

Jetzt ist der Moment



Jetzt ist der Moment

Der schnelle Wandel macht diese Zeit zu einer Ära der Möglichkeiten. Warten oder mitgehen? Stellung beziehen oder wegschauen? Verbrauchen oder bewahren? An Bewährtem festhalten oder das Neue wagen?

Auch in unserem Geschäftsalltag stehen wir täglich bei Fragen der Wirtschaft, der Umwelt und des Miteinander vor der Wahl. Hier haben wir eine sehr klare Antwort: „**Jetzt ist der Moment, die Dinge anzupacken. Und wir entscheiden uns dafür, genau das zu tun.**“

Seit über 150 Jahren ist Rosenbauer zuverlässiger und innovationsstarker Partner der Feuerwehren auf der ganzen Welt. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Leonding (Österreich) und beschäftigt über 3.800 Mitarbeiter. Erklärtes Unternehmensziel ist es, die Feuerwehren weltweit bei der Erfüllung ihres gesellschaftlichen Auftrags – Retten, Löschen, Bergen, Schützen – bestmöglich zu unterstützen: Dies gilt für Menschen, Tiere und Sachwerte, beim Wohnhausbrand, Verkehrsunfall oder bei Naturkatastrophen. → 102-1, 102-3, 102-7

Inhalt

- 1 Über diesen Bericht**
- 2 Vorwort des Vorstandes**
- 4 Rosenbauer**
- 8 Nachhaltigkeit bei Rosenbauer**

Handlungsfelder

- 16 Corporate Governance & Compliance
- 22 Mitarbeiter
- 32 Produkte & Gesellschaft
- 38 Umwelt & Ressourcen

Anhang

- 44 Wesentliche Themen
- 45 Zertifizierungen Standorte
- 46 Einzelabschluss
Rosenbauer International AG
- 48 GRI Content Index
- 56 Kontakt und Impressum
- 57 Kennzahlen 2019

Über diesen Bericht

Mit dem dritten Nachhaltigkeitsbericht informiert Rosenbauer seine Stakeholder über die nichtfinanzielle Unternehmensentwicklung. Der vorliegende Bericht zeigt erstmals den Fortschritt bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele.

Das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) 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 sowie Arbeitnehmer-, Sozial- und Umweltbelange.

Dieser nichtfinanzielle Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019 (1.1. bis 31.12.2019). Soweit nicht anders angegeben, umfasst er alle vollkonsolidierten Einheiten des Rosenbauer Konzerns, die mit 1. Januar 2019 Teil des Konzerns waren. Eine vollständige Liste findet sich im Geschäftsbericht 2019 (S. 133 f.). Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde gemeinsam mit dem Geschäftsbericht 2019 am 3. April 2020 veröffentlicht und erscheint jährlich. → 102-45, 102-50, 102-51, 102-52

Die wesentlichen Themen, Ziele, Managementansätze, Maßnahmen und Risiken, die in diesem Bericht abgebildet werden, gelten für die Rosenbauer International AG und alle Tochtergesellschaften (nachfolgend Rosenbauer). Kennzahlen für den Einzelabschluss der Rosenbauer International AG sind zusammengefasst ab Seite 46 zu finden.

INHALTE UND STRUKTUR

Nach der Veröffentlichung der ersten Nachhaltigkeitsziele im vorangegangenen Bericht hat sich Rosenbauer 2019 mit Maßnahmen zu deren Erreichung auseinandergesetzt. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich daher auf die Umsetzung der Ziele sowie auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung. Insbesondere die Managementansätze wurden im Vergleich zum Vorjahr überarbeitet. In Bezug auf Risikomanagement ist Rosenbauer nun Unterstützer der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), um die Unternehmensberichterstattung hinsichtlich klimabezogener Chancen und Risiken anzupassen.

Thematische Schwerpunkte dieses Berichts bilden darüber hinaus die Handlungsfelder Corporate Governance & Compliance, Mitarbeiter, Produkte & Gesellschaft sowie Umwelt & Ressourcen. Zwei neue Anforderungen der GRI-Standards wurden erstmals integriert: zum einen die Anforderungen an die Arbeitssicherheit, zum anderen die Kennzahl zum Wasserverbrauch. Die Umweltkennzahlen wurden wie bisher lediglich in den Produktionseinheiten erfasst, da nur diese relevante Auswirkungen auf die Umwelt haben. → 102-46

ANWENDUNG EINES INTERNATIONALEN RAHMENWERKS

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, den „GRI-Standards: Option Kern“, erstellt. Damit werden alle relevanten Informationen an die Stakeholder kommuniziert. Der Vorstand hat den Bericht geprüft und freigegeben. → 102-54

Der Aufsichtsrat hat sich mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht befasst. Der Vorstand erläuterte die Unterlagen in der Sitzung vom 31. März 2020 eingehend und beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen. → 102-56

Vorwort des Vorstandes



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

Liebe Leser und Freunde des Unternehmens,

„Jetzt ist der Moment“. So lautet der Titel unseres dritten Nachhaltigkeitsberichts. Damit wollen wir vermitteln: In einer Zeit, in der das Gleichgewicht nicht mehr selbstverständlich ist, müssen wir entschlossen handeln, damit sich die Welt wieder für die Zukunft stabilisieren kann. Dazu sind wir als führender Hersteller unserer Branche bereit.

Unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit ergibt sich aus unserer Haltung als Familienunternehmen: Wir planen und steuern langfristig und zielen nicht auf schnelle Gewinne ab. Wir verfolgen eine ausgewogene Politik im Interesse aller unserer Stakeholder. Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen, auch unter Einsatz neuer Technologien, und die Einhaltung aller Gesetze sind für uns selbstverständlich.

2018 haben wir uns Nachhaltigkeitsziele gesetzt und unserem nachhaltigen Wirtschaften eine klare Richtung gegeben. Über eine zielstrebige Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und das fokussierte Aufsetzen kurz- und mittelfristiger Projekte haben wir bereits erste Fortschritte erzielt. Diese zeigen wir in diesem Bericht auf.

Als Unternehmen übernehmen wir Verantwortung – insbesondere für den Moment, in dem sich unsere Kunden auf unsere Produkte verlassen müssen. Jetzt ist aber auch der Moment, in dem wir die Umwelt und das Klima nicht außer Acht lassen dürfen. Mit unseren neuen Unternehmenswerten gehen wir auch bei diesen Herausforderungen mit Selbstbewusstsein voran, arbeiten als Partner fokussiert und sind aus Tradition neugierig. Denn wir sind davon überzeugt, dass wir so die Aufgaben der Zukunft lösen

können. Verantwortung zu übernehmen bedeutet für uns außerdem, ein verbindliches Bekenntnis zu einem fairen Miteinander und einer konsequenten Compliance abzulegen – beides wichtige Wegweiser für alle Mitarbeiter bei Rosenbauer.

Zur Umwelt- und Ressourcenschonung setzen wir in unserem Unternehmen heute verstärkt auf Grünstrom und konnten den Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 7 % erhöhen. Die neue Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Hauptsitzes wird ab 2020 dazu beitragen, dass wir unser Ziel, 5 % unseres Stroms auf unseren Dächern zu produzieren, Ende 2021 erreichen. Im Produktbereich streben wir dieses Jahr die Serienreife unseres ersten Feuerwehrfahrzeugs mit Hybridantrieb an. Beim Thema Mitarbeiter ist es unser wichtigstes Anliegen, ihre Sicherheit kontinuierlich zu verbessern. Das heißt im Besonderen, dass wir die Unfallrate langfristig senken wollen. Darüber hinaus ist es unser Ziel, den Frauenanteil in der Belegschaft weiter zu erhöhen, was uns ebenso gelungen ist, da 2019 bereits 50 Frauen mehr im Unternehmen arbeiteten.

Der Austausch mit Ihnen, unseren Stakeholdern, ist für uns sehr wichtig. Aus diesem Dialog erhalten wir wichtige Impulse, mit denen wir unsere Nachhaltigkeit – und mit ihr auch den nachhaltigen Unternehmenserfolg – weiter stärken können. Deshalb bitten wir Sie, uns mit Ihrem Feedback weiterhin zu begleiten. Denn jetzt ist der Moment, die Dinge gemeinsam anzupacken.

→ 102-14



DIETER SIEGEL
CEO



ANDREAS ZELLER
CSO



DANIEL TOMASCHKO
CTO



SEBASTIAN WOLF
CFO

Rosenbauer

Rosenbauer entwickelt mit Leidenschaft seit über 150 Jahren innovative Produkte für die Feuerwehren. Weltweit löschen die Einsatzkräfte damit Brände, retten Menschen und beseitigen die Folgen von Naturkatastrophen. In Zusammenarbeit mit Kunden wird auf diese Weise zielstrebig eine langfristige, zukunfts-sichere Unternehmensentwicklung gewährleistet.

GESCHÄFTSMODELL UND -STRATEGIE

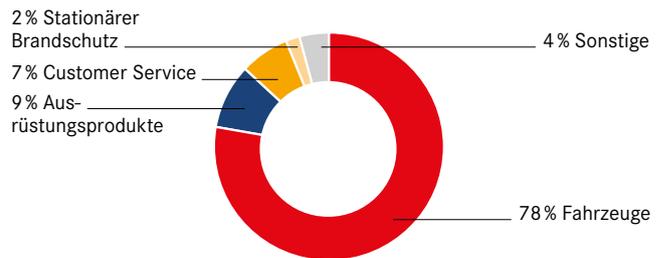
Rosenbauer ist der weltweit führende Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Das Unternehmen stattet Feuerwehren als Vollsortimenter mit Fahrzeugen, Löschsystemen, technischer und persönlicher Ausrüstung sowie Systemen für das Einsatzmanagement aus. Darüber hinaus ist der Konzern im stationären Brandschutz tätig und errichtet ortsfeste Löschanlagen. → 102-2

Durch garantierte Ersatzteilversorgung und individuell gestaltbare Wartungsverträge sichert Rosenbauer die Einsatzfähigkeit seiner Produkte über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Die Kunden werden in der Bedienung von Rosenbauer Feuerwehrtechnik gezielt geschult. → 102-2

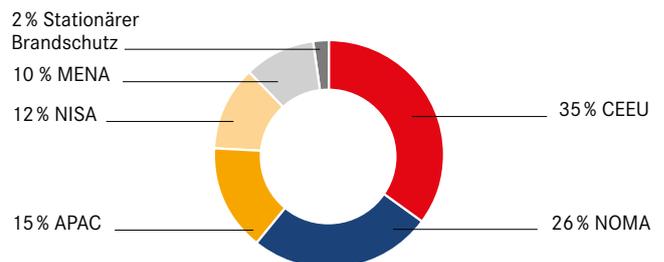
Weitere Angaben zur Unternehmensstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2019, Seite 39.

Mit einem jährlichen Konzernumsatz von 978,1 Mio € im Geschäftsjahr 2019 ist Rosenbauer einer der führenden Anbieter bei der Ausstattung von Feuerwehren. Ausführliche Angaben zur Umsatz- und Finanzlage (wie beispielsweise Schulden und Eigenkapital) des Konzerns sind im Geschäftsbericht 2019 (S. 64 ff.) zu finden. → 102-7

Umsatz nach Kategorien 2019



Umsatz nach Regionen 2019



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 2019

rund **978** Mio EUR

Unsere Produkte

Rosenbauer steht für bedeutende Innovationen und wegweisende Technologien im Bau von Feuerwehrfahrzeugen und Löschtechnik. Als Vollsortimenter bietet Rosenbauer den Feuerwehren kommunale Löschfahrzeuge, Drehleitern, Hubrettungsbühnen, Flughafenlöschfahrzeuge und Rettungstreppen, Industrie- sowie Sonderfahrzeuge, Löschsysteme, Feuerwehrausrüstung, stationäre Löschanlagen und Telematiklösungen für Fahrzeug- und Einsatzmanagement. Wartung, Kundendienst und Refurbishment stellt Rosenbauer durch ein Servicenetz in über 100 Ländern sicher.

→ 102-2

AUSRÜSTUNG



FAHRZEUGE

Kommunalfahrzeuge,
Industriefahrzeuge,
Flughafenlöschfahrzeuge,
Hubrettungsfahrzeuge



STATIONÄRER BRANDSCHUTZ



FEUERLÖSCH- SYSTEME



KUNDENSERVICE

Rosenbauer weltweit

→ 102-4

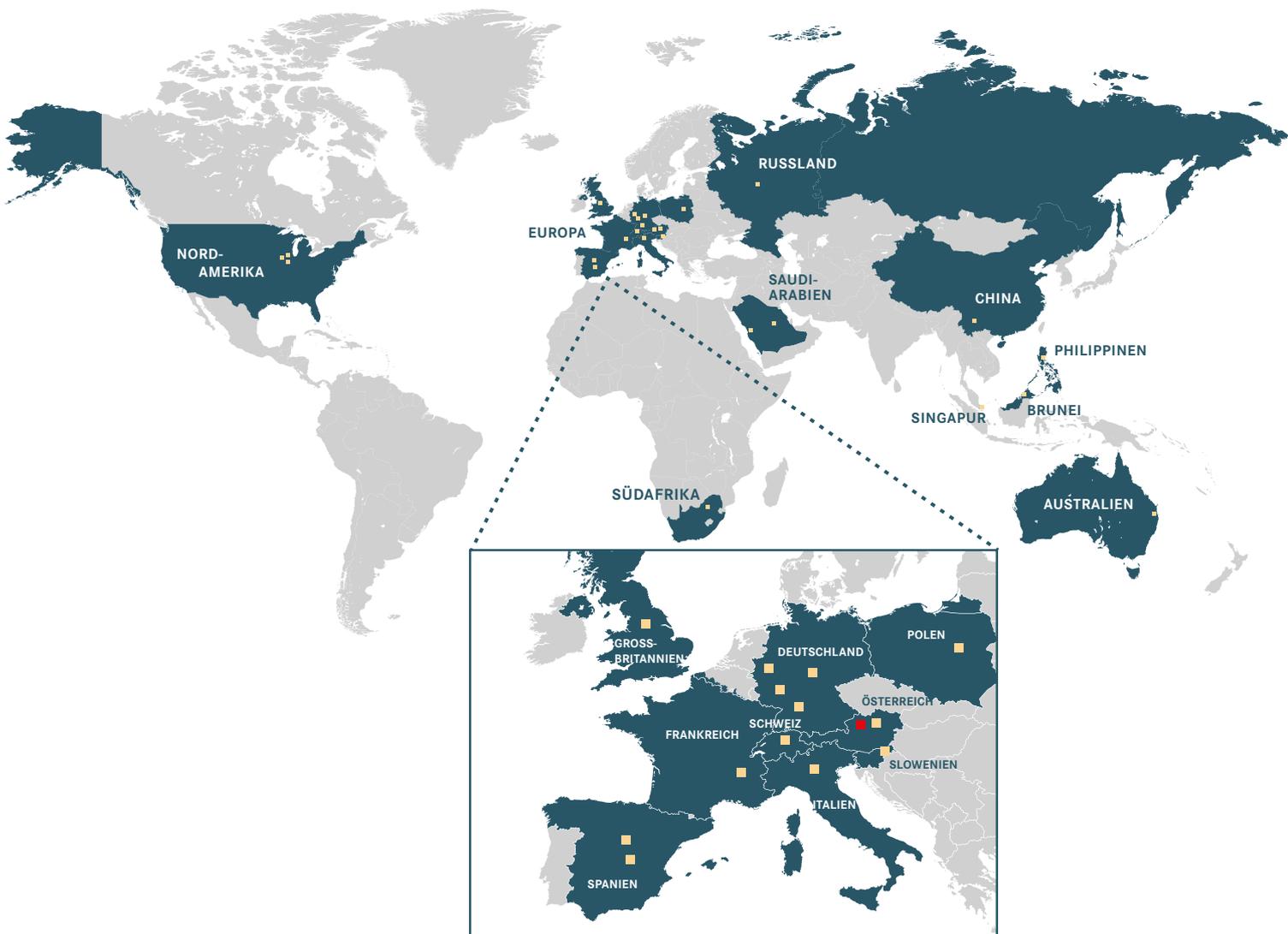
Rosenbauer ist weltweit vertreten, betreibt Produktionsstätten auf drei Kontinenten und fertigt seine Produkte nach den anerkannten Sicherheitsnormen und Qualitätsstandards. Mit seinem effizienten globalen Vertriebs- und Servicenetzwerk ist der Konzern in mehr als 100 Ländern aktiv. → 102-2, 102-4, 102-7

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 und betreuen die Kunden in ihren Regionen ganzheitlich, unterstützen sie im laufenden Betrieb sowie bei der Modernisierung ihrer Produkte. Der Stationäre Brandschutz wird in einem eigenen Segment dargestellt. → 102-6

Eine genaue Beschreibung der Areas ist im Geschäftsbericht 2019 auf Seite 44 ff. zu finden.

Die Standorte



Leitbild

→ 102-16

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, benötigt es ein gemeinsames Wertesystem. Dieses dient Mitarbeitern und Führungskräften gleichermaßen als Handlungsmaßstab und Wegweiser bei Entscheidungen.

Das Leitbild von Rosenbauer gilt verbindlich für alle 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 der Kunden, hohe Qualität und Fokus auf die Feuerwehrwelt wird dies ermöglicht. Seinen Mitarbeitern begegnet Rosenbauer partnerschaftlich und mit Respekt. Ebenso respektvoll nimmt Rosenbauer seine Nachhaltigkeitsverantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahr.

Leitbild des Rosenbauer Konzerns

<p>UNSER ANSPRUCH</p>	<p>Wir sind weltweit der führende Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Unsere Stärken – Kundenorientierung, Innovationskraft und Zuverlässigkeit – festigen unsere führende Position in allen Tätigkeitsbereichen. Durch Effizienz und Sparsamkeit in unserem Wirtschaften steigern wir konsequent und nachhaltig den Wert unseres Unternehmens.</p>
<p>UNSEREN KUNDEN</p>	<p>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.</p>
<p>UNSERE MITARBEITER</p>	<p>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.</p>
<p>UNSERE INNOVATIONEN</p>	<p>begeistern durch einzigartige Anwendertechnologien und Serviceleistungen. Mit modernsten Fertigungsanlagen sowie innovativem Know-how entwickeln wir unsere Produkte und Dienstleistungen unter der Marke Rosenbauer ständig weiter.</p>
<p>UNSERE QUALITÄT</p>	<p>zeichnet uns aus und bildet die Grundlage unserer Marktführerschaft. Unsere Managementsysteme, Führungsgrundsätze sowie die Organisationsstruktur evaluieren wir regelmäßig und investieren konsequent in die Weiterbildung der Führungskräfte und Mitarbeiter.</p>
<p>UNSERE NACHHALTIGKEITS-VERANTWORTUNG</p>	<p>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 den Interessen unserer Eigentümer, unserer Mitarbeiter und des Umfelds ist das Ziel.</p>

Nachhaltigkeit bei Rosenbauer

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

NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS UND -MANAGEMENT

Nachhaltigkeit wird im Unternehmen auf Vorstandsebene verantwortet. In der über 150-jährigen Firmengeschichte hat gesellschaftliche und umweltbezogene Verantwortung immer eine wesentliche Rolle gespielt. Seit 2016 wurde diese grundsätzliche Ausrichtung weiter vertieft und systematisch bearbeitet, um ein modernes Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren.

Die wichtigsten Handlungsfelder entlang der Wertschöpfungskette sollen langfristig Beachtung in sämtlichen Unternehmenshandlungen finden. Neben einem Set an nichtfinanziellen Kennzahlen hat sich Rosenbauer Ziele zur Verbesserung seiner Auswirkungen auf Klima, Umwelt, Mitarbeiter, Kunden und Unternehmen gesetzt. Sowohl Kennzahlen als auch Ziele sollen zur Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung eingesetzt und an die Stakeholder kommuniziert werden.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND WESENTLICHE THEMEN

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 (s. S. 11 f.).

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 (s. S. 34).

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. Bei ausgewählten, langjährigen Partnern kauft das Unternehmen Produktionsmaterialien, vorgefertigte Teile und einbaufertige Komponenten zu.

Das Konzern-Einkaufsvolumen, das auch Handelswaren enthält, macht im Schnitt 69% der Umsatzerlöse aus, der größte Anteil entfällt 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 seine Lieferantenbeziehungen langfristig an und versucht Schlüsselpartner eng an das Unternehmen zu binden (s. S. 20 und 43).

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. Dabei sind Heiz- und Prozessenergie, Strom- und Wasserverbrauch sowie Treibstoffe und Abfall relevante Umweltfaktoren. Die Innovationsfähigkeit und das Know-how der 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 aufgrund der verwendeten Materialien gut recyceln. Für Rosenbauer steht die sichere und ergonomische Anwendung der Produkte, und damit die Unterstützung der Feuerwehren auf der ganzen Welt, im Vordergrund. Die Kunden werden bereits in die Entwicklung miteinbezogen, um später die optimalen Lösungen zur Verfügung zu haben.

„Man könnte sagen:
Die Aufgabe ist zu groß.
Wir sagen: Weil sie
wichtig ist, nehmen
wir sie an.“

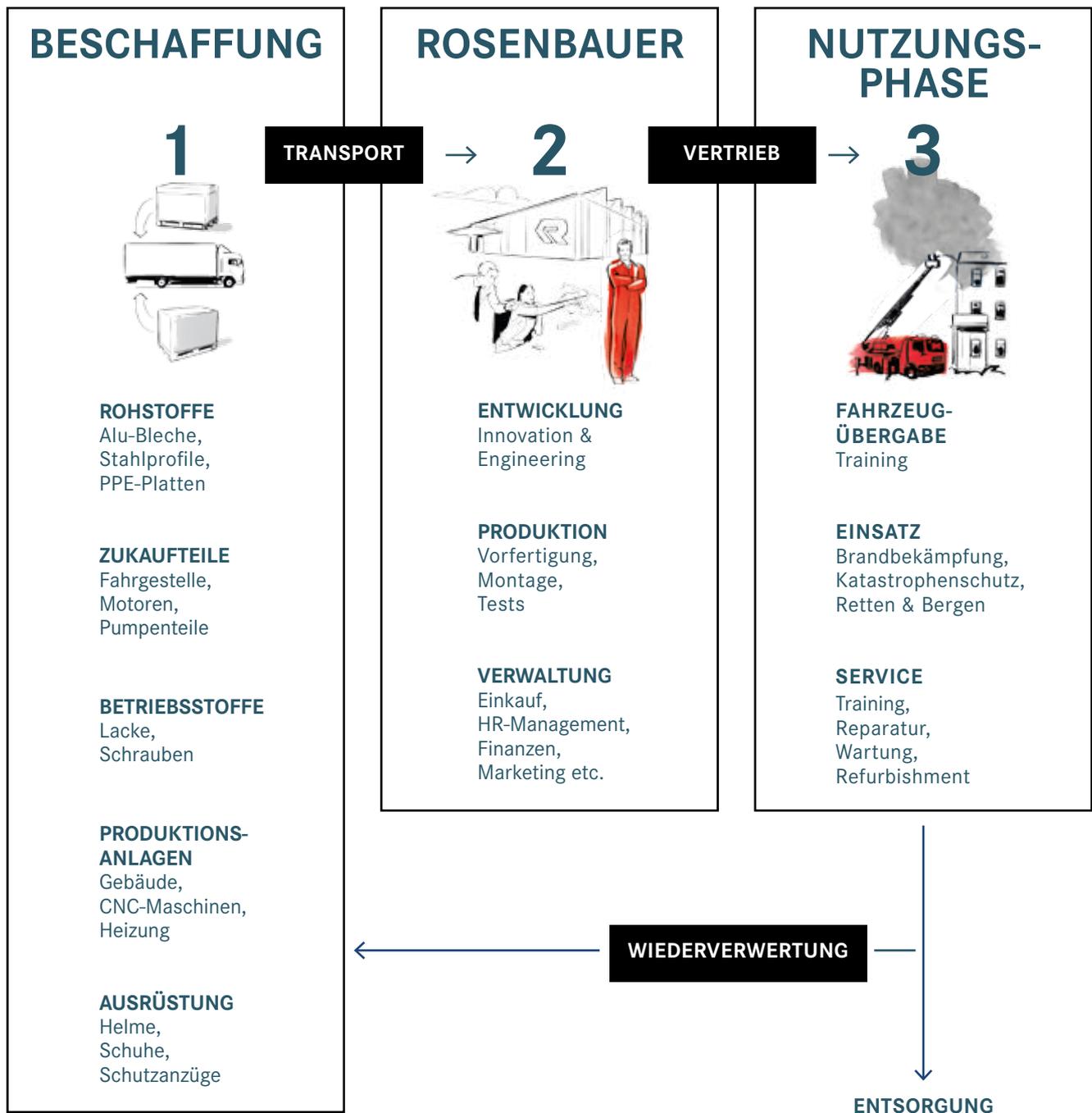
DIETER SIEGEL
CEO

NACHHALTIG WIRTSCHAFTEN

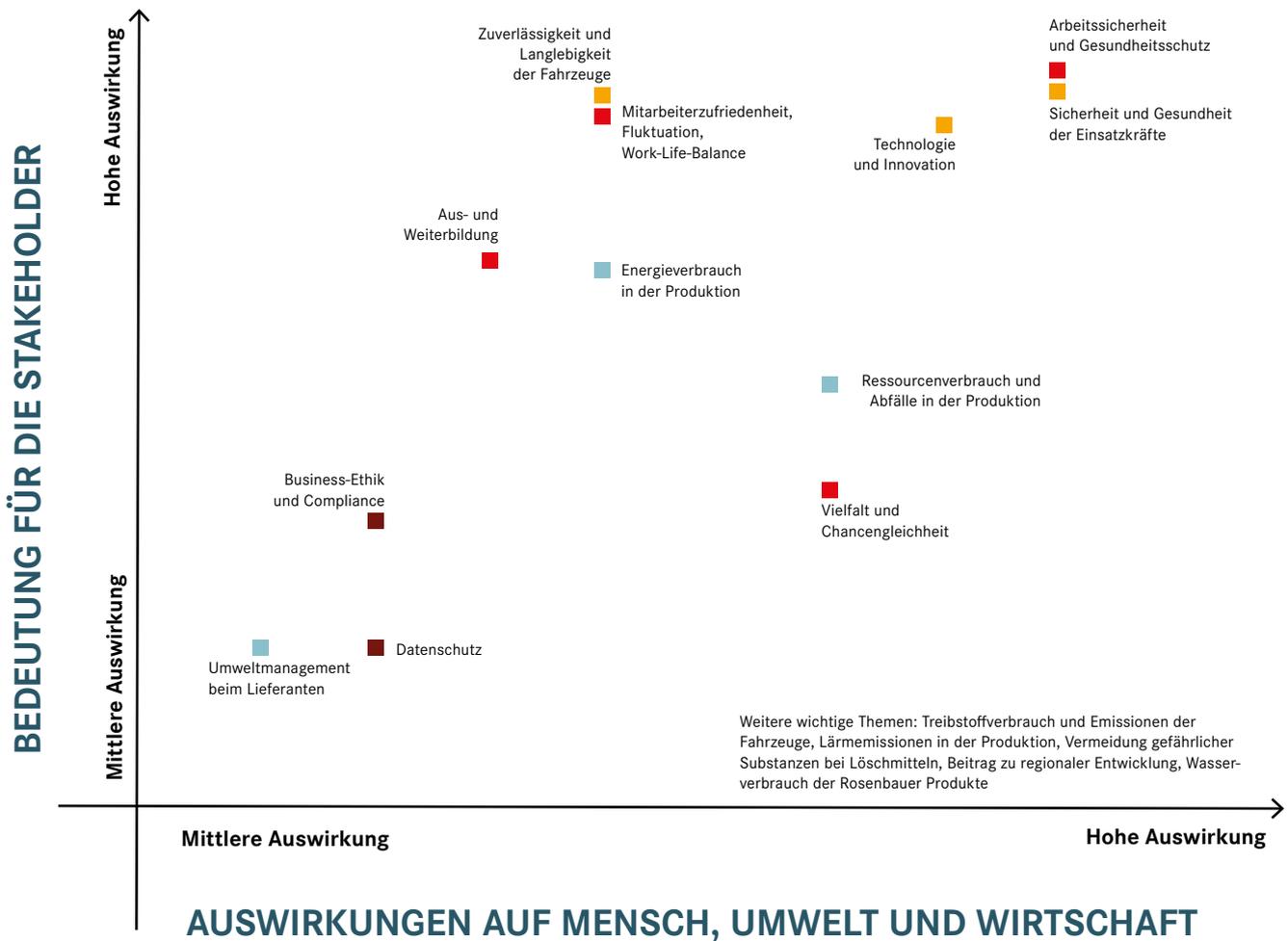
Wir achten auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und richten unser Wirtschaften auf Nachhaltigkeit aus. Durch unsere Innovationskraft begegnen wir den globalen Herausforderungen, insbesondere dem Klimawandel und den damit verbundenen Naturkatastrophen. Unsere effiziente und leistungsstarke Feuerwehrentechnik trägt dazu bei, dass Brände schnell gelöscht werden.

annehmen.

Wertschöpfungskette



Wesentlichkeitsmatrix



Identifizierung der wesentlichen Themen → 102-46

Im Verlauf der Wertschöpfungskette hat Rosenbauer zahlreiche Themen identifiziert, bei denen soziale und ökologische Auswirkungen entstehen. Die Aspekte mit dem größten Einfluss auf die Stakeholder sowie mit der höchsten Relevanz für diese wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix festgehalten. Die Themen der Matrix wurden aus dem Vorjahr übernommen und sind daher unverändert. Für einen guten Überblick sind die wesentlichen Themen in die Handlungsfelder Corporate Governance & Compliance, Mitarbeiter, Produkte & Gesellschaft sowie Umwelt & Ressourcen gegliedert.

Das wichtigste Thema für alle Stakeholder ist die Sicherheit der Mitarbeiter sowie jene der Einsatzkräfte bei der Nutzung der Rosenbauer Produkte, gefolgt von der Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte. Hohen Wert legen die Stakeholder ebenso auf den Energieverbrauch in der Produktion, auf Technologie und Innovation sowie auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter und deren Aus- und Weiterbildung.

→ 102-44

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Rosenbauer

Der Rosenbauer Konzern ist in der Basis seines unternehmerischen Handelns nachhaltig ausgerichtet. Kurzfristiges Denken in Quartalsergebnissen gehört nicht zur Grundhaltung der Unternehmensführung, vielmehr sollen langfristig orientierte Managemententscheidungen die nachhaltig positive Entwicklung des Konzerns sicherstellen.

Die Basis der Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie bilden das bestehende Leitbild und die Werte, verbunden mit der Unternehmensstrategie. Aber auch Chancen und Risiken aus den gesellschaftlichen Megatrends sind wichtige Bausteine, die mitbedacht wurden. Die Identifizierung, Analyse und Darstellung der Wertschöpfungskette sowie die Festlegung der wesentlichen Themen anhand der sozialen und ökologischen Einflüsse des Unternehmens bildeten die wichtigste Grundlage für die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie.

ENTWICKLUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Aufbauend auf diese Grundlagen wurde 2017 der Startpunkt für die Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt. Gemeinsam mit allen Vorständen und operativen Verantwortlichen wurden die relevanten Handlungsfelder festgelegt und entsprechende Leitsätze entwickelt.

In den vier definierten Handlungsfeldern Corporate Governance & Compliance, Mitarbeiter, Produkte & Gesellschaft und Umwelt & Ressourcen erfolgte 2018 in einem weiteren Schritt die Festlegung der Ziele und der entsprechenden Maßnahmen. Klare Kennzahlen garantieren die Messbarkeit und die Überprüfung der Fortschritte im Hinblick auf deren Erreichung. Maßnahmen und Ziele wurden vom Vorstand geprüft und freigegeben. Dieser Prozess unter Einbeziehung aller operativen Verantwortlichen und die intensive Auseinandersetzung mit den Themen schufen die Basis für einen breiten Konsens darüber, wohin die strategische Nachhaltigkeitsreise bei Rosenbauer in den nächsten Jahren gehen soll.

INTEGRATION DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE IN DAS UNTERNEHMEN

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

Handlungsfelder und Leitsätze der Nachhaltigkeit von Rosenbauer

CORPORATE GOVERNANCE & COMPLIANCE	MITARBEITER	PRODUKTE & GESELLSCHAFT	UMWELT & RESSOURCEN
Wir haben „zero tolerance“ gegenüber Compliance- und Business-Ethik-Verstößen.	Wir sind ein Top-Arbeitgeber mit sicheren Arbeitsplätzen für gesunde und motivierte Mitarbeiter.	Rosenbauer will als Technologieführer mit zukunftsorientierten Materialien sichere, ergonomische und langlebige Produkte erzeugen, die dem Kunden als effiziente, flexible und ökonomische Werkzeuge zum Schutz von Leben und Infrastruktur dienen.	Wir lernen von den Besten und vereinheitlichen Strukturen und Umweltmanagement im Konzern. Rosenbauer wird Energie, aber auch Wasser, Abfall und Transport sparsam und effizient nutzen.

KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN → 102-40, 102-42

Eine offene Kommunikation und einen partnerschaftlichen Austausch sieht Rosenbauer als Voraussetzung dafür, Produkte und Leistungen am Puls der Zeit zu entwickeln und Innovationsführer zu bleiben.

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen zählen Kunden, Feuerwehren und Verbände rund um den Globus, Mitarbeiter, Lieferanten und Vertriebspartner. Darüber hinaus sind die Eigentümerfamilie und Aktionäre wichtige Partner für das Unternehmen. Da Rosenbauer einen starken Fokus auf regionale Zusammenarbeit legt, zählen auch lokale Gemeinschaften und Anrainer zu den relevanten Stakeholdern.

REGELMÄSSIGER AUSTAUSCH MIT DEN STAKEHOLDERN → 102-13, 102-43

Unsere Kommunikation ist so vielfältig wie unsere Stakeholder. Mitarbeiter werden aktiv durch Vorträge und Workshops zu den laufenden Aktivitäten im Nachhaltigkeitsprozess informiert. Aktionäre und Investoren werden im Rahmen von Konferenzen, Roadshows und Firmenpräsentationen eingebunden. Regelmäßige Presseaussendungen und die quartalsweise Finanzberichterstattung liefern weitere Daten. Mit Kunden und Lieferanten tauscht sich Rosenbauer intensiv bei der Entwicklung neuer Produkte aus.

Rosenbauer ist darüber hinaus Mitglied in mehreren Feuerwehverbänden, Industrieclustern sowie Unternehmensplattformen und betreibt regen Austausch mit Bildungseinrichtungen wie Universitäten und Fachhochschulen. 2018 stand Rosenbauer im ersten Stakeholderdialog zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit Kunden, Verbänden, Lieferanten, Mitarbeitern, Investoren und Eigentümern, Anrainern sowie Pressevertretern in regem Austausch.

Anspruchsgruppen von Rosenbauer



NACHHALTIGKEITZIELE

In den vier Handlungsfeldern Corporate Governance & Compliance, Mitarbeiter, Produkte & Gesellschaft und Umwelt & Ressourcen hat Rosenbauer mit den operativ verantwortlichen

Mitarbeitern folgende Ziele im Jahr 2018 definiert und Maßnahmen festgelegt. Die dazugehörigen Kennzahlen garantieren die Messbarkeit und die Fortschritte bei der Erreichung der jeweiligen Ziele. Jährliche Maßnahmen garantieren deren Umsetzung.

Nachhaltigkeitsziele und Status

Handlungsfelder	Ziele	Status 2019	Maßnahmen 2020
Corporate Governance & Compliance	Ziel: keine Verstöße gegen die Compliance- und Ethikrichtlinie von Rosenbauer.	Ziel erreicht	regelmäßige Compliance-Schulungen, Überprüfung der Business-Partner, Aktualisierung Verhaltenskodex, genaue Überprüfung aller gemeldeten Compliance-Verdachtsfälle
Mitarbeiter	Ziel: Arbeitsunfälle bis 2023 auf 30 pro einer Million Arbeitsstunden reduzieren.	63,2 Unfälle je 1 Mio Arbeitsunfälle	Arbeitsumgebung an alternde Belegschaft anpassen, Bewusstseinsbildung für Achtsamkeit, konzernweiter Austausch der Arbeitsgruppe Sicherheit
	Ziel: Diversität fördern und Zahl der Frauen bis 2023 im Vergleich zu 2018 um 25 % steigern.	473 Frauen (+9,5 %)	Fokus im Recruiting, Teilnahme Girls Day, Vater-Töchter-Tage
Produkte & Gesellschaft	Ziel: Ab 2021 will Rosenbauer mit dem Verkauf eines Feuerwehrfahrzeugs starten, das einen alternativen Antrieb hat und gleichzeitig den Ansprüchen einer modernen Feuerwehr rundum gerecht wird.	erste Vorbestellungen eingelangt (Berlin, Amsterdam, Oslo, Dubai, LA etc.)	Vorbereitung Serienfertigung CFT ab 2021
	Ziel: Verkauf von Trainingssimulatoren steigern , Vielfalt erhöhen.	Ziel erreicht	Verkauf von Simulatoren ausweiten und weitere entwickeln
	Ziel: ab 2019 jährlich 100.000 m ² Plastikfolie bei der Helmproduktion einsparen.	Ziel erreicht	Weitere Einsparungsmaßnahmen umsetzen
Umwelt & Ressourcen	Ziel: Bis 2021 soll der Grünstromanteil am gesamten Stromverbrauch im Konzern 75 % betragen.	65,6 %	Überprüfung aller Stromverträge, konzernweiter Austausch in der Arbeitsgruppe Umwelt, Durchführung von weiteren Energie-Audits
	Ziel: Bis 2021 soll an den Rosenbauer Standorten Grünstrom in einem Ausmaß von 5 % des Gesamtbedarfs erzeugt werden .	0,5 %	Überprüfung der Eignung weiterer Dachflächen, konzernweiter Austausch in der Arbeitsgruppe Umwelt
	Ziel: 100 % der Lacke sind schwermetallfrei ab 2018.	Ziel erreicht	Weiterhin Verbot von schwermetallhaltigen Lacken umsetzen

ROSENBAUER UNTERSTÜTZT DIE SDGS

Als Kernstück der Agenda 2030 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen 2015 insgesamt 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung – die sogenannten Sustainable

Development Goals (SDGs). Auch Rosenbauer sieht sich diesen Zielen verpflichtet. Insbesondere bestehen Einflussmöglichkeiten bei den fünf SDGs 3, 8, 9, 11 und 13, da hier mit der Geschäftstätigkeit ein signifikanter Beitrag zur Umsetzung geleistet wird.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals



Gesundheit und Wohlergehen – Rosenbauer stellt Feuerwehrtechnik im abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz sowie Anlagen für den vorbeugenden Brandschutz her. Damit schafft das Unternehmen Produkte, die helfen, Gefahren für die Bevölkerung sowie Haus-, Wald- und Buschbrände zu bekämpfen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Dabei stehen die Gesundheit und Sicherheit der Feuerwehrmitglieder während des Einsatzes und danach im Fokus. Natürlich legt das Unternehmen auch einen wesentlichen Schwerpunkt auf das Wohlergehen seiner Mitarbeiter weltweit.



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 sowohl intern als auch extern durch seinen Verhaltenskodex selbstverständlich. Das Unternehmen setzt sich überdies für unternehmerische Vielfalt und ein geschlechtsunabhängiges Entgeltniveau ein. Zudem spielt die Sicherheitskultur bei Rosenbauer eine besondere Rolle: Um das Sicherheitsbewusstsein und die Qualifikation der Mitarbeiter zu fördern, bietet Rosenbauer an allen Standorten Programme und Trainings an.



Industrie, Innovation und Infrastruktur – Als Weltmarktführer kommt Rosenbauer eine besondere Rolle hinsichtlich Innovation zu. Die Ausstattung der Feuerwehren ist ein integraler Bestandteil städtischer und ländlicher Infrastruktur. Mit der Entwicklung innovativer Produkte leistet Rosenbauer einen großen Beitrag zu Ziel 9. So ist zum Beispiel mit modernsten Drehleitern, die den Leiterarm abknicken können, der Einsatz in engen Gassen und über Dachfirste hinweg möglich. Die Flughafenlöschfahrzeuge stellen sicher, dass der internationale Verkehr aufrechterhalten wird. Gerade in Entwicklungsländern sind Flugknotenpunkte eine wichtige Stütze des wirtschaftlichen Wachstums.



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 das breite Einsatzspektrum der Feuerwehren auszustatten. Gerade der Concept Fire Truck (CFT) ist an die Bedürfnisse moderner Städte angepasst. Bei seiner Entwicklung wurden die Implikationen der zukunftsweisenden Megatrends berücksichtigt.



Maßnahmen zum Klimaschutz – Mit den Neuentwicklungen im Produktportfolio trägt Rosenbauer auf globaler Ebene zum Umstieg auf Elektromobilität bei. Gleichzeitig werden durch die Einsatzfahrzeuge Brände schnell und effizient gelöscht, wodurch der durch sie erzeugte CO₂-Ausstoß verringert wird. Auch unternehmensintern wird Klimaschutz großgeschrieben: Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet Ziele, um die Klimakrise und ihre Auswirkungen zu bekämpfen.

Corporate Governance & Compliance

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.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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 2019, S. 27 ff.). → 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 Eigentümer und der Mitarbeiter. 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 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

Arbeitsweise des Aufsichtsrates

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 2019 ab Seite 30.

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT → 102-11, 102-15

Eine wichtige Säule der verantwortungsvollen Unternehmensführung ist ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement. Rosenbauer betreibt dieses so, dass alle Unternehmenseinheiten und Konzernbereiche eingeschlossen sind. 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 Nachhaltigkeitsberichterstattung werden systematisch Risiken und Chancen aus sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Aspekten identifiziert und deren Auswirkungen bewertet, wobei kein Nachhaltigkeitsrisiko als wesentlich eingestuft wurde. Seit Kurzem ist Rosenbauer Unterstützer der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). 2020 wird das Unternehmen deshalb eine umfassende Risikoanalyse hinsichtlich Klimakrise und Klimaresilienz vornehmen.

Anzahl von Rosenbauer Mitarbeitern, die 2019 an Compliance-Schulungen teilgenommen haben

123

vertrauen

„Die einen verlassen sich auf den Vertrag. Wir verlassen uns auf die Menschen, die ihn leben.“

GUNDEL LABAK
HEAD OF GROUP LEGAL & COMPLIANCE



RECHTMÄSSIG HANDELN

Die gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards geben uns klare Rahmenvorgaben für unser Handeln. Über ihr Einhalten schaffen wir Vertrauen und sichern nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Darüber hinaus setzen wir auf unsere eigenen Unternehmensstandards, deren Einhaltung auch für unsere Lieferanten verbindlich ist, sowie auf Schulungen und Kontrollmaßnahmen.

Risiken und Chancen	Auswirkung auf Rosenbauer	Auswirkung auf die Belange
Internationale Regelungen und Normen erhöhen Produkthanforderungen	Internationale Vorschriften einhalten und Produkte/Tätigkeiten anpassen	Verschärfte Regeln können eine Chance für Umwelt, Arbeitnehmerbelange 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 Mitarbeitersicherheit	Sicherheit der Mitarbeiter in gefährdeten Gebieten erhöhen bzw. Reiseverbote für Risikoländer aussprechen	Reisen in unsichere Regionen können negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange haben
Compliance-Verstöße	Ausschluss von Ausschreibungen, Strafzahlungen und Reputationsverlust	Negative Auswirkungen auf Umwelt, soziale Belange, Kunden und Mitbewerber
Verwendung gefährlicher Substanzen in der Produktion	Sicherheit der Mitarbeiter in der Lackierung gewährleisten	Lackbestandteile können negative Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit haben
Klima-Risiken	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 2019 ab Seite 54 bzw. 120 nachzulesen.

In diesem Zusammenhang haben Rosenbauer und seine Stakeholder die folgenden Themen als wesentlich für das Unternehmen identifiziert:

COMPLIANCE → 103-1, 103-2, 103-3

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

- **Business-Ethik und Compliance**
- **Datenschutz**

Um gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Handeln sicherzustellen, hat Rosenbauer eine Compliance-Organisation im Unternehmen etabliert, die dieser Verantwortung Rechnung trägt 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 Mitarbeiter des Konzerns, aber auch für die Lieferanten und Vertriebspartner gilt (s. S. 19).

Um das Bewusstsein von Mitarbeitern 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 in allen Gesellschaften für alle Compliance-relevanten Mitarbeiter,**
- **Businesspartner-Due-Diligence 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 Mitarbeiter, der überprüften potenziellen Partner sowie anhand der überprüften bestehenden Partner gemessen.

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 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 (compliance@rosenbauer.com), das sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmensfremde – wenn gewünscht anonym – nutzen können. Je nach Schwere der nachgewiesenen Verstöße werden disziplinarische Konsequenzen gesetzt; diese reichen von einer Ermahnung bis zur fristlosen Entlassung. 2019 hat es fünf Compliance-Meldungen an Group Compliance gegeben. Diese wurden gemäß den internen Verfahrensanweisungen behandelt. Aufgrund von Compliance-relevanten Informationen erfolgte 2019 unter anderem der Ausschluss eines Vertriebspartners sowie eine anlassbezogene interne Untersuchung, die letztlich keine wesentlichen Compliance-Verstöße ergab. → 419-1

Verhaltenskodex → 102-16

Der Verhaltenskodex regelt die internen ethischen Grundsätze des Geschäftsverkehrs (<http://bit.ly/2DGz7Jv>). 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 Mitarbeitern und Kunden zu jeder Zeit geschützt und Mensch und Umwelt vor Gefahren bewahrt werden. Mit Jahresbeginn 2020 wurde der Verhaltenskodex erneuert. Er gilt für alle Mitarbeiter und Partner weltweit.

Mitarbeiterschulungen zu Compliance-Themen

Allen Mitarbeitern und Vertriebspartnern wird der Verhaltenskodex zu Beginn der Zusammenarbeit ausgehändigt. Dieser ist von ihnen zu unterzeichnen. Mitarbeiter, die in Compliance-relevanten Funktionen tätig sind, werden regelmäßig geschult. Um Informationen jederzeit auch unabhängig von Schulungen nachschlagen zu können und sie stets allen Mitarbeitern zugänglich zu machen, stehen diese im konzernweit zugänglichen Intranet sowie

auf der Unternehmenswebsite zum Thema Compliance zum Abruf bereit.

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 gegen-zusteuern.

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. Darüber hinaus führt die Compliance-Organisation eine fallspezifische Plausibilitätsprüfung durch. Bestehende Partner werden dabei in regelmäßigen Abständen einer Prüfung unterzogen; bei potenziellen neuen Partnern erfolgt die Prüfung obligatorisch vor dem Beginn der Zusammenarbeit. Darüber hinaus führt die interne Revision gemeinsam mit Compliance an Standorten mit erhöhtem Risiko regelmäßig sogenannte Vor-Ort-Prüfungen bzw. Audits bei Vertriebspartnern durch. Im Rahmen unserer Business-Partner-Integritätsprüfungen wurden insgesamt 124 Business-Partner überprüft, wobei zwei Business Partner abgelehnt wurden. Bestätigte Korruptionsfälle sind 2019 nicht bekannt geworden. → 205-3

Achtung der Menschenrechte

Als internationales Unternehmen, das in Ländern mit unterschiedlichen Menschenrechtssituationen tätig ist, stellt für Rosenbauer die Achtung der Menschenrechte ein besonderes Anliegen dar. Der korrekte und wertschätzende Umgang mit Mitarbeitern und allen Partnern ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Rosenbauer bekennt sich dazu, niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sonstiger Merkmale 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 Mitarbeiter. So wird zum Beispiel in der Produktionsstätte in der King Abdullah Economic City (KAEC, Saudi-Arabien) darauf geachtet, dass tatsächlich jeder Mitarbeiter seinen Jahresurlaub nehmen kann. Dies ist insbesondere für Arbeitsmigranten 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.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

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 Mitarbeiter verantwortungsvoll handeln.

Rosenbauer führt mit seinen Lieferanten teilweise seit Jahrzehnten intensive Geschäftsbeziehungen. Kinder- und Zwangsarbeit werden vehement abgelehnt. Bei den Tier-1-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. 71,7% der befragten Lieferanten haben die Erklärung unterzeichnet bzw. sind Mitglieder noch höherer Menschenrechtsstandards wie z. B. des UN Global Compact. Der überwiegende Teil des Einkaufsvolumens der Rosenbauer International AG stammt aus Europa, der Rest größtenteils aus den USA. → 102-9, 414-1

Datenschutz

Rosenbauer hat sich im Zuge der Einführung der neuen 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. 2019 gab es keine begründeten Beschwerden zu Datenschutzverletzungen, wie beispielsweise im Zusammenhang mit der Privatsphäre von Kunden und Mitarbeitern oder dem Verlust von Kundendaten. → 418-1

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

71,7%

ENGAGEMENT AN DEN PRODUKTIONSSTANDORTEN

Rosenbauer engagiert sich mit Sponsoring in Bereichen, die nah am Unternehmensumfeld liegen, wie im Feuerwehrwesen, beim Sport und in der Jugendausbildung. Seit vielen Jahren unterstützt das Unternehmen zusätzlich Kinder- und Jugendeinrichtungen. Im Anlassfall gibt es auch Produktspenden nach Elementarereignissen oder an Feuerwehren in Notlagen. Vor allem rund um Rosenbauer Produktionsstandorte werden soziale Projekte unterstützt. In Südafrika arbeitet das Unternehmen seit Jahren mit einer NGO zusammen, die die Lebensbedingungen in einem Slumgebiet in Kapstadt verbessert. Dieses Jahr bastelten unsere Mitarbeiter gemeinsam mit Kindern vor Ort kleine Rosenbauer Fahrzeuge aus Karton.

Ein weiteres Beispiel für soziales Engagement ist die Kooperation mit SOS Kinderdorf. Seit Jahren hat Rosenbauer zwei Patenschaften im Kinderdorf Altmünster, Oberösterreich, übernommen. Außerdem wird jedes Jahr das Kinderdorf St. Isidor der Caritas unterstützt, das in der Nähe der Konzernzentrale angesiedelt ist.

Am Standort in Nebraska, USA, können Mitarbeiter direkt über ihre Lohnabrechnung Spenden an „United Way“ abgeben. Damit werden Projekte in den Gemeinden vor Ort unterstützt. In Slowenien wird jedes Jahr das Segelcamp „Mirno Morje“ für Kinder mit Beeinträchtigung gefördert. Die Standorte in Wyoming, USA, haben einen Fokus auf Spenden für Krebsstiftungen gelegt. Feuerwehrkräfte sind im Einsatz immer wieder giftigen Substanzen ausgesetzt und haben daher ein erhöhtes Risiko, an Krebs zu erkranken. Rosenbauer America hat daher zudem ein Produkt entwickelt, das dem vorbeugen soll (siehe Seite 36).

Darüber hinaus unterstützen alle Standorte lokale Feuerwehren mit Produkt- und Geldspenden. Einen Schwerpunkt setzt das Unternehmen dabei auf Regionen, die in besonderem Maße Naturkatastrophen ausgesetzt waren, wie beispielsweise am Standort in Australien.



Zwei Mitarbeiter der Elster-Werkstätten beim Herstellen von Blechen für Rosenbauer Feuerwehrfahrzeuge.

ELSTER-WERKSTÄTTEN

Einer der wichtigsten Lieferanten am Rosenbauer Standort Luckenwalde in Deutschland ist eine geschützte Werkstatt. Der direkte Nachbar beliefert die Produktion dort mit Aluminiumteilen und -platten für den Aufbau des Kommunalfahrzeuges AT. Die Elster-Werkstätten beschäftigen in Luckenwalde 160 Mitarbeiter, von diesen sind 100 Menschen mit Beeinträchtigung. Rund die Hälfte von ihnen arbeitet direkt für die Teileproduktion von Rosenbauer. Die Aluminiumplatten werden dort von CNC-Maschinen geschnitten, geschliffen und gekantet. In die Arbeit mit diesen Maschinen und Werkstoffen werden die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung über lange Zeit intensiv eingeschult.

Dank der Digitalisierung ist es möglich, sie sehr selbstständig arbeiten zu lassen. „Wir haben ein eigenes Programm entwickelt, das den Arbeitsablauf selbst für Analphabeten einfach und verständlich gestaltet. Gleichzeitig sorgen genügend Qualitätskontrollen für hervorragende Produkte, die jenen von anderen Fertignern in nichts nachstehen“, erklärt der Leiter für industrielle Fertigung, André Fischer. An diesem Beispiel ist zu erkennen, dass die Automatisierung ein großes Potenzial zur Inklusion schafft.

Der Arbeitsalltag in den Elster-Werkstätten ist auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmt. Zusätzliche Pausen, tägliche Routine und ständige Betreuung sorgen für eine faire Teilhabe am Arbeitsleben. Die Mitarbeiter erhalten auch Unterstützung im Umgang mit Geld, werden hinsichtlich Sozialkompetenz gefördert und unternehmen gemeinsam Ausflüge. Auch mit den Mitarbeitern von Rosenbauer herrscht reger Austausch. Das Konzept ist ein großer Erfolg, denn die Zusammenarbeit der beiden Unternehmen besteht seit über 20 Jahren.

Mitarbeiter

Rosenbauer sucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ihre Vielfalt und Ideen bewegen. Dazu bietet das Unternehmen ein Umfeld, in dem jeder sein Talent und Engagement einbringen kann. Als Arbeitgeber fördert Rosenbauer die Gesundheit und legt höchstes Augenmerk auf die Arbeitssicherheit.

Aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen verändern das Umfeld, in dem sich Rosenbauer und die Technik der Feuerwehren bewegen. Damit verändern sich auch die Bedürfnisse und Ansprüche der Mitarbeiter. Diese zählen für Rosenbauer zu den wichtigsten Stakeholdergruppen.

Die wesentlichen Themen im Bereich Mitarbeiter sind:

- **Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuation und Work-Life-Balance,**
- **Vielfalt und Chancengleichheit,**
- **Aus- und Weiterbildung,**
- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.**

Organisatorisch ist das Personalmanagement im Verantwortungsbereich des CEO verankert und wird über die HR-Abteilung am Hauptsitz in Leonding global koordiniert. An den größeren Unternehmensstandorten gehen Personalabteilungen auf lokale Gegebenheiten ein. Zwischen den Abteilungen besteht zudem ein reger Austausch, der Lernen und Weiterentwicklung sicherstellt.

Eine der wichtigsten Aufgaben des HR-Managements ist es, eine Unternehmenskultur und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, wo sich Mitarbeiter weiterentwickeln können und gerne einen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg leisten.

Die Messung des Erfolges in den vier wesentlichen Themenbereichen wird vom globalen HR-Management verantwortet, durch entsprechende Kennzahlen von den Standorten überprüft und an den Vorstand berichtet. → 103-1, 103-2, 103-3

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Mitarbeiterzufriedenheit umfasst viele Themenbereiche, die aufeinander einwirken. Unterschiedliche Benefits tragen dazu bei, dass Rosenbauer als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Um Mitarbeiter langfristig zu begeistern, hat Rosenbauer Maßnahmen entwickelt, die einerseits seinen Erfordernissen als Arbeitgeber gerecht werden und andererseits die Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen:

- **verstärkte Kommunikation mit den Mitarbeitern,**
- **eine gezielte Laufbahn- und Karriereplanung,**
- **verbindliche – also unbefristete – Arbeitsverträge mit Mitarbeitern sowie**
- **Sozialleistungen, neben dem regulären Gehalt.**

Der Erfolg der Maßnahmen wird u. a. anhand der jährlichen Fluktuationsquote gemessen. → 103-1, 103-2, 103-3

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Oberstes Ziel der Rekrutierungsmaßnahmen ist die langfristige Sicherung qualifizierter Fach- und Führungskräfte. Rosenbauer versucht, zukünftige Mitarbeiter bereits zu Schul- und Studienzeiten für sich zu gewinnen: durch Praktika, die Vergabe von Themen für wissenschaftliche Abschlussarbeiten und die Präsentation des Unternehmens auf Jobmessen. Ein Schwerpunkt im Recruiting liegt auf technischem Personal.

Transparente Recruiting-Prozesse

Offene Stellen werden in einem transparenten, objektiven und fairen Recruiting-Prozess besetzt. Neben der fachlichen Qualifikation achtet Rosenbauer dabei besonders auf die persönliche und soziale Kompetenz der Bewerber und die Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung. Feuerwehrleute in den eigenen Reihen leisten aufgrund ihrer praktischen Erfahrung einen besonders wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Kundenanforderungen in leistungsfähige Produkte und stellen einen großen Anteil an der Belegschaft.

Verbindliche Arbeitsverhältnisse

Rosenbauer möchte seine Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden – gerade auch deshalb, weil die Feuerwehrbranche ein sehr spezifisches Know-how erfordert und Mitarbeiter als Wissensträger überaus wichtig sind. Darüber hinaus bietet Rosenbauer seinen Mitarbeitern Benefits wie z. B. ein umfangreiches Gesundheitsprogramm, individuelle Weiterbildungsprogramme sowie Jobrotation im Konzern und legt besonderen Wert auf ein respektvolles, wertschätzendes und offenes Miteinander.

Um den Mitarbeiterbedarf in der Produktion jederzeit decken zu können, beschäftigt Rosenbauer auch Leiharbeiter. Diese sind den eigenen Mitarbeitern weitgehend gleichgestellt und haben in der Regel gute Chancen, übernommen zu werden. Alleine in

„Die einen suchen nur einen Job. Ich suche die Herausforderung bei der Arbeit.“

LEONIE JELL
LEHRLING PURCHASE & LOGISTICS



VIELFALT INSPIRIERT

Wir sind davon überzeugt, dass eine offene Unternehmenskultur inspiriert und erfolgreich macht. Deshalb unterstützen wir Diversität und bieten unseren Mitarbeitern viele Möglichkeiten, ihre Potenziale zu entfalten: von Aus- und Weiterbildung über Bildungskarenz bis hin zur Teilnahme an Wettbewerben.



berreichern

Österreich wurden 2019 91 Leiharbeitsverträge in fixe Anstellungen umgewandelt, in Deutschland waren es – bei deutlich weniger Leiharbeitskräften insgesamt – 6 Personen, die eine Fixanstellung erhielten.

Die Fluktuationsrate von 12,7% belegt, dass Rosenbauer als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. An einem Standort in den USA erhielten 2019 zahlreiche Mitarbeiter einen neuen Arbeitsvertrag, weshalb dort die Fluktuation aufgrund der Neubewertung stärker erhöht ist. 6,7% der Personen, die das Unternehmen verließen, gingen mit einem Durchschnittsalter von

63,5 Jahren in den Ruhestand. Die Fluktuation ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben, wobei der Anteil an Pensionierungen leicht stieg. Durch das hohe Produktionsvolumen im Berichtsjahr hat Rosenbauer weltweit wieder viele Mitarbeiter eingestellt. 17,9% der Mitarbeiter traten 2019 in das Unternehmen ein – nicht eingerechnet jene, die im Berichtszeitraum im Rahmen von Firmenakquisitionen bzw. Neugründungen übernommen wurden. 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

Fluktuation im Rosenbauer Konzern (in % und Headcount)

→ 401-1

	Neue Mitarbeiter					
	2019		2018		2017	
Gesamt	18,2%	696	18,8%	678	10,2%	347
Frauen	19,7%	93	17,9%	77	12,0%	50
Männer	18,0%	603	18,9%	601	9,9%	297
< 30 Jahre	31,9%	319	36,9%	361	17,2%	154
30–50 Jahre	14,8%	279	14,9%	265	8,8%	151
> 50 Jahre	10,4%	98	6,1%	52	5,3%	42
Österreich	13,8%	215	14,9%	215	4,0%	54
Deutschland	12,6%	121	13,6%	123	9,7%	83
Restl. Europa	29,8%	90	24,6%	63	17,9%	43
USA	28,7%	238	26,3%	221	17,2%	143
Restl. Welt	18,2%	32	34,3%	56	18,3%	24

Fluktuation (in % und Headcount)

→ 401-1

	Austritte					
	2019		2018		2017	
Gesamt	12,8%	491	13,0%	469	12,9%	437
Frauen	12,5%	59	13,9%	60	14,2%	59
Männer	12,9%	432	12,9%	409	12,7%	378
< 30 Jahre	20,4%	204	17,7%	173	16,1%	145
30–50 Jahre	9,4%	178	10,9%	193	11,7%	200
> 50 Jahre	11,6%	109	12,0%	103	11,6%	92
Österreich	6,5%	101	8,1%	117	10,0%	135
Deutschland	6,6%	64	7,7%	70	6,3%	54
Restl. Europa	17,9%	54	18,4%	47	9,6%	23
USA	30,2%	250	24,7%	208	25,4%	211
Restl. Welt	12,5%	22	16,3%	27	10,7%	14

Beschäftigungsstruktur → 102-7, 102-8

Als weltweit agierender Arbeitgeber beschäftigt Rosenbauer 3.828 Mitarbeiter. Diese sind in zwei Kategorien unterteilt: Arbeiter sind hauptsächlich in der Produktion, Montage und Reparatur tätig, Angestellte in Verwaltung, Entwicklung und Vertrieb.

Für 58,1% der Mitarbeiter gelten Tarifverträge. → 102-41

4,1% aller Mitarbeiter sind Lehrlinge, in Ländern mit gesetzlich geregelter Ausbildungssystem beträgt ihr Anteil 6,9%.

Zusätzlich arbeiten 341 Leiharbeitskräfte (276 davon in Österreich, der Rest im übrigen Europa) im Konzern. Rosenbauer stellt zum überwiegenden Teil unbefristete Arbeitsverträge aus. Regional verteilen sich die Mitarbeiter folgendermaßen:

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Region (Headcount) → 102-8	Alle Mitarbeiter			Arbeiter			Angestellte		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Österreich	1.558	1.442	1.345	891	823	752	667	619	593
Deutschland	963	906	853	626	585	551	337	321	302
Restl. Europa	302	256	240	164	143	121	138	113	119
USA	829	841	830	597	600	600	232	241	230
Restl. Welt	176	166	131	116	102	60	60	64	71

Teilzeit im Rosenbauer Konzern (in % und Headcount)

→ 102-8

	2019	2018	2017
Alle Mitarbeiter			
Gesamt	193	170	150
Gesamt in %	5,0%	4,7%	4,4%
Frauen	100	80	78
Frauen in %	21,1%	18,6%	18,8%
Männer	93	90	72
Männer in %	2,8%	2,8%	2,4%
Arbeiter			
Gesamt	79	78	61
Gesamt in %	3,3%	3,5%	2,9%
Frauen	16	13	12
Frauen in %	14,7%	14,4%	13,0%
Männer	63	65	49
Männer in %	2,8%	3,0%	2,5%
Angestellte			
Gesamt	114	92	89
Gesamt in %	8,0%	6,8%	6,8%
Frauen	84	67	66
Frauen in %	23,1%	19,7%	20,4%
Männer	30	25	23
Männer in %	2,8%	2,5%	2,3%

Benefits und Work-Life-Balance für Mitarbeiter

Als attraktiver Arbeitgeber hat Rosenbauer den Anspruch, seinen Mitarbeitern eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Konzernweit sind 4,8% der Mitarbeiter in einem Teilzeitverhältnis tätig, wobei dies stärker auf Angestellte als auf Arbeiter zutrifft. Rosenbauer unterstützt flexible Arbeitszeiten und bietet neben Teilzeitmöglichkeiten auch Gleitzeitmodelle oder Home-Office-Tage an. → 102-8

Ein eigenes Familienprogramm ermöglicht es in Europa auch Männern, in Karenz bzw. Elternzeit zu gehen. Alleine in Leon-

ding haben 28 Männer dieses Angebot in Anspruch genommen. An den deutschen Standorten waren es 35 Männer. Um den Wiedereinstieg individuell zu ermöglichen, betreibt Rosenbauer in Kooperation mit den Unternehmen Silhouette und PEZ/Haas in Leonding eine eigene Krabbelstube, die den Eltern einen fixen Betreuungsplatz für ihre Kleinen sicherstellt.

An einem Standort der Rosenbauer Brandschutz Deutschland ist es Mitarbeitern erlaubt, Hunde ins Büro mitzunehmen. Eine deutlich positive Auswirkung auf das Arbeitsklima wird von den Mitarbeitern vor Ort bestätigt.

**Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Geschlecht
(per 31.12.2019 in % und Headcount) → 102-8**

	2019	2018	2017
Alle Mitarbeiter			
Frauen	473	432	416
Frauen in %	12,4%	11,9%	12,2%
Männer	3.355	3.179	2.983
Männer in %	87,6%	88,1%	87,8%
Arbeiter			
Frauen	109	90	92
Frauen in %	4,6%	4,0%	4,4%
Männer	2.285	2.163	1.992
Männer in %	95,4%	96,0%	95,6%
Angestellte			
Frauen	364	342	324
Frauen in %	25,4%	25,1%	24,6%
Männer	1.070	1.016	991
Männer in %	74,6%	74,9%	75,4%

DIVERSITÄT UND CHANGENGLEICHHEIT

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. Mitarbeiter 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 2017 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Dialogplattform zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen. → 102-12

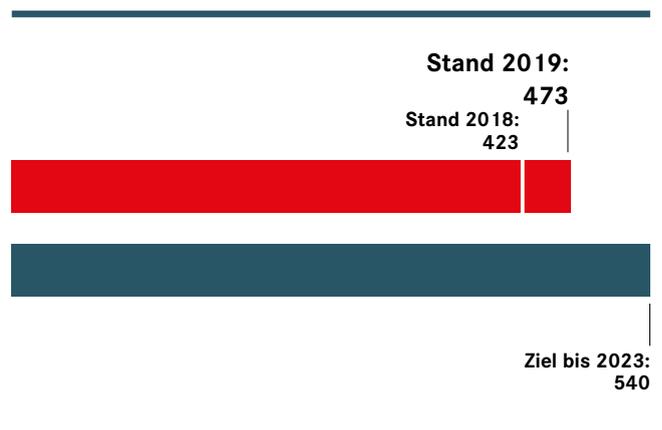
Rosenbauer nutzt die unterschiedlichen Perspektiven, Denkweisen, Erfahrungen und Einschätzungen seiner Mitarbeiter, die verschiedene kulturelle und soziale Hintergründe aufweisen, und kann dadurch individuell auf seine Kunden eingehen. Vielfalt und Chancengleichheit werden besonders durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- die gezielte Förderung von Frauen in technischen Berufen,
- die Erhöhung der Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber für Frauen sowie
- ein aktives Engagement in der Charta der Vielfalt.

Diskriminierung jeglicher Art tritt Rosenbauer entschieden entgegen. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird anhand der Fluktuationsquote, der Altersverteilung, des Frauenanteils sowie der Zahl der weiblichen Manager und Lehrlinge überprüft. → 103-1, 103-2, 103-3

Vielfalt in Zahlen

Die Altersverteilung der Mitarbeiter bei Rosenbauer ist relativ ausgewogen. Für Mitarbeiter ab 56 Jahren gibt es in Österreich ein eigenes Förderprogramm, um die Arbeitsfähigkeit auch im Alter zu erhalten und den Arbeitsprozess an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen.

Status Ziel Frauenanteil


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. In Karlsruhe werden z. B. die Abrutschsicherungen der Drehleitern von Menschen mit Beeinträchtigung ausgeschnitten, in Luckenwalde ist einer der wichtigsten Lieferanten eine geschützte Werkstätte (siehe Seite 21). → 405-1

**Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Altersgruppen
(in %) → 405-1**

	2019	2018	2017
Alle Mitarbeiter			
< 30 Jahre	26,1%	27,1%	26,3%
30-50 Jahre	49,4%	49,2%	50,6%
> 50 Jahre	24,5%	23,7%	23,1%
Arbeiter			
< 30 Jahre	29,4%	29,6%	30,3%
30-50 Jahre	46,1%	46,3%	47,1%
> 50 Jahre	24,5%	24,1%	22,6%
Angestellte			
< 30 Jahre	21,0%	21,4%	20,9%
30-50 Jahre	55,3%	55,6%	55,5%
> 50 Jahre	23,7%	23,0%	23,6%

Förderung von Chancengleichheit

Im Rekrutierungsprozess wird auf die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Bewerbern geachtet. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im Konzern 12,4% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. → 405-1

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist leicht gesunken, von 13,2% auf 12,1% 2019. Für die Berechnung wurden die obersten Führungskreise der einzelnen Standorte herangezogen. Als produzierendes Unternehmen und Ausbildungsbetrieb ist Rosenbauer die Förderung von Mädchen in technischen Berufen ein erklärtes Ziel. Der Anteil an jungen Frauen, die eine Lehre machen, betrug 22,6% im Jahr 2019. Weibliche Lehrlinge in der Produktion machten einen Anteil von 8,9% aus, was einen Anstieg von fast vier Prozent im Vergleich zu 2018 bedeutet und zu dem Ziel, mehr Diversität zu erreichen, deutlich beiträgt.

→ 405-1

Rosenbauer hat sich 2018 das Ziel gesetzt, die Zahl der Frauen im Unternehmen um mindestens 25% bis 2023 zu steigern – verglichen mit dem Ausgangswert von 2018. Auch der Anteil der weiblichen gewerblichen Lehrlinge soll bis dahin auf 10% erhöht werden. Im Recruiting wird deshalb der verstärkte Fokus auf die Gewinnung weiblicher Mitarbeiter gelegt. Um Rosenbauer als interessanten Arbeitgeber für Frauen hervorzuheben, ist in den nächsten Jahren die Einführung von jährlichen Vater-Tochter-Tagen geplant. Am Standort South Dakota, USA, erhält jeder neue Mitarbeiter beim Einstieg ein Sensibilisierungstraining hinsichtlich Diskriminierung.

Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen können jederzeit dem Compliance Officer gemeldet werden. Betriebsräte an einigen Standorten übernehmen bei derartigen Anliegen der Mitarbeiter eine Vermittlerrolle. 2019 sind keine diesbezüglichen Vorfälle bekannt geworden. → 406-1

AUS- UND WEITERBILDUNG

Rosenbauer investiert mit individuell angepassten Aus- und Weiterbildungsprogrammen in seine Mitarbeiter und unterstützt sie dabei, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Fähigkeiten und Kompetenzen ins Unternehmen einzubringen.

Zu den Maßnahmen in diesem Bereich zählen:

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

Anhand der Zahl der Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie 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 vom klassischen Büro- und Industriekaufmann bis zum Metalltechniker oder Mechatroniker. Der Fachkräftebedarf wird zu einem Teil mit den im Unternehmen ausgebildeten Lehrlingen gedeckt.

2019 standen insgesamt 155 Jugendliche in Österreich, Deutschland, Slowenien, Italien und der Schweiz in einem Ausbildungsverhältnis, rund 72,3% erlernten gewerblich-technische, 27,7% kaufmännisch-administrative Berufe. 2019 waren bei Rosenbauer drei anerkannte Geflüchtete als Lehrlinge in Ausbildung.

Im Verlauf ihrer Lehre lernen die jungen Mitarbeiter zahlreiche Aufgabenfelder 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 Lehrlingsausbildner 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. 2019 fanden Workshops statt, bei denen die Jugendlichen die Sustainable Development Goals kennenlernten.

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.

An den zwei größten amerikanischen Standorten in Wyoming gibt es ein eigenes Ausbildungsprogramm für junge Mitarbeiter. Da in den USA eine Lehre nicht üblich ist, wird auf diese Weise eine Fachausbildung ermöglicht.

Weiterbildung

Um die Qualifikation und Motivation seiner Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, investiert Rosenbauer kontinuierlich in deren fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Interne und externe 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 demnächst auf weitere Standorte ausgerollt wird. Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitern geben Aufschluss über Bedarfe und Weiterbildungsziele. In Österreich, Deutschland und der Schweiz besteht zudem die

ENGAGEMENT FÜR FAMILIEN

Rosenbauer fördert seit 2015 die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem betriebseigenen Kindergarten. Dies ermöglicht den Mitarbeitern die Betreuung der Kinder gleich neben dem Stammwerk in Leonding. Aber auch für ältere Kinder von Mitarbeitern hat Rosenbauer ein Angebot: Sie können in den Schulferien an einem Sommercamp teilnehmen, das vom Unternehmen finanziell unterstützt wird.

Möglichkeit einer Bildungskarenz bzw. einer Bildungsteilzeit, die 2019 von 19 Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde.

Im Berichtsjahr hat jeder Mitarbeiter im Schnitt 7,7 Stunden in klassischer Weiterbildung verbracht, wobei Angestellte ca. 14,7 Stunden Fortbildung in Anspruch nahmen und Arbeiter 10 Stunden. Frauen belegten 8,7 und Männer 7,6 Weiterbildungsstunden. Bei diesen Aufzeichnungen ist allerdings typisches „Learning on the Job“ im Bereich Produktion nicht miteingerechnet. Nicht an allen Standorten werden Aufzeichnungen zu den Fortbildungsstunden geführt. → 404-1

Führungs- und Managementpositionen im Unternehmen werden vorzugsweise aus den eigenen Reihen besetzt. Dies stellt ein gleichbleibendes Werte- und Führungsverständnis sicher und bietet im Sinne der Arbeitgeberattraktivität den Mitarbeitern Karriere- und Entwicklungschancen. Die Führungskräfte im Konzern nehmen laufend an mehrstufigen Ausbildungsprogrammen teil. → 404-1

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

- **Sicherheitskampagnen für alle Produktionsmitarbeiter in Leonding und Neidling,**
- **Zur-Verfügung-Stellung von Arbeitsschutzkleidung,**
- **verpflichtende Sicherheitsunterweisungen,**
- **erhöhte Prämie für Sicherheitshinweise und Ideen zur Vermeidung von Unfällen sowie**
- **ISO-45001-Zertifizierung an acht Standorten.**

Wichtige Messgrößen in diesem Bereich sind die Zahl der Arbeitsunfälle, die Zahl der Ausfalltage sowie die Krankenstandstage pro Mitarbeiter. → 103-1, 103-2, 103-3

Arbeitssicherheit

Aufgrund ihrer Bedeutung ist Arbeitssicherheit bei Rosenbauer organisatorisch und prozessual fest verankert: Die österreichischen (Leonding Werk 1 und Werk 2, Neidling, Graz, Telfs) und deutschen (Karlsruhe, Luckenwalde) Standorte sowie der slowenische Standort (Radgona) sind nach ISO 45001 zertifiziert. Dadurch sind 62 % unserer Mitarbeiter an Standorten mit zertifiziertem Arbeitsschutzmanagementsystem tätig. Die übrigen Standorte sind entweder erst seit wenigen Jahren im Konzern oder kleinere Standorte, für die der Aufwand der Einführung eines zertifizierten Managementsystems unverhältnismäßig hoch wäre.

→ 403-1

Die Rosenbauer Arbeitssicherheitsorganisation besteht in der Regel aus dem arbeitsmedizinischen Dienst sowie den Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Ersthelfern, Brandschutzbeauftragten und Belegschaftsvertretern. An allen Produktionsstandorten sind Sicherheitsteams vorhanden. Klare Verantwortlichkeiten und regelmäßige Besprechungen garantieren einen regen Austausch. Zentrale Konzernrichtlinien vereinheitlichen die Sicherheitsvorkehrungen. In jedem Land werden die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen eingehalten. → 403-3

Zum bestmöglichen Schutz seiner Mitarbeiter hat sich das Unternehmen im Jahr 2018 das Ziel gesetzt, die Unfallrate auf maximal 30 Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden bis zum Jahr 2023 zu senken. Um dies zu erreichen, sind unterschiedliche Maßnahmen geplant: Bis 2023 werden mindestens drei weitere Standorte nach ISO 45001 zertifiziert und ab 2020 zusätzlich jeder neu eröffnete Produktionsstandort. Darüber hinaus wird die Definition eines „Arbeitsunfalles“ geschärft und die Aufzeichnung von Beinaheunfällen an allen Standorten eingeführt.

Um die ambitionierten Vorhaben konzernweit umzusetzen, werden die Maßnahmen in einer internationalen Arbeitsgruppe „Sicherheit“ bearbeitet. An den Standorten in Österreich werden gemeinsam mit den Mitarbeitern laufend Arbeitsplatzevalierungen durchgeführt, die potenzielle Arbeitssicherheitsrisiken identifizieren und beseitigen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bei Sicherheitsvertrauenspersonen oder Führungspersonen Informationen zu Arbeitssicherheitsrisiken zu melden. → 403-2

Prävention 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 Mitarbeiter für potenzielle Gefahren und die Identifikation und Ausschaltung möglicher Gefahrenquellen sind hier wichtige Maßnahmen, die an allen Standorten weltweit durchgeführt werden. Das Thema Arbeitssicherheit wird in Team-Meetings regelmäßig behandelt. In den Nachhaltigkeitsworkshops werden spezifische Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit den Mitarbeitern diskutiert. Anfang 2020 hat eine umfangreiche Sicherheitskampagne an allen österreichischen Produktionsstandorten stattgefunden. Dadurch sollte bei den Mitarbeitern das Bewusstsein für Arbeitssicherheit generell gefördert werden. Die Kampagne zielte auf präventive Maßnahmen im Bereich Schnittverletzungen ab, da diese die häufigsten Arbeitsunfälle darstellen. Am Service-Standort in Frankreich wurde 2019 eine Präventionskampagne für alle Mitarbeiter zu gesunder Körperhaltung und ergonomischen Bewegungsabläufen durchgeführt. Der Produktionsstandort in South Dakota, USA, versucht in Zusammenarbeit mit der South Dakota State University Arbeitsunfälle zu reduzieren. → 403-3

Zahl der Lehrlinge bei Rosenbauer 2019



Zusätzlich wurde die Prämie für die Meldung von Arbeitssicherheitsrisiken und Ideen zur Unfallvermeidung deutlich erhöht. 2019 wurden alleine in Leonding 71 davon eingereicht. Die Mitarbeiter werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit – und danach in regelmäßigen Abständen – durch eine Begehung der Arbeitsstätte, eine Unterweisung und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen informiert und sensibilisiert. 2019 wurden konzernweit 95 Beinaheunfälle gemeldet, wobei die Aufzeichnung an einigen Standorten noch verbessert wird.

Darüber hinaus achtet Rosenbauer bei der Ausrichtung und Modernisierung der Fertigungsbereiche auf kurze Wege, optimale Vorrichtungunterstützung, ergonomische Materialbereitstellung sowie mobile Werkzeug- und Energieträger. Regelmäßige Messungen unterstützen Maßnahmen zur Eindämmung der Lärmentwicklung. Beispielsweise werden laute, vibrationsstarke Druckluftschrauber durch moderne, leise Elektroschrauber ersetzt. Ordnung und Sauberkeit an den Arbeitsplätzen verhindern Stolpern, Stoßen oder Ausrutschen. 2018 wurde in allen österreichischen Standorten auf Montagehandschuhe mit Schnittschutz umgestellt. Die Auswertung der Schnittverletzungen für das Berichtsjahr 2019 ergab eine Reduktion dieser Unfälle um 10%. Im Rahmen von SOS-Audits und Sicherheitsrundgängen finden laufend Überprüfungen statt. Physische und psychische Belastungsfaktoren werden eruiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

In Wyoming, USA, wurden 2019 an den beiden Produktionsstandorten umfangreiche Präventionsmaßnahmen eingeführt: So wurde die Sicherheitsbeschriftung in der Produktion verbessert, es wurden Absturzsicherungen und Schnittschutzhandschuhe eingeführt und Schulungen zum sicheren Umgang mit Werkzeugen und insbesondere zum Schutz der Augen abgehalten.

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

Unfallstatistik

2019 kam es bei Rosenbauer zu insgesamt 275 Arbeitsunfällen, von denen 106 mehr als drei Tage Krankenstand pro Mitarbeiter zur Folge hatten. Daraus ergibt sich eine Unfallquote von 63,2 je 1 Mio Arbeitsstunden. Aufgrund der verbesserten Aufzeichnung leichter Unfälle an mehreren Standorten hat sich die Unfall-

kennzahl im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Einhergehend mit einer stärkeren Sensibilisierung der Mitarbeiter ist dies in einem ersten Schritt als Erfolg zu werten. Erst wenn die Aufzeichnung sämtlicher Arbeitsunfälle lückenlos erfolgt, kann eine dauerhafte Senkung der Arbeitsunfälle erfolgreich sein. Der Anteil an Ausfallstunden aufgrund von Unfällen an allen geleisteten Arbeitsstunden betrug 0,3% und ist damit gleich wie im Vorjahr. Bei den Arbeitsunfällen handelte es sich hauptsächlich um Schnittverletzungen, Prellungen, Platzwunden und ähnliche Verletzungen im Umgang mit Werkzeug und Werkstücken. Tödliche Unfälle gab

Unfälle im Rosenbauer Konzern → 403-2	2019	2018	2017
Gesamtanzahl Unfälle			
Gesamt	275	221	171
Österreich	84	104	68
Deutschland	167*	60	57
Restl. Europa	8	11	12
USA	15	42	34
Restl. Welt	1	4	0
Ausfall bis zu 3 Tagen			
Gesamt	169	137	89
Österreich	37	60	45
Deutschland	123*	34	19
Restl. Europa	1	0	2
USA	7	39	23
Restl. Welt	1	4	0
Ausfall über 3 Tage			
Gesamt	106	84	82
Österreich	47	44	23
Deutschland	44	26	38
Restl. Europa	7	11	10
USA	8	3	11
Restl. Welt	0	0	0
Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden			
Gesamt	63,2	54,6	52,6
Österreich	50,7	70	63,4
Deutschland	235,4*	83,2	71,6
Restl. Europa	31,8	48,1	59,0
USA	9,4	27,9	32,2
Restl. Welt	7,4	37,2	0
Rate der Ausfallstunden**			
Gesamt	0,3%	0,3%	0,4%
Österreich	0,2%	0,2%	0,2%
Deutschland	0,7%	0,4%	0,7%
Restl. Europa	0,5%	0,7%	0,7%
USA	0,2%	0,2%	0,4%
Restl. Welt	0,0%	0,0%	0,0%

* Starker Anstieg aufgrund strengerer Aufzeichnungen

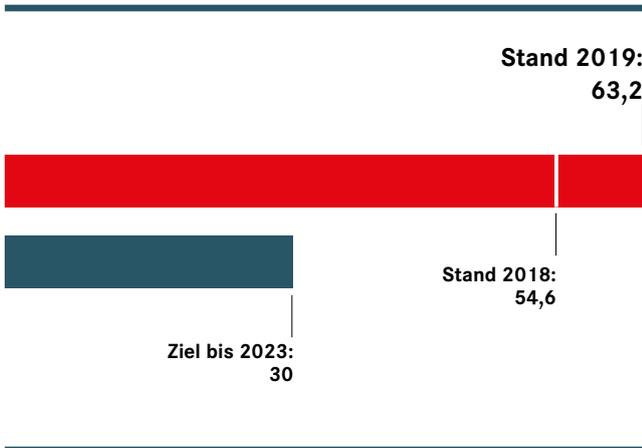
** Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen bezogen auf die Gesamtarbeitszeit in Stunden, ohne Wegunfälle, inkl. leichte Verletzungen ohne ärztliche Behandlung

es im Berichtsjahr keine. Unfälle von Leiharbeitern sind in der Statistik enthalten, allerdings nicht die damit einhergehenden Ausfallstunden. Im Jahr 2020 wird evaluiert, wie Arbeitsunfälle, die von Mitarbeitern von Drittfirmen an Rosenbauer Standorten verursacht werden, registriert und berichtet werden können.

Gesundheitsschutz

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung bietet Rosenbauer seinen Mitarbeitern unterschiedliche Präventionsmaßnahmen an.

Status Ziel Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden



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 Mitarbeiter zu einem bewussten Lebensstil. Für Produktionsmitarbeiter beschaffte Rosenbauer einen angepassten Gehörschutz mit erhöhtem Tragekomfort, der wiederum die Tragehäufigkeit steigert. Außerdem werden Sicherheitsschuhe nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Konzernweit betragen die durchschnittlichen Krankenstandstage im Berichtsjahr 9,5 Tage und sind damit um einen Tag pro Mitarbeiter gesunken. Den Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach langen Krankenständen in Österreich und in Deutschland begleitet ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, das von einem Großteil der betroffenen Mitarbeiter in Anspruch genommen wird – 2019 beispielsweise von 6 Mitarbeitern in Leonding.

→ 403-2

An den amerikanischen Standorten gibt es ein „Frequent Fitness Program“, das die Gesundheit der Mitarbeiter fördern soll. In seinem Rahmen werden Mitgliedschaften in Fitnessstudios gefördert, gesunde Mahlzeiten angeboten oder Nichtraucher-Programme veranstaltet. Zusätzlich werden Gesundheitschecks finanziert und der Umgang mit Alkohol und Drogen wird ange-

sprochen, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren und zu schützen. In Slowenien gibt es ebenfalls ein umfangreiches Fitnessprogramm für Mitarbeiter. Es umfasst Themen wie Sport, Ernährung, Tabak- und Drogenkonsum und allgemeine Aspekte der Arbeitssicherheit.

Durchschnittliche Krankenstandstage im Rosenbauer Konzern → 403-2

	2019	2018	2017
Gesamt	9,5	10,5	10,3
Frauen	8,2	9,3	9,7
Männer	9,7	10,6	10,4
Arbeiter	11,5	12,3	11,7
Angestellte	6,2	7,4	8,1
Österreich	9,1	12,6	13,7
Deutschland	17,2	15,5	14,3
Restl. Europa	10,5	8,3	8,8
USA	2,5	3,3	2,2
Restl. Welt	2,0	3,9	3,2

Gefährliche 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 hat Rosenbauer sich das Ziel gesetzt, konzernweit ab 2018 ohne schwermetallhaltige Substanzen auszukommen. 100% der Lacke sind schwermetallfrei, 0% sind wasserlöslich.

Produkte & Gesellschaft

Rosenbauer bietet seinen Kunden nachhaltige Feuerwehrprodukte, die Sicherheit und Langlebigkeit in sich vereinen. Dabei setzt das Unternehmen auf umweltschonende Materialien und Ressourceneffizienz durch die Reduzierung des Material-, Energie- und Wasserverbrauchs.

Qualität, Sicherheit und Langlebigkeit 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 der demografische Wandel sowie die fortschreitende Digitalisierung auf die Organisation und Technik der Feuerwehren auswirken.

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. Dasselbe gilt für die Weiterentwicklung der Produkte im Hinblick auf ihre Umweltauswirkungen und Ergonomie.

Im Austausch mit den Stakeholdern wurden die folgenden wesentlichen Themen im Bereich Produkte & Gesellschaft erarbeitet:

- **Sicherheit und Gesundheit der Einsatzkräfte,**
- **Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Fahrzeuge sowie**
- **Technologie und Innovation.**

Das Qualitätsmanagementsystem und regelmäßige Audits garantieren eine kontinuierliche Verbesserung. → 103-1, 103-2, 103-3

PRODUKTE → 102-2

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 Telematik Lösungen für Fahrzeug- und Einsatzmanagement. Wartung, Kundendienst und Refurbishment stellt Rosenbauer durch ein Servicenetz in über 100 Ländern sicher.

Rosenbauer stellt zudem sogenannte Deeskalationsfahrzeuge her. Das sind speziell ausgeführte Tanklöschfahrzeuge mit Werfern für die polizeiliche Gefahrenabwehr und Brandbekämpfung bei gewalttätigen Demonstrationen. Diese Fahrzeuge sind technisch so ausgelegt, dass Personenschäden möglichst minimiert werden. Rosenbauer achtet bei der Lieferung von Deeskalationsfahrzeugen strengstens auf die Einhaltung internationalen Rechts, insbesondere auf Ausfuhrbeschränkungen und Embargo-Listen.

Status Ziel Vielfalt von Trainingssimulatoren erhöhen



Fahr-Simulator



Drehleiter-Simulator



PANTHER Simulator

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER EINSATZKRÄFTE

Die Sicherheit und Gesundheit der Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner 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 Feuerwehr bei ihrem täglichen Einsatz bestmöglich unterstützen und vor allem schützen. Rosenbauer bietet umfassende Trainingsmöglichkeiten für die Kunden an. Diese reichen von Bediener- und Techniktrainings an Fahrzeugen und Löschsystemen über spezielle Taktiktrainings bis hin zu simulierten Einsatzfahrten. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- **Steigerung des Verkaufs von Simulatoren,**
- **Anbieten von E-Learning-Programmen für Kunden,**
- **Entwicklung ergonomischer Beladekonzepte,**

„Man könnte
sagen: Löschen
müssen wir analog.
Wir sagen: Klug
vernetzt tun wir das
noch viel besser.“

ROLAND WEBER
GLOBAL PRODUCT MANAGER
FIRE FIGHTING COMPONENTS



UMFASSENDE VERNETZUNG

Über die digitale Vernetzung können Feuerwehren ihren Einsatz heute ortsunabhängig koordinieren und überwachen. Roboter, Drohnen, Augmented-Reality-Systeme und die digitale Vitalwertüberwachung der Einsatzkräfte werden in Zukunft den Löscherfolg verbessern und Leben sichern. Wir arbeiten intensiv an vernetzten Produkten, damit die Feuerwehren durch Technik so gut wie möglich unterstützt werden.

vernetzen

- **Entwicklung von Aufbaukonzepten für reduzierte Entnahmehöhen mobiler Geräte,**
- **Gewichtsverringering bei tragbaren Produkten sowie**
- **Produktion von Absenkvorrichtungen.**

Den Erfolg der Maßnahmen misst Rosenbauer anhand der Zahl der absolvierten Trainings, der Anzahl verkaufter Simulatoren sowie des Vergleichs der Bedienerfreundlichkeit oder des Gewichts von Produktgenerationen. → 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 größtenteils regionalen Lieferanten wird darüber hinaus Wertschöpfung vor Ort geschaffen.

Die Maßnahmen in diesem Bereich sind:

- **Überprüfung der Produktionsstätten der Kernprodukte der Ausrüstung,**
- **regelmäßige Evaluierung und Lieferantenbesuche und**
- **enge Zusammenarbeit und Austausch mit Lieferanten sowie zwischen den konzernübergreifenden Einkaufsabteilungen.**

ZUVERLÄSSIGKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER FAHRZEUGE

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 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.

Qualität

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 ISO-zertifiziertes Qualitätsmanagement, das auch zur Prozesssteuerung und -optimierung eingesetzt wird und folgende Regelwerke umfasst:

- **Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015,**
- **Umweltmanagement nach ISO 14001:2015,**

- **Energiemanagement nach ISO 50001:2011 sowie**
- **Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement nach ISO 45001:2018.**

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

Bestmögliche Qualität wird bereits in der Produktion durch vielfältige Qualitätstests sichergestellt. So kommt zum Beispiel eine Einbaupumpe während der Herstellung mehrfach „auf den Prüfstand“: nach der Fertigung des Grundkörpers, nach der Montage weiterer Komponenten und Anbauteile und am Ende der Fertigung. Nach dem Einbau in ein Fahrzeug wird die Pumpe im Zuge der Qualitäts-Endkontrolle des Fahrzeuges nochmals in allen Funktionen durchgecheckt.

Eingesetzte Materialien und Komponenten

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, alles andere sind Materialien, die in der Montage benötigt werden. Rosenbauer kauft fast ausschließlich vorgefertigte, großteils montagefertige Teile zu: Für die Fahrzeugaufbauten sind das in erster Linie Aluminium-Sandwichpaneele, Aluminiumbleche und Aluminiumprofile, für Fahrzeugverkleidungen und Design-Abdeckungen vorgeformte Teile aus Kunststoff, die beim Lieferanten häufig im Rohmaterial voreingefärbt bereits die Fahrzeugfarbe erhalten. Für die Feuerlöschpumpen werden Gehäuse aus Aluminium, Edelstahl oder Rotguss verwendet, die Welle und andere Pumpenteile werden als Stahlrohlinge bezogen und im Haus fertig bearbeitet. → 102-9, 301-1

Produktsicherheit

Die Sicherheit der Feuerwehrleute im Einsatz zu gewährleisten ist ein zentrales Anliegen der Produktentwicklung. Das erklärte Ziel ist eine stetige Erhöhung von Ergonomie und Sicherheit in jedem Produktbereich.

In das Feuerwehrfahrzeug der Zukunft – den Concept Fire Truck – wurden alle künftigen Anforderungen integriert. So helfen eigene Vorrichtungen bei der Entnahme der Geräte, und bei der Ankunft am Einsatzort wird das Fahrzeug abgesenkt. Auch der AT (Advanced Technology) – das bewährte Kommunalfahrzeug von Rosenbauer – ist auf höchste Sicherheit getrimmt. Alle Griffe und Haltestangen sind in leuchtendem Orange ausgeführt. Die Feuerwehrleute sehen somit im Ernstfall auf den ersten Blick, wohin sie greifen müssen oder wo sie sich festhalten können.

Anzahl der Produktionsstandorte, die nach ISO 9001 zertifiziert sind

17

Die Türen mit Treppen rasten beim Aussteigen automatisch ein, um die Verletzungsgefahr zu minimieren, und eigene Stützen schützen den Kopf während der Fahrt.

Auch Feuerwehr-Schutzbekleidung wird bei Rosenbauer entwickelt und entsprechend den Anforderungen der Kunden gefertigt. Die modernen Anzüge sind nicht nur sicher, sondern auch leicht und reduzieren durch ihre hohe Atmungsfähigkeit eine Überhitzung der Einsatzkräfte deutlich – eine der häufigsten Unfallursachen im Feuerwehrbereich.

Customer Service

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

Kein Fahrzeug wird ohne vorherige Einschulung übergeben. Darüber hinaus gibt es mit training4fire ein umfassendes Trainingsprogramm für Feuerwehren, das von Bediener- und Wartungsschulungen über spezielle Ausbildungsprogramme für Maschinisten und Gerätewarte sowie Taktik- und Einsatztrainings bis hin zu Fahrsicherheitstrainings reicht. Die Einsatzbereitschaft von Rosenbauer Produkten über die gesamte Nutzungsdauer hinweg wird durch eine garantierte Ersatzteilversorgung gesichert.

Um eine optimale Betreuung der Kunden gewährleisten zu können, investiert Rosenbauer in eine umfassende, intensive Serviceausbildung: Alle Servicetechniker durchlaufen ein mehrphasiges Ausbildungsprogramm, das im Wesentlichen aus verschiedenen E-Learning-Modulen und Präsenztrainings zur richtigen Wartung und Reparatur aller Rosenbauer Produkte besteht.

TECHNOLOGIE UND INNOVATION

Sein Fokus auf Technologie und Innovation ermöglicht Rosenbauer, die Feuerwehren mit faszinierenden Produkten auszustatten. Forschung und Entwicklung haben daher einen zentralen Stellenwert im Unternehmen, insbesondere auch die Weiterentwicklung der Produkte in Hinblick auf ihre Umweltauswirkungen und Ergonomie.

Die Innovationsarbeit bei Rosenbauer ist langfristig ausgerichtet und erfolgt auf Basis eines systematischen Innovationsmanagements. Umweltaspekte werden dabei schon in einer sehr frühen Entwicklungsphase durch die Analyse von Materialien, deren Verarbeitbarkeit und Recyclingfähigkeit miteinbezogen. Rosenbauer beobachtet die Zukunftsthemen der Feuerwehren intensiv und kontinuierlich und entwickelt daraus innovative Produktlösungen. Konkrete Maßnahmen in diesem Bereich sind:

- **Serienfertigung des Feuerwehrfahrzeugs der Zukunft mit Hybrid-Antrieb,**
- **Refurbishment von älteren Fahrzeugen sowie**
- **eine umfassende Ausbildung der Servicepartner und -mitarbeiter.**

Es ist beabsichtigt, den Erfolg der Maßnahmen anhand nachhaltiger Produktentwicklungen zu messen. → 103-1, 103-2, 103-3

Funktionales Design

Die Rosenbauer Produkte zeichnen sich besonders durch funktionales Design und das perfekte Zusammenspiel der einzelnen Komponenten aus. 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 Mitarbeiter und durch eine kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungstätigkeit möglich. Gleichzeitig sind in die meisten Entwicklungen Kunden und Anwender miteingebunden.

Einen wichtigen Beitrag zur Innovationsstärke des Unternehmens leisten Mitarbeiter, die ihre Erfahrungen aus der Einsatzpraxis der freiwilligen Feuerwehren in den Innovationsprozess und die Produktentwicklung von Rosenbauer einbringen. Zur Nutzung von Expertenwissen arbeitet das Unternehmen mit Bildungsinstitutionen sowie Kompetenzzentren zusammen und beteiligt sich aktiv an nationalen und internationalen Forschungsprogrammen.

Verbesserung der Umweltauswirkungen der Produkte

Darüber hinaus berücksichtigt Rosenbauer bei seinen Produkten Nachhaltigkeitsaspekte über deren gesamten Lebenszyklus: So werden bereits bei der Designgebung allfällige Umweltauswirkungen miteinbezogen und wird auf die größtmögliche Vermeidung von Abfall und einen effizienten Ressourceneinsatz geachtet. Absolute Zuverlässigkeit und Langlebigkeit im Einsatz ist das Ziel aller gebündelten Maßnahmen.

Die Aufbauten der Rosenbauer Feuerwehrfahrzeuge bestehen größtenteils aus Aluminium, da dieser Werkstoff deutlich leichter und weniger korrosionsanfällig ist als Stahl. Die Bauweise des AT erlaubt die größtmögliche Ausnutzung des Aufbaus sowie höhere Nutzlasten gegenüber Fahrzeugen mit Stahlaufbauten und hat einen positiven Einfluss auf das Fahrverhalten. Sie macht das kommunale Flaggschiff AT am Ende des Nutzungszyklus auch einfach rezyklierbar.

Ab 2020 werden durch eine finale Umstellung die Wassertanks aller PANTHER Typen aus PPE (Polyphenylenether) gefertigt. Auch in allen anderen Fahrzeugtypen kommen flächendeckend diese umweltfreundlichen Tanks zum Einsatz (siehe Seite 37). Darüber hinaus ist der PANTHER in der europäischen Baureihe mit einem 750-PS-Volvo-Euro-6-Motor und in den USA in der dort besten Abgas-Kategorie TIER IV final für Nonroad-Motoren erhältlich.

In der Helmfertigung erreichte Rosenbauer das Ziel, ab 2019 in der Produktion jährlich 100.000 m² Plastikfolie einzusparen. Möglich war dies durch den Umstieg auf Umlaufverpackungen im Fertigungsprozess. Weitere Reduktionen von Einwegplastikverpackungen folgen ab 2020. Bei den Helmschalen wurde 2019 größtenteils auf modernste Roboterlackierung umgestellt. Damit konnte der sogenannte Overspray, also jener Teil der ausgebrachten Lackmenge, der nicht am Helm landet und somit zu entsorgen ist, deutlich reduziert werden.

Im Vorjahr investierte Rosenbauer 20,2 Mio € in Forschung und Entwicklung und lag mit einer Forschungs- und Entwicklungsquote von 3% am oberen Ende der Zielmarge von 2–3% des Konzernumsatzes.

Zumischsysteme für fluorfreie Löschmittel

Bei manchen Bränden, besonders bei Flüssigkeitsbränden, reicht Wasser als reines Löschmittel nicht aus. In diesen Fällen muss die Feuerwehr mit Schaum löschen. Allerdings belasten Schaummittel die Umwelt, speziell die darin oft enthaltenen Fluorverbindungen. Sie gelangen bei einem Brandeinsatz mit dem Löschwasser in den Boden und verunreinigen somit das Grundwasser. Als Produzent von Schaumzumischsystemen unterstützt Rosenbauer seine Kunden dabei, den Einsatz von zugemischten Schaummitteln zu minimieren und dadurch die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Darüber hinaus verkauft das Unternehmen auch fluorfreie Schaummittel. → 303-2

Engineering

Rosenbauer bearbeitet Entwicklungsthemen stets in kleinen, agilen und anlassbezogen zusammengestellten Projektteams. Das Unternehmen bedient sich dabei modernster CAD-/CAM-Entwicklungsmethoden und -werkzeuge. Professionelle Gestaltung bezüglich Design und Ergonomie sind integraler Bestandteil jeder Entwicklung. Bei der experimentellen Überprüfung der Produkteigenschaften werden Funktionsträger gefertigt und Dauerbelastungstests unterzogen. Fahrzeug-Prototypen werden zum Beispiel

über Rennstrecken und Offroad-Parcours gejagt, um ihre Robustheit und Funktionstüchtigkeit unter Beweis zu stellen.

Produktinnovationen und -verbesserungen

Besonders im Innovationsbereich 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 wesentliche Forschungsschwerpunkte.

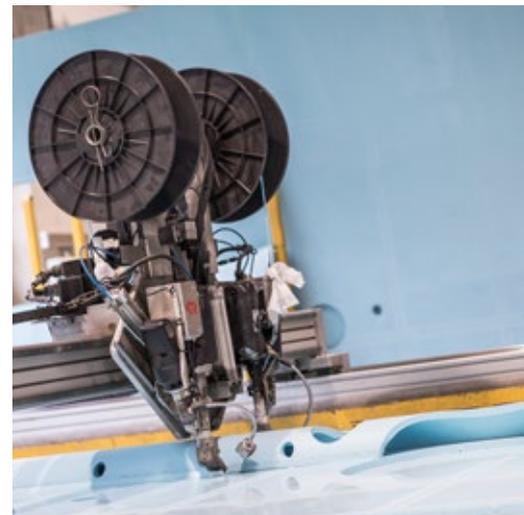
Ein wichtiges Unternehmensziel für Rosenbauer ist es, ab 2021 eine Version des Concept Fire Truck (CFT) in Serienfertigung zu produzieren. Der CFT ist die innovative Konzeptstudie eines Feuerwehrfahrzeuges mit einem Hybrid-Antrieb, das auf die zukünftigen Bedürfnisse der Feuerwehren eingeht. Das Fahrzeug lässt sich an der Einsatzstelle absenken, wodurch die Ausrüstung einfacher entnommen werden kann, die Fahrerkabine ist eine moderne Kommandozentrale, in der sogar Verletzte transportiert werden können, und ein Raupenmanipulator hilft beim Transport schwerer Geräte. Doch nicht nur Fahrzeuge, sondern auch andere Geräte für den Einsatz werden zunehmend auf effizientere Antriebssysteme umgestellt.

Konkrete Maßnahmen in diesem Bereich sind:

- **Forschung zu energieeffizienten Antriebsarchitekturen**
- **Auseinandersetzung mit alternativen Energiequellen**
- **Forschung im Bereich der Früherkennungssysteme**
- **Forschung im Bereich Robotik zur Reduktion der menschlichen Exposition in gefährlichen Situationen**
- **Forschung zur Brandbekämpfung bei Elektro-Fahrzeugen**
- **Waldbrandbekämpfung**
- **Einsatzhygienekonzepte zur Prävention von Krebs**

Hinsichtlich Simulatoren hat sich Rosenbauer das Ziel gesetzt, Trainings für Einsatzkräfte zu erleichtern und sicherzustellen, dass diese auf ungewöhnliche Situationen im Ernstfall vorbereitet sind. Deshalb bietet das Unternehmen bereits seit 2014 einen PANTHER Simulator sowie einen Simulator für Einsatzfahrten an. Im Jahr 2019 wurde der Verkauf 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 im Simulator sind kostengünstig und jederzeit möglich, die Einsatzkräfte begeben sich nicht unnötig in gefährliche Situationen und Klima und Umwelt werden durch Einsparung von Treibstoffen, Wasser und Schaummitteln geschont.

Neben der Vorbereitung zur Servicetechnikerausbildung wird die E-Learning-Plattform auch zum Update bezüglich Produktneuerungen genutzt. Einige E-Learning-Module stehen auch den Kunden zu internen Ausbildungszwecken und Wissensüberprüfungen zur Verfügung.



Die Tankfertigung funktioniert größtenteils automatisiert und mithilfe von Robotern, die Rosenbauer selbst entwickelt hat.

In den USA hat Rosenbauer 2019 die „Clean Cab“ vorgestellt. Feuerwehrkräfte haben durch ihren Einsatz in Brandsituationen ein erhöhtes Krebsrisiko, da sich karzinogene Stoffe in ihrer persönlichen Schutzausrüstung – und damit in der Mannschaftskabine des Fahrzeuges – festsetzen und auch nach dem Einsatz noch abgegeben werden. Das „Clean Cab“-Konzept wirkt dem mit drei Aspekten entgegen: Die Sitze im Fahrzeug bestehen aus Kunststoff, in dem sich keine schädlichen Partikel festsetzen können. In der Mannschaftskabine ist der „Clean Air“-Filter installiert, der die Luft reinigt, und außen am Fahrzeug sind eigene Behälter angebracht, in denen verunreinigte Kleidung gelagert wird, damit diese gar nicht erst in der Kabine landet.

WASSERTANKS IM EWIGEN MATERIALZYKLUS

Seit jeher achtet Rosenbauer darauf, seine Produkte aus umweltverträglichen Materialien zu entwickeln. Ein besonders erfolgreiches und innovatives Beispiel ist die eigene Fertigung für Löschmitteltanks in Radgona, Slowenien. Dort werden Tanks aus Polyphenylenether (PPE) hergestellt, einem immer wieder rezyklierbaren Werkstoff.

In nahezu jedem Feuerwehrfahrzeug ist ein Löschmitteltank verbaut. Die Anforderungen an diese Komponente sind hoch: So soll sie möglichst stabil und gleichzeitig leicht und korrosionsbeständig sein. Sie soll bei Einsatzfahrten gut in der Kurve liegen, also ein hervorragendes Fahrverhalten ermöglichen, und natürlich am Lebensende nicht als Sondermüll enden. Mit der Fertigung eigener Wassertanks aus PPE hat Rosenbauer genau das geschafft.

Zuvor wurden alle Wassertanks aus Stahl oder glasfaserverstärktem Kunststoff (GFK) gefertigt. Letzterer ist in der Herstellung gesundheitsschädlich und kann nur als Sondermüll verbrannt werden. Um die Umweltbilanz der Produkte zu verbessern, kommen seit 2013 PPE-Tanks im Großteil der Fahrzeuge zum Einsatz. Ungefähr 700 Stück mit einem Fassungsvermögen von 500 bis zu 18.000 Litern werden jährlich gefertigt. Sie sind für den PANTHER, alle Kommunalfahrzeug-Serien und für Sonderfahrzeuge bestimmt. Nur in Ausnahmefällen und auf Kundenwunsch kommen noch GFK-Tanks zum Einsatz.

Das Produkt selbst sowie dessen Produktionsprozess hat Rosenbauer selbst entwickelt. Seit 2015 werden die hellblauen Platten sogar mit einem eigens programmierten Roboter zusammengeschnitten, nachdem CNC-gesteuerte Fräsen die Teile zurechtgeschnitten haben. Sämtlicher Verschnitt aus der Produktion geht zurück an den Lieferanten, der diesen einfach wieder zu neuen Platten formt. Die qualitätsgeprüften Tanks werden an die Rosenbauer Fahrzeugwerke geliefert und dort eingebaut. An weiter entfernte Standorte werden nur die vorgefertigten Platten geliefert, die dann von Mitarbeitern vor Ort zusammengeschnitten werden. Somit wird gleichzeitig der Transportaufwand reduziert.

Sollte ein Fahrzeug mit einem PPE-Tank verschrottet werden, kann dieser auch nach langer Einsatzzeit einfach wieder in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden. Bei richtiger Entsorgung wird daraus also wieder ein neuer Löschmitteltank für Rosenbauer Fahrzeuge.

Umwelt & Ressourcen

Rosenbauer übernimmt Verantwortung für seine Produkte und die Umwelt. Das fängt in der Produktion an. So setzt das Unternehmen auf den Einsatz von Grünstrom, die Reduktion des Heiz-, Treibstoff- und Wasserverbrauchs, die Substitution energieintensiver durch energiesparende Arbeitsmittel sowie die Vermeidung von Abfällen.

Rosenbauer ist vor allem in der Montage des Maschinen- und Spezialfahrzeugbaus beziehungsweise der Metall- und Kunststoffverarbeitung tätig. Die Umweltbelastung ist dabei generell relativ gering. Dennoch übernimmt Rosenbauer Verantwortung, indem das Unternehmen auch in diesem Bereich entsprechende Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltschutz und Ressourcenschonung ergreift.

Folgende Umweltthemen wurden als wesentlich identifiziert:

- **Energieverbrauch in der Produktion,**
- **Ressourcenverbrauch und Abfälle in der Produktion sowie**
- **Umweltmanagement bei Lieferanten.**

Die Verantwortung für diese Themen liegt bei der Produktionsleitung. An den einzelnen Produktionsstandorten gibt es eigene Umweltmanager, 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

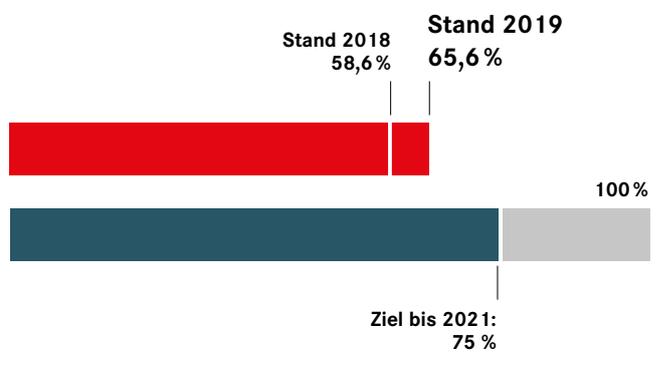
ENERGIEVERBRAUCH UND CO₂-EMISSIONEN IN DER PRODUKTION

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. So wurden 2018 folgende Ziele gesetzt:

- **Steigerung des konzernweiten Grünstromanteils auf 75 % bis 2021,**
- **Erzeugung von Strom im Ausmaß von 5 % des Gesamtbedarfs auf Rosenbauer Dächern bis 2021 und dadurch**
- **Reduktion der CO₂-Emissionen pro produktiver Stunde um 10 % bis 2021.**

2019 wurden die ersten Stromverträge überprüft und, wo möglich, bereits auf Strom aus erneuerbaren Energieträgern umgestellt. Dadurch konnte der Anteil an Grünstrom bereits auf 65,6 % gesteigert werden (2018: 58,6%). Vor allem die großen Produktionsstandorte in Österreich und Deutschland werden seit 2019 zu 100% mit Grünstrom betrieben.

Status Ziel Grünstromanteil



In das Ziel, 5 % des Gesamtstrombedarfes bis 2021 durch Photovoltaikanlagen abzudecken, soll sowohl selbst erzeugte Energie als auch Strom von Anlagen auf von Rosenbauer vermieteten Dachflächen einfließen. Durch die im Jahr 2019 installierten und zu Jahresbeginn 2020 endgültig in Betrieb genommenen Photovoltaikanlagen an den Standorten Leonding und Neidling mit einer Gesamtleistung von 620 kWp kann in den folgenden Jahren ein größerer Anteil des Strombedarfes gedeckt werden. Darüber hinaus werden 2020 die Dächer an anderen Standorten auf ihre Eignung für weitere Photovoltaikanlagen überprüft.

Diese Maßnahmen sowie unsere Anstrengungen im Bereich Energieeffizienz und Energiesparen werden uns dabei unterstützen, unser Ziel einer Reduktion der CO₂-Emissionen pro produktiver Stunde um 10% bis 2021 zu erreichen (2019: 4,6 kg/prod. h).

→ 103-1, 103-2, 103-3, 305-2

„Man könnte die
Materialwahl einfach
treffen. Wir nehmen
sie persönlich.“

MATTHIAS KASER
PRODUKTIONSMITARBEITER
PANTHER



NACHHALTIGE TANKFERTIGUNG

Die Wassertanks der Rosenbauer Fahrzeuge werden aus einem nachhaltigen Material gefertigt, das immer wieder rezyklierbar ist.



wählen

Energieverbrauch im Rosenbauer Konzern → 302-1	2019	2018	2017
Gesamt*			
MWh	67.485,1	63.024,1	63.208,4
kWh pro prod. Stunde	19,3	19,5	21,6
Strom			
MWh	16.530,0	15.541,9	14.698,9
kWh pro prod. Stunde	4,7	4,8	5,0
Heizenergie			
MWh	34.099,3	30.524,6	30.936,7
kWh pro prod. Stunde	9,8	9,5	10,6
Treibstoffe			
MWh	16.855,9	16.957,6	17.572,8
kWh pro prod. Stunde	4,8	5,2	6,0

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

Verbraucher

Die höchsten Bedarfe an Prozess- und Heizenergie haben Produktionsstandorte mit Lackieranlagen. Der meiste Treibstoff wird im Rahmen von Vertriebsaktivitäten, bei Montage- und Kundendienst-einsätzen verbraucht. Einen vergleichsweise hohen Strombezug weisen Standorte aus, deren Gebäude und Werkshallen ganzjährig gekühlt werden müssen.

Der Energiebedarf des Rosenbauer Konzerns lag im Berichtsjahr bei insgesamt 67.485,1 MWh (19,3 kWh pro produktiver Stunde) und ist damit in Bezug auf die Produktivität leicht gesunken.

65,6% der elektrischen Energie stammt aus erneuerbaren Quellen, 2,7% aus dem eigenen Blockheizkraftwerk in Leonding sowie einer Photovoltaikanlage in Mogendorf. Durch Letztere werden 0,5% des Strombedarfs auf den Dächern von Rosenbauer erzeugt. Mit den neu installierten Anlagen in Österreich sollte dieser Wert im nächsten Jahr erheblich steigen. Vom Überschuss der Anlage in Mogendorf wurden 59,4 MWh Strom verkauft. 14,9% der verbrauchten Prozess- und Heizenergie stammen aus Fernwärme, die zum großen Teil aus Abwärme bereitgestellt wird. Die genutzten Treibstoffe sind zu 91,8% Diesel. → 302-1

Entsprechend gering sind mit 15.951 t CO₂eq auch die CO₂-Emissionen, die durch den Energieverbrauch des Konzerns entstehen. → 305-1

Um den Gesamtenergieverbrauch zu senken, nutzt Rosenbauer die Abwärme aus der Produktion zu Heizzwecken in den Lackierungen. Darüber hinaus werden diese Anlagen laufend modernisiert. In Werk I Leonding wird wiederum die Abwärme der Lackierung zur Beheizung der Bürogebäude genutzt. Das Werk II Leonding wird seit 2016 über Fernwärme beheizt. Pro Jahr werden dadurch rund 500 Tonnen CO₂ gegenüber einer herkömmlichen Öl-/Gasheizung eingespart. Zusätzlich wurde

der Energiebedarf durch eine thermische Isolierung halbiert, weshalb jährlich weitere 500 Tonnen CO₂ weniger anfallen. Der größte Produktionsstandort – Werk I Leonding – wird 2020 auf Fernwärme umgestellt. Der Standort Karlsruhe wird seit 2016 mit Fernwärme beheizt.

Bei allen Um- und Zubauarbeiten werden Gebäude und Hallen zusätzlich 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. Der Schweizer Standort gleicht den CO₂-Ausstoß der Treibstoffe für Firmenwagen mit dem Kauf von Zertifikaten aus – 2019 waren das 13 t CO₂.

Bei der Produktion wird der Großteil europäischer Feuerwehrfahrzeuge bereits auf Chassis mit Euro-6-Antrieb aufgebaut, wodurch sie rund 80% weniger NO_x-Emissionen und 66% weniger Partikel ausstoßen als Euro-5-Fahrzeuge.

Mitarbeiter, die sich für die Umwelt engagieren, werden von Rosenbauer aktiv unterstützt. Die Teilnahme an autofreien Tagen wird mit kostenlosen Fahrradüberprüfungen und Lunchpaketen belohnt. Darüber hinaus promotet Rosenbauer jedes Jahr die „Earth Hour“ und ermutigt die Mitarbeiter, sich auch privat dieser Aktion anzuschließen.

Carplooyee

Mitte 2019 wurde mit Carplooyee eine Mitfahr-App für die Mitarbeiter an den Standorten in Oberösterreich eingeführt. Durch die Erstellung von Fahrgemeinschaften zum und vom Arbeitsort haben Kollegen die Möglichkeit, Kosten und Zeit einzusparen und gleichzeitig die Umwelt zu schonen. Rosenbauer belohnt aktive Nutzer mit eigenen Benefits. Alleine in der fünfmonatigen Testphase 2019 haben Mitarbeiter so über 34.000 km an Fahrten eingespart, was ca. 4 Tonnen CO₂ entspricht. Mit dem offiziellen

Start von Carplooyee zu Beginn 2020 hat sich die Nutzung vervielfacht und bereits im Jänner sparten die Mitarbeiter fast 10 Tonnen CO₂ am Arbeitsweg ein. Neben dem Umweltschutz trägt die App dazu bei, die Kommunikation auch abteilungsübergreifend zu fördern, was zu einem regen Austausch führt. Das Zusammenspiel von Mobilität, HR und Umweltbewusstsein erzeugt messbare Vorteile für alle Beteiligten und leistet einen maßgeblichen Beitrag zur effizienteren Ressourcenverwendung.

Treibhausgas-Emissionen im Rosenbauer Konzern (in t CO₂eq)* → 305-1, 305-2

	Marktbasiert			Länderbasiert		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Gesamt Scope 1 + Scope 2	15.951	14.782	14.817	19.017	17.717	17.546
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	10.260	9.430	9.535	10.260	9.430	9.535
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	5.691	5.352	5.282	8.758	8.287	8.011

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

RESSOURCENVERBRAUCH UND ABFÄLLE IN DER PRODUKTION

Wasser

Rosenbauer bietet eine große Auswahl an Löschanlagen sowie Hoch- und Hochdruckpumpen, mit denen ein effizienter Löscheinsatz mit wenig Wasser möglich ist. Da bei der Herstellung von Feuerwehropumpen – im Laufe zahlreicher Qualitätstests – einiges an Wasser benötigt wird, ist ein sorgsamer Umgang mit dieser Ressource ein wichtiges Anliegen von Rosenbauer. → 303-1

Den höchsten Wasserbedarf im Gruppenvergleich hat Werk I Leonding. Hier produziert Rosenbauer sämtliche Pumpen und Löschanlagen, die im Rahmen der Qualitätssicherung mehrfach mit Wasser getestet werden müssen. Auch bei Fahrzeugübergaben wird Wasser benötigt, um den Kunden die löschtechnischen Funktionen vorzuführen. Das ist an den meisten Produktionsstandorten weltweit 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.

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. 2019 sind am Standort mit dem höchsten Wasserverbrauch Schaummitteltests stark reduziert worden. Bei umfangreicheren Tests wird das Schaummittel aufgefangen und fachgerecht entsorgt. → 303-2

In Regionen mit Wasserstress ist ein sorgsamer Umgang mit der Ressource Wasser besonders wichtig. 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. Mithilfe des WWF Water Risk Filters wurde erhoben, dass die Rosenbauer Werke in Saudi-Arabien, Spanien, Wyoming (USA) sowie Luckenwalde (Deutschland) in Regionen mit Wasserstress liegen. In Zukunft werden verstärkt Maßnahmen gesetzt, um den Wasserverbrauch an diesen Standorten weiter zu reduzieren und die Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. → 303-3

Der Nutzwasserbezug des Rosenbauer Konzerns betrug im Berichtsjahr 90.285,9 m³, was einen Verbrauch von 25,8 Litern je produktiver Stunde ergibt und damit eine leichte Verbesserung im Verhältnis zur Produktivität ergibt. Knapp 52,5% davon stammten aus eigenen Brunnen, der Rest aus kommunaler Versorgung.

→ 303-3

Wassereinsatz im Rosenbauer Konzern (m³) → 303-3	2019	2018	2017
Kommunal	42.944,9	37.989,7*	41.639,7
davon in Regionen mit Wasserstress	25,9%		
Kommunal – Liter pro prod. Stunde	12,3	11,8	14,3
Brunnen	47.341,0	39.848,0	30.882,0
davon in Regionen mit Wasserstress	2,7%		
Brunnen – Liter pro prod. Stunde	13,5	12,3	10,6
Gesamt	90.285,9	77.837,7	72.521,7
davon in Regionen mit Wasserstress	13,8%		
Gesamt – Liter pro prod. Stunde	25,8	24,1	24,9

* Wasserverbrauch 2018 wurde nachträglich nach unten angepasst, da weiterverrechnete Mengen an Untermieter an einem Standort nicht abgezogen wurden.

Wasserverbrauch der Produkte

Wasser ist das wichtigste und am häufigsten eingesetzte Löschmittel weltweit und weist eine hervorragende Löschwirkung auf. Rosenbauer liefert die kleinste Normaldruckpumpe N10 mit einer Förderleistung von bis zu 1.800 l/min. Das stärkste Aggregat, die neue N130, bringt es auf eine Leistung von über 13.000 l/min bei 10 bar.

Mit der NH-Reihe bietet Rosenbauer auch Einbaupumpen mit integrierter Hochdruckstufe an. Diese arbeiten mit dem vierfachen

Druck (40 bar) von Normaldruckpumpen, wodurch das Löschwasser fein verstäubt 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. 2019 hat Rosenbauer 33% aller produzierten Pumpen mit der Möglichkeit eines Hoch- oder Höchstdruckverfahrens ausgeliefert. → 303-1

Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern → 306-2	2019	2018	2017
Gesamt			
t	3.450,0	3.668,1	5.199,2
kg pro prod. Stunde	1,0	1,1	1,8
Gefährlicher Abfall			
t	178,3	160,2	193,1
kg pro prod. Stunde	0,05	0,05	0,1
Rezyklierbare Abfälle*			
t	2.966,9	3.197,8	4.614,3
kg pro prod. Stunde	0,9	1,0	1,6
Restmüll			
t	304,8	310,0	391,8
kg pro prod. Stunde	0,1	0,1	0,1

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Abfallaufkommen

Das Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern summierte sich 2019 auf 3.450 t (1 kg pro produktiver Stunde). Davon waren rund 5,2% gefährliche Abfälle wie Lacke, Lösungsmittel, Batterien oder Altöle. 8,8% 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

Die größte Menge an Abfall fiel mit 768,6 t im Werk I Leonding an, zu dem auch das größte Logistikzentrum des Konzerns gehört. Der Abfall an diesem Standort wurde 2019 erheblich reduziert. Abfallsammelinseln sind an jedem Standort über das gesamte Werksgelände verteilt und so zusammengestellt, dass eine präzise Trennung der im jeweiligen Bereich anfallenden Alt- und Reststoffe erfolgen kann. Die endgültige Entsorgung wird durch autorisierte und spezialisierte Unternehmen durchgeführt. Für alle Mitarbeiter lautet die Devise: „Abfallvermeidung vor Abfalltrennung, 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

Im Bereich der Lacke hat sich Rosenbauer das Ziel gesetzt, nur schwermetallfreie Lacke zu verwenden. Seit 2018 ist dieses Ziel erreicht. Dies vermeidet eine Belastung der Umwelt und schont die Mitarbeitergesundheit.

Lärmemissionen in der Produktion

Um die Anrainer der Produktionsstätten vor Lärm zu schützen, werden Neu- und Umbauten mit Lärmschutzwänden ausgestattet und lärmverursachende Tests in geschlossenen, schallisolierten Hallen durchgeführt. An Produktionsstandorten mit direkten Anrainern wird systematisch festgehalten, wie und in welchem Ausmaß diese durch Lärmentwicklung bei Rosenbauer gestört werden. Im Berichtsjahr gab es nur eine Beschwerde. In Leonding pflegt Rosenbauer seit Jahrzehnten regelmäßigen Kontakt zu den Nachbarn.

UMWELTMANAGEMENT BEI LIEFERANTEN

Die termingerechte Versorgung der Produktion stellt aufgrund des stark gewachsenen Beschaffungsvolumens und der hohen Zahl an verschiedenen Zukaufteilen eine besondere Herausforderung dar. Die Qualität der Lieferantenbasis ist daher ein wichtiger Erfolgsfaktor und für eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit wesentlich. Lieferanten werden nach strengen Kriterien ausgesucht, auf ihre Aufgaben vorbereitet und regelmäßig evaluiert.

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.

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.

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

Lieferanten des Rosenbauer Konzerns mit Zertifikaten (in %)

→ 308-1, 414-1

	2019	2018	2017
Lieferanten mit Code of Conduct	71,7	66,3	65,2
Lieferanten ISO 9001	58,9	57,8	57,9
Lieferanten ISO 14001	20,6	20,1	20,2
Lieferanten ISO 50001	7,0	7,3	7,6
Lieferanten ISO 45001	7,1	7,5	7,4

Anhang

Wesentliche Themen von Rosenbauer → 102-46, 102-47, 103-1

Handlungsfeld	Wesentliche Themen	Wesentlich für ...			Ziele	Bezug zu NaDiVeG
		Rosenbauer Geschäftsprozesse	Kunden/ Gesellschaft	Lieferkette		
Corporate Governance & Compliance	Business-Ethik und Compliance	×	×	×	keine Verstöße und Vorfälle	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Menschenrechte
	Datenschutz	×	×	×	Compliance mit Datenschutzauflagen	Soziale Belange
Mitarbeiter	Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuation, Work-Life-Balance	×			Arbeitsumfeld schaffen, das die Mitarbeiter zu Innovation motiviert; gut ausgebildete, ambitionierte Mitarbeiter gewinnen und halten	Arbeitnehmer
	Vielfalt und Chancengleichheit	×			Anzahl der Frauen bis 2023 um 25 % steigern (im Vergleich zu 2018)	Arbeitnehmer
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	×			max. 30 Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden bis 2023	Arbeitnehmer
	Aus- und Weiterbildung	×			individuelle Weiterbildung und intensive Lehrlingsausbildung beibehalten	Arbeitnehmer
	Sicherheit und Gesundheit der Einsatzkräfte			×	Einsatzkräfte bestmöglich bei ihrer Tätigkeit unterstützen	Soziale Belange
Produkte & Gesellschaft	Technologie und Innovation				Verkauf eines Feuerwehrfahrzeuges der Zukunft mit Hybridantrieb ab 2021	Soziale Belange, Umwelt
	Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Fahrzeuge			×	Steigerung des Verkaufs von Trainingssimulatoren plus Entwicklung neuer Simulatoren	Soziale Belange, Umwelt
					Servicequalität durch Ausbildung der Techniker erhöhen, Qualität beibehalten bzw. erhöhen	Soziale Belange
Umwelt & Ressourcen	Ressourcenverbrauch und Abfälle in der Produktion	×	×	×	Jährlich 100.000 m ² Plastikfolie in der Helmproduktion einsparen	Umwelt
		×			Grünstromanteil von 75 % bis 2021 sowie auf Dächern erzeugter Strom im Ausmaß von 5 % des Gesamtbedarfs bis 2021	Umwelt
	Energieverbrauch in der Produktion				Stromverbrauch für Beleuchtung senken	Umwelt
	Umweltmanagement bei Lieferanten			×	ökologisch verantwortliches Verhalten von Lieferanten fördern	Umwelt

Zertifizierung	Standort/Werk
ISO 9001	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), 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), 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), 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

Mitarbeiter nach Geschlecht (Headcount, per 31.12.2019) → 102-8

	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
Frauen	197	41	156
Männer	1.233	815	418

Arbeitsverträge → 102-8

Mitarbeiter mit Tarifverträgen	1.394
Leiharbeitskräfte (Headcount)	274

Fluktuation (in % und Headcount) → 401-1

	Neue Mitarbeiter		Austritte	
Gesamt	13,4 %	191	6,2 %	89
Frauen	18,3 %	36	12,2 %	24
Männer	12,6 %	155	5,3 %	65
< 30 Jahre	22,2 %	101	6,4 %	29
30-50 Jahre	11,4 %	78	7,1 %	49
> 50 Jahre	4,1 %	12	3,8 %	11

Teilzeitanteil (in % und Headcount) → 102-8

	Alle Mitarbeiter		Arbeiter		Angestellte	
Gesamt	8,2 %	117	6,0 %	51	11,5 %	66
Frauen	32,5 %	64	29,3 %	12	33,3 %	52
Männer	4,3 %	53	4,8 %	39	3,4 %	14

Mitarbeiter nach Altersgruppen (Headcount) → 405-1

	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
< 30 Jahre	454	306	148
30-50 Jahre	686	361	325
> 50 Jahre	290	189	101

Weiterbildungsstunden pro Kopf → 404-1

	Alle Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	Angestellte
	13	12,7	13,1	5,9	9,7

	Gesamt	Ausfall bis zu 3 Tagen	Ausfall über 3 Tage	Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	Rate der Ausfallstunden*
Unfälle → 403-2	75	31	44	46,5	0,1 %

* Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen bezogen auf Gesamtarbeitszeit in Stunden, ohne Wegunfälle, inkl. leichte Verletzungen ohne ärztliche Behandlung

Durchschnittliche Krankenstandstage → 403-2	Alle				Angestellte
	Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	
	9,4	8,6	9,5	11,7	6

Energieverbrauch → 302-1	Gesamt*	Strom	Heizenergie	Treibstoffe
MWh	24.125,03	7.566,00	11.642,53	4.916,50
kWh pro prod. Stunde	19,8	6,2	9,5	4,1

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

Treibhausgas-Emissionen (in t CO ₂ eq) → 305-1, 305-2	Marktbasiert		Länderbasiert	
Gesamt Scope 1 + Scope 2	3.613		5.440	
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	3.211		3.211	
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	402		2.228	

Wassereinsatz → 303-3	Gesamt	Kommunal	Brunnen
m ³	63.937,3	17.896,3	46.041,0
Liter pro prod. Stunde	52,4	14,7	37,7

* Wasserverbrauch erhoben nach Zählerstand und Abrechnung

Abfallaufkommen → 306-2	Gesamt	Gefährlicher Abfall		Rezyklierbare Abfälle*		Restmüll
t	1.546,63	120,86	1.238,65	187,12		
kg pro prod. Stunde	1,3	0,1	1	0,2		

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Lieferanten mit Zertifikaten (in %) → 308-1, 414-1	
Lieferanten mit Code of Conduct	70,7
Lieferanten ISO 9001	60,9
Lieferanten ISO 14001	25,6
Lieferanten ISO 50001	9,6
Lieferanten ISO 45001	7,6

Anrainerbeschwerden	
Beschwerden wegen Lärm	1

Finanzkennzahlen siehe Jahresfinanzbericht 2019 ab Seite 147 f.

GRI Content Index → 102-55

Zur Erstellung des vorliegenden Berichts wurden die GRI-Standards 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	U2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4 ff., 32	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-3	Ort des Hauptsitzes	U2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-4	Betriebsstätten	6, Geschäftsbericht 2019 S. 133 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-5	Eigentums- und Rechtsform	Geschäftsbericht 2019 S. 32, 80	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-6	Bediente Märkte	6	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-7	Größenordnung der Organisation	U2, 4, 6, 24	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	24 ff., 46	Rosenbauer stellt zum überwiegenden Teil unbefristete Arbeitsverträge aus.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-9	Lieferkette	8, 20, 34	
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	16, Geschäftsbericht 2019 S. 54 ff., 120 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	19, 26	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	13, http://bit.ly/2HQLt4b	
Strategie					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-14	Strategieaussagen der Führungskräfte	3	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	16, Geschäftsbericht 2019 S. 54 ff., 120 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	Ethik: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	7, 16, 19	
Unternehmensführung					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-18	Führungsstruktur	16, Geschäftsbericht 2019 S. 24 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	13	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-41	Tarifverhandlungen	24	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	13	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	13	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	11	
Berichterstattungsgrundsätze					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	1	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	1, 11, 44	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-47	Liste der wesentlichen Themen	44	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-48	Neuformulierung der Informationen		keine
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine wesentlichen Änderungen.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-50	Berichtszeitraum	1	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-51	Datum des aktuellsten Berichts	1	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-52	Berichtszyklus	1	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	56	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	1	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-55	GRI Content Index	48 ff.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-56	Externe Prüfung	1	

Wesentliche Themen 2019

GRI 205: Korruption 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
GRI 205	Anti-Korruption	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	19	

GRI 301: Materialien 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	34, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	34	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	34	
GRI 301	Materialien	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	34	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	38, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38	
GRI 302	Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	40, 47	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38	
GRI 303	Wasser	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	41 f.	
GRI 303	Wasser	303-2	Management von Auswirkungen durch Abwasser	36, 41	
GRI 303	Wasser	303-3	Wasserentnahme nach Quelle	42, 47	
GRI 305: Emissionen 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38	
GRI 305	Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	40 f., 47	
GRI 305	Emissionen	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	38, 41, 47	
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38	
GRI 306	Abwasser und Abfall	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	42 f., 47	Aufteilung der gefährlichen/nicht gefährlichen Abfälle nach Entsorgungswegen: Ergänzung bis Berichtsjahr 2020.
GRI 307: Umweltbezogene Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
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 Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 308: Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekten 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38	
GRI 308	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekte	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	43, 47	Prozentsatz neuer Lieferanten: Ergänzung bis Berichtsjahr 2020.
GRI 401: Beschäftigung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	22, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	22	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	22	
GRI 401	Beschäftigung	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	24, 46	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	28, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	28	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	28	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	29 ff., 46	Keine Aufteilung nach Geschlecht, da ab 2020 nach GRI 403 2018 berichtet wird, Ausfallzeiten sind in Stunden, nicht in Tagen angegeben Keine Berufskrankheiten 2019 bekannt
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	27, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	27	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	27	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	28, 46	

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	26, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	26	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	26	
GRI 405	Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	26 f., 46 Geschäftsbericht 2019 S. 31	
GRI 406: Anti-Diskriminierung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	26, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	26	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	26	
GRI 406	Anti-Diskriminierung	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	27	
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
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	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
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	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
GRI 414	Lieferantenbewertung hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	20, 43, 47	Prozentsatz neuer Lieferanten: Ergänzung bis Berichtsjahr 2020
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	32, 33f., 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	32, 33 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	32, 33 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	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
GRI 418	Privatsphäre der Kunden	418-1	Begründete Beschwerden wegen Missachtung der Privatsphäre der Kunden und Verlust von Kundendaten	20	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	18, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	18	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	18	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	19	Keine relevanten Strafzahlungen in 2019.

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	32, 35, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	32, 35	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	32, 35	
Nicht durch GRI abgedeckt: Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Fahrzeuge					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	32, 34, 44	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	32, 34	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	32, 34	

Impressum

Rosenbauer International AG
4060 Leonding, Paschinger Straße 90, Österreich

Kontakt → 102-53

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



Konzeption, Layout: Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg
Fotos: Rosenbauer, Eric Krügl, C-Stummer, iStock und Elster-Werkstätten
Illustrationen: Christian Sommer, Hamburg

Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeiter“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet. 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. Druck- und Satzfehler vorbehalten.

Kennzahlen 2019

ÖKONOMIE



Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2019

978 Mio EUR

Gelieferte Fahrzeuge 2019

2.078

Forschungs- und Entwicklungsausgaben

20,2 Mio EUR

GESELLSCHAFT



Anzahl Mitarbeiter

3.828

Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden

63,2 Ziel 2023: 30

Unterzeichner des Rosenbauer
Code of Conduct für Lieferanten

71,7%

ÖKOLOGIE



Wasserverbrauch pro prod. Stunde

25,8 Liter

Anteil von Grünstrom am gesamten Verbrauch

65,6% Ziel 2021: 75%

Energieverbrauch pro prod. Stunde

19,3 kWh

