



## PERSONALBERICHT 2015



# EDITORIAL

## Sehr geehrte Damen und Herren,

„Mit Zeppelin wachsen“, das ist unser Versprechen an unsere Mitarbeiter. Gemeinsam mit dem Konzern sollen sich Zeppeliner weiterentwickeln. Unsere Verpflichtung, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, nehmen wir sehr ernst. So bilden die Themen Aus- und Fortbildung sowie die Entwicklung von Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen einen Schwerpunkt unserer Personalarbeit. Dazu gehören konzernübergreifende Qualifizierungsprogramme, eine einheitliche Managementausbildung und die Sicherung von Nachwuchs durch die Möglichkeit einer dualen Hochschulausbildung. Eigene Ausbildungsstätten und Berufsschulklassen stärken zudem die gewerbliche Ausbildung.

Mit unserer Personalarbeit verfolgen wir die Ziele, unseren Mitarbeitern Freiraum für Visionen und Kreativität, Aufstiegschancen und einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Als innovativer und international ausgerichteter Konzern schafft Zeppelin abwechslungsreiche Aufgabengebiete verbunden mit hoher Eigenverantwortung.

Neben der Möglichkeit, sich beruflich zu entfalten, hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert bei Zeppelin. Familienorientierte Personalpolitik ist ein entscheidender Wettbewerbs- und Standortvorteil, um neue Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen, gut ausgebildetes Personal zu binden und dessen Motivation zu fördern. Unsere Anstrengungen zeigen messbare Erfolge. Als erste Gesellschaft des Zeppelin Konzerns hat die Zeppelin GmbH das renommierte Gütesiegel „berufundfamilie“ erhalten. Um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken, werden wir weitere Angebote für unsere Mitarbeiter schaffen.

Ein weiteres Thema, das immer mehr in das Bewusstsein der Arbeitnehmer rückt, ist die Nachhaltigkeit eines Unternehmens. Mit Stolz kann ich sagen, dass der Zeppelin Konzern dieses Thema bewusst in den Fokus gestellt hat. Wir begreifen unser soziales und ökologisches Engagement nicht als Verpflichtung, sondern als Grundlage und Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit, Attraktivität als Arbeitgeber und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.



Wir arbeiten nicht nur daran, unsere Umwelt zu schonen und Ressourcen sinnvoll einzusetzen, sondern setzen uns auch mit Themen wie Arbeitssicherheit und Führungskultur intensiv auseinander.

Mit Zeppelin wachsen. Um dieses Versprechen einhalten zu können, sind nicht nur die richtigen Rahmenbedingungen wie Weiterbildungsmöglichkeiten wichtig. Entscheidend dafür, gemeinsam wachsen zu können, ist die Unternehmenskultur. Im Zeppelin Konzern arbeiten 7.800 Menschen in 30 Ländern Tag für Tag zusammen an Lösungen. Wir unterscheiden uns in Nationalität, Alter, Ausbildung und Funktion. So einzigartig jeder von uns ist: Was unsere Zusammenarbeit prägt und ausmacht, sind unsere Werte. Sie dienen uns als Orientierungspunkte. Sie schaffen Identifikation, stoßen Entwicklungen an und fokussieren auf die gemeinsamen Ziele.

Dieser Bericht gibt Ihnen einen Einblick in unser Unternehmen und informiert Sie über unsere Personalpolitik sowie die personalwirtschaftlichen Zahlen. Gleichzeitig zeigt er Ihnen die große Vielfalt unserer Mitarbeiter und verdeutlicht, was es bedeutet, ein Teil von Zeppelin zu sein.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

**Peter Gerstmann**

Vorsitzender der Geschäftsführung  
der Zeppelin GmbH









# INHALT

ZEPPELIN  
AUF EINEN BLICK

6

STRATEGIE

12

KULTUR

13

AUS- UND  
WEITERBILDUNG

14

KERNTHEMEN DER  
PERSONALARBEIT

15

SOZIALES  
ENGAGEMENT UND  
NACHHALTIGKEIT

16

IMPRESSUM

18

# ZEPPELIN AUF EINEN BLICK

Als international ausgerichteter Konzern mit verschiedenen Geschäftsfeldern setzt Zeppelin auf Mitarbeiter mit unterschiedlichen Erfahrungen, Qualifikationen und Sichtweisen.

Der Konzern achtet die Persönlichkeit jedes Einzelnen und lehnt jede Form der Diskriminierung ab.

Der Zeppelin Konzern ist an 190 Standorten in 30 Ländern vertreten. Das Unternehmen bietet Lösungen in den Bereichen Bau- und Landmaschinen, Vermietung, Baulogistik, Antrieb und Energie, Engineering und Anlagenbau an. Im Geschäftsjahr 2015 erwirtschaftete Zeppelin einen Umsatz von 2,33 Mrd. Euro. Zu diesem Erfolg trugen 7.800 Mitarbeiter einschließlich Auszubildende bei.

Die Managementholding des Konzerns ist die Zeppelin GmbH. Der juristische Sitz des Unternehmens befindet sich in Friedrichshafen, die Zentrale in Garching bei München. Die konzernweite Zusammenarbeit organisiert der Zeppelin Konzern in einer Managementholding und fünf Strategischen Geschäftseinheiten: Baumaschinen EU, Baumaschinen CIS, Rental, Power Systems und Anlagenbau. Diese Struktur ermöglicht die Bündelung des operativen Geschäfts sowie die Ausrichtung der Geschäftsmodelle an den unterschiedlichen Märkten und Kunden.

Der Zeppelin Konzern ist ein Stiftungsunternehmen. Seine Wurzeln liegen in der Gründung der Zeppelin-Stiftung durch Ferdinand Graf von Zeppelin im Jahr 1908. Bis heute ist die Zeppelin-Stiftung direkt und über die Luftschiffbau Zeppelin GmbH Gesellschafterin der Zeppelin GmbH.



**BAUMASCHINEN EU**

**Vertrieb und Service  
von Baumaschinen**



**BAUMASCHINEN CIS**

**Vertrieb und Service  
von Bau- und Landmaschinen**



**RENTAL**

Miet- und Projektlösungen für  
Bauwirtschaft und Industrie



**POWER SYSTEMS**

Antriebs- und  
Energiesysteme



**ANLAGENBAU**

Engineering und  
Anlagenbau

# DIE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN IM



Mitarbeiterzahl	2014	2015	Veränderung (in %)
SGE Baumaschinen EU	2.452	2.508	+2
SGE Baumaschinen CIS	1.789	1.635	-9
SGE Rental	1.262	1.183	-6
SGE Power Systems	767	773	+1
SGE Anlagenbau	1.347	1.371	+2
Holding	57	62	+9

SGE = Strategische Geschäftseinheit



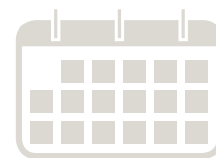
Frauenanteil 2015 (in %)	1. Führungsebene	2. Führungsebene
SGE Baumaschinen EU	13	13
SGE Baumaschinen CIS	32	28
SGE Rental	16	12
SGE Power Systems	28	16
SGE Anlagenbau	4	22
Holding	17	67

40  
30 50

Durchschnittsalter (in Jahren)	2015
SGE Baumaschinen EU	43,1
SGE Baumaschinen CIS	36,2
SGE Rental	43,3
SGE Power Systems	41,6
SGE Anlagenbau	44,1
Holding	43,5
Konzern gesamt	41,7



Gesundheitsquote (in %)	2015
SGE Baumaschinen EU	96,1
SGE Baumaschinen CIS	99,6
SGE Rental	94,7
SGE Power Systems	96,7
SGE Anlagenbau	96,8
Holding	97,8



Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	2015
SGE Baumaschinen EU	12,4
SGE Baumaschinen CIS	4,5
SGE Rental	8,8
SGE Power Systems	9,3
SGE Anlagenbau	12,6
Holding	8,1

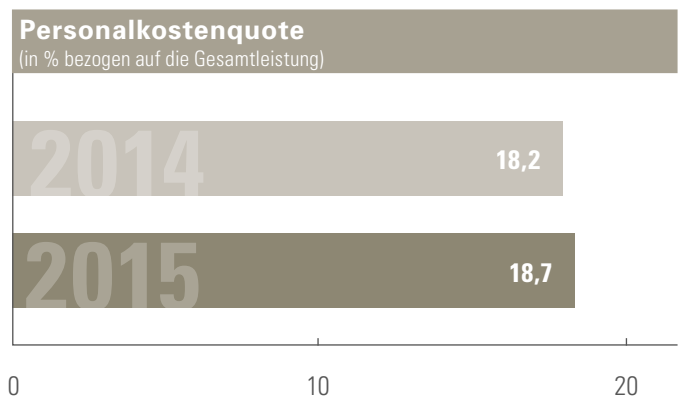
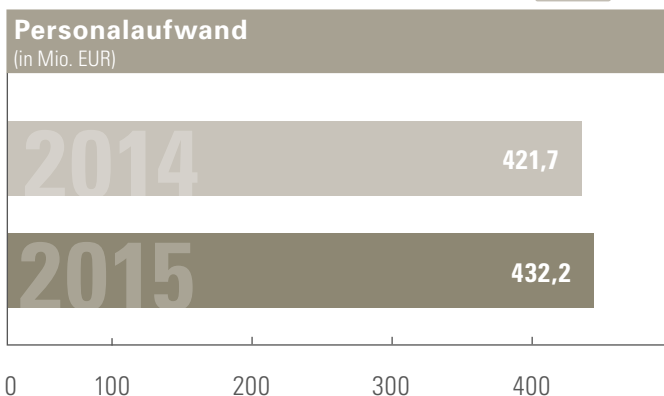


# ÜBERBLICK



Altersstruktur 2015 (in %)	SGE	SGE	SGE	SGE	SGE	
	Baumaschinen EU	Baumaschinen CIS	Rental	Power Systems	Anlagenbau	Holding
18 – 25	9	4	4	4	5	2
26 – 30	9	21	9	10	10	10
31 – 35	11	29	14	19	13	13
36 – 40	10	20	15	15	12	16
41 – 45	12	13	13	14	10	21
46 – 50	17	6	16	15	16	11
51 – 55	16	4	15	12	14	11
56 – 60	12	2	9	8	14	11
> 60	4	1	5	3	5	5
<b>Anteil Frauen (in %)</b>	15	17	20	14	17	60
<b>Anteil Männer (in %)</b>	85	83	80	86	83	40

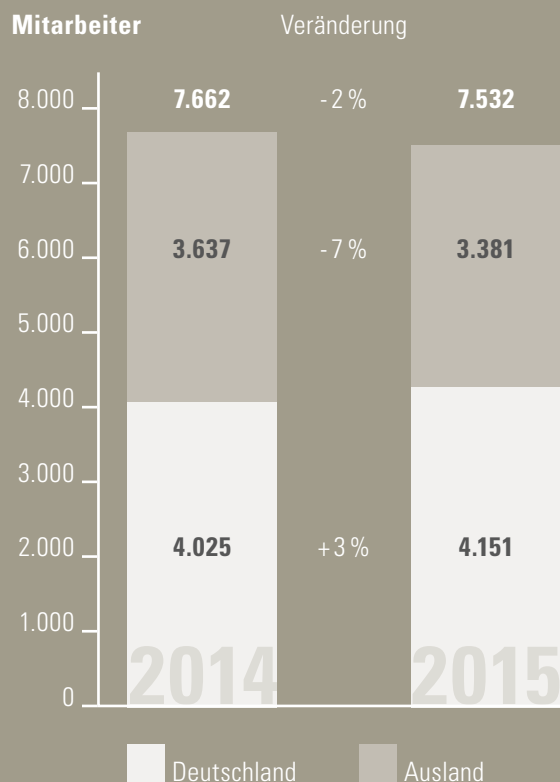
SGE = Strategische Geschäftseinheit



Der vorliegende Personalbericht stellt die Personalkennzahlen des Zeppelin Konzerns in den Jahren 2014 und 2015 dar, jeweils zum 31.12. Alle Zahlen in diesem Bericht basieren auf detaillierteren Daten. Da manche Werte gerundet dargestellt sind, können Summenwerte abweichen.

# ZEPPELIN MITARBEITER WELTWEIT

Zum Jahresende 2015 waren in den ausländischen Gesellschaften des Zeppelin Konzerns 3.381 Mitarbeiter beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 44,9 % an der Gesamtbelegschaft (Vorjahr: 47,5 %).



Brasilien .....	158
USA .....	82



Belgien .....	40		
Deutschland .....	4.151		
Großbritannien .....	31		
Frankreich .....	13		
Italien .....	6		
Österreich .....	247		
Polen .....	226		
Schweiz .....	18		
Slowakische Republik .....	119		
Tschechische Republik .....	455		
		Armenien .....	115
		Russland .....	1.149
		Turkmenistan .....	53
		Tadschikistan .....	9
		Ukraine .....	381
		Usbekistan .....	35
		Weißrussland .....	52
		Australien .....	1
		China .....	64
		Indien .....	54
		Südkorea .....	7
		Singapur .....	9
		Saudi-Arabien.....	57

Mitarbeiterzahlen ohne Auszubildende



# GROWTH, PERFORMANCE UND STABILITY

Das Fundament des Unternehmenserfolgs des Zeppelin Konzerns bildet die GPS-Strategie mit den Säulen Growth, Performance und Stability. Das gemeinsame Ziel ist, alle Säulen in Balance zu halten und weiter auszubauen.

**Growth** zielt auf kontinuierliches Wachstum des Konzerns. Ganz im Sinne des Kunden werden nur qualitativ hochwertige Produkte und ein exzellenter Service angeboten. Auf Basis von etablierten Geschäftsmodellen und neuen, zukunftsgerichteten Geschäftsfeldern wird zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit das Leistungsspektrum des Unternehmens konsequent erweitert.

**Performance** steht für die herausragenden Leistungen der Zeppelin Mitarbeiter. Sie erkennen die Bedürfnisse ihrer Kunden, setzen ihre Kompetenzen gezielt ein und bieten passgenaue Lösungen an. Sie prüfen Kosten, straffen Abläufe, arbeiten in starken Teams zusammen und bündeln Kräfte im Unternehmen.

**Stability** zielt auf eine nachhaltige Stabilität des Konzerns. Mitarbeiter bei Zeppelin handeln verantwortungsbewusst und sind für Kunden und Kollegen gleichermaßen zuverlässige Partner. Durch das Abwägen von Chancen und Risiken bei anstehenden Entscheidungen wird langfristig ein stabiles Umfeld gestaltet und dadurch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert.

## WE CREATE SOLUTIONS

Der Zeppelin Konzern zeichnet sich durch seine hohe Lösungskompetenz und seinen exzellenten Service aus.

„**We Create Solutions**“, dieses Versprechen gibt das Unternehmen seinen Kunden. Das vielseitige Portfolio an Produkten und

Dienstleistungen sowie die konzernweite Zusammenarbeit über Ländergrenzen und Geschäftseinheiten hinweg ermöglichen es, Lösungen aus einer Hand anzubieten. Gemeinsam mit Zeppelin können Kunden ihr Geschäft erfolgreich gestalten und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen.

„**We Create Solutions**“ lautet das Versprechen an Zeppelin Kunden. Aus Herausforderungen entwickeln Zeppelin Mitarbeiter Lösungen, mit innovativen Produkten und Dienstleistungen aus einer Hand.

## ZEPPELIN® WE CREATE SOLUTIONS

### We

Gemeint ist sowohl jeder Einzelne als auch die Gesamtheit der Zeppelin Mitarbeiter als Verantwortliche für die Umsetzung unserer Mission. Dazu handeln wir abteilungs- und länderübergreifend im Sinne unserer Kunden.

### Create

Wir planen, organisieren, gestalten, reparieren, berechnen, analysieren, fertigen, verarbeiten und beraten. Für jeden Kunden individuell, durchdacht und verlässlich.

### Solutions

Wir finden eine nachhaltige Lösung für jede Kundenherausforderung. Das steigert die Kundenzufriedenheit und sichert unseren Erfolg.

# WIR LEBEN UNSERE WERTE

Die Unternehmenskultur des Zeppelin Konzerns ist stark von der Identität als Stiftungsunternehmen und seiner Geschichte geprägt. Das Wirken von Ferdinand Graf von Zeppelin zu Beginn des 20. Jahrhunderts und die von ihm vorgelebten Werte beeinflussen das Unternehmen noch

heute. Mit der Gründung der Luftschiffbau Zeppelin GmbH und der Zeppelin-Stiftung 1908 legte er den unternehmerischen Grundstein für den heutigen Zeppelin Konzern.

**Das Fundament der Zeppelin Werte sind die Integrität und Exzellenz der Mitarbeiter.**

## Integrität

Als Botschafter unserer Kultur leben sie unsere Werte wie Fairness, Wertschätzung und Transparenz im Sinne von Compliance und setzen diese durch ihr Handeln eigenverantwortlich im Tagesgeschäft um.

## Exzellenz

Als verlässlicher, dynamischer Partner unserer Kunden erkennen sie deren Bedürfnisse und schaffen durch ihr breites Wissen mit unseren Produkten sowie Dienstleistungen herausragende Lösungen.



### Grafen halten Kurs

#### Unsere Grafensätze

Im Zentrum des Wertesystems stehen die zehn Grafensätze. Sie verbinden die einzigartige Unternehmensgeschichte und die von Ferdinand Graf von Zeppelin vorgelebten Werte wie Teamfähigkeit, Lernbereitschaft und Wertschätzung mit der heutigen im Konzern praktizierten Kultur. Die Grafensätze sind unsere Prinzipien für den verantwortungsvollen Umgang mit unseren Kollegen, Kunden, Dienstleistern und Partnern. Sie sind eine Richtschnur für unser tägliches Handeln, denn: **Wir leben unsere Werte.**

#### Grafensatzbroschüre

Um die Einzigartigkeit der Unternehmenskultur hervorzuheben und aufzuzeigen, wie sich unsere Werte in unserem Alltag widerspiegeln, veröffentlichte der Zeppelin Konzern die Grafensatzbroschüre. Darin werden Fragen wie „Welche Werte stecken hinter den einzelnen Sätzen?“, „Auf welches historische Ereignis bezieht sich der einzelne Grafensatz?“ und „Wie fließen unsere Werte in die Arbeitspraxis ein?“ beantwortet.



### Grafen überwinden Grenzen



### Grafen treffen ins Herz



### Grafen holen ins Boot



### Grafen kriegen Unterstützung



### Grafen hinterlassen Spuren



### Grafen scheitern erfolgreich



### Grafen ziehen Grafen an



### Grafen ziehen den Hut



### Grafen ecken an

# MIT ZEPPELIN WACHSEN

Der Erfolg des Zeppelin Konzerns ist seit jeher von den hohen Leistungen seiner Mitarbeiter geprägt. Als Arbeitgeber legen wir besonderen Wert darauf, unsere Mitarbeiter persönlich und beruflich weiterzuentwickeln – durch ihre Aufgaben in ihrem Team sowie eine konsequente Förderung auf Fach- und Führungsebene. Wir schaffen die Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, gemeinsam mit dem Unternehmen zu wachsen. Unser Arbeitgebersprechen „Mit Zeppelin wachsen“ stellt dies heraus.

## Auszubildende

Schulabsolventen erhalten bei Zeppelin mit einer Ausbildung im kaufmännischen, gewerblichen, technischen oder IT-Bereich einen qualifizierten Einstieg ins Berufsleben. Junge Talente arbeiten von Anfang an eigenverantwortlich und profitieren von einer umfassenden Ausbildung. Eine langfristige Personalplanung garantiert eine hohe Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung.

## Studierende

In Kooperation mit unterschiedlichen Hochschulen bietet Zeppelin Studienplätze in den Bereichen BWL-Handel, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik. Duale Studenten lernen neben fachlichem und methodischem Wissen Arbeits- und Betriebsabläufe kennen, bauen Netzwerke auf und werden optimal auf den Berufseinstieg vorbereitet. Zudem bietet Zeppelin ein ausbildungsintegriertes duales Studium an, in dessen Rahmen Auszubildende ihren Bachelor of Engineering beziehungsweise Bachelor of Arts absolvieren können. Die praxisorientierte Ausbildung junger Menschen und ihre frühzeitige Bindung an das Unternehmen sind für die Sicherung qualifizierter Nachwuchskräfte von zentraler Bedeutung.

## Berufserfahrene

Zeppelin Mitarbeiter profitieren von der Internationalität sowie den vielfältigen konzernweiten Karrierechancen. Das Unternehmen fördert kontinuierlich die Entwicklung seiner Mitarbeiter und begleitet sie auf ihrem Karriereweg. Regelmäßige Feedbackgespräche und individuell zugeschnittene Schulungen sowie Fortbildungen unterstützen beim Entfalten des eigenen Potenzials. Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden auf Basis eines spezifischen Kompetenzmodells durchgeführt. Fach- und Führungskräfte rekrutiert der Zeppelin Konzern primär aus den eigenen Reihen. Für die Nachwuchsförderung und Managemententwicklung wurde die unternehmenseigene Z Academy entwickelt. Diese beinhaltet verschiedene Programme, die sich sowohl gezielt an junge Talente als auch an erfahrene Führungskräfte richten. Sie vermitteln nicht nur generelle Inhalte zur beruflichen Weiterentwicklung, sondern beziehen die Besonderheiten von Zeppelin mit ein.

### Zeppelin als Arbeitgeber zeichnet sich aus durch

- gute Entwicklungschancen
- kurze Entscheidungswege
- offene Kommunikationskultur
- internationale Karrieremöglichkeiten
- konsequente Schulung und Weiterbildung





# KERNTHEMEN DER PERSONALARBEIT



## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat bei Zeppelin einen hohen Stellenwert. Der Konzern bietet unterschiedlichste Lösungen, die zu einer besseren Balance von Arbeits- und Privatleben beitragen. Hierzu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Möglichkeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie Angebote zu Fitness und zur Gesundheitsvorsorge. Im Jahr 2015 hat die Zeppelin GmbH als erste Gesellschaft des Zeppelin Konzerns das renommierte Gütesiegel „berufundfamilie“ erhalten. Zertifiziert wurde die Managementholding von der berufundfamilie Service GmbH. Schirmherren der Auditierung sind das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. In die Bewertung eingeflossen sind verschiedene, bereits etablierte Maßnahmen der Zeppelin GmbH zur Förderung ihrer Mitarbeiter, etwa flexible Arbeitszeitmodelle und freiwillige Sozialleistungen. Berücksichtigt wurden ebenso geplante Maßnahmen, darunter die Förderung des mobilen Arbeitsplatzes oder die Bereitstellung von Angeboten zur Ferienbetreuung.

## Perspektiven

Die Aufgabe des Bereichs Personal ist es, den Konzern durch die Rekrutierung, Entwicklung und Bindung der richtigen Mitarbeiter bei dem Erreichen langfristiger Geschäftsziele zu unterstützen. So richtet sich die Personalstrategie von Zeppelin an der Unternehmensstrategie GPS aus. Die Säulen Growth, Performance und Stability sichern unseren Erfolg. Unsere Personalpolitik wird des Weiteren von unserem Arbeitgeberversprechen bestimmt: Mit Zeppelin wachsen. Der Bereich Personal schafft Voraussetzungen, um unsere Mitarbeiter weiterzuentwickeln, ihnen langfristig eine Perspektive zu bieten und ihnen ein stabiles Arbeitsumfeld zu geben, in dem sie gemeinsam mit Zeppelin wachsen können.

## Mitarbeiterbefragung

Im November 2013 führte der Zeppelin Konzern erstmals eine deutschlandweite Mitarbeiterbefragung durch. Insgesamt wurden 4.030 Zeppeliner zu Arbeitsbedingungen, Führung, Kultur und Strategie befragt. Die Mitarbeiterbefragung zeigte die Stärken von Zeppelin, machte aber auch deutlich, wo Mitarbeiter sich Veränderung wünschen. Auf Grundlage der Resultate wurden Handlungsfelder definiert und Maßnahmen angestoßen, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die Attraktivität von Zeppelin als Arbeitgeber zu steigern. Im Jahr 2017 wird die Mitarbeiterbefragung erneut durchgeführt. Zeppeliner aus Deutschland und weiteren Ländern erhalten die Möglichkeit, ihre Meinung zu Zeppelin als Arbeitgeber zu äußern und so die Weichen für weitere Entwicklungen des Konzerns mitzustellen.



*Für Arbeitnehmer aller Alters- und Karrierestufen gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben immer mehr an Bedeutung. Sie ist wichtig für die Arbeitgeberwahl und hat Einfluss*

*darauf, wie lange ein Unternehmen seine Mitarbeiter an sich binden kann. Die Zertifizierung macht unsere Stärken sichtbar und steigert so unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Gleichzeitig spornt sie uns dazu an, weitere Möglichkeiten zu erarbeiten, um unseren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vereinfachen.*

**Sandra Abbiss-Kalleder**

Leiterin Konzern-Personal der Zeppelin GmbH

# VERANTWORTUNG LEBEN



## Gesellschaftliches Engagement

Unternehmertum und gesellschaftliches Engagement gehören für Zeppelin als Stiftungsunternehmen untrennbar zusammen. Der Konzern setzt sich für Bildung und Wissenschaft, Kultur und Sport sowie gemeinnützige Projekte ein.

Im Bereich Bildung und Wissenschaft fördert das Unternehmen die Zeppelin Jugendstiftung JUST!, die herausragende Arbeiten von Schülern und Studenten in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik,

Wirtschafts-, Sozial- und Kulturwissenschaften auszeichnet, sowie die 2003 gegründete Zeppelin Universität (ZU) in Friedrichshafen. Im Bereich Sport sponsert Zeppelin unter anderem die Herrenmannschaft des mehrfachen deutschen Meisters VfB Friedrichshafen Volleyball. Mit der Förderung von regionalen Kunstprojekten und internationalen Kulturinitiativen setzt Zeppelin im kulturellen Bereich Zeichen. Daneben führt der Zeppelin Konzern einen Teil seiner erwirtschafteten Gewinne an die Zeppelin-Stiftung ab, welche die Gelder ausschließlich gemeinnützigen und sozialen Zwecken zugutekommen lässt.



### Nachhaltigkeit im Zeppelin Konzern

Welche soziale und ökologische Verantwortung haben Unternehmen? Ist es ausreichend, sich auf die Steigerung von Umsatz und Ergebnis zu konzentrieren, oder haben Firmen auch die Verpflichtung, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten und sich mit Umweltschutz auseinanderzusetzen?

Für Zeppelin als Stiftungsunternehmen ist es selbstverständlich, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen. Zudem rückt Nachhaltigkeit immer stärker in den Fokus der Öffentlichkeit. National wie international werden vermehrt Initiativen und Gesetzesvorhaben zur Nachhaltigkeit auf den Weg gebracht. So haben wir beschlossen, uns proaktiv und gezielt mit dem Thema Nachhaltigkeit im Zeppelin Konzern zu befassen.

Der Zeppelin Konzern begreift soziales und ökologisches Engagement nicht als Verpflichtung, sondern als Grundlage und Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit, Attraktivität als Arbeitgeber und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Nachhaltigkeit bei Zeppelin bedeutet, aus der Kraft seiner Kultur heraus, langfristig einen authentischen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft als zukunftsfähiges Unternehmen zu leisten. So engagiert sich der Konzern für einen schonenden Umgang mit Ressourcen zum Schutz der Umwelt und sieht Kundenzufriedenheit, Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter, wirtschaftsethisches Verhalten und Führungskultur als wesentliche Faktoren für ein erfolgreiches und zukunftsfähiges Unternehmen.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojekts wurden Handlungsfelder identifiziert, etwa soziales Engagement sowie Umwelt und Energiemanagement. Schritt für Schritt werden die Handlungsfelder bearbeitet, um die Nachhaltigkeit im Konzern zu erhöhen. Damit wird Zeppelin aktuellen und zukünftigen Vorgaben gerecht und leistet einen Beitrag für Gesellschaft und Umwelt.



**Unsere Vision zur Nachhaltigkeit lautet:  
Konzernweit leben wir unser Verständnis von Nachhaltigkeit.  
Das erhöht unsere Attraktivität für Kunden und Mitarbeiter,  
stärkt unsere Marke und den Ausbau unserer Marktposition.**



# IMPRESSUM

## **Zentrale**

Graf-Zeppelin-Platz 1  
85748 Garching bei München  
Tel.: +49 89 320 00 - 0  
Fax: +49 89 320 00 - 482

## **Unternehmenssitz**

Graf-Zeppelin-Platz 1  
88045 Friedrichshafen  
Tel.: +49 7541 202 - 02  
Fax: +49 7541 202 - 1210  
**zeppelin@zeppelin.com**

Weitere Informationen über Zeppelin erhalten Sie im Internet unter  
**[www.zeppelin.de](http://www.zeppelin.de)**

Dieser Personalbericht ist am 31. Juli 2016 veröffentlicht worden.

## **Agentur**

Söllner Communications AG, München



## Zeppelin GmbH

Zentrale  
Graf-Zeppelin-Platz 1  
85748 Garching bei München  
Tel.: +49 89 320 00 - 0  
Fax: +49 89 320 00 - 482

Unternehmenssitz  
Graf-Zeppelin-Platz 1  
88045 Friedrichshafen  
Tel.: +49 7541 202 - 02  
Fax: +49 7541 202 - 1210

[zeppelin@zeppelin.com](mailto:zeppelin@zeppelin.com)  
[www.zeppelin.de](http://www.zeppelin.de)

