



ZR

ZIMMER+ROHDE

ZIMMER + ROHDE GRUPPE

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2023

BRIEF DES VORSTANDS

Die Welt um uns herum verändert sich, und es ist ein kontinuierliches Unterfangen, sich mit ihr weiterzuentwickeln. Im Jahr 2023 konnten wir beobachten, wie die regulatorischen Rahmenbedingungen in unseren Schlüsselmärkten in Europa und im Ausland ausgebaut wurden, während geopolitische Spannungen für Unsicherheit sorgten, blieben unsere Kernwerte Qualität, Kreativität und Innovation stets Grundlage unseres Geschäfts, half vor allem unsere in 120 Jahren gewachsene Wachstums- und Transformationsfähigkeit diese herausfordernden Zeiten zu meistern.

Für die Zimmer + Rohde Gruppe stand das Jahr 2023 im Zeichen des Zusammenschlusses unserer beiden deutschen Unternehmen Zimmer + Rohde und ADO Goldkante, wodurch wir die Komplexität in unserem Kerngeschäft reduzieren konnten. Es war auch das erste Jahr, in dem unsere Nachhaltigkeitsabteilung ihre Arbeit aufnahm, um das Thema als weitere Säule unserer Unternehmensstrategie zu etablieren.

In dieser neu geschaffenen Abteilung bündeln und beantworten wir aktuelle und zukünftige Fragen von Kunden und Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit und bereiten uns auf kommende

Berichtspflichten vor. Wir freuen uns sehr, Ihnen mit diesem Dokument ein zentrales Ergebnis dieser Bemühungen vorstellen zu können: unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht.

Dieser Bericht zeigt Ihnen aufrichtig und transparent, wo wir heute bei einer Reihe von Nachhaltigkeitsthemen stehen. Von diesem Ausgangspunkt aus entwickeln wir unsere Strategie kontinuierlich weiter und setzen sie unternehmensweit um.

Ich bedanke mich bei allen Personen, die zu diesem Bericht beigetragen haben! Danke, dass Sie uns auf unserem Weg begleiten und das Nachhaltigkeitsteam auch in Zukunft unterstützen. Ich möchte Sie alle dazu ermutigen, uns Ihre Meinungen und Ideen mitzuteilen, sodass wir uns weiter verbessern können und im nächsten Bericht für 2024 sichtbare Fortschritte verzeichnen können.

Torsten Poschardt,
CEO, Zimmer+Rohde Gruppe



T. Poschardt Torsten Poschardt, CEO*



Thilo Scheuring Thilo Scheuring, CFO



S. Höhne Sarah Höhne, COO



Stefan Gabel Stefan Gabel, CCO



Markus Gärtner Markus Gärtner, CSO

*Torsten Poschardt war im Jahr 2023 und bis zur Fertigstellung dieses Berichts CEO der Zimmer + Rohde Gruppe

EINLEITUNG

Die ZR-Gruppe hat sich im Jahr 2021 im Rahmen eines komplexen und umfassenden Transformationsprozesses erstmals mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt, was im darauffolgenden Jahr zu einer Reihe von strukturellen Maßnahmen führte, darunter die Einrichtung einer Nachhaltigkeitsabteilung und die Veröffentlichung des ersten internen Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2022. Heute, im Jahr 2024, befindet sich das Unternehmen immer noch in einer Phase, die vor allem durch Wissensaufbau und interne (Re-)Strukturierungsmaßnahmen geprägt ist. Dementsprechend widmet sich dieser erste öffentliche Nachhaltigkeitsbericht nicht nur der Aufbereitung vorhandener Unternehmensdaten, sondern vor allem dem Aufbau einer Berichtsstruktur auf Basis des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) der Europäischen Union. Zu diesem Zweck haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse begonnen, deren Abschluss für 2025 geplant ist und die in den 2026 zu veröffentlichenden Bericht einfließen wird. In Vorbereitung haben wir in diesem Bericht zusätzliche, für unser Unternehmen relevante Themen und Informationen aufgenommen, soweit wir sie in der erforderlichen Datenqualität zusammentragen konnten.

Die veröffentlichten Daten beziehen sich daher, soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, auf die Aktivitäten am Hauptsitz der ZR-Gruppe in Oberursel, dem Standort der Zimmer + Rohde GmbH und der ADO Goldkante GmbH (im Bericht zusammengefasst als Hauptsitz in Deutschland

oder einfach Hauptsitz), und die Tochtergesellschaft Textil-Logistic S.R.O. in Tschechien, die unser Lager betreibt (im Bericht als Lager in Tschechien oder einfach Lager bezeichnet). Diese Zentralen und Gesellschaften machen gemessen an der Mitarbeiterzahl über 74% der Gruppe aus.

Der Zeitrahmen umfasst das Kalender- und Geschäftsjahr 2023.

Der vorliegende Bericht wurde von der Nachhaltigkeitsabteilung von ZR mit Unterstützung einer externen Beraterin hinsichtlich der ESRS-Anforderungen konzipiert und umgesetzt. Gemeinsam wurde eine Grundstruktur entwickelt, die dann durch Interviews mit allen relevanten Stakeholdern im Unternehmen mit Daten gefüllt wurde. Darüber hinaus wurden die rechtlichen Anforderungen und Vorschriften in den jeweiligen Ländern recherchiert und in die Kapitel integriert. Ein erster Entwurf des Berichts wurde anschließend mit der Geschäftsführung diskutiert und überarbeitet. Für ZR als mittelständisches Unternehmen war die Erstellung dieses ersten externen Nachhaltigkeitsberichts nach den komplexen Anforderungen des ESRS-Rahmenwerks ein enormer Lernprozess, der es teilweise erforderlich machte, etablierte Strukturen aufzubrechen und Routineprozesse zu verändern. Wir sind uns bewusst, dass wir mit diesem Dokument nur den ersten Schritt zu einer umfassenden und transparenten Nachhaltigkeitsberichterstattung getan haben. Für uns als Gruppe ist es jedoch der bisher wichtigste und zukunftsweisendste Schritt in dieser Angelegenheit gewesen.

INHALT

EINLEITUNG

4 GOVERNANCE 36

Geschäftsgebaren 36

Unternehmenskultur 36

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

6 Schutz von Whistleblowern 36

Korruption und Bestechung 37

Umwelt 12

Klimawandel 12

Anpassung 15

Emissionen Reduzieren 15

Energie 16

Umweltverschmutzung 20

Besorgniserregende Stoffe 20

Kreislaufwirtschaft 20

Abfall 22

Soziales 24

Eigene Belegschaft 24

Arbeitsbedingungen 26

Gleichbehandlung und

Chancengleichheit 32

Sonstige arbeitsbezogene Rechte 34

Beschäftigte in der

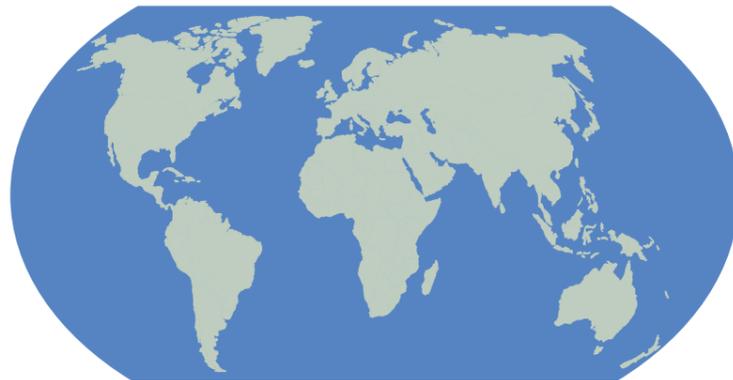
Wertschöpfungskette 34

APPENDIX 38

IMPRESSUM 43

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

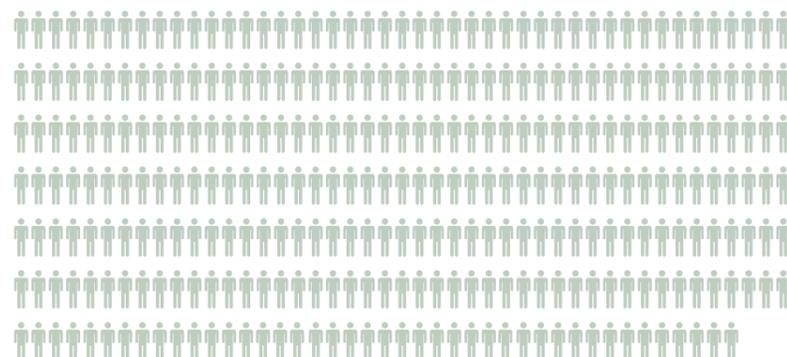
VERTRIEB IN **81** LÄNDERN



STANDORTE IN **19** LÄNDERN

MIT **11** TOCHTERGESELLSCHAFTEN

313 MITARBEITENDE



STRUKTUR DES UNTERNEHMENS

Die ZR-Gruppe ist ein Unternehmen, das Heimtextilien entwirft und vertreibt. Sie wurde 1899 von Ernst Rohde, dem Urgroßvater des heutigen Inhabers Andreas Zimmer, und Max Marx gegründet. Das Unternehmen befindet sich seit vier Generationen in Familienbesitz. Seit fünf Jahren wird das Unternehmen von einem familienfremden Geschäftsführer geleitet.

Die Unternehmensstruktur von ZR folgt einer klassischen Organisationsform mit dem Geschäftsführer an der Spitze, der gemeinsam mit vier weiteren Personen die Geschäftsleitung bildet. Sie sind für verschiedene Abteilungen zuständig, wobei u.a. die Abteilung Nachhaltigkeit direkt an den CEO berichtet (siehe Abbildung 1). Gemeinsam steuern sie alle wichtigen Vorgänge zentral von der Unternehmenszentrale in Deutschland aus und werden von einem Beirat begleitet, dem auch ein Vertreter der Eigentümergruppe angehört. Zur Unternehmensstruktur gehören Tochtergesellschaften, die ebenfalls von dieser Geschäftsleitung geleitet werden. Dies sind vor allem Vertriebsgesellschaften im Ausland und das Warenlager in Tschechien (siehe Abbildung 2). Eine teilautonome Struktur ermöglicht die Entwicklung lokaler Strategien unter der Aufsicht der örtlichen Direktionen.

Um Nachhaltigkeitsfragen abteilungs- und standortübergreifend zu diskutieren und unternehmensweite Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, wurde 2021 ein freiwilliges und dezentrales Gremium, die "Sustainability Task Force", gegründet. Dieses Gremium trifft sich einmal im Monat und besteht aus Vertretern der Abteilungen Einkauf, Design, Operations und Marketing und wird von der Abteilung Nachhaltigkeit koordiniert (siehe Abbildung 3).

Um Nachhaltigkeitsfragen abteilungs- und standortübergreifend zu diskutieren und unternehmensweite Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, wurde 2021 ein freiwilliges und dezentrales Gremium, die "Sustainability Task Force", gegründet. Dieses Gremium trifft sich einmal im Monat und besteht aus Vertretern der Abteilungen Einkauf, Design, Operations und Marketing und wird von der Abteilung Nachhaltigkeit koordiniert (siehe Abbildung 3).

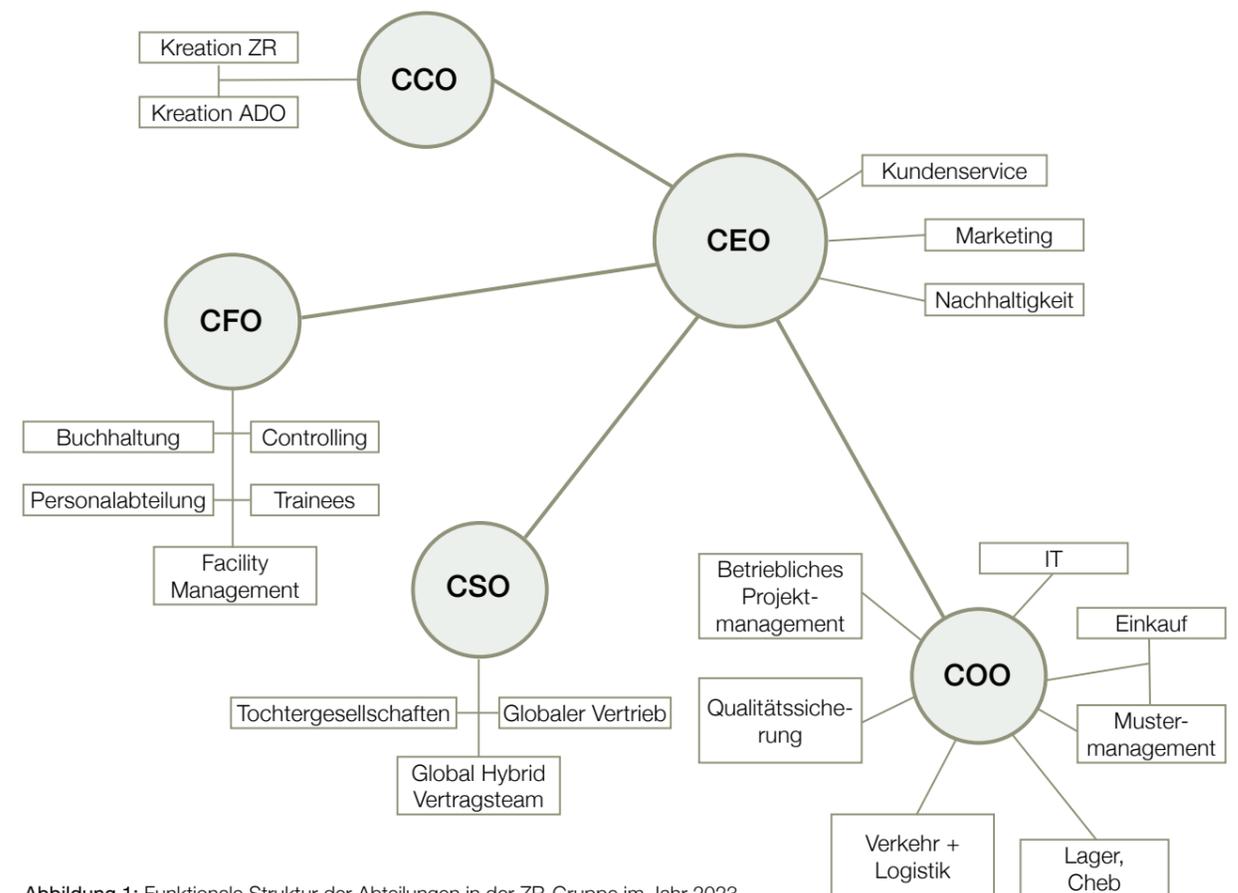


Abbildung 1: Funktionale Struktur der Abteilungen in der ZR-Gruppe im Jahr 2023.

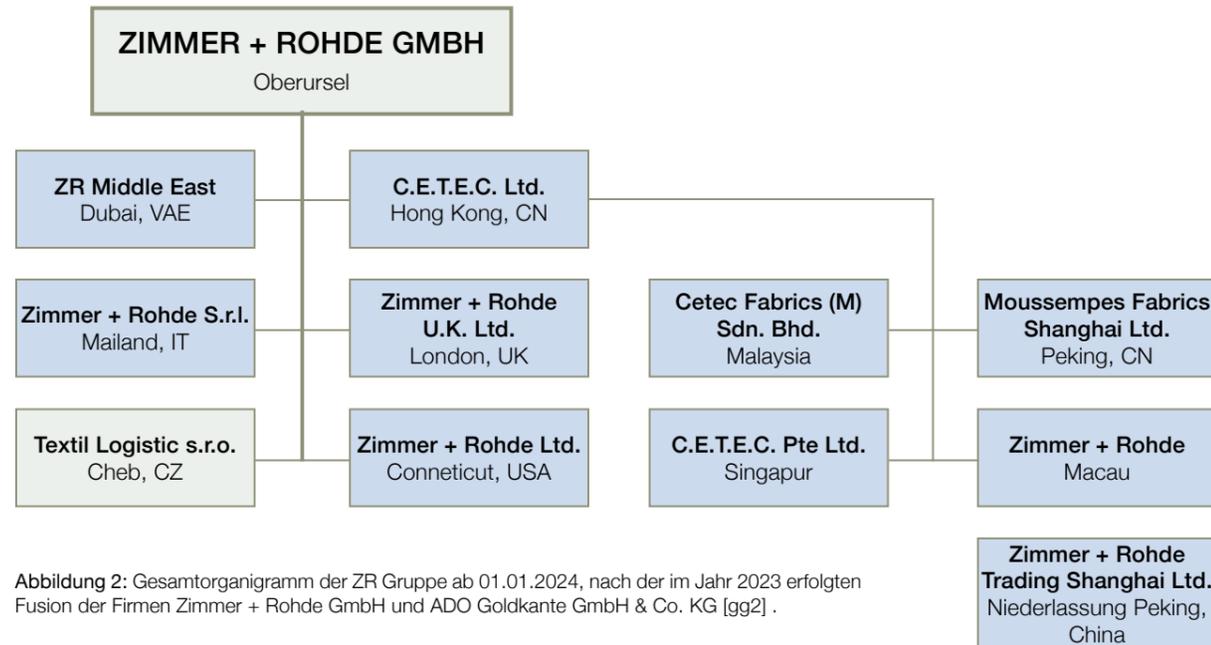


Abbildung 2: Gesamtorganigramm der ZR Gruppe ab 01.01.2024, nach der im Jahr 2023 erfolgten Fusion der Firmen Zimmer + Rohde GmbH und ADO Goldkante GmbH & Co. KG [gg2].

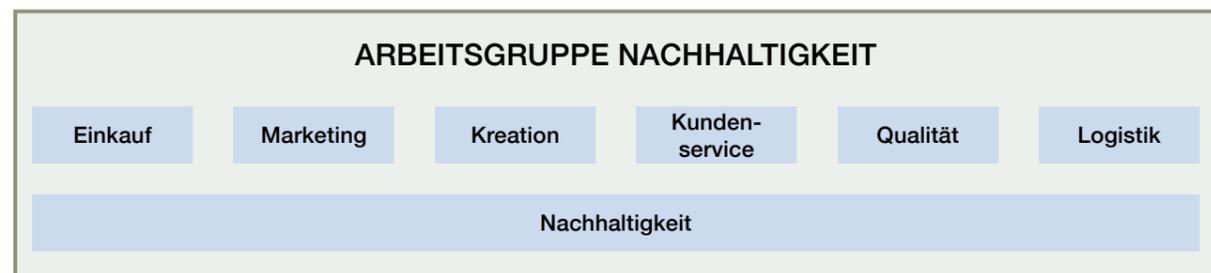


Abbildung 3: Übersichtsgrafik der Abteilungen, die das Gremium der Sustainability Task Force bilden

STRATEGIE

Als Familienunternehmen mit organisch gewachsenen Unternehmensstrukturen ist es eine unserer größten Aufgaben, die Effizienz über alle Tochtergesellschaften hinweg innerhalb unserer Organisation zu verbessern. Dabei sind "Komplexität reduzieren" und "profitables Wachstum" übergreifende Unternehmensstrategien. Dazu gehört die Digitalisierung als wichtige Maßnahme, zum Beispiel durch den Aus- und Umbau unseres digitalen Datenmanagements und digitaler Tools im Vertrieb. Weitere Maßnahmen sind die Klassifizierung unserer Lieferanten und die Verschlinkung unserer Kostenstrukturen. Eine zweite Kernstrategie

ist die Konzentration auf das Luxussegment als traditionelles Kerngeschäft von ZR unter dem Titel "Brand Elevation". Dazu gehören Maßnahmen wie die Fokussierung auf Kernprodukte, die Klassifizierung unserer Kunden und die entsprechende Neustrukturierung der Kundenansprache sowie eine umfassende Überarbeitung unserer Markenarchitektur und -kommunikation. Nachhaltigkeit als dritte Säule unserer Strategie ist dabei ein wichtiger Faktor, der die beschriebenen Maßnahmen aufeinander abstimmt und hilft, unsere Erfolgsziele zu definieren.



Abbildung 4: Schematische Darstellung der aktuellen Strategie der ZR-Gruppe.

GESCHÄFTSMODELL & WERTSCHÖPFUNGSKETTE

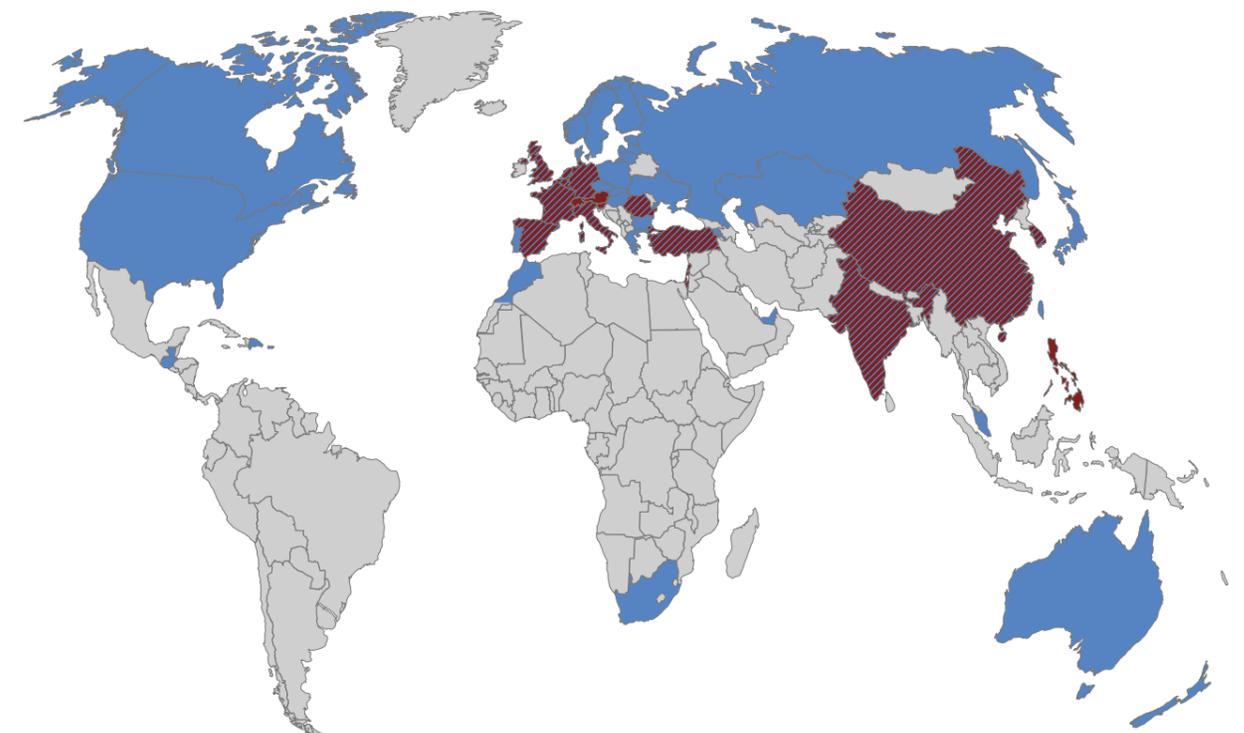
Die ZR-Gruppe ist im Kern ein Textilunternehmen, das Raumtextilien entwirft und vertreibt. Dazu gehören Vorhangstoffe, Möbelstoffe, Dekostoffe für Kissen, Decken und andere textile Einrichtungsgegenstände. Außerdem entwerfen und vertreiben wir Vorhangstechnik und Tapeten. Im Bereich der Produktentwicklung sind unsere wichtigsten Partner Webereien, Druckereien und Veredler, die die Produkte nach den Vorgaben unseres haus-eigenen Designteams herstellen. Diese Zulieferer befinden sich hauptsächlich in der Türkei, Italien, Indien und Belgien und arbeiten zum Teil seit über 20 Jahren mit der Gruppe zusammen. Das technische Fachwissen in der Textilproduktion sowohl der Lieferanten als auch unseres Designteams ist für uns eine wichtige Quelle der Wertschöpfung. Bei den meisten dieser Lieferanten handelt es sich um kleine und mittlere Familienunternehmen mit 10 bis 400 Mitarbeitende. Eine weitere wichtige Gruppe von Partnern sind Konfektionspartner, die zum Beispiel Muster herstellen und auch Kunden-aufträge bearbeiten.

Die ZR-Gruppe lanciert pro Jahr acht Kollektionen unter sechs verschiedenen Marken: zwei Kollektionen unter den beiden Marken Zimmer + Rohde und Ado Goldkante sowie je eine unter den Marken Travers, Hodsoll McKenzie, Etamine und Ardecora. Obwohl alle Kollektionen weltweit angeboten werden, haben einige Marken ihre Kernmärkte, wie Travers und Hodsoll McKenzie in der angelsächsischen Region und ADO in der DACH-Region.

Die zweite Kernaktivität des Unternehmens, der Verkauf, wird hauptsächlich von eigenen Teams durchgeführt. Diese sind weltweit in Gebiete eingeteilt. In den umsatzstärksten Märkten – Deutschland, den USA, Großbritannien, Italien, Frankreich, dem Mittleren Osten und Asien –

werden sie von Tochtergesellschaften geleitet. Kleinere Märkte, wie z. B. Griechenland oder Spanien, werden von unabhängigen Showrooms betreut. Jeder Markt hat seine eigene Kundenstruktur, was bedeutet, dass auch die Verkaufsstrategien unterschiedlich sind. In Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern wird der Markt von inhabergeführten Einzelhändlern, Möbelhäusern und einigen wenigen Online-Anbietern dominiert. Der Vertrieb erfolgt in zwei Phasen: dem Verkauf von Musterbügeln an den Handel und in der zweiten Phase dem Verkauf von Meterware entsprechend der Endkundenbestellung am POS. In Großbritannien, in den USA, im Mittleren Osten und in Frankreich wird die Kundenstruktur von Innenarchitekten und Architekturbüros dominiert. Ihnen werden kostenlose Handmuster zur Verfügung gestellt und sie ordern entsprechend ihrer Kundenprojekte direkt die Meterware. Die Internationalität des Vertriebsteams, das dezentral auf sehr unterschiedliche Kundenmentalitäten und -bedürfnisse eingehen kann, ist ein zentraler Aspekt der Wertschöpfung durch den Vertrieb bei ZR. Neben dem textilen Produkt sind es die Kompetenz und die Beratung, die den Erfolg des Unternehmens ausmachen. Alle Produkte, die über diese Kanäle verkauft werden, kommen in privaten Haushalten zum Einsatz.

Eine weitere Kundenkategorie ist das Objektgeschäft: Architekten mit Großprojekten wie Hotels oder Bürohäusern. Als Partner übernimmt ZR eine beratende Funktion und entwickelt gegebenenfalls auch Stoffe speziell für das Projekt. Auch hier spielt die Kompetenz des Vertriebsteams eine wichtige Rolle, aber entscheidend für den Erfolg sind das Netzwerk und die Branchenkenntnisse.



LÄNDER IN DENEN WIR **PRODUZIEREN**

Belgien
China
Deutschland
Frankreich
Großbritannien
Indien
Israel
Italien
Niederlande
Österreich
Philippinen
Rumänien
Slowenien
Südkorea
Spanien
Schweiz
Türkei

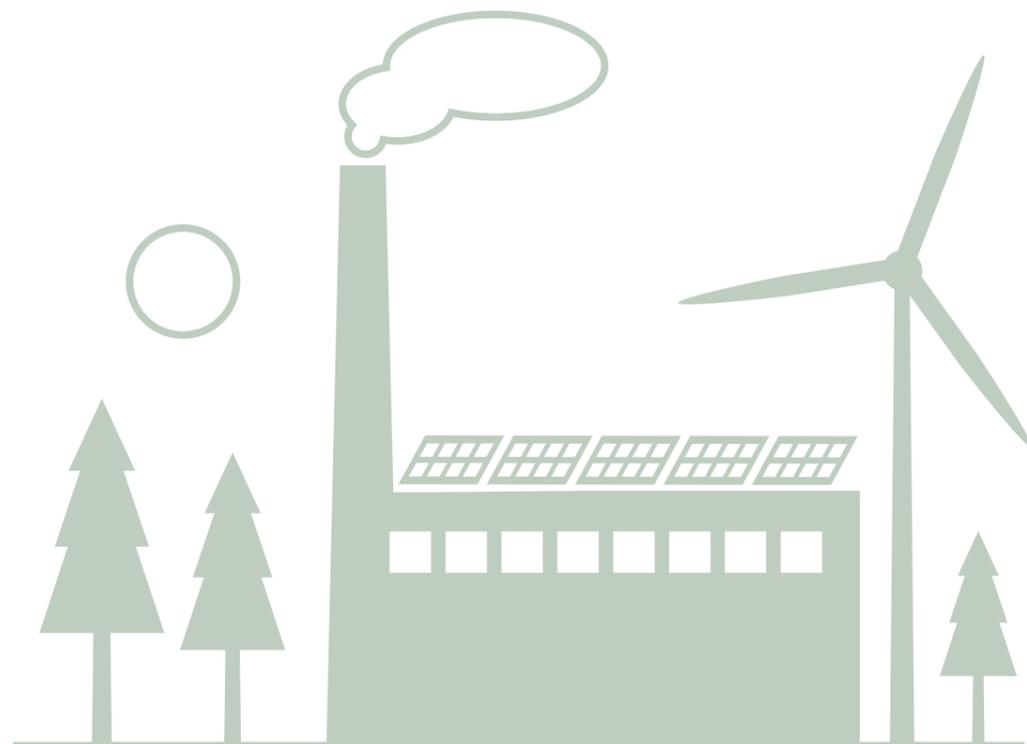
LÄNDER IN DIE WIR **VERKAUFEN**

ADO
Australien: Sydney
Belgien: Brüssel/Gent
China: Hongkong/Peking
Dänemark: Aarhus
Deutschland: Oberursel
Finnland: Helsinki
Frankreich: Paris
Griechenland: Athen
Israel: Tel Aviv
Italien: Mailand
Japan: Tokyo
Korea: Seoul
Luxemburg
Malaysia: Singapur
Niederlande: Amsterdam
Neuseeland: Auckland
Polen: Legnica
Portugal: Porto
Russland: Moskau
Spanien: Madrid
Taiwan: Taipei
UK: London
Ukraine: Kiew
USA: New York City
VAE: Dubai
Zypern: Nicosia/Limassol

ZR
Armenien: Yerevan
Australien: Sydney
Belgien: Brüssel/Gent
Bermuda: Warwick
Bulgarien: Sofia
China: Hongkong
Dänemark: Kopenhagen
Deutschland: Oberursel
Dom. Rep.: Santiago
Estland: Tallinn
Finnland: Helsinki
Frankreich: Paris
Griechenland: Athen
Indien: Delhi
Israel: Tel Aviv
Italien: Mailand
Japan: Tokyo
Kanada: Toronto/Vancouver/Montreal/Calgary
Kasachstan: Almaty
Korea: Seoul
Lettland: Riga
Libanon: Beirut
Litauen: Wilnius
Luxemburg
Malaysia: Singapur
Marokko: Casablanca

Mauritius: Port Louis
Neuseeland: Auckland
Niederlande: Amsterdam
Norwegen: Oslo
Polen: Legnica
Portugal: Lissabon/Porto
Rumänien: Bucuresti
Russland: Moskau
Schweden: Stockholm
Slowakei: Kolárovo
Spanien: Madrid
Südafrika: Kapstadt
Taiwan: Taipeh
Tschechien: Prag
Türkei: Istanbul
UK: London
Ukraine: Kiew
Ungarn: Budapest
USA: New York
VAE: Dubai
Zypern: Limassol/Nicosia

UMWELT



DER KLIMAWANDEL

In den letzten zehn Jahren sind Umweltaspekte immer mehr in den Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit aller Unternehmen in Europa gerückt, wobei der Green Deal der EU einen neuen Weg zur Verringerung der Umweltauswirkungen und zur Entwicklung besserer Geschäftspraktiken insgesamt vorgibt. In den letzten zwei Jahren hatten steigende Energie- und Logistikpreise in Verbindung mit den hohen Kosten für CO₂-Zertifikate finanzielle Auswirkungen auf die ZR-Gruppe, insbesondere aufgrund ihrer Abhängigkeit von Erdgas zur Wärmegewinnung. Darüber hinaus bewegen das wachsende Interesse an Nachhaltigkeit vonseiten der Verbraucher und die sich verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen die ZR-Gruppe dazu,

Maßnahmen zu ergreifen, um diesen ökologischen Herausforderungen zu begegnen. Durch die Integration von Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsstrategie möchte die ZR-Gruppe die betriebliche Effizienz steigern, Risiken mindern und Chancen für langfristiges Wachstum und Widerstandsfähigkeit nutzen.

CO₂-Fußabdruck der ZR-Gruppe

Ein wichtiger erster Schritt im Jahr 2023 war, unsere Treibhausgasemissionen zu berechnen. Wir haben im ersten Schritt unsere Emissionsquellen auf Scope 1 und Scope 2 identifiziert, basierend auf den Richtlinien des GHG-Protokolls als anerkannter und häufig verwendeter Standard für die Kalkulation und die Berichterstattung von Treib-

hausgasemissionen in verschiedenen Branchen. Eine Zusammenfassung dieser Zuordnung ergibt das folgende Diagramm, aus dem hervorgeht, dass der Kraftstoff- und Energieverbrauch sowohl in der Zentrale als auch im Lager die wichtigsten Emissionsquellen für unsere Scope 1- und 2-Emissionen sind.

Eine der vom Treibhausgasprotokolls vorgeschlagenen und für ZR in Deutschland und Tschechien relevanten Quellen von CO₂-Emissionen wurde in dieser ersten Zuordnung nicht berücksichtigt: Kältemittel. Sowohl in der Zentrale als auch im Lager ist der Einsatz von Kältemitteln sehr begrenzt; sie werden nur für Serverräume verwendet und mussten bisher nicht nachgefüllt werden, was bedeutet, dass sie in der Darstellung zwar noch nicht für die erste Berichterstattung im Jahr 2023 relevant sind, aber in der Zukunft in der Klimabilanz berücksichtigt werden.

Nach einer ersten Schätzung belaufen sich die derzeitigen Scope-1- und Scope-2-Emissionen für die Tätigkeiten der Gruppe in Deutschland und Tschechien auf rund 1.500 Tonnen CO₂.

Fast 80 % davon sind Scope-1-Emissionen für Logistik und Heizung. Die Berechnung erfolgte mit dem Online-Tool Ecocockpit zur Berechnung des Corporate Carbon Footprints, das von der Effizienz Agentur NRW (EFA+), dem Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, entwickelt und vom Unternehmensnetzwerk Klimaschutz zur Verfügung gestellt wurde.

Wir sind uns bewusst, dass die fehlenden Scope-3-Emissionen wahrscheinlich die größte Quelle unserer Emissionen sind, und wir werden uns hier um Fortschritte bemühen.

ZIEL: Für den Nachhaltigkeits-Bericht 2024 planen wir, die Berechnung unseres Corporate Carbon Footprints Scope 1 + 2 auf alle Tochtergesellschaften der ZR-Gruppe auszuweiten. Darüber hinaus ist eine erste Darstellung der Scope-3-Emissionen geplant.

Karte der CO₂-Emissionen nach Quellen der Scope 1 und 2 Emissionen der ZR-Gruppe 2023

SCOPE	THEMA	DATENTYP	UNTERNEHMENS DATEN	DATEN EINHEIT
1	Brennstoffverbrauch	Erdgas / LPG	Erdgas (Verbrauch)	kWh
1	Kraftstoffverbrauch	Kraftstoffe, die für firmeneigenen Fahrzeugen / Maschinen verwendet werden	Benzinkosten	EUR
1	Kältemittel	<i>(Wird nur für die Klimatisierung der Räume in unseren Rechenzentren in Oberursel, Deutschland, und Cheb, Tschechien, verwendet).</i>	<i>(Wurde seit der Installation noch nicht gekauft oder nachgefüllt. Daher noch nicht in der Berechnung enthalten)</i>	-
2	Energieverbrauch	Elektrizität	Kommunaler Energieversorger	kWh
2	Stromverbrauch	Elektrizität	BHKW (Blockheizkraftwerk)	kWh
2	Energieverbrauch	Elektrizität	Fotovoltaik	kWh

Tabelle 1: Abbildung der Quellen der CO₂-Emissionen der Scopes 1 und 2 der ZR-Gruppe nach dem GHG-Protokoll.



Thermostoff „Good Mood“ von ADO, aus der Frühlingskollektion 2024



Thermostoff „Saga Lux“ von Zimmer + Rohde, aus der Frühlingskollektion 2024.

KLIMAANPASSUNG

Die ZR-Gruppe bietet Produkte an, die im Sommer Räume vor extremer Hitze schützen und im Winter den Heizbedarf reduzieren können.

Unsere Thermostoffe

Thermische Vorhänge haben eine wärmedämmende Wirkung. Sie regulieren die Ableitung von kalter oder warmer Luft und sind im Allgemeinen weniger leitfähig. Dies unterstützt eine effiziente Wärmedämmung, die den Energieverbrauch und damit die Heizkosten senkt. Vorhänge aus unseren Thermostoffen isolieren auf vielfältige Weise: Die durch Sonneneinstrahlung entstehende Wärme kann durch die Farbe und die Oberflächenstruktur des Stoffes abgefangen werden. Die Gesamtwirkung hängt dabei von mehreren Faktoren ab, darunter die Beschaffenheit und Größe des Raums, die Eigenschaften des Fensters, die Montage und Verarbeitung.

Im Jahr 2023 wurden sieben neue Stoffe mit Wärmewiderstandseigenschaften in den Kollektionen von Zimmer + Rohde und ADO eingeführt.

Unsere Thermostoffe werden nach der Alambeta-Methode getestet, bei der die Wärmeleitfähigkeit, der Widerstand und die spezifische Wärmekapazität des Materials gemessen werden.

Die **Wärmeleitfähigkeit** ist eine Materialeigenschaft, die den Wärmefluss durch ein Material bestimmt, also, wie gut ein Stoff gegen Wärme isolieren kann. Eine geringere Wärmeleitfähigkeit weist auf eine bessere Wärmedämmung hin. Die Wärmeleitfähigkeit wird in Watt pro Meter und Kelvin angegeben.

Der **Wärmewiderstand** gibt den Temperaturunterschied an, der in einem Objekt auftritt, wenn Wärme durch es hindurchfließt (Wärme pro Zeiteinheit oder Wärmeleistung). Je höher der Wert ist, desto weniger Wärme wird geleitet und desto besser ist die Isolierung.

Die spezifische **Wärmekapazität** misst die Fähigkeit eines Stoffes, Wärmeenergie oder Wärme zu speichern. Je höher der Wert, desto mehr Wärme kann im Verhältnis zum Volumen gespeichert werden. Dies wird im Allgemeinen durch das Formelzeichen c angegeben.

EMISSIONEN REDUZIEREN

Optimierungen im Versand

Wir bemühen uns aktiv um die Optimierung unserer Logistik, um unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Der Transport von Materialien zwischen Lieferanten und Kunden ist dabei ein wichtiger Faktor. Als internationale Gruppe arbeitet ZR mit verschiedenen Transportunternehmen zusammen und arbeiten an nachhaltigen Praktiken entlang der gesamten Lieferkette. Von der Beschaffung über den Versand bis hin zur Auslieferung sind wir bestrebt, umweltfreundliche Entscheidungen zu treffen, wie z. B. klimaneutrale Lieferoptionen.

Wir bemühen uns Bestellungen nach Möglichkeit als Komplettlieferungen zu versenden, um unnötige Transporte und Kosten zu vermeiden. So haben wir beispielsweise für Importe aus der Türkei und Italien einen wöchentlichen Lieferplan, der sicherstellt, dass alle Sendungen auf einen Lkw verladen werden. Dieser Lkw fährt dann ohne Zwischenstopp direkt zu unserem Lager. Auch für Importe aus Indien gibt es einen solchen Plan, bei dem alle Sendungen auf einen Flug koordiniert werden. Ein Versand per Seefracht kommt kaum vor. Im Export versenden wir auftragsbezogen.

Im Jahr 2023 haben wir eine neue Software eingeführt, um die Einfuhr von Sendungen zu verwalten und die Kommunikation zwischen den Lieferanten und den Teams der ZR-Gruppe effizienter zu gestalten. Wir begannen mit einer „Soft-Launch“-Phase mit 10 Schlüssellieferanten, um Raum für Tests und Anpassungen der Prozesse zu schaffen; für 2024 planen wir 30 weitere Lieferanten einzubinden. Ein Vorteil der Software im Hinblick auf Nachhaltigkeit liegt in der transparenten Übersicht aller Sendungen mithilfe derer wir zukünftig unsere Scope-3-Emissionen kalkulieren können.

ENERGIE

Auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft bleibt Energie ein entscheidender Faktor. Entsprechend sind auch für die ZR-Gruppe Energiebeschaffung und -verbrauch ein wichtiges Thema in der allgemeinen Management- und Finanzstrategie, insbesondere seit dem Anstieg der Energiepreise und

Lieferengpässe in den letzten Jahren, der sich direkt auf unseren Betrieb ausgewirkt hat.

Im Jahr 2023 haben wir den Energieverbrauch in unserem Lager in Tschechien deutlich gesenkt, und wir planen, ihn in den kommenden Jahren durch gezielte Maßnahmen weiter zu verbessern.

Energieverbrauch und Energiemix	2022	2023
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten (MWh)	-	-
(2) Brennstoffverbrauch aus Erdöl und Erdölzeugnissen (MWh)	-	-
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	2554,89	2528,12
(4) Brennstoffverbrauch aus anderen nicht-erneuerbaren Quellen (MWh)	-	-
(5) Verbrauch aus Nuklearprodukten (MWh)	-	-
(6) Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus nicht erneuerbaren Quellen (MWh)	736,43	501,19
(7) Gesamtverbrauch an nicht-erneuerbarer Energie (MWh) (berechnet als Summe der Zeilen 1 bis 6)	3291,32	3029,31
<i>Anteil der nicht-erneuerbaren Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (%)</i>	96,80%	96,85%
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Energieträger (einschließlich Biomasse, Biogas, nicht-fossile Brennstoffabfälle, erneuerbarer Wasserstoff usw.) (MWh)	-	-
(9) Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Energiequellen (MWh)	-	-
(10) Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie, die nicht als Brennstoff verwendet wird (MWh)	108,67	98,64
(11) Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie (MWh) (berechnet als Summe der Zeilen 8 bis 10)	108,67	98,64
<i>Anteil der erneuerbaren Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (%)</i> <i>Gesamtenergieverbrauch (MWh) (berechnet als Summe der Zeilen 7 und 11)</i>	3,20%	3,15%
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (MWh) (berechnet als Summe der Zeilen 7 und 11)	3400,00	3127,95

Tabelle 2: Energieverbrauch und -mix in unserem Hauptsitz und Lager 2022-2023, gemäß ESRS E1-5.

Elektrizität

Im Jahr 2023 belief sich der Gesamtstromverbrauch unseres Hauptsitzes auf 529.606,00 kWh, die von dem örtlichen kommunalen Energieversorger, unserer Gas-Kraft-Wärme-Kopplungsanlage und unserer Photovoltaikanlage geliefert wurden. Der Verbrauch blieb ähnlich wie im Jahr 2022, wobei keine nennenswerten Reduzierungen zu verzeichnen waren.

Seit 2023 arbeitet der Hauptsitz mit festen Preisen für seinen Energieverbrauch, was zu einer größeren Vorhersehbarkeit in der Finanzplanung führt. Dies war eine besonders wichtige Änderung, um die Auswirkungen der steigenden Energiekosten aufgrund des Krieges in der Ukraine abzumildern.

In unserem Lager in Tschechien betrug der Gesamtenergieverbrauch im Jahr 2023 296.341,00 kWh und die einzige verwendete Stromquelle war das kommunale Energiesystem. Im Jahr 2023 wurde ein erheblicher Rückgang des Gesamtstromverbrauchs beobachtet, der im Vergleich zu 2022 fast 50 % betrug. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Umstellung auf LED-Leuchten zurückzuführen.

In den letzten Jahren hat das Lagerhaus mit festen Energiepreisen gearbeitet, die alle zwei Jahre neu verhandelt werden.

STROMVERBRAUCH (IN KWH)

HAUPTSITZ OBERURSEL, DEUTSCHLAND

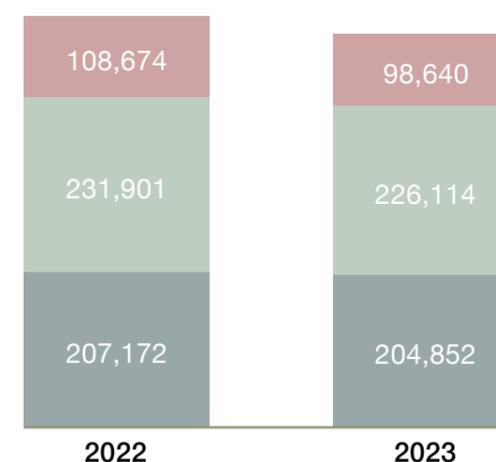


Abbildung 1: Stromverbrauch nach Quelle in kWh pro Jahr am Hauptsitz 2022-2023. * Alle Werte in kWh

LAGERHAUS CHEB, TSCHEDIEN

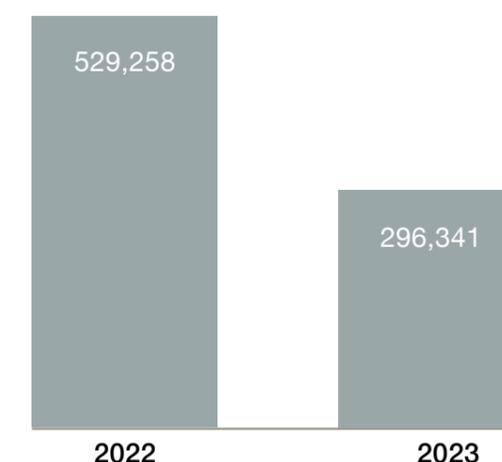


Abbildung 2: Stromverbrauch nach Quellen in unserem Lager 2022-2023.

Umstellung auf LED-Beleuchtung

Im Jahr 2022 wurde sowohl in der Zentrale als auch im Lager mit der Umstellung auf LED-Leuchten begonnen. In der Hauptverwaltung wurde die Umstellung parallel zu den Renovierungsarbeiten in den Büros durchgeführt und soll bis 2026 abgeschlossen sein. Im Jahr 2023 haben wir

die 50 %-Marke bei der Umstellung erreicht. Im Lager wurde die Umstellung auf LED-Leuchten im Oktober 2022 vollständig abgeschlossen und hat seitdem den Stromverbrauch am Standort erheblich reduziert.

Solarenergie

Mit Zuschüssen und ab 2023 der Umsatzsteuerbefreiung für Solarmodule und -anlagen bietet Deutschland einen besonders fruchtbaren Boden für Investitionen in Photovoltaikanlagen. Am Hauptsitz der ZR-Gruppe wurde im Oktober 2021 die erste Solarstromanlage in Betrieb genommen, die durchschnittlich 20 % der am Standort verbrauchten Energie produzieren kann. Für 2023 war die Installation eines zweiten Solarkraftwerks geplant, was jedoch aufgrund eines defekten Dachs verschoben werden musste. Die gesamte vom Solarkraftwerk am Hauptsitz erzeugte Energie wird direkt auf dem Gelände verbraucht und nicht in das lokale Stromnetz eingespeist.

In Tschechien werden zwar ebenfalls Anreize für die Installation von Solarzellen und anderen grünen Energiesystemen geboten, aber in der Region, in der sich unser Lager befindet, verhindern infrastrukturelle Probleme eine effektive Umsetzung.

Im Jahr 2023 musste ein Projekt zur Installation von Solarpaneelen auf dem Dach des Lagers abgebrochen werden. Gründe waren die Überlastung des Energienetzes in der Region, aufgrund der die Behörden im Jahr 2023 keine Genehmigungen für Solarenergieanlagen in der für die Lagerhalle erforderlichen Größe und Kapazität erteilten. Notwendige Einspeiseoptionen und -tarife wurden vom Stromversorger derzeit nicht angeboten, so dass es keine Alternativen für die Rückspeisung überschüssiger Energieproduktion in das Energiesystem gab - ein wichtiger Faktor bei der Errichtung dieser Art von Anlage. Darüber hinaus stellte die Dachkonstruktion der Lagerhalle eine Reihe von Schwierigkeiten für die Installation der Solarpaneele dar, die erst gelöst werden müssen, um das Projekt in Zukunft umsetzen zu können.

Heizung

Sowohl in der Hauptverwaltung als auch im Lager wird die Heizung mit Erdgas über zentrale Heizkessel betrieben. Zudem verfügen wir am Hauptsitz über eine Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK), die zusätzlich Strom erzeugt. Im Lager arbeiten wir stets daran unseren Heizungsbetrieb zu optimieren und können unseren Energieverbrauch kontinuierlich reduzieren. Dafür wird die Heizung täglich von unserem Gebäudemanager gemäß der Außentemperatur eingestellt. Zudem verfügen wir über ein spezielles Programm, das die Temperaturen an jedem Arbeitsplatz überwacht und tagesaktuell effizient einstellt. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass die Zentralheizung während eines Teils des Arbeitstages, wenn die Temperaturen höher sind, ausgeschaltet wird, anstatt den ganzen Tag über eine konstante Leistung zu erbringen.

HEIZUNGSVERBRAUCH

STANDORT	2022		2023	
	kWh	%	kWh	%
Hauptsitz Oberursel, Deutschland	2.262.839,00	54,38	2.233.259,00	61,18
Lager Cheb, Tschechien	292.054,10	7,02	294.858,87	8,08
<i>Zwischensumme</i>	<i>2.554.893,10</i>	<i>61,40</i>	<i>2.528.117,87</i>	<i>69,26</i>
GESAMTENERGIEVERBRAUCH FÜR BEIDE STANDORTE	4.161.156,10	100,00	3.650.405,87	100,00

Tabelle 3: Wärmeverbrauch in der Zentrale und im Lager im Vergleich zum Gesamtverbrauch beider Standorte 2022–2023.

E-Mobilität

Ab 2022 haben unsere Mitarbeitenden und Mieter am deutschen Hauptsitz Zugang zu acht Ladepunkten für ihre E-Autos. Das Ladesystem wird über unser ChargePilot-System überwacht und ermöglicht den Mitarbeitenden ihr Auto zu denselben Energiekosten aufzuladen, die auch für die Stromversorgung der Hauptverwaltung anfallen. Alle registrierten Nutzer dieses Systems erhalten eine Karte, mit der sie den geladenen Strom sowie ihre CO2-Einsparungen verfolgen können. Die Ausgaben und Einsparungen werden über individuelle Dashboards visualisiert, die online auf der ChargePilot-Plattform verfügbar sind.

In 2023 waren 13 Mitarbeitende und drei Mieter für die Nutzung der E-Ladestationen registriert. Derzeit sind die für diesen Dienst registrierten Fahrzeuge überwiegend in Privatbesitz. Für das Jahr 2024 planen wir eine Testphase zur Nutzung von E-Autos innerhalb unseres Vertriebs-Fuhrparks. Wenn

die Ergebnisse positiv ausfallen, ist geplant, nach und nach auf E-Mobilität umzusteigen.

Zusätzlich zu den Ladestationen für die Autos verfügt der Hauptsitz über zwei Elektrofahrräder, die gemietet werden können. Für die Nutzung der Fahrräder gibt es einen internen Kalender, in dem die Mitarbeitenden ihre jeweiligen Mietzeiten eintragen können. Die Fahrräder sind in den Sommermonaten sehr beliebt. Für Mitarbeitende, die häufiger Fahrräder für den persönlichen Gebrauch benötigen, bietet das Unternehmen einen Zuschuss für das Leasing eines Jobbikes an. Weitere Einzelheiten finden Sie in dem Kapitel dieses Berichts, das sich mit sozialen Aspekten befasst.

UMWELTVERSCHMUTZUNG

Die Textilproduktion gehört zu den Branchen, die durch den Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden beim Anbau von Naturfasern, die Gewinnung von Erdöl für Kunstfasern sowie das Färben und Veredeln von Textilien eine überdurchschnittliche Verschmutzung von Boden und Wasser verursachen. Zwar kommen die meisten Textilien von ZR nicht direkt mit der Haut in Berührung, aber der Verbraucherschutz ist dennoch ein weiteres wichtiges Anliegen. ZR hat erste Schritte unternommen, um die Verwendung gefährlicher Chemikalien in der Produktion zu reduzieren.

BESORGNISERREGENDE STOFFE

Um die Umwelt- und Sicherheitsstandards der EU einzuhalten, verpflichtet die ZR-Gruppe alle Lieferanten zur Einhaltung der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) der Europäischen Union und zur Einhaltung der Beschränkungen für AZO-Farbstoffe. Dies gilt einheitlich für alle Aufträge, unabhängig vom Herkunftsland; es werden keine Ausnahmen gewährt.

Die Lieferanten werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses auf die Einhaltung der REACH-Verordnung und der Beschränkung von AZO-Farbstoffen hingewiesen und in standardisierten Schreiben informiert. Ohne die Unterzeichnung dieser Dokumente geht die ZR-Gruppe keine neue Lieferantenbeziehung ein.

Im Jahr 2024 werden neue Konsultationen mit den Lieferanten durchgeführt, um zu prüfen, ob die durch die US-amerikanischen Vorschriften des Toxic Substance Control Act (TSCA) beschränkten Chemikalien vollständig eingehalten werden.

Die ZR-Gruppe möchte ihr Angebot an Produkten erweitern, die unter strengen Chemikalienmanagementvorschriften wie dem Global Organic Textile Standard (GOTS), dem Global Recycling Standard (GRS) usw. hergestellt werden. Diese Standards verbieten die Verwendung eines breiten Spektrums bedenklicher Chemikalien entlang der gesamten Lieferkette.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Derzeit hat die Gruppe keinen Zugang zu weiteren Informationen über den Lebenszyklus ihrer Produkte, nachdem sie an den Kunden ausgeliefert worden sind. Dementsprechend wird kein Rücknahmesystem für Waren angeboten, die nicht mehr in Gebrauch sind. Allerdings werden Waren, die nicht mehr zum Verkauf angeboten werden können, durch den Verkauf an Discounter oder durch Kooperationen z.B. mit jungen Designunternehmen in Form von Stoffspenden einem neuen Produktkreislauf zugeführt.

Verpackung

Wir verpflichten uns bei der Auswahl von Materialien in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen auf Nachhaltigkeit zu achten. Wir verwenden FSC-zertifiziertes Briefpapier, das eine verantwortungsvolle Beschaffung und Waldbewirtschaftung garantiert. Bei Büropapier bevorzugen wir Recyclingpapier mit dem Blauen Engel, der für umweltfreundliche Produktionsmethoden steht. Außerdem verwenden wir ausschließlich Kartons mit dem RESY-Symbol, das die vollständige Wiederverwertbarkeit aller verwendeten Materialien garantiert.

PRODUKTE UND MATERIALIEN

Die Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, Rohstoffe in einem geschlossenen Kreislauf zu halten, also theoretisch unendlich weiter zu benutzen. Unsere Textilien sind das Herzstück des Geschäfts der ZR-Gruppe. Daher ist es notwendig, ein tiefes Verständnis für die Materialien, aus denen sie bestehen, zu entwickeln, und Möglichkeiten zu diskutieren, wie ein Kreislaufsystem für unsere Produkte aussehen und umgesetzt werden kann. Indem wir die in unseren Artikeln verwendeten Materialien verstehen, können wir besser forschen und investieren, um strategische Lösungen für die Verlängerung der Lebensdauer eines jeden Artikels zu finden.

Im Bereich der Textilprodukte ist die wichtigste Produktkomponente die Textilfaser, die aus Rohstoffen wie Polyester, Baumwolle und Acryl hergestellt wird. Jede Faser hat einzigartige Merkmale und kann unterschiedliche Eigenschaften zur Integration in eine nachhaltigere und kreislaforientierte Wirtschaft beitragen. Im Jahr 2023 haben wir erste

Analysen zu unserem Materialeinsatz durchgeführt: Wir haben unser Produktionsvolumen (in Metern) mit der Zusammensetzung unserer Artikel korreliert und die Menge der von uns verwendeten Rohstoffe identifiziert. Diese Analyse zeigt die von uns am meisten verwendeten Rohstoffe auf und dient als Ausgangspunkt für weitere Überlegungen über die Auswirkungen unserer Materialwahl.

Wir haben die Analyse für die Jahre 2022 und 2023 gemacht und dabei die wichtigsten Aspekte der Zusammensetzung unserer Artikel berücksichtigt. Wir haben alle Stoffe mit Ausnahme von bestickten und applizierten Stoffen einbezogen, da der Anteil dieser Anwendungen am Gesamtstoffverbrauch geringer ist und sich im Allgemeinen nur schwer quantifizieren lässt. In der Grafik fassen wir den Rohstoffverbrauch 2023 nach den verschiedenen Arten von Textilfasern zusammen.

Ausführlichere Informationen über die Mengen und die einzelnen Fasern finden Sie in der Tabelle mit dem geschätzten Volumen der verwendeten Textilien in Metern.

Diese erste Analyse ergab, dass wir überwiegend synthetische Fasern einsetzen, wobei Polyester am stärksten vertreten ist. Von den über 2,5 Millionen Metern Textilien, die im Jahr 2023 produziert wurden, bestehen 87,56% aus synthetischen Fasern, wobei 82,53% ausschließlich aus Polyesterfasern bestehen. Die am zweithäufigsten verwendeten Fasern waren Pflanzenfasern, mit einem deutlich geringeren Anteil von 7,60%. An dritter Stelle stehen Zellulosefasern, die 3,68% der gesamten Produktionsmenge ausmachen. Der Anteil der verwendeten Recyclingfasern im Jahr 2023 lag bei 2,07%.

2023 ROHSTOFFPRODUKTION

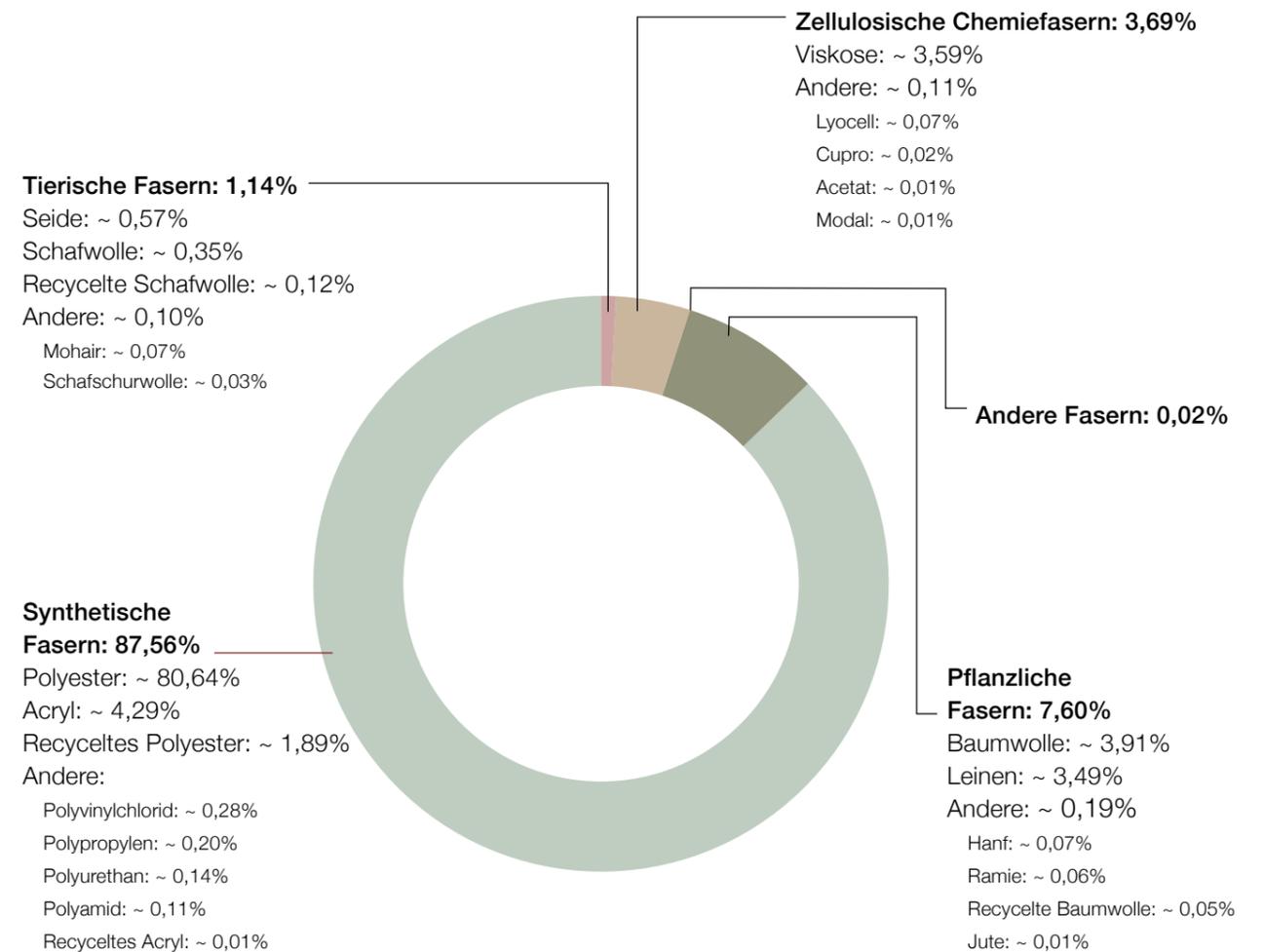


Abbildung 3: Rohstoffverbrauch nach Textilfasern, der sich aus der Analyse aller von der ZR-Gruppe produzierten Textilien im Jahr 2023 ergibt.

ABFALL

In diesem Abschnitt gehen wir auf unser Engagement zur Minimierung von Abfällen in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit ein und zeigen unsere Bemühungen auf, die Umweltauswirkungen zu verringern, die Ressourcennutzung zu optimieren und zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen. Durch transparente Berichterstattung und proaktive Initiativen wollen wir unser Engagement für ein verantwortungsvolles Abfallmanagement unter Beweis stellen.

Hauptsitz, Deutschland

Status quo: Die Abfallsammlung umfasst Papier/Karton-Recycling, organische Abfälle und allgemeine Siedlungsabfälle.

Künftige Pläne: Die Verbesserung des Abfallmanagements an unserem Hauptsitz ist seit langem eine Priorität auf der Agenda der ZR-Gruppe, die insbesondere durch die Fürsprache der Mitarbeitenden vorangetrieben wird. Eine Initiative wurde im Jahr 2024 gestartet; über die Fortschritte wird im nächsten Jahresbericht berichtet. Zu den Hauptzielen gehören die Ausweitung der gesammelten Abfallarten und die Straffung der internen Protokolle, um eine höhere Rate der Abfalltrennung zu ermöglichen.

Lagerhaus, Tschechien

Status quo: Die Abfallsammlung umfasst Papier- und Kartonverpackungen, Recycling von Kunststoffverpackungen, Textilien und gemischte Siedlungsabfälle.

Unser Lager dokumentiert und überwacht zwei wichtige Abfallkennzahlen: "Gesammelte Abfälle" bezieht sich auf die Abfälle, die wir in der Einheit als Ergebnis der von Lieferanten erhaltenen Materialien sowie unserer eigenen Aktivitäten sammeln. "Verkaufte Abfälle" bezieht sich auf die Abfälle, die getrennt und durch den Verkauf an Unternehmen, die diese Abfälle wiederverwenden oder weiterverkaufen, in ein passives Einkommen verwandelt werden. Der größte Teil des Abfalls entsteht durch die Verpackungen, die wir von unseren Lieferanten erhalten: Papier, Karton und Kunststoffe. Textilabfälle entstehen bei der internen Verarbeitung der erhaltenen Stoffe, z. B. beim Zuschneiden von Textilien, bei der Herstellung von Mustern und beim Nähen von Bleibändern. Die Lagerabteilung ist auch für die Qualitätskontrolle der Textilien und für die Entgegennahme von Kundenrücksendungen zuständig. Bei diesen beiden Prozessen fallen ebenfalls Textilabfälle an.

Verringerung der Textilabfälle, indem wir Restposten eine zweite Chance geben

Zu den Restposten gehören Artikel, die sich in einwandfreiem Zustand befinden, aber aus verschiedenen Gründen wertlos geworden sind, und sie stellen für jedes Unternehmen eine Herausforderung dar. In der Modebranche ist es üblich, solche Überbestände zu vernichten oder einfach wegzuworfen. Dies wird in Zukunft im Rahmen der Europäischen Verordnung über nachhaltige Produkte (ESPR) verboten sein. Berge von ausrangierten und ungetragenen Kleidungsstücken, die sich auf Mülldeponien stapeln, sind vor allem in Ländern des globalen Südens traurige Realität geworden. Die Europäische Union hat bereits 2015 einen Plan für die Kreislaufwirtschaft aufgestellt und arbeitet seitdem an den Grundlagen für Gesetze zur Abschaffung dieser "Cradle-to-Grave"-Wirtschaftsweise. Bis 2030 sollen europäische Unternehmen nur noch Produkte anbieten, die langlebig, reparierbar und recycelbar sind. Und sie werden die Verantwortung für Überproduktion übernehmen müssen.

Im Falle von ZR entsteht diese Überproduktion, wenn sich Artikel oder einzelne Farben über einen bestimmten Zeitraum nicht wie erwartet verkaufen. Gerade wegen unseres Modells, mehrere Kollektionen pro Jahr auf den Markt zu bringen, die jeweils herausragender und aktueller sein sollen als die vorherige, ist es derzeit unvermeidlich, dass nicht alle Stoffe gut genug vom Markt aufgenommen werden. Hinzu kommen strukturelle Gründe, wie z.B. End-of-Roll-Stücke, die nicht mehr für Kundenbestellungen verwendet werden können, Retouren und andere Gründe, die zu nicht mehr werthaltigen Altbeständen führen. Allein im Jahr 2021 haben unsere beiden Marken fast 40.000 Meter Stoff zur Entsorgung vorgesehen. Das bedeutet, dass wir die gesamte olympische Marathonstrecke mit diesen Stoffen auslegen könnten. Es überrascht nicht, dass die Reduzierung von Textilabfällen in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema der ZR-Gruppe geworden ist.

In verschiedenen Leuchtturmprojekten konnte der Abfall kleinerer Muster bis 2023 deutlich reduziert werden. Dies ist auf erfolgreiche Versuche zurückzuführen, dieses Material für Marketingmaterialien und andere Zwecke zu verwenden. So wurden beispielsweise Muster aus den Hodsoll McKenzie-Kollektionen zur Herstellung von Federmäppchen verwendet, die an wichtige Kun-

den verschenkt wurden. Designmuster wurden auch in Zusammenarbeit mit Nica's Concept(nicasconcept.com) verwendet, einer in Berlin ansässigen Handtaschenmarke, die ausschließlich aus Stoffresten einzigartige Handtaschen herstellt: "Jede Tasche ist dazu gedacht, mit Bedacht gesammelt zu werden und über die nächsten Jahre hinweg als Schatz zu dienen." In Tschechien ist unser Lagerhaus eine Partnerschaft mit einem örtlichen Theater eingegangen, das unsere gespendeten Stoffreste nun zu Kostümen verarbeitet.

Aber das ist nur die Spitze des Eisbergs. Einen weitaus größeren Einfluss haben die neuen Sortier- und Bestimmungsmethoden in unserem Lagerhaus, da alle größeren Rücksendungen zur Verarbeitung nach Tschechien geschickt werden und wir einen Rückgang der Textilabfälle von 2022 bis 2023 um etwa 20 % verzeichnen konnten. Eine Änderung der Politik im Jahr 2023 hat dazu geführt, dass Ballen mit kleinen Mängeln nicht mehr weggeworfen werden, sondern als Auslaufware gekennzeichnet und auf unserer B2B-Plattform angeboten werden. Außerdem wurde im Jahr 2023 keine aus dem Programm genommenen Stoffe weggeworfen. Sie wurden weiterverarbeitet und zweimal im Jahr zu einem günstigen Preis auf verschiedenen Märkten angeboten.

GESAMMELTE UND GETRENNTE ABFÄLLE

ART DES ABFALLS	2022 (TONNEN)	2023 (TONNEN)
Papier- und Kartonverpackungen	82,43	66,4
Kunststoffverpackungen	3,68	2,06
Kunststoffverpackungen (transparent)	5,66	9,26
Blei	0,994	1,31
Textiles Material	45,17	36,5
Gemischte Siedlungsabfälle	22,9	24,4
GESAMT	160,834	139,93

Tabelle 4: In unserem Lager gesammelte und getrennte Abfälle 2022–2023.

Vielversprechende Partnerschaft mit IBCSD LAB

Die Textil-Logistic hat bereits früher mit dem International Business Center of Sustainable Development (IBCSD LAB) zusammengearbeitet, musste aber aufgrund der COVID-19-Pandemie die Arbeit vorübergehend einstellen. Im Jahr 2023 wurden die Gespräche wieder aufgenommen, und wir sind bereit, die Partnerschaft im Jahr 2024 fortzuführen. Das IBCSD LAB verarbeitet Material in sekundären und tertiären Kreisläufen und entwickelt und produziert Produkte, die Stoffabfälle wiederverwerten und recyceln. Das IBCSD LAB unterstützt seine Partner bei der systematischen Abfallvermeidung und strebt ein Null-Abfall-Ziel an. Ein Bereich, an dem das IBCSD LAB gemeinsam mit unserem Lagerhaus arbeiten wird, ist die Verarbeitung größerer Mengen von Stoffen zu Fasern und damit zu neuen Materialien.

SOZIALES

EIGENE BELEGSCHAFT

Im Jahr 2023 arbeiteten insgesamt 313 Personen in 17 Ländern weltweit für die ZR-Gruppe. Das Engagement und die Mitwirkung jedes einzelnen dieser Mitarbeitenden sind die Grundlage unserer Aktivitäten. Ihre einzigartigen zwischenmenschlichen, intellektuellen, organisatorischen und technischen Fähigkeiten prägen das soziale Gefüge und die Bedeutung unserer Gruppe. In vielen Ländern, in denen wir tätig sind, wird die mangelnde Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften zu einem immer wichtigeren Thema für Unterneh-

men. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und sind bestrebt, ihnen sichere und erfüllende Arbeitsplätze in einer positiven Unternehmenskultur zu bieten.

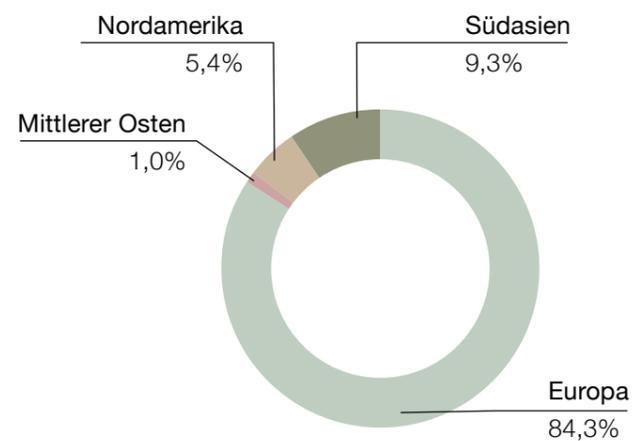
Demografische Daten der Mitarbeitenden

Die folgenden Diagramme zeigen das Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung von 2023 und stellen Daten aus der gesamten ZR-Gruppe einschließlich aller Tochtergesellschaften dar.

NACH GESCHLECHTSIDENTIFIKATION

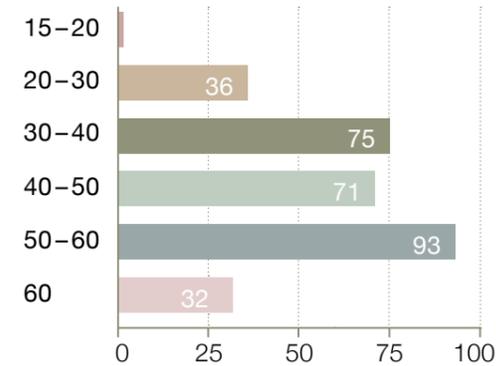


NACH REGION

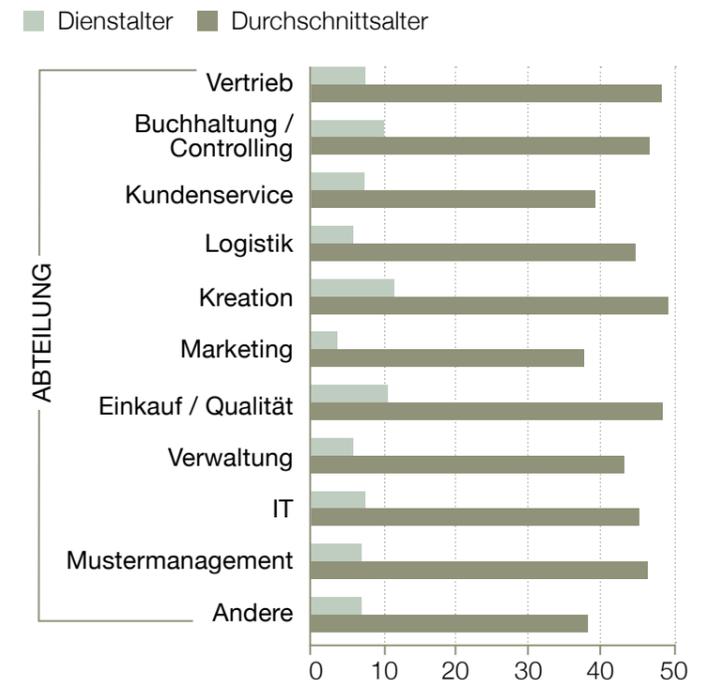


Abbildungen 4–9: Verschiedene Kennzahlen aus der Mitarbeiterbefragung 2023 der ZR-Gruppe, die einen Überblick über wesentliche Aspekte unserer Mitarbeiterschaft geben.

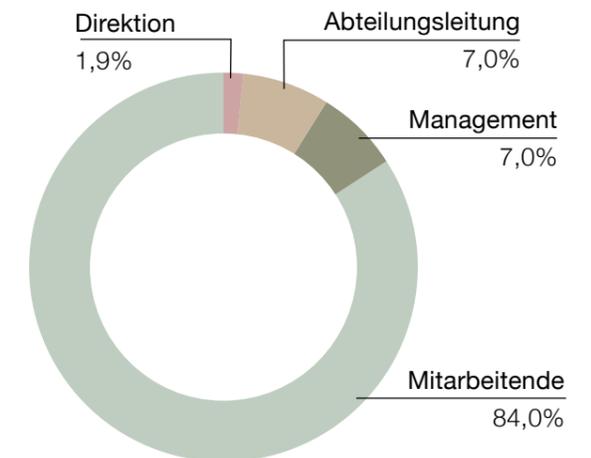
NACH ALTERSGRUPPEN



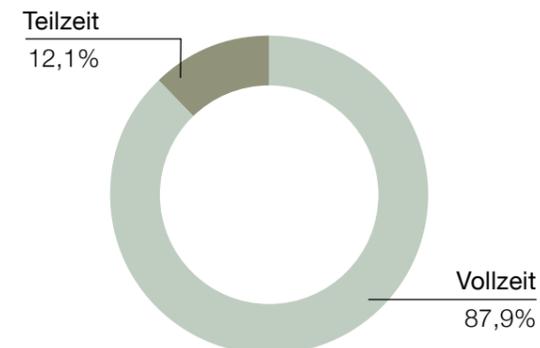
NACH DURCHSCHNITTSALTER UND DIENSTALTER



NACH POSITION



NACH ARBEITSZEITEN



ARBEITSBEDINGUNGEN

Unsere Mitarbeitenden arbeiten in sehr verschiedenen Umgebungen auf der ganzen Welt: sei es in den Büros unseres Hauptsitzes in Oberursel in Deutschland oder in unserem Lager in Cheb in Tschechien, in unseren Showrooms in London oder New York oder als reisende Vertriebsmitarbeitende in Warschau oder Dubai. Die Tochtergesellschaften der ZR-Gruppe schaffen dabei ihr jeweils eigenes Arbeitsumfeld und Beschäftigungsverhältnisse in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und Normen.

In der Regel sind die Aufgaben unserer Mitarbeitenden ortsgebunden. Wo es möglich ist, ermutigen wir die Führungskräfte, ihren Teams eine gewisse Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort zu ermöglichen; so gibt es beispielsweise für alle Mitarbeitende in der Zentrale eine formlose Regelung von Home-Office-Tagen, so dass Mitarbeitende bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten können.

Die meisten unserer Mitarbeitenden haben Vollzeitverträge. Dies entspricht 40 Stunden pro Woche sowohl in Deutschland als auch in Tschechien. Nur etwa 11% unserer Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, die meisten davon mit einem 75%-Vertrag, also 30 Stunden pro Woche. Alle unsere Mitarbeitende erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn in ihrem jeweiligen Land. Im Jahr 2023 waren dies 12,00 € pro Stunde in Deutschland und 4,69 € pro Stunde in Tschechien.

In Tschechien sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihren Mitarbeitenden während der Schicht eine Mahlzeit zur Verfügung zu stellen. Bei der Textil-Logistic steht keine Kantine zur Verfügung, stattdessen erhält die Belegschaft 4,17 € [1] (100 tschechische Kronen) pro Tag, die sie für eine Mahlzeit ihrer Wahl ausgeben können.

In Deutschland können unsere Mitarbeitende in der Regel frei wählen, wann sie ihren Arbeits-

tag beginnen; in einigen Abteilungen gibt es strengere Richtlinien, z. B. im Kundendienst, wo wir zu bestimmten Zeiten für unsere Kunden erreichbar sein müssen. Überstunden können entweder durch Freizeitausgleich oder durch Zuschläge kompensiert werden. Dies muss innerhalb desselben Kalenderjahres geschehen; ein Ansparen von Überstunden, z. B. für den Vorruhestand, ist nicht vorgesehen. In Tschechien finden die täglichen Acht-Stunden-Schichten in der Regel zwischen 4:00 Uhr (Lager) und 15:30 Uhr (Versand) statt. Überstunden können durch Freizeitausgleich innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 26 Wochen abgegolten werden. Die Beschäftigten können auch "Minusstunden" sammeln, wenn weniger Aufträge vorliegen, um künftige Überstunden auszugleichen.

ARBEITNEHMERVERTRETUNG UND MITBESTIMMUNG

Wir bemühen uns ein offenes und kooperatives Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende in die Lage versetzt werden, etwaige Probleme innerhalb ihres Teams oder, falls erforderlich, mit der Geschäftsleitung anzusprechen und zu lösen. Alle Mitarbeitende der ZR-Gruppe können ihr Recht wahrnehmen, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen, gemäß den internationalen Arbeitsrichtlinien und den lokalen Arbeitsgesetzen. Wir sind uns bewusst, dass wir Strukturen gewährleisten müssen, die den Interessen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden, auch da sie die treibende Kraft hinter dem Erfolg der Gruppe sind.

Die Geschäftsleitung der ZR-Gruppe steht allen Mitarbeitern weltweit regelmäßig in Online-Meetings im „Townhall“-Format für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Diese Treffen sind wertvolle Foren, um sich auszutauschen und Diskussionen über die Tätigkeiten und Ziele der Gruppe zu führen. Neben ihrer informativen Funktion bieten sie auch eine Plattform, um Feedback und Einblicke zu geben und Bedenken vorzubringen.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller in Deutschland tätigen Mitarbeitenden

Unser Betriebsrat Oberursel wird alle vier Jahre gewählt und setzt sich für die Belange seiner Kolleginnen und Kollegen ein, sowohl in der ZR-Zentrale in Oberursel als auch im deutschen Außendienst. Der Betriebsrat hat die Befugnis, mit der Geschäftsleitung über ein breites Spektrum von Mitarbeitenthemen auf individueller und kollektiver Ebene zu verhandeln. Seine Aufgabe ist es, zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen zu vermitteln, um sicherzustellen, dass diese Interessen und Bedürfnisse im Rahmen des Unternehmens zur Kenntnis genommen und erfüllt werden. Der Betriebsrat hat das Recht, über die Art und Weise der Umsetzung bestimmter Entscheidungen zu verhandeln oder deren Umsetzung zu verzögern, um ein sozialverträgliches und verantwortungsvolles Vorgehen sicherzustellen. Sie sind in bestimmte Entscheidungsprozesse eingebunden, beispielsweise bei der Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmern. Dies gilt jedoch nicht für Gehaltsfragen.

Der Betriebsrat sorgt dafür, dass die geltenden Gesetze, Tarifverträge, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer umgesetzt werden. Er ist zuständig für die Förderung und Überwachung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und setzt sich für die Beschäftigung älterer und behinderter Menschen ein - insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Ausbildung, Weiterbildung und beruflichem Fortkommen. Darüber hinaus unterstützt er die Umsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes und der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Die Arbeitsweise des Betriebsrats - zum Beispiel das Verhältnis von Betriebsratsmitgliedern zu Beschäftigten - ist in weiten Teilen durch das deutsche Arbeitsrecht bestimmt. Alle einschlägigen Vorschriften werden bei ZR beachtet. Im Unterschied zu einer Gewerkschaft existiert

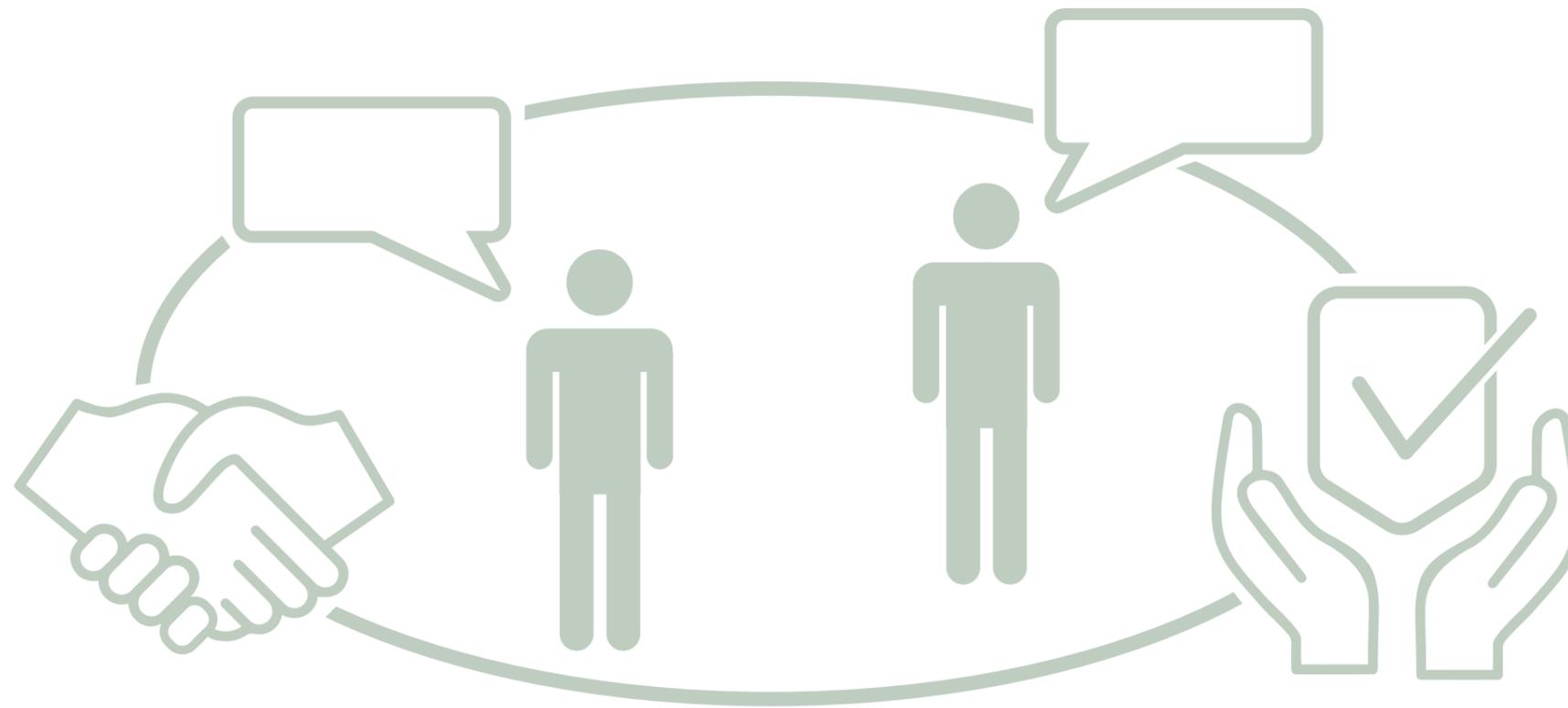
der Betriebsrat nur innerhalb eines Unternehmens und vertritt nur die Interessen der dort Beschäftigten. Die ZR-Gruppe ist nicht Mitglied eines Sozialpartners und im Jahr 2023 hatte keiner der Beschäftigten eine Gewerkschaftsmitgliedschaft erklärt, so dass ZR nicht an Verhandlungen mit Gewerkschaften teilnahm.

Erfolge des Betriebsrats von ZR

Der Betriebsrat von ZR ist ein aktiver Teil der Arbeit in der Zentrale. Alle drei Monate wird ein Newsletter über die Fortschritte und Aktionen des Betriebsrats an alle betroffenen Beschäftigten verschickt. Der Betriebsrat verfolgt eine Politik der offenen Tür, und die Mitarbeitende haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Anliegen, Bedürfnisse und Ideen mit ihren Vertretern zu besprechen, die sich ihrerseits bei der Unternehmensleitung für diese Angelegenheiten einsetzen.

Im Jahr 2023 hat der ZR-Betriebsrat in mehreren Schlüsselbereichen beachtliche Erfolge erzielt. Zu diesen Erfolgen gehören die Einführung eines Job-Bike-Programms und die Gewährung von Zuschüssen für die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio, um das Wohlbefinden und den gesunden Lebensstil der Mitarbeitenden zu fördern. Darüber hinaus initiierte der Betriebsrat die Neugestaltung unserer Kundendienstabteilung und optimierte die Verteilung der Arbeitszeiten sowie die Nutzung der Büroräume im Sinne der Effizienzsteigerung. Darüber hinaus wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Praktiken im Bereich Home-Office umzustrukturieren. Schließlich ermöglichte der Betriebsrat in enger Abstimmung mit den Teamleitern die Einführung flexibler Arbeitszeiten während der heißen Sommermonate, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

¹ Der Euro-Wert von 4,17 basiert auf dem durchschnittlichen Umrechnungskurs für 2023, siehe exchange-rates.org/exchange-rate-history/czk-eur-2023



Mitarbeiterbeteiligung in unserem Lager in Tschechien

Jeden Monat findet ein übergreifendes Treffen statt, das eine Plattform für den Dialog zwischen Lagermitarbeitenden und Management ermöglicht. In diesen Sitzungen werden die Ergebnisse des vergangenen Monats besprochen und andere Themen behandelt, die für die Belegschaft von Interesse oder Belang sind. Zusätzlich zu diesen regelmäßigen Treffen veranstaltet der Lagerleiter zweimal im Jahr einen Tag der offenen Tür, an dem Fragen, Kommentare und Anliegen zu den Betriebsabläufen vorgebracht werden können. Diese halbjährlich stattfindenden Veranstaltungen dienen als offenes Forum, das es jedem Lagermitarbeitenden ermöglicht, Probleme anzusprechen und zu diskutieren.

In Tschechien können Arbeitnehmende eines Unternehmens entweder von einer Gewerkschaft oder von ihrem Betriebsrat vertreten werden. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern ist das parallele Bestehen und Funktionieren von Gewerkschaften und Betriebsräten in ein und demselben Unternehmen nicht erlaubt. Das Gesetz verleiht den Betriebsräten nicht den Status einer juristischen Person, so dass sie nicht im Namen aller Arbeitnehmenden rechtswirksam verhandeln oder Tarifverträge abschließen können. Betriebsräte sind in der Tschechischen Republik nicht üblich, und in unserem Lager hat sich keiner formiert. Im Jahr 2023 hatte keiner der Beschäftigten seine Mitgliedschaft in einer

Gewerkschaft erklärt, weshalb ZR auch nicht an Verhandlungen mit Gewerkschaften teilgenommen hat.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gesundheit, Sicherheit und das psychische Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist nicht nur ein persönliches Anliegen des Unternehmens, sondern angesichts des Fach- und Führungskrätemangels auch von grundlegender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Insbesondere für jüngere Mitarbeitende, die Generation Z, ist ein Arbeitsumfeld, das die Gesundheit von Körper und Geist fördert, immer wichtiger.

Wir arbeiten daran, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten und zu verbessern. Alle ZR-Büros sind so ausgestattet und alle ZR-Tätigkeiten werden in voller Übereinstimmung mit den lokalen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -standards durchgeführt.

Hauptsitz, Deutschland

Eine externe Firma auditiert viermal im Jahr die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen in der ZR-Zentrale. Im Rahmen dieser Audits wird die Belegschaft dazu angehalten, Augen- und allgemeine Gesundheitschecks durchführen zu lassen. Dies wird dokumentiert und wenn Gesundheitschecks anstehen, wird dies intern bekannt gegeben.

ben. Ein Betriebsarzt steht den Mitarbeitenden bei Bedarf für Konsultationen zur Verfügung. Im Jahr 2023 wurden vier Arbeits-/Wegeunfälle registriert. Dazu zählen in Deutschland nicht nur schwere Personenschäden, sondern auch kleinere Vorfälle wie ein Papierschnitt. Alle vier erfassten Unfälle waren geringfügig.

Unfallversicherung: In Deutschland wurden Berufsgenossenschaften gegründet, um mögliche langfristige Gesundheitsschäden abzudecken. ZR ist Mitglied in der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW), dem gesetzlichen Unfallversicherungsträger für Unternehmen und deren Beschäftigte im Handel und in der Warenlogistik in Deutschland. Durch gezielte Prävention unterstützt sie Unternehmen dabei, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Im Falle eines Unfalls sorgt die BGHW für die Rehabilitation und sichert den Lebensunterhalt der versicherten Beschäftigten und ihrer Familien durch Geldleistungen. Alle ZR-Beschäftigten in Deutschland sind bei der BGHW versichert, die Kosten hierfür trägt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die ZR-Gruppe.

Krankenversicherung: Alle Mitarbeitende sind gemäß den deutschen Vorschriften krankenversichert. Jeder ist krankenversicherungspflichtig, hat aber die Wahl, ob er sich für eine gesetzliche oder private Krankenversicherung entscheidet und welchen Anbieter er wählt. Im Jahr 2023 betrug der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversi-

cherung im Durchschnitt 16,2% des Gehalts. Bei Arbeitnehmenden werden diese Kosten zu gleichen Teilen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geteilt; der Arbeitnehmerbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen.

Karenztage: Im Krankheitsfall zahlt ZR dem Arbeitnehmenden bis zu sechs Wochen lang den Lohn weiter, wie es die Verordnung vorsieht. Bei längerfristigen Erkrankungen erhält der Arbeitnehmende von seiner Krankenkasse Krankengeld in Höhe von 90% des Einkommens, längstens für 72 Wochen.

In Deutschland liegt die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei den Arbeitgebern. Sie müssen die Werkzeuge, Maschinen, Geräte usw., die gesamte Arbeitsstätte so einrichten und instandhalten, dass die Beschäftigten vor Sicherheits- und Gesundheitsrisiken geschützt sind. Sie müssen Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und den Arbeitsplatz ergonomisch zu gestalten. Dazu sind sie gesetzlich verpflichtet, durch nationale Arbeitsschutzvorschriften - insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und darauf basierende Verordnungen - sowie durch Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger.

Lagerhaus, Tschechien

Mitarbeitende werden regelmäßig in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult und nehmen mindestens zweimal im Jahr an Gesundheitsuntersuchungen teil.

Unser Lagerteam koordiniert einen umfassenden Zeitplan für Wartungskontrollen und die Instandhaltung aller Aspekte des Lagerbetriebs. Die Arbeit unseres internen Wartungsteams wird durch den beauftragten Hausmeister und mehrere externe Unternehmen ergänzt.

Im Jahr 2023 wurde nur ein arbeitsbedingter Unfall verzeichnet. In Tschechien wird ein Arbeitsunfall erst dann erfasst, wenn der Arbeitnehmer mindestens 78 Stunden lang nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Karenztage: Alle Arbeitnehmende haben Anspruch auf Krankheitsurlaub. Vom 1. bis zum 14. Tag der Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Lohnausgleich, der vom Arbeitgeber gezahlt wird. Ab dem 15. Tag der Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Krankengeld, das vom Staat gezahlt wird. Das Krankengeld basiert auf der so genannten "täglichen Bemessungsgrundlage", die aus dem Einkommen des Arbeitnehmenden in den 12 Kalendermonaten vor dem Krankenstand berechnet wird. Lohnersatzleistungen werden nur für Arbeitstage fällig (d. h. Tage, an denen sonst eine Arbeitsschicht und Arbeitsleistung erbracht würde), während Krankengeld für jeden Kalendertag fällig wird (d. h. auch für Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird).

Fit bleiben auf Rechnung von ZR: Bezuschusste Fitnessstudio-Mitgliedschaften

Bezuschusste Fitnessstudio-Mitgliedschaften für Mitarbeitende fördern das allgemeine Wohlbefinden, indem sie Anreize zu regelmäßiger körperlicher Betätigung schaffen, was zu einer besseren Gesundheit und weniger Fehlzeiten führt. Darüber hinaus verbessern sie die Arbeitsmoral und Produktivität der Mitarbeitenden und fördern ein positives Arbeitsumfeld. Gegen Ende des Jahres 2023 hat ZR ein neues subventio-

niertes Fitnessstudio-Mitgliedschaftsprogramm eingeführt. Seitdem können Mitarbeitende in Deutschland, Italien, dem Vereinigten Königreich und den USA einen finanziellen Zuschuss für eine Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio ihrer Wahl beantragen. Der Betriebsrat von ZR in Deutschland hat sich für dieses Thema stark gemacht.

„I bin mit dem Radl da“ – bezuschusstes Job-Bike-Leasing

Ab August 2023 haben Beschäftigte in Deutschland sowie deren Familienangehörige die Möglichkeit, ein Job-Bike zu leasen, das von der ZR-Gruppe bezuschusst wird. Mit einem Leasingrechner auf dem Partnerportal unter www.dein-jobbike.de können Privatpersonen die monatlichen Kosten dafür ermitteln. Die Leasingdauer beträgt drei Jahre, danach haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Räder zu einem deutlich reduzierten Preis zu kaufen. ZR übernimmt verschiedene Nebenkosten wie Premium-Vollkaskoversicherung, Full-Service-Paket Inspektion und Verschleiß, Rücknahmegarantie und Ratenschutz. Jeder Interessent kann sich seinen bevorzugten Fahrradhändler aussuchen und im Vergleich zum Direktkauf durchschnittlich bis zu 40 Prozent sparen. Für dieses Thema hat sich der ZR-Betriebsrat in Deutschland eingesetzt.

WORK-LIFE-BALANCE

Mitarbeiterbindung und Motivation steigen, wenn Mitarbeitende ihre privaten Interessen und Aufgaben gut mit den beruflichen vereinbaren können. Das kann die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, eine Auszeit für die persönliche Weiterbildung oder auch eine flexible Arbeitszeitgestaltung sein, die mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement ermöglicht. Klare Regelungen machen solche Dinge auch für den Arbeitgeber besser planbar.

Hauptniederlassungen und Fernarbeitnehmende in Deutschland

Familie gründen:

Laut Verordnung wird werdenden Müttern empfohlen, rund um die Geburt mindestens 14 Wochen bezahlten Vollzeiterurlaub zu nehmen, die so genannte Mutterschutzzeit. Empfohlen werden sechs Wochen vor dem Geburtstermin, aber die acht Wochen nach der Geburt sind obligatorisch. Während dieser Zeit erhalten sie von ihrer Krankenkasse eine "Lohnersatzleistung". In den ersten 14 Monaten nach der Geburt haben beide Elternteile die Möglichkeit, bezahlten Erziehungsurlaub zu nehmen. Die Eltern können sich die Monate nach eigenem Ermessen aufteilen. Während dieser Zeit erhalten die Eltern eine staatliche Unterstützung in Höhe von 65 % ihres früheren Einkommens bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 € pro Monat. Eltern können bis zu drei Jahre Elternzeit pro Kind nehmen und erhalten nach Ablauf der bezahlten Elternzeit staatliche Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts.

Bei ZR können Väter/nicht gebärende Eltern rund um die Geburt eines neuen Kindes einen bezahlten freien Tag nehmen. Alle frischgebackenen Eltern erhalten eine kleine Prämie zwischen 150 und 360 Euro, je nachdem, wie lange der Arbeitnehmende bereits im Unternehmen beschäftigt ist.

Im Jahr 2023 gingen insgesamt fünf Mitarbeitende in Elternzeit und zwei kehrten an ihren Arbeitsplatz zurück.

Betreuung von kranken Kindern und anderen Angehörigen:

Wenn Kinder unter 12 Jahren krank sind und ein Elternteil zu Hause bleiben muss, um sie zu betreuen, können gesetzlich krankenversicherte Eltern in dieser Zeit bis zu 15 Tage Krankengeld pro Kind von ihrer Krankenkasse erhalten. Für die Kurzzeitpflege naher Angehöriger können Sie bis zu 10 Tage pro Jahr erhalten. Der Gesetzgeber sieht vor, dass der Arbeitgeber für diese Tage nicht zahlt. Stattdessen übernimmt die Krankenkasse die Kosten in Höhe von 70 % des Gehalts.

Nach dem Gesetz können Arbeitnehmende bis zu sechs Monate lang in Teil- oder Vollzeit von der Arbeit freigestellt werden, um einen in ihrem Haushalt lebenden Angehörigen zu pflegen. Während dieser Zeit erhalten die Arbeitnehmenden keinen (vollen) Lohn; stattdessen wird der pflegebedürftigen Person ein Pflegegeld gezahlt, das steuerfrei an Angehörige überwiesen werden kann. Die Höhe des Pflegegeldes richtet sich nach dem Umfang des Pflegebedarfs und nicht nach dem Lohnniveau der pflegenden Person.

Erholungsurlaub und sonstige Freistellungen:

In der deutschen Zentrale bietet ZR seinen Mitarbeitenden auch bezahlten Urlaub aus anderen Gründen an. Die Anzahl der Tage variiert je nach individueller Situation, z.B. ein Tag bei Umzug, ein Tag bei Heirat oder bis zu drei Tage beim Tod eines Angehörigen.

Bei ZR gibt es keine Standardvereinbarung über Altersteilzeit oder Sabbaticals, aber Mitarbeitende können sich an ihre direkten Vorgesetzten wenden, um fallabhängig zu verhandeln.

Lagerhaus, Tschechien

Familie gründen:

Nach den gesetzlichen Bestimmungen haben Arbeitnehmerinnen bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 28 Wochen (37 Wochen bei Mehrlingsgeburten). Dieser Urlaub beginnt in der Regel 6-8 Wochen vor der Geburt und endet 20-22 Wochen (29-31 Wochen bei Mehrlingsgeburten) nach der Geburt. Die betroffene Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsleistungen ("Geldleistungen bei Mutterschaft") gemäß den Rechtsvorschriften der Krankenversicherung.

Elternurlaub wird einer Mutter nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs oder einem Vater nach der Geburt des Kindes gewährt, bis das Kind drei Jahre alt ist. Während des Elternurlaubs wird das Elterngeld nur für einen der beiden Elternteile gezahlt. Diese Leistung wird Peněžítá pomoc v mateřství oder kurz PPM genannt und beträgt 70 % der "täglichen Bemessungsgrundlage", die sich aus dem Verdienst vor dem Mutterschaftsurlaub und der Anzahl der Tage im Kalendermonat errechnet.[2]

Bei der Textil-Logistic erhalten frischgebackene Väter rund um die Geburt eines neuen Kindes 10 bezahlte freie Tage.

Im Jahr 2023 befanden sich insgesamt sieben Mitarbeitende in Elternzeit und drei kehrten an ihren Arbeitsplatz zurück.

Pflege von kranken Kindern und anderen Angehörigen:

Nach tschechischem Recht können Eltern maximal neun bezahlte Urlaubstage für die Pflege eines kranken Kindes bis zum Alter von 16 Jahren erhalten (Alleinerziehende erhalten 16 Tage). Die Krankenversicherung übernimmt die Lohnfortzahlung.

Erholungsurlaub und andere Freistellungen:

Bei der Textil-Logistic erhalten Arbeitnehmende bis zu drei bezahlte Urlaubstage für den Tod und die Beerdigung eines Ehegatten, Partners oder Kindes. Für den Tod eines Mitglieds der erweiter-

ten Familie erhalten die Mitarbeiter einen bezahlten Tag und einen zusätzlichen Tag, wenn sie die Beerdigung planen.

Wenn ein Arbeitnehmender oder dessen Kind heiratet, erhält er einen bezahlten Urlaubstag und kann einen weiteren unbezahlten Urlaubstag nehmen. Wenn die Eltern eines Mitarbeitenden heiraten, können sie einen bezahlten Tag frei nehmen.

Wenn ein Mitarbeitender ein Sabbatical nehmen möchte, kann er unbezahlten Urlaub nehmen.

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

Die ZR-Gruppe ist bestrebt, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Beschäftigten zu gewährleisten. Wir dulden weder Diskriminierung noch Ungleichbehandlung aufgrund von persönlichen Merkmalen. Wir glauben, dass Vielfalt die Grundlage für Innovation und Kreativität ist, und wir bemühen uns, unseren Teams ein Arbeitsumfeld zu bieten, das unvoreingenommen, offen und inspirierend ist und in dem kein Platz für Ungleichheit ist. Wir verstehen und respektieren die Grundsätze der Würde und Gleichheit und dulden keine Form der Diskriminierung.

AUSBILDUNG UND KOMPETENZ-ENTWICKLUNG

Die ZR-Gruppe ist bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das die berufliche und persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden nach dem Prinzip des lebenslangen Lernens fördert. Mit Angeboten wie Ausbildungsplätzen und dualen Studiengängen verstehen wir uns als Mentor für den Nachwuchs in der Textilbranche. Alle Mitarbeitende haben Zugang zu relevanten Schulungen, um über die neuesten Entwicklungen, die für ihre Rolle wichtig sind, auf dem Laufenden zu bleiben.

² pracomat.cz/poradna/matrska-dovolena/1105-materska-dovolena.html#matrska-dovolena-vs-penezita-pomoc-v-materstv

	HAUPTSITZ, DEUTSCHLAND	LAGER, TSCHECHIEN
Mitarbeitendengespräche	Mitarbeitendengespräche werden jährlich durchgeführt. Jede Abteilung folgt dabei ihren eigenen Verfahren mit unterschiedlichen Formen.	Die individuelle Leistung wird monatlich anhand von Leistungsindikatoren (KPI) bewertet. Jährliche Überprüfungen werden mit allen Mitarbeitern durchgeführt; diese Ergebnisse können sich auf die Bonuskomponente des Gehalts auswirken.
Ausbildung	Jede Abteilung hat ihre eigenen Schulungsanforderungen, was zur Entwicklung unterschiedlicher Praktiken geführt hat. So erhält die Kundendienstabteilung eine spezielle Telefonschulung, während Mitarbeitende in der Buchhaltung eine Anleitung zu den Steuervorschriften erhalten. Es ist auch üblich, dass Beschäftigte in der Zentrale an Schulungen teilnehmen, die Themen wie Versandlogistik, Betrugsbekämpfung und die Einführung in eine bestimmte Software behandeln.	Über die obligatorischen Schulungen hinaus, die auf bestimmte Funktionen, Aufgaben und den Umgang mit Maschinen zugeschnitten sind, werden Mitarbeitende, die in bestimmten Bereichen Potenzial zeigen, zu zusätzlichen Schulungen eingeladen, um ihnen weitere Möglichkeiten für die Zukunft zu eröffnen. Im Jahr 2023 nahmen sechs Team-Mitglieder an einer Managementschulung teil, die jährlich sowohl für derzeitige Führungskräfte zur Erweiterung ihrer Fähigkeiten als auch für angehende Führungskräfte zur Vorbereitung auf die Übernahme von mehr Verantwortung angeboten wird. Im Jahr 2023 nahmen 14 Personen aktiv an dem von der ZR-Gruppe angebotenen Deutschkurs teil, der allen Mitarbeitenden offensteht, die für ihre Tätigkeit Deutschkenntnisse benötigen.
Lehrstellen, Praktika	Es sind durchschnittlich sechs Personen über ein Traineeprogramm oder als Praktikant mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren bei ZR beschäftigt. 60 % der Absolvierenden werden übernommen.	Im Durchschnitt kommt alle zwei Jahre ein neuer Auszubildender ins Team.
Sonstiges	Im Jahr 2023 wurden vier Personen im Rahmen eines Dualen Studiums in unser Team aufgenommen.	

SONSTIGE ARBEITS- BEZOGENE RECHTE

ILO-Mindestalterskonvention, 1973 (Nr. 138)

Dieses grundlegende Übereinkommen legt das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit auf 15 Jahre (13 Jahre für leichte Arbeit) und das Mindestalter für gefährliche Arbeit auf 18 Jahre (16 Jahre unter bestimmten strengen Bedingungen) fest. Es sieht die Möglichkeit vor, das allgemeine Mindestalter zunächst auf 14 Jahre (12 Jahre für leichte Arbeit) festzusetzen, wenn die Wirtschaft und die Bildungseinrichtungen unzureichend entwickelt sind.

Das **IAO-Zwangsarbeitsprotokoll von 2014** ist ein rechtsverbindlicher Vertrag, der die Regierungen verpflichtet, neue Maßnahmen zu ergreifen, um heutige Sklaverei zu verhindern, ihre Opfer zu schützen und ihnen Zugang zu Justiz und Entschädigung zu garantieren.

In Deutschland und Tschechien sind Kinder- und Zwangsarbeit in Übereinstimmung mit den ILO-Standards gesetzlich verboten. Die ZR-Gruppe beschäftigt keine Jugendlichen unter 15 Jahren und keine Gefängnisarbeiter.

Umgang mit Mitarbeiterdaten

Die ZR-Gruppe verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Daten ihrer Mitarbeitenden und Bewerbenden. Wir respektieren alle geltenden Vorschriften in den jeweiligen Län-

dern, wenn wir personenbezogene Daten von allen unseren Stakeholdern erheben, verarbeiten oder übertragen, um die Privatsphäre zu schützen und sensible personenbezogene Daten im Rahmen unserer Arbeit zu sichern. Dazu gehören persönliche Gesundheitsdaten, Kontaktinformationen, amtliche Ausweisnummern und vertrauliche Beschäftigungsinformationen, einschließlich Gehalts- und Beurteilungsdaten. Unser IT-Team bietet regelmäßig Schulungen und Unterstützung an, um den Schutz von Mitarbeiter- und Unternehmensdaten zu gewährleisten.

BESCHÄFTIGTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wir achten die Menschenrechte und die Menschenwürde in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit und innerhalb unserer gesamten globalen Lieferkette. Wir halten uns an alle arbeitsplatzrelevanten Menschenrechte, wie sie in nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien festgelegt sind, und erwarten dies auch von unseren Lieferanten. Dazu gehören:

- Gesetze, die sichere Arbeitsbedingungen und die individuelle Sicherheit fördern
- Gesetze, die Zwangsarbeit, die Beschäftigung von Minderjährigen und Menschenhandel verbieten
- Gesetze zum Schutz der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen

Wir arbeiten mit einer festen Liste von Lieferanten zusammen, mit denen wir langfristige Partnerschaften unterhalten, die auf Loyalität und Transparenz basieren. Gegenwärtig besteht die Kontrolle

unserer Lieferanten aus Besuchen unserer Designer und Mitglieder unseres Einkaufsteams. Wir sind nicht Mitglied eines Social-Compliance-Programms und führen derzeit keine Audits unserer Lieferanten durch Dritte durch. Unsere Lieferantenbeziehungen beruhen in erster Linie auf Vertrauen, das durch langjährige Partnerschaften aufgebaut wurde und gepflegt wird.

Ende 2021 haben wir eine erste Maßnahme angebahnt, um weitere Informationen über unsere Zulieferer zu sammeln. Wir haben eine Umfrage an alle Zulieferer verschickt, in der sie Auskunft etwa über Arbeitsbedingungen und die bereits eingeführten Nachhaltigkeitsmaßnahmen geben können. Obwohl wir dadurch verschiedene Einblicke in die Arbeitsweise unserer Zulieferer erhielten, reichte das Ergebnis nicht aus, um repräsentative Daten über unsere Zulieferer insgesamt zu erhalten. Die Umfrage hat jedoch einen Prozess in Gang gesetzt.

Im Jahr 2023 hat unser Nachhaltigkeitsteam begonnen wichtige Lieferanten in den Kernländern zu besuchen, um das Potenzial und die Limitationen unserer Textilproduzenten zu verstehen und weitere Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen und umweltbezogenen Maßnahmen zu erlangen. Die bei diesen Besuchen gewonnenen Erkenntnisse haben nicht nur unser Verständnis für unsere Lieferkette verbessert, sondern waren auch für die Entwicklung einer neuen und verbesserten Lieferantenbefragung unerlässlich. Durch eine Anpassung und Vertiefung der Fragen konzentrieren wir uns zukünftig auf Kennzahlen, die relevant, aber im Rahmen der vielfältigen Realität unserer Zulieferer erreichbar sind. Testversionen der neuen Umfrage wurden von einigen unserer Partner beantwortet und während der Besuche im Jahr 2023 im Hinblick auf Verständnis und Relevanz bewertet.

ZIEL: Eine neue Lieferantenumfrage wird fertiggestellt und bis Ende 2024 an alle Zulieferer versandt.

Ziel dieser Umfragen ist es, unser internes Wissen über unsere Lieferanten zu verbessern, indem wir alle Informationen, die im Laufe der Jahre informell geteilt wurden, formal zu strukturieren und zu dokumentieren. Diese Erhebungen werden auch als Grundlage für eine neue Form der Lieferantenbewertung dienen - ein abteilungsübergreifendes Projekt, das darauf abzielt, unsere Partner nach verschiedenen Aspekten ganzheitlich zu bewerten, die von Kollegen aus den Bereichen Einkauf, Qualität, Design, Nachhaltigkeit und dem Objektgeschäft festgelegt werden. Das Projekt, das im Jahr 2022 unter der Leitung von Mitgliedern des Einkaufsteams, der Abteilung, die heute die engsten Beziehungen zu unseren Lieferanten unterhält, begonnen wurde, musste Anfang 2023 verschoben werden, um unserem Team Raum für die Unternehmensfusion zu geben. Dieses Projekt wird im Jahr 2024 wieder aufgegriffen.

Aufgrund ihrer Größe ist die ZR-Gruppe nicht vom deutschen und europäischen Lieferkettenrecht betroffen. Dennoch ist uns bewusst, dass unsere Kunden und Partner in der EU in Zukunft entsprechende Anforderungen an uns stellen werden. Daher werden wir in den kommenden Jahren ein Lieferantenmanagement aufbauen, das sich an den Anforderungen des europäischen Lieferkettengesetzes orientiert.

GOVERNANCE

GESCHÄFTSGEBAREN

UNTERNEHMENSKULTUR

Eine starke Unternehmenskultur fördert den Zusammenhalt, motiviert und treibt den Unternehmenserfolg voran. Sie umfasst gemeinsame Werte, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die die Identität einer Organisation definieren und ihr Arbeitsumfeld prägen. Sie beeinflussen, wie Mitarbeitende interagieren, Entscheidungen treffen und ihre Rolle innerhalb des Unternehmens wahrnehmen.

Die ZR-Gruppe fördert gegenseitigen Respekt und Vertrauen und arbeitet daran, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich jeder ermutigt fühlt, seine Ideen zu äußern. Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, in allen Geschäftsbereichen integer zu handeln, einschließlich unserer Verantwortung und Erwartungen an uns als Kollegen und an unsere Mitarbeitende als Führungskräfte.

Den roten Faden finden: ein neuer Verhaltenskodex

Im Laufe des Jahres 2023 haben wir den ersten Entwurf eines Code of Conduct für die gesamte ZR-Gruppe entwickelt, intern diskutiert und abgestimmt. Dieser wird die Art und Weise definieren, wie wir in Zukunft untereinander und mit unseren Partnern arbeiten wollen. Basierend auf internationalen Richtlinien und Regeln ist der Code of Conduct eine Sammlung von Grundsätzen und Richtlinien für alle Mitarbeitende innerhalb der Gruppe, die sie u.a. verpflichten

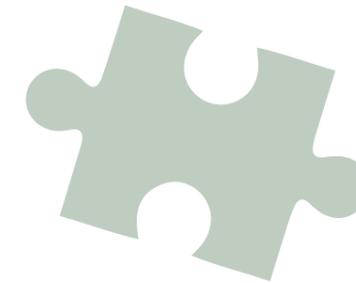
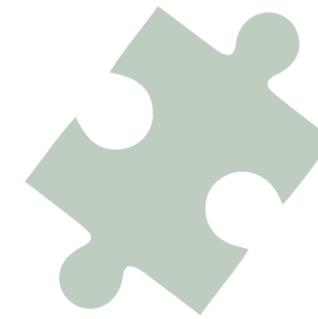
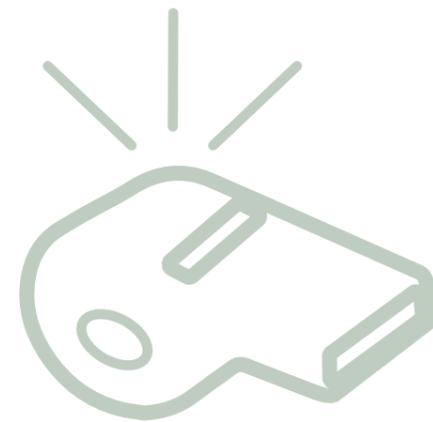
- alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten
- die nachhaltige Transformation des Unternehmens zu unterstützen
- Vielfalt und Integration zu fördern und niemanden zu diskriminieren
- die Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette zu schützen

Der Kodex bezieht sich sowohl auf das persönliche Verhalten als auch auf die Beziehungen intern zu anderen Mitarbeitenden und extern zu Lieferanten, Kunden, Partnern und den Medien. Unser Ziel ist es, dass der Kodex eine Erklärung unserer kollektiven Werte ist und als Kompass für unser Verhalten mit Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität dient. Bis Ende 2023 wurde der Entwurf des Code of Conduct innerhalb der Gruppe weiter verbreitet.

ZIEL: Bis Ende 2024 soll der Verhaltenskodex von der Geschäftsleitung endgültig genehmigt und veröffentlicht werden, und es sollen erste Umsetzungsschritte eingeleitet werden.

SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

In all unseren Betrieben will die ZR-Gruppe eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit fördern, in der sich Mitarbeitende befähigt fühlen, Probleme anzusprechen und zu lösen, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben. Wir glauben, dass das Melden von vermutetem Fehlverhalten die Werte unseres Unternehmens schützt, da es uns ermöglicht, Probleme zu identifizieren, unangemessenes Verhalten zu mildern und die mit Korrekturmaßnahmen verbundenen Kosten zu reduzieren. Unsere Meldepolitik schützt die Anonymität des Hinweisgebenden, um mögliche Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern.



Der erste Absatz der Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union lautet wie folgt: "Personen, die für eine öffentliche oder private Organisation arbeiten oder im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit einer solchen Organisation in Kontakt stehen, erfahren oft als Erste von Bedrohungen oder Schädigungen des öffentlichen Interesses, die in diesem Zusammenhang auftreten. Indem sie Verstöße gegen das Unionsrecht, die dem öffentlichen Interesse schaden, melden, spielen diese Personen als "Whistleblower" eine Schlüsselrolle bei der Aufdeckung und Verhinderung solcher Verstöße und bei der Wahrung des Wohlergehens der Gesellschaft. Potenzielle Hinweisgeber werden jedoch häufig davon abgehalten, ihre Bedenken oder Verdachtsmomente zu melden, weil sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten. In diesem Zusammenhang wird sowohl auf EU- als auch auf internationaler Ebene zunehmend anerkannt, wie wichtig ein ausgewogener und wirksamer Schutz von Hinweisgebern ist."

Die Rechtsvorschriften zur Einhaltung der Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, wurden im Dezember 2023 auf Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten in der EU ausgeweitet. Für die ZR-Gruppe ist dies für unsere Geschäftseinheiten in Deutschland und Tschechien relevant. In beiden Ländern stehen die Whistleblower-Vorgehenswei-

sen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Sie unterscheiden sich geringfügig nach den jeweiligen nationalen Gesetzen.

In Deutschland haben alle Mitarbeitende die Möglichkeit, Whistleblowing-Meldungen telefonisch oder persönlich abzugeben. Ein Whistleblowing-Case-Worker und ein Backup-Case-Worker wurden benannt und alle Mitarbeitende wurde über diese per E-Mail informiert. Die Beschäftigten werden ermutigt, den internen Whistleblowing-Kanal zu nutzen, aber sie können auch einen entsprechenden externen Kanal nutzen, wenn sie dies für notwendig halten, z. B. über das deutsche Bundesamt für Justiz.

Die Belegschaft in Tschechien hat ebenfalls die Möglichkeit, Verstöße zu melden; es wurde eine spezielle Telefonleitung ausschließlich für Meldungen von Whistleblowern sowie eine neue E-Mail-Adresse für den gleichen Zweck eingerichtet. Meldungen können auch per Brief an die zuständige Person oder in einem Gespräch mit ihr erfolgen. Alternativ dazu können Meldungen auch extern über ein vom tschechischen Justizministerium bereitgestelltes Webportal erfolgen. Die Mitarbeitenden wurden per E-Mail und über die Website textil-logistic.com/index.php/cs/whistleblowing über Einzelheiten informiert.

KORRUPTION UND BESTECHUNG

Künftig wird der Verhaltenskodex einen Passus zu Korruption und Bestechung enthalten und alle Mitarbeitende verpflichtet, die einschlägigen Gesetze gegen diese Praktiken einzuhalten. Vorfälle von Korruption und Bestechung können auch über die Whistleblowing-Kanäle gemeldet werden.

APPENDIX

EIGENE BELEGSCHAFT – MITARBEITERBEFRAGUNG 2023 TABELLEN

NACH UNTERNEHMEN/TOCHTERGESELLSCHAFT DER GRUPPE

UNTERNEHMEN	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
ZR GmbH	88	26,51	124	39,62
ADO GmbH & Co. KG	39	11,75	0	0,00
ADO UK	3	0,90	3	0,96
ADO Poland	3	0,90	0	0,00
ZR Italy	8	2,41	8	2,56
ZR UK	14	4,22	15	4,79
ZR USA	15	4,52	17	5,43
ZR Middle East	3	0,90	3	0,96
ZR Beijing	2	0,60	2	0,64
ZR Macau	2	0,60	1	0,32
ZR Shanghai	4	1,20	4	1,28
Cetec Hong Kong	22	6,63	18	5,75
Cetec Malaysia	1	0,30	1	0,32
Cetec Singapore	3	0,90	3	0,96
Taunus Textildruck	6	1,81	5	1,60
Textil Logistic	119	35,84	109	34,82
GESAMTZAHL DER MIT-ARBEITER	332	100,00	313	100,00

NACH GESCHLECHTSIDENTIFIKATION

GESCHLECHTS-ID	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Männlich	142	43,00	128	40,89
Weiblich	190	57,00	185	59,11
Diverse	0	0,00	0	0,00
GESAMT	332	100,00	313	100,00

NACH LAND (MIT SITZ IN)

LAND	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Belgien	2	0,60	2	0,64
China	6	1,81	6	1,92
Dänemark	1	0,30	0	0,00
Deutschland	113	34,04	110	35,14
Frankreich	9	2,71	9	2,88
Großbritannien	17	5,12	20	6,39
Hongkong	22	6,63	18	5,75
Italien	8	2,41	8	2,56
Macao	2	0,60	1	0,32
Malaysia	1	0,30	1	0,32
Niederlande	3	0,90	2	0,64
Österreich	3	0,90	2	0,64
Polen	3	0,90	1	0,32
Singapur	3	0,90	3	0,96
Schweiz	2	0,60	1	0,32
Tschechien	119	35,84	109	34,82
USA	15	4,52	17	5,43
VAE	3	0,90	3	0,96
TOTAL	332	100,00	313	100,00

NACH ABTEILUNG

ABTEILUNG	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Vertrieb	79	23,80	71	22,68
Buchhaltung / Controlling	22	6,63	19	6,07
Kundenservice	48	14,46	50	15,97
Logistik	71	21,39	65	20,77
Kreation	7	2,11	8	2,56
Marketing	5	1,51	5	1,60
Einkauf/Qualität	20	6,02	20	6,39
Verwaltung	30	9,04	31	9,90
IT	12	3,61	11	3,51
Mustermanagement	25	7,53	22	7,03
Sonstiges	13	3,92	11	3,51
GESAMT	332	100,00	313	100,00

NACH DURCHSCHNITTSALTER UND DIENSTALTER

ABTEILUNG	2022			2023		
	# MIT-ARBEITENDE	DURCHSCHNITTSALTER	DIENSTALTER	# MIT-ARBEITENDE	DURCHSCHNITTSALTER	DIENSTALTER
Vertrieb	79	6,92	48,45	71	7,52	48,22
Buchhaltung/Controlling	22	8,62	45,15	19	10,15	46,61
Kundenservice	48	7,04	39,09	50	7,37	39,14
Logistik	71	4,95	43,98	65	5,88	44,69
Kreation	7	12,02	50,95	8	11,52	49,17
Marketing	5	3,32	38,29	5	3,65	37,59
Einkauf/Qualität	20	9,69	47,4	20	10,69	48,40
Verwaltung	30	5,47	42,1	31	5,82	43,16
IT	12	6,09	42,44	11	7,43	45,15
Mustermanagement	25	5,77	44,78	22	6,98	46,36
Sonstiges	13	6,19	37,61	11	7,06	38,20
GESAMT	332	6,57	44,27	313	7,33	44,71

NACH ALTERSGRUPPEN

ALTERSGRUPPEN	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
15–20	6	1,81	5	1,60
20–30	49	14,76	36	11,54
30–40	70	21,08	75	24,04
40–50	76	22,89	71	22,76
50–60	105	31,63	93	29,81
60+	26	7,83	32	10,26
GESAMT	332	100,00	313	100,00

NACH POSITION

POSITION	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Direktion	7	2	6	2
Abteilungsleitung	25	8	22	7
Management	22	7	22	7
Mitarbeitende	278	84	263	84
GESAMT	332	100,00	313	100,00

NACH ARBEITSZEITEN

TYP	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Vollzeit	293	88,25	275	87,86
Teilzeit	39	11,75	38	12,14
GESAMT	332	100,00	313	100,00

NACH ART DER BESCHÄFTIGUNG

TYP	2022		2023	
	# MIT-ARBEITENDE	%	# MIT-ARBEITENDE	%
Mitarbeiter	330	99,40	311	99,36
Freiberufler	2	0,60	2	0,64
GESAMT	332	100,00	313	100,00

PRODUKTE & MATERIALIEN – ROHSTOFF-ANALYSETABELLEN

TEXTILFASERTYP	2023 Gekauftes Gesamt Volumen (m)	%	Zusammengefasst in %
Tierische Fasern	25.793,98	1,02	1,14
Tierische Fasern (Recycelt)	3.027,08	0,12	
Leder	100,10	0,00	0,00
Zellulose Chemiefasern	93.059,71	3,68	3,68
Metall	75,97	0,00	0,00
Andere Fasern	239,37	0,01	0,01
Pflanzliche Fasern	190.863,54	7,55	7,60
Pflanzliche Fasern (Recycelt)	1.324,70	0,05	
Synthetische Fasern	2.166.287,42	85,67	87,56
Synthetische Fasern (Recycelt)	47.905,81	1,89	
GESAMTZAHL	2.528.677,69	100,00	100,00

IMPRESSUM

Inhalt

Fredericke Winkler, Helen Gimber und Helena Kerr

Beraterin

Marion Sollbach

Lektorat

Galina Green

Design

Tobias Meyer

Ein besonderer Dank geht an alle Mitarbeitende und Abteilungen, die uns mit ihrem Wissen und ihrer Zeit unterstützt haben. Vielen Dank!

Für weitere Informationen und Anfragen wenden Sie sich bitte an:
sustainability@zimmer-rohde.com
 Zimmer + Rohde GmbH