

A photograph of four firefighters in full protective gear, including helmets and jackets with reflective yellow stripes. They are standing in a field of tall grass, with a red fire engine partially visible in the background. The scene is outdoors with trees and a cloudy sky.

ALLES FÜR DIESEN MOMENT.

VERTRAUEN. LEISTUNG. SICHERHEIT.

INHALT

03	Über diesen Bericht
04	Allgemeine Angaben
05	Allgemeine Informationen
47	Environment
48	EU-Taxonomie
61	ESRS E1 Klimawandel
69	Social
70	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
96	ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
100	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer
102	Governance
103	ESRS G1 – Unternehmensführung
109	Kennzahlen
110	Kennzahlen Rosenbauer International AG 2025
119	Erklärung der gesetzlichen Vertreter
120	Bericht über die unabhängige Prüfung
123	Weitere Hinweise

Über diesen Bericht

Mit dem Nichtfinanziellen Bericht 2025 gibt die Rosenbauer International AG einen Überblick über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie den Fortschritt ihrer Verankerung in der Unternehmensstrategie und im Geschäftsmodell von Rosenbauer.

Im Berichtsjahr wurden zentrale Maßnahmen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Unternehmensführung umgesetzt. Die neue Vergütungspolitik, die ab dem Geschäftsjahr 2025 in Kraft tritt, bezieht erstmals ESG-Kriterien ein und erweitert die Leistungsbeurteilung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften um nachhaltigkeitsbezogene Aspekte.

Standards und Regelwerke

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

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht wurde gemäß §§ 243b und 267a UGB (NaDiVeG) Abs. 6 als gesonderter nichtfinanzieller Bericht erstellt. Gemäß §§ 243b und 267a UGB (NaDiVeG) Abs. 5 kann sich Rosenbauer bei der Erstellung des gesonderten Nachhaltigkeitsberichts auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke stützen.

Aufgrund der noch nicht verpflichtenden Anwendung des innerstaatlichen Umsetzungsaktes der Richtlinie (EU) 2022/2464 in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) - das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) - berichtet Rosenbauer gemäß NaDiVeG freiwillig im aktuellen Berichtsjahr nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Einen Überblick darüber, welche ESRS durch den Bericht abgedeckt sind und in welchen Kapiteln die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der

„ESRS Index – Liste der Angabepflichten“ im Kapitel „Allgemeine Angaben“ unter IRO2, Punkt 56.). Der nichtfinanzielle Bericht (Kapitel „EU-Taxonomie“) nimmt weitere verpflichtende Informationen und Kennzahlen auf der Grundlage der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 auf.

Berichtsinhalt und -grenze

Die im Bericht enthaltenen wesentlichen Themen wurden unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder festgelegt. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse für Rosenbauer wurde im Berichtsjahr 2024 auf Grundlage der ESRS neu erstellt. Bei der Bewertung wurden die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) und die finanziellen Effekte auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive) bewertet. Aus ihr ergeben sich die thematischen Berichtsschwerpunkte. Zusätzlich wurde eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse durchgeführt. Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte eine Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die wie im Vorjahr vom Vorstand freigegeben wurde.

Die wesentlichen Themen sowie die Managementansätze, Ziele und Maßnahmen, die in diesem Bericht abgebildet sind, gelten für die Rosenbauer International AG und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend Rosenbauer Konzern). Die Kennzahlen der Rosenbauer International AG sind zusammengefasst im letzten Kapitel dieses Berichts zu finden.

Dieser nichtfinanzielle Bericht des Rosenbauer Konzerns wurde zum 31. Dezember 2025 aufgestellt. Soweit nicht anders angegeben, umfasst er alle vollkonsolidierten Einheiten des Rosenbauer Konzerns, die mit 1. Jänner 2025 Teil des Konzerns waren. Eine vollständige Liste findet sich im Konzernabschluss der Rosenbauer International AG 2025, in den erläuternden Angaben unter E3.

Rosenbauer sieht sich auch den Sustainable Development Goals (SDGs) verpflichtet. Mit dem Unterzeichnen der Women's Empowerment Principles (kurz WEPs) setzte das Unternehmen einen weiteren Schritt in Richtung Förderung der Geschlechtergleichheit im Konzern und verfolgt damit SDG 5.



Von links: Andreas Zeller, Robert Ottel, Thomas Biringer

RTE PX 14 SUPER SILENT

Der RTE PX 14 Stromerzeuger liefert rund 11 kW Wirkleistung, ist leicht sowie einfach zu bedienen.



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Allgemeine Informationen

1. Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

5. a) Konsolidierte oder individuelle Nachhaltigkeitserklärung

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt.

5. b) Konsolidierungskreis

Der nichtfinanzielle Bericht der Rosenbauer International AG (Rosenbauer) umfasst den gleichen Konsolidierungskreis aus 31 vollkonsolidierten Unternehmen wie der Konzernabschluss der Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das im Vorjahr nach der Equity-Methode bilanzierte Gemeinschaftsunternehmen Rosenbauer Ciansa S. L. (Rosenbauer Anteil 50 %) auf die Rosenbauer Española verschmolzen.

Die Rosenbauer International AG ist die börsennotierte Muttergesellschaft einer international tätigen Unternehmensgruppe. Ihre Geschäftstätigkeit umfasst Entwicklung, Produktion und Verkauf von Feuerwehrfahrzeugen, Feuerlöschsystemen, feuerwehrspezifischer Ausrüstung für Einsatzorganisationen sowie Systemen des vorbeugenden Brandschutzes.

5. c) Abdeckung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Bei seinen Nachhaltigkeitsaktivitäten befasst sich Rosenbauer sowohl mit seinem eigenen Geschäftsbetrieb als auch mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dementsprechend wurden für die Erstellung dieses nichtfinanziellen Berichtes die eigenen Tätigkeiten und die Wertschöpfungskette in einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse einer Betrachtung bezüglich Auswirkungen, Risiken und Chancen unterzogen (weitere Angaben unter SBM-1/42. c).

5. d) Möglichkeit, eine bestimmte Information über geistiges Eigentum auszulassen

Rosenbauer hat von der Möglichkeit, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen, nicht Gebrauch gemacht.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

9. Zeithorizonte

Dieser nichtfinanzielle Bericht verwendet die Zeithorizonte „kurz-, mittel- und langfristig“ im Einklang mit der in ESRS 1 Abschnitt 6.4 dargelegten Definition. Somit kommen folgende Fristigkeiten zur Anwendung:

Kurzfristig:	1 Jahr, Berichtsperiode des Konzernabschlusses
Mittelfristig:	1 bis 5 Jahre
Langfristig:	mehr als 5 Jahre

10. a) Kennzahlen, die geschätzte Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette umfassen

Die offengelegten Daten und Kennzahlen resultieren weitestgehend aus Messungen und Berechnungen. Im Falle nicht zur Verfügung stehender zugrundeliegender Daten wurden Schätzungen vorgenommen. Vorgenommene Schätzungen im Rahmen der Ermittlung der Kennzahlen werden zum besseren Verständnis direkt bei der entsprechenden Angabe der Kennzahl offengelegt.

Kennzahlen, die Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette beinhalten, die anhand indirekter Quellen wie Sektordurchschnittsdaten oder anderer Näherungswerte geschätzt werden, betreffen insbesondere die Ermittlung der Treibhausgas(THG)-Bruttoemissionen des Scope 3 (weitere Angaben zur konkreten Vorgehensweise finden sich unter ESRS E1 Klimawandel, Punkt E1-6). Mangels direkter Messbarkeit bzw. verfügbarer Daten fließen hierbei teilweise Hochrechnungen auf Basis indirekter Quellen ein. Diese betreffen folgende Scopes:

- 3.1 Zugekaufte Produkte und Dienstleistungen
- 3.2 Kapitalgüter
- 3.3 Treibstoff- und energiebezogene Aktivitäten
- 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung
- 3.5 Betriebsbedingter Abfall
- 3.6 Dienstreisen
- 3.7 Pendelkilometer der Mitarbeitenden
- 3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung
- 3.11 Nutzung der verkauften Produkte
- 3.12 Behandlung der Produkte am Ende ihres Lebenszyklus

10. b) Grundlagen für die Erstellung

Die unter 10. a) genannten Scopes für die Ermittlung der THG-Bruttoemissionen nach SBTi können mit den vorhandenen Systemen nicht unmittelbar gemessen werden. Sie werden daher anhand indirekter Quellen (weitere Angaben unter ESRS E1 Klimawandel, Punkt E1-6) hochgerechnet.

10. c) Beschreibung des Genauigkeitsgrades

Da die Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette nicht direkt gemessen werden können und die Datenbasis entsprechend unvollständig ist, sind in ihre Ermittlung Hochrechnungen und Schätzungen eingeflossen.

Für die vorgelagerte Wertschöpfungskette gibt es eine Reihe indirekter Quellen, die nach Ansicht des Rosenbauer Nachhaltigkeitsmanagements eine Annäherung an die tatsächlichen Werte erlauben.

Bei der Ermittlung der Emissionen aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette muss hingegen wegen fehlender Daten mit vielen Annahmen gearbeitet werden, was einen entsprechend niedrigen Genauigkeitsgrad nach sich zieht.

10. d) Geplante Maßnahmen zur künftigen Verbesserung der Genauigkeit

Im Geschäftsjahr 2025 hat die Rosenbauer International AG ein umfassendes Projekt zur Steigerung der Datenqualität für die Berechnung der THG-Emissionen des Scope 3 gestartet. Ziel ist die vollständige Dokumentation der verschiedenen Datenquellen der Konzerngesellschaften und eine konsistente Kennzahlendefinition.

Die Inbetriebnahme Anfang April 2026 von SAP S-4 Hana als neues Enterprise-Resource-Planning-System durch die Rosenbauer International AG als größte Produktionsgesellschaft im Konzernverbund soll zukünftig insbesondere die Datengrundlage für die Scopes 3.1, 3.4 und 3.9 weiter verbessern.

ESRS 2.10; MDR-M. 77. b)

Die Messung der im vorliegenden Bericht angeführten Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert – mit Ausnahme der Wirtschaftsprüfung.

11. a) Quantitative Kennzahlen und Geldbeträge, die einem hohen Maß an Messunsicherheit unterliegen

Die im Rahmen der Angaben gemäß ESRS E1-6 berichteten indirekten Emissionskennzahlen (Scope 3) unterliegen einem hohen Maß an Messunsicherheit.

11. b) i. Quellen für Messunsicherheiten

Bei der Ermittlung der indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) erfolgt die Datenerhebung in den einzelnen Scope-3-Kategorien jeweils separat. Die Qualität und der Umfang der dazu verwendeten Daten divergiert je nach Scope-3-Kategorie. Fehlende Daten werden durch Annahmen ergänzt, um notwendige Hoch- und Umrechnungen durchführen zu können.

11. b) ii. Annahmen, Näherungswerte und Beurteilungen, die das Unternehmen der Messung zugrunde gelegt hat

Annahmen werden insbesondere bei der Ermittlung der Scope-3-Emissionen getroffen. Detaillierte Angaben zu den einzelnen Emissionskategorien sind unter ESRS E1 Klimawandel, Punkt E1-6, zu finden.

12) Hinweis auf die Unsicherheit vorausschauender Informationen

Der nichtfinanzielle Bericht der Rosenbauer International AG beinhaltet an den entsprechenden Stellen vorausschauende Informationen. Diesen Informationen liegen aufgrund ihres immanenten Charakters Unsicherheiten sowie bekannte und unbekannt Risiken zugrunde, da sie von zukünftigen und teilweise außerhalb der Kontrolle der Rosenbauer International AG liegenden Ereignissen abhängen. Daher können die im vorliegenden Bericht enthaltenen vorausschauenden Aussagen in der rückblickenden Betrachtung erheblich von den tatsächlichen Ergebnissen und Ereignissen abweichen.

13. a) Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen und die Gründe dafür

Die Rosenbauer International AG hat im Zuge der Erstellung ihres nichtfinanziellen Berichts Änderungen in der Berechnung der Kennzahlen gemäß ESRS S1-16 vorgenommen, da die geänderte Berechnung eine repräsentativere Aussage und Darstellung liefert. Die Änderungen betreffen insbesondere den Ansatz von Sachbezügen für E-Autos analog

zur Berücksichtigung von Sachbezügen für andere unternehmenseigene Kraftfahrzeuge laut österreichischer Sachbezugswerteverordnung.

13. b) Anpassung von Vergleichsdaten für eine oder mehrere frühere Zeiträume

Aufgrund der im Vorjahr nicht erhobenen Daten und der damit verbundenen nur geringfügig verbesserten Vergleichbarkeit wurden die Vorjahresbeträge in Hinblick auf die Änderungen der Kennzahlen gemäß ESRS S1-16 nicht angepasst.

13. c) Differenz zwischen den im vorangegangenen Zeitraum angegebenen Zahlen und den korrigierten Vergleichszahlen

Da keine Korrektur der Vergleichszahlen erfolgte, ergeben sich keine Differenzen.

14) Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

Die Rosenbauer International AG hat im Vorjahr irrtümlicherweise in ihrem nichtfinanziellen Bericht im Zusammenhang mit dem von ESRS E1-34 a) geforderten Datenpunkt einen Zielwert für das THG-Emissionsreduktionsziel von 904.795,7 tCO₂e für das Jahr 2030 bzw. eine Reduktion um -27,5% im Vergleich zum Basisjahr 2019 angegeben. Während die angegebene prozentuelle Reduktion im Vergleich zum Basisjahr korrekt berichtet wurde, entspricht der Zielwert des THG-Emissionsreduktionsziel für das Jahr 2030 in absoluten Werten 1.114.299,6 tCO₂e. In diesem Zusammenhang erfolgt eine Korrektur in der Angabe nach ESRS E1-34 a) im gegenständlichen Bericht.

15) Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der nichtfinanzielle Bericht (Kapitel „EU-Taxonomie“) nimmt weitere Informationen und Kennzahlen auf der Grundlage der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 auf.

2. Governance**GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane****21. a) Anzahl der geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane**

Der Vorstand der Rosenbauer International AG setzt sich aus drei männlichen Mitgliedern zusammen. Der Aufsichtsrat besteht aus acht männlichen, nicht-geschäftsführenden Mitgliedern.

21. b) Vertretung von Angestellten und anderen Arbeitskräften

Im Vorstand der Rosenbauer International AG finden sich keine Vertretungen von Angestellten und anderen Arbeitskräften. Drei Mitglieder des Aufsichtsrats sind vom Zentralbetriebsrat der Rosenbauer International AG delegiert.

21. c) Relevante Erfahrungen für die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte des Unternehmens

Die Mitglieder des Vorstandes verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte der Rosenbauer International AG führen zu können. Relevante Kompetenzfelder umfassen die Strategieentwicklung und -umsetzung, industrielle Fertigungsmethoden, B2B-Vertrieb, internationales Geschäft, Rechnungslegung und Risikomanagement.

21. d) Prozentualer Anteil nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt

Im Vorstand und im Aufsichtsrat der Rosenbauer International AG sind derzeit keine Frauen vertreten. Die beiden Organe setzen sich zu 100 % aus Männern zusammen.

21. e) Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder

Der Aufsichtsrat beurteilt seine Mitglieder als unabhängig. Christian Reisinger, der dem Kontrollorgan bereits mehr als 15 Jahre angehört, wird, entgegen den Kriterien im Anhang 1 des Corporate Governance Kodex, ebenfalls als unabhängig betrachtet. Tatsächlich führt die langjährige Arbeit im Aufsichtsrat zu einem profunden Verständnis des komplexen Geschäftsmodells und der besonderen Branchenspezifika.

Somit beläuft sich der Anteil unabhängiger Mitglieder des Aufsichtsrates auf 100 %.

22. a) Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zuständig sind

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der langfristigen Konzernstrategie „Rosenbauer City 2030“ des Rosenbauer Konzerns. Die operative Verantwortung für die Auswirkungen, Risiken und Chancen des Geschäftsmodells von Rosenbauer ergibt sich aus der Geschäftsfeldaufteilung zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern.

Die Evaluierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten wird hingegen vom Aufsichtsrat gesamthaft wahrgenommen, er hat dafür keinen eigenen Ausschuss gebildet. Der Aufsichtsrat ist zudem für die Entwicklung der Vergütungspolitik des Konzerns verantwortlich, die ab dem Geschäftsjahr 2025 auch relevante Nachhaltigkeitsaspekte aus den Bereichen Soziales und Governance berücksichtigt, und prüft den nichtfinanziellen Bericht.

Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 setzten sich wie folgt zusammen:

Robert Ottel	CEO (seit 22.4.2025) Interim-CFO ¹ (von 1.7.2025 bis 31.03.2026)	Andreas Zeller	Stellvertretender Vorsitzender, CSO	Thomas Biringer	CTO (seit 1.6.2025)
Geboren	1967	Geboren	1972	Geboren	1968
Konzernfunktionen	Human Resources, Global Innovation, Technology & Research, Global Marketing & Communications, Investor Relations and CSR, Preventive Fire Protection Group Accounting and Tax, Group Audit & Risk Management, Group Controlling, Group IT, Group Legal & Compliance, Group Treasury & Insurance	Konzernfunktionen	Area Organisation Europe, Middle East & Africa, Asia-Pacific, Americas, Customer Service, Digital Solutions, Fire & Safety Equipment, Firefighting & Body Components, Global Product Management, Order Center and Sales Coordination	Konzernfunktionen	Central Technics, Product Development, Production Scheduling, Quality Management, Supply Chain Management, Production Units
Eintritt bei Rosenbauer	2025	Eintritt bei Rosenbauer	2003	Eintritt bei Rosenbauer	2025
Erstbestellung	2025	Erstbestellung	2017	Erstbestellung	2025
Ende der Funktionsperiode	2028	Ende der Funktionsperiode	2027	Ende der Funktionsperiode	2028
Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen	Aufsichtsrat bei MELECS Holding GmbH und MELECS EWS GmbH	Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen	Mitglied im Board of Directors der Austrian Arab Chamber of Commerce	Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen	Inhaber BTB Consulting, Aufsichtsrat bei UNIGRUPPE GmbH und UNIMARKT Handelsgesellschaft m.b.H.

¹ Am 1. April 2026 hat Jörg Schuschnig die Funktion des CFO übernommen.

Sebastian Wolf	CEO (bis 25.4.2025)
Geboren	1982
Konzernfunktionen	Group Communication, Investor Relations & CSR, Human Resources, Global Product Management & Innovation, Global Marketing, Preventive Fire Protection, Production Scheduling, Supply Chain Management, Product Development, Central Technics, Quality Management, Global Operations
Eintritt bei Rosenbauer	2008
Erstbestellung	2017
Ende der Funktionsperiode	2025
Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen	-

Markus Richter	CFO (bis 30.6.2025)
Geboren	1962
Konzernfunktionen	Group Controlling, Group Accounting & Tax, Group IT, Group Legal & Compliance, Group Audit & Risk Management, Group Treasury & Insurance
Eintritt bei Rosenbauer	2022
Erstbestellung	2022
Ende der Funktionsperiode	2025
Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen	-

Zusammensetzung des Aufsichtsrates:

	Vorsitzender des Aufsichtsrates (seit 1.4.2025)
Christian Reisinger	Mitglied des Aufsichtsrates (bis 1.4.2025)
Geboren	1960
Erstbestellung	2006
Ende der Funktionsperiode	2026
Ausschüsse	Vorsitzender des Vergütungs- und Nominierungsausschusses (seit 1.4.2025) Mitglied des Prüfungsausschusses (bis 1.4.2025)
Funktionen	Geschäftsführer und Inhaber CR Management und Investment GmbH
Aufsichtsratsmandate	Aufsichtsrat Lenzing Plastics GmbH, Beirat bei Bowa GmbH, IAG Invest Management AG

	Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrates (seit 1.4.2025)
Gernot Hofer	
Geboren	1980
Erstbestellung	2025
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses
Funktionen	Vorstandsvorsitzender IAG Invest Management AG
Aufsichtsratsmandate	Aufsichtsratsmitglied bei Herba Chemosan Apotheker AG, JOSKO Fenster und Türen GmbH, Quadrifolia Management GmbH

	Mitglied des Aufsichtsrates (seit 1.4.2025)
Friedrich Roithner	
Geboren	1963
Erstbestellung	2025
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	Vorsitzender des Prüfungsausschusses Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses
Funktionen	Vorstandsvorsitzender Pierer Industrie AG
Aufsichtsratsmandate	Aufsichtsratsmitglied bei SHW AG, SHW Automotive GmbH, Pankl Racing Systems AG, Pankl AG

	Mitglied des Aufsichtsrates (seit 1.4.2025)
Florian Hutter	
Geboren	1981
Erstbestellung	2025
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	Mitglied des Prüfungsausschusses Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses
Funktionen	Geschäftsführer Distribution & Marketing GmbH
Aufsichtsratsmandate	-

Stefan Wagner	Mitglied des Aufsichtsrates, Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrates (bis 1.4.2025)
Geboren	1979
Erstbestellung	2024
Ende der Funktionsperiode	2029
Ausschüsse	Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses (bis 1.4.2025)
Funktionen	Vizedekan für Forschung und Entwicklung – Campus Hagenberg, FH Oberösterreich
Aufsichtsratsmandate	–

Jörg Astalosch	Vorsitzender des Aufsichtsrates (bis 1.4.2025)
Geboren	1972
Erstbestellung	2023
Ende der Funktionsperiode	2025
Ausschüsse	Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses (bis 1.4.2025)
Funktionen	Präsident und CEO der IAV GmbH Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr
Aufsichtsratsmandate	–

Bernhard Matzner	Mitglied des Aufsichtsrates (bis 1.4.2025)
Geboren	1958
Erstbestellung	2017
Ende der Funktionsperiode	2025
Ausschüsse	Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Finanzexperte (bis 1.4.2025)
Funktionen	–
Aufsichtsratsmandate	–

Martin Zehnder	Mitglied des Aufsichtsrates (bis 1.4.2025)
Geboren	1967
Erstbestellung	2018
Ende der Funktionsperiode	2025
Ausschüsse	Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses (bis 1.4.2025)
Funktionen	Eigentümer der 10Der AG
Aufsichtsratsmandate	Vorsitzender des Aufsichtsrates Collini Holding AG

Vom Betriebsrat entsandt:

Rudolf Aichinger	Mitglied des Aufsichtsrates
Geboren	1962
Erstbestellung	2003
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	Mitglied des Prüfungsausschusses
Aufsichtsratsmandate	–

Christian Altendorfer	Mitglied des Aufsichtsrates
Geboren	1971
Erstbestellung	2023
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	–
Aufsichtsratsmandate	–

Wolfgang Untersperger	Mitglied des Aufsichtsrates
Geboren	1971
Erstbestellung	2020
Ende der Funktionsperiode	2030
Ausschüsse	–
Aufsichtsratsmandate	–

22. b) Zuständigkeiten der einzelnen Organe in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Zuständigkeiten der Organe sind in § 7 Abs. 1 und § 14 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Der Vorstand leitet die Gesellschaft eigenverantwortlich, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre, der Mitarbeitenden sowie des öffentlichen Interesses erfordert. Der Aufsichtsrat beschließt die Geschäftsfeldaufteilung im Vorstand und entscheidet über die gesetzlich vorgesehenen sowie zustimmungspflichtigen Geschäfte. Er berät den Vorstand bei der Strategieentwicklung und grundlegenden Unternehmensentscheidungen.

Der Vorstand nimmt als Organ gemeinschaftlich die Verantwortung für die Anpassung des Konzerns an den Klimawandel, den Klimaschutz und das Management der THG-Emissionen wahr. Die geltenden Reduktionsziele bis 2030 wurden entsprechend vom Vorstand der Rosenbauer International AG beschlossen und sind für alle Geschäftsbereiche gleichermaßen relevant. Ihm obliegt zudem die Entscheidung über Produktions-, Service- und Vertriebsstandorte und die Allokation von Arbeitskräften. Mit seinen Entscheidungen und dem persönlichen Führungsverhalten prägt er die Mitarbeitendenzufriedenheit und die Unternehmenskultur, die wesentlich auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter beruht.

Der Chief Executive Officer ist der oberste Interessenvertreter der Rosenbauer International AG und nimmt diese Rolle in verschiedenen Interessengruppen wahr. Er gestaltet maßgeblich die öffentliche Wahrnehmung von Rosenbauer und hat wesentlichen Einfluss auf das gesellschaftliche Vertrauen in das Unternehmen. In seiner Ressortverantwortung ist die Konzernfunktion Human Resources angesiedelt, wodurch er wichtige Mitarbeitenthemen wie Laufbahnplanung, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Gesundheitsschutz oder Arbeitssicherheit unmittelbar steuert.

Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich öffentliche Sicherheit, Kundensicherheit und Gebrauchsinformationen stehen im Fokus des Chief Sales Officers. Ihm ist die Angebotslegung zugeordnet, die etwa im Geschäft mit sogenannten Deeskalationsfahrzeugen auf die Einhaltung internationaler Handelsbeschränkungen achtet. Das Produktsegment Customer Service wiederum bietet Trainings für verschiedene Rosenbauer Produkte und Schulungen an. Das Produktsegment Digital Solutions berücksichtigt insbesondere die kundenseitige Datensicherheit. Ebenso werden die Bereiche Ausrüstung und Komponenten von ihm verantwortet.

Der Chief Technology Officer ist für das Lieferkettenmanagement, Produktionsprozesse, Produktionssicherheit, Produktqualität und -sicherheit sowie neu seit diesem Geschäftsjahr für die Position des Cyber Information Security Officers, kurz CISO, verantwortlich.

Der Chief Financial Officer, dessen Position seit Juli 2025 interimistisch durch Robert Ottel besetzt ist, steuert die kaufmännischen Ressorts sowie die Themen Compliance und Antikorruption und ist für den Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern wie auch für das Risikomanagement zuständig.

22. c) Rolle der Unternehmensleitung bei den Verfahren, Kontrollen und Vorgängen im Bereich Governance zur Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

2023 hat der Vorstand eine konzernweite Nachhaltigkeitsorganisation für die Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns ins Leben gerufen und im nichtfinanziellen Bericht für das Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht. Rosenbauer versteht Nachhaltigkeit dabei als eine Querschnittsmaterie, die alle Bereiche des Konzerns betrifft und die somit Teil der spezifischen Linienthemen ist (siehe Grafik).

22. c) i. Übertragung der Rolle der Unternehmensleitung auf eine bestimmte Person oder einen bestimmten Ausschuss der Führungsebene

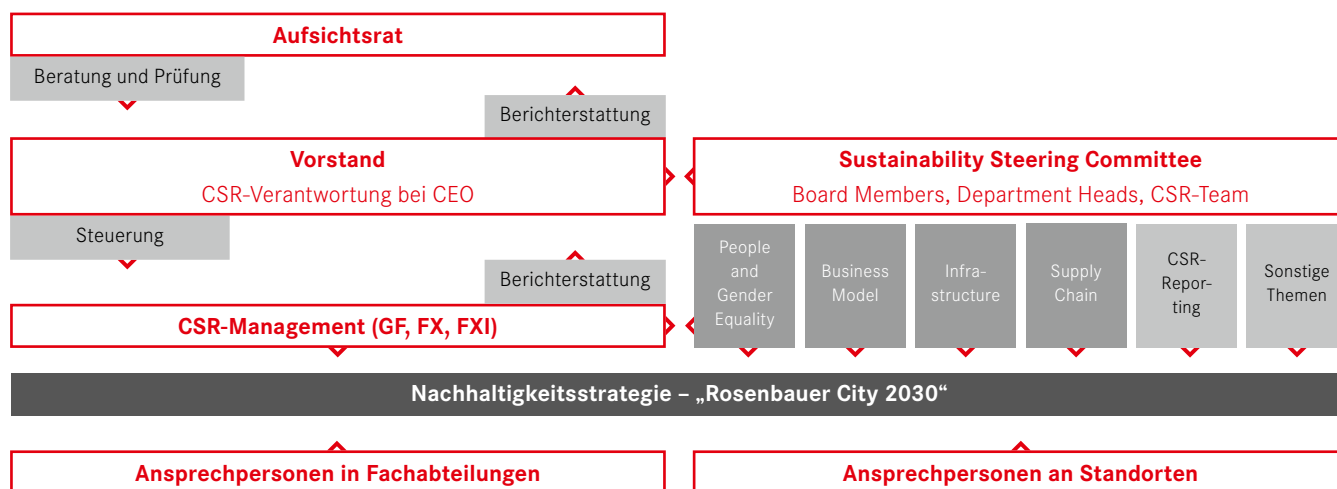
Der Vorstand ist im Rahmen dieser Nachhaltigkeitsorganisation gesamthaft für die Zieldefinition, Strategieentwicklung und Überwachung der entsprechenden Umsetzungsmaßnahmen verantwortlich. Er wird dabei durch das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt, das entsprechend der Geschäftsfeldaufteilung im Vorstand beim CEO als Konzernfunktion Group Accounting & Tax, Investor Relations & CSR angesiedelt ist und direkt an den Vorstand berichtet.

22. c) ii. Berichtspflichten gegenüber den Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Das Nachhaltigkeitsmanagement erstellt jährlich den konsolidierten, nichtfinanziellen Bericht, der den Fortschritt der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und den Stand der Zielerreichung umfasst.

Der Bericht wird vom Vorstand geprüft und freigegeben. Dieser erläutert die Unterlagen in der Prüfungsausschusssitzung eingehend und beantwortet ergänzende Fragen der Prüfungsausschussmitglieder. Der Aufsichtsrat prüft im Anschluss ebenfalls den Bericht.

Corporate-Social-Responsibility-Organisation bei Rosenbauer



22. c) iii. Angaben über spezielle Kontrollen und Verfahren für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen und wie diese gegebenenfalls in andere interne Funktionen integriert werden

Der Vorstand wird bei der Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten durch das Nachhaltigkeitsmanagement und themenbezogene Arbeitsgruppen unterstützt. Das Nachhaltigkeitsmanagement operationalisiert die regulatorischen Vorgaben und die Konzernnachhaltigkeitsstrategie, macht Vorschläge zu Nachhaltigkeitszielen, moderiert die Arbeit der Arbeitsgruppen und ermittelt die Konzernnachhaltigkeitsleistung.

Die themenbezogenen Workstreams setzen sich je nach Relevanz der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte als Linienthemen aus den jeweils verantwortlichen Abteilungsleitenden sowie Fachleuten zusammen. Sie sind für die Ableitung von konkreten Umsetzungsmaßnahmen, ihre laufende Evaluierung und – so notwendig – Ergänzung sowie Lösungsvorschläge zu Zielkonflikten verantwortlich. Aktuell sind fünf Themenbereiche definiert: CSR Reporting, People and Gender Equality, Business Model, Infrastructure and Supply Chain.

Das Sustainability Steering Committee ist als Gremium für den Austausch und die Abstimmung zwischen dem Vorstand und den Arbeitsgruppen gedacht und befindet sich in Bildung.

Darüber hinaus sind die relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen auch im konzernweiten Risikomanagementsystem erfasst, das von der Abteilung Group Audit verwaltet wird. Diese erstattet ebenfalls dem Vorstand und dem Aufsichtsrat Bericht.

22. d) Verfahren der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane für die Festlegung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie für die Überwachung der Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele

Das Nachhaltigkeitsmanagement schlägt auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie von Rosenbauer und den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse dem Vorstand Nachhaltigkeitsziele vor, die vom Leitungsorgan beschlossen oder angepasst werden.

Das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet dem Vorstand zumindest einmal im Jahr im Zuge der Erstellung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichtes über den Fortschritt der verschiedenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Darüber hinaus erstellt das Nachhaltigkeitsmanagement

anlassbezogen themen- und projektspezifische Briefings für einzelne Vorstandsmitglieder.

23. a) Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane und Zugang dazu

Vorstand und Aufsichtsrat verfügen über ein fundiertes Praxiswissen, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Rosenbauer Konzerns zu steuern und zu evaluieren. Durch die regelmäßige Kommunikation des Nachhaltigkeitsmanagements und die Erstellung des nichtfinanziellen Berichtes werden aktuelle Ergebnisse der Nachhaltigkeitsaktivitäten, der Stand der Zielerreichung, Veränderungen im regulatorischen Umfeld sowie die wichtigsten Nachhaltigkeitsprojekte diskutiert und behandelt. Zudem erfolgt eine Einbindung durch den Bereich Compliance.

23. b) Zusammenhang dieser Fähigkeiten und Sachkenntnisse mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens

Der Vorstand wurde vom Nachhaltigkeitsmanagement im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in die Identifizierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen des Geschäftsmodells von Rosenbauer eingebunden und konnte selbst einen Input geben und wird regelmäßig informiert.

Der Vorstand fördert die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den täglichen Geschäftsbetrieb. Insbesondere die Reduktion von Treibhausgasemissionen wird eng mit dem Geschäftsmodell verknüpft. So ist die Forcierung der E-Mobilität ein wichtiges Handlungsfeld und integraler Bestandteil der langfristigen Konzernstrategie „Rosenbauer City 2030“, die sich in aktuellen Produktentwicklungen im Bereich Feuerwehrfahrzeuge widerspiegelt.

G1 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmensführung

5. a), b) Für die Sicherstellung eines ethischen Geschäftsverhaltens im gesamten Konzern sind die Leitungs- und Aufsichtsorgane von Rosenbauer von grundlegender Bedeutung. Diese tragen damit eine hohe Verantwortung und nehmen eine wichtige Vorbildwirkung ein. Der Vorstand legt gemeinsam mit dem Bereich Compliance die ethischen Standards von Rosenbauer fest und hält diese aufrecht, während sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat die oberste Verantwortung für die Sicherstellung des ethischen Verhaltens von Rosenbauer bei gleichzeitiger wirtschaftlicher Wertschöpfung tragen.

Durch den Bereich Compliance erfolgt die kontinuierliche Berichterstattung und Sensibilisierung der Organmitglieder zu Compliance-Themen. Dazu gehört auch, dass die Mitglieder des Vorstands Teil der Zielgruppe des bei Rosenbauer etablierten Schulungsprogrammes sind, wodurch die Bedeutung rechtskonformen Verhaltens auf höchster Ebene untermauert wird.

Zur Prävention von Compliance-Risiken, insbesondere in den Bereichen Anti-Korruption und fairer Wettbewerb, absolvieren die Mitglieder des Vorstandes zudem das bei Rosenbauer etablierte E-Learning-Tool zu den Kernthemen Korruptionsprävention und Wettbewerbsrecht. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung zu den bei Rosenbauer relevanten Compliance-Themen an den Gesamtvorstand sowie ein Austausch mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern. Zudem berichtet Compliance regelmäßig im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates, der seinerseits den Gesamtaufsichtsrat informiert.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

26. a) Information der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane einschließlich ihrer jeweiligen Ausschüsse über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit und die Ergebnisse und Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist als Teil der Konzernfunktion Group Accounting & Tax beim CEO angesiedelt. Das Nachhaltigkeitsmanagement-Team nimmt am CEO-Jour-fixe seines zugeordneten Bereichsleiters bei Bedarf teil und informiert den Vorstandsvorsitzenden über aktuelle Themen (zB durch anlassbezogene Briefings).

Zudem hat das Nachhaltigkeitsmanagement im Berichtsjahr 2025 an einer Vorstandssitzungen teilgenommen und zum Thema Klimarisikoanalyse berichtet.

Im Zuge der Erstellung des konsolidierten, nichtfinanziellen Berichtes berichtet das Nachhaltigkeitsmanagement dem Vorstand über den Fortschritt der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und den Stand der Zielerreichung im nichtfinanziellen Bericht (siehe auch Pkt. 22. c) ii).

26. b) Berücksichtigung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane bei der Überwachung der Strategie des Unternehmens, seiner Entscheidungen über wichtige Transaktionen und seines Risikomanagementverfahrens und Kompromisse im Zusammenhang mit diesen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Einbindung des Vorstands und des Aufsichtsrates richtet sich nach der Satzung der Rosenbauer International AG, der Geschäftsordnung des Vorstands und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates. Wird ein Organ in eine Entscheidung eingebunden, erfolgt diese Einbindung auf der Basis einer schriftlichen Vorlage, die den Entscheidungsträgern rechtzeitig vor der Entscheidung zur Verfügung gestellt wird. Aus der Vorlage ergibt sich die zu treffende Beschlussfassung und die Herleitung der Entscheidung samt Zielsetzung, Auswirkungen und Risiken sowie möglichen Alternativen.

Im Berichtsjahr wurde vom Aufsichtsrat im Rahmen der 33. Ordentlichen Hauptversammlung eine Abänderung der Vergütungspolitik aus 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die neue Vergütungspolitik greift wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf – konkret: Gleichstellung der Geschlechter, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie Korruption und Bestechung – und soll die Wirksamkeit der Zielvorgaben für diese Bereiche verstärken.

26. c) Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane oder ihre zuständigen Ausschüsse während des Berichtszeitraumes befasst haben

Die Themen der Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie wurden 2017 durch eine Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) festgestellt. Für diese wesentlichen Handlungsfelder wurden vom Vorstand der Rosenbauer International AG Ziele definiert und jährlich durch entsprechende Maßnahmen des Nachhaltigkeitsmanagements und weiterer Unternehmensbereiche vorangetrieben. Ihre Relevanz wurde zuletzt 2021 im Rahmen eines umfassenden Stakeholder-Dialogs überprüft.

In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive der Europäischen Union wurde 2023 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse begonnen und im November 2024 abgeschlossen. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (weitere Angaben unter SBM-3, Punkt 48.a) wurden folglich dem Vorstand vorgestellt und mit ihm disku-

tiert. Die im Geschäftsjahr 2025 erfolgte Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wurde wie im Vorjahr vom Vorstand freigegeben.

Im Berichtsjahr 2025 informierte das Nachhaltigkeitsmanagement den CEO im Rahmen der gemeinsamen Jour Fixe über folgende Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit:

- Statusupdate zu den aktuellen ESG-Zielen
- Vorstellung des Bereichs Nachhaltigkeit sowie des Verständnisses von Nachhaltigkeit bei Rosenbauer (aufgrund des Vorstandswechsels)
- Information über die Notwendigkeit der Erarbeitung neuer ESG-Ziele und die potenzielle Einbindung des Vorstandes in diesen Prozess
- Aktivitäten im Rahmen der Initiative women@rosenbauer
- Bestätigung der Wesentlichkeitsanalyse für den nichtfinanziellen Bericht

GOV-3, E1 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

29. a) Beschreibung der Hauptmerkmale des Anreizsystems für die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens

Die Vergütungspolitik der Rosenbauer International AG bildet die Geschäftsstrategie der Gesellschaft ab und sieht feste sowie variable Vergütungsbestandteile vor.

In der 32. Ordentlichen Hauptversammlung der Rosenbauer International AG am 14. Mai 2024 wurde eine neue Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat beschlossen. Für die erfolgsabhängige, variable Vergütung der Organe wurden neben finanziellen Zielen für die Earnings before Tax und den Return on Capital Employed auch definierte ESG-Kriterien festgelegt. In der 33. Ordentlichen Hauptversammlung am 8. Mai 2025 wurde die Vergütungspolitik angepasst sowie bei den ESG-Kriterien die Umweltparameter herausgenommen.

29. b) Spezifische nachhaltigkeitsbezogene Ziele und/oder Auswirkungen für die Leistungsbewertung

Die in das Anreizsystem einbezogene Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft wird für das Geschäftsjahr 2025 erstmalig anhand spezifischer, nachhaltigkeitsbezogener Ziele bzw. Abweichungen davon bewertet. Eine kombinierte ESG-Kennzahl reflektiert die Bestrebungen von Rosenbauer, die Frauenquote im Konzern zu erhöhen, die Arbeitssicherheit zu steigern und im Bereich Compliance einen hohen, internen Schulungsgrad in den Vorstandsbereichen zu gewährleisten.

29. c) Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistungskennzahlen als Leistungsrichtwerte in die Vergütungspolitik

Die nichtfinanziellen Ziele leiten sich aus der öffentlichen Nachhaltigkeits- und Klimastrategie von Rosenbauer ab, deren Erreichen sich auf das Jahr 2025 beziehungsweise 2030 bezieht. Diese stellen sich wie folgt dar:

- 15 % Frauenanteil über alle Hierarchieebenen bis 2025 (33,33 % Gewichtung)
- dauerhaft höchstens 30 Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (33,33 % Gewichtung); revolvierendes Ziel
- dauerhaft 98 % Schulungsstand zu Compliance in den relevanten Vorstandsbereichen (33,33 % Gewichtung); revolvierendes Ziel

Die Höhe der individuellen Tantieme errechnet sich in der Folge aus einem vertraglich festgelegten Normbonus, auf den es entsprechend dem Grad der Erreichung der Zielwerte Zu- und Abschläge gibt.

Die maximale variable Vergütung ist jedenfalls mit dem doppelten Normbonus begrenzt.

- Die individuelle Tantieme errechnet sich somit nach folgender Formel:

$$\text{Individuelle Tantieme} = \text{Normbonus} \times (\text{gewichtete Zielerreichung EBT-Ziel in \%} + \text{gewichtete Zielerreichung Nettoverschuldung / EBITDA in \%} + \text{gewichtete Zielerreichung Trade Working Capital in \%} + \text{gewichtete Zielerreichung Free-Cashflow in \%} + \text{gewichtete Abweichung ESG-Ziele in \%})$$

- Für die Zusammensetzung der ESG-Ziele gilt:

$$33,33 \% \text{ Zielerreichung Frauenanteil} \\ + 33,33 \% \text{ Zielerreichung Arbeitssicherheit} \\ + 33,33 \% \text{ Zielerreichung Compliance/Schulungsstand}$$

Die Höhe der zustehenden Tantieme wird auf Basis des testierten Konzernabschlusses einschließlich des nichtfinanziellen Berichts der Rosenbauer International AG ermittelt. Die Auszahlung erfolgt aliquotiert im darauffolgenden Geschäftsjahr mit den laufenden Bezugsanweisungen.

29. d) Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt

Die beschriebenen ESG-Kriterien machen 15 % der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat aus.

29. e) Zuständigkeitsebene im Unternehmen, die die Bedingungen von Anreizsystemen genehmigt und aktualisiert

Im Einklang mit der europäischen Aktionärsrechterichtlinie 2017/828 und dem österreichischen Aktiengesetz obliegt die Beschlussfassung über die Vergütungspolitik der Gesellschaft der Hauptversammlung. Die Grundsätze der Vergütungspolitik werden vom Aufsichtsrat entwickelt und der Hauptversammlung vorgelegt. Der Aufsichtsrat legt zudem die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele fest.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

32. Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Nachhaltigkeitserklärung

Kernelement der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-1, G1 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen ESRS 2 GOV-3, E1 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette ESRS 2 SBM-3, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 SBM-3, S4 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
Einbindung betroffener Interessenträgerinnen und -träger in die wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen ESRS 2 SBM-2, S1 SBM-2, S4 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Stakeholder ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ESRS S1-2, S2-2, S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Stakeholdern in Bezug auf Auswirkungen ESRS S1-3, S2-3, S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle ESRS G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1, E1 IRO-1, E2 IRO-1, E3 IRO-1, E4 IRO-1, E5 IRO-1, G1 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ESRS 2 SBM-3, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 SBM-3, S4 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Maßnahmen in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS G1
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Ziele in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1 sowie ESRS 2 MDR-T zur Nachverfolgung der Wirksamkeit in den genannten Kapiteln sowie ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1 Kennzahlen in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1, ESRS G1

Kernelement der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	<p>ESRS 2 GOV-1, G1 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane</p> <p>ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen</p> <p>ESRS 2 GOV-3, E1 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme</p> <p>ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette</p> <p>ESRS 2 SBM-3, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 SBM-3, S4 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p>
Einbindung betroffener Interessenträgerinnen und -träger in die wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	<p>ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen</p> <p>ESRS 2 SBM-2, S1 SBM-2, S4 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Stakeholder</p> <p>ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen</p> <p>ESRS S1-2, S2-2, S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Stakeholdern in Bezug auf Auswirkungen</p> <p>ESRS S1-3, S2-3, S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle</p> <p>ESRS G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung</p>
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	<p>ESRS 2 IRO-1, E1 IRO-1, E2 IRO-1, E3 IRO-1, E4 IRO-1, E5 IRO-1, G1 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen</p> <p>ESRS 2 SBM-3, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 SBM-3, S4 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p>
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Maßnahmen in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS G1
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	<p>Ziele in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1 sowie ESRS 2 MDR-T zur Nachverfolgung der Wirksamkeit in den genannten Kapiteln sowie ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1</p> <p>Kennzahlen in den themenspezifischen Kapiteln ESRS E1, ESRS S1, ESRS G1</p>

GOV-5 (36.) – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

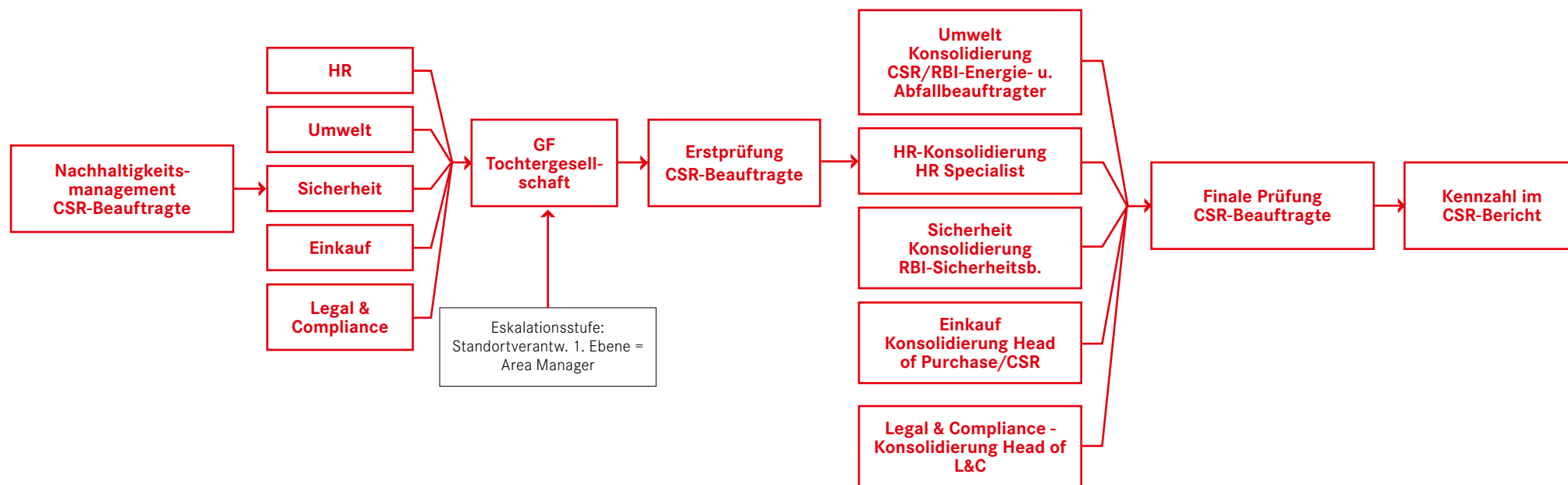
Die Nichteinhaltung regulatorischer Erfordernisse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist als Risiko im konzernweiten Risikomanagementsystem von Rosenbauer erfasst und dem Nachhaltigkeitsmanagement als Risk Owner zugeordnet. Die Ursachen dafür können beispielsweise unvollständige und inkonsistente Angaben, ungenaue Daten oder Fehler bei der händischen Übertragung zwischen verschiedenen Medien und Systemen sein. Das Risiko wird vom Nachhaltigkeitsmanagement halbjährlich hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenspotenzial evaluiert und ist im Wege einer Konzernrichtlinie mit Maßnahmen zur Risikominderung hinterlegt.

Die Konzernrichtlinie für die CSR-Datenerhebung, die seit 2018 gilt, wurde im Berichtsjahr 2024 an die Corporate Sustainability Reporting Directive angepasst und unter dem Titel „Erhebung CSR-Daten für ESRS-Reporting“ neu in Kraft gesetzt. Darin sind die Erhebung, Verarbeitung, Validierung und Plausibilisierung der für den nichtfinanziellen Bericht relevanten CSR-Daten beschrieben. Darüber hinaus regelt diese auch die Verantwortlichkeiten von Nachhaltigkeitsmanagement, Konzernfunktionen und Konzerngesellschaften im Datenerhebungsprozess.

Das Risikomanagementsystem ist in der Abteilung Group Audit & Risk Management angesiedelt und wird vom Group Risk Manager betreut. Der Group Risk Manager ist als Risk Owner für die Erfassung sämtlicher Risiken und ihrer Zuordnung zu den geeigneten Fachbereichen sowie die Durchführung der halbjährlichen Risikoinventuren verantwortlich. Er prä-

sentiert dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates zweimal im Jahr die aktuelle Risikolage bzw. die Toprisiken, die durch eine Monte-Carlo-Simulation ermittelt werden. Das Gesamtrisikobild wird in schriftlicher Form vorgelegt.

Die Abteilung Group Legal & Compliance stellt geeignete Verfahren zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben sicher. Group Audit überprüft regelmäßig die Einhaltung relevanter, interner Richtlinien sowie dementsprechenden externen Anforderungen.



In der Konzernrichtlinie ist eine strikte Trennung zwischen den Verantwortlichen der Datenerfassung und Datenfreigabe verankert, die folglich zu einem entsprechenden Vier-Augen-Prinzip führt.

Für die verschiedenen Prozessebenen sind strikte Dokumentationspflichten festgelegt. Ferner klärt die Konzernrichtlinie den Umgang mit unvollständigen und inkonsistenten Daten sowie mit unterjährigen Veränderungen des Konsolidierungskreises. Sämtliche Kennzahlen werden – mit Ausnahme von Personal-, Lieferanten- und Compliancekennzahlen – mit einem einheitlichen Software-Tool erhoben.

Die finale Prüfung und Konsolidierung der eingereichten CSR-Daten sowie Stichproben zur Qualitätssicherung liegen beim Nachhaltigkeitsmanagement. Diese Kontrollmaßnahmen werden in der Konzernrichtlinie beschrieben.

Die Erarbeitung weiterer Kontrollmaßnahmen zur Datenverfügbarkeit ist geplant und umfasst u. a. ein Reporting Manual inkl. einer Beschreibung der zu berichtenden Kennzahlen der zur Verfügung stehenden Standorte/Fachbereiche.

3. Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

40. a) i. Bedeutende angebotene Gruppen von Produkten und/oder Dienstleistungen

Rosenbauer ist ein Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Das Unternehmen entwickelt und produziert Feuerwehrfahrzeuge, Löschtechnik, Ausrüstung, digitale Lösungen sowie ortsfeste Anlagen zur Brandfrüherkennung und -bekämpfung. Ergänzend dazu bietet Rosenbauer Serviceleistungen wie Flottenmanagement, Wartung und Reparatur von Fahrzeugen sowie Schulungen und Trainings an.

Mit rund dreiviertel entfällt traditionell der größte Umsatzanteil auf Feuerwehrfahrzeuge, die sich in Kommunal-, Flughafen-, Sonderlöschfahrzeuge sowie Drehleitern aufteilen.

Als technologischer Marktführer passt Rosenbauer sein Portfolio kontinuierlich an die Anforderungen der Feuerwehren und an veränderte Einsatzszenarien an. Im Mai 2025 wurde der PANTHER electric am Salzburger im Rahmen einer Demo-Veranstaltung präsentiert, bei der internationale Kunden, Partner und Flughafenvertreterinnen und -vertreter das Fahrzeug erstmals ausführlich erleben und im Fahrbetrieb testen konnten. In den

USA präsentierte Rosenbauer das Fahrzeug im Rahmen einer Demo-Tour von San Francisco bis Boston. Die ersten Flughäfen – Dallas Love Field (Texas, USA) und Christchurch (Neuseeland) – erhalten ihre PANTHER electric 2026. Der vollelektrische PANTHER electric bietet eine deutlich bessere Beschleunigung und Höchstgeschwindigkeit sowie eine deutlich reduzierte Geräuschemission gegenüber konventionell angetriebenen Flughafenlöschfahrzeugen. Durch die markante Reduktion der CO₂-Emissionen im täglichen Betrieb unterstützt das Fahrzeug die Luftfahrtindustrie und Flughafenbetreibende bei der Erreichung ihrer Klimaschutzziele.

Im Bereich der Tragkraftspritzen wurde 2025 die neue Generation der FOX S eingeführt, nachdem die überarbeitete FOX bereits 2024 auf den Markt gekommen war. Die FOX S ist kompakter und leichter, verfügt jedoch über die gleichen Qualitätsmerkmale und Funktionen wie das größere Modell. Sie eignet sich besonders für Einsätze, bei denen ein geringes Gewicht entscheidend ist.

Im Customer Service baut Rosenbauer sein Servicenetzwerk konsequent weiter aus. Am Standort Luckenwalde in Deutschland wurde mit 6.500 m² Werkstattfläche das größte Servicecenter des Konzerns fertiggestellt. Damit stärkt Rosenbauer einen zentralen Baustein seiner globalen Servicestrategie und setzt ein klares Zeichen für Kundennähe und Zukunftsfähigkeit in diesem strategisch wichtigen Geschäftsfeld.

40. a) ii. Bedeutende Märkte und/oder Kundengruppen

Rosenbauer ist ein weltweit agierender Hersteller der Feuerwehrindustrie. Er betreibt 15 Produktionsstätten in acht Ländern und ist weiters in 18 Ländern mit eigenen Vertriebs- und Servicegesellschaften vertreten. Mit Produkten aus europäischer, US-amerikanischer und asiatischer Fertigung werden alle wichtigen Normenwelten abgedeckt.

Die Märkte von Rosenbauer sind in vier geografische Vertriebsregionen bzw. fünf Segmente gegliedert: Area Europe, Area Middle East & Africa, Area Asia-Pacific und Area Americas. Zusätzlich wird der Vorbeugende Brandschutz als eigenes Segment dargestellt. Im Berichtsjahr 2025 hat sich der Konzernumsatz folgendermaßen auf die verschiedenen Segmente verteilt: 46 % Area Europe, 28 % Area Americas, 12 % Area Asia-Pacific, 13 % Area Middle-East & Africa sowie 1 % Vorbeugender Brandschutz.

Besonders stark präsent ist der Konzern in der Area Europe, vor allem im deutschsprachigen Raum, und in der Area Americas, die als erweiterter Heimatmarkt betrachtet wird. In der Area Middle East & Africa ist Rosenbauer ebenso wie in Europa Marktführer; sie und die Area Asia-Pacific werden primär über den Export bedient.

Die Kunden des Rosenbauer Konzerns kommen mit großem Abstand aus dem öffentlichen Sektor. Zu ihnen zählen Berufs- und Freiwillige Feuerwehren, Industrie- und Werksfeuerwehren sowie Regierungs- und Militärorganisationen.

40. a) iii. Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

Die Mitarbeitenden des Rosenbauer Konzerns haben sich zum 31. Dezember 2025 folgendermaßen auf die verschiedenen Länder und Regionen verteilt: 1.805 in Österreich, 1.137 in Deutschland, 1.083 in den USA und 897 in der restlichen Welt.

40. a) iv. Produkte und Dienstleistungen, für die auf bestimmten Märkten Verbote gelten

Abseits von Exportbeschränkungen für Dual-Use-Produkte durch internationale Sanktionen gelten für Produkte und Dienstleistungen des Rosenbauer Konzerns keine Verbote.

40. d) i. bis iv. Zuordnung der Tätigkeiten in Bereiche

Die Unternehmen des Rosenbauer Konzerns sind nicht in den Bereichen fossile Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien, umstrittene Waffen oder der Produktion von Tabak tätig.

40. e) Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die wichtigsten Gruppen von Produkten und Dienstleistungen, Kundenkategorien, geografische Gebiete und Beziehungen zu Interessenträgern

■ Nachhaltigkeitsverständnis

Unter Nachhaltigkeit versteht Rosenbauer verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln für langfristigen ökonomischen Erfolg im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft. Nachhaltig profitabel zu wachsen ist erklärtes Unternehmensziel. Dabei werden sämtliche relevanten Stakeholder miteinbezogen und im direkten Dialog angesprochen.

In der Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie sind die zentralen Handlungsschwerpunkte festgelegt. Neben der effizienten Nutzung von Ressourcen will Rosenbauer als Technologieführer mit zukunftsorientierten Materialien Produkte schaffen, die den Kunden zum Schutz von Leben und Infrastruktur dienen. Darüber hinaus hat Rosenbauer den Anspruch, als Toparbeitgeber seinen Mitarbeitenden eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen und für sie eine moderne und vor allem sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine Klimastrategie samt Reduktionszielen für den Rosenbauer Konzern entwickelt. Sie dient als Basis für die zukünftige, verpflichtende und vertiefende Berichterstattung. Im Jahr 2023 wurden die Klimaziele

bei der Science Based Targets initiative (SBTi) eingereicht und erfolgreich validiert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist eingebettet in die Unternehmensstrategie – ihr Fundament sind die Rosenbauer Markenwerte. Rosenbauer stellt sich weltweit den Herausforderungen der modernen Feuerwehren und geht selbstbewusst voran. Als ihr Partner arbeitet Rosenbauer fokussiert an Produkt- und Servicelösungen, die den Alltag der Einsatzkräfte erleichtern und vor allem sicherer machen.

Der Konzern fühlt sich in seinem Handeln nicht nur an gesetzliche Bestimmungen gebunden, sondern hat eigene Regeln wie den Code of Conduct aufgestellt, die darüber hinausgehen. Zudem zeigt Rosenbauer seine Verantwortung in der Lieferkette durch einen eigenen 2023 etablierten Business Partner Code of Conduct, der die Themen Soziales, Menschenrechte, Umwelt und fairen Wettbewerb umfasst.

■ Nachhaltigkeitsziele

Rosenbauer ist Teil der Maschinenbauindustrie. Als einziger Systemanbieter im vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz reicht sein Produktportfolio von ortsfesten Anlagen zur Brandfrüherkennung und Feuerwehrfahrzeugen über digitale Lösungen und Löschtechnik bis hin zu Ausrüstung und Training für Einsatzkräfte. Seit 2017 berichtet der Konzern mittels eigenem nichtfinanziellen Bericht über seine Nachhaltigkeitsziele und die Fortschritte bei seinen wesentlichen Themen.

Für die Handlungsfelder „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“, „Umweltschonende Produktion“, „Nachhaltige Produkte & Services“ sowie „Business-Ethik & Supply Chain“ hat der Vorstand 2020 basierend auf einer einfachen Wesentlichkeitsanalyse nach GRI-Standards folgende Ziele mit Laufzeit bis zum Geschäftsjahr 2025 festgelegt:

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Nicht mehr als 30 Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (2025)

Ist-Stand 2025: 26,0

15 % Frauen (2025)

Ist-Stand 2025: 14,0 %

Umweltschonende Produktion

75 % Grünstromanteil am Gesamtverbrauch (2025);

5 % davon aus eigener Produktion (2025)¹

Ist-Stand 2025: Grünstromanteil: 73,6 %,

davon aus eigener Produktion: 6,6 %

Verbesserung des CDP-Ratings auf „A“ (2025)

Ist-Stand 2025: B

Nachhaltige Produkte & Services

Das Ziel, zumindest ein Fahrzeug mit elektrischem Antrieb in jeder Fahrzeugkategorie anzubieten, wurde bereits 2023 erreicht.

Business-Ethik & Supply Chain

Jährliche Rezertifizierung des Anti-Korruptions-Managementsystems nach ISO 37001

Die Klimaziele, die 2023 von der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiert wurden, bilden den Rahmen für das unternehmerische Handeln. Sie beschreiben Maßnahmen, um die Vorgaben des Pariser Klimaabkommens durch Emissionsreduktionen in den nächsten Jahren zu erreichen. Bei dieser Zielsetzung spielen Feuerwehrfahrzeuge mit alternativen Antrieben – wie etwa der „Revolutionary Technology“ oder der „PANTHER electric“ jeweils auf einem Fahrgestell aus eigener Fertigung – eine wesentliche Rolle.

Mit dem Basisjahr 2019 wurden erstmals die indirekten Emissionen aus Scope 3 gemäß GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol) ermittelt und eine Treibhausgasbilanz erstellt. Von dieser Grundlage ausgehend wurden wissenschaftlich fundierte Reduktionsziele definiert und im Jahr 2023 zur Evaluierung bei der SBTi eingereicht. 2023 bestätigte die SBTi, dass die gesetzten Ziele mit dem Niveau übereinstimmen, das zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens erforderlich ist.

Konkret wurden folgende Reduktionsziele für die vorgelagerten Tätigkeiten (Upstream Scope 3), Unternehmensaktivitäten (Scope 1 und 2) sowie die nachgelagerten Tätigkeiten (Downstream Scope 3) bis 2030 festgelegt:

Scope 1 und 2: –46,2 % bis 2030

ggü. 2019 (15.951 tCO₂e)

Scope 3 (Upstream u. Downstream): –27,5 % bis 2030

ggü. 2019 (1,5 Mio. tCO₂e)

40. f) Bewertung der wichtigen Produkte und/oder Dienstleistungen sowie bedeutender Märkte und Kundengruppen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele

Derzeit gibt es noch keinen Übergangsplan für die Transformation des Geschäftsmodells von Rosenbauer und keine detaillierte Bewertung von wichtigen Produkten, Dienstleistungen, Märkten oder Kundengruppen in Bezug auf Klimaneutralität.

40. g) Elemente der Strategie des Unternehmens

Im Jahr 2022 hat Rosenbauer seine langfristige Konzernstrategie „Rosenbauer City 2030“ vorgestellt. Diese ruht auf drei tragenden Säulen: der Technologie- und Innovationsführerschaft, der Kundennähe und der operationellen Exzellenz. Die Nachhaltigkeit wurde dabei als eines von neun strategischen Handlungsfeldern definiert.

Rosenbauer ist bestrebt, möglichst ressourcen- und klimaschonend zu produzieren und die Gesellschaft bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele mit einem entsprechenden Produkt- und Dienstleistungsangebot zu unterstützen. So sollen bis 2030 alle Rosenbauer Produkte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Klima (CO₂- und Treibhausgasemissionen) und die Umwelt sowie auf die Gesundheit und Sicherheit der Einsatzkräfte bewertet sein. Dies trägt zu kontinuierlichen Verbesserungen der Produkte bei und hat etwa schon zum Ersatz von umstrittenen Materialien und Substanzen geführt.

■ Produktion und Lieferkette: Die Produktionsprozesse sollen ressourcenschonend gestaltet werden, um den Verbrauch von Energie, Materialien und Wasser zu minimieren sowie CO₂-Emissionen zu reduzieren. Die Lieferkette wird nachhaltiger gestaltet, indem Transportkapazitäten optimiert und Verpackungen verwendet werden, die nachhaltigen Kriterien entsprechen. Rosenbauer wird seine Daten nutzen, um eine höhere End-to-End-Transparenz zu gewährleisten, die eine bessere Planung und Ausführung ermöglicht. Die Lieferkette wird unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien gesteuert.

¹ Die Zielsetzung bezieht sich auf den Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts 2023 gemäß den GRI-Standards.

- **Digitale Transformation:** Rosenbauer wird KI-Algorithmen einsetzen, um repetitive Aufgaben zu erleichtern und die Produktivität zu steigern. Die Digitalisierung wird langfristig als Mittel zur Erkundung neuer Technologien und zur Nutzung ihres Potenzials im Rahmen des Innovationsmanagements etabliert. Darauf will Rosenbauer aufbauen und hochvernetzte Produkte mit Mehrwert anbieten.
- **Führung und Unternehmenskultur:** Eine Kultur der Inklusivität, Offenheit, Integrität und Langfristigkeit wird gefördert. Diversität, Inklusion und Geschlechtergleichgewicht werden integraler Bestandteil des Denkens, Planens und Handelns sein. Rosenbauer strebt eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Hierarchieebenen an. Die Bildungs-, Gesundheits- und Sicherheitsprogramme des Konzerns werden auf dem neuesten Stand sein und sowohl individuelle als auch unternehmerische Bedürfnisse gleichermaßen widerspiegeln.
- **Beziehung zu Kreditgebenden sowie Investorinnen und Investoren:** Rosenbauer wird sich weitere ESG-Ziele setzen und transparent kommunizieren, um attraktiv für Banken sowie Investierende zu bleiben. Eine solide ESG-Performance soll helfen, neue Finanzierungsformen zu erschließen.

42. a) Inputs und Ansätze

Mit 15 Produktionsstandorten in acht Ländern, einem Vertriebs- und Servicenetzwerk in 18 Ländern und rund 140 Handelskontakten weltweit ist Rosenbauer global präsent. Der Großteil des Umsatzes stammt aus dem Fahrzeuggeschäft. Die Auftragsvergaben erfolgen überwiegend über öffentliche Ausschreibungen, wobei sich der Trend hin zu Sammel-ausschreibungen und Einkaufsgemeinschaften verstärkt.

Die Wertschöpfungskette beginnt mit der Beschaffung hochwertiger Materialien und Komponenten, die hauptsächlich aus der EU und den USA stammen. Wichtige Inputs sind LKW-Fahrgestelle, Löschtechnik und Spezialkomponenten. Ein Teil der Fahrgestelle wird selbst produziert, was Rosenbauer einen strategischen Vorteil gegenüber reinen Aufbausherstellern verschafft. Zudem stammen zahlreiche Schlüsselprodukte wie Pumpen, Werfer und Schutzkleidung aus eigener Entwicklung oder werden mit langjährigen Partnern gefertigt.

In der Produktion setzt Rosenbauer auf eine Kombination aus Spezialisierung und Lokalisierung. Ein starker Fokus liegt auf Forschung und Entwicklung (F&E), in die 2025 rund 35,7 Mio. € investiert wurden. Innovationen wie die vollelektrischen Feuerwehrfahrzeuge „PANTHER elect-

ric“ und „Revolutionary Technology“ (RT) oder digitale Lösungen wie RDS Connected Command und RDS Connected Fleet treiben die Transformation der Feuerwehr-Industrie voran.

42. b) Outputs und Ergebnisse

Das Geschäftsmodell von Rosenbauer bietet durch seine technologische Innovationsfähigkeit, hohe Servicequalität und langfristige Stabilität Nutzen für Kunden, Investierende und weitere Interessengruppen.

Feuerwehren und Katastrophenschutzorganisationen weltweit profitieren von zuverlässigen Fahrzeugen, Löschtechnik, Schutzausrüstung und digitalen Lösungen zur Einsatz- und Flottensteuerung. Ein umfassendes Serviceangebot, einschließlich Wartung, Schulungen und Ersatzteilversorgung, gewährleistet maximale Einsatzbereitschaft und Langlebigkeit der Ausrüstung.

Auch für die Gesellschaft leistet Rosenbauer einen wichtigen Beitrag. Kontinuierliche Investitionen in Forschung und Entwicklung fördern Innovationen, die die Sicherheit der Einsatzkräfte erhöhen und umweltfreundlichere Technologien vorantreiben. Mit rund 4.900 Mitarbeitenden weltweit ist das Unternehmen in vielen Kommunen ein wichtiger Arbeitgeber.

42. c) Wichtigste Merkmale der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Als Assemblierer technisch anspruchsvoller Feuerwehrfahrzeuge, charakterisiert sich die Position von Rosenbauer in der Wertschöpfungskette durch eine enge Verzahnung mit spezialisierten Zulieferern sowie einem starken, serviceorientierten Kundengeschäft.

- **Vorgelagerte Wertschöpfungskette:** Rosenbauer agiert als Assemblierer technisch anspruchsvoller Produkte und bezieht zahlreiche komplexe Vorprodukte (wie Chassis) überwiegend von regionalen Lieferunternehmen in der Nähe seiner Produktionsstätten. Diese Strategie ermöglicht eine enge Zusammenarbeit und eine schnelle Reaktion auf Produktionsanforderungen. Das Unternehmen ist von OEMs (Original Equipment Manufacturers) abhängig und kauft vergleichsweise kleine Stückzahlen ein. Single Sourcing ist selten, aber Sole Source kommt vor, was bedeutet, dass bestimmte Komponenten nur von einem einzigen Lieferanten bezogen werden können. Der Anteil an Rohmaterialien wie Aluminium oder Stahlbleche ist gering, jedoch sind diese energieintensiven Vorprodukte ein wichtiger Bestandteil der Produktion.

- **Nachgelagerte Wertschöpfungskette:** Im nachgelagerten Bereich konzentriert sich Rosenbauer auf den Customer Service in seinen Kernmärkten Europa, arabischer Raum, Singapur und Australien. Das Unternehmen ist in diesen Regionen mit eigenen Vertriebs- und Servicegesellschaften vertreten. Ein starkes Partnergeschäft ist vor allem in Ländern mit kleineren Rosenbauer Flotten von Bedeutung, im erweiterten Heimatmarkt USA laufen Vertrieb und Service ausschließlich über den Handel.

Ein zentraler Wettbewerbsfaktor sind Serviceverträge, die in Ausschreibungen eine zunehmende Rolle spielen. Zudem bietet Rosenbauer umfassende Flottenmanagementlösungen, Predictive Maintenance, Refurbishment-Programme und Simulatoren zur Ausbildung von Einsatzkräften an.

Rosenbauer positioniert sich durch regionales Sourcing, enge Zusammenarbeit mit OEMs und ein starkes Service- und Business-Netzwerk als zuverlässiger Partner der Einsatzorganisationen.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Stakeholder

45. a) i. Wichtigste Stakeholder

Die wichtigsten Interessenträgerinnen und -träger von Rosenbauer sind jene Gruppen, die entweder direkt von den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens betroffen sind oder selbst erheblichen Einfluss darauf haben. Dazu gehören die Mitarbeitenden, Business-Kontakte und Kunden, Liefer- und Subunternehmen, Investorinnen und Investoren, Banken, Behörden, Interessenvertretungen sowie Wissenschaft & Forschung und soweit vorhanden - Anrainer.

45. a) ii. Einbeziehung und Kategorien der Stakeholder

Rosenbauer bindet die wichtigsten Interessenträgerinnen und -träger aktiv in sein Geschäftsmodell und die Strategie ein, um eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung sicherzustellen.

Besonders stark eingebunden sind die Mitarbeitenden, die auch für die tägliche Strategieumsetzung eine große Bedeutung haben. Kunden und geschäftliche Verbindungen spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle, da ihre Anforderungen im Rahmen von Innovationspartnerschaften maßgeblich die Produktentwicklung und die Marktpositionierung beeinflussen. Liefer- und Subunternehmen sind zentrale Beteiligte in der Wertschöpfungskette. Die Verfügbarkeit, Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Vorprodukte und Dienstleistungen wird gleichermaßen in der Produktentwicklung berücksichtigt.

Investorinnen und Investoren wie auch Banken beeinflussen die finanzielle Strategie von Rosenbauer und legen zunehmend Wert auf ESG-Kriterien und eine langfristige Wertsteigerung. Darüber hinaus sind Behörden und Interessenvertretungen von Bedeutung, da sie den Rahmen für die Geschäftstätigkeit von Rosenbauer definieren und wiederholt Gelegenheiten zur Mitgestaltung bieten. Wissenschaft und Forschung tragen durch Kooperationen zur Entwicklung technologischer Innovationen bei, insbesondere im Bereich alternativer Antriebe und Digitalisierung. Anrainer der Rosenbauer-Standorte sind ebenso zu beachten und werden entsprechend geplanter Vorhaben an den Standorten - sollte es Berührungspunkte geben - informiert.

45. a) iii. Organisation der Einbeziehung

Rosenbauer bezieht verschiedene Interessenträger und -trägerinnen aktiv in sein Geschäftsmodell und in die Strategie sowie in Stakeholder-Dialoge und die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ein, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Erwartungen aller relevanten Gruppen berücksichtigt werden.

Die Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle und werden durch den Betriebsrat, anlassbezogene Betriebsversammlungen und das Unternehmensmagazin „report“ regelmäßig eingebunden und informiert. Der hybride „Rosenbauer Board Talk“ ermöglicht den Mitarbeitenden regelmäßig einen direkten Austausch mit dem Vorstand und fördert die Transparenz und die Kommunikation innerhalb des Unternehmens.

Business Partner und Kunden sind ebenfalls wichtige Stakeholder, die durch den systematischen Innovationsprozess von Rosenbauer und Entwicklungspartnerschaften aktiv in die Produktentwicklung einbezogen werden. Dies stellt sicher, dass die Produkte den Anforderungen der Kunden entsprechen und kontinuierlich verbessert werden.

Liefer- und Subunternehmen werden durch einen laufenden, engen Dialog eingebunden, um die Materialversorgung zu gewährleisten und die Produktqualität sicherzustellen.

Investorinnen, Investoren und Banken spielen eine zentrale Rolle in der finanziellen Strategie von Rosenbauer. Eigene Kapitalmarkttagge, die Teilnahme an Investorenkonferenzen, quartalsweise Analyse-Calls und die laufende Betreuung sorgen für eine transparente und kontinuierliche Kommunikation mit den Investorinnen und Investoren. Regelmäßige Bankengespräche tragen dazu bei, das Vertrauen der Banken in das Unternehmen zu stärken.

Behörden und Interessenvertretungen werden durch eine laufende Kommunikation eingebunden, um die Einhaltung regulatorischer Vorgaben sicherzustellen und Mitwirkungsmöglichkeiten in der Normensetzung zu nutzen. Dies hilft Rosenbauer, sich an rechtliche und regulatorische Anforderungen zu halten und gleichzeitig die Entwicklung von Normen und Standards mitzugestalten.

Wissenschaft und Forschung sind ebenfalls essenziell und werden in den systematischen Innovationsprozess von Rosenbauer einbezogen. Durch die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen kann Rosenbauer innovative Lösungen umsetzen, die den operativen Bedürfnissen der Einsatzkräfte gerecht werden.

45. a) iv. Zweck der Einbeziehung

Die Einbeziehung der Stakeholder soll dazu beitragen, die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell von Rosenbauer auf eine solide Grundlage zu stellen, die sowohl den wirtschaftlichen Erfolg als auch die soziale und ökologische Verantwortung der Unternehmensgruppe fördert.

45. a) v. Berücksichtigung der Ergebnisse

Die Ergebnisse aus der Einbindung der wichtigsten Interessenträger- und -trägerinnen fließen auf vielfältige Weise in die strategischen Entscheidungen und operativen Prozesse von Rosenbauer ein. So finden sie etwa bei der Entwicklung nachhaltiger Produkte, der Optimierung der Lieferkette oder den Maßnahmen zur Reduktion von Umweltauswirkungen Berücksichtigung. Zudem dienen die Ergebnisse als Grundlage für die Weiterentwicklung der Innovationsstrategie, insbesondere in den Bereichen alternative Antriebe, Digitalisierung und energieeffiziente Lösungen.

45. b) Beschreibung des Verständnisses der Interessen sowie der Standpunkte der wichtigsten Interessenträgerinnen und -träger und ihre Berücksichtigung durch die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens

Die langfristige Konzernstrategie „Rosenbauer City 2030“ und die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie decken grundsätzlich alle wesentlichen Themen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ab. Eine stärkere Betonung von Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen könnte die langfristige Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens weiter stärken.

45. c) i. Änderungen und geplante Änderungen der Strategie und des Geschäftsmodells des Unternehmens, um den Interessen und Standpunkten seiner Interessenträgerinnen und -träger Rechnung zu tragen

Die Strategie und das Geschäftsmodell des Rosenbauer Konzerns berücksichtigen weitgehend die Interessen und Standpunkte seiner wichtigsten Interessenträgerinnen und -träger. Darum ist aktuell keine Änderung geplant.

45. c) ii. Beschreibung geplanter nächster Schritte und Zeitplan

Eine Änderung der Strategie oder des Geschäftsmodells von Rosenbauer ist nicht geplant.

45. c) iii. Geplante nächste Schritte, die die Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger und die Beziehung zu ihnen verändern könnten

Rosenbauer plant keine Schritte, die die Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger und die Beziehung zu ihnen verändern könnten.

45. d) Beschreibung, wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträgerinnen und -träger in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informiert werden

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von Rosenbauer werden kontinuierlich über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträgerinnen und -träger informiert. Dies geschieht durch die Berichterstattung an den Vorstand im Zuge der Erstellung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichtes. Ergänzend dazu werden spezifische Berichte, wie die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, präsentiert.

Angabepflicht aus ESRS S1, S2 und S4 im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

12.) Interessen und Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger

Rosenbauer berücksichtigt die Interessen, Standpunkte und Rechte seiner Arbeitskräfte systematisch in Strategie und Geschäftsmodell und achtet dabei auf die Wahrung der Menschenrechte. Dies erfolgt über strukturierte Dialog- und Informationsformate, einerseits mit den Arbeitskräften selbst, andererseits im Austausch mit dem Betriebsrat. Dabei werden Inputs zu verschiedenen Themen (z. B. Arbeitsbedingungen oder Gesundheit und Sicherheit) erhoben. Die so gewonnenen Erkenntnisse fließen in strategische und operative Entscheidungen ein, z. B. im Rahmen der HR-Strategie oder in der Ableitung von konkreten Maßnahmen. So wird die Förderung der sozialen Verantwortung des Konzerns gegenüber den eigenen Arbeitskräften als Teil der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells sichergestellt.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

9.) Interessen und Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger

Interessen, Standpunkte und Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – einschließlich der Achtung der Menschenrechte – werden überwiegend indirekt über den Dialog mit Geschäftskontakten in Liefer- und Subunternehmen berücksichtigt. Ein direkter Austausch mit deren Arbeitskräften findet derzeit nicht statt. Erwartungen an menschenrechtliche und arbeitsbezogene Standards werden im Code of Conduct für Business Partner festgelegt und im Auswahlprozess der Lieferantinnen und Lieferanten berücksichtigt. Zudem stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, über die Anliegen und Beschwerden eingebracht werden können, darunter ein öffentlich zugängliches Beschwerdeverfahren. Die Ergebnisse dieser Einbindungen fließen in die Beschaffungsstrategie ein und können Abhilfemaßnahmen erforderlich machen oder die Beendigung von Geschäftsbeziehungen nach sich ziehen. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden damit als wichtige betroffene Interessengruppe in Strategie und Geschäftsmodell berücksichtigt.

S4 Verbraucherinnen und Verbraucher und Endnutzerinnen und Endnutzer

8.) Interessen und Standpunkte der Interessenträgerinnen und -träger

Verbrauchende und Endnutzende und deren Interessen, Standpunkte und Rechte – einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte – werden systematisch in Strategie und Geschäftsmodell von Rosenbauer berücksichtigt. Rückmeldungen werden über strukturierte Formate (z. B. Customer Voice Surveys oder Workshops) und das Product Feature Management eingeholt. Identifizierte Bedürfnisse werden anschließend in Produktentwicklung, Sicherheits- und Qualitätsanforderungen, Serviceprozesse sowie in das Refurbishment-Programm übersetzt. Compliance-Grundsätze, die über den Verhaltenskodex festgelegt werden (u. a. Gesetzestreue, faire Geschäftspraktiken) sowie anlass- und projektbezogene Due-Diligence-Prüfungen ergänzen dies. So prägen Verbraucher- und Endnutzerperspektiven die kontinuierliche Verbesserung von Produkten und Services und damit auch die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

48. a) Erläuterung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Wesentlichkeitsanalyse und wo diese im Geschäftsmodell, den eigenen Tätigkeiten und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentriert sind

Liste mit wesentlichen Auswirkungen

(Unter-)Thema	Titel und Beschreibung	Konzentration in der Wertschöpfungskette	Positive oder negative Auswirkung	Tatsächlich oder potenziell	Zeithorizonte 48. c) iii
Auf welches (Unter-)Thema beziehen sich die wesentlichen Auswirkungen?	Welche wesentlichen Auswirkungen identifiziert das Unternehmen?	Wo ist die positive/negative Auswirkung des Geschäftsmodells, der eigenen Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentriert?	Handelt es sich um eine positive oder negative Auswirkung?	Ist die wesentliche Auswirkung tatsächlich oder potenziell?	Über welchen Zeitraum sind die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens vernünftigerweise zu erwarten? (kurz-, mittel- oder langfristig)
E1 – Klimawandel					
Klimaschutz	Negative Umweltfolgen anlässlich des Emittierens von THG im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer: Das Emittieren von THG-Emissionen seitens Rosenbauer und in deren Wertschöpfungskette trägt zum Verlust der Klimastabilität bei.	im Unternehmen vorgelagert und nachgelagert	negativ	tatsächlich	langfristig
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens					
Arbeitsbedingungen – sichere Beschäftigung	Outsourcing/Automatisierung: Aufgrund von langfristigen Verlagerungen von Arbeitsplätzen von Rosenbauer ins Ausland, kann es zu Verlusten von Arbeitsplätzen in bestimmten Regionen kommen.	im Unternehmen	negativ	potenziell	langfristig
Angemessene Entlohnung	Übererfüllung der Kollektivverträge: Rosenbauers Beitrag zur Erhöhung der Branchenstandards durch Übererfüllung der Kollektivverträge führt nicht nur zu einem allgemeinen positiven Beitrag der Gesellschaft, sondern erhöht auch die Zufriedenheit der eigenen Belegschaft.	im Unternehmen	positiv	tatsächlich	kurz- und mittelfristig
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette					
Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogene Rechte	Verletzung von Arbeitsbedingungen / sonstigen arbeitsbezogenen Rechten durch intransparente Wertschöpfungsketten: Intransparente Wertschöpfungsketten können Verletzungen von Arbeitsbedingungen, Menschenrechten bzw. sonstiger arbeitsbezogener Rechte, wie z. B. Kinder-/Zwangsarbeit mit sich bringen.	vorgelagert	negativ	potenziell	alle Zeithorizonte

(Unter-)Thema	Titel und Beschreibung	Konzentration in der Wertschöpfungskette	Positive oder negative Auswirkung	Tatsächlich oder potenziell	Zeithorizonte 48. c) iii
Auf welches (Unter-)Thema beziehen sich die wesentlichen Auswirkungen?	Welche wesentlichen Auswirkungen identifiziert das Unternehmen?	Wo ist die positive/negative Auswirkung des Geschäftsmodells, der eigenen Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentriert?	Handelt es sich um eine positive oder negative Auswirkung?	Ist die wesentliche Auswirkung tatsächlich oder potenziell?	Über welchen Zeitraum sind die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens vernünftigerweise zu erwarten? (kurz-, mittel- oder langfristig)
S4 – Verbraucher und Endnutzer					
Datenschutz	Privatsphäreverletzungen: Der unsachgemäße Umgang oder die Verarbeitung von Benutzerdaten kann zu Verletzungen der Privatsphäre führen, die Identitätsdiebstahl, finanzielle Verluste oder andere persönliche Schäden für Verbrauchende zur Folge haben können.	nachgelagert	negativ	potenziell	kurz- und mittelfristig
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Eingeschränkte Kundensicherheit: Mögliche sicherheitsrelevante Vorfälle/Unfälle bei Kunden sowie die damit einhergehenden sozialen Kosten anlässlich unzureichender Produktinformationen oder aufgrund von Produktmängeln können die Kundensicherheit einschränken.	nachgelagert	negativ	potenziell	kurz- und mittelfristig
Persönliche Sicherheit von Verbraucherinnen/Verbrauchern und/oder Endnutzerinnen/Endnutzern	Erhöhung des gesellschaftlichen Vertrauens: Die hohen Sicherheitsanforderungen von Rosenbauer an seine Produkte sowie die Weitergabe von Erfahrungswissen und detaillierten Informationen an Endnutzende tragen zur öffentlichen Sicherheit bei und stärken das gesellschaftliche Vertrauen.	nachgelagert	positiv	tatsächlich	kurz- und mittelfristig
G1 – Unternehmensführung					
Unternehmenskultur	Positiver Beitrag durch Rosenbauers Unternehmenskultur: Rosenbauers Unternehmenskultur und sein klares Bekenntnis zur Einhaltung von Compliance-Standards – sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Wertschöpfungskette – stärken ethisches Handeln und Wirtschaften und wirken sich positiv auf die Stakeholder aus.	im Unternehmen, vorgelagert und nachgelagert	positiv	tatsächlich	kurz- und mittelfristig
Politisches Engagement und Lobbytätigkeit	Politische Vorbildfunktion: Rosenbauers Engagement für eine umweltverträgliche Politik fördert Nachhaltigkeit und wirkt sich langfristig positiv auf Ökologie und Lebensqualität aus.	im Unternehmen, vorgelagert und nachgelagert	positiv	tatsächlich	alle Zeithorizonte
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Verlässliche Versorgung durch Lieferantenmanagement: Das Management der Lieferantenbeziehungen von Rosenbauer im Hinblick auf Nachhaltigkeitsanforderungen und Zahlungspraktiken fördert widerstandsfähige Lieferketten und trägt zu einer verlässlichen Versorgung der Bevölkerung mit den Produkten von Rosenbauer bei.	im Unternehmen, vorgelagert und nachgelagert	positiv	tatsächlich	alle Zeithorizonte

Liste mit wesentlichen Risiken und Chancen

(Unter-)Thema	Titel und Beschreibung	Konzentration in der Wertschöpfungskette	Chance oder Risiko	Zeithorizonte 48. c) iii
Auf welches (Unter-)Thema beziehen sich die wesentlichen Risiken und Chancen?	Welche wesentlichen Chancen und Risiken hat das Unternehmen identifiziert?	Wo ist die Chance/das Risiko des Geschäftsmodells, der eigenen Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentriert?	Handelt es sich um eine Chance oder ein Risiko?	Über welchen Zeitraum sind die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens vernünftigerweise zu erwarten? (kurz-, mittel-, langfristig)
E1 – Klimawandel				
Anpassung an den Klimawandel	Erhöhte Kosten durch Anpassungsmaßnahmen: Es könnten Kosten für Anpassungsmaßnahmen entstehen (wie z. B. erhöhte Klimatisierungskosten) oder durch nachhaltige Beschaffung, die aus vermehrten Klimarisiken oder regulatorischen Vorgaben resultieren.	im Unternehmen	Risiko	mittel- und langfristig
Anpassung an den Klimawandel	Vermehrte Regulatorik: Es könnten höhere Aufwände durch verschärfte Ziele/Regulatorik (staatliche 2040-/2050-Ziele, CO ₂ -Steuer etc.) entstehen.	im Unternehmen	Risiko	mittel- und langfristig
Energie	Kosteneinsparung durch erneuerbare Energie: Die Umstellung auf und der Einsatz von erneuerbarer Energie führt zu einer geringeren Abhängigkeit (und damit verbundenen Kosten) sowie zu besserer Planbarkeit bei Energiepreisschwankungen und unsicheren Lieferketten und schafft so Unabhängigkeit.	im Unternehmen	Chance	mittel- und langfristig
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens				
Arbeitsbedingungen	Gute Arbeitsbedingungen: Gute und gerechte Arbeitsbedingungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und steigern die Produktivität, stärken die Mitarbeiterbindung und führen zu einer geringeren Fluktuation, was zu Kosteneinsparung für Rosenbauer führen kann, z. B. durch geringere Kosten für Recruiting oder aufgrund von Ausfällen von Mitarbeitenden.	im Unternehmen	Chance	mittelfristig
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Höhere Produktivität durch geringere Ausfallzeiten: Durch die Vermeidung von Verletzungen/Krankheiten von Mitarbeitenden von Rosenbauer kann die Produktivität aufgrund geringerer Ausfallzeiten erhöht werden.	im Unternehmen	Chance	kurz- und mittelfristig
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Personalengpässe: Aufgrund von verletzungs- bzw. krankheitsbedingten Ausfällen besteht ein Fluktuationsrisiko, das mit entsprechendem Wissensverlust bei Rosenbauer einhergehen und sich in finanzieller Hinsicht niederschlagen könnte.	im Unternehmen	Risiko	kurz- und mittelfristig
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Imageschaden durch Ungleichbehandlung: Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder durch ungleiche Entlohnung kann das Image von Rosenbauer schädigen.	im Unternehmen	Risiko	kurz- und mittelfristig
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Fachkräftemangel: Unzureichende Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der eigenen Belegschaft könnten bei Rosenbauer zu potenziellem Fachkräftemangel oder erhöhter Mitarbeiterfluktuation führen, woraus finanzielle Mehrkosten für das Unternehmen entstehen könnten.	im Unternehmen	Risiko	kurz- und mittelfristig

(Unter-)Thema	Titel und Beschreibung	Konzentration in der Wertschöpfungskette	Chance oder Risiko	Zeithorizonte 48. c) iii
Auf welches (Unter-)Thema beziehen sich die wesentlichen Risiken und Chancen?	Welche wesentlichen Chancen und Risiken hat das Unternehmen identifiziert?	Wo ist die Chance/das Risiko des Geschäftsmodells, der eigenen Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentriert?	Handelt es sich um eine Chance oder ein Risiko?	Über welchen Zeitraum sind die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens vernünftigerweise zu erwarten? (kurz-, mittel-, langfristig)
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette				
Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kostensteigerungen im Zusammenhang mit Lieferantenauswahl: Durch das Anwenden von ESG-Kriterien bei der Lieferantenauswahl – etwa im Hinblick auf faire Entlohnung für Arbeitskräfte entlang der Lieferkette – kann es für Rosenbauer schwieriger werden, Lieferanten mit gleicher Produktqualität zu finden. Dadurch können sich die Kosten für Rohstoffe erhöhen.	vorgelagert	Risiko	kurz- und mittelfristig
S4 – Verbraucher und Endnutzer				
Persönliche Sicherheit von Verbraucher:innen und Verbrauchern und/oder Endnutzer:innen und Endnutzern	Reputationsrisiken und Kosten aufgrund eingeschränkter Kundensicherheit: Mangelnde Produktsicherheit, unzureichende Informationsbereitstellung zu Rosenbauer Produkten, zur Anwendung der Produkte oder sicherheitsrelevante Vorfälle/Unfälle bei Kunden können zu Reputationsschäden, Sanktionen sowie Strafen führen.	nachgelagert	Risiko	kurz- und mittelfristig
G1 – Unternehmensführung				
Unternehmenskultur	Reputationsrisiken durch Geschäftspraktiken: Es besteht das Risiko von Reputationsschäden im Falle potenzieller unethischer Geschäftspraktiken.	im Unternehmen	Risiko	alle Zeithorizonte
Management der Beziehungen zu Lieferunternehmen, einschließlich Zahlungspraktiken	Langfristige Partnerschaften: Langfristige und stabile Partnerschaften mit Lieferantinnen und Lieferanten können zu geringeren Einkaufspreisen, höheren Verkaufsmargen, geringerem Aufwand für Monitoring/Qualitätssicherung und so auch zu Kosteneinsparungen führen.	im Unternehmen, vorgelagert	Chance	langfristig
Korruption und Bestechung	Reputationsrisiken und Strafen aus Korruption und Bestechung: Es besteht ein finanzielles Restrisiko durch potenzielle Korruptions- und Bestechungsfälle, die trotz etablierter Compliance-Prozesse zur Aufdeckung und Vermeidung von Einzelfällen auftreten könnten.	im Unternehmen, vorgelagert	Risiko	alle Zeithorizonte

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen sowie Risiken und Chancen sind am stärksten in den eigenen Tätigkeiten von Rosenbauer konzentriert. Mit Maßnahmen und Prozessen wird das operative Geschäft gesteuert und weiterentwickelt.

Eigene Tätigkeiten: Der Rosenbauer Konzern setzt sich aktiv für den Klimaschutz ein, der ein wichtiger Faktor für die künftige Geschäftsentwicklung ist. Seine Kunden, die Feuerwehren, bilden die erste Reihe, wenn es um die Bekämpfung der Folgen des Klimawandels geht. Rosenbauer verfügt über wissenschaftlich fundierte Reduktionsziele für seine Treibhausgasemissionen und ergreift Maßnahmen zu ihrer Reduktion. Die Einhaltung verschärfter Regulatorik, wie beispielsweise die CO₂-Steuer, stellt ein Risiko dar. Gleichzeitig bietet die Nutzung erneuerbarer Energien die Chance, unabhängig von Energiepreisschwankungen zu werden und die Planbarkeit zu verbessern.

Die Arbeitsbedingungen bei Rosenbauer sind ein weiterer wichtiger Aspekt: Outsourcing und Automatisierung können zu Arbeitsplatzverlusten in bestimmten Regionen führen, während zum Beispiel die Übererfüllung von Kollektivverträgen die Zufriedenheit der Belegschaft erhöht und positiv in der Gesellschaft wirkt. Schlechte Arbeitsbedingungen können die Reputation des Unternehmens gefährden und zu höherer Mitarbeiterfluktuation sowie Personalengpässen führen. Positive Arbeitsbedingungen hingegen steigern die Produktivität und stärken das Unternehmensimage. Eine hohe Personalbindung und geringe Fluktuation kann zu Kosteneinsparungen führen.

Der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls von großer Bedeutung. Eingeschränkte Kundensicherheit durch mangelhafte Produktinformationen kann negative Auswirkungen haben, während hohe Sicherheitsstandards das Vertrauen fördern. Unzureichender Gesundheitsschutz kann zu Personalengpässen und erhöhter Fluktuation führen, während gesundheitsfördernde Maßnahmen die Produktivität steigern und die Arbeitgeberattraktivität verbessern.

Die Unternehmenskultur bei Rosenbauer spielt grundsätzlich eine entscheidende Rolle für die Mitarbeitendenzufriedenheit. Eine starke Identifikation mit der Unternehmenskultur und Schutzmaßnahmen für Whistleblower fördern Transparenz und Verantwortung. Unethische Geschäftspraktiken können zu Reputationsschäden führen, und Verstöße dagegen können strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette: Intransparente Wertschöpfungsketten können Menschenrechtsverletzungen mit sich bringen. Daher ist es wichtig, die Beziehungen zu Lieferanten sorgfältig zu managen. Die verlässliche Versorgung durch resiliente Lieferketten und langfristige Partnerschaften führt zu Kosteneffizienz.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette: In der nachgelagerten Wertschöpfungskette trägt Rosenbauer zur Sicherstellung der öffentlichen Sicherheit bei, indem sichere Feuerwehreinsätze ermöglicht werden. Materialgebrecchen können jedoch die Reputation des Unternehmens gefährden und zu Umsatzrückgängen führen.

Der Datenschutz ist ebenfalls bedeutsam: Das Vertrauen der Kundinnen und Kunden wird durch die Wahrung des Datenschutzes gestärkt, während ein unsachgemäßer Umgang mit Nutzerdaten zu Verletzungen der Privatsphäre führen kann. Die persönliche Sicherheit der Verbraucherinnen und Verbraucher ist ebenfalls ein wesentlicher Aspekt. Unzureichende Produktsicherheit kann rechtliche Sanktionen und Vertrauensverlust zur Folge haben.

48. b) Offenlegung der aktuellen und erwarteten Effekte der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette, Strategie und Entscheidungsfindung und wie das Unternehmen auf diese Effekte reagiert hat bzw. plant zu reagieren

Rosenbauer ist sich der Auswirkungen, Risiken und Chancen bewusst, die sich im Zuge des Klimawandels ergeben und die sowohl auf die eigene Geschäftstätigkeit wirken als auch durch die eigene Geschäftstätigkeit beeinflusst werden. Die bereits im Jahr 2021 weiterentwickelte langfristige Konzernstrategie „Rosenbauer City 2030“ identifiziert den Klimawandel als eine der großen Herausforderungen für die Zukunft. Die Strategie enthält weitere ESG-Aspekte, die sich in den identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen widerspiegeln, wie beispielsweise Nachhaltigkeit, Mitarbeiterzentrierung, E-Transformation, effiziente Lieferketten etc. Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden bzw. sind in der Geschäftsstrategie integriert und werden in der Entscheidungsfindung berücksichtigt, wie dies anhand des nachfolgenden Beispiels skizziert wird:

- Negative Umweltfolgen, die u. a. aus der Emission von Treibhausgasen im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer entstehen können, erfordern entsprechende Anpassungsmaßnahmen (wie Klimatisierung von Standorten, baulichen Hochwasserschutz oder nachhaltige Beschaffung). Vermehrte Klimarisiken oder regulatorische

Vorgaben können Anpassungsmaßnahmen ebenfalls erforderlich machen und stellen ein finanzielles Risiko für Rosenbauer dar.

Rosenbauer hat für sich selbst klare, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele definiert und setzt auf die Produktion von Eigenstrom, auf Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energie. Darüber hinaus führte das Unternehmen 2024 eine detaillierte Klimarisikoanalyse durch und plant zukünftig Investitionsentscheidungen unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien zu treffen.

Im Geschäftsjahr 2025 ergaben sich keine aktuellen und erwarteten Effekte der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette, Strategie und Entscheidungsfindung, die eine unmittelbare Änderung der Strategie oder des Geschäftsmodells erfordern hätten. Maßnahmen im Zusammenhang mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen, die ergriffen werden, sind in den einzelnen themenspezifischen Kapiteln erläutert.

48. c) i. Offenlegung, wie die wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen des Unternehmens sich auf Menschen oder die Umwelt auswirken oder wahrscheinlich auswirken

Die Auswirkungen umfassen die wesentlichen negativen und positiven Effekte der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Menschen oder Umwelt, die bereits bestehen oder voraussichtlich eintreten werden. Die wesentlichen Auswirkungen können Umwelt oder Menschen in erheblichem Maß betreffen.

Negativ kann sich u. a. Rosenbauers Tätigkeit als produzierendes Unternehmen im Maschinenbau durch das Emittieren von Treibhausgasen im Rahmen der industriellen Prozesse und betrieblichen Aktivitäten auswirken. Diese können die menschliche Gesundheit und die Umwelt beeinträchtigen. Weiters können Outsourcing- bzw. Automatisierungstätigkeiten, Verletzungen von Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette, potenzielle Privatsphäreverletzungen und sicherheitsrelevante Vorfälle und Unfälle bei Verbrauchenden und Endnutzenden zu negativen Folgen führen.

Positive Auswirkungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer können sich aufgrund der angemessenen Entlohnung der eigenen Arbeitskräfte, der von Rosenbauer geforderten hohen Ansprüche an Sicherheitskriterien in Bezug auf die eigenen Produkte, Rosenbauers Unternehmenskultur, der politischen Vorbildfunktion sowie durch die verlässliche Versorgung anlässlich des Lieferantenmanagements ergeben.

48. c) ii. Offenlegung, ob und wie die wesentlichen Auswirkungen in der Unternehmensstrategie und im Geschäftsmodell begründet oder mit diesen verbunden sind

Die wesentlichen Auswirkungen des Geschäftsmodells von Rosenbauer auf die Umwelt und die Menschen sind eng mit der Unternehmensstrategie und den operativen Tätigkeiten verbunden. Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen resultieren überwiegend aus Rosenbauers Geschäftsmodell als Produzent von Feuerwehrfahrzeugen und -ausrüstung. Wie unter 48. b) dargelegt, sind die wesentlichen Auswirkungen in der Unternehmensstrategie integriert und werden im Rahmen des Geschäftsmodells von Rosenbauer berücksichtigt. Ebenso sind die von Rosenbauer gesetzten Maßnahmen zur Minimierung negativer Auswirkungen und zur Förderung positiver Effekte in der Unternehmensstrategie verankert. So stehen etwa die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Reduktion von Treibhausgasen im Einklang mit den identifizierten Auswirkungen.

48. c) iii. Offenlegung realistischer Zeithorizonte für die wesentlichen Auswirkungen

Die vernünftigerweise zu erwartenden Zeithorizonte für die jeweiligen wesentlichen Auswirkungen hängen von den einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen ab. Die entsprechenden Zeithorizonte können der Liste zu den wesentlichen Auswirkungen entnommen werden.

48. c) iv. Beschreibung der Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen, durch die das Unternehmen einen Anteil an den wesentlichen Auswirkungen hat

Rosenbauer leistet mit seinen hochwertigen Feuerwehrfahrzeugen und -ausrüstungen einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der öffentlichen Sicherheit. Dieser gewinnt gerade durch den Klimawandel zunehmend an Bedeutung, da extreme Wetterereignisse wie Waldbrände und Überschwemmungen immer häufiger auftreten. Um Risiken wie Reputationsverluste durch Materialmängel oder mangelnde Akzeptanz für Sicherheitslösungen zu minimieren, setzt Rosenbauer auf strenge Qualitätskontrollen und kontinuierliche Produktverbesserungen. Gleichzeitig gewährleistet das Unternehmen durch hohe Sicherheitsstandards und regelmäßige Produktprüfungen die Sicherheit seiner Kunden und stärkt so das Vertrauen der Endnutzerinnen und Endnutzer.

Im Bereich der Arbeitskräfte fördert Rosenbauer eine positive Unternehmenskultur und ansprechende Vergütungspakete, um seine Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds sowie faire und transparente Vergütungsstrukturen können sich

sowohl auf das Wohlbefinden der eigenen Arbeitskräfte als auch auf andere Stakeholder des Unternehmens positiv auswirken.

Entlang der Wertschöpfungskette achtet Rosenbauer darauf, dass auch seine Lieferanten faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Durch die Implementierung strenger Lieferantenrichtlinien und stichprobenartige Audits stellt das Unternehmen sicher, dass arbeitsrechtliche Standards, Gleichbehandlung und arbeitsbezogene Rechte eingehalten werden. Dies stärkt langfristige Partnerschaften mit Lieferunternehmen, fördert die Stabilität und Qualität der Lieferkette und verhindert Einschränkungen in der Lieferantenbasis.

Rosenbauer setzt auf ein effektives Whistleblowerschutzprogramm, um Verstößen möglichst vorzubeugen und Reputationsschäden oder Sanktionen zu vermeiden.

Darüber hinaus investiert das Unternehmen in erneuerbare Energien, um seine Energieunabhängigkeit zu erhöhen und einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Langfristige Anpassungsmaßnahmen, wie die Umstellung auf umweltfreundlichere Produktionsprozesse, können zwar kurzfristig zu höheren Kosten führen, sind jedoch essenziell, um den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen und die langfristige Nachhaltigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

48. d) Offenlegung der aktuellen finanziellen Effekte der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens auf seine Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme und der wesentlichen Risiken und Chancen, bei denen im nächsten Berichtszeitraum ein erhebliches Risiko einer wesentlichen Anpassung der Buchwerte der im zugehörigen Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten besteht

Rosenbauer überwacht kontinuierlich seine nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen, einschließlich Klimarisiken, und berücksichtigt, ob diese bei der Erstellung des konsolidierten Jahresabschlusses wesentliche Auswirkungen auf die berichteten Beträge haben könnten. Im Jahr 2025 wurde die vom Konzern für das Berichtsjahr erstmalig durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert, einschließlich finanzieller Auswirkungen von wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen, um mögliche Auswirkungen auf die finanzielle Lage von Rosenbauer zu identifizieren.

Es wurden keine wesentlichen aktuellen Effekte der identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen auf die finanzielle Lage von Rosenbauer, einschließlich des Buchwerts der Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, festgestellt.

48. f) Information über die Resilienz von Strategie und Geschäftsmodell betreffend ihre Fähigkeit mit den wesentlichen Auswirkungen und Risiken umzugehen und von den wesentlichen Chancen zu profitieren

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Rosenbauer basiert auf durchgeführten Analysen und gezielten Maßnahmen. Durch eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurden die wesentlichen Risiken und Chancen identifiziert. Zusätzlich wurde eine Klimarisikoanalyse zur Ermittlung der physischen und transitorischen Risiken erstellt. Physische Risiken betreffen die Standorte und umfassen Hochwasser, Hitze stress und andere klimabedingte Gefahren. Um diese Risiken zu mindern, wurden Maßnahmen wie Hochwasserschutz und Klimatisierung implementiert. Transitorische Risiken umfassen politische, rechtliche und technologische Veränderungen sowie Marktveränderungen im Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft. Rosenbauer hat Maßnahmen wie die Anpassung des Geschäftsmodells durch E-Mobilität und den Einsatz erneuerbarer Energien ergriffen. Versicherungen werden genutzt, um finanzielle Risiken abzufedern.

Rosenbauer zeichnet sich durch eine breite Diversifikation in Bezug auf Produkte und Märkte aus, wodurch Risiken reduziert und Abhängigkeiten minimiert werden. Das Unternehmen bietet ein umfangreiches Portfolio an Feuerwehrfahrzeugen, Löschsystemen, technischer und persönlicher Schutzausrüstung sowie digitalen Systemen für das Einsatz- und Flottenmanagement an. Das globale Vertriebsnetz und der umfassende Kundenservice stärken die Kundenbindung und ermöglichen eine schnelle Reaktion auf sich wandelnde Bedürfnisse. Kontinuierliche Investitionen in Forschung und Entwicklung unterstreichen die Innovationskraft des Unternehmens.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil des Geschäftsmodells von Rosenbauer. Ökologische und soziale Aspekte sind in die Konzernstrategie eingebunden, um langfristige Wertschöpfung zu gewährleisten. Möglichst lokales Sourcing und langfristige Partnerschaften tragen zur Stabilität der Lieferkette bei, während strenge Lieferantenrichtlinien und Audits faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Flache Hierarchien und eine wertebasierte Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und kontinuierlichem Lernen basiert, stärken die Resilienz von

Rosenbauer und erhöhen seine Anpassungsfähigkeit gegenüber wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und regulatorischen Herausforderungen.

48. g) Offenlegung von Veränderungen der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen verglichen mit der vorangegangenen Berichtsperiode

Die im Vorjahr erstmalig nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellte doppelte Wesentlichkeitsanalyse, wurde für das Berichtsjahr aktualisiert. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden präzisiert und wesentliche Themen bzw. Unterthemen umgruppiert oder angepasst, um auch den neuesten Erkenntnissen und Entwicklungen Rechnung zu tragen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang drei Änderungen: die Streichung des zuvor als wesentlich eingestuften Themas S3 – Betroffene Gemeinschaften; die Reduktion positiver Auswirkungen/Chancen über mehrere wesentliche Themen hinweg, die als neutral zu erachten sind sowie die Umklassifizierung der im Vorjahr offengelegten Chance im Bereich Korruption und Bestechung zu einem Risiko.

48. h) Spezifizierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen unter den Angabepflichten des ESRS im Gegensatz zu Auswirkungen, die durch zusätzliche unternehmensspezifische Angaben abgedeckt sind

Rosenbauer berichtet ausschließlich über die gemäß ESRS identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und macht keine zusätzlichen unternehmensspezifischen Angaben außerhalb des vorgeschriebenen Berichtsrahmens.

Angabepflicht aus ESRS E1 im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell: Klimawandel

19. AR 7 b), AR 8 b¹⁾ Das Unternehmen beschreibt die Resilienz seiner Strategie und seines Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel. Zur Beschreibung gehören

a²⁾ der Umfang der Resilienzanalyse,

b³⁾ Angaben dazu, wie und wann die Resilienzanalyse durchgeführt wurde, einschließlich der Verwendung der Analyse von Klimaszenarien, auf die in der Angabepflicht im Zusammenhang mit den nachstehenden ESRS 2 IRO-1 und den entsprechenden Anwendungsanforderungen verwiesen wird, und

c⁴⁾ die Ergebnisse der Resilienzanalyse, einschließlich der Ergebnisse der Szenarioanalyse.

Die Analyse unter Berücksichtigung des SSP5-8.5-Szenarios zeigt, dass alle 18 analysierten Standorte physischen Bruttoisiken in unterschiedlicher Höhe ausgesetzt sind. Um finanzielle Verluste aus diesen identifizierten physischen Risiken zu mindern, wurde eine Bewertung möglicher Anpassungsmaßnahmen durchgeführt. Unter Berücksichtigung der Anfälligkeit wirtschaftlicher Aktivitäten und der bestehenden Anpassungsmaßnahmen an jedem Standort verbleiben acht relevante Nettoisiken an sieben Standorten in den Vereinigten Staaten von Amerika, Österreich und Saudi Arabien:

- Fremont
- Lyons
- Plant II Motors
- Asten
- Linz Pichling
- Neidling und
- Plant KAEC

Die relevantesten physischen Klimarisiken wurden in Abschnitt ESRS2 E1-IRO-1, Punkt 20 dieses Berichts dokumentiert. Die acht identifizierten Nettoisiken umfassen:

- Hochwasser (Küsten-, Flusshochwasser, pluviales Hochwasser, Grundhochwasser)

- Hitzestress
- Starkniederschläge (Regen, Hagel, Schnee/Eis)
- Stürme (einschließlich Schnee-, Staub- und Sandstürme)
- Tornados
- Wasserknappheit
- Kältewellen/Frost und
- tropische Wirbelstürme (Zyklon, Hurrikan, Taifun)

Weiterführende Informationen zur Resilienzanalyse sind in Abschnitt SBM-3 48. f) ausgeführt.

Angabepflicht aus ESRS S1 im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 (13.–16.) – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell: Arbeitskräfte des Unternehmens

Als Arbeitskräfte des Unternehmens gelten bei Rosenbauer neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen direkt ein Arbeits-/Dienstvertrag besteht auch selbstständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Leasing-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse u. a. unter Einbezug des Fachbereichs identifizierten wesentlichen Auswirkungen können (potenziell) alle Arbeitskräfte des Unternehmens betreffen. Von einer möglichen Verlagerung von Arbeitsplätzen werden jene Arbeitskräfte stärker betroffen sein, die in Bereichen tätig sind, die von Outsourcing/Automatisierung betroffen sein (können). Die damit zusammenhängende unter SBM-3 dargelegte negative Auswirkung ist in Kontexten, in denen das Unternehmen tätig ist, potenziell zu erwarten. Die als positiv identifizierte wesentliche Auswirkung im Zusammenhang mit der Übererfüllung der Kollektivverträge resultiert aus Rosenbauers Beitrag zur Erhöhung der Branchenstandards. Bei den unter SBM-3 angeführten wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens ergeben, handelt es sich nicht um Auswirkungen auf bestimmte Gruppen. Wesentliche Risiken wurden im Zusammenhang mit Personalengpässen, Ungleichbehandlung und Fachkräftemangel identifiziert. Wesentliche Chancen können sich aufgrund guter Arbeitsbedingungen und geringerer Ausfallszeiten ergeben, die zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität führen.

¹ Weiterführende Inhalte zu den physischen Gefahren sind unter E1-IRO-1.20 b) AR11c) Exposition gegenüber physischen Gefahren“ sowie unter E1-IRO-1.20 c) AR 12d) Inkompatible Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten angeführt.

² Zudem finden sich unter ESRS 2, E1-IRO-1 20 AR12 detailliertere Angaben zu den Übergangereignissen sowie den Übergangsrisiken und -chancen.

³ Ebenso können Hintergründe hinsichtlich Zeitplan zur Klimarisiko- und Resilienzanalyse unter ESRS 2, E1-IRO-1. 20 AR9 nachgelesen werden.

⁴ Die tabellarische Übersicht der transitorischen Risiken und Chancen findet sich unter dem Punkt E1-IRO-1 20. AR 12a)

Durch verschiedene Dialogformen werden die Sichtweisen und Meinungen der Mitarbeitenden erhoben und bei Entscheidungen berücksichtigt. Gesetzte Maßnahmen führen u. a. zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und fördern Gesundheit und Diversität. Zudem bietet Rosenbauer zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote sowie weitere Benefits an.

Angabepflicht aus ESRS S2 im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 (11.-13.) – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde eine potenziell negative Auswirkung im Hinblick auf intransparente Wertschöpfungsketten sowie das damit einhergehende Risiko von Kostensteigerungen bei der Auswahl von geeigneten Lieferanten als wesentlich bewertet. Als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurden primär Arbeitskräfte, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Liefer- und Subunternehmen von Materialien und Auftragsarbeiten sowie vorgelagert) tätig sind, unter Einbeziehung relevanter Fachbereiche identifiziert. Arbeitskräfte in bestimmten Ländern unterliegen vorgelagert (potenziell) einem erhöhten Risiko, dass Arbeitsbedingungen und/oder sonstige arbeitsbezogene Rechte verletzt werden. Die potenziellen negativen Auswirkungen durch die Verletzung von arbeitsbezogenen Rechten sind systembedingt und treten tendenziell in Ländern auf, die diesbezüglich ein hohes Risiko aufweisen. Neben dem Code of Conduct for Business Partners als Leitlinie zur Einhaltung für Lieferunternehmen und Dienstleistungsbetriebe überwacht Rosenbauer die Einhaltung von Sorgfaltspflichten durch Lieferantenbewertungen/-gespräche. Zudem steht ein Beschwerdekanaal zur Verfügung.

Angabepflicht aus ESRS S4 im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 (9.-12.) – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell: Verbraucher und Endnutzer

Als international agierender Systemanbieter prägt Rosenbauer den Feuerwehrmarkt mit umfassenden Lösungen und zukunftsorientierten Technologien. Im Zuge der Erarbeitung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde von Fachleuten evaluiert, ob bestimmte Verbrauchende/Endnutzende einem größeren Schadensrisiko ausgesetzt sein könnten. Als betroffene Verbrauchende/Endnutzende wurden im Wesentlichen solche identifiziert, die auf ausreichende Informationsbereitstellung zu Rosenbauers Produkten und deren Erfüllung von Sicherheitskriterien angewiesen sind, um sicherheitsrelevante Vorfälle/Unfälle zu vermeiden. Bei dem unter SBM-3 angeführten wesentlichen Risiko, das sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden ergibt, handelt es sich nicht um Auswirkungen auf bestimmte Gruppen. Wesentliche negative Auswirkungen resultieren potenziell aus individuellen Vorfällen betreffend die Sicherheit von Technologien bzw. Produkten (z. B. unzureichende Informationen zu Produkten oder Produktmängel) sowie dem Datenschutz. Rosenbauer begegnet diesen sowie damit einhergehenden Reputationsrisiken und Kosten infolge eingeschränkter Kundensicherheit oder datenschutzrechtlicher Vorfälle durch den Dialog mit Kundinnen und Kunden, durch Prozess- und Produktoptimierungen sowie regelmäßige Qualitätskontrollen. Daneben tragen hohe Sicherheitsanforderungen an Produkte, die Weitergabe von diesbezüglichem Erfahrungswissen und von Informationen an Endnutzende zur öffentlichen Sicherheit bei und stärken das gesellschaftliche Vertrauen.

4. Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

53. a) Beschreibung der Methoden und Annahmen für die Identifikation der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Rosenbauer International AG hat 2023/24 in Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation ihrer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Dieses Verfahren ermöglicht es, ESG-Themen zu identifizieren, Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, sowie deren Wesentlichkeit zu analysieren. Dabei hat Rosenbauer nicht nur seine eigene Geschäftstätigkeit, sondern auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette untersucht. Im Rahmen einer im heurigen Jahr erfolgten Aktualisierung, in der wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen präzisiert und Themen bzw. Unterthemen umgruppiert oder umbenannt wurden, fand eine Anpassung der wesentlichen Themen statt. So wird den neuesten Erkenntnissen und Entwicklungen Rechnung getragen. Im Nachfolgenden wird der Prozess in Bezug auf die erstmalige Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Detail beschrieben sowie auf die Aktualisierung eingegangen.

Ausgehend von einem Peer-Review, einer Analyse der regulatorischen Anforderungen der ESRS sowie einem Abgleich mit den SASB-Sektorstandards für Industrie, Maschinen und Güter und der S&P ESG Materiality Map im Bereich Autos, wurde in einer ersten Phase eine Longlist potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Im Zuge eines mehrstufigen Prozesses, in dessen Rahmen Expertinnen und Experten sowie interne und externe Stakeholder einbezogen wurden, wurde die Liste der potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen verfeinert und die Auswirkungen, Risiken und Chancen in eigenen Workshops von Fachleuten abschließend bewertet und beurteilt. Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den einzelnen Schritten der Wesentlichkeitsanalyse sowie des festgelegten Schwellenwerts wurden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen festgelegt.

53. b) u. c) Beschreibung des Prozesses zur Identifikation, Bewertung, Priorisierung und Überwachung der potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen und Umwelt auf der Grundlage des Verfahrens des Unternehmens zur Erfüllung der Sorgfaltpflicht sowie der Risiken und Chancen, die finanzielle Effekte haben oder haben können

Rosenbauer International AG hat auf Basis einer Vielzahl von Daten, wie internen Unterlagen, Berichterstattung von Mitbewerbern, relevanten Berichterstattungsstandards und bestehenden Regularien, potenziell relevante Themen identifiziert und zusammengefasst.

Im Rahmen mehrere Validierungsschleifen und Feedbackrunden unter Einbeziehung von verschiedenen Fachbereichen von Rosenbauer und unter Einbezug von Stakeholdern durch Online-Befragungen mit dem Tool Qualtrics wurde diese Longlist auf die relevanten Themen eingeschränkt. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen erfolgte die Wesentlichkeitsbetrachtung sowohl unter der Inside-out- als auch der Outside-in-Perspektive, wobei kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt wurden. In Wesentlichkeitsworkshops wurden mit Expertinnen und Experten die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgestellt, gemeinsam diskutiert und mittels eines Echtzeit-Abstimmungstools (Mentimeter) auf einer fünfstufigen Skala hinsichtlich ihrer „impact materiality“ und „financial materiality“ bewertet. Auswirkungen, Risiken und Chancen, die dabei einen Grenzwert von 3,5 überschritten haben, gelten als wesentlich.

Die im November 2024 abgeschlossene, erstmalig durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse, soll jährlich auf Aktualität überprüft werden, um Veränderungen der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen feststellen und das Reporting anpassen zu können. Im Rahmen dieser jährlichen Überprüfung erfolgte eine Anpassung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Geschäftsjahr 2025 durch das Nachhaltigkeitsmanagement. Hierbei wurden Themen präzisiert, umgruppiert und aggregiert sowie teilweise gestrichen. Die Änderungen in Bezug auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zuge dieser Aktualisierung sind in den Angaben gemäß ESRS 2 SBM-3 angeführt. Zukünftig soll in einem mehrjährigen Zyklus die Wesentlichkeitsanalyse wiederholt werden.

Die wesentlichen Risiken und Chancen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden im 4. Quartal 2024 im Risikomanagementsystem des Rosenbauer Konzerns erfasst und unterliegen somit erstmalig für

das Geschäftsjahr 2025 der halbjährlichen Risikoinventur. Sie sind damit ab 2025 auch Teil der Risikoberichterstattung.

53. b) i. Beschreibung, wie sich das Verfahren auf spezifische Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, geografische Gegebenheiten oder andere Faktoren konzentriert, die zu einem erhöhten Risiko negativer Auswirkungen führen

Im Zuge der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in der sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch die Wertschöpfungskette von Rosenbauer betrachtet wurde, wurden keine spezifischen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, geografische Gegebenheiten oder andere Faktoren identifiziert, die zu einem erhöhten Risiko negativer Auswirkungen führen.

53. b) ii. Beschreibung, wie das Verfahren die Auswirkungen berücksichtigt, an denen das Unternehmen durch seine eigenen Tätigkeiten oder seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist

Rosenbauer berücksichtigt in seinem Verfahren nicht nur die eigenen Tätigkeiten, sondern auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Hierbei wurden insbesondere Liefer- und Subunternehmen, die Materialien bereitstellen und Auftragsarbeiten durchführen, sowie Kunden und Business-Partner, die die hergestellten Feuerwehrfahrzeuge und -lösungen nutzen, berücksichtigt. Darüber hinaus fließen die regulatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in die Bewertung ein, beispielsweise durch Klimaschutzmaßnahmen oder soziale Standards, die auf Rosenbauer und seine Geschäftsverbindungen wirken.

Mithilfe dieser Vorgehensweise kann das Unternehmen Auswirkungen, an denen es durch seine eigenen Tätigkeiten oder seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist, systematisch analysieren.

53. b) iii. Beschreibung, wie das Verfahren Konsultationen mit den betroffenen Stakeholdern umfasst, um herauszufinden, wie sie betroffen sein können, sowie externer Sachverständiger

Ein zentrales Element des Verfahrens zur Wesentlichkeitsanalyse bei Rosenbauer ist die Konsultation relevanter Stakeholder, um deren potenzielle Betroffenheit durch die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens systematisch zu erfassen. Aus diesem Grund wurden im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse jene Stakeholder im Rahmen einer von November bis Dezember 2023 durchgeführten Online-Befragung miteinbezogen, die am stärksten von den Tätigkeiten von Rosenbauer betroffen sind und auch diejenigen Stakeholder, deren Geschäftstätigkeit den größten Einfluss auf Rosenbauer hat. Von allen potenziellen Stakehol-

den zählten Mitarbeitende, Business Partner und Kunden, Liefer- und Subunternehmen, Investorinnen und Investoren und Banken zu jenen Stakeholdern für die ein höherer Einfluss identifiziert wurde und die in der Stakeholderbefragung einbezogen wurden. Die Befragung erfolgte online über das Tool Qualtrics, wodurch eine breite Beteiligung sichergestellt wurde. Um Verzerrungen durch unterschiedlich stark vertretene Gruppen zu vermeiden, wurde eine gewichtete Analyse der Antworten vorgenommen, bei der interne und externe Stakeholder jeweils mit 50 % berücksichtigt wurden.

Ergänzend zu dieser Befragung fanden Fachbereichsinterviews mit zehn Unternehmensbereichen statt. Diese dienten der vertieften Analyse jener Nachhaltigkeitsthemen, die für die jeweiligen Fachabteilungen besonders relevant sind. Dabei wurden neben den Auswirkungen auch Chancen und Risiken erfasst und aus einer doppelten Wesentlichkeitsperspektive bewertet. Die Ergebnisse dieser Interviews bildeten die Grundlage für den Wesentlichkeitsworkshop, der, moderiert durch zwei Vertreter einer Beratung, mit führenden Fachbereichsleitern und Fachbereichsleiterinnen durchgeführt wurde. In diesem Workshop wurden die zuvor identifizierten Themen diskutiert, um zusätzliche Perspektiven einzubringen und bestehende Bewertungen zu schärfen. Die finale Einschätzung erfolgte mithilfe eines Echtzeit-Votingtools (Mentimeter), das eine strukturierte Gewichtung der einzelnen Themen ermöglichte.

53. b) iv. Beschreibung, wie das Verfahren negative Auswirkungen auf der Grundlage ihrer relativen Schweregrade und Wahrscheinlichkeiten und positive Auswirkungen nach ihrem relativen Ausmaß, Umfang und ihrer Wahrscheinlichkeit priorisiert und festlegt, welche Nachhaltigkeitsaspekte für die Berichterstattung wesentlich sind

Um die negativen Auswirkungen zu priorisieren, werden sie anhand mehrerer Kriterien untersucht und jeweils entlang einer fünfteiligen Skala bewertet. Die Bewertung erfolgte anhand der Kriterien Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit bei negativen Auswirkungen, sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit bei potenziellen Auswirkungen, wobei eine Bewertung mit „1“ für das jeweilige Kriterium ein geringes Ausmaß, begrenzten Umfang, leicht zu behebende bzw. unwahrscheinliche Auswirkungen darstellt. Diese Faktoren wurden im Rahmen der Stakeholder-Befragung, der Fachbereichsinterviews und des Wesentlichkeitsworkshops systematisch in eine Bewertungsmatrix überführt. Die Bewertung erfolgte vorrangig auf Basis qualitativer Elemente. Der Schweregrad der Auswirkungen ergibt sich entsprechend der Bewertungsmatrix, indem eine gleichmäßige Gewichtung zwischen den einzelnen Faktoren berücksich-

tigt wurde, wobei eine hohe Ausprägung bei einem Kriterium automatisch zu einem hohen Schweregrad geführt hat. Der Schweregrad wurde sodann mit der Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert. Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit.

Die Themen mit den höchsten negativen Auswirkungen wurden dabei als besonders wesentlich eingestuft und priorisiert. Auswirkungen, die dabei einen Grenzwert von 3,5 überschritten, gelten als wesentlich.

53. c) i. Beschreibung, wie das Unternehmen die Zusammenhänge seiner Auswirkungen und Abhängigkeiten mit den Risiken und Chancen berücksichtigt hat, die sich aus diesen Auswirkungen und Abhängigkeiten ergeben können

Rosenbauer berücksichtigt die Zusammenhänge zwischen seinen Auswirkungen und Abhängigkeiten sowie den daraus resultierenden Risiken und Chancen durch eine ganzheitliche Analyse, die auch die Wertschöpfungskette miteinschließt. Dabei wird untersucht, wie sich die Geschäftstätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft auswirken (Impact Perspective) und welche finanziellen Risiken oder Chancen aus externen Entwicklungen für das Unternehmen entstehen (Financial Perspective).

53. c) ii. Beschreibung, wie die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Art der Auswirkungen des ermittelten Risikos und der ermittelten Chancen bewertet wurden

Nach der Identifikation werden die Risiken und Chancen anhand ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen bewertet. Dabei spielen mehrere Faktoren eine zentrale Rolle: Zunächst wird die Eintrittswahrscheinlichkeit analysiert, also wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein bestimmtes Risiko oder eine Chance tatsächlich eintritt. Anschließend wird das finanzielle Ausmaß abgeschätzt, indem untersucht wird, wie stark sich das jeweilige Risiko oder die Chance auf Umsatz, Kostenstruktur oder Investitionen auswirken kann. Eine weitere entscheidende Dimension ist die zeitliche Perspektive, in der geprüft wird, ob es sich um kurzfristige, mittelfristige oder langfristige Effekte handelt und wie sich ihre Bedeutung über die Zeit verändern könnte. Die Bewertung erfolgt dabei sowohl qualitativ als auch quantitativ.

Bewertung der Wahrscheinlichkeit: Die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Risikos oder einer Chance wird anhand einer fünfstufigen Skala bewertet. Diese reicht von sehr unwahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich und berücksichtigt sowohl historische Daten als auch zukünftige Trends. Einflussfaktoren für die Bewertung sind unter anderem:

- regulatorische Entwicklungen (z. B. zukünftige ESG-Anforderungen oder CO₂-Bepreisung),
- Marktdynamiken und Technologietrends (z. B. Nachfrage nach emissionsfreien Fahrzeugen),
- Branchenvergleiche und Best Practices,
- Erfahrungswerte aus internen Fachbereichsanalysen.

Bewertung des Ausmaßes der Auswirkungen: Das finanzielle und strategische Ausmaß der Risiken und Chancen wird ebenso anhand einer fünfstufigen Skala nach folgenden Kriterien bewertet:

- monetäre Auswirkungen: mögliche finanzielle Verluste oder Gewinne, die sich aus einem Risiko oder einer Chance ergeben könnten (z. B. Kosten durch regulatorische Änderungen oder Umsatzsteigerung durch nachhaltige Produktinnovationen)
- betriebliche Auswirkungen: Einfluss auf Produktionsprozesse, Lieferketten, Produktentwicklung oder Personalmanagement
- Reputationsrisiken: potenzielle Auswirkungen auf das Markenimage und die Stakeholder-Wahrnehmung
- Zeithorizont: Unterscheidung zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen

Bewertung der Art der Auswirkungen: Die ermittelten Risiken und Chancen werden danach klassifiziert, ob sie

- direkt oder indirekt auf das Unternehmen einwirken,
- kurzfristig oder langfristig relevant sind,
- operative, finanzielle oder strategische Folgen haben.

Diese Bewertungen wurden im Wesentlichkeitsworkshop sowie in den Fachbereichsinterviews diskutiert und durch ein gewichtetes Scoring-Verfahren in einer Wesentlichkeitsmatrix erfasst. Risiken und Chancen, die dabei einen Grenzwert von 3,5 überschritten, gelten als wesentlich. Diese Matrix erlaubt eine Priorisierung der Themen anhand ihrer finanziellen Bedeutung und Dringlichkeit. Dabei unterscheidet Rosenbauer zwischen:

- **hoher Priorität**, wenn ein Risiko oder eine Chance erhebliche finanzielle Auswirkungen hat und kurzfristige strategische Maßnahmen erfordert,
- **mittlerer Priorität**, wenn es sich um Themen mit mittelfristiger Bedeutung für die Unternehmensentwicklung handelt, und
- **niedriger Priorität**, wenn die finanzielle Relevanz gering ist oder sich erst langfristig entfalten könnte.

Die identifizierten und priorisierten Risiken und Chancen sind in das unternehmensweite Risikomanagementsystem integriert und werden kontinuierlich überwacht.

53. c) iii. Beschreibung, wie Nachhaltigkeitsrisiken im Vergleich zu anderen Arten von Risiken priorisiert wurden

Das Risikomanagementsystem von Rosenbauer behandelt finanzielle und nichtfinanzielle Risiken gleich, beide Risikoarten werden einheitlich nach Eintrittswahrscheinlichkeit und finanziellem Schadenspotenzial eingestuft.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden in das konzernweite Risikomanagementsystem integriert. Risiken mit hoher Wahrscheinlichkeit und großem Ausmaß werden priorisiert und durch geeignete Maßnahmen adressiert, während Chancen gezielt genutzt werden, um nachhaltige Wertschöpfung zu fördern.

53. d) Beschreibung des Prozesses der Entscheidungsfindung sowie der damit verbundenen internen Kontrollverfahren

Der Prozess zur Entscheidungsfindung umfasste eine Stakeholder-Befragung, Fachbereichsinterviews und den Wesentlichkeitsworkshop – die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix priorisiert. Die finale Bewertung erfolgte durch das mittlere Management, danach wurden die wesentlichen Themen dem Vorstand zur Freigabe vorgelegt.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in regelmäßigen Abständen evaluiert und aktualisiert. Regelmäßige Reportings stellen sicher, dass die getroffenen Entscheidungen überwacht und umgesetzt werden.

53. e) Beschreibung des Umfangs sowie der Art und Weise, wie der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Auswirkungen und Risiken in das allgemeine Risikomanagementverfahren integriert ist und für die Bewertung des allgemeinen Risikoprofils und der Risikomanagementverfahren des Unternehmens herangezogen wird

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse stellt einen eigenständigen Prozess dar, dessen Ergebnisse gezielt in das konzernweite Risikomanagementsystem von Rosenbauer integriert werden. Dieses einheitliche Risikomanagementsystem erfasst sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Risiken und gewährt so eine umfassende Steuerung und Kontrolle.

Diese identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen wurden im Vorjahr in das Risikomanagementsystem aufgenommen und vorläufig dem Nachhaltigkeitsmanagement als Risk Owner zugeordnet. Im Jahr 2025 wurden die wesentlichen Risiken und Chancen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse mit den vorhandenen Einträgen im Risikomanagementsystem von Rosenbauer abgeglichen und, wo sinnvoll, mit bereits dokumentierten Risiken zusammengeführt und an die zuständigen Fachabteilungen als Risk Owner übergeben. Diese tragen die Verantwortung für die Bewertung, die Festlegung geeigneter Maßnahmen zur Risikominimierung, sowie die Budgetierung entsprechender Strategien. Dadurch wird eine klare Verantwortlichkeit im Risikomanagementprozess sichergestellt.

Zur kontinuierlichen Überwachung der Risikolandschaft wird zweimal jährlich eine umfassende Risikoinventur durchgeführt. Dabei werden die Toprisiken mittels einer Monte-Carlo-Simulation analysiert. Die Ergebnisse dieser Analyse werden dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat persönlich vom Group Risk Manager präsentiert. Ergänzend dazu wird das gesamte Risikobild in Schriftform dokumentiert, um eine transparente und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

53. f) Beschreibung, wie und in welchem Ausmaß das Verfahren zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Chancen in das allgemeine Managementverfahren des Unternehmens eingebunden ist

Das Verfahren zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Chancen ist bei Rosenbauer eng mit dem allgemeinen Management- und Steuerungsprozess des Unternehmens verknüpft. Die Integration erfolgt insbesondere über die Nachhaltigkeitsmanagement sowie das Risikomanagementsystem.

Die Vergütungspolitik 2025 von Rosenbauer spiegelt die Unternehmensstrategie wider und umfasst sowohl fixe als auch variable Vergütungskomponenten. Die variablen Anteile sind an finanzielle Leistungskennzahlen sowie ESG-Kriterien (Soziales und Unternehmensführung) gekoppelt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Rosenbauer ist darauf ausgerichtet, Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Unternehmensführung zu integrieren. Dies schließt die Umsetzung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ein, um wesentliche Chancen und Risiken im Bereich Nachhaltigkeit zu erkennen. Ein zentrales Element ist die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken.

Diese beinhalten unter anderem die Reduktion von CO₂-Emissionen, die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien und Effizienzsteigerungen in den Produktionsprozessen. Die Evaluierung erfolgt jährlich im Rahmen des konsolidierten, nichtfinanziellen Berichtes.

Das Risikomanagementsystem von Rosenbauer dient neben der Identifikation und Steuerung von Risiken auch der gezielten Nutzung unternehmerischer Chancen. Es ist integraler Bestandteil der strategischen Planung und des Controllings und umfasst eine halbjährliche Risikoinventur. Das Risikomanagementsystem sieht eine regelmäßige interne Risikoberichterstattung, sowohl an den Vorstand als auch an den Aufsichtsrat, vor.

53. g) Beschreibung der Input-Parameter, die im Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen verwendet wurden

Im Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen bei Rosenbauer wurden verschiedene Input-Parameter verwendet. Diese Parameter umfassen eine Vielzahl von internen Berichten, Erkenntnissen im Rahmen der Stakeholder-Befragungen, Workshops mit Fachpersonen und Rechercheunterlagen, die für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse herangezogen wurden.

Die ESRS bilden die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und definieren die Anforderungen an die Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen. Diese Standards wurden in die Wesentlichkeitsanalyse integriert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Nachhaltigkeits-themen abgedeckt sind.

Die SASB-Sektorstandards für den Automobilsektor wurden ebenfalls berücksichtigt, um branchenspezifische Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten. Diese Standards bieten eine detaillierte Anleitung zur Offenlegung von finanziell wesentlichen Nachhaltigkeitsinformationen für Unternehmen im Automobilsektor.

Die S&P-Liste mit nachhaltigkeitsbezogenen Themen diente als weitere Quelle zur Identifizierung relevanter Nachhaltigkeitsthemen. Diese Liste umfasst eine breite Palette von Themen, die für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Bedeutung sind und hilft dabei, die wichtigsten Themen für Rosenbauer zu bestimmen.

Die bisherigen Wesentlichkeitsanalysen und Stakeholder-Dialoge wurden herangezogen, um eine konsistente und kontinuierliche Bewertung der wesentlichen Themen sicherzustellen.

53. h) Beschreibung, wie sich der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum verändert hat

Die Rosenbauer International AG hat im Berichtsjahr 2024 erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte eine Anpassung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Hierbei erfolgte ein kritischer Review der im Vorjahr identifizierten Themen durch das Nachhaltigkeitsmanagement. In diesem Rahmen wurden Themen präzisiert, umgruppiert und aggregiert sowie teilweise gestrichen. Die Änderungen in Bezug auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zuge dieser Aktualisierung sind in den Angaben gemäß ESRS 2 SBM-3 angeführt. Zukünftig soll in einem mehrjährigen Zyklus die Wesentlichkeitsanalyse wiederholt werden.

Angabepflicht aus ESRS E1 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-IRO-1. 20. Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu beschreiben. Diese Beschreibung umfasst seine Verfahren in Bezug auf

a) die Auswirkungen auf den Klimawandel, insbesondere die Treibhausgasemissionen des Unternehmens

AR 9

Um die klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren, wurden mehrere Methoden angewendet:

1. **Wesentlichkeitsanalyse:** Im Rahmen dieses Prozesses konnten erste klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert werden. Der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsbewertung wurde im Zeitraum zwischen August 2023 und November 2024 durchgeführt. Die detaillierte Vorgehensweise im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wird im Abschnitt ESRS 2 – IRO beschrieben.
2. **Klimarisikoanalyse:** Eine separate Klimarisikoanalyse wurde zwischen September und Dezember 2024 mit dem Ziel, physische und

transitorische Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Unternehmen zu identifizieren und zu bewerten, durchgeführt. Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse wurden nach deren Abschluss in das Risikomanagement integriert.

Der folgende Abschnitt widmet sich der Beschreibung der Klimarisikoanalyse, die eine umfassende Untersuchung von Klimaszenarien zur Bewertung physischer und transitorischer Risiken beinhaltet.

Für die Bewertung der Klimaauswirkungen stützt sich Rosenbauer auf die Treibhausgasbilanz, die erstmals für das Geschäftsjahr 2019 als Basisjahr gemäß GHG-Protokoll erstellt wurde. Im Rahmen der Erstellung der Treibhausgasbilanz wurde nicht nur die eigene Tätigkeit (Scope 1 und 2), sondern auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3) berücksichtigt. Durch ein Screening seiner Aktivitäten hat Rosenbauer die tatsächlichen THG-Emissionsquellen für die eigenen Tätigkeiten identifiziert. Die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Detailliertere Information zu den Zielen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel sowie der Erstellung der Treibhausgasbilanz sind unter den Angaben gemäß E1-4 und E1-6 zu finden.

Der folgende Abschnitt widmet sich der Beschreibung der Klimarisikoanalyse, die eine umfassende Untersuchung von Klimaszenarien zur Bewertung physischer und transitorischer Risiken beinhaltet.

Physische Risiken

E1-IRO-1.20. Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu beschreiben. Diese Beschreibung umfasst seine Verfahren in Bezug auf

- b) klimabedingte physische Risiken im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere:
 - i. die Ermittlung klimabedingter Gefahren, wobei mindestens die Klimaszenarien mit hohen Emissionen zu berücksichtigen sind, und
 - ii. eine Bewertung, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens im Hinblick auf die Entstehung physischer Bruttoisiken anfällig für diese klimabedingten Gefahren sein können.

AR 11 a)

Identifizierung klimabezogener Gefahren

Um festzustellen, ob klimabezogene Gefahren kurz-, mittel- und langfristige Risiken für die Vermögenswerte sowie Geschäftstätigkeiten beinhalten, wurde eine physische Klimarisikoanalyse durchgeführt. Dazu wurden Klimaprojektionen basierend auf den Klimamodellen des aktuellen 6. Sachstandsbericht des „Intergovernmental Panel on Climate Change“ (IPCC AR6) verwendet. Für die Projektionen wurde das Hochemissions-szenario SSP5-8.5 gewählt, wobei in den „Shared Socioeconomic Pathways“ (SSP) neben den Entwicklungen im Klima auch sozioökonomische Entwicklungen berücksichtigt werden.

Das SSP5-8.5-Szenario stellt ein „Worst Case“-Szenario dar, das die höchsten Treibhausgasemissionen und damit die ausgeprägtesten physischen Risiken umfasst. Durch die Analyse dieses Szenarios konnten Anpassungsstrategien entwickelt werden, die robust genug sind, um auch unter weniger emissionsintensiven zukünftigen Bedingungen effektiv zu bleiben. Diese Herangehensweise gewährleistet eine entsprechende Vorbereitung auf ein breites Spektrum potenzieller Klimarisiken und stärkt dadurch nachhaltig die Resilienz des Unternehmens.

Um Klimagefahren zu identifizieren, wurden die Projektionen relevanter Klimaparameter wie Temperatur, Windgeschwindigkeit oder Niederschlag angewandt. Für alle identifizierten Gefahren wurden Schwellenwerte festgelegt, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen. Diese Schwellenwerte dienen dazu, den Punkt zu bestimmen, ab dem die Gefahren eine Schwere oder Häufigkeit erreichen, die wesentliche Schäden verursachen könnten. Die Analyse im Rahmen des SSP5-8.5-Szenarios zeigte, dass 11 der 28 analysierten Gefahren ein Risiko darstellen und dass alle 18 analysierten Standorte physischen Bruttoisiken in unterschiedlicher Höhe ausgesetzt sind.

AR 11 b)

Definition der Zeithorizonte

Die für die physische Klimarisikoanalyse berücksichtigten Zeithorizonte wurden wie folgt definiert:

- Der kurzfristige Zeithorizont umfasst eine Spanne von 6 Jahren und erstreckt sich bis 2030.
- Der mittelfristige Zeithorizont erstreckt sich über 16 Jahre und beinhaltet den Zeitraum bis 2040, während
- der langfristige Zeithorizont eine Zeitspanne von 26 Jahren umfasst und bis 2050 reicht.

Die Wahl der Zeithorizonte stellt einen Balanceakt dar, der die Notwendigkeit berücksichtigt, langfristige physische Risiken zu untersuchen, um die umfassenden Auswirkungen des Klimawandels zu erfassen, während gleichzeitig kürzere, überschaubare Zeiträume für strategische Planungen und Kapitalallokationen genutzt werden.

Die Bewertung physischer Klimagefahren bis 2030 zeigt die aktuellen und kurzfristigen Risiken auf, die von besonderer Relevanz sind und daher vorrangig behandelt werden sollten.

Gleichzeitig ermöglicht die Bewertung klimawandelbezogener Risiken im Rahmen des langfristigen Zeithorizonts bis 2050, längerfristige Risiken für Standorte zu berücksichtigen, die in der späteren Lebens- bzw. Nutzungsdauer dieser relevant werden können. Dies geschah unter der Annahme, dass die Lebensdauer der Unternehmensstandorte über das Jahr 2050 hinausgeht und stellt dadurch sicher, dass ein wesentlicher Teil der Lebensdauer der Vermögenswerte abgedeckt wird. Insbesondere, da signifikante Veränderungen in der Häufigkeit und Intensität physischer Risiken oftmals über längere Zeiträume auftreten.

AR 11 c) Exposition gegenüber physischer Gefahren

Die Analyse der physischen Bruttoisiken wurde in zwei Schritten durchgeführt.

Im ersten Schritt wurde die Exposition der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten gegenüber den verschiedenen Gefahren basierend auf den Unternehmensstandorten bewertet. Alle Gefahren wurden spezifisch für die Standorte der Vermögenswerte von Rosenbauer und dort, wo Rosenbauer seine Geschäftstätigkeiten ausübt, analysiert. Die geografischen Koordinaten dieser Standorte wurden verwendet, um standortspezifische Klimaprojektionen zu erhalten oder Entfernungen zu Gebieten zu berechnen, die von bestimmten Gefahren betroffen sind.

Die Projektionen und Entfernungen wurden dann mit vordefinierten, wissenschaftlich fundierten Schwellenwerten für jede Gefahr verglichen. Wenn der Schwellenwert für eine Gefahr an einem Standort überschritten wurde, wurden die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten an diesem Standort aufgrund ihrer Lage als der jeweiligen Gefahr ausgesetzt betrachtet. Abhängig von der Gefahr wurden entweder der Umfang, die Dauer oder die Eintrittswahrscheinlichkeit der Gefahr verwendet, um die Exposition zu bewerten.

Sensitivitätsbewertung

Im zweiten Schritt wurde die Sensitivität der Geschäftstätigkeiten gegenüber jeder Gefahr bewertet. Dazu wurde untersucht, ob das Auftreten jeder Gefahr die Leistung der Geschäftstätigkeit negativ und signifikant beeinträchtigen kann. In den Fällen von Dürre und Wasserknappheit basierte diese Bewertung darauf, ob die Geschäftstätigkeit von der Wasserverfügbarkeit abhängig ist oder nicht. Für Gefahren, die zu Sachschäden führen, wie Hochwasser oder Zyklone, basierte die Bewertung darauf, ob Rosenbauer für die Reparaturen verantwortlich ist oder nicht (z. B. wenn die Räume gemietet sind) und ob eine mögliche Unterbrechung der Geschäftstätigkeit ausgeschlossen werden kann (z. B. weil die Tätigkeit auch aus der Ferne ausgeübt werden kann). Für die verbleibenden Gefahren wurde bewertet, ob sie für die am Standort ausgeübte wirtschaftliche Tätigkeit relevant sind oder nicht.

Schließlich wurde ein potenzielles physisches Bruttoisiko für einen Vermögenswert oder eine Geschäftstätigkeit identifiziert, wenn dieser Vermögenswert oder diese Geschäftstätigkeit aufgrund der Lage sowohl der Gefahr ausgesetzt als auch anfällig für diese ist.

AR 11 d) Angenommenes Klimaszenario

Siehe AR 11 a).

E1-IRO-1. 21. Bei der Angabe der nach Absatz 20 Buchstaben b) und c) erforderlichen Informationen erläutert das Unternehmen, wie es die klimabezogene Szenarioanalyse, einschließlich einer Reihe von Klimaszenarien, für die Ermittlung und Bewertung von kurz-, mittel- und langfristigen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie Chancen verwendet hat.

AR 13 a)

AR 13 a) beschreibt, welche Szenarien verwendet wurden sowie ihre Quellen und ihre Anpassung an den aktuellen Stand der Wissenschaft. Siehe AR 11 a).

AR 13 b)

Beschreibungen von Zeithorizonten und Endpunkten, die verwendet wurden, sowie eine Erörterung, warum das Unternehmen der Ansicht ist, dass die plausiblen Risiken und Unsicherheiten durch die Bandbreite der verwendeten Szenarien abdeckt werden

Die SSP-Szenarien beschreiben kohärente und intern konsistente sozioökonomische Zukünfte, die auf Faktoren wie Bevölkerungswachstum,

Wirtschaftswachstum und technologische Fortschritte basieren. Das Szenario SSP5-8.5 konzentriert sich auf die fortgesetzte Verwendung fossiler Brennstoffe, wobei die Welt auf wettbewerbsfähige Märkte, Innovation und technologischen Fortschritt setzt, um nachhaltige Entwicklung zu erreichen (Riahi et al., 2017). Die Treibhausgasemissionen im SSP5-8.5-Szenario sind die höchsten unter allen SSP-Szenarien, was laut Schätzungen der vom IPCC berücksichtigten Forschungsergebnissen zu einer globalen Erwärmung von 4,4 °C bis zum Ende des Jahrhunderts führt. Infolgedessen sind physische Risiken in diesem Szenario ebenfalls am deutlichsten ausgeprägt.

AR 13 c)

Beschreibung der wichtigsten Triebkräfte, die in jedem Szenario berücksichtigt werden, und warum diese für das Unternehmen relevant sind, z. B. politische Annahmen, makroökonomische Trends, Energieverbrauch und Energiemix sowie technologische Annahmen SSP5-8.5 beschreibt eine Zukunft, die durch fortgesetzte Industrialisierung und Wirtschaftswachstum gekennzeichnet ist, wobei die globalen Märkte zunehmend integriert werden und die globale Mobilität zunimmt (O'Neill et al., 2015). Die Weltbevölkerung erreicht etwa zur Mitte des Jahrhunderts ihren Höhepunkt und beginnt dann zu sinken, während die Urbanisierung zunimmt. Es gibt einen starken Anstieg der gesamten Endenergienachfrage, wobei fossile Brennstoffe einen wichtigen Teil des Energiemixes ausmachen (Riahi et al., 2017). Infolge dieser Entwicklungen werden fossile Brennstoffressourcen intensiv genutzt. In diesem Szenario werden keine zusätzlichen Klimapolitiken angenommen.

AR 13 d)

Beschreibung wichtiger Dateneingaben und Einschränkungen der Szenarien, einschließlich ihrer Detailtreue (z. B., ob die Analyse physischer klimabedingter Risiken auf standortspezifischen, geografischen Koordinaten oder auf allgemeineren nationalen oder regionalen Daten basiert)

Die Analyse der physischen klimabezogenen Risiken wird für jeden relevanten Standort durchgeführt. Dabei sind die standortspezifischen, geografischen Koordinaten sowie Informationen über die dort ausgeführten wirtschaftlichen Aktivitäten die entscheidenden Inputfaktoren für die Analyse.

Die bedeutendste Einschränkung der Szenarioanalyse besteht darin, dass die aktuelle Generation von Klimamodellen nicht in der Lage ist, alle 28 zu berücksichtigenden Gefahren zu simulieren. Daher basiert die Analyse für einige Gefahren auf historischen Daten anstelle von Klima-

projektionen. Darüber hinaus konnten einige Gefahren nicht auf Basis von Klimaprojektionen identifiziert werden und werden stattdessen anhand von Gebieten bewertet, in denen ihr Auftreten bekannt ist.

Übergangsereignisse und -risiken

E1-IRO-1. 20. Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu beschreiben. Diese Beschreibung umfasst seine Verfahren in Bezug auf:

- c) klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere:
 - i. die Ermittlung klimabedingter Übergangsereignisse, wobei mindestens ein Klimaszenario anzuwenden ist, das die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C ohne oder mit begrenzter Überschreitung berücksichtigt, und
 - ii. eine Bewertung, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens im Hinblick auf die Entstehung von Bruttoübergangsrisiken oder -chancen diesen klimabedingten Übergangsereignissen ausgesetzt sein können.

AR 12 a) Identifizierung von Übergangsereignissen

Um die potenziellen Auswirkungen von Übergangsereignissen auf das Unternehmen zu untersuchen, wurde eine umfassende, qualitative Analyse der klimabedingten Übergangsrisiken und -chancen durchgeführt. Übergangsrisiken werden in den Hauptkategorien Politik und Recht, Technologie, Markt und Reputation analysiert. Chancen hingegen werden im Hinblick auf Ressourceneffizienz, Energiequellen, Produkte und Dienstleistungen, Märkte sowie Resilienz betrachtet. Diese Bewertung, sowohl der Risiken als auch der Chancen, dient als Unterstützung bei der Identifizierung strategischer Maßnahmen, um Risiken zu mindern und Chancen im sich entwickelnden Klimabereich zu nutzen.

Die Bewertung konzentriert sich hauptsächlich auf die Geschäftseinheit „Fahrzeuge“ und berücksichtigt die gesamte Wertschöpfungskette, unterteilt in Lieferanten, eigene Betriebe und Märkte.

Insgesamt wurden 15 Übergangsereignisse und Chancen identifiziert, die nachfolgend beschrieben sind.

Klimarisikoanalyse

ID	Art	Klimabezogene Übergangsrisiken
1	Politik und Recht	Mechanismus zur Bepreisung von Treibhausgasemissionen
2	Politik und Recht	Verstärkte Emissionsberichterstattungspflichten
3	Politik und Recht	Regulierung über Emissionsgrenzwerte für Fahrzeuge
4	Technologie	Erfolgsloser Übergang zu emissionsarmen Feuerwehrfahrzeugen
5	Technologie	Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien
6	Markt	Gestiegene Rohstoffkosten
7	Reputation	Nichterfüllung der Verbraucherpräferenzen hinsichtlich nachhaltiger Produkte
8	Reputation	Nichterreichen der Klimaziel mit reputationsschädigenden Folgen

Das TCFD-Framework wurde übernommen und Übergangsereignisse in den Kategorien Politik und Recht, Technologie, Markt und Reputation untersucht. Siehe hierzu ebenso E1-IRO1.

AR 12 b) Expositions- und Sensitivitätsbewertung

Die Bewertung des Unternehmens erfolgte anhand des Ausmaßes, in dem seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten potenziell den identifizierten Übergangsevents ausgesetzt sind und darauf empfindlich reagieren könnten. Basierend auf den Szenarionarrativen der International Energy Agency (IEA) wurden Brutto Risiken und Chancen identifiziert. Diese umfassen relevante Lieferanten, Produktgruppen und Märkte (Exposition) sowie die Analyse der Marktlogik und sektorspezifischen Ereignisse (Übergangsereignisse) und die Anwendung von Szenarioinformationen einer 1,5-°C-Erderwärmung. Übergangsrisiken und -chancen wurden qualitativ analysiert und nach Wahrscheinlichkeit und Ausmaß bewertet.

Klimarisikoanalyse

ID	Art	klimabezogene Übergangschancen
1	Ressourceneffizienz	Übergang zu effizienteren, elektrischen Formen des Transports
2	Ressourceneffizienz	Umstieg auf effizientere/energieeffizientere Gebäude / energetische Sanierung
3	Energiequelle	Verwendung von emissionsärmeren Energiequellen
4	Energiequelle	Verwendung neuer Technologien
5	Produkte und Dienstleistungen	Entwicklung und Ausbau emissionsarmer Güter und Dienstleistungen
6	Produkte und Dienstleistungen	Entwicklung von Klimaanpassungsmaßnahmen
7	Resilienz	Ersatz von Ressourcen und Diversifizierung

AR 12 c) Angenommene Szenarioanalyse

Die Identifizierung von Übergangsereignissen und die Bewertung der Exposition durch klimabezogene Szenarioanalyse basierte auf den Szenarien der Internationalen Energieagentur (Netto-Null-Emissionen bis 2050).

AR 12 d) Inkompatible Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten

Rosenbauer hat keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten identifiziert, die mit einem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft inkompatibel sind oder erhebliche Anstrengungen erfordern, um kompatibel zu werden (beispielsweise aufgrund signifikanter festgelegter Treibhausgasemissionen oder Inkompatibilität mit den Anforderungen für die Taxonomie-Ausrichtung gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission).

E1-IRO-1. 21. Bei der Angabe der nach Absatz 20 Buchstaben b) und c) erforderlichen Informationen erläutert das Unternehmen, wie es die klimabezogene Szenarioanalyse, einschließlich einer Reihe von Klimaszenarien, für die Ermittlung und Bewertung von kurz-, mittel- und langfristigen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie Chancen verwendet hat.

AR 13 a)

Szenario der Netto-Null-Emissionen der IEA

Für die Übergangsrisiken wurde das Szenario der Netto-Null-Emissionen (NZE) der IEA gewählt, das die globale Erwärmung auf 1,5 °C im Einklang mit dem Pariser Abkommen begrenzt. Dieses Szenario bietet ein detailliertes Modell zur Erreichung von Netto-Null-CO₂-Emissionen bis 2050 im Energiesektor. Das NZE-Szenario wird von Rahmenwerken wie der TCFD für die Analyse von Übergangsrisiken und -chancen weiterhin anerkannt und empfohlen. Es wird auch von wichtigen Initiativen wie der Science Based Targets initiative (SBTi) und der Transition Pathway Initiative (TPI) verwendet, was dessen breitenwirksame Vergleichbarkeit und detaillierte Darstellung gewährleistet. Vorrangig für die Wahl des Szenarios war der Fokus auf CO₂-Projektionen.

AR 13 b)

Beschreibungen von Zeithorizonten und Endpunkten, die verwendet wurden, sowie eine Erörterung, warum das Unternehmen der Ansicht ist, dass die plausiblen Risiken und Unsicherheiten durch die Bandbreite der verwendeten Szenarien abdeckt werden

Zeithorizonte

Die gewählten Zeithorizonte stehen im Einklang mit nationalen und internationalen Klimapolitikrahmen und gewährleisten Stabilität und Vergleichbarkeit der Szenariodaten, während sie flexibel genug sind, den besonderen Anforderungen der Klimarisikoanalysen gerecht zu werden. Bei der Festlegung der Zeithorizonte wurden die erwartete Lebensdauer der Vermögenswerte und strategische Überlegungen von Rosenbauer berücksichtigt:

- kurzfristiger Horizont: 2030 – Identifizierung der unmittelbaren Risiken, denen Rosenbauer gegenübersteht, die bestehende Vermögenswerte und Strategien beeinflussen werden
- mittelfristiger Horizont: 2040 – Risiken, die möglicherweise erst in der späteren Lebensdauer der Vermögenswerte auftreten und in die langfristige strategische Planung einbezogen werden sollten

- langfristiger Horizont: 2050 – Bewertung, wie Übergangsrisiken die regulatorischen Ambitionen der EU für Netto-Null-Emissionen bis 2050 innerhalb der strategischen Planung beeinflussen und der Risiken, die möglicherweise erst später im Jahrhundert relevant werden

AR 13 c)

Beschreibung der wichtigsten Triebkräfte, die in jedem Szenario berücksichtigt werden, und warum diese für das Unternehmen relevant sind, z. B. politische Annahmen, makroökonomische Trends, Energieverbrauch und Energiemix sowie technologische Annahmen, und die wichtigsten Triebkräfte des IEA-Szenarios

Die Hauptüberlegungen des IEA-Szenarios, auf denen die Analyse der Übergangsrisiken basiert, sind wie folgt:

Politische Treiber:

- CO₂-Preis von 205 USD pro Tonne im Jahr 2040 und 250 USD im Jahr 2050 in fortgeschrittenen Volkswirtschaften
- Neben dem CO₂-Preis werden weitere politische Maßnahmen individuell modelliert (z. B. die Abschaffung von Subventionen für fossile Brennstoffe bis 2035 oder Wasserstoffrichtlinien und -unterstützungsmaßnahmen)
- Ziel für Energieintensität 2021–2030: –4,1 % p. a.
- 100 % der neuen mittelschweren und schweren Nutzfahrzeuge sollen bis 2040 emissionsfrei sein.

Markttreiber:

- Das globale BIP wird bis 2050 um 104 % und die Bevölkerung um 21,3 % im Vergleich zu 2023 wachsen.
- Gesamtenergiebedarf von ~344 EJ im Jahr 2050, verglichen mit 445 EJ im Jahr 2023
- Preissteigerung für Stahl um ~42 % bis 2050
- Anstieg bei kritischen Mineralien (z. B. Kupfer) aufgrund steigender Nachfrage
- Der Anteil fossiler Brennstoffe im Primärenergiemix sinkt von 63 % im Jahr 2030 auf 16 % im Jahr 2050 (heute ~76 %).
- Erneuerbare Energien tragen 2050 zu 71 % bei, mit 15 % Wind, 26 % Solar, 5 % Wasser und 13 % Biomasse

Technologische Treiber:

- Der Einsatz fossiler Brennstoffe im Transportwesen sinkt von 95 % im Jahr 2023 auf ~10 % bis 2050.
- Allmählicher Anstieg führt zu einem Höhepunkt der absoluten Kohlenstoffabscheidung im Jahr 2050 bei ~5.900 Mt CO₂

- Der Verkaufsanteil von Plug-in-Hybrid-, Batterie- und Brennstoffzellen-Elektroautos erreicht 100 % im Jahr 2035, gegenüber 67 % im Jahr 2030.

AR 13 d)

Beschreibung wichtiger Dateneingaben und Einschränkungen der Szenarien, einschließlich ihrer Detailtreue (z. B. ob die Analyse physischer klimabedingter Risiken auf standortspezifischen geografischen Koordinaten oder auf allgemeineren nationalen oder regionalen Daten basiert)

Eingaben und Einschränkungen des IEA-Szenarios für Netto-Null-Emissionen

Die Einschränkungen des Szenarios beziehen sich darauf, dass physische Risiken nicht berücksichtigt werden und makroökonomische Modelle ursprünglich ohne Berücksichtigung von Umweltfragen entwickelt wurden. Dies führt zu Herausforderungen in Bezug auf die Granularität sektoraler und geografischer Daten und zur standardmäßigen Annahme eines weltweiten BIP-Wachstums von 2,7 % pro Jahr.

AR 15

Kompatibilität mit wesentlichen klimabezogenen Annahmen in den Finanzberichten

Die hier angewendeten Szenarien IPCC SSP5-8.5 (globale Erwärmung von 4,4 °C bis zum Ende des Jahrhunderts) für physische sowie IEA NZE von 1,5 °C (Netto-Null-Emissionen bis 2050) für die transitorischen Chancen und Risiken stehen im Einklang mit den klimabezogenen Annahmen in den Finanzberichten.

Angabepflicht aus ESRS E2 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die Beurteilung der Wesentlichkeit von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse¹, in der nicht nur die eigene Tätigkeit, sondern auch die Wertschöpfungskette berücksichtigt wurde (siehe Abschnitt IRO-1). Die in Bezug auf das Thema identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden als nicht wesentlich bewertet, weshalb die gemäß dem ESRS E2 geforderten Angaben nicht berichtet werden. Rosenbauer hat im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinschaften, durchgeführt.

¹ Der Fokus lag auf den Geschäftstätigkeiten, auf Standortebene kam es zu keiner Verprobung.

Angabepflicht aus ESRS E3 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Die Beurteilung der Wesentlichkeit von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in der nicht nur die eigene Tätigkeit, sondern auch die Wertschöpfungskette berücksichtigt wurde (siehe Abschnitt IRO-1). Die in Bezug auf das Thema identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden als nicht wesentlich bewertet, weshalb die gemäß dem ESRS E3 geforderten Angaben nicht berichtet werden. Rosenbauer hat im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinschaften, durchgeführt.

Angabepflicht aus ESRS E4 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1;19a – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die Beurteilung der Wesentlichkeit von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in der nicht nur die eigene Tätigkeit, sondern auch die Wertschöpfungskette berücksichtigt wurde (siehe Abschnitt IRO-1). Die in Bezug auf das Thema identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden als nicht wesentlich bewertet, weshalb die gemäß dem ESRS E4 geforderten Angaben nicht berichtet werden. Rosenbauer hat im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinschaften, durchgeführt. Die Identifikation der biodiversitätssensitiven Gebiete sowie die Zuordnung der Standorte erfolgten auf Basis eines Pufferradius von 250 Metern rund um die jeweiligen Standorte. Dieser Radius wurde gewählt, um potenzielle indirekte Auswirkungen des Standorts (z. B. durch Verkehr oder sonstige Betriebsaktivitäten in unmittelbarer Umgebung) sachgerecht zu erfassen, ohne dabei den Betrachtungsrahmen unangemessen auszuweiten.

Die Standorte in Polen und China befinden sich vollständig innerhalb von ausgewiesenen Schutzgebiete (Nationalpark bzw. Naturreservate). Dadurch bestehen potenziell erhöhte Auswirkungen auf lokale Ökosysteme und Arten. Bei den im Schutzgebiet gelegenen Standorten handelt es sich ausschließlich um Verwaltungsgebäude bzw. kleinere Verkaufsflächen (Shops) ohne eigene Produktionsaktivitäten. Die Flächeninanspruchnahme ist gering und es erfolgen keine direkten Eingriffe in na-

türliche Habitate (z.B. keine Rohstoffgewinnung, keine Abwasser- oder Emissionseinleitungen in empfindliche Bereiche). Im Rahmen des Schutzgebietsmanagements und der lokalen Regulierung waren keine Anpassungsmaßnahmen erforderlich.

Angabepflicht aus ESRS E5 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Beurteilung der Wesentlichkeit von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in der nicht nur die eigene Tätigkeit, sondern auch die Wertschöpfungskette berücksichtigt wurde (siehe Abschnitt IRO-1). Die in Bezug auf das Thema identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden als nicht wesentlich bewertet, weshalb die gemäß dem ESRS E5 geforderten Angaben nicht berichtet werden. Rosenbauer hat im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinschaften, durchgeführt.

Angabepflicht aus ESRS G1 im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Unternehmensführung

Bei der Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Unternehmensführung wurde nicht explizit nach Standort, Tätigkeit, Sektor oder Struktur der Transaktion unterschieden. Die Bewertung erfolgte anhand der Liste potenziell relevanter Themen unter Einbezug des Fachbereichs „Group Legal & Compliance“ sowie der Evaluierung der Ergebnisse der Stakeholder-Befragung und des Wesentlichkeitsworkshops. Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte eine Aktualisierung der wesentlichen Themen bzw. Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Unternehmensführung, wie unter ESRS 2 IRO-1 beschrieben.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

56.) Liste der Angabepflichten, die bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse befolgt wurden, und ihr Platz in diesem Bericht sowie die Angabepflichten, die als nicht wesentlich bewertet wurden

Im Folgenden sind die Tabellen „ESRS-Index – Liste der Angabepflichten“ und „Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben“ (ESRS 2 Anlage B) abgebildet.

ESRS-Index – Liste der Angabepflichten

Angabepflicht

ESRS 2 Allgemeine Angaben

BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	5	-
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	5	-
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6	-
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	11	-
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12	-
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	13	-
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	15	-
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	16	SBM-1 40. b) Phase-in SBM-1 40. c) Phase-in
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträgerinnen und Interessenträger	19	
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	21	SBM-1 48. e) Phase-in
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	29	-
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	36	-

Umwelt-Standards

ESRS E1 Klimawandel

ESRS 2, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12	-
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	62	-
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	27	-
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	32	-
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	62	-
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	62	-
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	63	-
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	66	-
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	67	-
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	-	nicht relevant/wesentlich
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	-	nicht relevant/wesentlich
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	-	Phase-In

Angabepflicht**Sozial-Standards****ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens**

ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger und Interessenträgerinnen	20	-
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	27	-
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	71	-
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf Auswirkungen	76	-
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	77	-
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	78	-
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	86	-
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens	88	-
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	90	-
S1-8	Zusätzliche Angaben - Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	90	-
S1-9	Diversitätskennzahlen	92	-
S1-10	Angemessene Entlohnung	92	-
S1-11	Soziale Absicherung	93	-
S1-12	Menschen mit Behinderungen	95	-
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	-	Phase-In
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	95	-
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	-	Phase-In
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	95	-
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	96	-

ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger und Interessenträgerinnen	20	-
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	28	-
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	97	-
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	99	-
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	99	-
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	99	-
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	100	-

Angabepflicht**ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer**

ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger und Interessenträgerinnen	20	-
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	28	-
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden	102	-
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchenden und Endnutzenden in Bezug auf Auswirkungen	102	-
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbrauchende und Endnutzende Bedenken äußern können	103	-
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbrauchende und Endnutzende und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	103	-
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	103	-

Governance-Standards**ESRS G1 Unternehmensführung**

ESRS 2, GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	11	-
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	36	-
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	105	-
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	108	-
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	109	-
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	110	-
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	110	-
G1-6	Zahlungspraktiken	110	-

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (ESRS 2 Anlage B)

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission (5), Anhang II		wesentlich	6
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e)			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	6
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	13
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d) Ziffer i.	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission(6), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitati- ve Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d) Ziffer ii.	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d) Ziffer iii.	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 (7), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d) Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n/a
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	wesentlich	62
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris- abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Über- gangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d) bis g) und Artikel 12 Absatz 2		wesentlich	62

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Über- gangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskenn- zahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		wesentlich	63
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	66
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	66
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	66
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Über- gangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	67
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Über- gangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskenn- zahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	69
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	nicht wesentlich	n/a
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwertportfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Phase-in	n/a

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Phase-in	n/a
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Phase-in	n/a
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Phase-in	n/a
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Phase-in	n/a
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c)	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a) Ziffer i.	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b)	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c)	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b)	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n/a
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	27
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	27
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	71
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 21				Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	wesentlich	75

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	75
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	76
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c)	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	78
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b) und c)	Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	95
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e)	Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	95
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	95
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b)	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	95
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a)	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	96
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a)	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	96
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b)	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	20
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	98

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungs- kette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	98
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien, Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	98
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	98
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammen- hang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	100
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich	n/a
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich	n/a
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich	n/a
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	102
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	102
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	103

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark- Verordnungsreferenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	wesentlich/ nicht wesentlich	Seitenangabe
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 Buchstabe b)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	107
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	107
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a)	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	110
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b)	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	110

(1) Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 9.12.2019, S. 1).

(2) Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (Eigenmittelverordnung) (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

(3) Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (ABl. L 171 vom 29.6.2016, S. 1).

(4) Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 9.7.2021, S. 1).

(5) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Erläuterung in der Referenzwert-Erklärung, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in den einzelnen Referenzwerten, die zur Verfügung gestellt und veröffentlicht werden, berücksichtigt werden (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 1)

(6) Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission vom 30. November 2022 zur Änderung der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 festgelegten technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken (ABl. L 324 vom 19.12.2022, S. 1).

(7) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Mindeststandards für EU-Referenzwerte für den klimabedingten Wandel und für Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 17).

59.) Erläuterung, wie die wesentlichen Informationen ermittelt wurden, die im Zusammenhang mit den als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen anzugeben sind

Basierend auf den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die ESRS-Themen hinsichtlich ihrer Datenpunkte gesichtet und

die berichtsrelevanten Datenpunkte identifiziert. Dabei wurde zwischen wesentlichen und nicht-wesentlichen Datenpunkten unterschieden. Die nicht-wesentlichen und freiwilligen Datenpunkte wurden entsprechend nicht erhoben.

ALLES FÜR DIESEN MOMENT

Rosenbauer liefert den ersten RTX an die
freiwillige Feuerwehr von Santiago de Chile.



UMWELT- INFORMATIONEN

EU-Taxonomie

Die Umlenkung von Kapitalströmen in ökologisch nachhaltige Investitionen sowie die Vermeidung von Greenwashing sind wesentliche Zielsetzungen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Dazu wurde ein einheitliches Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten eingeführt – die sog. EU-Taxonomie-Verordnung. Die EU-Taxonomie-Verordnung (2020/852) wurde im Juli 2020 veröffentlicht. Betroffene Nicht-Finanzunternehmen müssen seit dem Geschäftsjahr 2021 (dem ersten Jahr der Berichterstattung) die Taxonomiefähigkeit ihrer Aktivitäten auf Basis der ersten beiden Umweltziele gem. delegierter Rechtsakte Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel erfassen und die dazugehörigen Anteile der Umsatzerlöse, CapEx und OpEx veröffentlichen. Im Geschäftsjahr 2022 kam die Offenlegung der taxonomiekonformen Anteile hinzu. Zusätzlich werden seit dem Berichtsjahr 2023 für die weiteren vier Umweltziele sowie für die im Juni 2023 ergänzten neuen Aktivitäten der beiden ersten Umweltziele die Anteile an taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten offengelegt; seit dem Berichtsjahr 2024 ist eine vollständige Offenlegung zur Taxonomiefähigkeit und -konformität für alle Umweltziele durchzuführen.

Für das Berichtsjahr 2025 gibt es folgende regulatorische Neuerungen: Der delegierte Rechtsakt (EU) 2026/73 zur Vereinfachung der Berichterstattung gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung wurde am 8. Jänner 2026 im EU-Amtsblatt veröffentlicht und kann bereits für Geschäftsjahre, die zwischen dem 1. Jänner 2025 und 31. Dezember 2025 angewendet werden. Der Rechtsakt sieht unter anderem vereinfachte Meldebögen, eine Erleichterung im Bereich der technischen Kriterien zum Umweltziel „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ sowie ein Wesentlichkeitskonzept für die Kennzahlen Umsatz, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) vor. Zudem entfallen die Meldebögen für Aktivitäten im Bereich fossiler Gase und nuklearer Tätigkeiten. Die Erleichterungen in Verbindung mit der Berichterstattung zur EU-Taxonomie werden von Rosenbauer für den Berichtszeitraum 2025 angewendet. Details zur konkreten Anwendung dieser Vereinfachungen befinden sich in den nachfolgenden Abschnitten zur EU-Taxonomie-Berichterstattung.

Rosenbauer ist entsprechend Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG), der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFRD-Richtlinie), seit dem Geschäftsjahr 2017 verpflich-

tet, seine Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen, nicht-finanziellen Aspekten seiner Geschäftstätigkeit zu erweitern. Daraus resultiert eine Berichtspflicht gem. Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung.

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

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

Ab dem Berichtsjahr 2023 lagen erstmals die delegierten Rechtsakte zu allen Umweltzielen mitsamt ihren technischen Bewertungskriterien vor: Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139, Delegierte Verordnung (EU) 2023/2485 und Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486. Die Anhänge dieser Delegierten Verordnung umfassen die Beschreibung der erfassten Wirtschaftstätigkeiten samt zugehöriger Kriterien. Die EU-Taxonomie umfasst aktuell nicht sämtliche Wirtschaftstätigkeiten, sondern nur jene, die explizit in diesen Anhängen beschrieben sind.

Die Systematik der EU-Taxonomie erfordert grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Im ersten Schritt ist zu ermitteln, ob eine Wirtschaftstätigkeit von Unternehmen in den genannten Anhängen beschrieben ist (Taxonomiefähigkeit). In einem zweiten Schritt wird geprüft, ob die für diese Wirtschaftstätigkeit vorgesehenen Kriterien erfüllt sind (Taxonomiekonformität). Während für das Berichtsjahr 2021 lediglich der Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, CapEx und OpEx offenzulegen war, wurde für das Berichtsjahr 2022 erstmalig die sogenannte Konformitätsprüfung der identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten durchgeführt. Diese Vorgänge wurden im Berichtsjahr 2023 wiederholt. Die bisherigen Betroffenheitsanalysen dienten als Basis für das Berichtsjahr 2024. Auf dieser Grundlage wurde im Berichtsjahr 2025 ein Update der Betroffenheitsanalyse unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Vorjahre durchgeführt.

Im Zuge der Konformitätsprüfung muss die Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu mind. einem der Umweltziele leisten, keines der restlichen Umweltziele maßgeblich beeinträchtigen und auf Ebene des Gesamtunternehmens gewisse soziale Mindestschutzstandards eingehalten werden.

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

Ermittlung der Taxonomiefähigkeit

Die in den delegierten Verordnungen aufgelisteten Tätigkeiten wurden für die erstmalige Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung im Berichtsjahr 2021 in einem ersten Schritt einem groben Screening durch die Abteilung für Investor Relations und Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit einer externen Beratung unterzogen, bei der jene Aktivitäten ohne jegliche Anknüpfungspunkte (z. B. 3.7 Herstellung von Zement) exkludiert wurden. Die potenziell relevanten Tätigkeiten wurden den Fachabteilungen für Produkte und Infrastrukturmaßnahmen zur Durchsicht und Zuordnung konkreter Unternehmenstätigkeiten weitergeleitet. In diesem Schritt schieden weitere Aktivitäten der EU-Taxonomie-Verordnung entweder aus oder wurden mit entsprechenden Anmerkungen durch die involvierten Fachabteilungen versehen. Die resultierende Liste wurde im Einzelnen mit den Fachabteilungen und der hinzugezogenen externen Beratung besprochen und dadurch weiter eingeschränkt, sodass eine finale Liste der taxonomiefähigen Tätigkeiten für das Berichtsjahr 2021 definiert wurde.

Im Zuge einer erneuten Betroffenheitsanalyse für 2022 wurden die Tätigkeiten der EU-Taxonomie-Verordnung basierend auf dem Ergebnis des Berichtsjahres 2021 gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen und einer externen Beratung reevaluiert. Dabei flossen neue Erkenntnisse, wie bspw. die von der EU-Kommission veröffentlichten FAQs zur EU-Taxonomie in die erneute Beurteilung der Tätigkeiten ein. Aus der Klarstellung in den FAQs der EU-Kommission von Dezember 2021 sowie

April und Dezember 2022 ging hervor, dass nicht nur jene Aktivitäten eines Unternehmens, die Bezug zum Kerngeschäft aufweisen, im Sinne der EU-Taxonomie relevant sind, sondern grundsätzlich alle Aktivitäten, die in den Beschreibungen der beiden delegierten Verordnungen beschrieben sind. Demgemäß evaluierte Rosenbauer 2022 auch Querschnittsaktivitäten auf ihre Übereinstimmung mit der EU-Taxonomie-Verordnung. Für das Berichtsjahr 2023 wurden die neu hinzugekommenen Umweltziele und Tätigkeiten analog zum Vorgehen der Vorjahre evaluiert und die Betroffenheit festgestellt. In den Berichtsjahren 2024 und 2025 wurde die Betroffenheit gemäß EU-Taxonomie-Verordnung basierend auf dem Vorgehen der Vorjahre erneut analysiert und festgestellt. Rosenbauer hat seine taxonomiefähigen Tätigkeiten infolge dieser Analyse vollumfassend erhoben. Aufgrund dieser Neubewertung der Aktivitäten ergab sich für das Berichtsjahr 2025 folgende Auflistung:

Hauptwirtschaftstätigkeit

Umweltziel	Nr. der Aktivität	Aktivität
CCM (Climate Change Mitigation)	3.3	Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien
CE (Transition to a Circular Economy)	1.2	Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten

Querschnittsaktivitäten

Umweltziel	Nr. der Aktivität	Aktivität
CCM (Climate Change Mitigation)	6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
CCM (Climate Change Mitigation)	6.6	Güterbeförderung im Straßenverkehr
CCM (Climate Change Mitigation)	7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
CCM (Climate Change Mitigation)	7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
CCM (Climate Change Mitigation)	7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
CCM (Climate Change Mitigation)	7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

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

Veränderungen zu den Vorjahren und Auslegungen der Taxonomiefähigkeit

Wie bereits nach den Reevaluations in den Berichtsjahren 2022 und 2023 festgestellt, wurde die Tätigkeit 1.4 Konservierende Forstwirtschaft (Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ gem. Annex II der EU-Taxonomie-Verordnung) für Rosenbauer als nicht relevant klassifiziert. Jene Leistungen, die Rosenbauer zum Schutz von Wäldern und zur Bekämpfung von Waldbränden erbringt, werden wie bereits in den vorhergehenden Berichtsjahren anderen Tätigkeiten gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung zugeordnet (Waldbrandfahrzeuge als Fahrzeuge gem. Tätigkeit 3.3) oder sind derzeit nicht von der EU-Taxonomie erfasst und gelten deshalb derzeit in ihrer Gesamtheit nicht als taxonomiefähig.

Im Berichtsjahr 2022 wurde für die Simulationslösungen (für Flughafenlöschfahrzeuge, Drehleitern und für Einsatzfahrten von Kommunalfahrzeugen) von Rosenbauer die Nichtanwendbarkeit der Aktivität 8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der THG-Emissionen festgestellt. Stattdessen liegt tendenziell eine Einstufung als CO₂-arme Technologie im Sinne der Aktivität 3.6 vor. Eine diesbezügliche Zuordnung erfordert jedoch weiterhin eine intensive interne Prüfung, weshalb diese Tätigkeit in den Berichtsjahren 2023 und 2024 nicht aufgenommen wurde.

Im Vorjahr ergab die Überprüfung der im Berichtsjahr 2023 neu hinzugekommenen Umweltziele und Wirtschaftstätigkeiten, dass die Produkte „Stromerzeuger“ und „Helmlampe“ unter der Wirtschaftstätigkeit 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten im Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ für Rosenbauer taxonomiefähig sind.

Allgemeine Anmerkungen zur Konformitätsprüfung

Jene Aktivitäten, die von Rosenbauer im Berichtsjahr 2025 als taxonomiefähig identifiziert wurden, können dann als taxonomiekonform eingestuft werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten, die DNSH-Kriterien (Do No Significant Harm) zur Vermeidung der Beeinträchtigung der anderen Umweltziele eingehalten werden und gewisse soziale Mindestschutzstandards gewährleistet werden.

Zur Erfüllung der Kriterien der sozialen Mindestschutzstandards gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung wurden in den Berichtsjahren 2023 und 2024 Anpassungen basierend auf einer Klarstellung der EU-Kommission vorgenommen. Die Wahrung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten soll durch einen integrierten Risikomanagementansatz, die Orientierung an globalen Arbeits- und Sozialstandards und den konzernweit gültigen Code of Conduct für unsere Lieferanten gewährleistet werden. Dieser wurde 2023 zum Code of Conduct für Business Partner erweitert, wobei insbesondere die Themen Arbeitsstandards und Menschenrechte umfassend integriert wurden. Im Berichtsjahr 2024 wurde zudem mit der Ausarbeitung einer Human Rights Policy begonnen, die im laufenden Jahr 2025 fertiggestellt wurde. Zudem werden bestehende Due-Diligence-Prozesse für Vertriebspartner und Lieferanten in Hinblick auf die Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung und weiterer EU-Verordnungen angepasst.

Erläuterungen zu einzelnen Tätigkeiten

3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien

Rosenbauer erfüllt mit der Herstellung, Reparatur, Wartung und Nachrüstung von Feuerwehrfahrzeugen die Tätigkeitsbeschreibung der Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“. Während im Berichtsjahr 2021 in Hinblick auf die zugrundeliegenden technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit nur jene Fahrzeuge einbezogen wurden, die dem europäischen Klassifikationssystem folgen (konkret Fahrzeuge der Fahrzeugklassen N2 und N3), folgt das Berichtsjahr 2025 erneut der 2022 festgelegten breiteren Auslegung der anwendbaren technischen Bewertungskriterien der Tätigkeitsbeschreibung durch Rosenbauer. Ausschlaggebend hierfür waren eine umfangreiche Peer-Group-Analyse der Taxonomieberichte ausgewählter europäischer Fahrzeughersteller und weitere Erkenntnisse, die aus den FAQs der EU-Kommission zur EU-Taxonomie gewonnen wurden. Fahrzeuge, die außerhalb des europäischen Klassifikationssystems liegen, wie z. B. solche für den amerikanischen Markt, werden nunmehr

ebenfalls unter der Tätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ subsumiert.

Wie bereits in den Vorjahren wurden in der Konformitätsprüfung für das Berichtsjahr 2025 des Rosenbauer Fahrzeugportfolios die Modelle RT und E-Drehleiter als jene Fahrzeuge identifiziert, die der Beschreibung der technischen Bewertungskriterien zum wesentlichen Beitrag von 3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien entsprechen.

Sodann erfolgte die Prüfung der Vermeidung zur Beeinträchtigung der anderen Umweltziele der EU-Taxonomie. Dabei wurden die identifizierten Fahrzeuge zuerst hinsichtlich der Verwendung kritischer und bedenklicher Stoffe gemäß Anlage C der Delegierten Verordnung 2021/2139 der EU-Kommission analysiert, um die Einhaltung des DNSH-Kriteriums Vermeidung oder Verminderung der Umweltverschmutzung gemäß EU-Taxonomie sicherzustellen. Aufgrund dieser Prüfung gemäß Anhang C mussten die in Frage kommenden Fahrzeugmodelle RT und E-Drehleiter weiterhin als nicht taxonomiekonform eingestuft werden. Auch wenn die identifizierten Produkte die Kriterien gem. Anlage C des delegierten Rechtsakts zum Klimaschutz nicht erfüllen konnten, wurden die restlichen Konformitätsschritte vorausschauend auf das nächste Jahr durchgeführt. Im Berichtsjahr 2024 wurde auch eine robuste Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse basierend auf den Kriterien der EU-Taxonomie und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt.

Hinsichtlich der Divergenz zwischen taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten weisen wir darauf hin, dass Stoffe gemäß Anlage C zur Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung genutzt wurden, die eine taxonomiekonforme Klassifizierung verunmöglichen, wenngleich der Einsatz dieser Stoffe rechtlich zulässig ist und mit der bestehenden Chemikaliengesetzgebung in Einklang steht. Dadurch kann die gesamte Herstellung von Fahrzeugen als nicht-taxonomiekonform bewertet werden.

1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten

Im Berichtsjahr 2025 erfüllt Rosenbauer mit der Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten für Industrie, Gewerbe sowie Verbraucherinnen und Verbraucher die Tätigkeitsbeschreibung der Wirtschaftstätigkeit 1.2 „Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten“ für einen wesentlichen Beitrag zum Übergang in eine Kreislaufwirtschaft. Nach Abgleich mit den der Wirtschaftstätigkeit zugrundeliegenden NACE-Codes, konnte die Herstellung von Stromerzeugern (C 27.11) und von Helmlampen (C 27.40) als taxonomiefähig identifiziert werden.

Aufgrund der Datenlage werden für diese Tätigkeit wie im Vorjahr auch im Berichtsjahr 2025 keine Umsätze ausgewiesen.

6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen u. 6.6 Güterbeförderung im Straßenverkehr

Im Berichtsjahr 2025 kam es an mehreren Standorten von Rosenbauer zum Erwerb, Leasing bzw. Betrieb von Fahrzeugen der in Annex I unter der Tätigkeit 6.5 erwähnten Fahrzeugklassen, womit diese Aktivitäten für Rosenbauer taxonomiefähig sind. Informationen von externen Dritten, die für wesentliche Konformitätsnachweise dieser Tätigkeiten notwendig sind, können aktuell von Seiten dieser externen Dritten allerdings nicht zur Verfügung gestellt werden. Eine Feststellung der Taxonomiekonformität war im Berichtsjahr 2025 ebenso wie in den Vorjahren demgemäß nicht möglich.

7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen), 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien und 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Die infrastrukturbezogenen Tätigkeiten von Rosenbauer umfassten in diesem Berichtsjahr Aktivitäten, die den Wirtschaftstätigkeiten 7.3, 7.4, 7.6 und 7.7 zugeordnet werden können und somit für das Berichtsjahr 2025 als taxonomiefähig zu bewerten sind. Mangels verfügbarer interner und externer Informationen war für das Berichtsjahr bei keiner Tätigkeit ein Nachweis der Konformität mit der EU-Taxonomie-Verordnung möglich.

Für das Berichtsjahr 2025 wurden keine Aktivitäten im Zusammenhang mit den Umweltzielen „Anpassung an den Klimawandel“ (Annex II), „Nachhaltige Nutzung und der Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und „Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ identifiziert. Dadurch wurden Doppelzählungen vermieden.

Umsatz

Der Umsatz-KPI stellt das Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten zu den Gesamtumsatzerlösen dar. Die Gesamtumsatzerlöse können der Gewinn- und Verlustrechnung entnommen werden und bilden den Nenner. Die Gesamtumsatzerlöse von Rosenbauer wurden daraufhin analysiert, ob

sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Die Summe der entsprechend identifizierten Umsatzerlöse bildet den Zähler. Aufgrund der Verpflichtung zur Berichterstattung gem. § 243b und 267a UGB werden sowohl die Konzernumsatzerlöse als auch die Umsatzerlöse gemäß Einzelabschluss beschrieben.

Der Umsatz-KPI umfasst die Tätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ laut EU-Taxonomie-Verordnung und stellt eine ermöglichende Tätigkeit dar.

Der taxonomiefähige Umsatz von Rosenbauer beträgt 1.116 Mio. € (2024: 985,3 Mio. €) bei einem Gesamtumsatz von 1.429 Mio. € (2024: 1.305,9 Mio. €). Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes am Gesamtumsatz beträgt somit 78,10 % (2024: 75,45 %). Daraus folgt, dass 313 Mio. € (2024: 320,6 Mio. € bzw. 21,90 % (2024: 24,55 %) nicht taxonomiefähig sind.

Im Einzelabschluss der RBI beträgt der taxonomiefähige Umsatz von Rosenbauer 450,02 Mio. € bei einem Gesamtumsatz von 688,80 Mio. €. Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes am Gesamtumsatz beträgt somit 65,33 %. Daraus folgt, dass 238,78 Mio. € bzw. 34,67 % nicht taxonomiefähig sind.

Im Berichtsjahr konnten keine taxonomiekonformen Umsätze festgestellt werden.

Zum Umsatz siehe Geschäftsbericht 2025, D21 Umsatzerlöse.

CapEx

Der CapEx-KPI stellt den Anteil der Investitionsausgaben dar, der mit einer taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist, Teil eines Plans zur Ausweitung einer ökologisch nachhaltigen Tätigkeit ist (CapEx-Plan) oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten bezieht, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird. Die gesamten Investitionsausgaben erfassen Zugänge zum Sachanlage- und immateriellen Vermögen im Sinne des delegierten Rechtsakts Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung. Anhand der vorhandenen Beschreibung der Zugänge erfolgte eine Zuordnung zu den jeweiligen CapEx-Kategorien. Die Summe der dementsprechend identifizierten Investitionsausgaben bildet den Zähler. Aufgrund der Verpflichtung zur Berichterstattung gem. § 243b und 267a UGB werden sowohl die Konzern-CapEx als auch die CapEx gemäß Einzelabschluss beschrieben.

Seit dem Berichtsjahr 2024 werden die ausgewiesenen CapEx um die Position IFRS 16 ergänzt, nachdem diese Beträge in den bis zu diesem Zeitpunkt ausgewiesenen CapEx nicht berücksichtigt wurden.

Der CapEx-KPI umfasst die Tätigkeiten 3.3, 6.5, 6.6, 7.3, 7.4, 7.6 und 7.7 laut EU-Taxonomie-Verordnung, die ermöglichende Tätigkeiten darstellen.

Der taxonomiefähige CapEx von Rosenbauer beträgt 26,7 Mio. € (2024: 16,6 Mio. €) bei einem gesamten Investitionsvolumen von 63,1 Mio. € (2024: 46,6 Mio. €). Der Anteil des taxonomiefähigen CapEx an den gesamten Investitionen beträgt somit 42,2 % (2024: 35,6 %). Daraus folgt, dass 36,5 Mio. € (2024: 30 Mio. €) bzw. 57,8 % (2024: 64,4 % nicht taxonomiefähig sind.

Im Einzelabschluss der RBI betragen die taxonomiefähigen CapEx von Rosenbauer 4,43 Mio. € bei einem gesamten Investitionsvolumen von 14,47 Mio. €. Der Anteil der taxonomiefähigen CapEx an den gesamten Investitionen beträgt somit 30,6 %. Daraus folgt, dass 10,0 Mio. € bzw. 69,38 % nicht taxonomiefähig sind.

Zu den CapEx siehe Geschäftsbericht 2025, D1.

OpEx

Der OpEx-KPI gibt den Anteil der Betriebsausgaben (im Sinne der EU-Taxonomie) an, der mit einer taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeit oder einem CapEx-Plan verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten bezieht. Es wird darauf hingewiesen, dass der Begriff „OpEx“ gemäß der Definition der EU-Taxonomie-Verordnung eingeschränkter zu verstehen ist als nach der von Rosenbauer herkömmlich angewandten OpEx-Definition. Hierunter fallen nicht-aktivierungsfähige Ausgaben für Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Ausgaben für kurzfristige Leasingverhältnisse, Instandhaltungs- und Reparaturausgaben sowie sonstige direkt zurechenbare Kosten, die für die laufende Instandhaltung und Erhaltung der immateriellen und materiellen Vermögenswerte relevant sind.

Im Berichtsjahr 2024 kam es zu einer Anpassung der taxonomiefähigen OpEx, da lediglich ein Teil der OpEx gemäß der Definition der EU-Taxonomie-Verordnung den R&D-Kosten (2024: 27,3 Mio. €) und dem Bereich Reparatur und Wartung (2024: 7,3 Mio. €) zugeordnet werden können und somit einen Bezug zur Tätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ aufweisen.

Aufgrund der Verpflichtung zur Berichterstattung gem. § 243b und 267a UGB werden sowohl die Konzern-OpEx als auch die OpEx gemäß Einzelabschluss beschrieben.

Der Anteil des gem. den Anforderungen der EU-Taxonomie VO berechneten Nenners der OpEx-KPI gemessen an den im Einzel- sowie Konzernabschluss ausgewiesenen gesamten operativen Betriebsaufwendungen beträgt weniger als 10 %. Aus diesem Grund wird diese Kennzahl iSd Disclosure Delegated Act ((EU) 2021/2178) als nicht geschäftsmodell-relevant eingestuft und im aktuellen Geschäftsjahr als auch künftig nicht berichtet. Entsprechend beträgt der relevante taxonomiefähige als auch taxonomiekonforme Anteil an den OpEx für das Geschäftsjahr 2025 jeweils 0 %. Die weiterhin zu berichtende Nennergröße der OpEx-KPI beträgt auf Ebene der Rosenbauer International AG 12,1 Mio. € (VJ: 12,6 Mio. €) und auf Ebene des Konzerns 42,7 Mio. € (VJ: 34,9 Mio. €).

Der Nenner der OpEx-KPI für das Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus den folgenden Betriebsaufwendungen zusammen:

	Rosenbauer International AG in € Mio.
Mieten bzw. Leasing Werkzeuge und Maschinen	296
Mieten, Pachten und Leasing für Raumaufwand	-
Sonstige Miet- und Leasinggebühren	254
Facility Management	1.722
Fuhrpark geleaste Fahrzeuge	1.117
Fuhrpark gekaufte Fahrzeuge	63
Entwicklungs-, Versuchs- und Konstruktionskosten	4.617
Instandhaltung	4.027

	Rosenbauer Konzern in € Mio.
Leasing < 12m	886
IAS 38 (F&E)	30.557
Reparatur/Wartung/Facility Management	11.265

Im vorangegangenen Geschäftsjahr wurde die Kennzahl noch vollständig offengelegt. Hierbei kam es zum Ausweis eines taxonomiefähigen Anteils auf Ebene der Rosenbauer International AG bzw. Konzerns von 38,9 % bzw. 74,7 % und eines taxonomiekonformen Anteils von jeweils 0 %.

Zu den OpEx siehe Geschäftsbericht 2025, D23. und D24.

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – Umsatz 2025

Gemeldeter KPI Umsatz Konzern

Geschäftsjahr 2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger KPI (Anteil des taxonomie-fähigen Umsatz)	Taxonomie-konformer KPI (Geldwert des Umsatzes)	Taxonomie-konformer KPI (Anteil des taxonomie-konformen Umsatzes)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten								Taxonomie-konformer Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	
		%	TE	%	%	%	%	%	%	%	E	T	%
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechno-logien	CCM 3.3/ CCA 3.3	78,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert Umsatz		78,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	78,1 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – Investitionen 2025

Gemeldeter KPI CapEx Konzern

Geschäftsjahr 2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger KPI (Anteil des taxonomie-fähigen CapEx)		Taxonomie-konformer KPI (Anteil der taxonomie-konformen CapEx)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten								Taxonomie-konformer Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten		
		%	TE		%	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit		Übergangs-tätigkeit	%
						%	%	%	%	%	%	E		T	%
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3/ CCA 3.3	7,7%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%	
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5/ CCA 6.5	1,0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%	
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3/ CCA 7.3	4,0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%	
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	CCM 7.4/ CCA 7.4	0,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%	
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6/ CCA 7.6	0,3%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%	
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7/ CCA 7.7	29,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%	
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%					
KPI-Gesamtwert CapEx		42,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

CapEx-Anteil / Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	42,2 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Rosenbauer International AG

Hauptwirtschaftstätigkeit

Umweltziel	Nr. der Aktivität	Aktivität
CCM (Climate Change Mitigation)	3.3	Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien

Querschnittsaktivitäten

Umweltziel	Nr. der Aktivität	Aktivität
CCM (Climate Change Mitigation)	7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
CCM (Climate Change Mitigation)	7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
CCM (Climate Change Mitigation)	7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Gemeldeter KPI Umsatz

Geschäftsjahr 2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger KPI (Anteil des taxonomie-fähigen Umsatz)		Taxonomie-konformer KPI (Anteil des taxonomie-fähigen Umsatzes)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten								Taxonomie-konformer Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
		%	T€		Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	
		%	T€	%	%	%	%	%	%	%	E	T	%
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3/ CCA 3.3	65,3 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	E		0 %
Summe der Konformität nach Ziel					0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %			
KPI-Gesamtwert Umsatz		65,3 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Umsatzanteil / Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	65,3 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Gemeldeter KPI CapEx
Geschäftsjahr 2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger KPI (Anteil des taxonomie-fähigen CapEx)	Taxonomie-konformer KPI (Geldwert der CapEx)	Taxonomie-konformer KPI (Anteil der taxonomie-fähigen CapEx)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten								Taxonomie-konformer Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt	Ermöglichte Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	
		%	T€	%	%	%	%	%	%	%	E	T	%
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3/ CCA 3.3	0,9%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3/ CCA 7.3	12,6%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6/ CCA 7.6	1,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7/ CCA 7.7	16,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert CapEx		30,6%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

	CapEx-Anteil / Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	30,6 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Meldebögen nach Anhang XII der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoff-erzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoff-erzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
	Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas	
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

ESRS E1 Klimawandel

ESRS E1 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

13. Angabe, ob und wie klimabezogene Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane einbezogen werden

In der Vergütungspolitik der Rosenbauer International AG werden klimabezogenen Erwägungen nicht berücksichtigt. Informationen zu den im Anreizsystem berücksichtigten ESG-Faktoren (nicht klimabezogen) finden sich im Abschnitt E1 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme im Kapitel „Allgemeine Angaben“.

ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

14. Das Unternehmen hat seinen Übergangsplan für den Klimaschutz anzugeben

Rosenbauer verfügt über keinen Übergangsplan für den Klimaschutz.

17. Statement, wenn das Unternehmen über keinen Übergangsplan verfügt

Derzeit ist kein Übergangsplan vorhanden, daher ist keine Angabe nach E1-1.17 möglich.

ESRS E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

24. Konzepte zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Nachhaltigkeit stellt einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmensstrategie „Rosenbauer City 2030“ dar. Ein strategisches Handlungsfeld im Bereich Nachhaltigkeit stellen die Rosenbauer Klimaziele (nachfolgend Konzern-Klimaziele genannt) dar, die 2022 auf Basis der Vorgaben der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) entwickelt wurde und den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens zur Emissionsreduktion entsprechen. Ausgehend vom Basisjahr 2019 sollen die Emissionen von

Rosenbauer bis 2030 um 46,2 % (Scope 1 und 2) bzw. um 27,5 % (Scope 3) gesenkt werden.

Neben der Entwicklung der Konzern-Klimaziele bilden die Eckpunkte des Nachhaltigkeitsprogramms bis 2030 eine Brandbekämpfung mit emissionsarmen Fahrzeugen, eine Halbierung des THG-Ausstoßes in der Logistik, eine Ausrichtung der Investitionen an ESG-Kriterien und der Einsatz und die Erzeugung grüner Energie.

Für den Standort Leonding wurde bereits eine Energie-Roadmap erstellt, welche THG-Reduktionsmaßnahmen unter betriebswirtschaftlichen Kriterien bis 2030 beinhaltet und den vermehrten Einsatz von erneuerbaren Energien, die Erhöhung der Energieeffizienz in Prozessen und Infrastruktur und eine größere Unabhängigkeit von Erdgas in der Energieversorgung vorsieht. Ein Roll-out für weitere Standorte von Rosenbauer ist geplant.

MDR-P 65. c) Beschreibung der höchsten Ebene in der Organisation, die für die Umsetzung der Politik verantwortlich ist

Die oberste Ebene in der Organisation des Unternehmens, die für die Umsetzung des Konzepts verantwortlich ist, ist der Vorstand von Rosenbauer.

25. a) Berücksichtigung des Bereiches „Klimaschutz“ in den Konzepten

	JA	NEIN
Der Bereich „Klimaschutz“ wird in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt	■	

25. b) Berücksichtigung des Bereiches „Anpassung an den Klimawandel“ in den Konzepten

	JA	NEIN
Der Bereich „Anpassung an den Klimawandel“ wird in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt		■

25. c) Berücksichtigung des Bereiches „Energieeffizienz“ in den Konzepten

	JA	NEIN
Der Bereich „Energieeffizienz“ wird in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt	■	

25. d) Berücksichtigung des Bereiches „Einsatz von erneuerbarer Energie“ in den Konzepten

	JA	NEIN
Der Bereich „Einsatz von erneuerbarer Energie“ wird in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt	■	

25. e) Sonstige Bereiche, die in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt werden

	JA	NEIN
Der Bereich „Sonstige“ wird in den Konzepten des Unternehmens berücksichtigt		■

ESRS E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

28. AR21 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Klimarisikoanalyse von Rosenbauer wurde im Dezember 2024 fertiggestellt. Deshalb liegen noch keine Anpassungsmaßnahmen, die aufgrund von in dieser Analyse identifizierten Klimarisiken ergriffen wurden, vor. Solche Maßnahmen sollen im Laufe der nächsten Jahre ausgearbeitet werden.

Rosenbauer hat umfassende Maßnahmen und Mittel implementiert, um die Klimaziele zu erreichen und die Treibhausgasemissionen signifikant zu reduzieren. Dazu gehören:

1. Erstellung der Klimastrategie und der SBTi-Emissionsreduktionsziele bis 2030: Rosenbauer hat eine detaillierte Klimastrategie entwickelt, die klare Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2030 festlegt. Diese Ziele sind im Einklang mit den Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) und tragen dazu bei, die glo-

bale Erwärmung auf unter 1,5 °C zu begrenzen. Die Klimastrategie verfolgt einen holistischen Ansatz und umfasst somit das gesamte Unternehmen sowie die Wertschöpfungskette und ist somit nicht auf bestimmte Aktivitäten oder Geografien eingeschränkt. Der Fortschritt dieser Maßnahme kann der Angabe unter 34a)-b) entnommen werden.

2. Elektrifizierung der Einsatzfahrzeuge: Im Rahmen des Geschäftsmodells setzt Rosenbauer stark auf die Elektrifizierung seiner Einsatzfahrzeuge. Durch den Einsatz von Elektrofahrzeugen reduziert Rosenbauer die direkten Emissionen aus dem Fahrzeugbetrieb und trägt zur Verbesserung der Luftqualität bei. Von dieser fortlaufenden Maßnahme ist die nachgelagerte Wertschöpfungskette betroffen und es besteht keine geografische Einschränkung. Der Fortschritt dieser Maßnahme ist im Einklang mit der Emissionsreduktion zu sehen
3. Refurbishment von Fahrzeugen: Um die Lebensdauer der Einsatzfahrzeuge zu verlängern und Ressourcen zu schonen, bietet Rosenbauer seinen Kunden ein umfassendes Refurbishment-Programm an. Durch die Wiederaufbereitung von Fahrzeugen wird nicht nur der Bedarf an neuen Fahrzeugen, sondern auch die damit verbundenen Emissionen minimiert. Von dieser fortlaufenden Maßnahme ist die nachgelagerte Wertschöpfungskette betroffen und es besteht keine geografische Einschränkung. Der Fortschritt dieser Maßnahme ist im Einklang mit der Emissionsreduktion zu sehen
4. Reduktion indirekter Treibhausgasemissionen: Der größte Anteil unserer indirekten Treibhausgasemissionen, etwa 80 %, entsteht durch die Nutzung der Einsatzfahrzeuge beim Kunden. Daher arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen, um den CO₂-Fußabdruck in der Nutzungsphase zu minimieren. Aus diesem Grund setzt Rosenbauer vor allem auf Elektrifizierung wie bei den Modellen RT (Revolutionary Technology) und PANTHER electric. Von dieser Maßnahme ist die nachgelagerte Wertschöpfungskette betroffen und es besteht keine geografische Einschränkung. Diese Maßnahme steht mit den Emissionsreduktionszielen im Einklang und ist demnach auf den Zeithorizont 2030 ausgerichtet. Der Fortschritt dieser Maßnahme ist im Einklang mit der Emissionsreduktion zu sehen
5. Energie-Roadmap: Für den Standort Leonding Werk I wurde 2022 eine detaillierte Energie-Roadmap ausgearbeitet. Diese Roadmap zielt darauf ab, die Energieeffizienz zu steigern und den Einsatz erneuerbarer Energien zu maximieren. Durch diese Maßnahmen lassen sich die CO₂-Emissionen des Standorts reduzieren und tragen zur nachhaltigen Energieversorgung bei. Zudem prüft Rosenbauer laufend Standorte hinsichtlich ihrer Eignung für Photovoltaikanlagen. Solche wurden bspw. in Spanien und Luckenwalde installiert. Der

Fortschritt dieser Maßnahme ist im Einklang mit der Emissionsreduktion zu sehen.

Es wird nicht davon ausgegangen, dass erhebliche Geldbeträge von CapEx und OpEx für die beschriebenen Maßnahmen erforderlich sind.

29. b) Erzielte und erwartete Emissionsminderung

Eine Beschreibung der durch einzelnen Maßnahmen erzielten und erwarteten Reduktion der Treibhausgasemissionen ist aufgrund der unterschiedlichen und gleichzeitig stattfindenden Maßnahmen praktisch nicht umsetzbar und erfolgt nicht.

Die gesamthaft erzielte und erwartete Reduktion der Treibhausgasemissionen durch die Maßnahmen können jedoch entsprechend den Angaben zu AR 34 a)-b) THG Emissionsreduktionsziele nachgelesen werden. Eine quantitative Abschätzung der erwarteten THG-Emissionsreduktionen ist derzeit nicht möglich.

ESRS E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

32.-33. Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Rosenbauer hat SBTi-konforme Emissionsreduktionsziele bis 2030 mit dem Basisjahr 2019 im Jahr 2022 verabschiedet. Die direkten (Scope 1) Emissionen und Emissionen aus der Stromerzeugung (Scope 2) sollen bis 2030 um 46,2 % im Vergleich zu 2019 gesenkt werden. Dies entspricht einer jährlichen Emissionsreduktion von 4,2 % und ist mit dem 1,5-Grad-Pfad gemäß dem Pariser Klimaabkommen vereinbar. Die indirekten Emissionen (Scope 3) sollen bis 2030 um 27,5 % im Vergleich zu 2019 gesenkt werden, was einer jährlichen Reduktion um 2,5 % bis 2030 entspricht. Rosenbauer liegt damit auf einem Well-below-2 °C-Pfad (1,75 °C) gemäß dem Pariser Klimaabkommen.

34. b) Scope der Reduktionsziele

Die Festlegung der THG-Ziele von Rosenbauer erfolgte unter Anwendung derselben Abgrenzungen wie für die Erstellung der den Zielen zugrunde liegenden Treibhausgasbilanz für das Jahr 2019, die im Jahr 2022 erstellt wurde, um die Konsistenz zwischen Zielsetzung und Berichterstattung zu gewährleisten. Das Ziel deckt zur Gänze die Scope-1- und Scope-2-Emissionen aus dieser zugrundeliegenden Treibhausgasbilanz ab, die kleine Service- und Vertriebsstandorte exkludiert. Gemessen an den THG-Gesamtemissionen (Scope 1-3, marktbezogen) lag der Anteil der Scope-1-Emissionen bei 1 % und der Anteil der Scope-2-Emissionen bei unter 1 %. Dieses freiwillige Ziel wird jährlich überwacht und überprüft.

34. THG-Emissionsreduktionsziele des Unternehmens (nach ESRS 2 MDR-T)

Angabe gem. ESRS 2 MDR-T, AR 25	Rosenbauer Klimaziel
Adressiertes wesentliches (Unter-)Thema:	Klimaschutz
Adressiertes wesentliches IRO:	Negative Umweltfolgen anlässlich des Emittierens von Treibhausgasen im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer, erhöhte Kosten durch Anpassungsmaßnahmen
Titel und Beschreibung des Ziels:	Senkung der THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 um 46,2 % bis 2030 ausgehend von den THG-Emissionen 2019 Senkung der THG-Emissionen aus Scope 3 um 27,5 % bis 2030 ausgehend von den THG-Emissionen 2019
Adressiertes Konzept:	Rosenbauer Klimastrategie mit Emissionsreduktionszielen für Scope 1 und 2 sowie Scope 3 als Bestandteil des Nachhaltigkeitsparts der „Rosenbauer City 2030“-Strategie
Zielart und Einheit des Ziels:	Zielart: absolute Reduktion der THG-Emissionen in Scope 1 und 2 bzw. Scope 3 Einheit: THG-Reduktion in Prozent zum Basisjahr. Die THG-Emissionen werden in t CO ₂ e gemessen.
Zielwert:	Zielwert für das Scope-1- und -2-Ziel: 8.581,6 t CO ₂ e Zielwert für das Scope-3-Ziel: 1.114.299,6 t CO ₂ e
Anwendungsbereich in Bezug auf Geschäftstätigkeit (u. ggf. auf geografische Gebiete):	Das Ziel für Scope 1 und 2 umfasst sämtliche Standorte von Rosenbauer mit Ausnahme kleiner Service- und Vertriebsstandorte in Europa, Asien und Afrika. Das Ziel für Scope 3 umfasst sämtliche THG-Emissionen in allen für Rosenbauer relevanten Scope-3-Emissionskategorien. Ausgenommen hiervon sind die Kategorien: 3.5, 3.10, 3.13, 3.14 und 3.15
Basisjahr des Ziels:	2019
Bezugswert des Ziels:	Das Reduktionsziel für Scope 1 und 2 bezieht sich auf die THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 (ausgenommen kleine Service- und Vertriebsstandorte) aus dem Jahr 2019 in der Höhe von 15.951 t CO ₂ e. Das Reduktionsziel für Scope 3 bezieht sich auf die THG-Emissionen aus Scope 3 aus dem Jahr 2019 in der Höhe von 1.536.965 t CO ₂ e.
Zieljahr des Ziels:	2030
Etappen- oder Zwischenziele:	n/a
Methoden und signifikante Annahmen bei der Zielfestlegung:	Die Ziele für Scope 1 und 2 sowie für Scope 3 wurden anhand der Kriterien der Science Based Targets initiative festgelegt.
Wissenschaftliche Grundlage von Umweltzielen:	SBTi
Einbeziehung von Stakeholdern bei der Zielfestlegung:	Bei der Zielfestlegung fand keine Einbeziehung von Stakeholdern statt.
Zielperformance:	Scope 1 und 2: 14.060,93 (-11,85 %) Scope 3: 1.437.353 (-6,48 %)
Zielmonitoring:	Das Monitoring erfolgt durch die jährliche Ermittlung der Emissionen nach Scope 1, 2 und 3. Die ermittelten Emissionen werden mit den Emissionen aus dem Basisjahr 2019 und mit den Zielwerten für 2030 abgeglichen.

Angabe gem. ESRS 2 MDR-T	Grünstrom	Photovoltaik
Adressiertes wesentliches (Unter-)Thema:	Energie	Energie
Adressiertes wesentliches IRO:	Energieeffizienz, Energiemix	Energieeffizienz, Energiemix
Titel und Beschreibung des Ziels:	Erhöhung des Grünstromanteils am Gesamtstromverbrauch auf 75 %	5 % Deckung des Stromverbrauchs aus Eigenproduktion
Adressiertes Konzept:	Rosenbauer Klimastrategie mit Fokus auf Scope 2	Rosenbauer Klimastrategie mit Fokus auf Scope 2
Zielart und Einheit des Ziels:	Zielart: prozentueller Anteil am Gesamtstromverbrauch Einheit: Prozentanteil im Zieljahr	Zielart: prozentueller Anteil am Gesamtstromverbrauch Einheit: Prozentanteil im Zieljahr
Zielwert:	75 %	5 %
Anwendungsbereich in Bezug auf Geschäftstätigkeit (u. ggf. auf geografische Gebiete):	Das Ziel umfasst sämtliche Rosenbauer Standorte mit Ausnahme kleiner Service- und Vertriebsstandorte	Das Ziel umfasst sämtliche Rosenbauer Standorte mit Ausnahme kleiner Service- und Vertriebsstandorte
Basisjahr des Ziels:	2018	2018
Bezugswert des Ziels:	58,6 % in 2018	0,6 % in 2018
Zieljahr des Ziels:	2025	2025
Etappen- oder Zwischenziele:	n/a	n/a
Methoden und signifikante Annahmen bei der Zielfestlegung:	Kleine Service- und Vertriebsstandorte wurden ausgenommen, Abdeckung über Grünstromzertifikate	Kleine Service- und Vertriebsstandorte wurden ausgenommen
Wissenschaftliche Grundlage von Umweltzielen:	n/a	n/a
Einbeziehung von Stakeholdern bei der Zielfestlegung:	n/a	n/a
Zielperformance:	71,6 % in 2025	6,9% in 2025
Zielmonitoring:	Jährliche Erhebung	Jährliche Erhebung

34. a)–b) THG-Emissionsreduktionsziele

Ziel	Basisjahr	Emissionen im Basisjahr (t CO ₂ e)	Zieljahr	Emissionen im Zieljahr (t CO ₂ e) und Reduktion (%) von 2019	Zielerreichung 2024 (%)	Zielerreichung 2025 (%)
Near-Term Target Scope 1 und 2	2019	15.951	2030	8.581,6 (-46,2 %)	12.762,25 (-19,99 %) davon Scope 1: 7.918,56 davon Scope 2: 4.843,69	14.060,93 (-11,85 %) davon Scope 1: 8.904,29 davon Scope 2: 5.156,64
Near-Term Target Scope 3	2019	1.536.965	2030	1.114.299,6 (-27,5 %)	1.123.028 (-26,93 %) ¹	1.437.353 (-6,48%)

34. c) AR 25 a) Als Basisjahr für alle drei Scopes sowie des Ziels wurde das Jahr 2019 herangezogen. Das Jahr 2019 stellte das letzte Jahr dar, welches weder durch die Covid-19-Pandemie noch durch andere signifikante Ereignisse geprägt war und somit die Produktion von Rosenbauer über das gesamte Jahr lief. Die Berichterstattungsgrenzen, die erfassten Aktivitäten und die Methoden für Kennzahlen und Ziele bleiben im Zeitverlauf einheitlich.

34. d) Die THG-Emissionsreduktionsziele für Scope 1 und 2 sowie für Scope 3 von Rosenbauer sind mit dem Zieljahr 2030 festgelegt. Für das Zieljahr 2050 existieren keine THG-Emissionsreduktionsziele.

34. e) AR 30 c) Wissenschaftliche Fundierung der THG-Emissionsreduktionsziele

Die THG-Emissionsreduktionsziele von Rosenbauer wurden auf Basis der Anforderungen von SBTi erstellt. Damit wurde sichergestellt, dass das THG-Emissionsreduktionsziel für die „Scope 1 und 2“-Emissionen einem

1,5°C-kompatiblen Pfad gemäß dem Pariser Klimaabkommen von 2015 folgt. Das THG-Emissionsreduktionsziel für die Scope-3-Emissionen folgt einem 1,75-Grad-Pfad (well below 2°C) gemäß dem Pariser Klimaabkommen. Die Ziele wurden anhand eines sektorübergreifenden Emissionspfades definiert. Eine externe Sicherung der gesetzten Ziele erfolgte durch die SBTi-Validierung im Berichtsjahr 2023. Eine externe Überprüfung der Ziele durch eine Wirtschaftsprüferin oder einen Wirtschaftsprüfer vor der Einreichung der Ziele bei SBTi wurde nicht durchgeführt. Neben dem mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5C im Einklang stehenden Ziel wurden keine weiteren Klimaszenarien berücksichtigt.

¹ Ergänzung der Emissionen aus dem Einkauf von Dienstleistungen in Scope 3.1 im Berichtsjahr 2024

34. f) Beschreibung der erwarteten Dekarbonisierungshebel

Die Dekarbonisierungshebel von Rosenbauer können nach den Emissionskategorien (Scope 1, 2 und 3) unterschieden werden.

Im Zuge der Rosenbauer Energie-Roadmap erfolgte die Umstellung auf erneuerbare Energien in der Wärme- und Stromversorgung der europäischen Standorte. Derzeit liegt eine Energie-Roadmap für den Standort

Leonding Werk 1 vor. Die Rosenbauer Energie-Roadmap beschreibt v. a. Maßnahmen für die Emissionskategorie Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (Emissionen aus bezogenem Strom). Insbesondere soll die Energieeffizienz in Prozessen und der Infrastruktur erhöht und der Einsatz erneuerbarer Energien in der Wärme- und Energiebereitstellung gesteigert werden.

Im Bereich der Scope-3-Emissionen soll der CO₂-Ausstoß in der Logistik (Scope 3.4 und Scope 3.9) bis 2030 halbiert werden. Die mit Abstand meisten indirekten Emissionen (ca. 80 %) von Rosenbauer fallen in der Nutzung der verkauften Einsatzfahrzeuge (Scope 3.11) an. In diesem Bereich strebt Rosenbauer eine Emissionsreduktion durch den zunehmenden Absatz elektrifizierter Fahrzeuge wie dem RT und dem Panther electric an.

ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

37.-39. Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	2,29	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	17.759,01	24.479,50
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	20.972,81	17.806,14
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0,26	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	15.296,97	12.075,39
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	54.031,34	54.361,03
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	80,78	76,06
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	3.367,40	674,39
Anteil Kernkraftquellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	5,03	0,94
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Bioabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	50,64	0
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	8.706,20	15.282,39
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	731,83	1.157,71
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	9.488,67	16.440,10
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	14,19	23,00
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	66.889,24	71.475,51

MDR-M 77. b)

Die Messung der im vorliegenden Bericht angeführten Kennzahlen zu ESRS E1-5 wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert – mit Ausnahme der Wirtschaftsprüfung.

40. Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

42. Sektoren mit hoher Klimaauswirkung zur Bestimmung der Energieintensität

Das Unternehmen ist in klimaintensiven Sektoren im Sinne der Verordnung (EU) 2022/1288 tätig. Relevante wirtschaftliche Aktivitäten fallen in folgende NACE-Abschnitte und -Codes:

- NACE-Abschnitt C – Verarbeitendes Gewerbe, NACE-Code 30 „Sonstiger Fahrzeugbau“
- NACE-Abschnitt G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, NACE-Code 45 „Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“

Diese Sektoren werden als high climate impact sectors berücksichtigt und bilden die Grundlage für die Bestimmung der Energieintensität gemäß ESRS E1.40-42.

Energieintensität je Nettoumsatzerlös	2024	2025
MWh/mEUR	51,22	50,02
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren (MWh/mEUR)	66.889,24 / 1305,9 = 51,22	71.475,51 / 1429 = 50,02

43. Abgleich der Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren mit Anhangangaben im Abschluss

Berichtsjahr	2024	2025
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen wurden	1.305,9 mEUR	1.429 mEUR
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0 mEUR	0 mEUR
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	1.305,9 mEUR	1.429 mEUR

MDR-M 77. a) Offenlegung der Methoden und wesentlichen Annahmen hinter der Kennzahl

Der Gesamtenergieverbrauch wird aus standortspezifischen Daten abgeleitet, wobei eine Kombination aus direkten Messungen, Berechnungen und Schätzungen verwendet wird. Sind direkte Messungen oder Berechnungen nicht möglich, werden Schätzungen zur Ermittlung des Energieverbrauchs herangezogen. Zu den potenziellen Einschränkungen der Methode gehören die Genauigkeit und Zuverlässigkeit von Schätzungen, wenn direkte Messungen und Berechnungen nicht möglich sind.

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

39. c), 44.-46., 48.-52.; MDR-M 77. a), c) Angabe der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-THG-Bruttoemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalenten

Rosenbauer berechnete erstmals für das Geschäftsjahr 2019 die indirekten Emissionen aus Scope 3 gemäß GHG-Protokoll und erstellte eine Treibhausgasbilanz. Das Geschäftsjahr 2019 bildet auch das Basisjahr, von dem ausgehend wissenschaftlich fundierte Reduktionsziele definiert und zur Evaluierung bei SBTi eingereicht wurden. Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen werden entsprechend dem operativen Kontrollansatz berechnet. Für die Berechnung der Scope-1- sowie der standortbezogenen Scope-2-Daten werden Primärdaten der Produktionsstandorte herangezogen, wobei analog zu der Vorgehensweise für die Ermittlung der marktbasieren Scope-2-Emissionen und für die Scope-3-Emissionen Schätzmethode angewendet wurden, sofern Primärdaten nicht verfügbar waren. Die für die Berechnung der Treibhausgasbilanz herangezogenen Sekundärdaten bzw. Emissionsfaktoren stammen aus Datenbanken wie ecoinvent 3.11 und 3.12, Umweltbundesamt Österreich, GEMIS, IFEU und weitere. Die Emissionsfaktoren

wurden größtenteils über das ESG-Cockpit zur Verfügung gestellt und daraus entnommen.

■ Scope-1-Treibhausgasemissionen

In diese Kategorie fallen direkte Emissionen aus Anlagen/Quellen, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle von Rosenbauer befinden. Scope-1-Emissionen wurden anhand von Aktivitätsdaten, Berechnungen und Schätzungen und entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

■ Scope-2-Treibhausgasemissionen

Scope-2-Emissionen sind indirekte Emissionen aus der Erzeugung von erworbener oder erhaltener Elektrizität, Dampf, Wärme oder Kühlung, die vom Unternehmen verbraucht werden. Rosenbauer berichtet sowohl nach dem marktbezogenen als auch nach dem standortbezogenen Ansatz unter Berücksichtigung des Energieverbrauchs und der entsprechenden Emissionsfaktoren. Es werden keine ungebündelten Herkunftsnachweise erworben, weshalb sämtliche verwendeten vertraglichen Instrumente für den Verkauf und Kauf von Energie mit Attributen gebündelt sind. Rund 0 % der erworbenen Elektrizität, Wärme und Dampf sind durch Herkunftsnachweise abgedeckt, welche im Ausmaß von 0 % auf Zertifikate für erneuerbare Energie entfallen. An den Standorten Österreich, Karlsruhe und Luckenwalde wird Elektrizität in Form von gebündelten Marktinstrumenten über Stromverträge bezogen, die 50,54 % des Strombedarfs der Rosenbauer Gruppe ausmachen.

■ Scope-3-Treibhausgasemissionen

Die indirekten Treibhausgasemissionen, die in der Wertschöpfungskette von Rosenbauer sowohl vor- als auch nachgelagert auftreten, werden auf Konzernebene nach den 15 Scope-3-Kategorien berichtet. Rosenbauer stützt sich für die Ermittlung zum Großteil auf Hochrechnungen und Schätzungen und zieht Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen heran, wie beispielsweise ecoinvent 3.11, Umweltbundesamt Österreich, GEMIS, IFEU und weitere (0,58 % der Daten basiert auf Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette). Der Ermittlung der Emissionen aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette liegen aufgrund fehlender Daten viele Annahmen zugrunde, weshalb ein entsprechend niedriger Genauigkeitsgrad gegeben ist. Nachfolgend wird die gewählte Vorgehensweise für die einzelnen Kategorien der Scope-3-Emissionen im Detail erläutert.

■ Scope 3.1 Zugekaufte Produkte und Dienstleistungen

Die fünf größten Materialgruppen (Stahl, Aluminium, Kunststoffe, Glas und Kupfer) werden basierend auf ihren geschätzten Anteilen an den verschiedenen Fahrzeugmodellen und der geplanten Produktionsmenge

an Fahrzeugen des Berichtsjahres basierend auf einer 75/25 Umsatzverteilung hochgerechnet und mit dem Faktor 1,20 multipliziert um die restlichen Materialmengen abzudecken. Die ermittelten Materialmengen werden in das Nachhaltigkeitsmanagementtool („ESG-Cockpit“) von Rosenbauer eingetragen und zur Ermittlung des Emissionswertes mit den für die Kategorie 3.1 hinterlegten Emissionsfaktoren multipliziert.

■ Scope 3.2 Kapitalgüter

Die Zugänge im Anlagespiegel des Berichtsjahres werden im ESG-Cockpit erfasst und zur Ermittlung der Emissionsmenge mit dem für die Kategorie 3.2 hinterlegten Emissionsfaktor multipliziert.

■ Scope 3.3 Treibstoff- und energiebezogene Aktivitäten

Die von den Rosenbauer Standorten übermittelten Werte für Strom-, Heiz- und Prozessenergie sowie für Benzin- und Dieserverbrauch werden im ESG-Cockpit erfasst und dort mit den entsprechenden Emissionsfaktoren multipliziert.

■ Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung

Der vorgelagerte Transport wird auf der Basis der Anzahl der im Berichtsjahr produzierten Fahrzeuge und der abgeleiteten Materialmengen nach einem Logistikschlüssel für Straße, Luft- und Seefracht ermittelt. Dieser Logistikschlüssel wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Hochrechnung berücksichtigt auch die ableitbare Menge an Nicht-Fahrzeugprodukten.

■ Scope 3.5 Betriebsbedingter Abfall

Das Abfallvolumen wird im Rahmen der jährlichen Umweltdatenerfassung erhoben und von den eintragenden Konzerngesellschaften nach Abfallarten aufgeteilt. Von dieser Erhebung ausgenommen sind kleine Vertriebs- und Servicestandorte.

■ Scope 3.6 Dienstreisen

Die Personenkilometer werden basierend auf Flugdaten des beauftragten Reisebüros, das sämtliche dienstlichen Flüge abwickelt, sowie auf den Bahn- und Autofahrten aus der Abrechnung der Dienstreisekosten ermittelt.

■ Scope 3.7 Pendelkilometer der Mitarbeitenden

Für die rund 1.600 Mitarbeitenden in Österreich können basierend auf den ausbezahlten Fahrtkostenzuschüssen die zurückgelegten Arbeitsweg-Kilometer ermittelt werden. Daraus wird die durchschnittliche täg-

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026
9 Nachgelagerter Transport	2.014	1.322	1.307,93	-1,06	n/a	n/a	n/a	n/a
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
11 Verwendung verkaufter Produkte	1.247.994	886.389	1.101.437,22	+24,26	n/a	n/a	n/a	n/a
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	4.016	3.277,32	7.067,88	+115,66	n/a	n/a	n/a	n/a
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
14 Franchises	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
15 Investitionen	264	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	1.555.983	1.140.044,83	1.453.993,73	+27,54	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	1.552.916	1.136.843,59	1.452.580,63	+27,77	n/a	n/a	n/a	n/a

* Bis zum Berichtsjahr 2023 wurden im Nachhaltigkeitsbericht die Emissionen kleiner Service- und Vertriebsstandorte aufgrund vernachlässigbarer Mengen in der THG-Emissionsbilanz exkludiert. Im Berichtsjahr 2024 wird im Zuge der ESRS-Berichterstattung die Emissionserfassung auf alle Standorte von Rosenbauer ausgedehnt. Um die Vergleichbarkeit mit dem Berichtsjahr 2023 und dem Basisjahr für die THG-Emissionsreduktionsziele von Rosenbauer zu gewährleisten, werden die Emissionen gemäß Scope 1 und Scope 2 (location and market based) jeweils inklusive als auch exklusive dieser Service- und Vertriebsstandorte angegeben. Die 2022 von Rosenbauer festgelegten THG-Emissionsreduktionsziele für Scope 1 und 2 mit dem Zieljahr 2030 exkludieren diese Standorte ebenfalls. Sofern Rosenbauer neue THG-Emissionsreduktionsziele setzt, die über 2030 hinausgehen, werden diese Service- und Vertriebsstandorte in die Zielsetzung inkludiert. Die Emissionen aus Scope 3.1 wurden im Berichtsjahr 2024 um die Emissionen aus den Dienstleistungen ergänzt.

MDR-M 77. b)

Die Messung der im vorliegenden Bericht angeführten Kennzahlen zu ESRS E1-6 wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert – mit Ausnahme der Wirtschaftsprüfung.

47. Wesentliche Änderungen von Definitionen

Wesentliche Änderungen der Definition dessen, was das berichtende Unternehmen und seine vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ausmacht, liegen nicht vor.

53. Treibhausgasemissionen auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse

THG-Emissionen gesamt (t CO₂e)/Nettoumsatzerlöse (Währungseinheit)

THG-Intensität pro Nettoerlös	2024	2025	% N / N-1
	THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/mEUR)	872,99	
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/mEUR)	870,54	1016,50	+16,77

AR 55 Abgleich der Nettoumsatzerlöse zur Treibhausgasintensität mit Anhangangaben im Abschluss

	2024	2025
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	1.305,9 mEUR	1.429 mEUR
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0 mEUR	0 mEUR
Nettogesamterlöse (im Abschluss)	1.305,9 mEUR	1.429 mEUR

AR 43 c), AR 45 e), AR 46 j) Berichterstattung über biogene Emissionen Scope 1, 2 und 3

Es liegen keine wesentlichen Scope1 biogene Emissionen vor. Die biogenen Emissionen in Scope 2 betragen 1750,55 tCO₂e. Biogene Scope-3-Emissionen für die Scope 3 Kategorien 3.4, 3.5, 3.9 und 3.12 sind nicht vorhanden. Für Scope 3.6 betragen diese 3,26 t CO₂e, für Scope 3.7 93,76 tCO₂e und für Scope 3.11 312 t CO₂e.

ALLES FÜR DIESEN MOMENT

Der Feuerwehrhelm HEROS H10 und der Schutzanzug GAROS G10 überzeugen durch ihr geringes Gewicht und entlasten die Einsatzkräfte.



SOZIALE INFORMATIONEN

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

19. Richtlinien in Hinblick auf die Arbeitskräfte des Unternehmens gemäß ESRS 2 MDR-P

Rosenbauer Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Guideline	Rosenbauer Verhaltenskodex (Code of Conduct)
Wichtigste Inhalte:	<p>Der Rosenbauer Verhaltenskodex ist seit November 2023 in der Version 5.0 gültig.</p> <p>Die Verhaltensgrundsätze von Rosenbauer wurden verabschiedet, um einen Orientierungsrahmen für das Handeln des Unternehmens zu bieten. Als global agierender Konzern im Feuerwehrgeschäft steht Rosenbauer für herausragende Qualität und innovative Produkte, die Feuerwehrlenten weltweit helfen, Menschenleben zu retten und die Umwelt zu schützen. Der Verhaltenskodex legt die Compliance-Grundsätze fest, die das Unternehmen leiten. Die drei Hauptwerte sind Verantwortung, Vertrauen und Respekt. Es wird erwartet, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner diese Grundsätze strikt einhalten.</p>
Der Verhaltenskodex umfasst folgende Themen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundprinzipien 2. Förderung eines fairen und freien Wettbewerbs 3. Nulltoleranz gegenüber Korruption und Bestechung 4. Vermeidung von Interessenskonflikten 5. Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur 6. Schutz des geistigen Eigentums des Unternehmens 7. Engagement für Umweltschutz und nachhaltiges Handeln 8. Einhaltung der Kapitalmarktvorschriften 9. Verfahren zur Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex (Hinweisgebersystem)
Allgemeine Ziele:	Schaffung eines Orientierungsrahmens für regelkonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeitenden
Belegschaftsfokussierte Ziele:	<p>Im Einklang mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Charta der Vereinten Nationen betrachtet Rosenbauer die Menschenrechte als fundamentale Werte, die stets und in allen Bereichen des Geschäftslebens zu respektieren und zu beachten sind.</p> <p>Rosenbauer garantiert, dass niemand wegen seiner ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, seines Geschlechts oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt wird. Diversität sieht Rosenbauer als Chance; dementsprechend stellt sich das Unternehmen entschieden gegen jegliche Art der Diskriminierung.</p>
Anwendungsbereich:	Der Verhaltenskodex ist weltweit und zeitlich uneingeschränkt verbindlich. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden sämtlicher Rosenbauer Konzerngesellschaften.
Verantwortlichkeiten:	<p>Der Vorstand von Rosenbauer verpflichtet sich sicherzustellen, dass alle nationalen und internationalen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und ethischen Anforderungen durchgeführt werden.</p> <p>Erhöhte Verantwortung tragen zudem Führungskräfte: Sie sind aufgefordert, die beschriebenen Werte und Verhaltensmaximen in besonderem Maße vorzuleben. Ihnen obliegt es auch, die Einhaltung der Grundsätze in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen.</p>
Einhaltung des Verhaltenskodex:	Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden von Rosenbauer nicht geduldet und ziehen ausnahmslos disziplinarische und gegebenenfalls auch rechtliche Maßnahmen nach sich.

Human Rights Policy

Guideline

Wichtigste Inhalte:

Die Human Rights Policy umfasst folgende Themen:

Allgemeine Ziele:

Anwendungsbereich:

Verantwortlichkeiten:

Human Rights Policy – Anhang zum Code of Conduct

Die Human Rights Policy ist seit dem 24. März 2025 gültig.

Als global agierender Konzern im Feuerwehrgeschäft steht Rosenbauer für herausragende Qualität und innovative Produkte. Damit leisten wir einen zentralen Beitrag dazu, dass Feuerwehrleute weltweit bestmöglich dafür gerüstet sind, Menschenleben zu retten, sowie Umwelt und Infrastruktur zu schützen. Rosenbauer bekennt sich dazu, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. Insbesondere finden die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln sowie die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) Anwendung.

Für Rosenbauer gelten in der eigenen betrieblichen Praxis strenge Bestimmungen zu Arbeitsstandards, Geschäftsethik, Umweltschutz und Sicherheit. Diese sind im allgemeinen Verhaltenskodex „Verantwortung. Vertrauen. Respekt.“ festgelegt und in Folge ebenfalls hier weiter präzisiert.

1. Einhaltung der Menschenrechte
2. Verbot von Kinderarbeit
3. Überwachung der Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
4. Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel
5. Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot
6. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
7. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
8. Faire Vergütungen
9. Arbeitszeiten entsprechend lokal gesetzlichen Bestimmungen
10. Verantwortlichkeit und Einhaltung

Rosenbauer setzt sich dafür ein, dass alle nationalen und internationalen Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen (UN-Menschenrechtskonvention) durchgeführt werden, um verantwortungsvolles, nachhaltiges und gesetzeskonformes Handeln zu gewährleisten. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden und Führungskräften von Rosenbauer, dafür zu sorgen, dass in keiner Rosenbauer Gesellschaft Praktiken angewandt werden, die gegen gesetzliche oder behördliche Vorschriften verstoßen oder unseren Menschenrechtsstandards zuwiderlaufen.

Es handelt sich um eine Konzernrichtlinie, die weltweit und zeitlich uneingeschränkt verbindlich ist. Die Richtlinie richtet sich an alle Mitarbeitenden sämtlicher Rosenbauer Konzerngesellschaften.

Die in der Human Rights Policy enthaltenen grundsätzlichen Prinzipien und Werte, wie die Einhaltung der Menschenrechte, Verbot von Kinderarbeit, lokale Gemeinschaften, Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel, etc., sind von den Mitarbeitern auch im Rahmen der Interaktion mit der Wertschöpfungskette einzuhalten und haben insofern unmittelbare Auswirkung auf die Auswahl der Lieferanten und Geschäftsbeziehungen von Rosenbauer mit seinen Business Partnern und deren Arbeitskräften.

Der Vorstand von Rosenbauer verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass alle unsere nationalen und internationalen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen und einem ethisch hohen Maß der Geschäftsgebarung durchgeführt werden.

Das geschäftsführende Management und die Leiter der strategischen Geschäftsbereiche sind dafür verantwortlich, dass die Compliance-Verpflichtung des Vorstands klar verstanden wird und dass die Anforderungen dieses Verhaltenskodex von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den jeweiligen Geschäftsbereichen und Funktionen gewissenhaft und zügig befolgt werden.

Einhaltung der Human Rights Policy:

Das geschäftsführende Management und die Leiter der strategischen Geschäftsbereiche sind für die Festlegung angemessener Zuständigkeiten, Verfahren, Schulungen und interne Kontrollen in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen verantwortlich, um die konsequente Umsetzung und Einhaltung dieses Verhaltenskodexes zu gewährleisten.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist zudem im Einzelnen verpflichtet, den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten und das eigene berufliche Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten.

Im Rahmen der Whistleblower Policy werden Mitarbeitende ermutigt, Hinweise zu Verstößen jederzeit an die jeweilige Führungskraft sowie direkt an Group Compliance der Rosenbauer International AG über compliance@rosenbauer.com oder über die Integrity-Plattform <https://rosenbauer.integrityline.com> zu melden, damit diese angemessen untersucht werden können. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt.

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieser Human Rights Policy oder die mangelnde Zusammenarbeit bei einer Untersuchung von Verstößen oder vermuteten Verstößen gegen diese Richtlinie kann dazu führen, dass das Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters überprüft wird.

Diversitätsrichtlinie**Guideline****Wichtigste Inhalte:****Diversitätsrichtlinie**

Die Diversitätsrichtlinie ist seit dem 20. November 2025 gültig.

Rosenbauer verpflichtet sich zu einer Unternehmenskultur, die auf Respekt, Inklusion und Chancengleichheit basiert. Rosenbauer erkennt an, dass Diversität in allen Formen – sei es durch Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Behinderung oder andere Merkmale – nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung ist, sondern auch einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet. Diversität fördert Innovation, Kreativität und Zusammenarbeit und ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenswerte.

Die Diversitätsrichtlinie umfasst folgende Themen:

1. Grundsätze zur Chancengleichheit, Respekt, Inklusion und Vielfalt
2. Maßnahmen zur Förderung der Diversität
3. Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung
4. Verantwortung und Rechenschaftspflicht
5. Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur
6. Schaffung eines sicheren Umfelds

Allgemeine Ziele:

Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von persönlichen Merkmalen respektiert und gleichbehandelt werden. Für Rosenbauer ist jeder Mensch einzigartig und individuelle Unterschiede werden als Bereicherung gesehen. Dafür steht ein diverses Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit für alle ermöglicht. Es wird angestrebt, ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, das Vielfalt wertschätzt und diskriminierende Verhaltensweisen verhindert.

Belegschaftsfokussierte Ziele:

Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeitenden in der Organisation wohlfühlen können, frei von Diskriminierung, Belästigung und Vorurteilen. Schulungen zur Förderung eines respektvollen Miteinanders und zur Schaffung eines sicheren Arbeitsplatzes sind für Führungskräfte verpflichtend.

Anwendungsbereich:

Die Diversitätsrichtlinie ist konzernweit gültig. Ausgenommen sind die Standorte in den USA.

Ihre Anwendung orientiert sich an den geltenden rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Länder.

Verantwortlichkeiten:

Verantwortlich für die Umsetzung sind Vorstand, Führungskräfte, HR und Global HR.

Einhaltung der Diversitätsrichtlinie:

Die Führungsebene trägt die Verantwortung für die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung dieser Diversitätsrichtlinie.

HR-Strategie

Guideline

Wichtigste Inhalte:

HR-Strategie 2030

Das Human-Resources(HR)-Management stellt die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt und erachtet es daher als wichtigste Aufgabe, eine Unternehmenskultur und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden entfalten und ihr Potenzial ausschöpfen, um so einen bestmöglichen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg leisten zu können. Als Klammer über die Unternehmensgruppe hinweg, stehen wir für Chancengleichheit, Objektivität und Fairness.

Global Corporate HR: Die konzernweiten HR-Agenden basieren auf klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten durch die Teilung der Aufgaben und Verantwortung zwischen Corporate HR Leonding und den regionalen Centers of HR Expertise. Diese Funktion wird als Matrixfunktion bewusst zentral gesteuert, um ein konzernweites einheitliches Auftreten im Sinne von Fairness und Gleichklang zu garantieren und Synergien zu nutzen. Dabei sind die Themen der Governance im Sinne der Einheitlichkeit und Transparenz in der gesamten Rosenbauer Group für alle gültig. Im Bereich Guidance versteht sich Corporate HR als Facilitator und Dienstleisterin.

Bei der Transformation der HR-Strategie in die tägliche, operative Arbeit unterstützt folgender Zyklus (nachfolgend abgebildet), der die unterschiedlichen Phasen eines Mitarbeitenden abbildet:



Die HR-Strategie nimmt Bezug auf negative und positive Auswirkungen auf die Belegschaft und die Stakeholder.

HR versteht sich als Mittlerin zwischen den unterschiedlichen Interessen der Stakeholder. Im Dialog mit den Führungskräften fungiert HR als Partnerin bei der Erreichung wirtschaftlicher Ziele und ist Ansprechpartnerin für die Belegschaftsvertretung, um arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen sicherzustellen. HR unterstützt die Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung.

In der Betreuung unserer Mitarbeitenden spiegelt sich der an unseren Werten ausgerichtete Dienstleistungsgedanke wider. Rosenbauer will als Arbeitgeber für den gesamten Arbeitsmarkt attraktiv sein. Dabei unterstützt die zielgruppenorientierte Unternehmermarke.

Im Sinne der Nachhaltigkeit gewährleistet HR gemeinsam mit den Führungskräften eine qualitative und quantitative, auf die Unternehmensstrategie ausgerichtete Headcount-Planung.

Im Rahmen des notwendigen Risikomanagements sichert HR mit Hilfe der Nachfolgeplanung (Succession Management) die Verfügbarkeit von Schlüsselkräften und Know-how-Trägerinnen und -Trägern.

HR nimmt die Verantwortung für Bildungsthemen wahr und orientiert sich an den Bedürfnissen des Unternehmens sowie der Mitarbeitenden. Auf diese Weise wird die Kernkompetenz gefestigt. Zusätzlich setzen wir zur Absicherung des Fachkräftebedarfs weiterhin auf das bewährte System der Lehrlingsausbildung in jenen Ländern, in denen das bereits möglich ist.

An den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientierte Arbeitsmodelle schaffen die Basis für die Flexibilität und Motivation.

HR beobachtet die Trends am Arbeitsmarkt, wie Konnektivität, Individualisierung und Mobilität sowie die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt. Das HR-Team nutzt diese Erkenntnisse zur Gestaltung gesunder und attraktiver Arbeitsplätze. Für Rosenbauer ist es wichtig, Leistungs- und Wissensträgerinnen und -träger im Unternehmen zu halten. Anerkennung und Wertschätzung wird als wichtige Basis bewusst im Führungsalltag gelebt.

Ein faires, attraktives Entgelt- und Benefit-Modell würdigt individuelle Leistungen und Engagement.

Die Rosenbauer Group sieht auch die Verantwortung für Menschen in schwierigen Situationen und bietet daher mit einer breiten Palette an Sozialleistungen Sicherheit und Unterstützung an.

Allgemeine Ziele:

Die HR-Strategie der Rosenbauer Group strebt eine Unternehmenskultur an, die Chancengleichheit, Fairness und Kollegialität fördert und Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Sie fördert die Unternehmensziele Profitabilität und Wachstum und setzt dabei auf Internationalisierung, Nachhaltigkeit und eine globale HR-Funktion, die lokale Anforderungen berücksichtigt.

Anwendungsbereich:

Die HR-Strategie hat konzernweit Gültigkeit.

Verantwortlichkeiten:

Verantwortlich für die HR-Strategie sind die Global Group Function HR und der Vorstand.

Einhaltung der HR-Strategie:

Die Global Function HR übernimmt durch die Matrixfunktion die Verantwortung für die fachliche Ausrichtung der Center of Competences. Die lokalen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer tragen Verantwortung für die Einhaltung der Konzernvorgaben.

Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen

Guideline	Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen
Wichtigste Inhalte:	Im Rahmen von Guidance und Governance erstellen die einzelnen Gesellschaften – unter Berücksichtigung lokaler gesetzlicher Regelungen – Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen, die auf den konzernweiten Rahmenrichtlinien basieren.
Relevante Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitszeit: z. B.: flexible Arbeitsmodelle, Schichtmodelle etc. 2. Vergütung: z. B.: Equal Pay, Zuschüsse etc. 3. Freiwillige Sozialleistungen 4. Disziplinarordnung
Allgemeine Ziele:	Schaffung verbindlicher Regelungen für alle Mitarbeitenden zu den jeweiligen Themen, die Inhalt der Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen sind.
Anwendungsbereich:	Der Geltungsbereich ist in der jeweiligen Betriebsvereinbarung und Dienstanweisung geregelt.
Verantwortlichkeiten:	Die Verantwortlichkeiten sind in der jeweiligen Betriebsvereinbarung und Dienstanweisung geregelt.
Einhaltung der Betriebsvereinbarungen:	Die Mitarbeitenden sind verpflichtet sich an die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen zu halten. Eine Überwachungsfunktion kommt hier den jeweiligen Führungskräften zu.

20. a) Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, der Personen in der eigenen Belegschaft

Unsere Rosenbauer Werte und Arbeitsnormen definieren hohe Standards und basieren auf den Prinzipien des UN Global Compact. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit sind zu fairem und rechtmäßigem Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern, Kunden und lokalen Gemeinschaften verpflichtet. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu wahren und zu unterstützen und transparent darüber zu berichten. Menschenrechtsstandards leiten unsere Entscheidungsfindung und unser konstruktives Engagement, sowohl intern als auch extern – soweit dies in unserem Einflussbereich liegt. Gleichzeitig wird die Verantwortung der nationalen Regierungen für den Schutz der Menschenrechte respektiert.

Rosenbauer duldet keine Kinderarbeit. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, sich mindestens an die International Labour Organisation (ILO) zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie zum Verbot von Kinderarbeit zu halten. Rosenbauer unternimmt angemessene Schritte, um das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in seinen eigenen Betrieben zu überprüfen. Rosenbauer berücksichtigt, dass Menschen unter 18 Jahren unter bestimmten definierten und geschützten Umständen arbeiten dürfen, z. B. in staatlich genehmigten Ausbildungsprogrammen. Dies ist akzeptabel, wenn es im Einklang mit den ILO und dem jeweiligen nationalen Recht erfolgt.

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Die Mitarbeitenden von Rosenbauer diskriminieren niemanden aufgrund von ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderungen, sexueller Orientierung, politischer Einstellung – soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht – oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale, soweit dem nicht zwingendes Recht entgegensteht.

Durch die Human Rights Policy (Anhang zum Code of Conduct) wurde ein verbindlicher Rahmen geschaffen, um die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen. In diesem Bericht werden zudem Personalthemen zusammengefasst, wie zum Beispiel Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Vergütung und Arbeitszeiten.

20. b) Einbeziehung von Personen in der eigenen Belegschaft

Die im ESRS S1-2 dargestellten Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf Auswirkungen können von Mitarbeitenden auch genutzt werden, um Menschenrechtsthemen vorzubringen und zu diskutieren.

20. c) Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen

Die im ESRS S1-3 dargestellten Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens

Bedenken äußern können, ermöglichen in weiterer Folge Abhilfe, beispielsweise durch Fallbearbeitung, bei menschenrechtlichen Auswirkungen auf Mitarbeitende.

21. Einklang der Policys mit relevanten, international anerkannten Instrumenten einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte

Rosenbauer gewährleistet, dass alle nationalen und internationalen Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen (UN-Menschenrechtskonvention) durchgeführt werden. Unsere Rosenbauer Werte und Arbeitsgrundsätze definieren höchste Standards und basieren auf den Prinzipien des UN Global Compact.

Rosenbauer ist verpflichtet, sich mindestens an die International Labour Organisation (ILO) zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie zum Verbot von Kinderarbeit zu halten.

22. Berücksichtigung der Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit in den Policys

	JA	NEIN
Die Konzepte des Unternehmens in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens umfassen die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit.	■	

23. Policies oder Managementsysteme in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über ein Konzept oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen.	■	

24. a) Spezifische Richtlinien zur Beseitigung von Diskriminierung, Förderung der Chancengleichheit oder andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über spezifische Policies, die auf die Beseitigung von Diskriminierung, die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen.	■	

Die Diversitätsrichtlinie wird unter Punkt 19 im Detail erläutert und ist mit 20. November 2025 in Kraft getreten.

24. b) Erfassung der Gründe für Diskriminierung

	JA	NEIN
Die Gründe für Diskriminierung werden ausdrücklich von den Policies erfasst.	■	

24. c) Spezifische politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen

Das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich verbietet auf gesetzlicher Ebene jede Art von Diskriminierung etwa in Bezug auf Alter, Geschlecht, Religion, Behinderungen, Weltanschauung etc.

Aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes ist Rosenbauer in Österreich verpflichtet begünstigt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, wird dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin vom Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Dies soll die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern.

Zudem gibt es bei Rosenbauer in Österreich eine Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung, die sich um die Anliegen der Mitarbeitenden mit Behinderungen annimmt und die Teilhabe dieser im Arbeitsprozess unterstützt.

24. d) Umsetzung der Policies im Rahmen spezifischer Verfahren

Eine wirkungsvolle Methode zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden. In Hinblick auf Diversity, Equity & Inclusion (DEI) wurden bei Rosenbauer daher mehrere Sensibilisierungsmaßnahmen getroffen. Es wurden Unconscious-Bias-Botschafter und -Botschafterinnen ausgebildet und ein DEI-Workshop im Rahmen der Führungskräfte-Klausur 2022 abgehalten. Führungskräfte und der Führungsnachwuchs werden regelmäßig gecoacht, um den Wandel hin zu mehr Vielfalt in den Teams zu unterstützen.

Durch eine bewusste Sensibilisierung soll jegliche Diskriminierung eingedämmt werden.

ESRS S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern in Bezug auf Auswirkungen

27. a) Einbeziehung der eigenen Belegschaft oder Belegschaftsvertretung

	DIREKTE EINBEZIEHUNG	EINBEZIEHUNG DURCH BELEGSCHAFTS-VERRETUNG
Die Einbeziehung der eigenen Belegschaft erfolgt direkt oder durch eine Belegschaftsvertretung.	■	■

27. b) Phasen, Art und Häufigkeit der Einbeziehung

Die Sichtweisen und Meinungen der Mitarbeitenden werden bei Rosenbauer sowohl direkt als auch durch die Einbeziehung von Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern bei Entscheidungen und Handlungen berücksichtigt. Dies erfolgt durch verschiedenste Dialogformen:

1. Jährliches Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG): Durch regelmäßige und strukturierte Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden wird ein wesentlicher Beitrag zu einer beiderseitigen zufriedenstellenden Zusammenarbeit geleistet. Die wertschätzenden Gespräche sollen den Mitarbeitenden Anerkennung zollen und sowohl Führungskraft als auch Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, konstruktives Feedback auszusprechen.

2. Board-Talk: Der Rosenbauer Board-Talk ist ein Austauschformat, zu dem der Vorstand in regelmäßigen Abständen die Mitarbeitenden

einlädt. Dabei werden zum einen Informationen von Seiten der Geschäftsleitung an die Mitarbeitenden kommuniziert und zum anderen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit Fragen direkt an den Vorstand zu wenden. Die Teilnahme ist sowohl in Präsenz als auch virtuell möglich und freiwillig.

3. Betriebsversammlungen: Betriebsversammlungen finden anlassbezogen statt, bei denen der Betriebsrat die Belegschaft über wesentliche Themen informiert. Zu bestimmten relevanten Themen beruft der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung ebenfalls Versammlungen ein und gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit für einen direkten Austausch.

4. Regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsrat: Anlassbezogen finden ein regelmäßiger Austausch, Beratung und Verhandlungen zwischen dem Vorstand bzw. der Geschäftsleitung, dem Bereich Human Resources und dem Betriebsrat, dem Jugendvertrauensrat oder der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen statt.

5. Impulsbefragungsinstrument: Im Jahr 2025 wurde in Österreich ein digitales Impulsbefragungsinstrument zur kontinuierlichen und anonymen Erhebung von Mitarbeitenden-Feedback bei Rosenbauer eingeführt. Ziel des Einsatzes ist es, regelmäßig ein ehrliches Stimmungsbild im Unternehmen zu erhalten, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Weiterentwicklung einer positiven Unternehmenskultur zu unterstützen. Die Befragungen sind kurz gehalten und können unkompliziert über einen Web-Browser oder eine App durchgeführt werden. Eine Ausrollung in weitere Länder wird derzeit evaluiert.

Zur Evaluierung der Befragungstools-Handhabung und der internen Prozesse wurden zwei Pilotbefragungen durchgeführt. Dabei lag der Fokus auf der Aufbereitung der Mitarbeitendendaten, der Zusammenarbeit und dem Support durch den Hersteller sowie auf der Benutzerfreundlichkeit und Verständlichkeit der Ergebnisse aus Anwendungssicht. Die teilnehmenden Abteilungen wurden bewusst so ausgewählt, dass sie eine repräsentative Mischung der Belegschaft abbilden. Um auch Produktionsmitarbeitenden ohne fixen PC-Arbeitsplatz die Teilnahme zu ermöglichen, wurden Tablets angeschafft und in Zusammenarbeit zwischen IT und HR eingerichtet.

An der ersten österreichweiten Befragung nahmen 58 % der Mitarbeitenden teil. Die Ergebnisse wurden in die Themenbereiche Zufriedenheit, Rahmenbedingungen, Kultur, zukünftige Herausforderungen

rungen sowie betriebliche Arbeitsorganisation gliedert. Die Ergebnisbearbeitung erfolgte strukturiert anhand thematischer Filter und Bewertungen, ergänzt durch eine KI-gestützte Plausibilitätsprüfung vom Hersteller.

Die Verantwortung für die Bearbeitung der Ergebnisse, die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren Evaluation liegt primär bei den Führungskräften, die dabei durch HR unterstützt werden. HR übernimmt zusätzlich die unternehmensweite Auswertung, die Qualitätssicherung der Prozesse sowie die Kommunikation der Ergebnisse an den Vorstand. Zur Unterstützung wurden externe Berater in die Ergebnisinterpretation, Maßnahmenentwicklung und Moderation der Steuergruppensitzungen eingebunden.

Die Steuergruppe, bestehend aus Führungskräften, Belegschaftsvertretungen, dem arbeitsmedizinischen Dienst und HR, tagt nach Abschluss der Befragungen zur gemeinsamen Diskussion der Ergebnisse, Priorisierung von Maßnahmen und Zieldefinition. Die konsolidierten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden anschließend an den Vorstand berichtet, der gemeinsam mit HR über die Umsetzung unternehmensweiter Maßnahmen entscheidet.

27. c) Funktion und ranghöchste Position mit operativer Verantwortung für die Einbeziehung

Der Vorstand, Führungskreis und Betriebsrat tragen die Verantwortung für die Einbeziehung.

27. d) Vereinbarungen mit Personalvertretungen

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Rosenbauer als Arbeitgeber und dem Betriebsrat als Interessenvertretung der Mitarbeitenden verhandelt und abgeschlossen. Dadurch fließen die Sichtweisen und Interessen der Mitarbeitenden in die Regelungen ein. Je nach Inhalt der Betriebsvereinbarung zielen die Regelungen unter anderem auf den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden ab und sind somit auch als Bestandteil der Achtung der Menschenrechte anzusehen.

27. e) Bewertung der Wirksamkeit der Einbeziehung

Die unter 27. b) beschriebenen Dialogformen sind wesentliche Instrumente, um die Sichtweisen der Mitarbeitenden in Entscheidungen einfließen zu lassen. Da die meisten Dialogformen einen Austausch ermöglichen, kann durch Feedback der Mitarbeitenden bereits ein Rückschluss auf die Wirksamkeit getroffen werden.

Das Impulsbefragungsinstrument stellt eine zentrale Methode zur kontinuierlichen Feedbackerhebung dar. Durch regelmäßig durchgeführte Kurzbefragungen wird aktuelles Mitarbeitenden-Feedback zeitnah erhoben, systematisch ausgewertet und übersichtlich aufbereitet. Dadurch erhalten Führungskräfte und Teams frühzeitig Einblick in relevante Handlungsfelder und können gezielt Maßnahmen ableiten. Gleichzeitig unterstützt der Einsatz des Befragungsinstruments die Entwicklung einer offenen Feedbackkultur und trägt zur Stärkung der Zusammenarbeit im Unternehmen bei.

28. Unternommene Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der besonders anfälligen, gefährdeten oder benachteiligten Menschen in der eigenen Belegschaft zu gewinnen

Einen wesentlichen Beitrag, um Einblick in die Sichtweisen der besonders anfälligen, gefährdeten oder benachteiligten Menschen in der eigenen Belegschaft zu gewinnen, leistet beispielsweise in Österreich die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen. Der Zugang bzw. Kontakt zur Vertrauensperson steht jedem Mitarbeitenden offen. Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements bzw. Gesundheitsmanagements erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen.

Zudem liefert die „Initiative zur Evaluierung der psychischen Belastungen“ einen wichtigen Beitrag, um Einblicke zu erlangen.

Als weitere Initiative wird bei women@rosenbauer ein besonderes Augenmerk auf die Sichtweise der weiblichen Belegschaft von Rosenbauer gelegt. Die Initiative ist aktuell in Österreich, Deutschland und in den USA aktiv.

Eine weitere Initiative stellt das Impulsbefragungsinstrument dar. Klare Regelwerke stellen sicher, dass die gewonnenen Ergebnisse systematisch bearbeitet werden und Führungskräfte verpflichtet sind, entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Neben den teambasierten Auswertungen werden auch unternehmensweite Ergebnisse analysiert, um zentrale Themen und Handlungsfelder auf Organisationsebene zu identifizieren. Durch den Einsatz wird allen Mitarbeitenden eine gleichwertige und anonyme Möglichkeit zur Rückmeldung eingeräumt, wodurch ihre Perspektiven strukturiert in die Weiterentwicklung des Unternehmens einfließen.

ESRS S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

32. a) Allgemeiner Ansatz und Verfahren für die Durchführung von oder die Beteiligung an Abhilfemaßnahmen

Rosenbauer verfügt über ein Hinweisgebersystem, wodurch die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, vertraulich und auf Wunsch völlig anonym eine Meldung abzugeben. Das Hinweisgebersystem kann genutzt werden, um Verstöße gegen den Rosenbauer Verhaltenskodex oder Gesetzesverstöße zu melden. Über das Hinweisgebersystem können unter anderem Missstände oder Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung oder Verstöße in Bezug auf Menschenrechte gemeldet werden. Jedem Hinweis wird nachgegangen und von der Group Compliance streng vertraulich behandelt.

Regelmäßige Gespräche mit einer Führungskraft tragen maßgeblich dazu bei, Bedenken der Mitarbeitenden sowie mögliche negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

Zudem haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an die jeweiligen HR-Ansprechpersonen zu wenden.

Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung sowie der Jugendvertrauensrat und die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen sind ebenfalls Kontaktmöglichkeiten, an die sich Mitarbeitende bezüglich negativer Auswirkungen wenden können.

32. b) Spezifische Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens ihre Anliegen oder Bedürfnisse äußern und prüfen lassen können

Folgende Kanäle stehen den Arbeitskräften des Unternehmens zur Verfügung:

1. Rosenbauer Hinweisgebersystem (Integrity Line)
2. Meldung bei der jeweiligen HR-Abteilung / HR-Ansprechperson / HR Business Partner
3. Meldung beim Betriebsrat bzw. der Personalvertretung oder dem Jugendvertrauensrat
4. Meldung bei der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen
5. Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG)
6. Austrittsinterviews
7. Board-Talks (bei diesen können anonym Fragen direkt an den Vorstand gestellt werden)
8. Impulsbefragungsinstrument

32. c) Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Personalbelangen

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über ein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Personalbelangen.	■	

32. d) Verfahren, mit denen das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle am Arbeitsplatz unterstützt

Informationen zum Hinweisgebersystem sind für alle Mitarbeitenden zentral auf der Rosenbauer SharePoint-Seite abrufbar; dort ist auch ein direkter Link zum System hinterlegt – dies ermöglicht eine vollständig anonyme Meldung von Verstößen. Zusätzlich ist der Zugang zum Hinweisgebersystem über eine externe Website gewährleistet: <https://rosenbauer.integrityline.com/>. Die zuständigen Ansprechpersonen sind ebenfalls transparent auf der SharePoint-Seite veröffentlicht.

Ergänzend dazu bietet das Impulsbefragungsinstrument den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Rückmeldungen anonym über offene Fragefelder einzubringen.

Darüber hinaus ermöglichen sogenannte Board-Talks, anonym Fragen direkt an den Vorstand zu richten und so den direkten Dialog auf Unternehmensebene zu fördern.

32. e) Verfolgung und Überwachung der aufgegriffenen Probleme und Wirksamkeit der Kanäle

Die eingehenden Meldungen ins Hinweisgebersystem werden von der Group Compliance regelmäßig ausgelesen. Eine Rückmeldung oder Rückfragen sind nur möglich, wenn ein sicheres Postfach eingerichtet oder Kontaktinformationen angegeben wurden. Der Eingang der Meldung wird umgehend, spätestens jedoch innerhalb von sieben Tagen, bestätigt.

Hinweise werden unverzüglich und umfassend bearbeitet. Die Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber erhalten spätestens nach drei Monaten eine inhaltliche Rückmeldung.

Rosenbauer garantiert, dass Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber keine negativen Auswirkungen zu befürchten haben, wenn die Meldung in redlicher Absicht erfolgt ist.

33. Kenntnis und Vertrauen der eigenen Belegschaft in die Strukturen oder Verfahren

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über Policies zum Schutz von Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen.	■	

AR 31:
Es werden keine Umfragen bzw. Erhebungen hinsichtlich der Zufriedenheit durchgeführt.

ESRS S1-4, AR 43 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

37. Zusammenfassende Beschreibung der Aktionspläne und Mittel in Bezug auf das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens.

Aufgrund von immer häufigeren und umfassenderen Veränderungen am Arbeitsmarkt, ist es für Rosenbauer unumgänglich, seine Arbeitgeberattraktivität zu stärken und die Personalbindung und -zufriedenheit zu fördern. Dazu sollen die Maßnahmen unter 38. a) und c) einen wesent-

lichen Beitrag leisten. Durch die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden gesundheitliche Risiken für die Arbeitskräfte des Unternehmens vermindert und die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber gefördert.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Rosenbauer tragen ebenfalls zur Arbeitgeberattraktivität sowie zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden bei.

Durch die Förderung von Diversität wird ein Umfeld geschaffen, in dem allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, das eigene Potenzial voll zu entfalten und in dem Diversity als Stärke wahrgenommen wird. Nur so kann Rosenbauer als Unternehmen langfristig erfolgreich sein und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

38. a) Maßnahmen zur Verhinderung, Abmilderung oder Behebung wesentlicher negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Bei Rosenbauer gibt es zahlreiche Maßnahmen und Angebote, die die Gesundheit der Beschäftigten unterstützen und fördern:

- BEM – Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
In Österreich tritt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in regelmäßigen Abständen zusammen. Das BEM-Team setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung sowie des Betriebsrates zusammen. Bei jedem zweiten Termin nehmen zusätzlich die Betriebspsychologin und die Betriebsärztin teil. Ziel dieser Sitzungen ist die strukturierte Erörterung der Situation jener Beschäftigten, die sich zum jeweiligen Zeitpunkt in einem längeren Krankenstand befinden. Dabei wird geprüft, ob ein kontinuierlicher Kontakt zu den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht und ob unterstützende Maßnahmen – insbesondere im Hinblick auf die schrittweise Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit – angeboten werden können.

Ein zentrales Instrument stellt dabei das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit dar, das den Mitarbeitenden häufig für einen erleichterten Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag angeboten wird. Dieses Arbeitszeitmodell ermöglicht einerseits eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz im Interesse des Unternehmens und trägt andererseits dazu bei, dass Mitarbeitende nach einem Krankenstand nicht unmittelbar mit dem vollen Arbeitszeitausmaß belastet werden.

Auch in Deutschland werden unterschiedliche Maßnahmen, insbesondere strukturierte Gespräche, eingesetzt, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. In Slowenien sowie in den Vereinigten Staaten von Amerika werden ebenfalls Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess umgesetzt.

■ Altersteilzeit

In den Rosenbauer Standorten Österreich, der Schweiz, Karlsruhe, Australien sowie in den Vereinigten Staaten von Amerika äußern zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten aktiven Berufsjahren den Wunsch nach einer Reduktion ihrer Arbeitszeit. Nach sorgfältiger Prüfung der jeweiligen arbeitsorganisatorischen und betrieblichen Rahmenbedingungen wird diesem Anliegen seitens des Unternehmens in der überwiegenden Mehrheit der Fälle entsprochen.

■ Ergonomische Arbeitsplätze

Bei Rosenbauer Österreich, Schweiz, Deutschland, China, Slowenien, Polen, Italien, Vereinigtes Königreich, Saudi-Arabien sowie an den Standorten Aerials/Nebraska und South Dakota, USA, wird großer Wert auf den Schutz und die Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten gelegt. Dies zeigt sich unter anderem in der konsequent ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze.

Zu diesem Zweck werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Produktionsarbeitsplätze werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. Höhenverstellbare Arbeits- und Hebevorrichtungen ermöglichen es den Mitarbeitenden, Werkstücke – wie beispielsweise Einbaupumpen oder Stromerzeuger – in einer individuell ergonomisch optimalen Arbeitshöhe zu montieren.

Auch Büroarbeitsplätze werden in regelmäßigen Abständen hinsichtlich ihrer ergonomischen Ausgestaltung überprüft. Die Mitarbeitenden erhalten dabei fachliche Beratung, unter anderem zu einer ergonomisch korrekten Sitzposition sowie zur optimalen Einstellung von Bildschirmarbeitsplätzen. Sofern dies auf Grundlage arbeitsmedizinischer Beurteilungen empfohlen wird, erfolgt zudem die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch.

■ Firmenrad

Im Vereinigten Königreich sowie an allen Standorten in Österreich und Deutschland wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, ein Firmenrad im Rahmen eines Leasingmodells zu beziehen. Die-

ses Angebot unterstützt eine umweltfreundliche Mobilität und fördert zugleich die Gesundheit der Beschäftigten.

■ Verpflegung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An den österreichischen Standorten stehen den Beschäftigten Verpflegungsangebote in unterschiedlichem Umfang zur Verfügung. Die Betriebskantine am Standort Leonding versorgt täglich rund 1.500 Mitarbeitende an den oberösterreichischen Standorten sowie zusätzlich durchschnittlich etwa 50 Gäste. Auch die Beschäftigten am Standort Neidling erhalten warme Mittagsmenüs. Die eingesetzten Lebensmittel werden überwiegend von regionalen Lieferanten bezogen. Darüber hinaus stellt das Unternehmen an allen österreichischen Standorten Wasserspender mit aufbereitetem Leitungswasser (wahlweise still oder mit Kohlensäure) zur Verfügung, um die ausreichende Flüssigkeitsversorgung der Mitarbeitenden sicherzustellen.

In China erhalten alle lokalen Mitarbeitenden eine tägliche Essenszulage in Höhe von 30 CNY. Zusätzlich werden Kaffee, Tee sowie saisonales Obst bereitgestellt.

Am Standort Karlsruhe (Deutschland) bestehen ebenfalls Verpflegungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden. Darüber hinaus verfügt der deutsche Standort Luckenwalde über eine Betriebskantine.

Am Standort Rovereto (Italien) wird die Verpflegung über eine externe Kantine organisiert, wobei das Unternehmen 80 % der täglichen Verpflegungskosten übernimmt. Am Standort Andrian (Italien) steht eine Mensa zur Verfügung.

In Slowenien steht den Mitarbeitenden eine eigene Kantine zur Verfügung, in der täglich vier bis fünf unterschiedliche Gerichte angeboten werden.

In Saudi-Arabien wird allen als Arbeiter beschäftigten Mitarbeitenden eine Essensverpflegung zur Verfügung gestellt.

Am Standort Aerials/Nebraska (USA) sind Verkaufsautomaten in den Pausenräumen vorhanden.

In South Dakota (USA) werden zu besonderen Anlässen, wie etwa zur Feier von Meilensteinen, gemeinsame Mahlzeiten und Festessen organisiert.

In Frankreich besteht keine Kantinenverpflegung. Den Mitarbeitenden steht jedoch ein dafür vorgesehener Aufenthaltsbereich mit Kühlschrank, Mikrowelle und den notwendigen Küchengeräten zur Verfügung. Kaffee wird kostenlos bereitgestellt.

■ Gesundheitsangebote

An den Standorten in Oberösterreich bietet Rosenbauer in Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst ein umfassendes Angebot an Gesundheitsmaßnahmen an. Über den gesetzlich geforderten Standard hinaus wird den Beschäftigten eine erweiterte Vorsorgeuntersuchung angeboten. Zusätzlich zu den vorgesehenen Untersuchungsinhalten werden standortspezifische Schwerpunkte gesetzt, wie beispielsweise Wirbelsäulenscreenings. Darüber hinaus nimmt sich das medizinische Fachpersonal mehr Zeit für individuelle Befundgespräche als gesetzlich vorgeschrieben.

Ergänzend werden jährlich mindestens zwei Impfaktionen durchgeführt. Im Herbst wird eine kostenlose Grippeimpfung angeboten, im Frühjahr besteht die Möglichkeit zur Zeckenimpfung, wobei das Unternehmen einen Kostenzuschuss leistet.

Auch an den Standorten Karlsruhe (Deutschland) und Singapur werden unterschiedliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt.

In Slowenien stehen den Beschäftigten regelmäßige Gesundheitschecks sowie Informationsangebote zu gesunder Ernährung zur Verfügung. Zusätzlich werden Maßnahmen zur Förderung von Bewegung und ausreichender Flüssigkeitszufuhr umgesetzt. Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms werden unter anderem gesunde Mahlzeiten, Smoothies sowie Obst für alle Mitarbeitenden angeboten. In Polen profitieren die Mitarbeitenden von einer vom Arbeitgeber finanzierten privaten medizinischen Versorgung.

In Saudi-Arabien erfolgt die Gesundheitsversorgung im Rahmen des bestehenden Krankenversicherungsschutzes.

Am Standort South Dakota (USA) stehen den Beschäftigten Krankenversicherungsleistungen sowie Angebote im Bereich Fitness und Wellness zur Verfügung.

Am Standort Mogendorf profitieren Mitarbeitende von Leistungen einer betrieblichen Krankenkasse sowie von vergünstigten Konditionen für Fitnessstudio-Mitgliedschaften.

In Italien sind die Mitarbeitenden in einen Gesundheitsfonds eingebunden, der eine teilweise Rückerstattung medizinischer Kosten ermöglicht. An den Standorten von Aerials (USA) werden über die Krankenversicherung hinaus Programme zur Förderung des psychischen Wohlbefindens, zur Unterstützung beim Diabetesmanagement sowie individuelle Gesundheitsbetreuung angeboten.

An weiteren Standorten der Minnesota und Motors sind im Rahmen der Versicherungsleistungen Wellness-Programme etabliert. Zusätzlich wurde eine teilweise Rückerstattung von Kosten für Fitnessstudio-Mitgliedschaften angeboten.

In Frankreich besteht kostenloser Zugang zu Pétanque- und Tischfußballspielen (Nutzung ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit). Ein kostenloser Sportkurs wird für die Dauer eines Jahres angeboten.

■ Rosenbauer Sportverein

Der Rosenbauer Sportverein existiert bereits seit Jahrzehnten. Eine kleine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hält regelmäßig Sitzungen ab, in denen die Vereinsaktivitäten besprochen werden. Eines der jährlichen Highlights des Sportkalenders ist das mittlerweile legendäre Rosenbauer Skiwochenende. Rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Standorten aus ganz Europa treffen sich zu einem gemeinsamen verlängerten Wochenende inklusive Skirennen, Wellness und gemütlichem Beisammensein. Dies fördert das gegenseitige (standortübergreifende) Kennenlernen, welches in weiterer Folge auch die tägliche Arbeit positiv beeinflusst.

Der Rosenbauer Sportverein unterstützt Beschäftigte, die an Lauf- oder Radveranstaltungen teilnehmen möchten, indem er zu einem überwiegenden Teil das Startgeld übernimmt. Das Rosenbauer Tennis-, Hallenfußball- oder Golfturnier erfreuen sich ebenfalls großer Beliebtheit.

38. b) Ergriffene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen

Siehe 38. a) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

38. c) Zusätzliche Maßnahmen oder Initiativen zur Erzielung positiver Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Benefits für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Rosenbauer bietet seinen Mitarbeitenden ein umfassendes Angebot an Benefits für ein attraktives Arbeitsumfeld:

■ Attraktive Bezahlung

Die Leistungen der Mitarbeitenden in den Standorten werden mit einem attraktiven Entgeltsystem honoriert.

■ Firmenparkplatz für Mitarbeitende

Kostenlose Firmenparkplätze an den Standorten Südafrika, Schweiz, Singapur, Slowenien, Polen, Andrian (Italien), Deutschland, Österreich, Vereinigtes Königreich, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate, Australien, Frankreich und den Vereinten Staaten von Amerika am oder ganz in der Nähe der Betriebsgelände ermöglichen eine stressfreie Ankunft am Arbeitsplatz.

■ Bezahlte Freizeit für Feuerwehreinätze

Mitarbeitende, die sich als Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr engagieren, erhalten für Einsätze während der Arbeitszeit in den Standorten Schweiz, Deutschland, Österreich, Rovereto (Italien) und den Vereinigten Staaten von Amerika bezahlte Freizeit.

■ Prämien und Zusatzleistungen

An den Standorten in Südafrika, der Schweiz, Österreich, China, Singapur, Italien, dem Vereinigten Königreich, Deutschland, Polen, Slowenien, Saudi-Arabien, den Vereinigten Arabischen Emiraten, Australien, Frankreich, den Vereinigten Staaten von Amerika und Spanien werden unterschiedliche leistungs- und funktionsbezogene Prämienmodelle angewendet.

Es werden auch diverse weitere Zusatzleistungen an den Standorten angeboten. **Karlsruhe:** Für Azubis gibt es Fahrtkostenpauschalen und für alle Mitarbeitenden Coporate-Benefits. **Slowenien:** Für alle Mitarbeitenden wird eine Fahrtkostenerstattung gewährt. Zusätzlich erfolgen Bonuszahlungen, die sich an den monatlichen Leistungsbewertungen orientieren. **Australien:** Reisezulagen sowie Freizeitausgleich werden abhängig von Funktion und Beschäftigungsgruppe gewährt. Auch in den Standorten **Schweiz, Singapur und Saudi-Arabien** gibt es Richtlinien für Zusatzleistungen.

■ Öffentliche Verkehrsanbindung

Die Rosenbauer Standorte Südafrika, Schweiz, China, Singapur, Italien (Rovereto, Andrian), Vereinigtes Königreich, Österreich, Saudi-Arabien, Frankreich, Deutschland (Karlsruhe, Luckenwalde) verfügen über eine

gute öffentliche Verkehrsanbindung und erlauben den Mitarbeitenden eine bequeme Anfahrt mit Bahn oder Bus.

■ Onboarding- bzw. Mentoringprogramm

Neuen Mitarbeitenden bei Rosenbauer einen herzlichen und guten Start zu bereiten, hat äußerst hohe Priorität. Ein gut durchdachtes **Onboarding-Programm** hilft neuen Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Schweiz, Deutschland (Karlsruhe, Luckenwalde), Italien (Rovereto, Andrian), Slowenien, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten von Amerika, Australien und Frankreich, sich ab dem ersten Tag gut zurechtzufinden. In China bekommen die neuen Kolleginnen und Kollegen ein Mitarbeiterhandbuch, Schulungen und Verhaltenskodex-Schulungen. An manchen Standorten werden auch **Mentoringprogramme** verwendet. Südafrika: Erfahrene Mitarbeitende und neue Mitarbeitende arbeiten gemeinsam in einem Serviceteam. Slowenien: Wir verfügen über interne Mentoren für neue Mitarbeitende sowie zwei Mentoren für Auszubildende/Schüler. Italien: Neue Mitarbeitende werden von einer Person aus der jeweiligen Abteilung eingearbeitet und begleitet. Aerials: Erfahrene Mitarbeitende arbeiten gemeinsam mit neuen Mitarbeitenden. South Dakota: Alle neuen Mitarbeitenden werden von langjährig Beschäftigten betreut.

■ Firmen-, Sport- und Kulturevents

Gemeinsame Erlebnisse stärken den Teamgeist und das Miteinander abseits des Arbeitsplatzes. In Karlsruhe gibt es Events wie Sommergrillen, Weihnachtsfeiern und den B2Run. In Slowenien werden Team-Buildings, Abschlussfeiern sowie Volleyball-Events angeboten und für Kinder Theateraufführungen. In Andrian (Italien) gibt es eine Weihnachtsfeier und Betriebsausflüge. In Aerials/Nebraska gibt es eine Weihnachtsfeier und einen Familientag. In Frankreich wird zweimal jährlich eine Unternehmensveranstaltung organisiert. In den Vereinigten Staaten von Amerika werden und Luckenwalde (Deutschland) bietet ebenso Firmen-, Sport- und Kulturevents an.

■ Einkaufsvergünstigungen

Rosenbauer Mitarbeitende an den Standorten Deutschland (Karlsruhe, Luckenwalde), Slowenien, Italien (Andrian), South Dakota und Österreich profitieren von diversen Vergünstigungen, die in Geschäften aller Art genutzt werden können.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (primär in Österreich und Deutschland)

Maßnahme: Alle Stellenangebote an den Rosenbauer Standorten in Österreich, der Schweiz, Deutschland, Südafrika sowie im Vereinigten Königreich werden grundsätzlich sowohl als **Vollzeit-** als auch als **Teilzeitpositionen** ausgeschrieben. Dadurch wird Bewerberinnen und Bewerbern ermöglicht, sich primär auf Basis ihrer Qualifikation und unabhängig vom gewünschten Arbeitszeitausmaß auf offene Positionen zu bewerben.

In Frankreich, Slowenien, Polen sowie bei Aerials/Nebraska sind Mitarbeitende in Teilzeit beschäftigt. Sofern es mit den Anforderungen der jeweiligen Position vereinbar ist, wird Teilzeitarbeit ermöglicht. In Australien stehen Teilzeitmodelle abhängig vom jeweiligen Stellenangebot zur Verfügung. Am Standort South Dakota (USA) sind Teilzeitstellen lediglich in sehr begrenztem Umfang vorhanden.

Gleitzeitregelungen bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse anzupassen, und unterstützen so die Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Verpflichtungen. Voraussetzung ist stets die Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft und dem Team. Gleitzeit oder vergleichbare flexible Arbeitszeitmodelle werden an den Standorten in Österreich, Deutschland, China, den Vereinigten Arabischen Emiraten, dem Vereinigten Königreich, Australien, Frankreich sowie den Vereinigten Staaten von Amerika – abhängig von der jeweiligen Position – umgesetzt.

Dank Gleitzeit können Mitarbeitende ihre Produktivität steigern und gleichzeitig ihr Privatleben besser organisieren. Lebensphasenorientierte Arbeitszeit wird auch durch die Rosenbauer Gleitzeit gelebt. Der größtmögliche Rahmen, der durch das österreichische Arbeitszeitgesetz gegeben ist, ist darin auch abgebildet. Durch das Aussparen einer Kernarbeitszeit und das Rucksacksystem mit einem halbjährlichen Durchrechnungszeitraum wird maximale Flexibilität geboten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Möglichkeit zur **Telearbeit** beziehungsweise zu **Home-Office-Vereinbarungen**. In Österreich können Vollzeitbeschäftigte je nach individueller Vereinbarung bis zu zwei Tage pro Woche in Telearbeit bzw. im Home-Office arbeiten. An den weiteren Standorten in Deutschland, der Schweiz, Frankreich, Rovereto (Italien), Slowenien, den Vereinigten Arabischen Emiraten, Polen, dem Vereinigten Königreich, China und Südafrika ist Telearbeit oder Home-Office je nach Position und individueller Vereinbarung in unterschiedlichem Umfang möglich.

In den Vereinigten Staaten von Amerika können ausgewählte Positionen nach Genehmigung durch die jeweilige Führungskraft teilweise im Home-Office beziehungsweise in Telearbeit ausgeübt werden.

Die **Geburt eines Kindes** bringt für Mitarbeitende große Veränderungen mit sich. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat daher einen hohen Stellenwert, und das Unternehmen unterstützt werdende Eltern mit verschiedenen Maßnahmen. Österreich: Um werdende Mütter, Väter und Kinder bestmöglich abzusichern, bietet das Unternehmen umfangreiche Rechte und Angebote. Ein eigens erstellter Leitfaden unterstützt Mitarbeitende dabei, Termine und Fristen im Überblick zu behalten, sodass sie sich auf die Bedürfnisse der Familie konzentrieren können. Zusätzlich wurde ein Babypaket eingeführt, das seit Jänner 2023 an werdende Eltern ausgegeben wird. Dieses enthält unter anderem ein Lebensbegleitbuch, geschrieben von Helene und Elisabeth Sageder, eine Babydecke, einen Body, ein Lätzchen sowie den Traumabären „Konrad“. China: Mitarbeitende erhalten bei der Geburt eines Kindes ein Geschenk in Höhe von 500 CNY; bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der Betrag entsprechend für jedes weitere Kind.

Slowenien: Bei der Geburt eines Kindes erhalten die Mitarbeitenden ein Geschenk für das Kind im Wert von circa 40 EUR.

Vereinigtes Königreich: Das Unternehmen überreicht Mitarbeitenden, die ein Kind bekommen, ein kleines Geschenk.

Deutschland: Am Standort Luckenwalde erhalten Mitarbeitende zur Geburt eines Kindes ein Bobbycar, am Standort Karlsruhe ein Babypaket als Geschenk.

Eine **gute Kinderbetreuung** ist die entscheidende Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Deshalb hat Rosenbauer Österreich eine Krabbelstube namens Villa RoSiPez errichtet. In der Krabbelstube Villa RoSiPez in Leonding betreut der OÖ Familienbund Kinder der Mitarbeitenden der Firmen Rosenbauer, Silhouette und PEZ. Es ist sehr wichtig, den Kindern möglichst viel Liebe und Nestwärme zu geben und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse individuell einzugehen. Den Kindern soll es Spaß und Freude bereiten, in die Krabbelstube Villa RoSiPez zu kommen.

Sie finden hier einen Ort vor, an dem sie mit all ihren Besonderheiten ernst genommen werden. Der Familienbund OÖ versucht, die einzelnen kindlichen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und fördern die Kleinen entsprechend ihres Alters und Entwicklungsstandes. In diesem Rahmen können sich die Kinder prächtig entwickeln.

Weiters gibt es in Leonding (Österreich) für die **Sommerferien spezielle Kinderbetreuungsangebote** aus dem Kinderfreunde-OÖ-Ferienkatalog für 5- bis 12-Jährige, die ebenso von Rosenbauer mit einer Drittel-Finanzierung gefördert werden.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (primär in Österreich und Deutschland)

Rosenbauer unterstützt seine Mitarbeitenden weltweit durch unterschiedliche Formen der **Pflegefreistellung** und trägt damit zur Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen bei. Umfang und Ausgestaltung dieser Freistellungen orientieren sich an den jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen der Länder sowie an ergänzenden freiwilligen Unternehmensleistungen.

Österreich: Mitarbeitende haben Anspruch auf Pflegefreistellung unter Fortzahlung des Entgelts bis zum Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dieser Anspruch gilt, wenn sie nach Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund der notwendigen Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate, Polen, South Dakota (USA), Karlsruhe (Deutschland), Slowenien, Italien: In diesen Ländern werden Pflegefreistellungen entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen sowie ergänzenden freiwilligen Regelungen des Unternehmens gewährt.

Aerials/Nebraska (USA): Gemäß dem Family and Medical Leave Act (FMLA) haben Mitarbeitende Anspruch auf bis zu 12 Wochen unbezahlten, jedoch arbeitsplatzgeschützten Urlaub pro Jahr aus familiären oder medizinischen Gründen. Zusätzlich stellt Rosenbauer bezahlte Krankenstandstage zur Verfügung.

Australien: Pflegeurlaub wird im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den Richtlinien von Fair Work Australia gewährt.

China: Mitarbeitende, deren Eltern im Alter von 60 Jahren oder älter aufgrund einer Erkrankung hospitalisiert sind, haben Anspruch auf Pflegeurlaub. Einzelkinder erhalten bis zu 20 Tage pro Jahr, Mitarbeitende mit Geschwistern bis zu 10 Tage pro Jahr. In den Rosenbauer Standorten Österreich, der Schweiz, Karlsruhe, Australien sowie in den Vereinigten Staaten von Amerika äußern zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten aktiven Berufsjahren den Wunsch nach einer Reduktion ihrer Arbeitszeit. Nach sorgfältiger Prüfung der jeweiligen arbeitsorganisatorischen und betrieblichen Rahmenbedingungen wird diesem Anliegen seitens des Unternehmens in der überwiegenden Mehrheit der Fälle entsprochen.

Bei Rosenbauer Österreich wird jenen Mitarbeitenden, die kurz vor dem Pensionsantritt stehen die Option angeboten, in Altersteilzeit zu gehen. Die Altersteilzeit ermöglicht es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit für eine gewisse Zeit vor dem Pensionsantritt zu reduzieren. Das heißt: Sie können ihre Arbeitszeit um 40 bis 60 % verringern, bekommen aber einen Lohnausgleich in der Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages ausbezahlt – bei einer Arbeitszeitverringerung um 40 % also weiterhin 80 % ihres bisherigen Einkommens. Die Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden von Rosenbauer in der bisherigen Höhe weiterbezahlt, d. h. sie verlieren keinen dieser Ansprüche. Auch auf die Höhe der Abfertigung hat die Verringerung der Arbeitszeit keine Auswirkungen.

Ergebnisse:

Stärkung der Arbeitgeberattraktivität im Besonderen für Eltern mit Kinderbetreuungsbedarf

Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Policies:

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen zur Arbeitgeberattraktivität, Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden bei.

Umfang:

Die Maßnahmen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern.

Zeithorizonte:

Die Stellenangebote werden bereits seit Herbst 2023 als Voll- und Teilzeitjobs ausgeschrieben und werden auch weiterhin so beworben. Die Betriebsvereinbarungen Gleitzeit und Telearbeit sind mit keinem Ablaufdatum versehen. Die Krabbelstube RoSiPez steht unbefristet zur Verfügung und die Ferienkinderbetreuungsangebote werden jährlich gesetzt.

Aus- und Weiterbildung (gültig für Österreich und Deutschland)**Maßnahme:****Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung****Ausbildung**

- Lehrlingswesen (Lehrberufe, Rochade, Ausbildungselemente, Schulungen, Lehrpersonaltrainings etc.)
 - Ausbildungskonzept für Lehrlinge
- Rosenbauer engagiert sich stark in der Ausbildung junger Menschen und bietet ein breites Spektrum an Lehrberufen an:
- AZUBI Luckenwalde
 - Fachinformatiker/Fachinformatikerin Systemintegration
 - Fachinformatiker/Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung
 - Fachkraft für Büromanagement
 - Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin
 - Fachkraft für Lagerlogistik
 - Karosserie- und Fahrzeugmechaniker/-Fahrzeugmechanikerin
 - AZUBI Karlsruhe
 - Mechatroniker/Mechatronikerin
 - Industriemechaniker/Industriemechanikerin
 - Industriekaufmann/Industriekauffrau
 - Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik
 - Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin Fachrichtung: Maschinen- und Anlagenkonstruktion
 - Fachinformatiker/Fachinformatikerin Fachrichtung: Systemintegration
 - Neidling
 - Karosseriebautechniker/Karosseriebautechnikerin
 - Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau
 - Metalltechniker/Metalltechnikerin – Maschinenbautechnik
 - Industriekaufmann/Industriekauffrau
 - Leonding
 - Mechatroniker/Mechatronikerin – Automatisierungstechnik
 - Metalltechniker/Metalltechnikerin – Maschinenbautechnik
 - Metalltechniker/Metalltechnikerin – Schweißtechnik
 - Metalltechniker/Metalltechnikerin – Zerspanungstechnik
 - Konstrukteur/Konstrukteurin – Maschinenbautechnik
 - Industriekaufmann/Industriekauffrau
 - Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau
 - Informationstechnologie – Systemtechnik
 - Lackiertechnik

Ein Teil des Fachkräftebedarfs wird durch die im Unternehmen ausgebildeten Lehrlinge/Azubis abgedeckt. Im Verlauf der Ausbildung lernen die jungen Mitarbeitenden zahlreiche Aufgabenfelder und Bereiche kennen.

Aus- und Weiterbildung (gültig für Österreich und Deutschland)

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 in spezialisierten Schulungen. 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.

Weibliche Lehrlinge sollen weiterhin bevorzugt für technische Berufe aufgenommen werden. Seit einigen Jahren steigt die Anzahl der weiblichen Lehrlinge in den Lehrberufen Mechatronik und Metalltechnik sowie in der Produktion stetig.

- Um Studierenden bereits während der Ausbildung Einblick in unser Unternehmen zu ermöglichen, arbeitet Rosenbauer auch mit Werkstudentinnen und Werkstudenten. Diese haben einen externen Blick auf unsere Prozesse, unterstützen Rosenbauer bei der Digitalisierung. So hat das Unternehmen die Möglichkeit High Potentials schon am Anfang ihres Karrierewegs für die Mitarbeit bei Rosenbauer zu gewinnen.
- Entsprechend dem individuellen Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden bietet Rosenbauer unterschiedliche Karrierewege zur Potenzialentfaltung an. Neben der Führungskarriere soll in Zukunft der Ausbau unserer Fachkompetenz (Fachkarriere) intensiviert werden. Spezielle Programme wie das „Rosenbauer Technical Trainee Program“ für den technischen Bereich unterstützen uns dabei.

Maßnahme:**Weiterbildung**

- Alle Mitarbeitenden von Rosenbauer führen gemeinsam mit der Führungskraft ein jährliches Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (MEG) zur Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung. Es wird über Stärken und persönliche Erfolge der Mitarbeitenden gesprochen, aber auch über Lernfelder, woraus Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Im Fokus des MEG stehen ein offener Dialog und konstruktives Feedback, Anerkennung und Wertschätzung in der Zusammenarbeit, ein prägnanter Rückblick in das vergangene Jahr sowie der gemeinsame Blick in die Zukunft.
- Als lernende Organisationsabteilung unterstützt HR Führungskräfte und Mitarbeitende mit einem modernen kompetenzorientierten Entwicklungsangebot. Sie bietet qualifizierte Unterstützung in Führungs-, Entwicklungs- und Ausbildungsfragen mit Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie „Profitabilität und gesundes Wachstum“. Im Rahmen der Personalentwicklung setzen wir klare Qualitätsstandards bei Trainings- und Entwicklungsprogrammen.
- Der Bereich Talent Management in Kooperation mit den Fachbereichen analysiert den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden im Zuge gemeinsamer Bildungsbedarfsgespräche. Die daraus resultierenden konkreten Weiterbildungsziele und bedarfsorientierten Maßnahmen für einzelne Mitarbeitende, Teams, Abteilungen oder das gesamte Unternehmen werden durch interne und externe Schulungsmaßnahmen erfüllt.
- Wir nehmen unsere Verantwortung für Bildungsthemen wahr und orientieren uns an den Bedürfnissen des Unternehmens sowie der Mitarbeitenden. Damit festigen wir unsere Kernkompetenz und leisten einen Beitrag zur erforderlichen Akademisierung und bieten unseren Mitarbeitenden ein umfassendes und vielseitiges Weiterbildungsangebot, mit dem Talente gefördert, fachliche und persönliche Kompetenzen ausgebaut sowie Führungskräfteentwicklung und Trainingsmaßnahmen intensiviert werden können. Mit dem Rosenbauer Kursbuch, der E-Library und dem E-Learning-Portal bieten wir Weiterbildungsangebote zum Ausbau fachlicher und persönlicher Kompetenzen für Mitarbeitende und Führungskräfte an.
- Alle Mitarbeitenden können sich via SharePoint über Weiterbildungsangebote und Entwicklungswege informieren. Bewerberinnen und Bewerber steht die Rosenbauer Karriereseite für Informationen und Benefits zu Rosenbauer als Arbeitgeber zur Verfügung.
- Durch die klar strukturierte Bildungsarchitektur von Rosenbauer kann sich jede und jeder Mitarbeitende über das Bildungsangebot informieren und mit den aufgezeigten Perspektiven durch das MEG die persönliche Karriere planen.
- Wir setzen verstärkt auf individuelles, selbstgesteuertes Lernen und Selbstbefähigung, um die zielgerichtete Qualifizierung unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Gleichzeitig stellt die Personalentwicklung sicher, dass geeignete Lernformen und -formate bereitstehen. Sie versteht „Lernen“ und „Weiterbildung“ als ein weitläufiges Feld und integriert sowohl neue, bislang ungewohnte Lernformen als auch innovative Technologien wie virtuelles Lernen.
- **Nachfolgeplanung:** Die strategische Vorbereitung auf den Wechsel von Managementpositionen bei Rosenbauer wird durch eine strategische Nachfolgeplanung jährlich umgesetzt. Es geht dabei jedoch nicht nur um die reine Besetzung von Vakanzen, sondern vielmehr um die gezielte Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden, mit dem Ziel, eine interne und langfristige Nachfolge zu schaffen.

Definition von Vakanz: Als vakante Stelle bzw. Vakanz wird jede offene Position im Unternehmen bezeichnet, die aktuell nicht besetzt, jedoch geplant ist, zu besetzen.

Die Nachfolgeplanung ist daher ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und betrifft sowohl Führungsebenen als auch andere wichtige Positionen im Unternehmen.

Ziel der Nachfolgeplanung ist es, die wichtigsten Positionen zu identifizieren, Anforderungen an die offene Stelle zu definieren und entsprechend frühzeitig offene Positionen durch adäquate Personen aus dem Unternehmen oder über gezieltes Recruiting mit neu gewonnenen Nachfolgenden zu besetzen.

- Darüber hinaus unterstützt ein **Mentoringprogramm** Mitarbeitende mit Entwicklungspotenzial (z. B. aus der Nachfolgeplanung) oder Mitarbeitende, die neu in einer Führungsrolle sind, bei der Bewältigung der Anforderungen.

Ergebnisse:

Durch die umfassenden Aus- und Weiterbildungsangebote ermöglicht Rosenbauer, dass sich beispielsweise Lehrlinge bis in Top-Positionen im Unternehmen entwickeln können.

Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Policies:

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen tragen zur Arbeitgeberattraktivität, Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden bei und sind Teil der Personalplanung und Personalsteuerung.

Umfang:

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen für alle Rosenbauer Mitarbeitenden zur Verfügung. Konkrete Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft vereinbart und von HR koordiniert.

Zeithorizonte:

Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung erfolgen laufend, wobei sich Inhalte, Umfang und Häufigkeit aus den individuellen Bedarfen der Mitarbeitenden sowie aufgrund von regulatorischen Anforderungen und den Personalentwicklungszielen ergeben.

Fortschritte:

Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Bereich Talent Management im Rahmen von Regelprozessen analysiert, evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Förderung von Diversität sowie Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Maßnahme: Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie betrachten wir Vielfalt (Diversity) nicht nur als einen wichtigen Wert, sondern als eine unverzichtbare Grundlage für unseren nachhaltigen Erfolg. Wir sind überzeugt, dass die Förderung von Diversität in all ihren Formen – in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder verschiedener Erfahrungen und Perspektiven – einen direkten Einfluss auf die Innovationskraft, Teamdynamik und Wettbewerbsfähigkeit bei Rosenbauer hat.

Unser Engagement für Vielfalt ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir investieren kontinuierlich in Programme zur Sensibilisierung und Ausbildung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass Rosenbauer sowohl im Hinblick auf die interne Kultur als auch in der Zusammenarbeit mit externen Verbindungen und Kunden eine diverse und inklusive Perspektive vertritt.

Es ist unser Ziel, ein Umfeld zu schaffen, in dem allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, das eigene Potenzial voll zu entfalten und in der Vielfalt als Stärke wahrgenommen wird. Nur so können wir als Unternehmen langfristig erfolgreich sein und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Alle Mitarbeitenden von Rosenbauer sind bei ihrer Zusammenarbeit zur allgemeinen Gleichbehandlung und zu gegenseitigem Respekt ohne Unterscheidung aufgrund jeglicher Eigenschaften verpflichtet.

Diese Erwartungen sind Rahmenanweisungen des Vorstandes. In Hinblick auf Diversity, Equity & Inclusion (DEI) hat Rosenbauer daher mehrere Sensibilisierungsmaßnahmen ergriffen. Wir haben Unconscious-Bias-Botschafter und -Botschafterinnen ausgebildet und einen DEI-Workshop im Rahmen der Führungskräfte-Klausur 2022 abgehalten. Führungskräfte und der Führungsnachwuchs werden regelmäßig gecoach, um den Wandel hin zu mehr Vielfalt in den Teams zu unterstützen.

Die Verhaltensgrundsätze bei Rosenbauer sind im Code of Conduct festgehalten und für alle Mitarbeitenden bindend. Sie sind in der Broschüre: „Verantwortung. Vertrauen. Respekt“ festgehalten, die alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Willkommensmappe erhalten.

Initiative women@rosenbauer

women@rosenbauer wurde 2021 in der Hauptzentrale in Leonding gegründet und mittlerweile auch auf die Standorte Neidling, Karlsruhe, Minnesota und South Dakota ausgeweitet.

Die Leitziele von women@rosenbauer sind:

- die Erhöhung des Frauenanteils in der Rosenbauer Gruppe
- ein Forum von Frauen für Frauen zu schaffen
- die Förderung des Austausches, des Kennenlernens und der gegenseitigen Unterstützung, um neue Ideen generieren und umsetzen zu können
- Maßnahmen zur Frauenförderung konzernweit zu initiieren und zu bündeln

Die Zielgruppe sind alle Frauen der Rosenbauer Gruppe, unabhängig von Alter, Ausbildungsstand, Hierarchiestufe, Betriebszugehörigkeit, Herkunft, Familienstatus etc., die die Initiative mitgestalten wollen, sich austauschen möchten oder Unterstützung suchen. Ebenfalls sind alle Männer der Rosenbauer Gruppe, unabhängig von Alter, Ausbildungsstand, Hierarchiestufe, Betriebszugehörigkeit, Herkunft, Familienstatus etc. willkommen, die Frauen unterstützen wollen.

Projekt „Inklusion bei Rosenbauer“

Die Quote der Menschen mit Behinderungen bei der Rosenbauer Gruppe Österreich beträgt aktuell 2,66 % und soll weiter erhöht werden.

Am Standort Andrian (Italien) gibt es ein Komitee für Chancengleichheit. Rosenbauer bietet an den Standorten Südafrika, China, Singapur, Italien (Rovereto), Polen, Vereinigtes Königreich, Saudi-Arabien, Frankreich, Vereinigte Staaten von Amerika, Österreich und Deutschland (Karlsruhe) eine umfassende Zugänglichkeit innerhalb der Unternehmensgebäude unabhängig von körperlichen Fähigkeiten und schafft so eine inklusive Arbeitsumgebung.

Im Projekt „Inklusion bei Rosenbauer“ sollen Voraussetzungen und Know-how geschaffen werden, um das Thema Inklusion managen zu können und damit am Arbeitsmarkt einen Schritt voraus zu sein.

Die Leitziele von „Inklusion bei Rosenbauer“ sind:

- die Förderung von Offenheit für eine diverse und inklusive Unternehmenskultur
 - die interne und externe Positionierung als inklusiver Arbeitgeber
 - die Potenzialgruppe „Menschen mit Beeinträchtigung bzw. besonderen Bedürfnissen“ über das Recruiting zu erreichen
 - die Arbeitsfähigkeit beschäftigter Menschen mit Beeinträchtigung bzw. besonderen Bedürfnissen zu fördern und zu erhalten
 - Führungskräfte zu sensibilisieren und Offenheit zu erreichen
 - Managementkompetenz der Führungskräfte als Teil der Rosenbauer Ausbildungsprogramme
-

Förderung von Diversität sowie Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Maßnahme:	<p>Seit mehr als 10 Jahren arbeitet Rosenbauer in der Lehrlingsausbildung mit der Caritas im „Projekt Industrie“ zusammen, um Lehrlinge mit Behinderungen in ihren individuellen Bedürfnissen zu unterstützen.</p> <p>Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, führt das Talent Management zusammen mit den Führungskräften der Bereiche Potenzialerkennungs- und Potenzialentwicklungsprogramme durch und berücksichtigt qualifizierte Frauen bei der Nachfolgeplanung. Durch Aus- und Weiterbildung und die Programme wie dem „Team Leader Program“, der „Rosenbauer Leadership Excellence“ und dem Traineeprogramm „Women wanted“ unterstützen wir Potenzialträgerinnen und -träger in weiteren Karriereschritten.</p> <p>Mit den oben dargestellten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fördern wir nach unserer Einschätzung zugleich die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.</p> <p>Zusätzlich gibt es für die Rosenbauer International AG eine eigene Krabbelstube (RoSiPez), um Mitarbeitenden die Wiedereingliederung zu erleichtern.</p> <p>Um eine spirituelle Praxis der religiösen Überzeugung auch im Unternehmen zu ermöglichen, hat Rosenbauer Räumlichkeiten (wie beispielsweise einen Gebetsraum) vorgesehen.</p>
Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Policy's:	Die Maßnahmen zur Förderung von Diversität und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen tragen nach unserer Einschätzung zur Erhöhung der Attraktivität von Rosenbauer als Arbeitgeber bei.
Umfang:	Die Maßnahmen zur Förderung von Diversität und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden bei Rosenbauer bzw. den entsprechenden Zielgruppen wie Frauen zur Verfügung.

38. d) Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Die Wirksamkeit der Maßnahmen und Initiativen wird durch den Bereich Talent Management im Rahmen von Regelprozessen nachverfolgt und bewertet. Nach unserer Einschätzung sind die zuvor dargestellten Maßnahmen und Initiativen wirksam und sollen dazu beitragen Unternehmensgewinne über dem Marktdurchschnitt zu erwirtschaften.

39. Verfahren zur Ermittlung der Maßnahmen für bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Um möglichen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken, gibt es aktuell die Möglichkeit, im Rahmen der women@rosenbauer-Initiative in Quartalsmeetings Themen zu äußern und diese dadurch aufzugreifen und weiter zu behandeln. Ebenso bietet sich das Hinweisgebersystem an, um Themen anonym melden zu können.

40. a) Maßnahmen zur Minderung der wesentlichen Risiken, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft ergeben.

Siehe 38. a)

40. b) Maßnahmen zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Siehe 38. c)

41. Sicherstellung, dass Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte haben

Siehe 38. d) sowie 39.

43. Mittel des Managements und Informationen der Nutzer, wie wesentliche Auswirkungen gehandhabt werden

Siehe 39.

ESRS S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**46.-47. Ziele für das Management der wesentlichen Auswirkungen sowie Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens**

Unser übergeordnetes Ziel ist es, gemäß unserer Personalstrategie, eine qualitativ und quantitativ langfristig wettbewerbsfähige Personalstruktur sicherzustellen. So soll Rosenbauer auch weiterhin den sich ändernden Kundenanforderungen gerecht werden und sich mit hoher Qualität im Service und der Beratung positiv vom Wettbewerb abheben. Vor diesem Hintergrund zählt eine hohe Arbeitgeberattraktivität zum übergeordneten Ziel von Rosenbauer.

Als messbare, ergebnisorientierte und terminierte Zielsetzung berichten wir hier über die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen. Bei der Festlegung der Ziele und deren Nachverfolgung wird der Betriebsrat regelmäßig einbezogen.

Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen

In einer traditionell eher von Männern bevorzugten Branche setzt sich Rosenbauer dafür ein, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen weiter steigt. Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz ohne Genderbevorzugung sind für Rosenbauer selbstverständlich, daher werden sämtliche Stellenausschreibungen auch als Teilzeitmöglichkeit angeboten. Außerdem werden Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt, wie der Betrieb einer eigenen Kinderbetreuungsstätte am Standort Leonding und flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeit. Es besteht das generelle Bestreben, den Anteil von Frauen im Konzern zu erhöhen, konkret auf 15 % auf allen Ebenen bis 2025 und auf 15,5 % bis Ende 2026. Diese Ziele sind in der Vergütungspolitik (Überrarbeitung: April 2025) bzw. im Sideletter zur Tantiemenberechnung, aktualisiert worden.

Sein Engagement im Bereich Frauenförderung unterstreicht Rosenbauer auch durch die im Dezember 2023 erfolgte Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles (WEPs). Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative von UN Women und UN Global Compact mit dem Ziel, Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu stärken.

Angabe gem. ESRS 2 MDR-T

	Frauenanteil 2024	Frauenanteil 2025
Adressiertes wesentliches (Unter-)Thema:	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
Adressiertes wesentliches IRO:	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
Titel und Beschreibung des Ziels:	Erreichung eines Frauenanteils von 15 % über alle Hierarchiestufen hinweg	Erreichens eines Frauenanteiles von 15,5 % bis Ende 2026 über alle Hierarchiestufen hinweg
Adressiertes Konzept:	Diversitätskonzept, women@rosenbauer-Initiative	Diversitätskonzept, women@rosenbauer-Initiative
Zielart und Einheit des Ziels:	Zielart: prozentueller Anteil an der Gesamtbelegschaft Einheit des Ziels: in Prozent	Zielart: prozentueller Anteil an der Gesamtbelegschaft Einheit des Ziels: in Prozent
Zielwert:	15 %	15,5 %
Anwendungsbereich in Bezug auf Geschäftstätigkeit (u. ggf. auf geografische Gebiete):	Alle Hierarchieebenen im gesamten Konzern	Alle Hierarchieebenen im gesamten Konzern
Basisjahr des Ziels:	2022	2022
Bezugswert des Ziels:	551 Frauen im Unternehmen 2022 (entspricht 13,5 %)	551 Frauen im Unternehmen 2022 (entspricht 13,5 %)
Zieljahr des Ziels:	2025	2026
Etappen- oder Zwischenziele:	-	-
Methoden und signifikante Annahmen bei der Zielfestlegung:	Bezugnahme auf Gesamtbelegschaft	Bezugnahme auf Gesamtbelegschaft
Wissenschaftliche Grundlage von Umweltzielen:	-	-
Einbeziehung von Stakeholdern bei der Zielfestlegung:	women@rosenbauer Steering Group	women@rosenbauer Steering Group
Zielperformance:	13,7 % in 2024	14,01 % in 2025
Zielmonitoring:	Jährliche Erhebung	Jährliche Erhebung

Angabe gem. ESRS 2 MDR-T

	Arbeitsunfälle 2024	Arbeitsunfälle 2025
Adressiertes wesentliches (Unter-)Thema:	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Gesundheitsschutz und Sicherheit
Adressiertes wesentliches IRO:	Produktivität durch geringere Ausfallzeiten	Produktivität durch geringere Ausfallzeiten
Titel und Beschreibung des Ziels:	Dauerhafte Senkung der Arbeitsunfälle auf ein Niveau von 30 pro 1 Mio. Arbeitsstunden	Dauerhafte Senkung der Arbeitsunfälle auf ein Niveau von 30 pro 1 Mio. Arbeitsstunden
Adressiertes Konzept:	Arbeitssicherheit nach ISO 45001	Arbeitssicherheit nach ISO 45001
Zielart und Einheit des Ziels:	Zielart: absoluter Anteil an spezifizierter Einheit Arbeitsstunden Einheit: Anzahl der Unfälle und Anzahl der Arbeitsstunden	Zielart: absoluter Anteil an spezifizierter Einheit Arbeitsstunden Einheit: Anzahl der Unfälle und Anzahl der Arbeitsstunden
Zielwert:	30 je 1 Mio.	30 je 1 Mio.
Anwendungsbereich in Bezug auf Geschäftstätigkeit (u. ggf. auf geografische Gebiete):	Das Ziel umfasst den gesamten Konzern	Das Ziel umfasst den gesamten Konzern
Basisjahr des Ziels:	2018	2018
Bezugswert des Ziels:	54,6 in 2018	54,6 in 2018
Zieljahr des Ziels:	2025	2026
Etappen- oder Zwischenziele:	-	-
Methoden und signifikante Annahmen bei der Zielfestlegung:	-	-
Wissenschaftliche Grundlage von Umweltzielen:	-	-
Einbeziehung von Stakeholdern bei der Zielfestlegung:	-	-
Zielperformance:	29,2 in 2024	26,0 in 2025
Zielmonitoring:	Jährliche Erhebung	Jährliche Erhebung

ESRS S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

50. a), f) Gesamtzahl der Beschäftigten

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	3.870	4.229
Weiblich	613	690
Divers	0	3
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	4.483	4.922

Die repräsentativste Zahl in den Finanzberichten ist im Konzernabschluss unter Punkt „D28. Personalaufwand und Angaben über Arbeitnehmer“ zu finden.

50. b) i. Dauerhaft unbefristete Beschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	3.759	4.092
Weiblich	598	666
Divers	0	2
Nicht angegebenen	0	0
Gesamt	4.357	4.760

50. b) ii. Vorübergehend befristete Beschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	103	137
Weiblich	15	24
Divers	0	1
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	118	162

Zu 50 a): Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %)

Zu 50 b) i. Dauerhaft Beschäftigte: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %)

50. b) iii. Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	8	0
Weiblich	0	0
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	8	0

50. c) Personalfuktuation

Personalfuktuation	2024	2025
Austritte gesamt	625	643
Personalfuktuationsquote im Berichtszeitraum	13,9 %	13,1 %

50. d) i. Zusammenstellung der Daten als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent

	PERSONENZAHL	VOLLZEIT-ÄQUIVALENT
Die Daten werden als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt.	■	

Zu 50 b) ii. Vorübergehend Beschäftigte: Es handelt sich hier um die Anzahl der Personen mit befristeten Verträgen.

Zu 50 b) iii. Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden: Personen, die ohne feste oder garantierte Mindestarbeitszeit für das Unternehmen tätig sind

50. d) ii. Zusammenstellung der Daten als Durchschnitt oder unter Verwendung einer anderen Methode

	DURCHSCHNITT DES BERICHTSZEITRAUMS	VERWENDUNG EINER ANDEREN METHODE
Die Zahlen werden als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt.		■

Die Ermittlung erfolgte zum Stichtag 31. Dezember 2025.

51. Aufschlüsselung nach Regionen

Dauerhaft Beschäftigte nach Region	2024	2025
Österreich	1.687	1.799
Deutschland	972	1.046
USA	954	1.081
Restliche Welt	744	834
Gesamt	4.357	4.760
Vorübergehende Beschäftigte nach Region		
Österreich	8	6
Deutschland	74	91
USA	0	2
Restliche Welt	36	63
Gesamt	118	162
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden		
Österreich	0	0
Deutschland	0	0
USA	0	0
Restliche Welt	8	0
Gesamt	8	0

Die Tabelle ist exkl. selbstständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie exkl. Leasing-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Aufteilung nach Regionen basiert auf der entsprechenden Zuordnung zu den Standorten der Mitarbeitenden.

52. a) Vollzeitbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	3.722	4.099
Weiblich	479	561
Divers	0	3
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	4.201	4.663

Vollzeitbeschäftigte nach Regionen

Österreich	1.516	1.623
Deutschland	960	1.076
USA	950	1.081
Restliche Welt	775	883
Gesamt	4.201	4.663

52. b) Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	148	130
Weiblich	134	129
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	282	259

Teilzeitbeschäftigte nach Regionen

Österreich	179	182
Deutschland	86	61
USA	4	2
Restliche Welt	13	14
Gesamt	282	259

ESRS S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

55. a) Nicht angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der eigenen Belegschaft

	2024	2025
Anzahl der selbstständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	23	17
Anzahl der Leasing-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	231	241

55. b) i. Angaben in Personenzahl oder Vollzeitäquivalente

	PERSONENZAHL	VOLLZEITÄQUIVALENT
Die Zahl der nicht angestellten Beschäftigten wird als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt.	■	

55. b) ii. Angaben als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode

	DURCHSCHNITT DES BERICHTSZEITRAUMS	VERWENDUNG EINER ANDEREN METHODE
Die Zahl wird am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt.		■

Die Ermittlung erfolgte zum Stichtag 31. Dezember 2025.

ESRS S1-8 Zusätzliche Angaben: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

60. a) Beschäftigte mit Tarifverträgen

	2024	2025
Prozentualer Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	66,40 %	65,75 %

60. b) und c) Anteil und Geltungsbereich von Tarifverträgen im europäischen Wirtschaftsraum und außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums

Tarifvertragliche Abdeckung 2024

Abdeckungsquote	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der EWR-Länder	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb von Nicht-EWR-Ländern
< 5 %	Polen	Australien, Schweiz, Vereinigte Staaten von Amerika, Saudi Arabien, Vereinigtes Königreich, China, Singapur
> 97 %	Österreich, Deutschland, Italien, Slowenien, Frankreich, Spanien	Südafrika

Tarifvertragliche Abdeckung 2025

Abdeckungsquote	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der EWR-Länder	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb von Nicht-EWR-Ländern
< 5 %	Deutschland (Mogendorf/Gladbeck), Polen	Südafrika, China, Singapur, Vereinigtes Königreich, Australien, Vereinigte Arabische Emirate, Saudi-Arabien, Vereinigte Staaten von Amerika
5-97 %	Deutschland (Luckenwalde)	
Ab 97 %	Österreich, Deutschland (Karlsruhe), Italien, Slowenien, Frankreich, Spanien	Schweiz

63.a) Beschäftigte, die von Personalvertretungen abgedeckt sind

	2024	2025
Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Personalvertretungen abgedeckt sind	59,60 %	60,16 %

Sozialer Dialog 2024

Abdeckungsquote	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der EWR-Länder
< 5 %	Italien, Slowenien, Polen, Spanien
> 97 %	Österreich, Deutschland, Frankreich

Sozialer Dialog 2025

Abdeckungsquote	Vertretung am Arbeitsplatz innerhalb der EWR-Länder	Vertretung am Arbeitsplatz innerhalb von Nicht-EWR-Ländern
< 5 %	Deutschland (Mogendorf/Gladbeck), Italien, Slowenien, Polen	Südafrika, China, Singapur, Vereinigtes Königreich, Australien, Vereinigte Arabische Emirate, Saudi-Arabien, Vereinigte Staaten von Amerika
5-97 %	Frankreich	
> 97 %	Österreich, Deutschland (Karlsruhe, Luckenwalde), Spanien	Schweiz

63. b) Sozialer Dialog durch Vertretung eines Betriebsrats

Es existieren keine Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Vertretung durch einen europäischen Betriebsrat, einen Betriebsrat einer Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea (SCE).

ESRS S1-9 Diversitätsparameter

66. a) Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Beschäftigte auf der obersten Führungsebene nach Geschlecht	2024		2025	
	Anzahl	%-Anteil	Anzahl	%-Anteil
Männlich	45	90 %	50	91 %
Weiblich	5	10 %	5	9 %
Divers	0	0 %	0	0 %
Nicht angegeben	0	0 %	0	0 %
Gesamt	50	100 %	55	100 %

AR 71 Definition der obersten Führungsebene

Die oberste Führungsebene umfasst bei der Rosenbauer International AG das Leadership-Team (inkl. Vorstand) sowie das Extended-Leadership-Team.

66. b) Geschlechterverteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Beschäftigte nach Altersgruppen	2024	2025
< 30 Jahre	1.002	1.144
30-50 Jahre	2.536	2.760
> 50 Jahre	945	1.018
Gesamt	4.483	4.922

ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung

69. Angemessene Entlohnung

	JA	NEIN
Alle Beschäftigten erhalten im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESRS S1-11 Soziale Absicherung

74. **Alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfahren eine Absicherung gegen Verdienstausfälle aufgrund folgender Punkte:

Standort	74. a) Krankheiten	74. b) Arbeitslosigkeit	74. c) Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	74. d) Elternurlaub	74. e) Ruhestand
Österreich	■	■	■	■	■
Südafrika					■
Schweiz	■	■	■	■	■
Deutschland	■	■	■	■	■
China	■	■	■	■	■
Singapur	■		■	■	
Italien	■	■	■	■	■
Slowenien	■	■	■	■	■
Polen	■	■	■	■	■
Vereinigtes Königreich	■	■	■	■	■
Frankreich	■	■	■	■	■
Spanien	■	■	■	■	■
Australien	■		■	■	■
Vereinigte Arabische Emirate	■	■	■	■	
Saudi-Arabien	■		■	■	
Vereinigte Staaten von Amerika	■	■	■		■

75. **Nicht alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfahren eine Absicherung gegen Verdienstauffälle aufgrund folgender Punkte:

Standort	74. a) Krankheiten	74. b) Arbeitslosigkeit	74. c) Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	74. d) Elternurlaub	74. e) Ruhestand
Österreich					
Südafrika	■	■	■	■	
Schweiz					
Deutschland					
China					
Singapur		■			■
Italien					
Slowenien					
Polen					
Vereinigtes Königreich					
Frankreich					
Spanien					
Australien		■			
Vereinigte Arabische Emirate					■
Saudi-Arabien		■			■
Vereinigte Staaten von Amerika				■	

Haben nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine soziale Absicherung, sind die Länder anzugeben, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf eine oder mehrere der aufgeführten Arten von Ereignissen nicht über eine soziale Absicherung verfügen und für jedes dieser Länder die Arten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu nennen.

- Südafrika: Arbeitende, Angestellte, Führungskräfte
- Singapur: Arbeitende, Angestellte
- Australien: Arbeitende, Angestellte
- Vereinigte Arabische Emirate: Arbeitende, Angestellte, Führungskräfte
- Saudi-Arabien: Arbeitende, Angestellte, Führungskräfte
- Vereinigte Staaten von Amerika: Arbeitende, Angestellte, Führungskräfte

ESRS S1-12 Menschen mit Behinderung

79.) Prozentueller Anteil von Beschäftigten mit Behinderung im Unternehmen

	2024	2025
Beschäftigte mit Behinderungen	4,44 %	4,30 %

AR 76 Hintergrundinformationen zur Kennzahl

Als Grundlage zur Ermittlung dieser Kennzahl gelten je Land die rechtlichen Definitionen. Die Erhebung findet mittels schriftlicher Abfragen durch die GF Human Resources statt.

ESRS S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

88. a) Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind

	2024	2025
Prozentsatz der abgedeckten Personen in der eigenen Belegschaft	88 %	91 %

88. b) Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen

	2024	2025
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0

88. c) Meldepflichtige Arbeitsunfälle

	2024	2025
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	201	200
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	29,2	26,0

88. d) Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen

	2024	2025
Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen von angestellten Beschäftigten	nicht erhoben	72

88. e) Zahl der Ausfalltage

	2024	2025
Zahl der Ausfalltage von angestellten Beschäftigten	nicht erhoben	27.819

Die Daten wurden mittels Datenerhebungstool erhoben und ausgewertet.

ESRS S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschied und Gesamtvergütung)

97. a) Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

	2024*	2025**
Prozentuales Verdienstgefälle (Gender Pay Gap)	8,47 %	7,62 %

* Stichtag ist der 31.12.2024. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

** Stichtag ist der 31.12.2025. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

Berechnung Gender Pay Gap:

Die Landeswährungen werden mit dem Geschäftsbericht Wechselkurs vom 31. Dezember in Euro umgerechnet. Es wurde das monatliche Grundgehalt Dezember des Jahres (das sich aus der Summe der garantierten und nicht variablen Vergütung zusammensetzt) und 1/12 der jährlichen schwankenden monatlichen Bezüge (bspw.: Prämien, ausbezahlte Überstunden, Zulagen) addiert und je Person durch den errechneten Stundenteiler (abhängig von Anstellungsgrad und wöchentlicher Normalarbeitszeit im Land) dividiert.

Die drei Personen mit dem Geschlecht „divers“ wurden ausgeschlossen und mit der restlichen Anzahl der Beschäftigten gemäß der vorgegebenen Formel in der Richtlinie der Gender Pay Gap in Prozent errechnet.

97. b) Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung (MDR-M, AR 102)

	2024*	2025**
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	10,71	14,58

* Stichtag ist der 31.12.2024. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

** Stichtag ist der 31.12.2025. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

Berechnung Verhältnis der Gesamtvergütung:

Die Landeswährungen werden mit dem Geschäftsbericht Wechselkurs vom 31. Dezember in Euro umgerechnet. Im Anschluss wurde das monatliche Grundgehalt Dezember sowie der 1/12 Betrag der jährlichen schwankenden monatlichen Bezüge (bspw.: Prämien, ausbezahlte Überstunden, Zulagen) errechnete Bezug von allen Teilzeit-Beschäftigten in Vollzeit gemäß der wöchentlichen Vollzeit-Normalarbeitszeit des Landes hochgerechnet.

Danach wurde jeweils das monatliche Grundgehalt Dezember und der variable Bezug mit der Anzahl der Anstellungsmonate der Person multipliziert und beide Beträge im Anschluss addiert. Anschließend wurde gemäß der vorgegebenen Formel in der Richtlinie das Verhältnis der Gesamtvergütung errechnet.

Hinweis: Es wurden zur besseren Vergleichbarkeit die Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeit hochgerechnet.

ESRS S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

103. a) Gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung

	2024	2025
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigungen	0	0

103. b) Zahl der Beschwerden

	2024	2025
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen), eingereicht wurden	6	8
Zahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0	0

103. c) Wesentliche Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen

	2024	2025
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag	0	0

103. d) Hintergrundinformationen, die für das Verständnis der Daten erforderlich sind

Unter Punkt 103 a) und 103 b) wird jene Anzahl der Beschwerden angegeben, die im jeweiligen Berichtsjahr bei der Beschwerdestelle eingereicht wurden.

104. a) Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte

	2024	2025
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der Belegschaft	0	0
Davon:		
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte verstoßen	0	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verstoßen	0	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen	0	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat	0	0

104. b) Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen bei schwerwiegenden Vorfällen im Zusammenhang mit Menschenrechten

	2024	2025
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen bei schwerwiegenden Vorfällen im Zusammenhang mit Menschenrechten	0	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag	0	0

ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

16. Richtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette gemäß ESRS 2 MDR-P

In Bezug auf Rosenbauers Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik wird auf die Ausführungen im Kapitel ESRS S1 zur Human Rights Policy (Anhang zum Code of Conduct) verwiesen. Als Maßnahme, um Abhilfe bei potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen, ist der zu ESRS G1 beschriebene Whistle-blowing-Prozess - welcher ebenso für die Verbraucher und Endnutzer gültig ist - anzuführen.

	BESTIMMTE GRUPPEN	ALLE ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE
Die Polycys decken bestimmte Gruppen oder alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ab.		■

Leitlinie zur Einhaltung für Lieferunternehmen und Dienstleistungsbetriebe

Policy	Code of Conduct for Business Partner
Wichtigste Inhalte:	Der Business Partner Code of Conduct von Rosenbauer legt die ethischen Standards und Compliance-Prinzipien und damit die Erwartungen und Grundprinzipien fest, die von seinen Geschäftspartnern erwartet werden, um verantwortungsbewusst und ethisch zu handeln. Dieser Kodex betont Verantwortung, Integrität und Respekt in allen Geschäftsbeziehungen. Er umfasst Bereiche wie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Menschenrechte, faire Entlohnung, sichere Arbeitsbedingungen, Diversität, Anti-Korruptionsmaßnahmen, Schutz von geistigem Eigentum und Umweltschutz. Der Kodex dient als Rahmen, um sicherzustellen, dass alle Partner mit Rosenbauers Engagement für ethische Geschäftspraktiken übereinstimmen.
Der Code of Conduct for Business Partner umfasst folgende Themen:	Der Business Partner Code of Conduct umfasst Bereiche wie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Menschenrechte, faire Entlohnung, sichere Arbeitsbedingungen, Diversität, Anti-Korruptionsmaßnahmen, Schutz von geistigem Eigentum und Umweltschutz. Der Kodex dient als Rahmen, um sicherzustellen, dass alle Partner mit Rosenbauers Engagement für ethische Geschäftspraktiken übereinstimmen
Allgemeine Ziele:	Die Hauptpunkte umfassen: <ol style="list-style-type: none"> Verantwortung und Arbeitsstandards: Einhaltung von Menschenrechten, Gleichberechtigung, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Arbeitssicherheit und faire Löhne Umweltschutz und Sicherheit: Einhaltung von Umweltgesetzen, Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz, Anwendung von Umweltmanagementsystemen und verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen Transparente Geschäftsbeziehungen: Vermeidung von Interessenkonflikten, Korruptionsverbot, angemessener Umgang mit Geschenken und Einhaltung gesetzlicher Anforderungen im Umgang mit Behörden Faires Marktverhalten: Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen, Exportkontrolle, Vermeidung von organisierter Kriminalität und Geldwäsche sowie Veröffentlichung wahrheitsgemäßer Geschäftsdaten Schutz von Daten, Geschäftsgeheimnissen und Unternehmenswerten: Einhaltung von Datenschutzgesetzen, Schutz von Fachwissen und Patenten, verantwortungsvoller Umgang mit Unternehmenswerten und Sicherung internationaler Lieferketten
Anwendungsbereich:	Der Geltungsbereich dieser Richtlinie umfasst alle Geschäftspartner von Rosenbauer, die Waren, Materialien oder Dienstleistungen liefern. Rosenbauer erwartet, dass diese Geschäftspartner und ihre Mitarbeitenden, die in diesem „Code of Conduct für Geschäftspartner“ aufgeführten Grundprinzipien einhalten. Wenn Geschäftspartner Dritte (z. B. Unterauftragnehmer oder Vertreter) beauftragen, erwartet Rosenbauer, dass auch diese Dritten durch entsprechende vertragliche Bestimmungen zur Einhaltung der Grundprinzipien verpflichtet werden. Rosenbauer behält sich das Recht vor, die Einhaltung dieser Richtlinie zu überprüfen und bei Verstößen Maßnahmen zu ergreifen.

Policy	Code of Conduct for Business Partner
Verantwortlichkeiten:	Der Vorstand von Rosenbauer verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass alle unsere nationalen und internationalen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen und einem ethisch hohen Maß der Geschäftsgebarung durchgeführt werden. Das geschäftsführende Management und der Leiter des strategischen Geschäftsbereichs Supply Chain Management sind dafür verantwortlich, dass diese Vorgaben von allen Vertrags- und Geschäftspartnern eingehalten werden.
Einhaltung des Code of Conduct for Business Partner:	Bei Verstößen gegen den Code of Conduct behält sich Rosenbauer das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder alternative Maßnahmen zu ergreifen. Verstöße können beispielsweise vertraulich über die Integrity Plattform gemeldet werden
Verfügbarkeit der Policy für Interessenträger:	Die Policy ist intern im Prozessmanagementsystem und extern auf der Website des Unternehmens veröffentlicht und zugänglich (https://www.rosenbauer.com/de/procurement).

17. a) Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitskräfte

Rosenbauer erwartet von seinen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern, dass sie sich dem Ziel, den sozialen, ethischen und ökologischen Ansprüchen der Gesellschaft zu genügen, ebenso verpflichtet fühlen wie Rosenbauer und dass sie bei der Herstellung und Fertigung ihrer Produkte sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen diesen Zielen Rechnung tragen.

Im Code of Conduct for Business Partner hat Rosenbauer seine Erwartungen an eine gute Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Hier ist auch die Erwartung an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in Bezug auf die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte, sowie aller geltenden gesetzlichen Regelungen, festgehalten.

Im Berichtszeitraum wurde mit einer Programmplattform eine abstrakte Risikoanalyse für die Zulieferer nach den Anforderungen des LkSG durchgeführt.

Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich in ihren Rechten betroffen sehen, kann bereits über die in der Rosenbauer Homepage publizierte Integrity-Plattform als Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden.

17. b) Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Mit den für Rosenbauer bedeutsamsten Lieferanten werden Jahresgespräche geführt. Dabei wird die Beurteilung des Lieferanten mit ihm besprochen und es werden mögliche bzw. notwendige Veränderungen diskutiert. Ziel ist es, eine positive Lieferantenentwicklung zu erreichen bzw. dauerhaft eine positive Bewertung zu erhalten.

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden in die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten einbezogen. Im Berichtszeitraum wurde mit den Vorbereitungen für eine initiale Risikoanalyse für die Zulieferer nach den Anforderungen des LkSG begonnen. Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich in ihren Rechten betroffen sehen, kann dies bereits über die in der Rosenbauer Homepage publizierte Integrity-Plattform als Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden.

17. c) Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen

Sollte Rosenbauer im Rahmen seiner Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen feststellen, ergreift Rosenbauer unmittelbar geeignete Maßnahmen, um diese im Rahmen seiner Möglichkeiten zu mindern oder wenn möglich vollständig zu unterbinden.

Um Verstößen vorzubeugen oder entgegenzuwirken, hat Rosenbauer zudem verschiedene Kanäle etabliert, über die Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitende in den Lieferketten sowie alle weiteren Anspruchsgruppen regelwidriges Verhalten, Problemlagen, Verdachtsfälle oder andere Bedenken äußern können. Rosenbauer behält sich vor, durch Stichproben bzw. bei begründeten Verdachtsfällen, die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen zur Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte durch ihre Lieferanten und Dienstleister zu überprüfen. Verstoßen Lieferanten oder Dienstleister gegen getroffene Vereinbarungen oder gesetzliche Vorgaben, räumt Rosenbauer ihnen die Möglichkeit zur Behebung der Schwachstellen ein, zum Beispiel in Form konkreter, gemeinsam erstellter Maßnahmenpläne. Für den Fall eines dauerhaften Verstoßes gegen die in der getroffenen

Vereinbarung zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte auferlegten Pflichten behält sich Rosenbauer vor, die Geschäftsbeziehung aus außerordentlichem Kündigungsgrund zu beenden.

Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten betroffen sehen, kann dies bereits über die auf der Rosenbauer Homepage publizierte Integrity-Plattform als Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden. Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen, waren im Berichtszeitraum nicht erforderlich.

18. Berücksichtigung der Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit in den Policies

	JA	NEIN
Die Policies in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette umfassen ausdrücklich die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit.	■	
Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten.	■	

Die entsprechenden Richtlinien dazu sind die Human Rights Policy sowie der Business Partner Code of Conduct (siehe ESRS S2-1, Punkt 16).

19. Einklang mit international anerkannten Standards

Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich Rosenbauer in seinem Handeln auch an internationalen Standards und Konventionen. Zu ihnen zählen die

Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDG), die Prinzipien des UN Global Compact, die Erklärungen und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen) sowie die Charta der Vielfalt.

Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten betroffen sehen, kann dies bereits über die in der Rosenbauer Homepage publizierte Integrity-Plattform als Beschwerdeverfahren für Hinweise erfolgen. Es wurden in diesem Zusammenhang keine Fälle der Nichteinhaltung der Leitprinzipien in seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette über das Beschwerdeverfahren gemeldet.

ESRS S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

24. Kein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften vorhanden

Über das über die Rosenbauer Homepage zugängliche Beschwerdeverfahren hinaus, verfügt Rosenbauer über kein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

Da eine erste Risikoabschätzung für den eigenen Geschäftsbereich und die Zulieferer keine konkreten wesentlichen, menschenrechtsbezogenen Risiken und somit keine wesentlichen, tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen im Sinne des LkSG für Arbeitskräfte im eigenen Geschäftsbereich und bei den – weit überwiegend in der EU ansässigen – Zulieferern von Rosenbauer ergeben hat, ist die Einführung eines solchen Verfahrens derzeit nicht beabsichtigt. Die Risikoanalyse wird laufend verbessert und anlassbezogen aktualisiert. Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten betroffen sehen, kann u. a. das über die Rosenbauer Homepage zugängliche Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden.

ESRS S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

27. a) Allgemeiner Ansatz und Verfahren für die Durchführung von oder die Beteiligung an Abhilfemaßnahmen

Im Rahmen der Compliance und im Hinblick auf eine mögliche Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde eine über die Rosenbauer Homepage zugängliche Integrity Line eingerichtet. Hierüber können auch Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die sich in ihren Rechten betroffen sehen, Hinweise zwecks Durchführung von Abhilfemaßnahmen eingeben. Der betreffende Sachverhalt und ggf. zu treffende Abhilfemaßnahmen werden mit den Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern erörtert; weitere Einzelheiten sind der Website zu entnehmen (<https://rosenbauer.integrityline.com/>).

Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise auf wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette eingegangen. Abhilfemaßnahmen waren somit im Berichtszeitraum nicht erforderlich.

27. b) Spezifische Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen oder Bedürfnisse mitteilen können

Die Integrityline ermöglicht Personen – und somit auch Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette – auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln von Rosenbauer im eigenen Geschäftsbereich oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind.

27. c) Verfahren, mit denen das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle am Arbeitsplatz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unterstützt oder verlangt

Die Informationen zur Integrityline sind auf der Rosenbauer Website öffentlich zugänglich und können ggf. über die Zulieferer entlang der Lieferkette weitergegeben werden.

27. d) Verfolgung und Überwachung der angegangenen Probleme und Wirksamkeit der Kanäle

Im Berichtszeitraum sind keine Probleme im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette vorgebracht oder bekannt geworden.

28. Kenntnis und Vertrauen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Strukturen oder Verfahren

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über Policies zum Schutz von Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen.	■	

Hier findet die Compliance Whistleblowing Guideline RB-GG0055 Anwendung. Ebenso wahrt die Integrity Line die Vertraulichkeit sowie Identität und gewährleistet wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde. Eine Überprüfung der Kenntnisse sowie des Vertrauens der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf die im Unternehmen etablierten Meldekanäle erfolgte nicht.

ESRS S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

32. a) Maßnahmen zur Verhinderung, Abmilderung oder Behebung wesentlicher negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die benötigten personellen und monetären Ressourcen zur Durchführung der hier beschriebenen Maßnahmen finden Berücksichtigung im Gesamtbudget der jeweiligen Abteilung, die für diese Maßnahme zuständig ist. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen beziehen sich auf den Procurement-Prozess und somit die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Sofern dies nicht anders angegeben wird, handelt es sich bei den genannten Maßnahmen um laufende bzw. ausschließlich um laufende Maßnahmen.

Im Code of Conduct für Lieferanten und Dienstleister hat Rosenbauer seine Erwartungen an eine gute Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Hier ist auch die Erwartung an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in Bezug auf die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte sowie aller geltenden gesetzlichen Regelungen festgehalten.

Maßnahmen im Vertragswesen

Die inhaltlichen Vorgaben des Code of Conduct mit seinen Regelungen zur Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte werden Bestandteil der Geschäftsbeziehung mit Rosenbauer. Im Rahmen des Lieferantenmanagements kommen somit Regelungen und Standards zur Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zum Einsatz.

Maßnahmen im Rahmen des Risikomanagements

Im Berichtszeitraum wurden eine abstrakte Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich und die Zulieferer durchgeführt. Bei Lieferanten mit erhöhten Risikowerten wurde über eine Befragung eine konkrete Risikobewertung ausgeführt. In allen Fällen konnten die Fragestellungen ausreichend beantwortet werden. Zusätzliche oder anlassbezogene Maßnahmen zur Verhinderung, Abmilderung oder Behebung wesentlicher negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette waren im Berichtszeitraum nicht erforderlich. Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten betroffen sehen, kann das über die Rosenbauer Homepage zugängliche Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden.

32. b) Ergriffene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen oder zu ermöglichen

Es wurde erstmalig eine abstrakte Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich und die Zulieferer nach den Anforderungen des LkSG ausgeführt. In Einzelfällen war die Einholung bestimmter Auskünfte in Form von Fragebögen direkt beim Lieferanten nötig, darüber hinaus waren aber keine weiteren Maßnahmen zur Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen im Berichtszeitraum erforderlich. Sofern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sich von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten betroffen sehen, kann u. a. das über die Rosenbauer Homepage zugängliche Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden. Siehe dazu auch den nachfolgenden Punkt 33a-c).

33. a) Verfahren zur Ermittlung der Maßnahmen für bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Durchführung einer Prüfung und Auswertung von Hinweisen über das Beschwerdemanagement und darauf basierend, bei Bedarf, Ergreifung angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

33. b) Ansatz, um Maßnahmen in Bezug auf bestimmte wesentliche Auswirkungen zu ergreifen

Siehe Punkt 32, 35.

33. c) Sicherstellung, dass Abhilfemaßnahmen im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen verfügbar und wirksam sind

Es wird über den im Kapitel ESRs G 1 beschriebenen Whistleblowing-Prozess sichergestellt, dass im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen, Abhilfemaßnahmen durchgeführt und ermöglicht werden, sowie sich als wirksam erweisen.

34. Maßnahmen in Bezug auf wesentlichen Risiken und Chancen und wie die Wirksamkeit nachverfolgt wird

Eine kontinuierliche Überwachung im Rahmen des Risiko-managements ermöglicht ein frühzeitiges Eingreifen und eine Suche nach neuen Lieferanten, wodurch Kostensteigerungen gemindert werden können und somit das Risiko adressiert wird. Siehe hierzu auch Punkt 32 sowie 35.

35. Sicherstellung, dass Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verursachen

Rosenbauer hat im Zuge des Risikomanagements im Berichtszeitraum damit begonnen, seine Lieferantinnen und Lieferanten einer Due Diligence unter den Aspekten des LkSG zu unterziehen. Die Überwachung erfolgt durch das Supply Chain Management in Abstimmung mit dem Compliance Bereich.

36. Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtsjahr wurden Rosenbauer keine schwerwiegenden Probleme oder Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

38. Das Unternehmen gibt an, welche Mittel dem Management seiner wesentlichen Auswirkungen zugewiesen werden, und legt dabei Informationen vor, die es den Nutzern ermöglichen, sich ein Bild davon zu machen, wie die wesentlichen Auswirkungen gehandhabt werden

Siehe Punkt 32.

ESRS S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**41. Ziele für das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Die Rosenbauer International AG hat derzeit keine messbaren ergebnisorientierten Ziele für das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette festgelegt.

ESRS 2, Punkt 8 1.

Die Wirksamkeit der Konzepte und Maßnahmen wird dennoch über risikobasierte Due-Diligence-Prozesse im Lieferantenmanagement sowie etablierte Melde- und Beschwerdewege nachverfolgt. Diese Strukturen werden im laufenden Compliance- und Supply-Chain-Management angewendet und überwacht.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

15.–16. Richtlinien zu Verbrauchern und Endnutzern gemäß ESRS 2 MDR-P und Verpflichtungen im Bereich Menschenrechtspolitik, die für Verbraucher und/oder Endnutzer relevant sind
Verhaltensgrundsätze der Rosenbauer International AG:

Als global agierender Konzern im Feuerwehrgeschäft steht Rosenbauer für herausragende Qualität und innovative Produkte. Damit leistet das Unternehmen einen zentralen Beitrag dazu, dass Feuerwehrleute weltweit bestmöglich gerüstet sind, Menschenleben zu retten sowie Umwelt und Infrastruktur zu schützen. Das strategische Ziel von Rosenbauer ist es, die erste Wahl für unsere Kundinnen und Kunden zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, legt der Verhaltenskodex Compliance-Grundsätze fest, an denen wir uns stets orientieren.

Im Rosenbauer Verhaltenskodex für Business Partner werden Verhaltensweisen für Dritte festgelegt. Endnutzerinnen und Endnutzer werden anlass- und projektbezogen einer Due Diligence unterzogen. Die Eckpfeiler des Verhaltenskodex im Zusammenhang mit Verbraucherinnen und Verbrauchern und Endnutzenden sind Gesetzestreue, fairer Wettbewerb und die Ablehnung von Korruption und Bestechung.

Verantwortung, Vertrauen und Respekt sind die drei Kernelemente unseres Verhaltenskodexes. Wir wollen für unsere geschäftlichen Verbindungen ein verlässlicher Partner und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sicherer Arbeitgeber sein. Wir danken unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern und Mitarbeitenden für das Vertrauen, das sie Rosenbauer entgegenbringen. Genauso müssen auch wir auf die Ehrlichkeit, Qualität und Verlässlichkeit unserer Partnerschaften und Mitarbeitenden vertrauen können.

Betreffend die wichtigsten Inhalte bzw. Themen, Anwendungsbereich sowie Verantwortlichkeiten zum Verhaltenskodex und zum Verhaltenskodex für Business Partner verweisen wir auf die weiteren Ausführungen im Kapitel ESRS S1 bzw. im Kapitel ESRS S2.

In Bezug auf Rosenbauers Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik wird auf die Ausführungen im Kapitel ESRS S1 zur Human Rights Policy (Anhang zum Code of Conduct) verwiesen.

Als Maßnahme, um Abhilfe bei potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen, ist der zu ESRS G1 beschriebene Whistleblowing-Prozess - welcher ebenso für die Verbraucher und Endnutzer gültig ist - anzuführen.

Rosenbauer bezieht Verbraucher und Endnutzer direkt in seine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ein. Hierzu wird ein für alle Endkunden zugängliches Beschwerdesystem (Integrity Line) genutzt. Eingehende Beschwerden und Hinweise werden systematisch ausgewertet, um potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Verbraucherrechte – etwa in Bezug auf Sicherheit und Datenschutz – zu erkennen und Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Zusätzlich bezieht Rosenbauer Verbraucherinteressen indirekt ein, insbesondere über den regelmäßigen Austausch mit Feuerwehrverbänden, die die Nutzergruppen und ihre Bedürfnisse kennen und vertreten.

17. Einklang der Konzepte mit international anerkannten Instrumenten und Fälle der Nichteinhaltung

Die genannten Richtlinien stehen mit international anerkannten Instrumenten, die für Verbraucherinnen und Verbraucher und/oder Endnutzende relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, im Einklang. Es sind keine Fälle der Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD- Leitsätze für multinationale Unternehmen, an denen Verbrauchende/Endnutzende beteiligt sind, in der nachgelagerten Wertschöpfungskette bekannt.

ESRS S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

20. a) Zusammenarbeit mit Verbrauchern und/oder Endnutzern oder ihren Vertretungen

	DIREKTE ZUSAMMENARBEIT	ZUSAMMENARBEIT MIT RECHTMÄSSIGEN VERTRETERN ODER GLAUBWÜRDIGEN STELLVERTRETERN
Die Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern erfolgt direkt oder durch Arbeitnehmervertreter	■	

20. b)–c) Phasen, Art und Häufigkeit der Einbeziehung Befragungen zur Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden sowie operative Verantwortung für die Einbeziehung

Der Bereich Customer Service liegt im Verantwortungsbereich des Chief Sales Officers. Seit Mitte 2024 werden nach jedem Field-Service-Einsatz des Customer Service sogenannte „Customer Voice Surveys“ durchgeführt. Die Umfragen helfen uns, die Qualität unserer Dienstleistungen zu bewerten. Sie umfassen Aspekte wie die Freundlichkeit und Kompetenz der Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die Effizienz der Dienstleistungserbringung sowie die Zuverlässigkeit.

Durch das Feedback der Kundinnen und Kunden können Bereiche identifiziert werden, in denen Verbesserungen notwendig sind. Dies kann die Optimierung von Prozessen, Schulungen für Mitarbeitende oder technische Upgrades umfassen, um die Service-Erfahrung zu verbessern.

Im CRM-System sind alle Befragungen mit dem jeweiligen Field-Service-Einsatz ersichtlich, aufgrund dessen die Befragungen automatisch im Nachgang ausgeschickt wurden.

Wird bei diesen Befragungen, die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, Rosenbauer erneut mit einem Serviceauftrag zu beauftragen, mit einer Bewertung von 6 oder niedriger auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet, ist es erforderlich, den Kunden zu kontaktieren. In solchen Fällen wird auto-

matisch ein Customer-Voice-Alert erstellt und dem zuvor festgelegten Customer-Voice-Manager zugewiesen.

Product-Feature-Management

Die Rosenbauer International AG legt großen Wert darauf, die Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden umfassend zu verstehen und bereits frühzeitig in die Produktentwicklung einfließen zu lassen. Das systematische Erfassen und Priorisieren von Anforderungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bildet dabei die Grundlage, um zielgerichtete Innovationen zu schaffen, die sowohl im Einsatz überzeugen als auch im Beschaffungsprozess bevorzugt werden.

Durch strukturierte Analysen und den Vergleich interner Einschätzungen mit externen Erwartungen können verborgene Innovations- und Geschäftspotenziale identifiziert, Kostenreduktionsmöglichkeiten aufgezeigt und mögliche Fehleinschätzungen frühzeitig erkannt werden. Dies unterstützt Rosenbauer dabei, Entwicklungsrisiken zu reduzieren, die Markttrefferfähigkeit zu erhöhen und faktenbasierte Entscheidungen für zukünftige Produktgenerationen zu treffen.

Ein wesentlicher Bestandteil ist der kontinuierliche Austausch mit Kund-schaften, Partnerinnen und Partnern sowie Vertreterinnen und Vertretern von Einsatzorganisationen. Einerseits werden relevante Impulse in Workshops gesammelt, in denen Teilnehmende Einblicke in aktuelle Entwicklungen erhalten und ihre Anforderungen und Perspektiven einbringen können, andererseits erfolgt dieser Dialog laufend über direkte Anfragen aus dem Markt.

So stellt Rosenbauer sicher, dass neue Product Features, technische Lösungen sowie künftige Fahrzeuggenerationen konsequent an tatsächlichen Kundenbedürfnissen ausgerichtet werden und einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung der Marktposition leisten.

Refurbishment

Wie bereits beim Product-Feature-Management beschrieben, wenden sich Kundinnen und Kunden, Geschäftskontakte oder auch Einsatzorganisationen direkt an die Rosenbauer International AG, wenn es beispielsweise der Lebenszyklus eines Fahrzeuges verlangt, Modernisierungen vorzunehmen.

Daraus hat sich das Thema Refurbishment entwickelt: Hier steht das Upgrading statt einer Neuanschaffung im Vordergrund. Die Rosenbauer International AG setzt höchste Maßstäbe, um die Erwartungen der Kundinnen und Kunden zu erfüllen. Die allgemeine Überholung von Fahrzeu-

gen, Geräten oder Schlüsselkomponenten in einen neuwertigen Zustand ist ein umfangreicher Prozess.

Jahrelanger, anspruchsvoller Einsatz hinterlassen Spuren und auch die Anforderungen an Fahrzeuge und Ausrüstung ändern sich. Im Zuge eines Refurbishments bringt der Rosenbauer Customer-Service gebrauchte Fahrzeuge wieder in einen neuwertigen Zustand und auf den neuesten Stand der Technik. Sowohl Kommunal- und Hubrettungsfahrzeuge als auch Industrie- und Flughafenlöschfahrzeuge können generalüberholt und mit modernster Technik aufgewertet werden. Selbst individuelle Modernisierungsmaßnahmen sind möglich.

Dies erfordert hochqualifizierte Fachkräfte, spezielle Ausrüstung, strenge Qualitätskontrollen und Zugang zu neuesten technischen Updates.

ESRS S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

25a.

Sofern sich Endnutzer und Verbraucher von tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen in ihren Rechten eingeschränkt sehen, kann u. a. das über die Rosenbauer Website zugängliche Beschwerdeverfahren für Hinweise genutzt werden. Es liegt derzeit kein Verfahren vor, mit denen die Verfügbarkeit dieser Kanäle im Rahmen der Geschäftsbeziehungen unterstützt oder verlangt werden. Der jeweilige Fachbereich forciert eine Weiterentwicklung in diese Richtung.

ESRS S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

30. Maßnahmen in Bezug auf das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

Die Rosenbauer International AG ergreift aktuell bzw. geplant keine Maßnahmen in diesem Zusammenhang. Relevante Themen zu ESRS S4 sind in bestehenden Konzepten abgedeckt sowie wurden in der Vergangen-

heit bereits Maßnahmen betreffend der Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden und von Einsatzorganisationen, etc. umgesetzt (zB Customer Voice Surveys, Product-Feature-Management, Refurbishment), wie unter ESRS S4-2 dargestellt. Weitere Maßnahmen werden ggf. in Zukunft definiert werden.

ESRS S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

41. Ziele für das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

Die Rosenbauer International AG hat derzeit keine messbaren ergebnisorientierten Ziele für das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Endnutzende festgelegt.

ESRS 2.8.1. Die Wirksamkeit der Konzepte und Maßnahmen wird dennoch über verschiedenste Dialogformate, wie Customer-Voice-Surveys sowie dem Product-Feature-Management nachverfolgt. Zusätzlich finden laufende Servicemaßnahmen und Qualitätskontrollen (in Refurbishments) durch qualifiziertes Fachpersonal statt. Rückmeldungen aus diesen Kanälen fließen kontinuierlich in die Produktentwicklung und in den Service ein.

Diesbezügliche Verfahren sowie Zielvorgaben zur Nachverfolgung liegen dazu nicht vor.

ALLES FÜR DIESEN MOMENT

Der RCS Simulator Tactic PANTHER ermöglicht ein kosteneffizientes Einsatztraining in realistischer Umgebung.



GOVERNANCE- INFORMATIONEN

ESRS G1 – Unternehmensführung

G1-1 Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

7. Konzepte in Bezug auf Aspekte der Unternehmensführung und Förderung der Unternehmenskultur

Der Verhaltenskodex regelt die internen ethischen Grundsätze des Geschäftsverkehrs. Insbesondere legt dieser die Compliance-Grundsätze fest. Seine Eckpfeiler sind Gesetzestreue, fairer Wettbewerb und die Ablehnung von Korruption und Bestechung. Alle Regeln des grenzüberschreitenden Handels sowie des Kapitalmarktes sind einzuhalten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Darüber hinaus müssen das geistige und materielle Eigentum von Rosenbauer ebenso wie die persönlichen Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Kundinnen und Kunden zu jeder Zeit geschützt und Mensch und Umwelt vor Gefahren bewahrt werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzernweit sowie sämtliche Vertriebskontakte weltweit. Er dient somit als Orientierungsrahmen für regelkonformes und ethisches Verhalten.

Betreffend die wichtigsten Inhalte bzw. Themen, Anwendungsbereich sowie Verantwortlichkeiten zum Verhaltenskodex und zum Verhaltens-

kodex für Business Partner verweisen wir auf die weiteren Ausführungen im Kapitel ESRS S1 bzw. im Kapitel ESRS S2.

Zusätzlich wurde ein Anhang zum Code of Conduct „Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen“ gemeinsam mit der Abteilung Human Resource und CSR entworfen, welcher unter anderem die Themen Arbeitszeit, Vergütung und Menschenrechte beinhaltet. In Bezug auf Rosenbauers Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik wird auf die Ausführungen im Kapitel ESRS S1 zur Human Rights Policy (Anhang zum Code of Conduct) verwiesen.

Darüber hinaus tragen die folgenden Konzernrichtlinien zur Unternehmenskultur bei:

Guideline	Konzernrichtlinie für Zuwendungen – Grundsätze zu Geschenken und Einladungen
Wichtigste Inhalte:	Die Konzernrichtlinie für Zuwendungen gibt einheitliche Mindestinhalte und Leitlinien betreffend die Vermeidung von Bestechung vor. Im Zusammenhang mit Geschäftstransaktionen soll bereits der Anschein jeglicher unzulässiger Einflussnahme auf Geschäftspartner und Kunden bzw. auf Rosenbauer Mitarbeiter vermieden werden. Sie gibt vor, dass alle Zuwendungen schriftlich zu dokumentieren sind, einschließlich Wert, Beschreibung, involvierter Personen, Begründung und gegebenenfalls schriftlicher Abklärung mit Vorgesetztem / Compliance, und mindestens zehn Jahre zu archivieren sind.
Allgemeine Ziele:	Die Richtlinie zielt darauf ab, dass unzulässige Einflussnahme oder Abhängigkeitsverhältnisse in Geschäftstransaktionen vermieden werden.
Anwendungsbereich:	Die Richtlinie gilt konzernweit. Deren Mindestinhalte und Leitlinien sind von den Tochtergesellschaften durch eigene, die nationalen Gesetze zu beachtende Regelungen umzusetzen.
Verantwortlichkeiten:	Die Richtlinienverantwortung liegt beim Head of Group Legal & Compliance. Für Geschenke an Geschäftspartner über einem festgelegten Wert ist die vorherige Genehmigung durch den zuständigen AREA Manager erforderlich und bei Zweifeln ist Group Legal & Compliance vom AREA-Manager zur weiteren Vorgehensweise einzubinden.
Einhaltung der Konzernrichtlinie für Zuwendungen:	Head of Group Legal & Compliance trägt die Verantwortung für die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Compliance Whistleblower Guideline.

Guideline	Compliance Whistleblower Guideline
Wichtigste Inhalte:	Die Richtlinie beschreibt das Whistleblowing-System der Rosenbauer Gruppe samt Whistleblowing Stelle (Integrity Line), den Prozess zur Bearbeitung von eingehenden Meldungen, den Schutz vor Repressalien und enthält datenschutzrechtliche Informationen.
Allgemeine Ziele:	Die Richtlinie dient der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern einschließlich der Einhaltung der EU Whistleblowing Richtlinie und der jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetze. Sie soll Hinweise auf Fehlverhalten ermöglichen, Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sowie Betroffene unterstützen und schützen, eine zügige und professionelle Bearbeitung sicherstellen, die Struktur der Organisation verbessern und das Risiko von Fehlverhalten senken.
Anwendungsbereich:	Die Richtlinie gilt für die gesamte Rosenbauer Gruppe. Die interne Meldestelle steht allen Personen im Sinne der EU Whistleblowing Richtlinie zur Verfügung, darunter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Selbständigen, Anteilseignerinnen und Anteilseigner sowie Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan eines Unternehmens angehören sowie Personen unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern sowie Lieferantinnen und Lieferanten. Inhaltlich können Verstöße gegen den Code of Conduct, interne Richtlinien und Gesetze gemeldet werden einschließlich Missständen oder Verdachtsfällen in den Bereichen Kartellrecht, Korruption, Geldwäsche, Bilanzfälschung, Vermögensdelikte, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichten.
Verantwortlichkeiten:	Für die Umsetzung der Compliance Whistleblower Guideline ist Compliance verantwortlich.
Einhaltung der Compliance Whistleblower Guideline:	Compliance trägt die Verantwortung für die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Compliance Whistleblower Guideline.

9. Begründung, Entwicklung, Förderung und Bewertung der Unternehmenskultur

Alle Mitarbeitenden und Vertriebspartner erhalten den Rosenbauer Verhaltenskodex. Dieser stellt das Leitbild für Rosenbauer dar. Für Neueintritte ist der Verhaltenskodex sowie eine Compliance-Präsenz-Schulung Bestandteil des Onboarding-Prozesses. Entsprechend einem risikobasierten Schulungsplan sind von bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Intervallen Schulungen zu einschlägigen Themen wie Korruptionsprävention oder fairer und freier Wettbewerb zu absolvieren. Darüber hinaus wurde 2020 ein konzernweites E-Learning-Tool zu den Kernthemen Korruptionsprävention und Wettbewerbsrecht eingeführt. Mitte des Jahres 2025 erfolgte der Start der Ausrollung einer konzernweiten E-Learning-Compliance-Basis-Schulung für alle Mitarbeiter.

Das Rosenbauer Compliance Management System sieht die verpflichtende Absolvierung der E-Learnings zu den Kernthemen Korruptionsprävention und Wettbewerbsrecht für Mitarbeitende in der Führungsebene und in besonders exponierten Bereichen, wie Vertrieb oder Einkauf, vor. Durch eine laufende Nachverfolgung wird die Absolvierung der E-Learnings sichergestellt. Auch ausgewählte Vertriebspartner müssen das E-Learning absolvieren. Anlassbezogen werden definierte Mitarbeitergruppen für Compliance-Risiken sensibilisiert. Viermal im Jahr findet eine Compliance Basis Schulung in Präsenzphase für bestehende und neue Mitarbeiter statt.

Im Jahr 2025 haben die Compliance Präsenz Schulungen insgesamt 91 Mitarbeitende (77 Mitarbeitende die Compliance Basis Schulung und 14 Mitarbeitende die Compliance Aufbau Schulung) absolviert (dies im Rahmen von 5 Basis-Schulungen (findet vier mal jährlich statt) und 1 Aufbau-Schulung). Daneben fanden individuelle Schulungen für Führungskräfte statt. Das konzernweite E-Learning-Tool zu den Kernthemen Korruptionsprävention und Wettbewerbsrecht wurde im Jahr 2025 von 938 Mitarbeitenden (448 Mitarbeitende absolvierten den Kurs Fairer Wettbewerb / 490 Mitarbeitende absolvierten den Kurs Schutz vor Korruption) und die konzernweite E-Learning-Compliance-Basis-Schulung (Ausrollung Q4 2025) von 2232 Mitarbeitenden absolviert.

10. a) Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen, die im Widerspruch zum Verhaltenskodex oder ähnlichen internen Regeln stehen

Rosenbauer verfügt über ein Hinweisgebersystem, wodurch die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, vertraulich und auf Wunsch völlig anonym eine Meldung abzugeben. Das Hinweisgebersystem kann genutzt werden, um Verstöße gegen den Rosenbauer Verhaltenskodex oder Gesetzesverstöße zu melden. Über das Hinweisgebersystem können unter anderem Missstände oder Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung oder anderer Verstöße in Bezug auf Menschenrechte gemeldet werden.

Jedem Hinweis wird nachgegangen und von Group Compliance streng vertraulich behandelt. Um Mitarbeitenden die Einmeldemöglichkeit näherzubringen, wurde eine Konzernrichtlinie definiert, welche das Rosenbauer Hinweisgebersystem, deren persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich, sowie den Schutz von Hinweisgebern, beschreibt. Personen können über die Homepage extern sowie Mitarbeitende intern einmelden. Siehe dazu auch Punkt G1-3, 18.a)

Nachstehend werden Möglichkeiten angeführt, wie die Belegschaft einmelden kann:

1. Rosenbauer Hinweisgebersystem/oder direkt über Group Legal & Compliance
2. Eingabe über den jeweiligen direkten Vorgesetzten
3. Eingabe bei der jeweiligen HR-Abteilung/HR-Ansprechperson
4. Eingabe beim Betriebsrat bzw. Arbeitnehmervertretung, Jugendvertrauensrat (soweit an den Standorten vorhanden)
5. Eingabe über die Behindertenvertrauensperson (soweit am Standort vorhanden)
6. Mitarbeiterentwicklungsgespräch
7. Austrittsinterviews (durch Personalabteilung)

Rosenbauer ist seit 2021 nach ISO-37001 „Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung“ zertifiziert. Die Zertifizierung bringt erhebliche Vorteile in der Rechtssicherheit und kann zudem in Ausschreibungsverfahren einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil liefern. Im Juni 2025 konnte das turnusmäßige Re-Zertifizierungsaudit erfolgreich abgeschlossen werden.

Konkret werden zur Erkennung möglicher Korruptionsrisiken sämtliche Vertriebspartner einer risikoorientierten Integritätsprüfung unterzogen. Diese erfolgt webbasiert und mithilfe der Expertise eines auf Integritätsprüfungen spezialisierten Online-Tools. Bei potenziellen neuen Partnern erfolgt die Prüfung obligatorisch vor dem Beginn der Geschäftsbeziehung. Bestehende Partner werden in regelmäßigen Abständen einer neuerlichen Prüfung unterzogen. Darüber hinaus führt die Compliance-Organisation eine fallspezifische Plausibilitätsprüfung einzelner Vertriebsprojekte durch.

Im Rahmen einer risikobasierten Business-Partner-Integritätsprüfung konnte im Jahr 2025 bei 40 Business Partner die Due Diligence Überprüfung positiv abgeschlossen werden. Bestätigte Korruptionsfälle sind 2025 nicht bekannt geworden. Es gab diesbezüglich auch keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen.

10. b) Konzepte, die das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption sowie die Bekämpfung von Korruption oder Bestechung aufgreifen

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über ein mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption im Einklang stehendes Konzept zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung.	■	

10. c) i. Interne Meldekanäle für Hinweisgeberinnen und -geber

Rosenbauer verfügt über ein Hinweisgebersystem, wodurch die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, vertraulich und auf Wunsch völlig anonym eine Meldung abzugeben. Das Hinweisgebersystem kann genutzt werden, um Verstöße gegen den Rosenbauer Verhaltenskodex oder Gesetzesverstöße zu melden. Über das Hinweisgebersystem können unter anderem Missstände oder Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung oder anderer Verstöße in Bezug auf Menschenrechte gemeldet werden. Jedem Hinweis wird nachgegangen und von Group Compliance streng vertraulich behandelt. Um Mitarbeitenden die Einmeldemöglichkeit näherzubringen, wurde eine Konzernrichtlinie definiert, welche das Hinweisgebersystem beschreibt. Zugang zum Rosenbauer Hinweisgebersystem haben nur der Head of Legal & Compliance sowie Compliance Manager.

In der Compliance Basis Präsenzschiung, als auch in der konzernweiten E-Learning Compliance-Basis-Schiung, wird über die Möglichkeit der Nutzung des Hinweisgebersystems berichtet.

10. c) ii. Maßnahmen zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen eigener Arbeitskräfte, die Hinweisgeberinnen oder -geber sind

Die Hinweise bzw. Meldungen können völlig anonym erfolgen. Demnach ist eine Rückverfolgung nicht möglich. Ebenso gibt es eine entsprechende Richtlinie, siehe Punkt 10. d).

10. d) Konzepte zum Schutz von Hinweisgeberinnen und -gebern

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über Konzepte zum Schutz von Hinweisgebenden.	■	

Der Prozess zur Bearbeitung von Hinweisen/Whistleblowing sowie die Hinweise im internen Informationssystem zum Whistleblowing-Prozess enthalten Vorgaben zum Schutz von Hinweisgebenden. Ebenso sind in der Betriebsvereinbarung RBI-FL-BV0 „Weiterentwicklung des betrieblichen Hinweisgeber-Systems“ diese Themen abgedeckt.

10. e) Verfahren zur Weiterverfolgung von Meldungen von Hinweisgebenden und zur Untersuchung von Vorfällen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

	JA	NEIN
Das Unternehmen verfügt über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.	■	

Das Unternehmen verfügt über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Diese Inhalte sind in der Richtlinie „Compliance Whistleblowing“ enthalten.

10. g) Konzepte für organisationsinterne Schulungen zur Unternehmensführung

Alle Mitarbeitenden und Vertriebspartner erhalten den Rosenbauer Verhaltenskodex. Für Neueintritte ist der Verhaltenskodex sowie eine Compliance-Schiung Bestandteil des Onboarding-Prozesses.

2025 erfolgte der Start der Ausrollung einer konzernweiten E-Learning Compliance-Basis-Schiung für alle Mitarbeitenden. Entsprechend einem risikobasierten Schulungsplan, sind von bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in regelmäßigen Intervallen, Schiungen zu einschlägigen Themen, wie Korruptionsprävention oder fairer und freier Wettbewerb, zu absolvieren. Darüber hinaus wurde 2020 ein konzernweites E-Learning-Tool zu den Kernthemen Korruptionsprävention und

Wettbewerbsrecht eingeführt. Das Rosenbauer Compliance Management System sieht die verpflichtende Absolvierung der E-Learnings für Mitarbeitende in der Führungsebene und in besonders exponierten Bereichen wie Vertrieb oder Einkauf vor. Durch eine laufende Nachverfolgung wird die Absolvierung der E-Learnings sichergestellt. Auch Vertriebspartner müssen das E-Learning absolvieren.

Anlassbezogen werden definierte Mitarbeitergruppen für Compliance-Risiken sensibilisiert. Am ersten Arbeitstag erhalten Mitarbeitende ein „Starterpaket“ von der Personalabteilung, in welchem sich der Verhaltenskodex sowie eine Compliance Starterfolie (Übersicht Compliance Sharepoint) befindet.

Seit dem Beginn des E-Learnings haben insgesamt 897 Personen das E-Learning „fairer Wettbewerb“ und 952 Personen das E-Learning „Schutz vor Korruption“ abgeschlossen (inkl. Führungskräfte, sog. Fokusgruppen, Mitarbeitende und nominierte Business Partner). Siehe dazu auch Punkt G1-1, 9.

10. h) Funktionen innerhalb des Unternehmens, die in Bezug auf Korruption und Bestechung am stärksten gefährdet sind

Innerhalb der Rosenbauer International AG sind der Bereich Vertrieb und Einkauf am stärksten gefährdet. Im Einkauf sowie im Vertrieb kann Korruption/Bestechung potenziell durch Gewährung von unlauteren Vorteilen, Geldzahlungen, Einladungen sowie durch Annahme von Geschenken gegeben sein.

11. Unterliegung der Richtlinie (EU) 2019/1937 oder gleichwertiger rechtlicher Anforderungen

	JA	NEIN
Das Unternehmen unterliegt den Anforderungen nach nationalem Recht zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 oder gleichwertigen rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Schutz von Hinweisgebenden.	■	

Das Unternehmen unterliegt den Anforderungen nach nationalem Recht zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 oder gleichwertigen rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Schutz von Hinweisgebenden und kommt dieser auch nach (siehe dazu ebenso Kapitel G1, Punkt 10c)-10d)).

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

14. Verhinderung von Zahlungsverzug, insbesondere an KMU

Rosenbauer setzt auf eindeutige, geregelte Zahlungsbedingungen, um finanzielle Stabilität in der Lieferkette – speziell gegenüber KMUs – zu gewährleisten. Um eine fristgerechte Abwicklung der Zahlungen zu unterstützen, werden die zuständigen Mitarbeitenden geschult. Auf diese Weise sollen Transparenz in der Beschaffung gestärkt, die wirtschaftliche Absicherung der Lieferanten verbessert und ökologische wie soziale Verantwortung entlang der Lieferkette gefördert werden.

15. a) Beziehungen zu Lieferanten unter Berücksichtigung der Risiken im Zusammenhang mit der Lieferkette und der Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte

Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten – Lieferanten und Dienstleister

Rosenbauer erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie soziale, ethische und ökologische Aspekte in ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigen. Der „Code of Conduct für Business Partner“ definiert die konkreten Nachhaltigkeitsanforderungen, die Rosenbauer an seine Lieferanten stellt. Dazu gehört auch die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Ächtung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Einhaltung gesetzlicher Normen und Umweltrichtlinien sowie die Einhaltung und Förderung von ethischem Verhalten. Der „Code of Conduct für Business Partner,“ wurde als Bestandteil des Onboardings von Lieferanten integriert.

Im Berichtszeitraum wurde das Programm „osapiens HUB for Due Diligence“ zum Thema Supplier Due Diligence eingerichtet und eine initiale Risikoanalyse für die Zulieferer nach den Anforderungen des LkSG durchgeführt. Dabei wurden länder- und branchenspezifische Risiken sowie negative Informationen im Sinne des LkSG für die Lieferanten bewertet. Die Risikoanalyse wird zukünftig jährlich wiederholt, um geänderte Risiken zu erkennen und damit auch neue Lieferanten im Sinne des LkSG geprüft werden.

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Grundlage für den Einkaufs- und Beschaffungsprozess sind definierte Abläufe und Zuständigkeiten, die im Rahmen der Prozesslandschaft festgeschrieben sind (z.B. Purchasing Guideline, Onboarding Guideline). In der Beschaffung gelingt es in vielen Fällen, Lieferanten im Umfeld unserer Werke zu finden. Neben den Nachhaltigkeits-Aspekten kommt

Rosenbauer damit auch dem Wunsch unserer Kunden nach „local content“ nach.

Mit der internen „clevercure“ Beschaffungsplattform verfolgt Rosenbauer das Ziel, den Einkaufsprozess zu digitalisieren und somit auf papierhafte Bedarfsanforderungen zu verzichten. Zudem ist geplant, den gesamten Beschaffungsprozess im Zuge des SAP-Rollouts weiter zu digitalisieren.

Der „Code of Conduct für Business Partner“ formuliert und definiert die Anforderungen, die Rosenbauer bezüglich der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen an seine Auftragnehmer stellt. Diese sind die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Ächtung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Einhaltung gesetzlicher Normen und Umweltrichtlinien sowie die Einhaltung und Förderung von ethischem Verhalten. Die Lieferanten und Dienstleister sind aufgefordert, eine Leitlinie an alle Beteiligten im Rahmen ihrer Lieferkette weiterzugeben, die diese Anforderungen widerspiegelt und die Einhaltung der Standards fördert und nachhält.

Mit den bedeutsamsten Lieferanten werden jährliche Gespräche über die Zusammenarbeit, mögliche Verbesserungen des Produktportfolios oder die Ausrichtung auf neue Kundenbedürfnisse geführt. Rosenbauer behält sich vor, durch Stichproben bzw. bei begründeten Verdachtsfällen, die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen zur Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte durch die eigenen Lieferanten und Dienstleister zu überprüfen. Verstoßen Lieferanten oder Dienstleister gegen getroffene Vereinbarungen oder gesetzliche Vorgaben, räumt Rosenbauer die Möglichkeit zur Behebung der Schwachstellen ein, zum Beispiel in Form konkreter, gemeinsam erstellter Maßnahmenpläne. Für den Fall eines dauerhaften Verstoßes gegen die in der getroffenen Vereinbarung zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte auferlegten Pflichten behält sich Rosenbauer vor, die Geschäftsbeziehung, aus außerordentlichem Kündigungsgrund, zu beenden.

Im Berichtsjahr 2025 wurde erstmals eine Lieferanten Due Diligence durchgeführt, um Compliance Themen in der Supply-Chain strukturiert zu bearbeiten und zu verfolgen. Bei Geschäftspartnern, welche im Zuge der abstrakten Risikoanalyse mit erhöhtem Risikowert bewertet waren, wurde über gezielte Informationseinholung in Form von Befragungen nachgefasst. In allen Fällen konnte durch die konkrete Risikoanalyse die Risikoeinstufung reduziert werden. Über das implementierte Beschwerdeverfahren wurden im Jahr 2025 keine Verstöße gegen die Lieferantenrichtlinien gemeldet.

Übersicht über wesentliche Vorgaben für Einkauf und Beschaffung

Wesentliche Vorgaben für den Einkauf wurden als Arbeitsanweisungen erstellt. So regelt beispielsweise die „Purchasing Guideline“ seit 2020 grundlegende Vorgangsweisen in der Beschaffung. Zuletzt wurde die Leitlinie im Oktober 2025 aktualisiert. Die Schulung der Mitarbeitenden in den Einkaufsabteilungen zu den Regeln erfolgt durch Training on the Job sowie durch Austausch und Briefings in den regelmäßigen Team-Meetings.

15. b) Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Auswahl der Lieferantinnen und Lieferanten

Rosenbauer erwartet von seinen Lieferantinnen und Lieferanten, dass sie sich dem Ziel, sozialen, ethischen und ökologischen Ansprüchen der Gesellschaft zu genügen, ebenso verpflichtet fühlen, wie Rosenbauer und dass sie bei der Herstellung und Fertigung ihrer Produkte, sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen, diesen Zielen Rechnung tragen. Grundlage für den Einkaufs- und Beschaffungsprozess sind definierte Abläufe und Zuständigkeiten, die im Managementsystem „ConSense“ von Rosenbauer verankert sind, wie beispielsweise die Lieferunternehmens-Onboarding-Regelung.

Die Lieferanten und Dienstleister von Rosenbauer sind aufgefordert, im Rahmen ihrer eigenen Lieferkette eine Leitlinie an alle Beteiligten weiterzugeben, die diese Anforderungen widerspiegelt und die Einhaltung der Standards fördert und nachhält. Grundsätzlich gilt für die Beschaffung, dass der Bezug von Waren und Dienstleistungen nur zu Marktbedingungen und Marktpreisen zulässig ist. Zahlungen an Vertragspartner übersteigen nicht das marktübliche Niveau für vergleichbare Dienstleistungen.

Mit den für Rosenbauer bedeutsamsten Lieferanten werden Jahresgespräche geführt. Dabei wird die interne Bewertung des Lieferanten mit ihm besprochen und mögliche bzw. notwendige Veränderungen diskutiert. Ziel ist es, eine positive Lieferantenentwicklung zu erreichen bzw. eine positive Bewertung dauerhaft zu erhalten.

Rosenbauer arbeitet präferiert mit Lieferantinnen und Lieferanten zusammen, die selbst umfangreiche Leitlinien zur verantwortlichen Produktion und Beschaffung eingeführt haben und in der Lage sind, verbindliche Zusagen zu machen: zum Beispiel bei der Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsstandards, in Bezug auf eine faire Entlohnung, sowie hinsichtlich der Beachtung von Umweltauflagen.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

18. a) Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen in Bezug auf die Korruption oder Bestechung

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die ständigen Anstrengungen, ein korrektes und gesetzeskonformes Handeln aller Beteiligten sicherzustellen, sind Hauptaufgabe und Wesensmerkmal der Compliance-Organisation von Rosenbauer. Mit dem Ziel vor Augen, es von vornherein gar nicht erst zu Korruption kommen zu lassen, liegt der Fokus darauf, Risiken frühzeitig zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern. Eine Zusammenarbeit mit der internen Revision kann dabei genutzt werden. Group Compliance arbeitet unabhängig zum operativen Geschäft.

Rosenbauer ist seit 2021 nach ISO-37001 „Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung“ zertifiziert (siehe dazu ebenso G1-1,10.a) .

Konkret werden zur Erkennung möglicher Korruptionsrisiken alle Vertriebspartner einer risikoorientierten Integritätsprüfung unterzogen. Diese erfolgt webbasiert und mithilfe der Expertise eines auf Integritätsprüfungen spezialisierten Online-Tools. Bei potenziellen, neuen Partnern erfolgt die Prüfung obligatorisch vor dem Beginn der Geschäftsbeziehung. Bestehende Partner werden in regelmäßigen Abständen einer neuerlichen Prüfung unterzogen. Darüber hinaus führt die Compliance-Organisation eine fallspezifische Plausibilitätsprüfung einzelner Vertriebsprojekte durch. Im Rahmen einer risikobasierten Business-Partner-Integritätsprüfung, konnten im Jahr 2025, bei 40 Business Partnern die Due Diligence Überprüfung positiv abgeschlossen werden.

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

- Due-Diligence-Prüfung für Vertriebspartnerinnen und -partner vor Abschluss der Geschäftsbeziehung
- Kontinuierliche Überwachung und neuerliche, risikobasierte Überprüfung bestehender Vertriebspartnerschaften zur Sicherstellung von Aktualität und Stichhaltigkeit der Prüfungsergebnisse
- E-Learnings zum Thema „fairer Wettbewerb“ und „Anti-Korruption“

- Konzernrichtlinien und Arbeitsanweisungen
- Austausch mit Compliance-Ansprechpersonen des Konzerns

Der Erfolg der Maßnahmen wird anhand der Zahl der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der überprüften potenziellen Vertriebspartner, sowie anhand der überprüften bestehenden Partner gemessen. Siehe dazu auch Punkt G1-1, 10.g.)

18. b) Untersuchungsbeauftragte oder Untersuchungsausschuss

	JA	NEIN
Die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss sind von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt.	■	

Die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss sind von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt.

18. c) Verfahren zur Übermittlung der Ergebnisse an die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Group Legal & Compliance berichtet direkt an den Vorstand und informiert mindestens zweimal im Jahr den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates über gesetzte Aktivitäten und relevante Vorkommnisse. Ebenso kann anlassbezogen an die verantwortlichen Gremien (Vorstand, Aufsichtsrat oder Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates) berichtet werden. Der Compliance Manager berichtet zudem dem Head of Group Legal & Compliance. Innerhalb der Compliance Organisation wird an der laufenden Weiterentwicklung des Compliance Management Systems, im Sinne einer Prozessverbesserung, gearbeitet.

20. Zugänglichkeit der Richtlinien

Die internen Arbeitsanweisungen, Richtlinien, Prozesse und Konzernrichtlinien sind im unternehmensinternen Prozesstool „ConSense“ einseh- und abrufbar. Zudem wird der Business Partner Code of Conduct vom Supply Chain Management zur Verfügung gestellt.

Businesspartner werden im Zuge der Businesspartner Due Diligence von Compliance auf den Rosenbauer Code of Conduct hingewiesen und müssen diesen auch grundsätzlich schriftlich akzeptieren. Alle anderen Vertriebspartner erhalten den Hinweis in den Vertragsdokumenten (General Terms). Zusätzlich ist der Code of Conduct auch auf der Website abrufbar.

21. a) Scope des Anti-Korruptions-Trainings

Ziel und Umfang von Anti-Korruptionsthemen werden in eigenen E-Learnings zum „Schutz vor Korruption“ vermittelt. Im E-Learning „Fairer Wettbewerb“ werden kartellrechtliche Risiken erläutert und abgefragt. Im E-Learning „Schutz vor Korruption“ werden praxisrelevante Themen wie Einladungen, Geschenke, Zuwendungen sowie aktive / passive Korruption näher erläutert. Anhand von Fragestellungen wird das Wissen überprüft.

In der Compliance Basis Schulung als Präsenztermin (4x jährlich) werden die oben genannten Themen vermittelt und diskutiert.

21. b) Informationen über Mitarbeitende in Risikobehafteten Funktionen

Die Compliance Basis Schulung muss von neueintretenden Mitarbeitern absolviert werden. Auch bestehende Mitarbeiter werden zu dieser Schulung eingeladen. Die E-Learnings werden von der Fachabteilung den neuen und bestehenden Mitarbeitern zugeteilt und es erfolgt ein monatliches Monitoring hinsichtlich der absolvierten/nicht absolvierten E-Learnings.

Aufgrund der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit im Unternehmen gelten 8,78 % der Mitarbeitenden als risikobehaftete Personen. Je nach Mitarbeiter, Funktion und Fokusgruppe müssen die Schulungen in regelmäßigen Intervallen wiederholt werden.

21. c) Umfang, in welchem Mitglieder der Führungsebenen geschult werden

Angehörige der Führungsebene sind ebenso im Scope der E-Learnings („Schutz vor Korruption“ und „Fairer Wettbewerb“). Weiters gibt es eine Compliance Basis Präsenzs Schulung (4x jährlich), welche von jedem neu eingetretenen Mitarbeitenden aus dem Angestelltenbereich verpflichtend zu absolvieren ist. Teilnehmeranzahl pro Compliance Basis sind rund 15 Personen pro Schulung.

ESRS G1 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Rosenbauer hat derzeit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele für das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Unternehmensführung festgelegt.

ESRS 2.81.

Der Schwerpunkt liegt aktuell auf präventiven Governance-Strukturen in Bezug auf die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben. Die Wirksamkeit der Konzepte und Maßnahmen wird unter anderem über die ISO-37001-Zertifizierung, risikobasierte Integritätsprüfungen von Vertriebspartnern, Nachgehen von Einmeldungen im Hinweisgebersystem, Monitoren von Teilnahmequoten zu Schulungen, sowie über Zahlungspraktiken nachverfolgt.

G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle

24. a) Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen

	2024	2025
Anzahl der Verurteilungen gegen Korruption- und Bestechungsvorschriften.	0	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0	0

Bestätigte Korruptionsfälle sind 2025 nicht bekannt geworden. Es gab diesbezüglich auch keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen.

24. b) Maßnahmen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen

Es gibt Richtlinien, welche in der Compliance Basis Präsenzschulung geschult werden. Anlassbezogen können Schulungen zu einzelnen Themen stattfinden.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeit

29.c) Angaben zu den wichtigsten Themen

Die Rosenbauer International AG tätigt keine Spenden bzw. finanziellen Zuwendungen oder in Form von Sachleistungen geleistete Zuwendungen an politische Parteien, Mandatsträgerinnen und Mandatsträger oder ihnen nahestehende Organisationen.

Mitgliedschaften in Verbänden und die Teilnahme an Initiativen dienen ausschließlich dem fachlichen Austausch und der Interessenbündelung zu branchenspezifischen Themen; es erfolgt keine darüberhinausgehende politische Einflussnahme.

Die Rosenbauer International AG sieht sich in der Verantwortung, das Bewusstsein für das Freiwilligenwesen zu stärken, dabei die Sicherheit der Bevölkerung in den Fokus zu rücken und aufzuzeigen, warum neue Technologien ziel- und zukunfts führend sind und mit welchen potenziellen Fördermitteln sie beschafft und finanziert werden können.

Hierfür ist es unumgänglich, die Politik in diese Richtung zu sensibilisieren und ein Verständnis hinsichtlich Offenheit, Akzeptanz sowie der Förderung neuer Technologien zu etablieren, um ökologischere Alternativen anbieten zu können sowie den Beschaffungsprozess für die Einsatzorganisationen nicht nur erschwinglicher, sondern vor allem auch möglich zu machen.

Gleichzeitig geht es nicht nur darum, für neue Technologien zu sensibilisieren, sondern auch darum aufzuzeigen, dass das Sicherheitsbewusstsein stärker in den Vordergrund gerückt werden sollte. Auf politischer Ebene sollte schrittweise ein Bewusstsein dafür aufgebaut werden, dass Verantwortung für die Bevölkerung besteht und dass nachhaltiges Handeln in ihrem Sinne erforderlich ist, um die Lebensqualität langfristig zu sichern und/oder zu verbessern.

Diese vertrauensbildenden Maßnahmen in Richtung Beziehungs- und Verständnisaufbau passieren nur durch die höchste Managementebene und keinesfalls durch die direkten Vertriebsmitarbeitenden in den entsprechenden Regionen.

Der Vorstand der Rosenbauer International AG

G1-6 Zahlungspraktiken

33. a) Durchschnittliche Zeit für die Rechnungsbegleichung

Die durchschnittliche Zeit, die das Unternehmen für die Begleichung einer Rechnung benötigt, gerechnet ab dem Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist, beträgt 36 Tage.

Zur Berechnung ist anzumerken, dass alle Zahlungen der Rosenbauer International AG an Kreditoren herangezogen wurden. In einem weiteren Schritt wurde die Differenz zwischen Beleg- und Ausgleichsdatum ermittelt - somit die Zahlungsdauer abgeleitet. Davon wurde dann der Durchschnitt berechnet.

33. b) Standardzahlungsfristen

Rosenbauer kategorisiert seine Lieferanten nach Warengruppen. Die Standardzahlungsbedingungen für die Hauptkategorien dieser Warengruppen (80 % der Zahlungen entsprechen diesen) lauten wie folgt:

- 60 Tage netto ab Rechnungsdatum
- 90 Tage netto ab Rechnungsdatum
- 30 Tage 3 % Skonto, 60 Tage netto ab Rechnungsdatum
- 14 Tage 2 % Skonto, 60 Tage netto ab Rechnungsdatum

33. c) Zahl der Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs

In der Berichtsphase gab es keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.

ALLES FÜR DEN MOMENT

Die RDS Connected Drones bieten durch ihre kurze Rüstzeit direkt Luftaufnahmen und damit einen Lageüberblick bei jedem Einsatz.



KENNZAHLEN

Einzelabschluss der Rosenbauer International AG

Kennzahlen Rosenbauer International AG 2025

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	1.621,52	1.991,78
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	6.643,70	2.608,03
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	6.934,33	5.789,56
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	15.199,56	10.389,37
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	65,75	53,80
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	475,61	0
Anteil Kernkraftquellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	2,06	0
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Bioabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0	0
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	6.833,63	8.414,37
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	608,54	507,87
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	7.442,17	8.922,24
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	32,19	46,20
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	23.117,34	19.311,61

40. Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

Energieintensität je Nettoumsatzerlös	2024	2025
MWh/mEUR	39,60	28,04
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren (MWh/mEUR)	23.117,34/583,783	19.311,61/688,803

43. Abgleich der Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren mit Anhangangaben im Abschluss

Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen wurden	688,803 mEUR
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0 mEUR
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	688,803 mEUR

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr	2024	2025	% N/N-1	2025	2030	2050	Jährlich % des Ziels/Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	3.211	1.681,49	1.015,87	-39,58	n/a	n/a	n/a	n/a
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0	0	n/a	n/a	n/a	n/a
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	2.228	3.313,28	1.722,22	-48,02	n/a	n/a	n/a	n/a
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	402	32,88	560,67	+1.605,20	n/a	n/a	n/a	n/a
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen								
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	n/a	n/a	747.606,06	n/a	n/a	n/a	n/a	-2,5
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	n/a	n/a	108.750,52	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2 Investitionsgüter	n/a	n/a	4.522,38	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	n/a	n/a	1.318,82	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	n/a	n/a	5.394,38	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
5 Abfallaufkommen in Betrieben	n/a	n/a	544,52	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
6 Geschäftsreisen	n/a	n/a	866,03	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
7 Pendelnde Mitarbeiter	n/a	n/a	3.756,40	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
9 Nachgelagerter Transport	n/a	n/a	539,44	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
11 Verwendung verkaufter Produkte	n/a	n/a	618.993,54	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	n/a	n/a	2.915,04	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
14 Franchises	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
15 Investitionen	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	n/a	n/a	750.344,15	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	n/a	n/a	749.182,60	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

53. Treibhausgasemissionen auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse

THG-Emissionen gesamt (t CO₂e)/Nettoumsatzerlöse (Währungseinheit)

THG-Intensität pro Nettoerlös	2024	2025	% N/N-1
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Währungseinheit)	n/a	1.089,35	n/a
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Währungseinheit)	n/a	1.087,66	n/a

AR 55

Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	688,803 mEUR
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0 mEUR
Nettogesamterlöse (im Abschluss)	688,803 mEUR

ESRS S1-6 Merkmale der Beschäftigten im Unternehmen

50. a) Gesamtzahl der Beschäftigten

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	1.349	1.422
Weiblich	254	278
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	1.603	1.700

50. b) i. Dauerhaft unbefristete Beschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	1.342	1.417
Weiblich	253	277
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	1.595	1.694

50. b) ii. Vorübergehend befristete Beschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	7	5
Weiblich	1	1
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	8	6

50. b) iii. Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	0	0
Weiblich	0	0
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	0	0

50. c) Personalfluktuat

Personalfluktuat	2024	2025
Austritte gesamt	117	98
Mitarbeiterfluktuationsquote im Berichtszeitraum	7,3%	5,76%

50. d) i. Zusammenstellung der Daten als Personalzahl oder Vollzeitäquivalent

	PERSONENZAHL	VOLLZEITÄQUIVALENT
Die Daten werden als Personalzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt.	■	

Zu 50 a): Personalzahl, inkl. Lehrlinge, exkl. karenzierte Mitarbeitende, exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

Zu 50 b): Personalzahl ohne Lehrlinge, exkl. karenzierte Mitarbeitende, exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

Zu 50 b) ii.: Vorübergehend Beschäftigte: Es handelt sich hier um die Anzahl der Personen mit befristeten Verträgen.

50. d) ii. Zusammenstellung der Daten als Durchschnitt oder unter Verwendung einer anderen Methode

	DURCHSCHNITT DES BERICHTSZEITRAUMS	VERWENDUNG EINER ANDEREN METHODE
Die Zahlen werden als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt.		■

Die Ermittlung erfolgt zum Stichtag 31. Dezember 2025.

52. a) Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	1.264	1.341
Weiblich	168	185
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	1.432	1.526

52. b) Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	85	81
Weiblich	86	93
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	171	174

ESRS S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

55. a) Nicht angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der eigenen Belegschaft

	2024	2025
Anzahl der Selbstständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	2	1
Anzahl der Leasing Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	125	180

55. b) i. Angaben in Personenzahl oder Vollzeitäquivalente

	PERSONENZAHL	VOLLZEITÄQUIVALENT
Die Zahl der nicht angestellten Beschäftigten wird als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt.	■	

55. b) ii. Angaben als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode

	DURCHSCHNITT DES BERICHTSZEITRAUMS	VERWENDUNG EINER ANDEREN METHODE
Die Zahl wird am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt.		■

Die Ermittlung erfolgt zum Stichtag 31. Dezember 2025.

ESRS S1-8 - Zusätzliche Angaben: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

60. a) Beschäftigte mit Tarifverträgen

	2024	2025
Prozentueller Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	99,80 %	99,82 %

63. a) Beschäftigte, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind

	2024	2025
Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind	99,80 %	99,82 %

Die Beschäftigten werden – wenn es Arbeitnehmervertreter gibt – jeweils von lokalen Vertretungen vertreten. Diese werden von den Mitarbeitenden am Standort direkt gewählt.

ESRS S1-9 Diversitätsparameter

66. a) Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Beschäftigte der obersten Führungsebene nach Geschlecht	2024		2025	
	Anzahl	%-Anteil	Anzahl	%-Anteil
Männlich	29	93,5 %	34	94,4 %
Weiblich	2	6,5 %	2	5,6 %
Divers	0	0 %	0	0 %
Nicht angegeben	0	0 %	0	0 %
Gesamt	31	100 %	36	100 %

AR 71. Definition der obersten Führungsebene

Die oberste Führungsebene umfasst bei der Rosenbauer International AG das Leadership Team (inkl. Vorstand) sowie das Extended Leadership Team.

66. b) Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen

Beschäftigte nach Altersgruppen	2024	2025
< 30 Jahre	409	431
30-50 Jahre	889	955
> 50 Jahre	305	314
Gesamt	1.603	1.700

ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung

69. Angemessene Entlohnung

	JA	NEIN
Alle Beschäftigten erhalten im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung.	■	

ESRS S1-12 Menschen mit Behinderung

79. a) Prozentueller Anteil von Beschäftigten mit Behinderung im Unternehmen

	2024	2025
Beschäftigte mit Behinderungen	2,87 %	2,71 %

AR 76

Die Erhebung findet mittels schriftlicher Abfragen durch die GF Human Resources statt.

ESRS S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

88. a) Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind

	2024	2025
Zahl der abgedeckten Personen in der eigenen Belegschaft	1.603	1.700
Prozentsatz der abgedeckten Personen in der eigenen Belegschaft	100 %	100 %

88. b) Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen

	2024	2025
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0

88. c) Meldepflichtige Arbeitsunfälle

	2024	2025
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	67	73
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	27,5	28,13

88.d) Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen

	2024	2025
Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen von angestellten Beschäftigten	nicht erhoben	0

88.e) Zahl der Ausfalltage

	2024	2025
Zahl der Ausfalltage von angestellten Beschäftigten	nicht erhoben	429

ESRS S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschied und Gesamtvergütung)

97. a) Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

	2024	2025
Prozentuales Verdienstgefälle (Gender Pay Gap)	16,0 %	15,6 %

* Stichtag ist der 31.12.2024. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

** Stichtag ist der 31.12.2025. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

97. b) Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung (MDR-M, AR 102.)

	2024	2025
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	9,5	12,3

* Stichtag ist der 31.12.2024. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

** Stichtag ist der 31.12.2025. Berücksichtigt werden die Gesamtzahl der Beschäftigten: Personenzahl inkl. Lehrlinge, exkl. ruhende Mitarbeitende, exkl. geringfügige Mitarbeitende (< 15 %), exkl. Selbstständige sowie Leasing-Personal

Der Vorstand der Rosenbauer International AG

Robert Ottel e. h.
CEO

Andreas Zeller e. h.
CSO

Thomas Biringer e. h.
CTO

Jörg Schuschnig e. h.
CFO

Leonding am 09. April 2026

Erklärung der gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) aufgestellte konsolidierte nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§ 267a (2), 243b (2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Rosenbauer International AG sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Rosenbauer International AG sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence-Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Leonding, am 09. April 2026

Robert Ottel e. h.

CEO

Konzernfunktionen:

Human Resources,
Global Innovation,
Technology & Research,
Global Marketing & Communications,
Investor Relations and CSR,
Preventive Fire Protection

Andreas Zeller e. h.

CSO

Konzernfunktionen:

Area Organisation Europe,
Middle East & Africa, Asia-Pacific,
Americas, Customer Service,
Digital Solutions,
Fire & Safety Equipment,
Firefighting & Body Components,
Global Product Management,
Order Center and Sales Coordination

Thomas Biringer e. h.

CTO

Konzernfunktionen:

Central Technics,
Product Development,
Production Scheduling,
Quality Management,
Supply Chain Management,
Production Units

Jörg Schuschnig e. h.

CFO

Konzernfunktionen:

Group Accounting & Tax,
Group Audit & Risk Management,
Group Controlling, Group IT,
Group Legal & Compliance,
Group Treasury & Insurance

Bericht über die unabhängige Prüfung

des gesonderten konsolidierten nicht-finanziellen Berichts der Rosenbauer International AG für das Geschäftsjahr 2025

Wir haben eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (Folgend: „nichtfinanzieller Bericht“) der Rosenbauer International AG (Folgend: „Gesellschaft“) für das am 31.12.2025 endende Geschäftsjahr durchgeführt.

Zusammenfassende Beurteilung auf Basis einer Prüfung mit begrenzter Zusicherung

Auf Grundlage unserer durchgeführten Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der nichtfinanzielle Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen mit den Anforderungen gemäß §§ 243b und 267a UGB übereinstimmt, einschließlich

- der Übereinstimmung mit den europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (in der Folge ESRS),
- der Durchführung des Verfahrens zur Ermittlung von Informationen, über die nach den ESRS zu berichten ist (in der Folge „Verfahren zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse“), und dessen Darstellung in der Angabe zu ESRS 2 IRO-1, und
- der Einhaltung der Anforderungen an die Berichterstattung gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 (in der Folge EU-Taxonomie-VO).

Grundlage für die zusammenfassende Beurteilung

Wir haben unsere Prüfung mit begrenzter Sicherheit unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG13) und ergänzender Stellungnahmen (KFS/PE28) durchgeführt. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird.

Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten des Prüfers des nichtfinanziellen Berichts“ unseres Berichts weitergehend beschrieben.

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den österreichischen berufsrechtlichen Vorschriften und Art. 22 ff. AP-RL, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unser Prüfungsbetrieb unterliegt den Bestimmungen der KSW-PRL 2022, die im Wesentlichen den Anforderungen gemäß ISQM 1 entspricht, und wendet ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem an, einschließlich dokumentierter Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung ethischer Anforderungen, professioneller Standards sowie geltender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns bis zum Datum des Berichts erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu diesem Datum zu dienen.

Sonstiger Sachverhalt

Die im nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft angeführten Vergleichsinformationen zu Vorperioden, einschließlich jener im Abschnitt zur Berichterstattung gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie-VO, waren und sind weder Teil dieser Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit noch einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit.

Hinweis zur Hervorhebung Angaben zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Wir weisen auf die Angaben im nichtfinanziellen Bericht zum Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 IRO-1 und den damit verbundenen Angaben gemäß ESRS 2 SBM-3 hin. Diese Angaben basieren, wie von der Gesellschaft dargelegt, auf einem kontinuierlichen Prozess. Hiermit geht einher, dass durch sich verändernde Erwartungshaltungen von Interessenträgern, regulatorische Vorgaben, Veränderungen im Risikomanagement als auch Geschäftsmodell- und Strategieanpassungen die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse beeinflusst werden. Der nichtfinanzielle Bericht erfasst somit möglicherweise nicht alle Auswirkungen, Risiken und Chancen oder unternehmensspezifische Informationen, die jede einzelne Gruppe von Interessenträgern der Gesellschaft in ihrer eigenen Bewertung als wesentlich erachten könnte.

Unsere zusammenfassende Beurteilung ist in diesem Zusammenhang nicht modifiziert.

Hinweis zur Hervorhebung Angaben zu Scope 3 Treibhausgasemissionen

Wir weisen auf die Beschreibung der Gesellschaft im nichtfinanziellen Bericht betreffend die Angabepflicht im Abschnitt „Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen“ hin. Wie in diesem Abschnitt erläutert, basieren Kennzahlen zu Scope 3 Treibhausgasemissionen zu einem hohen Maß auf Annahmen. Hiervon im Besonderen betroffen ist „Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen“ als auch damit verbunden „Angabepflicht E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten“ und „Angabepflicht E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel“. Die mit diesen Angabepflichten im hohen Maß verbundene Abhängigkeit von Annahmen führt dazu, dass die betroffenen Kennzahlen zu einem geringeren Grad belastbar sind, als jene, die auf Primärdaten basieren.

Unsere zusammenfassende Beurteilung ist in diesem Zusammenhang nicht modifiziert.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen alle Informationen im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht und im Geschäftsbericht 2025.

Den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie den konsolidierten Corporate Governance Bericht sowie die Erklärung der gesetzlichen Vertreter haben wir vor dem Datum unseres Berichts erlangt, die weiteren Teile des Geschäftsberichts werden uns voraussichtlich nach diesem Datum zur Verfügung gestellt.

Unsere zusammenfassende Beurteilung über den nichtfinanziellen Bericht erstreckt sich nicht auf diese sonstigen Informationen, und wir werden dazu keine Art der Zusicherung geben. Im Zusammenhang mit unserer Prüfung des nichtfinanziellen Berichts haben wir die Verantwortlichkeit, diese sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob sie wesentliche Unstimmigkeiten zum nichtfinanziellen Bericht oder zu unseren bei der Prüfung mit begrenzter Sicherheit erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen. Falls wir auf der Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter sind für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einschließlich der Entwicklung und Durchführung des Verfahrens zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß den geltenden Anforderungen und Standards verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit umfasst

- die Identifizierung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten und die Beurteilung der Wesentlichkeit dieser Auswirkungen, Risiken und Chancen,
- die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts unter Einhaltung der Anforderungen der §§ 243b und 267a UGB, einschließlich der Übereinstimmung mit den ESRS,
- die Aufnahme von Angaben in den nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit der EU-Taxonomie-VO sowie
- die Gestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung interner Kontrollen, die die gesetzlichen Vertreter als relevant erachten, um die Aufstellung des Nichtfinanziellen Berichts, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und die Durchführung des Verfahrens zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den Anforderungen der ESRS zu ermöglichen.

Diese Verantwortlichkeit umfasst weiters die Auswahl und Anwendung geeigneter Methoden zur konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung des Verfahrens zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts verantwortlich.

Inhärente Beschränkungen bei der Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts

Bei der Berichterstattung über zukunftsgerichtete Informationen ist die Gesellschaft verpflichtet, diese zukunftsgerichteten Informationen auf der Grundlage offengelegter Annahmen über Ereignisse, die in der Zukunft eintreten könnten, sowie möglicher zukünftiger Maßnahmen der Gesellschaft zu erstellen. Wahrscheinlich wird es zu Abweichungen kommen, da erwartete Ereignisse häufig nicht wie angenommen eintreten.

Bei der Festlegung der Angaben gemäß der EU-Taxonomie-VO sind die gesetzlichen Vertreter verpflichtet, unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Unbestimmte Rechtsbegriffe können, auch hinsichtlich der Rechtskonformität ihrer Auslegung, unterschiedlich ausgelegt werden und unterliegen dementsprechend Unsicherheiten.

Verantwortlichkeiten des Prüfers des nichtfinanziellen Berichts

Unsere Ziele sind die Planung und Durchführung einer Prüfung, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob der nichtfinanzielle Bericht einschließlich des darin dargestellten Verfahrens zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-VO frei von wesentlichen falschen Darstellungen ist, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, und darüber einen Vermerk zu erstellen, der unsere zusammenfassende Beurteilung enthält. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf Grundlage der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung getroffenen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Während der gesamten Prüfung mit begrenzter Sicherheit üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Zu unseren Verantwortlichkeiten gehören

- die Durchführung von risikobezogenen Prüfungshandlungen einschließlich der Erlangung eines Verständnisses der internen Kontrollen, die für den Auftrag relevant sind, um Darstellungen zu identifizieren, bei denen es wahrscheinlich zu wesentlichen falschen Angaben kommt, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, jedoch nicht mit dem Ziel, eine zusammenfassende Beurteilung über die Wirksamkeit der internen Kontrollen der Gesellschaft abzugeben, und
- die Entwicklung und Durchführung von Prüfungshandlungen bezogen auf Angaben im nichtfinanziellen Bericht, bei denen wesentliche falsche Darstellungen wahrscheinlich sind. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

Zusammenfassung der durchgeführten Arbeiten

Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erfordert die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über den nichtfinanziellen Bericht. Die Art, der Zeitpunkt und der Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen hängen von pflichtgemäßem Ermessen ab, einschließlich der Identifizierung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht, bei denen wesentliche falsche Darstellungen auftreten können, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtum.

Bei der Durchführung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf den nichtfinanziellen Bericht gehen wir wie folgt vor:

- Wir gewinnen ein Verständnis von den Verfahren der Gesellschaft, die für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts relevant sind.
- Wir beurteilen, ob alle durch das Verfahren zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten relevanten Informationen im nichtfinanziellen Bericht aufgenommen wurden.
- Wir beurteilen, ob die Struktur und die Darstellung des nichtfinanziellen Berichts im Einklang mit den ESRS stehen.
- Wir führen Befragungen des relevanten Personals und analytische Prüfungshandlungen zu ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht durch.
- Wir führen stichprobenartige ergebnisorientierte Prüfungshandlungen zu ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht durch.
- Wir gleichen ausgewählte Angaben im nichtfinanziellen Bericht mit den entsprechenden Angaben im Jahresabschluss und Konzernabschluss und dem (Konzern-)Lagebericht ab.
- Wir erlangen Nachweise über die dargestellten Methoden zur Entwicklung von Schätzungen und zukunftsgerichteten Informationen.
- Wir erlangen ein Verständnis des Verfahrens zur Identifizierung taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten und zur Erstellung der entsprechenden Angaben im nichtfinanziellen Bericht.

Haftungsbeschränkung und Veröffentlichung

Bei der Prüfung des nichtfinanziellen Berichts mit begrenzter Sicherheit handelt es sich um eine freiwillige Prüfung.

Diesen Bericht erstatten wir auf Grundlage des mit dem Auftraggeber geschlossenen Prüfungsvertrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die beigelegten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) zugrunde liegen.

Hinsichtlich unserer Verantwortlichkeit und Haftung aus dem Auftragsverhältnis gilt Punkt 7. der AAB 2018.

Der Bericht über die unabhängige Prüfung darf ausschließlich zusammen mit dem nichtfinanziellen Bericht und nur in vollständiger und ungekürzter Form Dritten zugänglich gemacht werden. Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse der Gesellschaft erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden.

Auftragsverantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung des nichtfinanziellen Berichts auftragsverantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Herr Mag. Jürgen Töglhofer.

Wien, 9.4.2026

BDO Assurance GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Jürgen Töglhofer
Wirtschaftsprüfer

Mag. Gerhard Posautz
Wirtschaftsprüfer

Weitere Hinweise

Die Rosenbauer International AG übernimmt keine Gewährleistung und keine Haftung dafür, dass die künftige Entwicklung und die künftig erzielten tatsächlichen Ergebnisse mit den in diesem Nachhaltigkeitsbericht geäußerten Annahmen und Schätzungen übereinstimmen werden. Gendersensible Kommunikation ist uns ebenso wichtig wie die Lesefreundlichkeit unserer Texte. Daher verwenden wir weibliche und männliche bzw. geschlechtsneutrale Begriffe. Zugunsten der besseren Lesbarkeit kommt vereinzelt das generische Maskulinum zum Einsatz, das alle Geschlechter miteinbezieht. 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.

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:

Rosenbauer International AG

4060 Leonding, Paschinger Straße 90, Österreich

Kontakt

E-Mail: csr@rosenbauer.com



Konzeption u. Layout: Rosenbauer

Fotos: Rosenbauer, Hermann Wakolbinger