

Nachhaltigkeitsbericht 2024



Inhalt

1.0	Grußwort von Dr. Michael Kraus	4
2.0	Über diesen Bericht	5
3.0	Das Unternehmen	6
3.1	Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	7
4.0	Unsere Leitkultur	7
4.1	Unsere Mission.....	7
4.2	Sulzer Strategie	8
5.0	Produkte und Wertschöpfungskette.....	9
5.1	Marktsegmente und Kunden.....	9
5.2	Wertschöpfungskette	10
6.0	Allgemeine Informationen	11
6.1	Sonderregelungen für den Bericht	11
6.2	Ausgelassene Informationen	12
7.0	Managementsysteme	13
7.1	Rolle der Managementsysteme	13
7.2	Nachhaltigkeitsmanagement	13
7.3	Steuerung und Überwachung	14
7.4	Qualifikation und Rolle des Nachhaltigkeitsmanagers	14
7.5	Risikomanagement.....	14
7.6	Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen	16
8.0	Wesentlichkeitsanalyse	17
8.1	Umfeldanalyse als Vorbereitung für die IROs	17
8.2	Ermittlung der IROs	18
8.3	Bewertung der IROs	18
8.4	Fazit und Ausblick	20
8.5	Wesentliche Themen.....	19
9.0	Unternehmerische Transformation	21
9.1	Verständnis der Nachhaltigkeit bei Sulzer	21
9.2	Klimavision	21
9.3	Klimastrategie und Transformationsplan.....	22
10.0	ESRS E1: Klimawandel	23
10.1	Klimaschutz und Übergangsplan	23
10.2	Durchgeführte Maßnahmen	23
10.3	Geplante Maßnahmen:	24
10.4	Kosten für Maßnahmen	24
10.5	Finanzielle Risiken und Chancen sowie Übergangsrisiken	24
10.5.1	Physische Risiken und ihre finanziellen Auswirkungen	24

10.5.2	Übergangsrisiken und klimabezogene Chancen (bisherige Erkenntnis)	25
11.0	Treibhausgasbilanz	26
11.1	Die Auswertung	27
11.1.1	Energieverbräuche	27
11.1.2	Maßnahmen zur Reduktion	28
12.0	ESRS E2: Umweltverschmutzung	29
12.1	Umweltschutz im Unternehmen	29
12.2	Maßnahmen zum Umweltschutz	29
13.0	ESRS S1: Arbeitskräfte im Unternehmen	30
13.1	Abteilung People Operations (PO)	30
13.1.1	Die Hauptziele	30
13.1.2	Die Kommunikation	31
13.2	Sozialschutz der Belegschaft	31
13.3	Arbeits- und Gesundheitsmanagement	32
13.4	Betriebsrat	33
13.5	Corporate Volunteering	33
13.6	Kennzahlen der Belegschaft	34
13.7	Entwicklung & Schulung	35
14.0	ESRS G1: Unternehmensführung	36
14.1	Unternehmensethik	36
14.2	Compliance Managementsystem	36
14.2.1	Compliance-Richtlinie	37
14.2.2	Fairer Wettbewerb und Anti-Korruption	37
14.2.3	Whistleblower	38
14.2.4	Beschwerdemanagement	38
14.3	Supplier-Management	39
14.4	Unternehmensführung	39
14.4.1	Messbare Ziele und Herausforderungen in der Unternehmensführung	40
14.4.2	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	40
14.5	Finance Service	41
14.5.1	Zahlungspraktiken	41
15.0	Datenschutzmanagement	42
16.0	Informationssicherheit	43
17.0	Anhang	44
17.1	Verweise und Fremddaten	44
17.2	THG Emissionsfaktoren	44
	Impressum	45

1.0 Grußwort von Dr. Michael Kraus

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



Nachhaltigkeit ist für die Sulzer GmbH kein Trend, sondern ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Mit dem vorliegenden Bericht, der dieses Jahr bewusst früher erscheint, möchten wir unsere Fortschritte transparent machen, Best Practices teilen und unsere Vorbildfunktion weiter stärken.

Unsere Transformation hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen ist in vollem Gange. Dies gelingt nur dank der hervorragenden Zusammenarbeit aller Beteiligten. Mein besonderer Dank gilt allen, die an der Erstellung dieses Berichts beteiligt sind - bspw. den Verantwortlichen für unsere Managementsysteme, dem Marketing und allen Mitarbeitenden, die diesen Bericht und unsere Projekte tatkräftig unterstützen.

Lassen Sie uns gemeinsam weiter vorangehen – für eine nachhaltige Zukunft, die wir aktiv mitgestalten.

Mit besten Grüßen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Kraus'.

Dr. Michael Kraus

CEO der Sulzer GmbH

2.0 Über diesen Bericht

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) setzt die Europäische Union bedeutende Maßnahmen zur Förderung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Wirtschaft um. Diese Regularien dienen nicht nur der Offenlegung unternehmerischer Nachhaltigkeitsstrategien, sondern schaffen auch Anreize, das eigene Handeln zu reflektieren, neue Kennzahlen zu erheben und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen. Letztlich unterstützen sie nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Gesellschaft auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft.

Obwohl im März 2025 über eine mögliche Lockerung dieser Maßnahmen diskutiert wurde, und das Ergebnis zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch offen ist, haben wir uns bewusst entschieden, diesen ersten und entscheidenden Nachhaltigkeitsbericht fertigzustellen. Uns ist bewusst, dass unser Bericht noch nicht vollumfänglich ist und wir uns am Anfang eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses befinden. Doch gerade in diesen wirtschaftlich und politisch unsicheren Zeiten möchten wir mit diesem Bericht ein klares Zeichen für eine nachhaltigere Wirtschaft, Politik und Gesellschaft setzen.

Es ist hervorzuheben, dass wir zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht berichtspflichtig sind. Dennoch sehen wir diesen ersten ESRS-orientierten Bericht als wertvollen Entwicklungsschritt, um frühzeitig Erfahrungen zu sammeln und unsere Prozesse zu entwickeln.

Ich möchte mich herzlich bei allen engagierten Kolleginnen und Kollegen bedanken, die durch ihre harte Arbeit und ihr Engagement diesen Bericht erst möglich gemacht haben. Als Nachhaltigkeitsmanager der Sulzer GmbH bin ich stolz, diesen Bericht veröffentlichen zu dürfen. Unser Weg war von Herausforderungen geprägt, von neuen Erkenntnissen, Rückschlägen und Lernprozessen. Der Aufwand war größer als erwartet, und die Erstellung hat mehr Zeit in Anspruch genommen als unser Bericht aus dem Jahr 2022. Doch am Ende steht ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann.

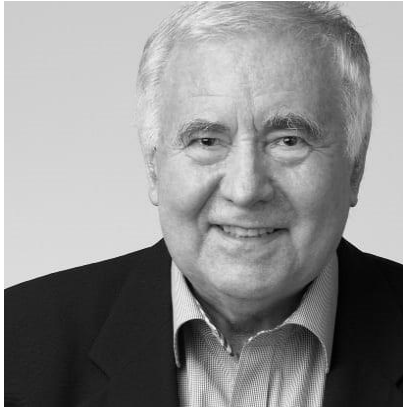
Mit nachhaltigen Grüßen,



Dennis Faude

Nachhaltigkeitsmanager

3.0 Das Unternehmen



Die Sulzer GmbH wurde 1978 von Dr. Johann „Hans“ Sulzer gegründet. Mit unermüdlicher Leidenschaft und Weitblick baute er das Unternehmen auf und widmete sich bis zuletzt mit größtem Engagement seinem Lebenswerk.

Wir, die Sulzer GmbH, sind ein führender IT-Dienstleister, der sich auf maßgeschneiderte IT-Lösungen und Dienstleistungen spezialisiert hat. Unser Fokus liegt auf Innovation, Qualität und Kundenzufriedenheit. Wir bieten umfassende IT-Beratung, Softwareentwicklung, Systemintegration und Managed Services, um die IT-Infrastruktur und Geschäftsprozesse unserer Kunden zu optimieren.

Wir erbringen unsere Leistungen mit der Unterstützung unserer Tochterunternehmen und strategischen Partner, an denen wir teilweise auch Anteile halten. Für diesen ersten ESRS-orientierten Bericht wurden diese Bereiche bewusst ausgeklammert und sind kein Bestandteil der noch freiwilligen Berichterstattung.

Niederlassungen der Sulzer GmbH

München | Ingolstadt | Stuttgart | Magdeburg | Wolfsburg

Tochterunternehmen

Sulzer España S.L.U - Madrid (Spanien)

Sulzer USA Inc. (gegründet Mai 2024) - Greenville (USA)

Shoring-Partner

Budapest, Szeged, Kecskemét (Ungarn) | Hyderabad (Indien) |

Sofia (Bulgarien) | Timisoara (Rumänien)

3.1 Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane



Die Geschäftsführung des Unternehmens wurde im Berichtsjahr 2024 durch Herrn Dr. Michael Kraus und Herrn Ulrich Schick gebildet. Beide verfügen über langjährige Berufserfahrung und kennen das Unternehmen aus vorherigen Tätigkeiten in anderen Funktionen.

Die oberste Führungsebene, bestehend aus Geschäftsführung und Bereichsleitung, setzte sich aus insgesamt sieben Personen zusammen, wobei eine Geschlechtervielfalt von 40 % erreicht wurde (fünf männliche und zwei weibliche Mitglieder). Alle Mitglieder der obersten Führungsebene besaßen jeweils Prokura. Die Unternehmensführung wird zusätzlich durch die Ebene der Abteilungsleitung, einschließlich der Stabsstellen, ergänzt, wodurch eine solide und diverse Führungsstruktur gewährleistet wird.

Führungsebenen der Sulzer GmbH		2023	2024
Geschäftsführung	Männlich:	2	2
	Weiblich:	0	0
Bereichs- und Abteilungsleitung	Männlich:	20	17
	Weiblich:	7	10
... davon Personen mit Prokura	Männlich:	4	3
	Weiblich:	3	2

Ein weiteres wichtiges Organ des Unternehmens sind die sieben Gesellschafter, zu denen auch Herr Ulrich Schick in seiner Rolle als Geschäftsführer zählt. Die Gesellschafter koordinieren ihre Entscheidungen und strategischen Zielsetzungen in regelmäßigen Sitzungen der Gesellschafterversammlung, um die Zukunft des Unternehmens gemeinsam und abgestimmt zu gestalten.

4.0 Unsere Leitkultur

4.1 Unsere Mission



Gemeinsam schaffen wir ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende an innovativen und gleichermaßen wirtschaftlich erfolgreichen Lösungen arbeiten.

Dem Handeln bei der Sulzer GmbH liegen folgende Werte zu Grunde: Der Kernwert Vertrauen und die flankierenden Werte Verantwortung, Respekt und Begeisterung. Unsere Werte manifestieren sich in konkreten Verhaltensweisen. Damit sind Sie klar interpretiert und objektiv beobachtbar.

Abbildung 1: Ausschnitt aus dem Sulzer Leitbild

Wichtige Aspekte sind:

Gemeinschaftlicher Prozess: „Wir schaffen“ betont die aktive Beteiligung aller.

Freiräume: Förderung von Vielfalt, Vertrauen und Verantwortung.

Marktführerschaft: Streben nach Qualität und Innovation in der Mobilitätsindustrie.

4.2 Sulzer Strategie

Unsere Unternehmensstrategie ist in ihrer Ausgestaltung zur Nachhaltigkeit noch nicht sehr detailliert. Aber Grundsätze wie Menschenrechte, Transparenz und Umweltschutz sind bereits zentrale Leitlinien unseres Handelns. Diese unterstützen wir durch Managementsysteme für Compliance und Nachhaltigkeit und Gesundheit. Unsere Strategie wurde in der Vergangenheit bereits mehrfach an neue Rahmenbedingungen angepasst und soll zukünftig Nachhaltigkeitsaspekte vermehrt abdecken.

Besonders herausfordernd war das Berichtsjahr, in dem die Automobilbranche einen starken Einbruch erlebten, der auch unser Unternehmen erheblich beeinflusste. Gleichzeitig gewinnt das Thema Künstliche Intelligenz zunehmend an Bedeutung und wurde als neues strategisches Handlungsfeld in unser Unternehmen integriert. Neben ersten Maßnahmen wird die gesamte Strategie überdacht und befindet sich derzeit in der Überarbeitung.

Die Weiterentwicklung unserer Strategie basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz. Dabei fließen sowohl die Erfahrungen unserer Führungskräfte als auch das Feedback aus dem Vertrieb und laufenden Projekten ein. Diese internen Erkenntnisse werden durch Studien und Marktanalysen, wie die Lünendonk-Studie, untermauert. Zudem nutzen wir Messen zum Austausch mit Branchenexperten. Gleichzeitig greifen wir auf Portale und Veröffentlichungen als zusätzliche Informationsquellen zurück. Anforderungen der Kunden werden intern kommuniziert und sowohl in unseren Projekten als auch durch unsere Managementsysteme umgesetzt.

Wir werden uns auch weiterhin flexibel an die sich wandelnden Marktbedingungen anpassen. Während neue Absatzmärkte entstehen, werden andere an Bedeutung verlieren. Herausforderungen wie die Twin-Transformation werden zunehmend die Unternehmen beschäftigen – hier sehen wir als IT-Dienstleister eine wesentliche Rolle für die Sulzer GmbH, um Unternehmen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen effektiv zu unterstützen.

5.0 Produkte und Wertschöpfungskette

Wir sind ein Full-Service-Anbieter in der IT-Branche und dem NACE-Code 62 zugeordnet. Unser Leistungsspektrum umfasst innovative Entwicklungen wie KI-Anwendungen und Cloud Computing sowie umfassende IT-Beratungsleistungen in den Bereichen SAP, Infor, Data Analytics und agile DevOps-Modelle.

Unsere Kernkompetenz liegt in der Bereitstellung Dienstleistungen für Beratungs- und Entwicklungstätigkeiten. Durch individuelle Fertigung von IT-Lösungen und Softwareprodukten nach den spezifischen Anforderungen unserer Kunden schaffen wir maßgeschneiderte digitale Systeme. Zusätzlich übernehmen wir auf Anfrage den Betrieb, die Pflege und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lösungen, um den wandelnden Bedürfnissen unserer Kunden langfristig gerecht zu werden.

Eine tiefergehende Betrachtung unserer Produkte, der Wertschöpfungskette, einer Einschätzung der damit verbundenen Risiken und Chancen sowie eine Detaillierte Aufstellung aller Umsätze lässt sich unserem Lagebericht unter „I. Grundlage des Unternehmens“ entnehmen.

5.1 Marktsegmente und Kunden

Ein signifikanter Anteil unseres Umsatzes wurde mit Kunden aus der Automobilbranche (Automotive) erzielt, immerhin 88 % Umsatzanteil, die von unseren maßgeschneiderten IT-Lösungen profitierten. Die globalen wirtschaftlichen Entwicklungen im Jahr 2024 hatten zu einem unverschuldeten Rückgang des Automotive-Segments geführt, wodurch die Bemühungen zur Diversifikation in andere Bereiche verstärkt wurden. Dieser bereits länger geplante Schritt wurde nun konsequent umgesetzt. Daher ist besonders das Wachstum im Bereich der öffentlichen Aufträge (Public Sector) besonders erfreulich. Weitere Schwerpunkte unserer Kundenstruktur liegen in den Bereichen Versicherung, Telekommunikation und Maschinenbau. Wir suchen im direkten Kontakt mit Ansprechpersonen, Fachmessen und Fachvorträgen den direkten Austausch mit den Kunden.

Wir distanzieren sich ausdrücklich von Tätigkeiten, die mit Tabak, umstrittenen Waffen, fossilen Brennstoffen oder der Herstellung kritischer Chemikalien verbunden sind.

Wir sind bestrebt, unser Geschäft verantwortungsvoll zu führen und dabei ethische sowie nachhaltige Prinzipien konsequent einzuhalten. Bisher haben wir keine Überprüfung unserer Umsätze gemäß den Kriterien der EU-Taxonomie durchgeführt. Infolgedessen können wir aktuell keine Aussage darüber treffen, ob unsere Umsätze taxonomiefähig oder taxonomiekonform sind. Wir erkennen die Bedeutung der EU-Taxonomie für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung an und werden prüfen, inwiefern zukünftige Analysen und Maßnahmen erforderlich sind, um diesen europäischen Standards gerecht zu werden.

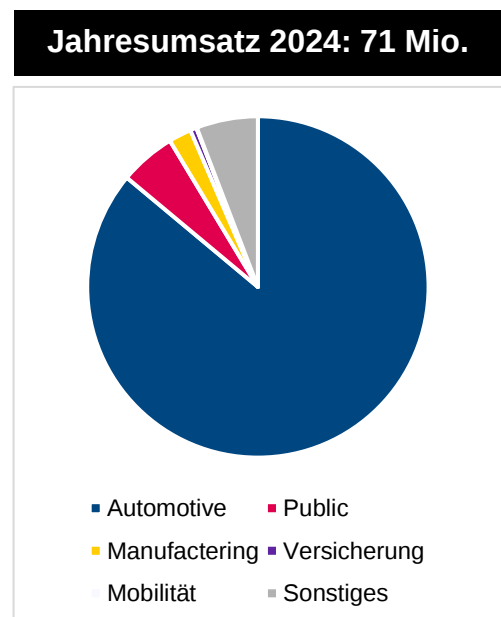


Abbildung 2: Verteilung der Umsätze

5.2 Wertschöpfungskette

Wir stehen als Tier-1-Lieferant im direkten Austausch mit unseren Kunden. In unseren Tätigkeitsfeldern (Absatz 5.1) sind wir beratend tätig, begleiten Projekte und erarbeiten individuelle Lösungen. Viele Kunden erwarten bereits heute von uns ein hohes Engagement für Nachhaltigkeit und dass wir diese Anforderungen auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette weitergeben.

Ein wesentlicher Teil dieser vorgelagerten Wertschöpfungskette besteht aus IT-Dienstleistern, bei uns Partner genannt, von denen ca. 500 Fachkräfte in Kundenprojekten tätig sind. Wir unterscheiden zudem zwischen Partnern und strategischen Partnern für Near- oder Off-Shore-Dienstleistungen. Darüber hinaus arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, die Hotels, Softwarelösungen und verschiedene Handelsdienstleistungen für unser Unternehmen bereitstellen.

Die Analyse der nachgelagerten Wertschöpfungskette stellt uns vor Herausforderungen. Aufgrund der Vielzahl an Kunden, Einsatzgebieten und Anwendungsmöglichkeiten unserer Lösungen ist die Analyse schwer quantifizierbar. Eine umfassende Auswertung ist aktuell nicht möglich. Allein die Langlebigkeit unserer Softwarelösungen und deren weltweite Verbreitung machen dieses Feld äußerst komplex.

Unser vorrangiges Ziel für die Wertschöpfungskette ist es, mittelfristig Transparenz zu schaffen und kurzfristig die wesentlichen Risiken zu identifizieren. Zudem wollen wir sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden konsequent an unsere Partner weitergeleitet werden.

Im Jahr 2024 wurde ein strukturiertes Zulieferermanagement eingeführt, das eine umfassende Betrachtung inklusive einer Risikoanalyse mit Fokus auf unsere Partner umfasst. In diesem Zuge haben wir eine von Grund auf überarbeitete Partner-Richtlinie verabschiedet, die alle wesentlichen nachhaltigen Aspekte berücksichtigt. Dieser Schritt stellt einen wichtigen Meilenstein in unserem Bestreben dar.

Mit den Maßnahmen aus der Abbildung 3 wollen wir schrittweise die gesamte Wertschöpfungskette betrachten, Anforderungen erheben und Auswahlkriterien einführen. Unser Ziel ist es, eine transparente und verantwortungsbewusste Wertschöpfungskette zu etablieren. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir uns in diesem Bereich noch am Anfang befinden und weiterhin viel Arbeit vor uns liegt.



Abbildung 3: Zeitplanung für die Betrachtung der Wertschöpfungskette

6.0 Allgemeine Informationen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 orientiert sich am neuen European Sustainability Reporting Standard (ESRS). Obwohl der Standard für diesen Bericht noch nicht vollständig angewendet wird und seine finale Umsetzung zum Zeitpunkt der Erstellung unsicher ist, unterstreicht er unsere Bemühungen, das Unternehmen nachhaltiger zu gestalten.

Wir haben den gleichen Konsolidierungskreis gewählt, der auch im Lagebericht Anwendung findet. Die Tochterunternehmen Sulzer España S.L.U (Sulzer ES) und Sulzer USA Inc. (Sulzer USA) haben die Wesentlichkeitsgrenze für den Lagebericht nicht überschritten und fallen daher nicht unter die finanzielle Berichtspflicht. Aus diesem Grund berichten wir im Nachhaltigkeitsbericht nur über die Sulzer GmbH und die damit in Deutschland ansässigen Niederlassungen. Zukünftig planen wir, auch über die Tochtergesellschaften zu berichten.

Die im Nachhaltigkeitsbericht verwendeten Zeithorizonte sind wie folgt definiert: kurzfristig (1 Jahr), mittelfristig (2 – 4 Jahre) und langfristig (über 5 Jahre). Diese Zeitspannen entsprechen den im ESRS vorgeschlagenen Zeithorizonten.

6.1 Sonderregelungen für den Bericht

ESRS E4 – Biodiversität und Ökosysteme

Auch wenn das Unterthema „E4.1.1 Biodiversität – Klimaschutz“ in unserer Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert wurde, können wir für das Berichtsjahr 2024 keine vollständigen Daten erfassen. Wir haben uns entschieden, das gesamte Topic „E4 – Biodiversität und Ökosysteme“ aufgrund der fehlenden Datengrundlage auszusetzen.

ESRS S2 – Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette kann in diesem Berichtsjahr aufgrund fehlender Daten noch nicht vollständig abgebildet werden. Um diesem Thema zukünftig besser gerecht zu werden, haben wir ein Zulieferermanagement eingerichtet, das aus unserem Nachhaltigkeitsmanagement und dem Supplier-Management besteht. Mehr Informationen zur Wertschöpfungskette sind im Absatz 0 zu finden.

Aus diesem Grund machen wir für die Betrachtung der Wertschöpfungskette von der Phase-In Regelung Gebrauch. Sie erlaubt es Unternehmen mit weniger als 750 Mitarbeitenden bestimmte Themen vorläufig auszusetzen, obwohl das Thema oder einzelne Unterthemen als wesentlich identifiziert sind. Im Rahmen dieser Berichterstellung konzentrieren wir uns auf unser Kerngeschäft und planen, die Wertschöpfungskette im nächsten Bericht abzudecken.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Kunden und Endverbraucher sind als nicht wesentlich eingestuft. Da aktuell keine intensive Analyse der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette durchgeführt wird, kann teilweise mit einer fehlenden Datenlage argumentiert werden. Diese Einschätzung könnte sich zukünftig ändern. Weitere Informationen finden sich im Absatz 5.0.

6.2 Ausgelassene Informationen

Themen, die unsere Research & Development (R&D) Abteilung sowie spezifische Kundenprojekte betreffen, werden bewusst nicht berücksichtigt und werden auch zukünftig nicht in die Berichterstattung aufgenommen. Der IT-Sektor, in dem wir tätig sind, zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus. Wir arbeiten mit zukunftsweisenden Technologien wie LLMs (Large Language Models) und entwickeln eigene KI-Anwendungen, die sowohl innovativ als auch wettbewerbsrelevant sind. Teilweise sind wir vertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet, in anderen Fällen entscheiden wir uns bewusst für Diskretion, um uns Wettbewerbsvorteile zu sichern.

Unter den Themen E1 und E2 werden die erwarteten finanziellen Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken, Übergangsrisiken sowie klimabezogener Chancen detailliert erfasst und quantifiziert. Im Rahmen unserer bisherigen Risikoanalyse sind bereits die finanziellen Folgen physischer Risiken untersucht. Eine umfassende und vollständig abgeschlossene Analyse aller relevanten Aspekte steht jedoch noch aus.

Die Erfassung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Ausfalltagen ist im Bericht nur eingeschränkt möglich. Dies hängt mit datenschutzrechtlichen Vorgaben zusammen, die eine präzise Aussage hemmen.

Die Angaben zum Lohngefälle werden ebenfalls nicht berichtet. Es bestehen Einschränkungen in der Datenverfügbarkeit. Ob diese Lücke in der Zukunft geschlossen wird, bleibt aktuell unklar.

Die Zielsetzungen und Maßnahmen der Unternehmensführung werden aufgrund der wirtschaftlichen Erschütterungen der Automobilbranche 2024 ausgelassen. Bestehende Strategien werden überarbeitet und neue Prioritäten gesetzt. Eine umfassende Darstellung erfolgt im nächsten Bericht.

7.0 Managementsysteme

7.1 Rolle der Managementsysteme

Die integrierten Managementsysteme unterstützen und beraten die Geschäftsführung und alle Mitarbeitenden in relevanten Fragen. Ihre primäre Aufgabe liegt jedoch in der Sicherstellung der Konformität des Unternehmens zu gesetzlichen, normativen und vertraglichen Anforderungen. Dadurch gewährleisten sie eine nachhaltige und regelkonforme Unternehmensführung.



Abbildung 4: Aufgabenfelder der Managementsysteme

7.2 Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem (NMS) der Sulzer GmbH ist integraler Bestandteil der Managementsysteme und verfolgt einen systematischen Ansatz zur Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung. Dabei stehen nicht nur die Erfüllung gesetzlicher und vertraglicher Anforderungen im Fokus, sondern die nachhaltige strategische Ausrichtung des Unternehmens und die Optimierung von Prozessen.

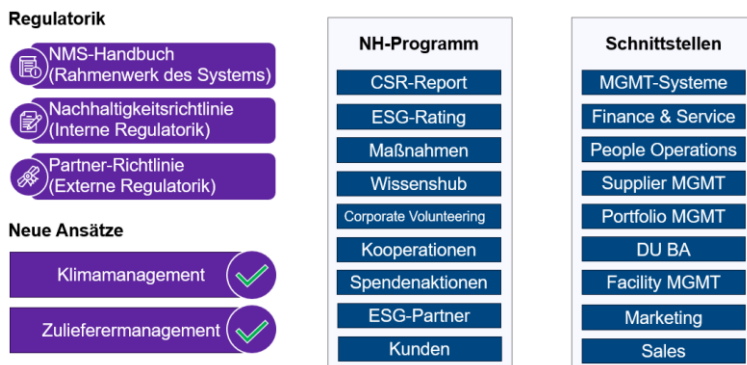


Abbildung 5: Bestandteile des Nachhaltigkeitsmanagementsystems

Das NMS-Handbuch definiert die Systemaufgaben und Strukturen. Zentrales Element ist der PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), der eine kontinuierliche Verbesserung sicherstellt. Dieser Prozess ermöglicht eine regelmäßige Selbstkontrolle und gezielte Optimierung, sodass Nachhaltigkeitsmaßnahmen wirksam und langfristig umgesetzt werden können.

Das Nachhaltigkeitsprogramm (NH-Programm) umfasst zahlreiche Aufgaben und Handlungsfelder, die vom NH-Team bearbeitet und dokumentiert werden. Hierzu gehören Initiativen wie das Corporate Volunteering Programm, Maßnahmen zur Mitarbeitenden-Bildung sowie Kooperationen und Spendenaktionen. Darüber hinaus betreut das NMS interne Serviceleistungen wie die Pflege und den Erhalt von ESG-Ratings, die für die Transparenz und Glaubwürdigkeit unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen von entscheidender Bedeutung sind.

Unsere internen Vorgaben sind in der Nachhaltigkeitsrichtlinie festgehalten, die zentrale Themen wie Dekarbonisierung, Umweltschutz und Ressourcenmanagement adressiert. Die Richtlinie dient der Belegschaft als Orientierung und Grundlage für ein verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln.

Für externe Teilnehmer der Wertschöpfungskette ist die Partner-Richtlinie das maßgebliche Dokument. Als Gegenstück zur internen Nachhaltigkeitsrichtlinie fordert sie von allen Partnern die Anerkennung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstandards. Dadurch wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeit nicht nur innerhalb unseres Unternehmens, sondern auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette aktiv gefördert wird.

7.3 Steuerung und Überwachung

In einem regelmäßigen Statusbericht präsentiert das Nachhaltigkeitsmanagement seine Tätigkeiten und Fortschritte der Geschäftsleitung. Zudem findet eine wöchentliche Abstimmung mit der Leitung der Managementsysteme statt. Wichtige und dringende Themen werden bei Bedarf direkt mit der Geschäftsleitung oder der Leitung Managementsysteme abgestimmt.

Das NMS überwacht kontinuierlich die relevanten gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen und stellt sicher, dass Änderungen rechtzeitig identifiziert und an die internen Stakeholder kommuniziert werden. Dies ermöglicht eine proaktive Anpassung an neue regulatorische Anforderungen und reduziert Compliance-Risiken.

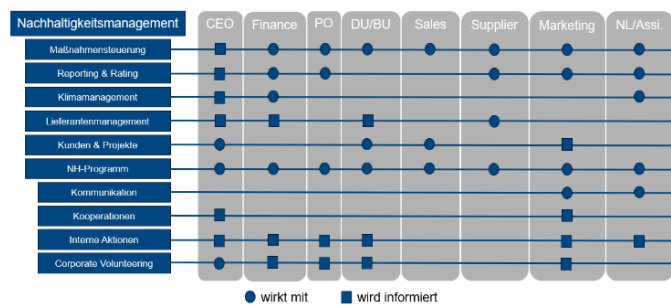


Abbildung 6: Kommunikationsmatrix

7.4 Qualifikation und Rolle des Nachhaltigkeitsmanagers

Der Nachhaltigkeitsmanager übernimmt die zentrale Verantwortung für die Überwachung und Koordination der Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Unternehmens. Er fungiert als Ansprechpartner für alle Unternehmensbereiche. Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu gewährleisten, qualifiziert sich der Nachhaltigkeitsmanager regelmäßig weiter – unter anderem durch den Austausch im DACH-Verband der CSR-Manager:innen.

Unterstützt wird der Nachhaltigkeitsmanager durch das Nachhaltigkeitsteam (NH-Team). Es besteht aus Personen, die mit einem kleinen Teil ihrer Arbeitszeit in NMS mitwirken.

7.5 Risikomanagement

Ein effektives Risiko- und Chancenmanagement ist für die Sulzer GmbH entscheidend, um Bedrohungen frühzeitig zu erkennen, strategische Chancen zu nutzen und nachhaltiges Wachstum sowie Wettbewerbsvorteile zu sichern. Mit der Einbindung des Nachhaltigkeitsmanagements in den Risikomanagementprozess und der Ergänzung durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse werden ökologische Risiken nun systematisch erfasst und mit sozialen und ökonomischen Aspekten verknüpft, wodurch auch neue Anforderungen aus ISO 9001 und ISO 27001 (Amendment aus 2024) erfüllt werden.

Das Risikomanagement basiert auf einer zentralen Risikoliste, die von den Fachbereichen der Managementsysteme gepflegt und kontinuierlich aktualisiert wird. Projektrisiken werden in einem separaten Prozess erfasst. Die identifizierten Risiken werden durch den verantwortlichen Fachbereich analysiert und bewertet. Nötige Maßnahmen werden mit den Risikoeigentümern festgehalten. Die Risikobewertung erfolgt anhand der vermuteten Schadenshöhe und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Akzeptanz von erhöhten Risiken oder Restrisiken liegt in der Verantwortung der Risikoeigentümer.

Bestehende Risiken und die Wirksamkeit der Maßnahmen werden regelmäßig überprüft.

Als eines der zentralen Risikofelder wurde das Thema „Humankapital“ identifiziert und damit verbundene ökologische Aspekte. Als IT-Dienstleister ist die Sulzer GmbH stark von den Fähigkeiten und dem Wissen der Mitarbeitenden abhängig.

7.6 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Die bestehenden übergeordneten Nachhaltigkeitsziele kommen aus dem NMS oder wurden von anderen Bereichen übergeben. Dabei handelt es sich aktuell nicht um konkrete SMART-Ziele, sondern um strategische Handlungsfelder, die sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) orientieren. Die definierten Ziele und Maßnahmen sind im sogenannten Nachhaltigkeitsprogramm (NH-Programm) dokumentiert und verfolgt. Der Fokus liegt darauf, wertvolle Ressourcen zu sparen und Energie effizient einzusetzen und gleichzeitig Kosten zu senken.

Übergeordnete Nachhaltigkeitsziele für 2024



SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen und eine wertschätzende Unternehmenskultur die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern und zu sichern.

SDG 4 – Hochwertige Bildung

Unser Ziel ist es, durch die Sulzer Akademie das Wissen im Unternehmen zu bündeln, stetig zu erweitern und hochwertigen Wissenstransfer für eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.



SDG 5 – Geschlechtergleichheit

Unser Ziel ist es, durch die Umsetzung unserer Genderleitlinie Geschlechtergleichheit zu fördern, Diskriminierung zu beenden und gleiche Chancen in Führungspositionen sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

SDG 7 - Erneuerbare Energien

Unser Ziel ist es, durch die konsequente Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien, unterstützt durch unseren Partner Green Planet Energy eG, aktiv zur Förderung nachhaltiger und moderner Energien beizutragen.



SDG 12 - Verantwortungsvoller Konsum

Unser Ziel ist es, durch eine verlängerte Nutzung unserer IT-Geräte, die Zusammenarbeit mit Refurbished-Unternehmen und die fachgerechte Entsorgung defekter Hardware nachhaltige Konsum aktiv zu fördern.

SDG 13 – Klimaschutz

Unser Ziel ist es, durch Green IT, Green Coding, die Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks und nachhaltige Mobilitäts- und Beschaffungsmaßnahmen aktiv zum Kampf gegen den Klimawandel beizutragen.



SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unser Ziel ist es, durch gezielte Partnerschaften Mehrwerte zu schaffen, unsere unternehmerische Verantwortung nach außen sichtbar zu machen und gemeinsam zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele beizutragen.

8.0 Wesentlichkeitsanalyse

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (dWA) bildet die Grundlage für die Berichterstattung und strategische Nachhaltigkeitsausrichtung. Mit der Outside-In Perspektive betrachten wir die finanzielle Wesentlichkeit und mit der Inside-Out Perspektive die ökologische sowie soziale Wesentlichkeit. Wir bewerten die gesammelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs - Impacts, Risk & Opportunities), welche anschließend die wesentlichen Themen für diesen Bericht ergeben. In diesem ersten Durchgang, der noch nicht unter die Berichtspflicht fällt, verzichten wir bewusst auf eine intensive Betrachtung der Wertschöpfungskette.

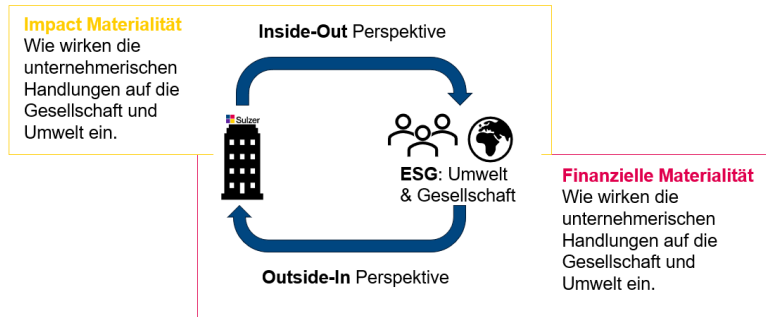


Abbildung 7: dWA Perspektive

8.1 Umfeldanalyse als Vorbereitung für die IROs

Im Rahmen der Umfeldanalyse definierten wir zunächst unseren Scope, um alle relevanten Geschäftsbereiche und Standorte abzudecken. Darauf bauten wir die Produktkartierung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen auf. Anschließend bestimmten wir interne und externe Stakeholder, um unterschiedliche Perspektiven in den Analyseprozess einzubeziehen. Mit Hilfe einer Stakeholder-Umfrage wurden Erwartungen, Anliegen und Risikowahrnehmungen erfasst und gezielt in die Bewertung integriert.

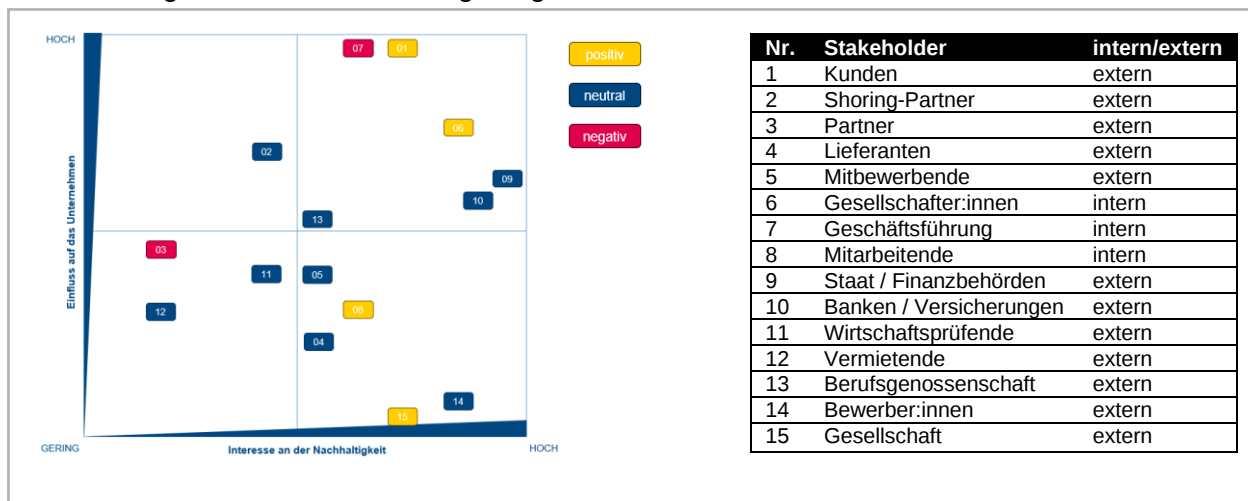


Abbildung 8: Bewertung; Einfluss der Stakeholder

8.2 Ermittlung der IROs

Die Ergebnisse der Umfeldanalyse bildeten die Basis für die Identifikation der IROs. Wir entschieden uns für eine hybride Methodik. Mittels Schulungsvideos wurden die Vertreter der Führungsebene für das Thema Nachhaltigkeit und Berichterstattung sensibilisiert und der Analyseprozess wurde erläutert. Diese Inputs konsolidierten wir in einer zentralen Datei als Longlist.

Das Kernteam, das aus einer Arbeitsgruppe der Managementsysteme bestand, setzte sich zusammen und verdichtete die Longlist zu einer Midlist, in der ähnliche Themen zu übergeordneten Clustern zusammengeführt wurden. Abschließen ordneten wir die so entstandenen Themen den ESRS-Themenfelder (Application Requirement 16) zu.

8.3 Bewertung der IROs

Im Rahmen der Bewertung der IROs integrierten wir die Ergebnisse aus den Stakeholder-Befragungen gezielt, um jene Themen hervorzuheben, die aus Sicht der relevanten Interessengruppen als besonders wesentlich gelten. Dies gewährleistet, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht nur interne Perspektiven widerspiegelt, sondern auch externe Erwartungen berücksichtigt.

Darüber hinaus wurde für bestimmte Themen eine eigenständige Wesentlichkeit definiert. Diese Themen wurden unabhängig von der standardisierten Bewertungsmethodik als wesentlich deklariert, um sicherzustellen, dass strategisch relevante Aspekte in der Berichterstattung Berücksichtigung finden, selbst wenn sie nach der klassischen IRO-Bewertung nicht als prioritär eingestuft wurden.

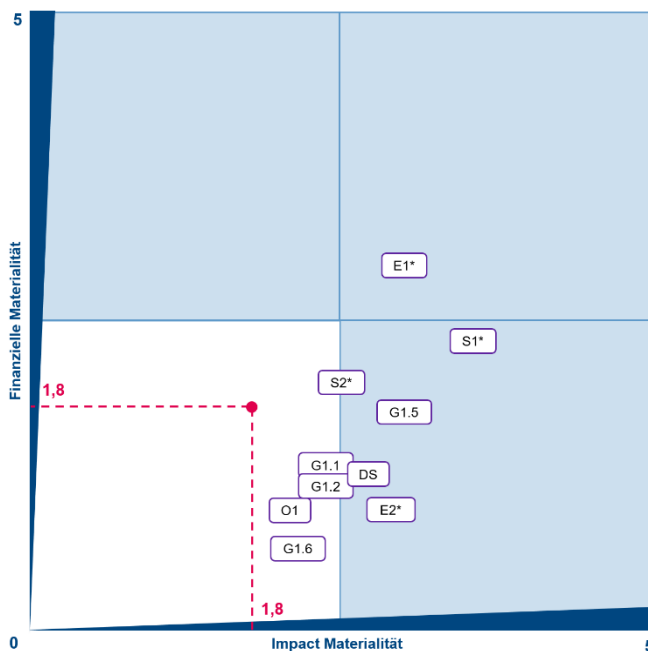


Abbildung 9: Grafische Darstellung der Themen

*Es wurde zur vereinfachten Darstellung das übergeordnete Thema abgebildet.

Zur fundierten Bewertung der identifizierten IROs führten wir mehrere Workshops durch. In diesen wurden sowohl die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality) als auch die finanziellen Risiken und Chancen (Financial Materiality) systematisch analysiert und bewertet. Die Bewertungskriterien sind analog zu den in ESRS 1 definierten Kriterien aufgebaut und in jeweils fünf Abstufungen definiert. Der Schwellwert für dieses Berichtsjahr wurde bewusst mit "1,8" auf unter 50% definiert, um der fehlenden Intensität der Analyse entgegenzuwirken. Die Bewertung selbst führte ein dreiköpfiges Projektteam durch. Das verfügbare Wissen aus den Fachbereichen floss direkt ein.

Der Prozess mündete in der Finalisierung der Shortlist. Diese diente als Grundlage für die Bearbeitung der Datenpunkte.

8.4 Wesentliche Themen

	E1 – Klimawandel Der Klimawandel erfordert für uns als IT-Unternehmen eine nachhaltige Transformation, da er sowohl direkte und indirekte Umweltbelastungen und Belastungen für unsere Mitarbeitenden als auch wirtschaftliche Risiken wie steigende Energiepreise und regulatorische Vorgaben mit sich bringt.
	E2 - Umweltverschmutzung Trotz geringerer direkter Umweltbelastungen priorisieren wir den Kampf gegen Umweltverschmutzung und sehen in der Luftbelastung durch Reisen, Lieferketten sowie Konsum- und Müllmanagement wichtige Chancen, unsere Mitarbeitenden aktiv in die nachhaltige Transformation einzubeziehen.
	S1 - Arbeitskräfte im Unternehmen Das Wohlbefinden, sichere Arbeitsbedingungen und eine gesunde Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt, da sie als wichtigste Ressource das Herzstück unserer Wertschöpfung und wirtschaftlichen Erfolg bilden.
	S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Die Achtung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen sind zentrale Grundsätze, die wir in unserer Wertschöpfungskette als verbindlich betrachten. Aufgrund der geringen Datenlage verzichten wir vorerst in Übereinstimmung mit der Phase-In-Regelung auf eine detaillierte Berichterstattung.
	S2.3.5 & S4.1.1 - Datenschutz Ein fehlender Datenschutz gefährdet Mitarbeitende, Kunden und Geschäftspartner durch potenziellen Datenmissbrauch, weshalb wir als IT-Dienstleister klare Richtlinien, technische Schutzmaßnahmen und Schulungen einsetzen, um Vertrauen, Sicherheit und Compliance zu gewährleisten.
	G1.1 - Unternehmenskultur Ein Verstoß gegen unsere werteorientierte Leitkultur aus Vertrauen, Respekt und Offenheit birgt das Risiko von Vertrauensverlust und Kulturzerfall, was nachhaltiges Wachstum und starke Beziehungen gefährdet.
	G1.2 - Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Das Fehlen sicherer und vertraulicher Meldekanäle für Hinweisgeber birgt das Risiko, dass potenzielles Fehlverhalten ungemeldet bleibt, was Transparenz und Verantwortlichkeit im Unternehmen gefährden könnte.
	G1.5 - Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken Eine unzureichende Pflege der Beziehungen zu Lieferanten, birgt das Risiko von Vertrauensverlust und Störungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere bei unseren strategischen Partnern.
	G1.6. – Korruption und Bestechung Ein Mangel an klaren Verhaltensrichtlinien und präventiven Maßnahmen, oder ein Verstoß gegen diese, erhöht das Risiko von Korruption und Bestechung, was das Vertrauen in uns als Dienstleister gefährden könnte.
	O1 - Chancen für Nachhaltige IT Die Twin-Transformation bietet uns die Chance, durch Green IT und digitale Lösungen sowohl den Klimaschutz zu fördern als auch neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen.
	O2 – Informationssicherheit Ein mangelhaftes oder fehlendes ISMS gefährdet die Qualität und Datensicherheit unserer Dienstleistungen, was zu einem Vertrauensverlust bei Kunden und erheblichen wirtschaftlichen sowie rechtlichen Konsequenzen führen könnte.

8.5 Fazit und Ausblick

Die Erfahrungen aus diesem ersten Bericht zeigen, dass die gewählte hybride Methodik der Wesentlichkeitsanalyse nur bedingt funktioniert hat. Viele Beteiligte waren mit dem neuen Prozess noch nicht vertraut, was zu Unsicherheiten und teilweise unzureichendem Feedback führte. Erschwerend hinzu kam die Wirtschaftskrise und die Kurzarbeit im zweiten Halbjahr.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wird im nächsten Berichtszyklus ein strukturierter Workshop durchgeführt. Dieser soll die Fachbereiche stärker einbinden, den Prozess gezielt begleiten und zusätzlich die Wertschöpfungskette systematisch integrieren. Im darauffolgenden Jahr wird die hybride Methode erneut geprüft.

9.0 Unternehmerische Transformation

Die Entwicklung eines Transformationsplans und einer klaren Klimastrategie ist für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, um langfristig erfolgreich in einer nachhaltigeren Wirtschaft zu agieren. Diese Transformation bietet nicht nur die Möglichkeit, sich an veränderte gesetzliche und gesellschaftliche Anforderungen anzupassen – etwa durch Initiativen wie den Green Industrial Deal der Europäischen Union – sondern auch, aktiv zur Umsetzung globaler Klimaziele beizutragen. Der Wandel hin zu klimaneutralen und ressourcenschonenden Geschäftsmodellen wird zunehmend als Wettbewerbsfaktor verstanden, der sowohl Innovationen als auch eine nachhaltige Zukunft fördern kann.

9.1 Verständnis der Nachhaltigkeit bei Sulzer



Nachhaltigkeit heißt den heutigen Bedürfnissen gerecht zu werden, ohne die künftige Lebensqualität zu gefährden. Sie wird in drei Dimensionen mit entsprechender Zielsetzung unterteilt, die erst im Zusammenspiel eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen und je nach Situation unterschiedlich gewichtet werden können:

- Die ökologische Dimension hat den Umweltschutz zum Ziel. Damit verbunden ist für die Sulzer GmbH die effiziente Nutzung der notwendigen Ressourcen, die Reduzierung von Emissionen und die Nutzung von Kreislaufsystemen.
- Die soziale Dimension dient dem Schutz der Bevölkerung vor Unterdrückung, Bedürftigkeit und Ausbeutung. Die Sulzer GmbH achtet und schützt soziale, politische und kulturelle Rechte und fördert darüber hinaus familienfreundliche Arbeitsbedingungen und gesellschaftliches Engagement.
- Die ökonomische Dimension zielt auf die Herstellung einer angemessenen Lebensqualität und die Sicherung der Existenz ab. Wirtschaftliche Ziele sollen durch faire Betriebs- und Geschäftspraktiken und mit einer langfristigen Perspektive verfolgt werden. Diese Nachhaltigkeitsanforderungen werden auch in der Lieferkette weitergegeben.

9.2 Klimavision

Als ersten Grundstein für eine nachhaltigere Strategie und klare Klimaziele wurde 2024 die Klimavision erarbeitet und zusammen mit der Geschäftsführung festgelegt. Sie soll unsere Bemühungen zum Ausdruck bringen und die Dringlichkeit des richtigen Handelns unterstreichen.

Nachhaltiger IT-Dienstleister mit Klimaneutralität bis 2045.

9.3 Klimastrategie und Transformationsplan

Auch wenn ein umfassender Transformationsplan noch nicht vorliegt, wurde eine erste Grundlage, die diesen Prozess gezielt unterstützen soll, geschaffen. Im Rahmen einer Analyse wurden zentrale Handlungsfelder identifiziert und priorisiert, darunter die Optimierung der Gebäudeenergie, die nachhaltige Gestaltung vorgelagerter Dienstleistungen, die Förderung klimafreundlicher Mobilität und die Entwicklung von Green IT-Lösungen (Software und Hardware).

Der nächste Schritt ist, eine Klimastrategie abzuleiten. Anschließend sollen konkrete Ziele, Maßnahmen und Zeitpläne definiert werden. Wir sehen den Transformationsprozess als ein wesentliches Element zur Sicherstellung unserer Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend nachhaltig orientierten Wirtschaft. Mit diesem Ansatz möchten wir Innovationen vorantreiben und zugleich unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahrnehmen.

Profilierung							
Best Practice	✗	✗		✗	✗		
Risiko-minimierung	✗	✗	✗	✗	✗		✗
Passives Verhalten		✗	✗		✗	✗	✗
	Gebäude-energie	vorgelagerte Dienst-leistungen	Mobilität	Green IT	Einkauf	Leasing & Miete	Abfall

Abbildung 10: Handlungsfelder mit Zielwerten

10.0 ESRS E1: Klimawandel

10.1 Klimaschutz und Übergangsplan

Derzeit haben wir noch kein konkretes Klimaziel vorgelegt, sondern nur eine übergeordnete Vision. Diese Vision dient als Leitlinie für die Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie, in deren Rahmen wir im kommenden Jahr klare Klimaziele definieren wollen.

Um eine fundierte Basis für diese Zielsetzungen zu schaffen, wurden in diesem Jahr entscheidende Schritte unternommen: Die bestehende THG-Bilanz wurde erweitert, um eine möglichst umfangreiche Basisbilanz zu erhalten. Zusätzlich wurde ein eigenes Klimamanagement etabliert. Dieses unterstützt bei der systematischen Datenerhebung und der Erstellung aussagekräftiger Kennzahlen, die nötig sind, um zukünftige Maßnahmen messbar und transparent zu gestalten.

Der Fokus liegt bereits auf zentralen Handlungsfeldern wie der Gebäudeenergie, der Mobilität und der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus werden bereits kleinere, aber ebenfalls bedeutende Themen wie ein nachhaltiger Einkauf und die Reduzierung von Müll aktiv angegangen. Mit Hilfe quantifizierbarer Maßnahmen und Kennzahlen werden wir sicherstellen, dass unser Engagement für den Klimaschutz langfristig geprüft und kontinuierlich verbessert werden kann.

10.2 Durchgeführte Maßnahmen

Die Durchführung und Nachverfolgung von Maßnahmen wurde im zweiten Halbjahr aufgrund der Kurzarbeit, und damit verbundenen Priorisierung der Tätigkeiten, pausiert.

- Alle eigenen Stromverträge wurden vollständig auf einen Ökostromtarif von Green Planet Energie umgestellt
- Mitarbeitende wurden zum Thema „Energieverbrauch“ durch verschiedene Kommunikationskanäle sensibilisiert
- Für den Einkauf von Büromaterialien und Verbrauchsartikel in den Niederlassungen wurden Kriterien für eine niedrigere Umweltbelastung vereinbart
- Es wurden Bahnfahrten als vorrangiges Reisemittel in der Reiserichtlinie festgelegt
- Das Deutschlandticket wurde in die Auswahlliste der steuerfreien Sachbezüge aufgenommen
- Es wurde ein „Genderkonzept“ als Guideline für die externe Kommunikation eingeführt
- Der „Wissenshub“ wurde als zentrale Informationsstelle rund um die Themen der Nachhaltigkeit veröffentlicht
- Es wurden gesonderte Schulung für das Sales Teams zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt, um die Wahrnehmung von neuen Markttrends und Absatzmöglichkeiten zu fördern

10.3 Geplante Maßnahmen:

Mit der Entwicklung der Klimastrategie und des Übergangsplans sollen die bestehenden Maßnahmen kritisch überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Bisher geplante Maßnahmen:

- Verbessertes Konzept für E-Mobilität in den Niederlassungen (mittelfristig)
Zielsetzung: E-Fahrzeuge sollen durch eine bessere Akzeptanz vermehrt benutzt werden
- Verbessertes Müllkonzept in allen Niederlassungen (kurzfristig)
Zielsetzung: Reduzierung des Restmülls und Erhöhung der Recyclingquote
- Solarenergie & eigene Ladestation in der NL Magdeburg (mittelfristig)
Zielsetzung: Ein Teil des Energieverbrauchs soll durch die Solaranlage abgedeckt werden
- Nachhaltige Auswahlkriterien für wesentliche Zulieferer (langfristig)
Zielsetzung: Es sollen Auswahlkriterien für die Beauftragung von Zulieferern definiert und durch einen Prozess zur Anwendung gebracht werden
- Energiemanagement stärken und THG-Bilanz intensivieren (mittelfristig)
Zielsetzung: Durch klare Prozesse und eine intensive Analyse sollen Kosten eingespart und der Umfang der THG-Bilanz erhöht werden

10.4 Kosten für Maßnahmen

Bisher gibt es kein dediziertes Budget für Klimaschutzmaßnahmen. Die entstandenen Kosten werden von den jeweiligen Fachbereichen getragen, die die Maßnahmen umsetzen. Im Zuge der Überarbeitung der Maßnahmenliste wird auch dieser Aspekt erneut bewertet, um eine gezielte und strategische Finanzierungsplanung zu gewährleisten.

10.5 Finanzielle Risiken und Chancen sowie Übergangsrisiken

Im Rahmen unserer Risikoanalyse werden die finanziellen Effekte von physischen Risiken analysiert. Eine vollumfängliche Analyse zu finanziellen Effekten, wesentlichen Übergangsrisiken oder potenziellen Chancen ist noch nicht durchgeführt. Daher wird dieser Abschnitt nur auf unsere ermittelten Risiken eingehen. Der Prozess ist im Detail in Abschnitt 7.5 beschrieben.

10.5.1 Physische Risiken und ihre finanziellen Auswirkungen

- Klimawandel und Extremwetterbedingungen
Extremwetterereignisse wie Hitzewellen oder schwere Unwetter könnten die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen und Produktionsausfälle sowie Unterbrechungen in der Lieferkette verursachen. Das Risiko wurde mit einer potenziellen Schadenshöhe von über 500.000 € bewertet.

- **Temperaturanstieg und Energieverbrauch**
Ein langfristiger Temperaturanstieg könnte zu einem höheren Kühlbedarf in Bürogebäuden und technischen Anlagen führen. Dies würde zusätzliche Energiekosten verursachen, die für unsere Standorte auf geschätzte 80.000 € jährlich kalkuliert werden.
- **Wassermangel**
Risiken im Zusammenhang mit Wassermangel könnten sich indirekt auf die Beschaffungskosten auswirken, besonders bei Zulieferern in wasserkritischen Regionen. Die potenziellen Mehrkosten durch Verzögerungen und Materialknappheit werden derzeit mit 30.000 € jährlich beschrieben.
- **Verlust der biologischen Vielfalt**
Regulatorische Anforderungen, die durch den Rückgang der Biodiversität entstehen, könnten finanzielle Belastungen durch zusätzliche Anpassungsmaßnahmen oder Kompensationen mit sich bringen. Die potenziellen Kosten hierfür sind für uns aktuell noch nicht kalkulierbar, werden jedoch als relevant eingestuft.
- **Direkte Auswirkungen auf Gebäude und Infrastruktur**
Infrastruktur- und Gebäudeschäden durch extreme Wetterlagen (Stürme, Überschwemmungen) könnten im Ernstfall Reparaturkosten in Höhe von 250.000–500.000 € verursachen.

10.5.2 Übergangsrisiken und klimabezogene Chancen (bisherige Erkenntnis)

- **Übergangsrisiken**
Gesetzliche Änderungen oder technologische Anpassungen könnten zu höheren Investitionen in nachhaltige Prozesse führen. Besonders die Umstellung auf emissionsarme Technologien und Energieversorgung birgt potenzielle Übergangskosten, die aktuell nicht vollständig bezifferbar sind.
- **Klimabezogene Chancen**
Nachhaltige Technologien und der verstärkte Einsatz von erneuerbaren Energien könnten langfristig eine Kostenstabilisierung bzw. Reduktion ermöglichen. Besonders im Bereich der Energieeffizienz und Green IT wird Wachstumspotenzial gesehen, das künftig auch neue Marktchancen eröffnet.

11.0 Treibhausgasbilanz

Die Treibhausgasbilanz ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und übersetzt unsere unternehmerischen Tätigkeiten in eine messbare Kennzahl (CO₂-Äquivalente). Sie ermöglicht die Bewertung unserer Auswirkungen auf die Umwelt und dient als Grundlage für die Entwicklung und Optimierung von klimafreundlichen Maßnahmen. Für die Erstellung der Treibhausgasbilanz haben wir das Tool "ecocockpit" verwendet, das uns durch das Unternehmensnetzwerk Klimaschutz bereitgestellt wird. Dieses Werkzeug ermöglicht die systematische Erfassung und Verarbeitung sämtlicher relevanter Datenquellen in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol (GHG).

Zur Fundierung der Bilanz nutzten wir eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse, in der die Beeinflussbarkeit der zu erwartenden Emissionen gegenübergestellt wurde. Dabei wurden die relevante Scope 3 Kategorien identifiziert.

Die Datenqualitäten lassen sich wie folgt einordnen:

Scope 1

Direkte Emissionen der internen Verbrennung für Betriebsfahrzeuge und Heizungen. Es lagen Primär- und Sekundärdaten vor.

Scope 2

Indirekte Emissionen für eingekaufte Elektrizität, Wärme und Energie. Es lagen Primär- und Sekundärdaten vor, stellenweise mussten wegen fehlender Daten von Vertragspartnern Annahmen getroffen werden.

Scope 3

Indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Nicht für alle Kategorien lagen solide Daten vor. Für Geschäftsreisen, die Müllentsorgung in München sowie Frisch- und Abwasser lagen Sekundärdaten vor. Für die Entsorgung der restlichen Niederlassungen sowie das Pendeln der Mitarbeitenden (aus der Mitarbeiterbefragung) wurden die vorhandenen Daten extrapoliert. Weitere belastbare Daten oder CO₂-Faktoren fehlten. Die Aufbereitung dieser Daten hat jedoch begonnen. Insbesondere zu den Kategorien eingekaufte Dienstleistungen und Kapitalgüter haben wir mit dem Sammeln der Daten bereits begonnen.

Scope 3 Kategorien	Datenlage
1a Eingekaufte Güter	gering
1b Eingekaufte Dienstleistungen	gering
2 Kapitalgüter	-
3 Brennstoff-Emissionen	-
4 Transport und Verteilung	-
5 Abfall (am Standort)	mittel
6 Geschäftsreisen	gering
7 Pendeln der Mitarbeiter	mittel
8 Angemietete Sachanlagen	gering
9 Transport und Verteilung	-
10 Nutzung der verkauften Produkte	keine
11 Nutzung der verkauften Güter	-
12 Umgang mit Gütern am Ende	-
13 Vermietete Sachanlagen	keine
14 Franchise	-
15 Investitionen	keine

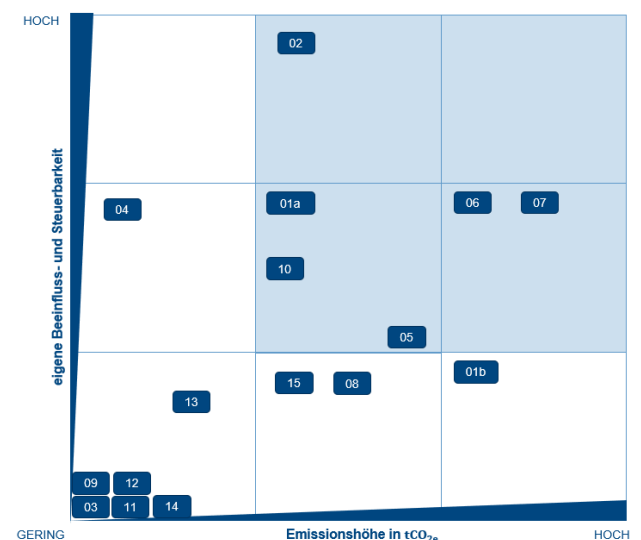


Abbildung 11: Wesentlichkeitsanalyse Scope 3

11.1 Die Auswertung

Insgesamt emittierten wir 2024 etwa 949.574 kg CO_{2e}. In der THG-Bilanz wurde ein Sicherheitsaufschlag berücksichtigt und ein Brutto-Wert von 1.053 t CO_{2e} ausgewiesen. Die detaillierten Ergebnisse der Bilanzierung können auf unserer Homepage eingesehen werden.

Alle Werte in kg CO _{2e} ohne Sicherheitsaufschlag	2023	2024
Scope 1	154.913	159.038
... Energieträger interne Verbrennung	21.215	21.215
... eigener Fuhrpark	133.698	137.823
Scope 2 (market-based)	148.092	87.871
... Fernwärme	74.915	54.512
... Strom Deutschlandmix (Drittverträge)	73.177	33.630
... Strom Ökotarif (eigene Verträge)	0	0
Scope 3	805.750	702.665
... Geschäftsreisen	36.409	33.713
... Entsorgung	126.513	121.955
... Frisch- & Abwasser	976	877
... Pendeln der Mitarbeitenden	641.852	512.286
Gesamtemissionen	1.108.755	949.574

Wir konnten die Gesamtemissionen im Vergleich zu 2023 um 14,4 % senken. Besonders positiv ist die Reduktion im Bereich Scope 2, die sogar über 41 % beträgt. Wichtige Maßnahmen, die zu dieser Einsparung beitrugen, waren die Umstellung der eigenen Stromverträge auf einen Ökotarif sowie die Reduktion des Energieaufkommens in unserer Münchner Niederlassung, in der Büroräume aufgrund der verstärkten Homeoffice-Regelung entmietet wurden.

Die Bilanz bringt zudem folgende Schwerpunkte hervor:

- **Pendeltätigkeiten:** Die Emissionen aus Pendeltätigkeiten der Mitarbeitenden sind im Vergleich zu 2023 um 20 % verringert, auch wenn ein Rückgang bei nachhaltigen Reisemitteln wie Bahnfahrten und ÖPNV-Fahrten festzustellen ist.
- **Geschäftsreisen:** Die Emissionen aus Geschäftsreisen sind insgesamt um 3 % gestiegen, wobei der Anteil elektrischer Fahrten leicht zulegen hat. Elektrische Fahrten haben pro Kilometer eine bis zu 60 % geringere Umweltbelastung als Fahrten mit Verbrennungsmotoren.
- **Fossile Fahrzeuge:** Trotz dieser Fortschritte ist ein Anstieg der Nutzung fossiler Fahrzeuge (+10.000 km über die Kilometerpauschale) sichtbar.

11.1.1 Energieverbräuche

Unsere Stromversorgung basiert vollständig auf Ökostromtarifen mit 100 % erneuerbaren Quellen für alle direkt kontrollierten Verträge. Lediglich die Allgemeinstromanteile, die über Drittverträge laufen und außerhalb unserer direkten Kontrolle stehen, beziehen deutschen Mixstrom. Laut der Analyse des Fraunhofer ISE enthält dieser keinen nuklearen Anteil, was die Nachhaltigkeit weiter unterstützt.

Berücksichtigen wir die Anteile erneuerbarer Energien aus dem deutschen Strommix und der Fernwärmeversorgung, ergibt sich ein Gesamtanteil von 39,2 % erneuerbarer Energie an unserem Gesamtenergieverbrauch. Wir erzeugen keinen eigenen Strom und beziehen unsere gesamte Energie extern.

Energietabelle	2023	2024
Gesamtenergieverbrauch	1.198 MWh	1.143,5 MWh
... anteilig erneuerbare Energie	428,9 MWh	448,3 MWh
... anteilig fossile Energie	769,1 MWh	695,2 MWh
Anteil erneuerbarer Strom	276 MWh	347 MWh
Anteil Strommix Deutschland	168,5 MWh	84,8 MWh
Anteil an Erdgas	116,8 MWh	116,8 MWh*
Anteil an Fernwärme	239,2 MWh	198,8 MWh*
Anteil fossiler Kraftstoffe	397,5 MWh	396,1 MWh

* Verbrauchsdaten basieren ganz oder teilweise auf extrapolierten Werten aus dem Vorjahr, da für die aktuelle Berichterstattung noch keine vollständigen Verbrauchswerte vorlagen.

11.1.2 Maßnahmen zur Reduktion

Es gelang uns im Berichtsjahr, die durchschnittlichen Emissionen pro Mitarbeitenden von 1.855 kg CO_{2e} auf 1.765 kg CO_{2e} im Vergleich zum Vorjahr zu senken – eine messbare Verbesserung um 90 kg CO_{2e} pro Mitarbeitenden.

Bisher haben wir keine Kompensationen von Treibhausgasen vorgenommen oder Projekte unterstützt, die direkt auf die Reduzierung von Emissionen abzielen. Dennoch erkennen wir die Bedeutung von Kompensation als ergänzende Strategie für unsere Klimaziele. Sollten wir unsere gesamten Emissionen kompensieren wollen, wären schätzungsweise Zertifikate im Wert von 15.000 bis 30.000 €¹ erforderlich.

Eine interne CO₂-Bepreisung wird derzeit nicht umgesetzt und ist auch nicht in Planung. Stattdessen liegt unser Fokus auf nachhaltigen Maßnahmen zur direkten Senkung der Emissionen im operativen Geschäft und entlang unserer Wertschöpfungskette.

¹ Stand März 2025; Vergleich von auf dem Markt angebotenen Zertifizierungen ohne intensive Prüfung oder Berücksichtigung von Standards für die Zertifikate

12.0 ESRS E2: Umweltverschmutzung

12.1 Umweltschutz im Unternehmen

Eine eigene Strategie für den Umweltschutz ist nicht im Unternehmen verankert, auch wenn wir diesen Aspekt als übergeordnetes Thema als relevant bewertet haben. Die Wesentlichkeit für den Umweltschutz ergibt sich aus den vielen verschiedenen Inhalten wie Müllentsorgung, Luftverschmutzung (Reisetätigkeiten) und Wasserverbrauch, die unter dieses Thema fallen. Die für uns wichtigen Themen sind im Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Wichtige Regelungen zum Umweltschutz sind in der Nachhaltigkeitsrichtlinie verankert. Eine eigene Strategie wird auch zukünftig nicht angestrebt.

12.2 Maßnahmen zum Umweltschutz

Wir setzen uns aktiv für umweltbewusstes Handeln ein. Die im Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelten Maßnahmen sind im Nachhaltigkeitsprogramm festgehalten und orientieren sich an der globalen Entwicklung und der kontinuierlichen Verbesserung des Sulzer Nachhaltigkeitsmanagements. Im Detail umfassen sie die Reduzierung von CO₂-Emissionen durch bevorzugte Nutzung erneuerbarer Energien und umweltfreundlicher Verkehrsmittel bei Dienstreisen, Förderung einer Kreislaufwirtschaft durch sorgfältige Mülltrennung und die nachhaltige Entsorgung von Elektronikgeräten. Zudem achten wir bei unserem Einkauf für Büromaterialien auf umweltfreundliche und fair produzierte Produkte, die durch anerkannte Zertifikate wie den Blauen Engel und FSC ausgezeichnet sind.

Die Maßnahmen werden im Rahmen der Nachhaltigkeit überprüft und kontinuierlich verbessert. Auch wenn es keine SMART-definierten Ziele gibt, verfolgen wir dennoch die Wirksamkeit unserer Strategien und Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Der entsprechende Maßnahmenkatalog unterliegt einem PDCA-Zyklus und wird regelmäßig vom NMS aktualisiert. Die Kosten für diese Maßnahmen sind auf die Fachbereiche verteilt und können nicht beziffert werden.

13.0 ESRS S1: Arbeitskräfte im Unternehmen

Für uns als IT-Dienstleister sind unsere Mitarbeitenden die tragende Säule des Unternehmens und repräsentieren unsere wichtigste Ressource – das Human Capital. Ihre geistigen Leistungen und Fähigkeiten stehen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit und sind essenziell für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Aus diesem Grund haben wir uns bewusst dafür entschieden, umfangreich über diesen Abschnitt zu berichten, selbst wenn die Phase-In-Regelung gemäß ESRS angewendet werden könnte. Eine detaillierte und transparente Berichterstattung unterstreicht unsere Wertschätzung gegenüber unseren Arbeitskräften und unsere Verpflichtung zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

13.1 Abteilung People Operations (PO)

Die Abteilung People Operations (PO) bildet das Herzstück der Personalstrategie und -umsetzung bei Sulzer und besteht aus neun Mitarbeitenden, die vielfältige Rollen und Aufgaben übernehmen. Ihre Hauptaufgabe ist die umfassende Betreuung und Beratung der Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeitenden in allen personalrelevanten und organisatorischen Angelegenheiten. Dabei stehen die Förderung einer positiven Unternehmenskultur, die optimale Unterstützung der Unternehmensziele und die kontinuierliche Befähigung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden im Fokus.

Die Aufgaben der PO-Abteilung umfassen unter anderem das Personalmarketing und Recruiting neuer Mitarbeitender, die Personalentwicklung, die Koordination der Ausbildung und Weiterbildung, das Vertragsmanagement, die Umsetzung von Change-Maßnahmen, die Betreuung der Mitarbeitenden-Benefits (z. B. Jobrad, Direktversicherung, Zeitwertkonto), die Erhebung von HR-KPIs sowie die Teilnahme an Audits. Gleichzeitig pflegt die Abteilung eine enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, dem Betriebsrat und weiteren Stakeholdern.

Für die Umsetzung der Themen innerhalb der PO-Abteilung ist die Position „Director People Operations“ verantwortlich. Die Überwachung erfolgt über festgelegte KPIs und durch Rückmeldungen aus dem Unternehmen.

13.1.1 Die Hauptziele

- **Mitarbeitendenbindung und -entwicklung:** Langfristige Bindung der Mitarbeitenden durch eine strukturierte Weiterentwicklung, Einführung einer Benefitplattform, regelmäßige Gespräche und Befragungen sowie die Überarbeitung der Vergütungsstruktur.
- **Digitalisierung und Prozessvereinfachung:** Einführung digitaler Tools, z.B. zum Mitarbeitendengespräch und Pflege digitale Personalakten zur Optimierung der Prozesse.
- **Karrieremodelle und Weiterbildung:** Entwicklung und Einführung eines Führungsbildes, Schulung von Führungskräften und Weiterentwicklung des rollenbasierten Karrieremodells für die gesamte Firma.

13.1.2 Die Kommunikation

Die Partizipation der Mitarbeitenden spielt eine wesentliche Rolle bei unseren Entscheidungsprozessen, insbesondere in Bezug auf die Bewältigung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Belegschaft. Folgende Instrumente kommen dabei zum Einsatz:

- **Jährliche Mitarbeitendenbefragung (MAB):** Sie liefert wichtige Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge, die direkt in strategische und operative Entscheidungen einfließen.
- **Arbeitnehmervertretung (BR):** Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und bringt ihre Anliegen aktiv in Unternehmensentscheidungen ein.
- **Feedback:** Eine Open Door Politik und ein Briefkasten ermöglichen Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu geben. Diese werden regelmäßig von der Geschäftsleitung ausgewertet und bei Bedarf in Maßnahmen umgesetzt. Auch ein anonymer Kommunikationskanal steht zur Verfügung.
- **Feedback aus Mitarbeitendengesprächen (MAGs):** Führungskräfte können relevante Rückmeldungen ihrer Teams weitergeben, sodass individuelle Anliegen Eingang in übergeordnete Entscheidungen finden.

Durch diese Maßnahmen gewährleisten wir eine transparente und partizipative Kommunikation, die die Meinungen der Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung unseres Unternehmens einfließen lässt. Dies stärkt nicht nur die Zusammenarbeit, sondern auch die Zufriedenheit und Bindung unserer Belegschaft und trägt zu unserem nachhaltigen Erfolg bei.

Die Konzepte und Initiativen der PO-Abteilung werden über den Personalsharepoint zugänglich gemacht, auf dem alle relevanten Informationen zentral gespeichert sind. Größere Änderungen, wie die Einführung digitaler Tools, werden durch Infoveranstaltungen für Mitarbeitende und FAQs begleitet, um eine breite Einbindung und Akzeptanz zu gewährleisten.

13.2 Sozialschutz der Belegschaft:

Alle festangestellten Mitarbeitenden genießen uneingeschränkten Sozialschutz gemäß den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Dieser Schutz umfasst unter anderem die Absicherung gegen Einkommensverluste infolge von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Elternzeit und den Eintritt in den Ruhestand. Einschränkungen bestehen ausschließlich bei befristet Beschäftigten, deren Sozialschutz durch die Vertragslaufzeit begrenzt ist. Eine weitere Ausnahme bieten Minijobber, deren Sozialschutz nicht den unbefristet Angestellten gleichgestellt ist. Jedoch ist diese Vertragsart in unserem Unternehmen äußerst selten und wird lediglich in Ausnahmefällen eingesetzt.

Die Sulzer GmbH unterliegt keiner Tarifbindung, sondern regelt Arbeitsbedingungen kollektivrechtlich über Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglich. In unserem Unternehmen wird sichergestellt, dass keine Angestellten oder Beschäftigten unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns vergütet werden. Auch Pflichtpraktikanten, für die gesetzlich keine Vergütung vorgesehen wäre, erhalten bei uns eine faire Entlohnung. Diese Maßnahme spiegelt unser Engagement für soziale Verantwortung und die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeitenden wider.

Alle Arbeitsverträge in unserem Unternehmen sind klar geregelt und beinhalten festgelegte Wochenarbeitszeiten. Somit gibt es keine Mitarbeitenden mit bedarfsorientierten Arbeitszeiten, wie z.B. Saisonangestellte.

Alle Personen, die in unserem Unternehmen tätig sind, sind als Angestellte direkt im Unternehmen beschäftigt. Wir beschäftigen keine Mitarbeitenden in Arbeitnehmerüberlassung. Fremdleistungen werden ausschließlich projektbezogen oder für einzelne Dienstleistungen in Anspruch genommen.

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements für die langfristige finanzielle Absicherung unserer Mitarbeitenden. In Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Maklerbüro ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, einen individuellen Vertrag abzuschließen, über den ein bestimmter Anteil ihres monatlichen Gehalts direkt in ihre Altersvorsorge eingezahlt wird. Als zusätzliche Unterstützung ergänzt Sulzer diesen Betrag um 15 % der eingezahlten Summe. Damit erfüllen wir die gesetzliche Vorgabe und bieten den Mitarbeitenden eine verlässliche Möglichkeit, für ihr Alter vorzusorgen.

Zusätzlich besteht für unsere Mitarbeitenden die Option, ein Zeitwertkonto zu nutzen. Dieses Instrument erlaubt es, Zeitguthaben in einem Langzeitkonto zu hinterlegen, welches später für längerfristige Auszeiten verwendet werden kann – z. B. zur Verlängerung von Elternzeit, der Pflege von Angehörigen oder einem früheren Renteneintritt. Diese flexible Möglichkeit schafft eine zukunftsorientierte Perspektive und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Einschränkungen gelten während der Durchführung von Kurzarbeit in der zweiten Jahreshälfte.

13.3 Arbeits- und Gesundheitsmanagement

Das Arbeits- und Gesundheitsmanagement von Sulzer stellt sicher, dass sich sämtliche Mitarbeitenden in einer Umgebung bewegen, die ihre physische und psychische Gesundheit unterstützt und fördert.

Sulzer erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben des deutschen Arbeitsschutzrechts, darunter regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsunterweisungen (gemäß ArbSchG) sowie die betriebliche Arbeitsschutzorganisation (gemäß ASiG) mit quartalsweisen Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, bestellten Fachkräften für Arbeitssicherheit und externen Betriebsärzten. Ersthelfer und Brandschutzhelfer sind in ausreichender Zahl bestellt, und gesetzlich vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen, wie z.B. Bildschirmarbeitsplatzvorsorge, werden angeboten. Die Kontrollen erfolgen durch den Arbeitsschutzausschuss mit regelmäßige Ortsbegehungen. Der Inhalt ist in einer eigenen Arbeitsschutzrichtlinie geregelt.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst freiwillige Maßnahmen, die insbesondere auf die individuelle Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden sowie die Optimierung der Arbeitsorganisation und -umgebung abzielen. Im Jahr 2024 wurde ein Gesundheitstag erfolgreich und unternehmensweit durchgeführt, der neben informativen Gesundheitsvorträgen auch praktische Angebote wie eine „Stresstypbestimmung“ und ein „Entspannungscoaching“ umfasste, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gezielt zu fördern.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ergänzt das Arbeits- und Gesundheitsmanagement, indem es sich gezielt den Mitarbeitenden widmet, die nach längeren oder wiederholten Phasen der Arbeitsunfähigkeit Unterstützung benötigen. Große Unterstützung erfahren die betroffenen Personen durch unsere Betriebspsychologin. Es werden individuelle Maßnahmen erarbeitet, um die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen langfristig zu erhalten, chronischen Erkrankungen vorzubeugen und den Arbeitsplatz nachhaltig zu sichern.

13.4 Betriebsrat

Unser Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle bei der Wahrung der Interessen unserer Mitarbeitenden und trägt maßgeblich zu einer fairen und sozialen Arbeitsumgebung bei. Im Berichtsjahr 2024 bestand der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, die umfassend für die Rechte und Belange unserer Belegschaft einstanden. Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehören die Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen des Unternehmens, die Sicherstellung von Mitbestimmung und der Schutz der Beschäftigten vor ungerechten oder diskriminierenden Maßnahmen. Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze dient der Erhaltung und Förderung von Arbeitsbedingungen, deren Ziel die Verbesserung und Erhaltung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden ist.

Zur Wahrnehmung seiner Verantwortungen und Aufgaben bestehen folgende Ausschüsse:

- Betriebsausschuss: Koordination des Betriebsrats sowie Entgelttransparenzgesetz und faire Gehalts-/Bonussysteme
- Personalausschuss: Prüfung personeller Maßnahmen zur Einhaltung des AGG sowie SGB
- Arbeitszeitausschuss: Gestaltung und Überprüfung fairer und flexibler Arbeitszeitregelungen unter Einhaltung des Arbeitszeit- und Bundesurlaubsgesetzes
- AGU (Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt): Mitgestaltung bei der Sicherstellung eines sicheren, gesundheitsfördernden und umweltfreundlichen Arbeitsplatzes, sowie der Vereinbarung von Beruf und Familie
- IT-Ausschuss: Beratung und Kontrollfunktion zu IT-bezogenen Themen, insbesondere Datenschutz und Informationssicherheit sowie Prozesse/Systeme zur Verhaltens- und Leistungskontrolle.
- Wirtschaftsausschuss: Beratung des Arbeitgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten zur Analyse und Bewertung der Auswirkungen auf die Belegschaft

Zusätzlich wird der Betriebsrat durch die Jugendausbildungsververtretung (JAV) unterstützt, die aus drei Mitgliedern besteht und sich speziell für die Interessen der Auszubildenden und jüngeren Mitarbeitenden einsetzt.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) besteht aus drei Personen und ist ein weiterer wichtiger Akteur für die Gestaltung einer inklusiven und barrierefreien Arbeitswelt. Herr Ulrich Schick, als Integrationsbeauftragter des Arbeitgebers, ist hierbei eine zentrale Person und fungiert als direkter Ansprechpartner für alle erforderlichen Maßnahmen.

13.5 Corporate Volunteering

Mit dem Programm „Corporate Volunteering“ bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit sich für gemeinnützige Aktivitäten zu engagieren und unterstreichen damit unser soziales und nachhaltiges Engagement. Einmal im Jahr können unsere Mitarbeitenden einen Arbeitstag bei einer unentgeltlichen und ehrenamtlichen Tätigkeit verbringen. Auch für Blutspenden werden Mitarbeitende regelmäßig freigestellt. Durch die Kurzarbeit wurde das Programm im zweiten Halbjahr pausiert.

Corporate Volunteering	2023	2024
Blutspenden	10 h	7 h
Ehrenamtstage	415,2 h	105,2 h

13.6 Kennzahlen der Belegschaft

Kennzahlen unserer Mitarbeitenden		2023	2024	
Anzahl der Beschäftigten – Personen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	Gesamt:	653	580	
	Männlich:	413	373	
	Weiblich	239	206	
	Divers:	1	1	
Anzahl der Beschäftigten – FTE Jahresdurchschnitt je Monat	Gesamt:	593	556	
	Männlich:	395	371	
	Weiblich	198	185	
	Divers:	0,4	0,7	
Anzahl der unbefristet angestellten Personen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	Gesamt:	579	530	
	Männlich:	357	330	
	Weiblich	221	199	
	Divers:	1	1	
Anzahl der befristetet angestellten Personen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	Gesamt:	74	50	
	Männlich:	56	43	
	Weiblich	18	7	
	Divers:	0	0	
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Personen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	Gesamt:	431	398	
	Männlich:	306	293	
	Weiblich	125	105	
	Divers:	0	0	
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	Gesamt:	222	182	
	Männlich:	107	80	
	Weiblich	114	101	
	Divers:	1	1	
Mitarbeiterfluktuation Alle Anstellungsarten	Abgänge:	104 Personen	118 Personen	
	Rate:	14,04 %	17,51 %	
Vielfalt der Belegschaft – Altersgruppen Kopfzahl zum Stichtag 31.12. des Jahres	< 30 Jahre:	147	113	
	30 – 50 Jahre	337	302	
	> 50 Jahre	169	165	
Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen - Arbeitsunfälle & Berufskrankheiten - Physische oder psychische Erkrankungen	Gesamt:	30,99 %	28,19 %	
	Männlich:	20,90 %	17,06 %	
	Weiblich	40,00 %	38,16 %	
	Divers:	0 %	0 %	
Personen mit GdB (Grad der Behinderung) Bezogen auf alle Festanstellungen als Personenzahl		Gesamt:	2,45 %	2,93 %
Arbeitsbedingte Ausfalltage $\sum \text{geplante Tage} / \sum \text{ausgefallene Tage} \times 100$	Ausfalltage:	56 Tage	7 Tage	
	Ausfallrate	0,0381 %	0,0046 %	
Arbeitsunfälle $\sum \text{der Unfälle} \times 1.000.000 / \sum \text{Arbeitsstunden}$	Unfälle:	4 Meldungen	8 Meldungen	
	Unfallrate:	3,55	7,09	
Todesfälle Eigene Belegschaft & andere Arbeitnehmer		Gesamt:	0 Fälle	0 Fälle

Die zugrunde liegenden Primärdaten stammen direkt aus unseren IT-Systemen der Personalabteilung. Die Eigenschaften der einzelnen Zahlen sind in der zugehörigen Tabelle detailliert aufgeführt, wodurch ihre Nachvollziehbarkeit und Transparenz gewährleistet werden.

Die Kategorie "Urlaub aus familiären Gründen" fasst verschiedene Arten von gesetzlich oder tarifvertraglich geregelterm Sonderurlaub zusammen. Dazu zählen: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige. Diese Urlaubsarten dienen der Unterstützung von Mitarbeitenden in besonderen familiären Lebenslagen und stehen im Einklang mit nationalen Vorgaben oder Tarifverträgen.

13.7 Entwicklung & Schulung

Für die regelmäßigen Mitarbeitenden-Gespräche wird ein neues toolgestütztes Verfahren genutzt. Dieses dient der einheitlichen und objektiven Messung von Leistung und Potenzial aller Mitarbeitenden. Diese Gespräche betreffen alle festangestellten Mitarbeitenden mit Ausnahme von Praktikanten und Werkstudenten.

Die Governance-Pflichtschulung enthält grundlegende Themen wie Compliance, Anti-Korruption, fairen Wettbewerb, HinSchG, das Sulzer Meldetool, Regelungen zur Arbeitszeit, das interne Kontrollsystem (IKS) und Grundlagen der Nachhaltigkeit. Dazu gibt es weitere jährlich durchzuführende Pflichtschulungen. Diese adressieren die Themen Arbeitssicherheit, Datenschutz, Informationssicherheit und Qualitätsmanagement und werden von den jeweiligen Fachbereichen betreut.

Kategorie	2023	2024
Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	749 h	1.016 h
Pflichtschulungen	749 h	1.016 h
Führungskräfteschulung	-	84 %

Zum 31. Dezember 2024 konnten wir eine Teilnahmequote von 84 % bei Mitarbeitenden in risikobehafteten Funktionen erreichen. Zu Beginn eines jeden Jahres, wird diese Quote traditionell durch Vorbereitungen für unsere Auditierungen weiter verbessert.

Seit 2025 wird ergänzend eine spezifische Schulung zum Thema HinSchG (Hinweisgeberschutzgesetz) für alle Führungskräfte durchgeführt, um unsere Verpflichtung zur Transparenz und Integrität im Unternehmen zusätzlich zu stärken.

Für den Bereich Tierschutz existieren aktuell keine unternehmensinternen Schulungen oder Richtlinien, wie im Datapoint G1-1 10F abgefragt wird. Dieses Thema bleibt derzeit außerhalb des Geltungsbereichs unserer Berichtserstattung und Governance.

		2023	2024
Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	Stunden:	2.177	9.635
Pflichtschulungen	Stunden:	749	1016
Geleistete Stunden und Abdeckungsquote über die Belegschaft und alle Fachbereiche	Quote:		89 %
Schulung Korruption und Bestechung			
Mitarbeitendengespräche	Gesamt:	74,01 %	74,01 %
	Männlich:		72,91 %
	Weiblich:		76,3 %
	Divers:		

14.0 ESRS G1: Unternehmensführung

14.1 Unternehmensethik

Die Unternehmensethik der Sulzer GmbH basiert auf dem Sulzer Leitbild, dem Verhaltenskodex und der Compliance-Richtlinie. Diese Dokumente bilden die Grundlage für das Handeln und Wirken sowohl von Mitarbeitenden als auch Führungskräften und konkretisieren den Handlungsrahmen innerhalb des Unternehmens.

Ein hervorzuhebendes Element ist die Leitlinie, die durch die Geschäftsführung ausgearbeitet und durchgesetzt wird. Diese Leitlinie verschriftlicht den „Sulzer Spirit“, eine Philosophie, die die Unternehmenswerte und -kultur prägt. Sie ist fest in der Tradition des Gründers verankert und stellt die Werte Vertrauen, Verantwortung, Respekt und Begeisterung ins Zentrum.

Der Verhaltenskodex regelt zentrale Aspekte des Unternehmens und umfasst unter anderem:

- Verantwortung für soziale Grundrechte und Prinzipien
- Gegenseitige Wertschätzung und Chancengleichheit
- Verständnis und Respekt gegenüber Mitarbeitenden
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Datenschutz und -sicherheit
- Geheimhaltung von Unternehmensinformationen
- Schutz der Umwelt und Förderung nachhaltiger Praktiken
- Fairer Wettbewerb und Korruptionsvermeidung
- Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und konsequente Umsetzung der Unternehmensrichtlinien



Einige der in diesem Kodex enthaltenen Themen werden in spezifischen Richtlinien detaillierter und umfassender ausgearbeitet, um den komplexen Anforderungen des Unternehmens gerecht zu werden. Diese weiterführenden Richtlinien ermöglichen eine tiefere Auseinandersetzung mit den einzelnen Themenfeldern, die über den allgemeinen Rahmen des Kodex hinausgehen und spezifische Anforderungen berücksichtigen.

Dank dieser klaren Standards und einem verbindlichen Handlungsrahmen stellt die Sulzer GmbH sicher, dass ethisches Handeln, soziale Verantwortung in allen Unternehmensbereichen konsequent umgesetzt werden.

14.2 Compliance Managementsystem

Das Compliance Management System (CPMS) der Sulzer GmbH wird durch ein umfassendes Handbuch geregelt, das alle wesentlichen Tätigkeiten präzise vorgibt. Diese umfassen die Betreuung und Verwaltung der Meldestelle, das unabhängige Prüfen von Meldungen, die Pflege und Aktualisierung der Richtlinien und des Rechtskatasters. Das CPMS ist an dem IDW PS 980-Standard des Instituts der Wirtschaftsprüfer ausgerichtet, um höchste Transparenz und Verlässlichkeit zu gewährleisten. In enger Abstimmung mit relevanten Stakeholdern verantwortet das Compliance Management die Erstellung, Pflege und Veröffentlichung von zentralen Richtlinien.

Darüber hinaus obliegt dem CPMS die Organisation und Betreuung von Schulungen für alle Mitarbeitenden, die zur präventiven Sicherstellung der Compliance-Grundsätze dienen. Zusätzlich führen wir seit 2024 Pflichtschulungen zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) für Führungskräfte durch, die mit einer Verpflichtung zur Dokumentation verbunden sind.

Regelmäßige interne Audits sowie Überprüfungen durch externe Dienstleister (z. B. ISO-Zertifizierungen) dienen der Identifikation und Schließung möglicher Compliance-Lücken, insbesondere in kritischen Unternehmensbereichen.

14.2.1 Compliance-Richtlinie

Die Compliance-Richtlinie der Sulzer GmbH gewährleistet die Einhaltung der gesetzlichen und ethischen Standards und festigt gleichzeitig das Vertrauen unserer Stakeholder. Zur Förderung von Transparenz und effizienter Kommunikation wird die Richtlinie über eine zentrale Dokumentenseite in unserem SharePoint bereitgestellt. Dies ermöglicht allen Mitarbeitenden einfache und unmittelbare Zugänglichkeit zu den relevanten Informationen und unterstützt eine strukturierte Umsetzung der Compliance-Grundsätze.

14.2.2 Fairer Wettbewerb und Anti-Korruption

Für uns sind klare Regelungen für einen fairen Wettbewerb und ein konsequentes Vorgehen gegen Korruption entscheidend. Insbesondere Führungskräfte und Entscheidungsträger in Projekten stellen potenziell risikobehaftete Funktionen dar und unterliegen daher besonderen Überprüfungsmaßnahmen.

Zusätzlich zu unserem Verhaltenskodex haben wir spezielle Richtlinien für Anti-Korruption sowie Fairen Wettbewerb und Kartellrecht eingeführt. Die Richtlinien bilden nicht nur die Wissensbasis, sondern stellen sicher, dass übergreifende Verhaltensanforderungen konsequent eingehalten werden und die Themen in den Schulungen sowie Audits regelmäßig abgefragt werden. Dies erhöht die Transparenz und das Bewusstsein innerhalb der Organisation.

In den genannten Richtlinien sind folgende Themen aufgenommen:

- Beschleunigungszahlungen
- Zuwendungen an Geschäftspartner
- Partnerbeauftragungen und Nepotismus
- Sponsoring und Spenden

14.2.3 Whistleblower

Um die Anforderungen des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) zu erfüllen, haben wir unser Meldetool und die dazugehörigen Verfahren in diesem Berichtsjahr umfassend angepasst. Das Tool ermöglicht Mitarbeitenden, melderelevante Informationen sicher und anonym weiterzugeben. Darüber hinaus wurde die jährliche Pflichtschulung "Governance" überarbeitet, um die Schwerpunkte Compliance, Internes Kontrollsystem (IKS) und Nachhaltigkeit abzudecken.

Für 2024 wurden keine bestätigten Vorfälle, Verurteilungen oder damit in Zusammenhang stehende Kündigungen verzeichnet. Auch Geldstrafen wurden keine gegen das Unternehmen verhängt.

14.2.4 Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist ein zentraler Bestandteil des Compliance-Managements und entscheidend für die Sicherstellung von Compliance und Transparenz innerhalb des Unternehmens. Es regelt die Meldewege für Compliance-Meldungen und bietet den Mitarbeitenden verschiedene Optionen, um Vorfälle sicher zu melden. Neben einem persönlichen Gespräch oder der Einreichung über das CMPS-Gruppenpostfach steht das "Sulzer Meldetool" als zentrale Meldestelle zur Verfügung. Dieses Tool ermöglicht die Abgabe von Meldungen, auch in anonymer Form, und erfüllt damit die Anforderungen des HinSchG.

Die Verantwortung für die Bearbeitung der Meldungen liegt bei den Mitarbeitenden des CPMS, die diese eigenständig bearbeiten. Bei Bedarf können sie die Unterstützung der internen Fachbereiche anfordern. Dabei sind alle Beteiligten zur strengen Vertraulichkeit verpflichtet, um die Integrität des Prozesses sowie den Schutz aller beteiligten Parteien sicherzustellen. Die Ergebnisse der Prüfungen werden direkt an die Geschäftsführung berichtet und unterliegen einem festgelegten Verfahren, das die Nachverfolgung und Dokumentation aller Vorgänge gewährleistet.

Das CPMS untersteht der Leitung des Managementsystems, das direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt ist. Die Einbeziehung externer Parteien erfolgt nur in Ausnahmefällen und ist nicht standardmäßig vorgesehen. Diese Struktur unterstützt die Effizienz und Diskretion des

Kategorie	Vorfälle	Informationen	Strafen	Externe Meldungen
Compliance-Vorfälle	1	Keine Diskriminierungsfälle	0 €	Keine bekannt
Menschenrechtsverletzungen	0	Keine Vorfälle identifiziert	0 €	Keine bekannt

Aktuell sind keine Maßnahmen bezogen auf Compliance-Verstöße, HinSchG-Meldungen oder anderen Vorfällen geplant, werden aber regelmäßig überprüft werden.

14.3 Supplier-Management

Wir unterscheiden klar zwischen Partnern – einschließlich strategischer Shoring-Partner – und Lieferanten. Während Partner aktiv an IT-Projekten mitarbeiten, stellen Lieferanten Waren und Dienstleistungen bereit, die nicht direkt in die IT-Projektarbeit eingebunden sind. Das Supplier-Management ist für die Betreuung unserer Partner verantwortlich, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette für uns tätig sind.

Das bestehende Supplier-Management deckt bereits umfassende Prozesse für Partner und Shoring-Partner ab. Es umfasst die Verwaltung von Verträgen, das Erstellen von Auftragsscheinen, regelmäßige Bewertungen, sowie die Kommunikation mit diesen Partnern. Besonders bei strategischen Shoring-Partnern wird eine intensivere Kommunikation gepflegt, die Strategievereinbarungen und regelmäßige Abstimmungen einschließt.

Ein neu eingeführtes Zulieferer-Management, bestehend aus Mitgliedern des Supplier-Managements und des Nachhaltigkeitsmanagements. Es hat erste übergreifende Maßnahmen angestoßen. Dazu gehören eine Risikobetrachtung sowie eine Matrix-Bewertung, die Nachhaltigkeitsrisiken innerhalb der Wertschöpfungskette adressieren.

Analyse der Wertschöpfungskette: Als erste Maßnahme wurde der Austausch mit Shoring-Partnern begonnen, um eine detaillierte Wertschöpfungskettenanalyse durchzuführen.

Risikobewertung und Self-Assessments: Strategische Partner wurden bereits im direkten Dialog bewertet. Auch für Partner und Lieferanten sollen soziale und ökologische Kriterien zukünftig stärker in den Auswahlprozess integriert werden.

Beschaffungsrichtlinie: Es sind neue Prozesse und Richtlinien geplant, die Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung besser einbetten werden.

Das Human Capital ist ein zentraler und wesentlicher Wertschöpfungsfaktor entlang der gesamten Lieferkette ist. Diese ersten Erkenntnisse bildet die Basis für die zukünftige Betrachtung der Wertschöpfungskette.

14.4 Unternehmensführung

Die Unternehmensführung der Sulzer GmbH basiert auf klaren Strukturen und einer transparenten Kommunikation, die den Austausch zwischen der Geschäftsleitung, dem Managementboard und den nachgelagerten Führungsebenen systematisch fördert. Regelmäßige Meetings des Managementboards dienen der Abstimmung und Koordination, während Entscheidungen mittels des Wasserfall-Prinzips entlang des Organigramms weitergegeben werden. In spezifischen Fachterminen werden wichtige Themen vertieft und ausgearbeitet.

Ein zentrales Element der internen Kommunikation ist der SharePoint, der als digitale Plattform für den Austausch von Informationen dient. Hier können sowohl die Geschäftsleitung als auch die Fachbereiche relevante Inhalte mit allen Mitarbeitenden teilen. Für dringende und wichtige Informationen wird zusätzlich ein E-Mailverteiler genutzt, um die gesamte Belegschaft regelmäßig zu informieren.

Darüber hinaus fördert Sulzer offene und transparente Kommunikationsformate, wie:

- Stand-Ups der Niederlassungen: Diese Meetings sind für alle Mitarbeitenden einer Niederlassung offen und werden von der jeweiligen Niederlassungsleitung moderiert.

- Sulzer Talk: Ein Webcast-Format, in dem die Geschäftsführung aktuelle Themen vorstellt und mit der gesamten Belegschaft direkt kommuniziert.

14.4.1 Messbare Ziele und Herausforderungen in der Unternehmensführung

Im Berichtsjahr wurde die Unternehmensführung vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Die Wirtschaftskrise der Automobilbranche – einem für die Sulzer GmbH wesentlichen Geschäftssektor – hatte weitreichende Auswirkungen auf die Planung und Umsetzung strategischer Maßnahmen. Einsparungen wie die Kurzarbeit im zweiten Halbjahr führten zu einer eingeschränkten Leistung für Tätigkeiten, die nicht direkt zu Kundenprojekten zählen.

Im Zuge einer Neuausrichtung, deren Ausarbeitung im letzten Quartal 2024 begann, wurden zahlreiche Themen neu bewertet und priorisiert. Einige Maßnahmen wurden pausiert oder gestrichen, während neue Maßnahmen hinzugefügt wurden. Aufgrund dieser unsicheren Rahmenbedingungen und der Vielzahl unbekannter externer Einflüsse wurde entschieden, im aktuellen Bericht keine detaillierten Inhalte zu Zielen und Maßnahmen der Geschäftsführung darzustellen. Jedoch planen wir für den nächsten Bericht die Vorstellung einer überarbeiteten Unternehmensstrategie mit klar priorisierten Maßnahmen und langfristigen Zielsetzungen.

14.4.2 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Die Sulzer GmbH als Wirtschaftsunternehmen ist nicht in politisch motivierte Aktivitäten involviert und unterhält keine direkte Lobbyarbeit. Unsere Teilhabe am Unternehmensnetzwerk Klimaschutz ist rein auf Nachhaltigkeitsziele ausgerichtet und nicht politisch geprägt.

Das Unternehmen ist im Transparenzregister für wirtschaftlich Berechtigte der Bundesrepublik Deutschland eingetragen. Wir bestätigen, dass in den letzten zwei Jahren keine Entscheidungsträger benannt wurden, die zuvor vergleichbare Positionen in der öffentlichen Verwaltung innehatten.



14.5 Finance Service

Die Abteilung Finance & Service bildet das finanzielle Rückgrat des Unternehmens und ist verantwortlich für alle wesentlichen finanziellen Prozesse und Berichterstattungen. Zu den Kernaufgaben zählen das Controlling, die Bearbeitung und Kontrolle von Rechnungseingängen und -ausgängen, sowie die Erstellung von Wirtschaftsberichten, die die finanzielle Transparenz und Stabilität des Unternehmens gewährleisten. Durch die präzise Analyse und Planung von Finanzdaten wird sichergestellt, dass die Unternehmensziele effizient und nachhaltig erreicht werden. Die Abteilung wird von der Position „Director Finance & Service“ geleitet, die die

	2023	2024
Politische Spenden	0 €	0 €
Sachleistungen	0 €	0 €
Finanzielle Zuwendungen	3.700 €	2 190
Spenden für gemeinnützige Zwecke		

strategische Ausrichtung und Führung übernimmt und eine zentrale Rolle bei der Ermittlung und Umsetzung finanzieller Lösungsansätze spielt.

14.5.1 Zahlungspraktiken

Die Zahlungsprozesse unseres Unternehmens sind effizient und zuverlässig, sodass die Standardzahlungsbedingungen in der Regel strikt eingehalten werden. Entsprechend dem abgeschlossenen Rahmenvertrag werden Zahlungen über das Buchungssystem DATEV automatisch abgewickelt. Die direkte Ermittlung durch das Buchungssystem ergibt eine Quote von 98 % für Zahlungen, die den Wert einhalten. Die durchschnittliche Dauer für Zahlungsausgänge liegt dabei in der Regel unter 30 Tagen.

In den Jahren 2023 und 2024 konnten wir außerdem verzeichnen, dass keinerlei offenen oder abgeschlossenen Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug existierten.

15.0 Datenschutzmanagement

Das Datenschutzmanagementsystem (DSMS) der Sulzer GmbH verfolgt die Integration des Datenschutzes in die Geschäftsprozesse, die Steigerung der Awareness der Beschäftigten, die Vermeidung von Datenschutzverstößen und Datenpannen, die Begrenzung des Schadens für Betroffene und den Nachweis der datenschutzkonformen Umsetzung.

Die Sulzer GmbH hat einen internen Datenschutzbeauftragten (DSB) bestellt, der gemäß Art. 37 Abs. 7 DSGVO der Aufsichtsbehörde gemeldet ist. Es gibt zusätzlich zu dem DSB in verschiedenen Niederlassungen Datenschutzkoordinatoren, die den DSB unterstützen.

Die Geschäftsführung unterstützt das DSMS, das sich in die bestehenden Strukturen integriert und vorhandene Ressourcen nutzt. Alle Informationen, Prozesse, Vorlagen und Anlaufstellen des DSMS werden auf einer eigenen SharePoint Seite gebündelt präsentiert.

Der DSB ist in verschiedenen Fällen einzubeziehen, z.B. bei Anfragen der Datenschutzbehörden, Erstellung/Aktualisierung einer Verarbeitungstätigkeit, Datenschutzfolgeabschätzungen, Werbemaßnahmen, Datenpannen, IT-Systemen, Betriebsvereinbarungen, Auftragsverarbeitungen, Datenübermittlungen, neuer Software/Clouddiensten und Themen im Zusammenhang mit KI.

In Kunden und Lieferantenbeziehungen sind Verträge nach den Vorgaben des Art. 28 DSGVO abgeschlossen worden. Zum Vertragsabschluss und ggf. zu eventuellen Vertragsergänzungen ist der DSB hinzuzuziehen. Bei der Auswahl von Auftragnehmern wird darauf geachtet, dass diese hinreichenden Garantien für den Schutz der Rechte der betroffenen Personen bieten. Die Technischen und Organisatorischen Maßnahmen (TOM) des Auftragnehmers müssen in Abstimmung mit dem DSB überprüft werden.

Technisch und Organisatorische Maßnahmen werden regelmäßig durch den DSB und im Rahmen der ISO/IEC ISO27001 und TISAX Zertifizierung geprüft. Zu den TOM gehören unter anderem Sicherheitsrichtlinien für das Verhalten am Arbeitsplatz, Notfallkonzepte für verschiedene Notfallsituationen, ein zentrales Löschkonzept zur Einhaltung des Grundsatzes der Datenminimierung, dessen Einhaltung in Audits überprüft wird.

Cloud-Dienste werden unter Berücksichtigung von Maßnahmen zum Datenschutz und Informationssicherheit eingesetzt, die sich nach Normen wie ISO/IEC ISO27001 und TISAX richten.

Beschwerden von Betroffenen in Datenschutzangelegenheiten werden unter Hinzuziehung des DSB bearbeitet und müssen diesem gemeldet werden. Der DSB unterstützt das weitere Verfahren gemäß den bestehenden Datenschutzprozessen. Für Beschwerde ist ein Meldetool vorhanden, indem die Beschwerden bei Bedarf anonym abgegeben werden können.

16.0 Informationssicherheit

Als IT-Dienstleister nimmt die Sulzer GmbH ihre Verantwortung für den Schutz von Informationen und Daten sehr ernst. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) bildet die Grundlage für eine systematische und nachhaltige Informationssicherheit im Unternehmen und ist entscheidend, um die immateriellen Werte und das Know-how, die uns vom Wettbewerb unterscheiden, zu bewahren. Daher wurde das ISMS als eigenes wesentliches Thema ermittelt.

Die Bedeutung unseres ISMS zeigt sich in mehreren zentralen Aspekten:

- **Sicherung von Unternehmenswerten:** Schutzbedürftige Informationen und Daten sind für das Unternehmen von strategischer und wirtschaftlicher Relevanz. Ihr Verlust, ihre Manipulation oder die unautorisierte Nutzung könnten wesentliche Schäden und Einschränkungen für unsere Geschäftsprozesse verursachen. Durch präventive Maßnahmen minimiert das ISMS diese Risiken und gewährleistet den Erhalt unserer immateriellen Unternehmenswerte.
- **Erfüllung gesetzlicher Vorgaben:** Mit unserem ISMS stellen wir sicher, dass alle relevanten gesetzlichen Anforderungen und vertraglichen Vorgaben eingehalten werden. Dazu gehören unter anderem das Bundesdatenschutzgesetz und die EU-DSGVO, die den Schutz personenbezogener Daten und eine intensive Zusammenarbeit zwischen Datenschutz, Informationssicherheit und Compliance fordern. Sulzer organisiert diese Verpflichtungen in einem rechtskonformen Rahmen, der im „Rechtskataster“ verwaltet wird.
- **Nachhaltigkeit durch Informationsschutz:** Die Maßnahmen unseres ISMS leisten nicht nur einen Beitrag zur Stabilität des Unternehmens, sondern unterstützen auch dessen nachhaltige Ausrichtung. Die Kosten- und Nutzenaspekte stellen sicher, dass der Informationsschutz wirtschaftlich und gleichzeitig effektiv gestaltet wird, wodurch die Handlungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Sulzer GmbH langfristig gesichert werden.

Im Berichtsjahr war unser ISMS-Team mit sieben Mitarbeitenden besetzt, die sich der Aufgabe widmeten, Prozesse und Maßnahmen konsequent umzusetzen und weiterzuentwickeln. Die Leitung des ISMS obliegt dem ISB (Informationssicherheitsbeauftragten).

Die Wirksamkeit unseres ISMS und die Einhaltung internationaler Standards werden durch Zertifizierungen wie ISO/IEC 27001:2022 und VDA ISA (TISAX) bestätigt. Diese Zertifizierungen sind Ausdruck unseres Engagements für höchste Sicherheitsstandards und geben unseren Kunden und Partnern die notwendige Sicherheit in der Zusammenarbeit.

17.0 Anhang

17.1 Verweise und Fremddaten

Finanzieller Lagebericht der Sulzer GmbH | www.bundesanzeiger.de

Sulzer Treibhausgasbilanzen | www.sulzer.de/nachhaltigkeit/

ISO 9001 Zertifizierung | www.sulzer.de/sulzer-download-center/

ISO 27001 Zertifizierung | www.sulzer.de/sulzer-download-center/

Lünendonk-Studie 2024 | www.luenendonk.de/produkte/studien-publikationen/

Transparenzregister der Bundesrepublik Deutschland | www.transparenzregister.de/

Sustainable Development Goals (SDGs) | <https://sdgs.un.org/goals>

Green House Gas Protocol | <https://ghgprotocol.org/>

Fraunhofer Institut für Solare Energiesysteme ISE | www.ise.fraunhofer.de

DACH-Verband der CSR-Manager:innen | <https://www.csr-verband.org/>

Unternehmensnetzwerk Klimaschutz | www.klima-plattform.de

17.2 THG Emissionsfaktoren

[ProBas Datenbank | Umweltbundesamt](#)

[Gemis 5.1 | Internationales Institut für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien](#)

[EEW 2025 | Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle](#)

[GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023 | UK Government](#)

[Strommix EE-Anteil | Energy Charts](#)

[Fernwärme EE-Anteil | SWM](#)

Impressum

Herausgeber

Sulzer GmbH
Frankfurter Ring 162
80807 München

Kontakt

Telefon: 089 31858 – 0
Fax: 089 31858 – 599
zentrale@sulzer.de