichnet ist. Den rechtlichen Rahmen bilden dabei die geltenden Gesetze und Richtlinien sowie selbst auferlegte Standards. Diese gelten im gleichen Maße für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch für externe Vertriebspartner, die in Kontakt mit Beamtinnen und Beamten und Behördenvertreterinnen und -vertretern stehen.

Darüber hinaus ist Rosenbauer überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg nur dann nachhaltig sein kann, wenn er unter Beachtung aller für das Unternehmen gültigen Gesetze, Wettbewerbsregeln und Vorschriften zustande kommt. Dabei fühlt sich Rosenbauer nicht nur an rechtliche Bestimmungen gebunden. Interne Regelungen, freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Standards sind gleichermaßen von Bedeutung. → 103-1, 103-2, 103-3

Rosenbauer Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex regelt die internen ethischen Grundsätze des Geschäftsverkehrs. Seine Eckpfeiler sind Gesetzestreue, fairer Wettbewerb und die Ablehnung von Korruption und Bestechung. Alle Regeln des grenzüberschreitenden Handels sowie des Kapitalmarktes sind einzuhalten und Interessenkonflikte zu vermeiden. Darüber hinaus müssen das geistige und materielle Eigentum von Rosenbauer ebenso wie die persönlichen Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Kundinnen und Kunden zu jeder Zeit geschützt und Mensch und Umwelt vor Gefahren bewahrt werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzernweit sowie sämtliche Vertriebspartner weltweit.

VERANTWORTUNG – VERTRAUEN – RESPEKT

- 1 Wir befolgen Gesetze und handeln nach ethischen Grundprinzipien.
- 2 Wir treten für einen fairen und freien Wettbewerb ein.
- 3 Wir lassen keinen Raum für Korruption und Bestechung.
- 4 Wir vermeiden Interessenkonflikte.
- 5 Wir gehen respektvoll miteinander um.
- 6 Wir schützen das geistige Eigentum des Unternehmens.
- 7 Wir sehen Nachhaltigkeit als steten Begleiter.
- 8 Wir halten die Kapitalmarktvorschriften ein.

COMPLIANCE

Um gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Handeln sicherzustellen, hat Rosenbauer eine Compliance-Organisation im Unternehmen etabliert, die das Management in der Wahrnehmung dieser Verantwortung unterstützt und steten Verbesserungen unterliegt. Die Compliance-Organisation beinhaltet unter anderem ein Meldesystem für Compliance-Verdachtsfälle. Zentraler Bestandteil ist der unternehmenseigene Verhaltenskodex, der verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns ist, aber auch für die Lieferanten sowie Vertriebspartner gilt. Seit 2021 gibt es zudem einen eigenen Code of Conduct für Lieferanten, den Supplier Code of Conduct.

Um das Bewusstsein von Mitarbeitenden und Vertriebspartnern für die Relevanz von Compliance im laufenden Geschäftsbetrieb zu festigen und zu gewährleisten, hat Rosenbauer die folgenden Maßnahmen definiert, die seit der Einführung des Compliance-Managements ständig erweitert und verbessert werden:

- Durchführung von verpflichtenden Schulungen für alle Compliance-relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Due-Diligence-Prüfung für Vertriebspartner vor Abschluss jeder Zusammenarbeitsvereinbarung sowie erweiterte und kontinuierliche Überprüfung bestehender Partner zur Sicherstellung von Aktualität und Stichhaltigkeit der Prüfungsergebnisse.

Der Erfolg der Maßnahmen wird anhand der Zahl der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der überprüften potenziellen Partner sowie anhand der überprüften bestehenden Partner gemessen. → 103-1, 103-2, 103-3

Compliance-Organisation

Die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung und die Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts ist für Rosenbauer selbstverständlich – gesetzeswidriges Verhalten sowie Handlungen, die auf den Ruf des Unternehmens negativen Einfluss haben können, werden nicht geduldet. Der Group Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand und informiert mindestens einmal im Jahr den Aufsichtsrat über die Compliance-Aktivitäten sowie relevante Vorkommnisse.

Um etwaiges Fehlverhalten aufzeigen und verfolgen zu können, gibt es seit 2014 ein eigenes Hinweisgebersystem, das sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Unternehmensfremde – wenn gewünscht anonym – nutzen können. Im Dezember 2021 wurde das bisherige Hinweisgebersystem um ein neues webbasiertes Tool erweitert, die sogenannte „Integrity Line“, die eine zusätzliche Meldemöglichkeit für Hinweisgebende im Einklang mit den Vorgaben der Europäischen Union bietet. Verstöße gegen den Rosenbauer Verhaltenskodex oder Gesetzesverstöße können somit vertraulich und völlig anonym gemeldet werden. Je nach Schwere der nachgewiesenen Verstöße werden disziplinarische Konsequenzen gesetzt; diese reichen von einer Ermahnung bis hin zur fristlosen Entlas-

sung. 2021 hat es keine wesentlichen Compliance-Meldungen an Group Compliance gegeben. Aufgrund von Compliance-relevanten Informationen erfolgte 2021 unter anderem der Ausschluss von zwei Vertriebspartnern. Dabei handelte es sich um einen bestehenden und einen potenziellen Partner. → 419-1

Mitarbeiterschulungen zu Compliance-Themen

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vertriebspartnern wird zu Beginn der Zusammenarbeit der Rosenbauer Verhaltenskodex ausgehändigt. Dieser ist von ihnen zu unterzeichnen. Mitarbeitende, die in Compliance-relevanten Funktionen tätig sind, werden zusätzlich bedarfsorientiert geschult. Um Informationen jederzeit auch unabhängig von Schulungen nachschlagen zu können und sie stets allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen, stehen diese im konzernweit zugänglichen Intranet zum Abruf bereit. Im Frühjahr 2020 wurde ein E-Learning zu den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht etabliert, das konzernweit zugänglich ist und auch Vertriebspartnern zur Verfügung gestellt werden kann. Der erfolgreiche Abschluss der Trainings setzt einen positiv absolvierten Test voraus und wird durch ein Zertifikat bestätigt. Seit dem Beginn des E-Learnings haben über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere Führungskräfte) beide Trainings erfolgreich absolviert.

Anzahl von Rosenbauer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 2021 an Compliance-Schulungen teilgenommen haben (exklusive E-Learning)

178

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Ständige Anstrengungen, ein korrektes und gesetzeskonformes Handeln aller Beteiligten sicherzustellen, sind Hauptaufgabe und Wesensmerkmal der Compliance-Organisation von Rosenbauer. Mit dem Ziel vor Augen, es von vornherein gar nicht erst zu Korruption kommen zu lassen, liegt der Fokus darauf, Risiken frühzeitig zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern.

Rosenbauer ist seit 2021 nach ISO-37001 „Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung“ zertifiziert. Mit dieser erstmaligen Zertifizierung unterstreicht Rosenbauer seine Innovationsführerschaft in diesem Bereich. Die Zertifizierung bringt erhebliche Vorteile in der Rechtssicherheit und kann zudem in Ausschreibungsverfahren einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil liefern.

Für Mai 2022 ist das erste Überwachungsaudit geplant, von dem auch das im Dezember 2021 kundgemachte Hinweisgebersystem erfasst sein wird.

Konkret werden zur Erkennung möglicher Korruptionsrisiken sämtliche Vertriebspartner einer risikoorientierten Integritätsprüfung unterzogen. Diese erfolgt webbasiert und mithilfe der Expertise eines auf Integritätsprüfung spezialisierten Online-Tools. Bei potenziellen neuen Partnern erfolgt die Prüfung obligatorisch vor dem Beginn der Zusammenarbeit. Bestehende Partner werden in regelmäßigen Abständen einer neuerlichen Prüfung unterzogen. Darüber hinaus führt die Compliance-Organisation eine fallspezifische Plausibilitätsprüfung einzelner Vertriebsprojekte durch. Gemeinsam mit der internen Revision werden bei Vertriebspartnern mit erhöhtem Risiko sogenannte Vor-Ort-Prüfungen bzw. Audits durchgeführt. Im Rahmen unserer Business-Partner-Integritätsprüfungen wurden 2021 insgesamt 124 Business-Partner überprüft, wobei insgesamt zwei abgelehnt wurden. Bestätigte Korruptionsfälle sind 2021 nicht bekannt geworden. → 205-3

Achtung der Menschenrechte

Als internationales Unternehmen, das in Ländern mit unterschiedlichen Menschenrechtslagen tätig ist, stellt für Rosenbauer die Achtung der Menschenrechte ein besonderes Anliegen dar. Der korrekte und wertschätzende Umgang mit Mitarbeitenden und allen Partnern ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Rosenbauer bekennt sich dazu, niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sonstigen Merkmalen zu benachteiligen. Die Prinzipien der Charta der Vereinten Nationen sowie der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten werden als fundamentale Werte betrachtet und respektiert. → 102-12

Unabhängig vom Standort in verschiedenen Ländern achtet Rosenbauer besonders auf eine korrekte Behandlung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wird zum Beispiel in der Produktionsstätte in der King Abdullah Economic City (KAEC, Saudi-Arabien) darauf geachtet, dass tatsächlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihren bzw. seinen Jahresurlaub nehmen kann. Dies ist insbesondere für Arbeitsmigrantinnen und -migranten von Bedeutung, die sonst nur alle zwei Jahre in ihr Heimatland reisen können. Ein respektvoller Umgang zwischen Hierarchien, Religionen und Nationalitäten ist ebenso selbstverständlich an diesem und allen anderen Standorten.

STEUERTRANSPARENZ

Als global tätiger Konzern hält sich Rosenbauer strikt an die Gesetze und Vorschriften jener Länder, in denen die Unternehmensgruppe tätig ist, auch eine kooperative und transparente Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden ist dabei selbstverständlich. Die steuerrechtlichen Themengebiete sind auch in

das globale interne Kontrollsystem und in das globale Risikomanagementsystem eingebunden. Zur Meldung von unethischem und gesetzeswidrigem Verhalten steht ein Hinweisgebersystem in der Form der Integrity Line zur Verfügung. Eine direkte politische Einflussnahme zu Steuerfragen wird nicht vorgenommen.

→ 103-1, 103-2, 103-3, 207-3

Nachhaltige Steuerstrategie - Tax follows Business

Im Vordergrund der Steuerstrategie von Rosenbauer steht die Unterstützung des Kerngeschäfts. Daraus folgt, dass in erster Linie Transaktionen und Prozesse optimal auf die Anforderungen unserer Kunden sowie Produkte abgestellt werden. Maßnahmen zur Optimierung des Steueraufwands werden somit nur dann gesetzt, wenn diese nicht die Geschäftsprozesse und die interne Unternehmenssteuerung negativ beeinflussen. → 207-1

Dementsprechend wird die Wertschöpfung auch in jenem Land ausgewiesen, aus dem die tatsächliche Wertschöpfung eines Geschäfts resultiert. Durch die konzernweite Einhaltung der Verrechnungspreisrichtlinie wird dieses Ziel erreicht und werden die Anforderungen der OECD-Verrechnungspreisrichtlinie erfüllt.

Rosenbauer lehnt die Anwendung einer sogenannten aggressiven Steuerplanung ausdrücklich ab. Das heißt, atypische Konstruktionen

zur Vermeidung von Steuerzahlungen (Off-Shore-Gesellschaften, Treaty-Shopping etc.) werden nicht angewendet. → 207-1

Tax Compliance

Die Koordinierung der Steueragenden erfolgt durch die globale Steuerabteilung, die lokale Steuercompliance obliegt den jeweiligen Commercial Directors der Areas bzw. den kaufmännischen Leiterinnen und Leitern der Tochtergesellschaften.

Interne Steuerschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für Vertriebsmitarbeitende, werden mehrmals jährlich abgehalten. Bei aktuellen Änderungen in der Steuergesetzgebung werden diese von der Konzernsteuerabteilung proaktiv für die relevanten Abteilungen aufbereitet und kommuniziert.

Im Rahmen der Einführung von SAP S4/HANA wird die Einhaltung der Steuercompliance durch die automatische Generierung von Steuerkennzeichen auf eine neue Stufe gestellt und ein weiterer Schritt in der Digitalisierung der Geschäftsprozesse gesetzt.

→ 207-2

Steuerzahlungen

Die folgende Aufstellung zeigt die länderbezogene Berichterstattung zu den ertragsabhängigen Unternehmenssteuern: → 207-4

2021 (in T€)	Anzahl der Angestellten	Umsatzerlöse fremde Dritte	Einnahmen aus konzern-internen Transaktionen	Ergebnis vor Ertragsteuern	Sachanlagen mit Ausnahme von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten	Gezahlte Ertragsteuer	Ertragsteueraufwand/-ertrag
Österreich	1.648	356.938	228.084	2.339	126.659	249	3.544
Deutschland	997	242.573	81.561	9.129	35.914	-1.302	-6.189
Italien	49	6.867	13.129	445	927	-59	-99
Polen	17	16.578	99	150	762	-0	-20
Slowenien	152	13.224	12.577	1.352	8.971	-905	-248
Schweiz	34	21.344	58	914	8.065	-454	-168
Spanien	34	14.035	1.587	-187	3.708	-13	108
Südafrika	7	1.683	0	-85	17	1	24
Frankreich	27	5.416	754	-43	388	0	0
Vereinigtes Königreich	16	13.053	0	33	370	20	85
Vereinigte Arabische Emirate	0	4.870	224	1.293	1.407	0	0
Saudi-Arabien	108	16.527	4.391	485	6.607	-533	-628
Australien	8	5.929	25	565	90	-640	-165
Singapur	48	31.318	0	3.502	632	-579	-443
Vereinigte Staaten	985	224.755	74.663	8.980	13.966	-1.523	-1.455

2021 (in T€)	Ergebnis vor Ertragsteuern	davon 25 % rechnerischer Ertragsteuer- aufwand	Steuer- entlastung Personenge- sellschaften	Effekt unterschied- licher Steuersätze	Permanente Differenzen	Steuern aus Vorjahren	Sonstige	Effektiver Steuer- ertrag (-)/ -aufwand (+)
Österreich	2.339	585	0	0	84	-1.364	-812	-1.507
Deutschland	9.129	2.282	0	204	18	3.585	257	6.346
Italien	445	111	0	-5	-9	7	-10	95
Polen	150	38	0	-9	0	0	-7	22
Slowenien	1.352	338	0	-79	-20	0	20	259
Schweiz	914	228	0	-48	0	0	-12	168
Spanien	-187	-47	0	0	-58	0	-4	-108
Südafrika	-85	-21	0	-3	0	0	0	-24
Frankreich	-43	-11	0	-2	4	-229	-2	-240
Vereinigtes Königreich	33	8	0	-1	9	-91	-7	-81
Vereinigte Arabische Emirate	1.293	323	0	0	-327	0	-0	-4
Saudi-Arabien	485	121	0	-24	0	305	226	628
Australien	565	141	0	27	0	0	0	169
Singapur	3.502	876	0	-262	-30	0	-59	524
Vereinigte Staaten	8.980	2.245	-1.475	-1.374	151	0	-139	-592

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Als global tätiges Unternehmen nutzt Rosenbauer die Chancen der globalen Beschaffung und nimmt dabei die ihm zukommende gesellschaftliche Verantwortung wahr. Dazu gehört, dass jederzeit und überall die geltenden Gesetze eingehalten und ethische Grundwerte respektiert werden sowie insgesamt nachhaltig gehandelt wird. Entsprechend dieser Strategie erwartet Rosenbauer, dass auch Lieferanten und Partner sowie deren Mitarbeitende verantwortungsvoll handeln. Zum Erfolg von Rosenbauer trägt auch die enge Zusammenarbeit mit allen Lieferanten und Partnern wesentlich bei. Diese werden nach strengen Kriterien ausgesucht und regelmäßig evaluiert. Zu den Schlüssellieferanten rund um die großen Produktionsstätten bestehen in der Regel langjährige Geschäftsbeziehungen. Mit Produktionen auf drei Kontinenten generiert Rosenbauer regionale Wertschöpfung rund um den Globus. Ziel der Zusammenarbeit mit den lokalen Lieferanten und Partnern ist es, Arbeitsplätze in den jeweiligen Regionen zu sichern und durch Löhne, Investitionen, Einkäufe und Steuern die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort zu fördern. Kernprodukte der Ausrüstung – wie Schutzbekleidung und Stiefel – lässt Rosenbauer bewusst in Europa fertigen, um Qualität und Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten besser überprüfen zu können. Die Helmfertigung findet zur Gänze in Österreich statt. → 102-9

Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigen Lieferkette umfassen bei Rosenbauer

- die Überprüfung der Produktionsstätten der Kernprodukte in der Ausrüstung,
- regelmäßige Evaluierung und Lieferantenbesuche und

- enge Zusammenarbeit und Austausch mit Lieferanten sowie zwischen den konzernübergreifenden Einkaufsabteilungen.

Umweltmanagement bei Lieferanten

Rosenbauer bezieht seine Lieferanten ebenfalls in sein Umweltmanagement mit ein. Das Augenmerk liegt auf der Einsparung von Verpackungsmaterial und der Reduktion von Abfällen, zum Beispiel durch den Einsatz von wiederverwendbaren Transportgestellen anstatt Einwegkartonagen.

Viele Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer entstehen in den vorgelagerten Prozessen der Lieferkette, etwa beim Abbau der Rohstoffe und bei deren Verarbeitung in der Metall- und Kunststoffindustrie. Rosenbauer hat daher bei all seinen Schlüssellieferanten überprüft, wie diese den Umweltschutz sicherstellen und in ihren Organisationen verankert haben. Mit diesem Einblick in die Fertigungsstätten der Lieferanten informiert sich Rosenbauer einerseits über Umweltauswirkungen in seiner Lieferkette und stößt andererseits genau dort einen Bewusstseinsbildungsprozess an. → 308-1

Lieferantenüberprüfung

Rosenbauer führt mit seinen Lieferanten teilweise seit Jahrzehnten intensive Geschäftsbeziehungen. Wesentliche Lieferanten, also jene, die im Jahr 2021 ein Einkaufsvolumen über 100.000 € hatten, werden regelmäßig anhand von Umwelt- und sozialen Kriterien überprüft, um sicherzustellen, dass gewisse Mindeststandards eingehalten werden.

Rosenbauer setzt sich das Ziel, das Thema Nachhaltigkeit in die Auswahl neuer sowie in die Steuerung bestehender Lieferanten noch stärker einfließen zu lassen. So ist geplant, nachhaltigkeits-spezifische Abfragen beim Anlegen neuer Lieferantinnen und Lieferanten automatisch in das IT-System mitaufzunehmen.

**Lieferanten des Rosenbauer Konzerns mit Zertifikaten
(in %) → 308-1, 414-1**

	2021	2020	2019
Lieferanten mit Code of Conduct	72,8	72,0	71,7
Lieferanten ISO 9001	59,6	59,2	58,9
Lieferanten ISO 14001	22,2	20,6	20,6
Lieferanten ISO 50001	7,7	7,1	7,0
Lieferanten ISO 45001	7,2	7,0	7,1

Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinder- und Zwangsarbeit werden von Rosenbauer vehement abgelehnt. Bei den wesentlichen Lieferanten wird dies aktiv überprüft. Von diesen Lieferanten werden keine Produkte gefertigt, bei deren Herstellung ein überdurchschnittliches Risiko bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit besteht. Um die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen zu können, werden Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von über 100.000 € aufgefordert, eine Erklärung zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit abzugeben. Darin erkennen die Geschäftspartner die Menschenrechte an und bestätigen, dass bei der Herstellung ihrer Produkte keine Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention involviert ist und Menschen nicht gegen ihren Willen arbeiten. 72,8 % der befragten Lieferanten haben die Erklärung unterzeichnet bzw. sind Mitglieder noch höherer Menschenrechtsstandards, wie z. B. des UN Global Compact. → 102-9, 414-1

**Anteil der Rosenbauer Lieferanten, die eine Erklärung
zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit unter-
zeichnet haben**

72,8 %

DATENSCHUTZ

Rosenbauer hat sich im Zuge der Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung vertieft mit dem Thema Datenschutz beschäftigt und Prozesse implementiert, um deren Umsetzung zu garantieren. Eine interne Ansprechperson koordiniert den Datenschutz, indem alle datenschutzrelevanten Prozesse inklusive nötiger Sicherheitsvorkehrungen und Datentypen abgestimmt werden. 2021 gab es keine begründeten Beschwerden zu Datenschutzverletzungen, wie beispielsweise im Zusammenhang mit der Privatsphäre von Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden oder dem Verlust von personenbezogenen Kundendaten. → 418-1

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie hat keine größeren Sicherheitsvorkehrungen im Bereich Datenschutz bei Rosenbauer notwendig gemacht. Das Unternehmen arbeitet bezüglich Leistung und Security bereits seit Jahren an der Sicherstellung einer robusten und skalierbaren IT. 2021 hat das Datenschutzmanagement-Forum, das aus Vertretern des Vorstandes, dem Datenschutzkoordinator, Group Compliance Officer, Head of Human Resources sowie optionalen Mitgliedern nach Bedarf besteht, seine Arbeit aufgenommen und tagt zweimal jährlich. Das Forum setzt es sich zur Aufgabe, den Datenschutzmanagement-Prozess in der Organisation aufrechtzuerhalten, zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern.

Anhang

Zertifizierung Standort/Werk

ISO 9001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling, Werk Asten, Werk Linz), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz), G&S Brandschutztechnik (Werk Mogendorf, Werk SIC Gladbeck), Rosenbauer Rovereto (Werk Rovereto), Rosenbauer Minnesota (Werk I Wyoming, MN), Rosenbauer South Dakota (Werk Lyons, SD), Rosenbauer Española (Standort Madrid), S.K. Rosenbauer (Werk Singapur), Rosenbauer Saudi Arabia Ltd. (Werk KAEC), Rosenbauer UK Ltd.
ISO 14001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling, Werk Asten, Werk Linz), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz), Rosenbauer UK Ltd.
ISO 50001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling, Werk Asten, Werk Linz), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz)
ISO 45001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz)

Einzelabschluss Rosenbauer International AG 2021

Mitarbeiter nach Geschlecht (Headcount)

→ 102-8

	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
Frauen	218	56	162
Männer	1.299	821	478

Arbeitsverträge → 102-8

Mitarbeiter mit Tarifverträgen	1.517
Leiharbeitskräfte (Headcount)	152

Fluktuation (in % und Headcount) → 401-1

	Neue Mitarbeiter		Austritte	
Gesamt	10,1 %	153	8,4 %	127
Frauen	14,2 %	31	14,2 %	31
Männer	9,4 %	122	7,4 %	96
< 30 Jahre	18,0 %	79	10,2 %	45
30–50 Jahre	8,4 %	63	7,0 %	53
> 50 Jahre	3,4 %	11	9,0 %	29

Teilzeitanteil (in % und Headcount) → 102-8

	Alle Mitarbeiter		Arbeiter		Angestellte	
Gesamt	9,9 %	150	6,8 %	60	14,1 %	90
Frauen	38,1 %	83	28,6 %	16	41,4 %	67
Männer	5,2 %	67	5,4 %	44	4,8 %	23

Mitarbeiter nach Altersgruppen (Headcount)

→ 405-1

	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
< 30 Jahre	440	284	156
30–50 Jahre	754	384	370
> 50 Jahre	323	209	114

Weiterbildungsstunden pro Kopf → 404-1

	Alle Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	Angestellte
	15,4	13,1	15,8	13,2	18,3

Unfälle → 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen
Angestellte		
Anzahl	111	0
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	45,9	0
Leasingpersonal		
Anzahl	15	0
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	83,3	0

Durchschnittliche Krankenstandstage	Alle Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	Angestellte
	13	12,3	13,2	17,2	7,3

Energieverbrauch → 302-1	Gesamt*	Stromverbrauch	Heiz- und Prozessenergieverbrauch	Treibstoffverbrauch
MWh	22.092,96	7.177,39	11.289,92	3.625,65
kWh pro prod. Stunde	21,85	7,10	11,17	3,59

* Quellen für Umrechnungsfaktoren: Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (Energieeffizienzgesetz) und Umweltbundesamt (GEMIS 4.94)

Treibhausgas-Emissionen (in t CO₂eq)* → 305-1, 305-2	Marktbasiert	Länderbasiert
Gesamt Scope 1 + Scope 2	1.838	3.931
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	1.805	1.805
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	32	2.126

* Angaben in CO₂-Äquivalenten gemäß GHG Protocol Corporate Standard unter Berücksichtigung folgender Treibhausgase: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HSCs, PFCs, NF₃; ohne Berücksichtigung biogener Treibhausgase.
Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen verwendet Rosenbauer Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamtes und der ecoinvent 3.6 Datenbank. Die Werte zum Global Warming Potential basieren auf dem 5. Sachstandsbericht des IPCC (2013).

Wasserverbrauch → 303-3	Gesamt	Kommunalwasser	Brunnenwasser
m ³	44.488,0	13.729,0	30.759,0
Liter pro prod. Stunde	44,0	13,6	30,4

* Wasserverbrauch erhoben nach Zählerstand und Abrechnung

Abfallaufkommen → 306-3	Gesamt	Gefährlicher Abfall	Rezyklierbare Abfälle*	Restmüll
t	1.736,90	137,5	1.418,90	180,5
kg pro prod. Stunde	1,7	0,1	1,4	0,2

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Lieferanten mit Zertifikaten (in %) → 308-1, 414-1

Lieferanten mit Code of Conduct	71,1
Lieferanten ISO 9001	60,3
Lieferanten ISO 14001	25,5
Lieferanten ISO 50001	9,9
Lieferanten ISO 45001	8,3

Anrainerbeschwerden

Beschwerden wegen Lärm	0
------------------------	---

Finanzkennzahlen siehe Jahresfinanzbericht 2021 ab Seite 158 ff.

GRI Content Index

→ 102-55

Zur Erstellung des vorliegenden Berichts wurden die GRI-Standards: Option „Kern“ angewendet.

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 101: Berichterstattungsgrundsätze 2016					
GRI 102: Allgemeine Standardangaben 2016					
Organisationsprofil					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-1	Name der Organisation	6 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-3	Ort des Hauptsitzes	71	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-4	Betriebsstätten	8, Geschäftsbericht 2021 S. 152 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-5	Eigentums- und Rechtsform	Geschäftsbericht 2021 S. 34, 84	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-6	Bediente Märkte	6	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-7	Größenordnung der Organisation	1, 6, 8, 32	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	32 f., 36	Rosenbauer stellt zum überwiegenden Teil unbefristete Arbeitsverträge aus.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-9	Lieferkette	16 f., 53	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Veränderungen.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-11	Vorsorgeprinzip und Vorsichtsmaßnahmen	10, Geschäftsbericht 2021 S. 57 ff., 136 ff.	Im Rahmen unseres zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 bekennen wir uns zum vorsorgenden Umweltschutz. www.klimabuendnis.at/rosenbauer-international-ag-standort-leonding
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-12	Externe Initiativen	41, 52	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	20	
Strategie					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	12 ff. Geschäftsbericht 2021 S. 57 ff., 136 ff.	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
Ethik und Integrität					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9 f., 51	
Unternehmensführung					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-18	Führungsstruktur	10, Geschäftsbericht 2021 S. 22 ff.	Der Vorstand ist für das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen verantwortlich und war in die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und der Nachhaltigkeitsstrategie intensiv eingebunden. Darüber hinaus stellt er Ressourcen für die Umsetzung im Konzern zur Verfügung. In Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie wurden darüber hinaus weitere Vertreter des Managements eingebunden. Der Aufsichtsrat ist gemäß gesetzlicher Verpflichtung (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) verantwortlich, den nichtfinanziellen Bericht von Rosenbauer zu prüfen und über die Fortschritte bezüglich nachhaltiger Entwicklung bei Rosenbauer in der Hauptversammlung zu berichten.
Stakeholder-Einbeziehung					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	20	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-41	Tarifverhandlungen	31	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	20	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	20	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	20	
Berichterstattungsgrundsätze					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	2 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	2, 3, 20	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-47	Liste der wesentlichen Themen	20	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-48	Neuformulierung der Informationen	-	keine
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-50	Berichtszeitraum	2	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-51	Datum des letzten Berichts	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-52	Berichtszyklus	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	71	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-55	GRI-Inhaltsindex	60 ff.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-56	Externe Prüfung		keine externe Prüfung

Wesentliche Themen 2021

GRI 205: Korruption 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	51 f.	
GRI 205	Anti-Korruption	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	52	

GRI 207: Steuern

GRI 103	Managementansatz	103-3	Erklärung der wesentlichen Themen	52 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Managementansatz und seine Komponenten	52 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	52 f.	
GRI 207	Steuern	207-1	Steuerkonzept	53	
GRI 207	Steuern	207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	53	
GRI 207	Steuern	207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	53	
GRI 207	Steuern	207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	53 f.	

GRI 301: Materialien 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	27, 46	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	27	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	27	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 301	Materialien	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	46	Ohne Gewichts- oder Volumenangaben sowie ohne Aufteilung nach erneuerbaren und nichterneuerbaren Materialien, da die Zahlen in dieser Form derzeit nicht vorliegen: Ergänzung bis Berichtsjahr 2022.

GRI 302: Energie 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	45	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	45	
GRI 302	Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45, 57	

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45, 47	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	47 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	47 f.	
GRI 303	Wasser	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	47 f.	
GRI 303	Wasser	303-2	Management von Auswirkungen durch Abwasser	26, 47 f.	
GRI 303	Wasser	303-3	Wasserentnahme nach Quelle	48, 58	

GRI 305: Emissionen 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	45 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	45 f.	
GRI 305	Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46, 58	
GRI 305	Emissionen	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	46, 58	

GRI 306: Abfall 2020

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45, 48	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	49, 59	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	49	
GRI 306	Abfall	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	49	
GRI 306	Abfall	306-3	Angefallener Abfall	49, 58	

GRI 307: Umweltbezogene Compliance 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	51 f.	
GRI 307	Umweltbezogene Compliance	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen bekannt geworden.

GRI 308: Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekten 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	54	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	54 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	54 f.	
GRI 308	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekten	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	54 f.	Es wurden neue wesentliche Lieferanten bewertet.

GRI 401: Beschäftigung 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	31	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	31 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	31 ff.	
GRI 401	Beschäftigung	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	33, 57	

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38 ff.	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	39 f.	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39 f.	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	31, 39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	41	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	28, 41	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	38 f.	Unfälle von Leasingpersonal sind inkludiert. Die Erhebung von Unfällen von Mitarbeitenden weiterer Drittfirmen an Rosenbauer Standorten folgt in den kommenden Jahren.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	34	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	34 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	34 ff.	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	34, 56	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	31	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	31 f., 41	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	31 f., 41	
GRI 405	Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	32, 41 ff., 57, Geschäftsbericht 2021, S. 28	
GRI 406: Anti-Diskriminierung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	41	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	41 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	41 f.	
GRI 406	Anti-Diskriminierung	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	41	
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	53 f.	
GRI 408	Kinderarbeit	408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	-	Rosenbauer hat derzeit keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.
GRI 409: Zwangsarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	53 f.	
GRI 409	Zwangsarbeit	409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	-	Rosenbauer hat derzeit keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 414: Lieferantenbewertung hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	54	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	54	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	54	
GRI 414	Lieferantenbewertung hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	54, 57	Es wurden neue Lieferanten bewertet.
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	28	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	28 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	28 f.	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	-	Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt geworden.
GRI 418: Privatsphäre der Kunden 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	54	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	54	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	54	
GRI 418	Privatsphäre der Kunden	418-1	Begründete Beschwerden wegen Missachtung der Privatsphäre der Kunden und Verlust von Kundendaten	54	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	51 f.	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	51	Keine relevanten Strafzahlungen in 2021.

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
Nicht durch GRI abgedeckt: Technologie und Innovation					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	25	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	25 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	25 ff.	
Nicht durch GRI abgedeckt: Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Fahrzeuge					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	27	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	27 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	27 ff.	

TCFD-Index

TCFD-Index

	Empfehlung	Referenz im Bericht
Governance	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen	S. 11
	b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken und Chancen	S. 14
Strategie	a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat.	S. 11-13
	b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	S. 12, 13, 14
	c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2 °C oder weniger	S. 14
Risikomanagement	a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	S. 12, 14
	b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken	S. 14
	c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind	S. 14
Metriken und Ziele	a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden	S. 14, 46
	b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	S. 46
	c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen.	S. 23

Erklärung der gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit dem internationalen Rahmenwerk GRI-Standards (Option „Kern“) aufgestellte konsolidierte nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§ 267a(2), 243b(2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Rosenbauer International AG sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption

und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Rosenbauer International AG sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence-Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Leonding, 25. März 2022

Dieter Siegel

CEO

Konzernfunktionen:

Corporate Development,
Human Resources,
Strategy,
Innovation & Marketing,
Group Communication,
Fire & Safety Equipment,
Product Management

Andreas Zeller

CSO

Konzernfunktionen:

Area Management
APAC, CEEU, MENA,
NISA und NOMA,
Sales Administration,
Customer Service

Daniel Tomaschko

CTO

Konzernfunktionen:

Preventive Fire Protection,
Supply Chain Management,
Central Technics,
CoC Operations

Sebastian Wolf

CFO

Konzernfunktionen:

Group Controlling,
Group Accounting and Tax,
Legal, Compliance &
Insurance, Export Finance,
Treasury, Investor Relations,
Internal Audit, IT

Impressum → 102-3

Rosenbauer International AG
4060 Leonding, Paschinger Straße 90, Österreich

Kontakt → 102-53

Vanessa Schabetsberger, Fabio Wurm
Nachhaltigkeitsmanagement
Telefon: +43 732 6794-563
E-Mail: csr@rosenbauer.com
Website: www.rosenbauer.com



Konzeption, Layout: Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg
Fotos: Rosenbauer, Eric Krügl, Heinzmann GmbH & Co. KG, iStock

Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in diesem Bericht kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Version erhältlich. Satzfehler vorbehalten.

