

zeb

NACH HALTIG KEITS

INFORMATION

2025

ESG

partners for change

Inhaltsverzeichnis

- 03 Editorial
- 04 Wer wir sind
- 05 Auf einen Blick
- 06 Unser Verständnis von Nachhaltigkeit
- 09 **Environmental – Umweltverantwortung**
- 16 Case Study – Nachhaltig steuern, wirksam gestalten
- 17 **Social – Mensch und Gesellschaft**
- 27 Case Study – Gemeinsames Zeichen für Engagement
- 28 Interview – Prävention als Unternehmenskultur
- 29 **Governance – Unternehmensführung**
- 35 Kennzahlen auf einen Blick
- 36 VSME-Index
- 37 Sustainable Development Goals (SDGs)
- 40 UN Global Compact
- 41 Kontakt



Editorial



Liebe Leser:innen,

Nachhaltigkeit ist auch im Jahr 2025 fest in der strategischen Ausrichtung von zeb verankert. Für uns sind Environmental, Social und Governance keine kurzfristigen Themen, sondern Ausdruck verantwortungsvoller Unternehmensführung und ein wesentlicher Bestandteil langfristiger Wertschöpfung.

Als Beratung mit enger Anbindung an die Finanzindustrie begleiten wir unsere Kunden durch regulatorische, technologische und gesellschaftliche Veränderungen. ESG-Aspekte beeinflussen dabei strategische Entscheidungen, das Risikomanagement und Geschäftsmodelle. Dieser Anspruch prägt auch unser eigenes unternehmerisches Handeln und ist deshalb fest in der zeb-Strategie 2030 verankert.

Im Jahr 2024 haben wir wesentliche Grundlagen für die weitere Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements geschaffen. Dazu gehören die Weiterentwicklung unserer Klimastrategie, der Ausbau unserer Governance-Strukturen sowie die Stärkung unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Maßnahmen, Steuerungsansätze und Berichtsformate im Jahr 2025 konsequent weiter. Die vorliegende Nachhaltigkeitsinformation gibt Einblick in die für zeb wesentlichen Handlungsfelder. Sie

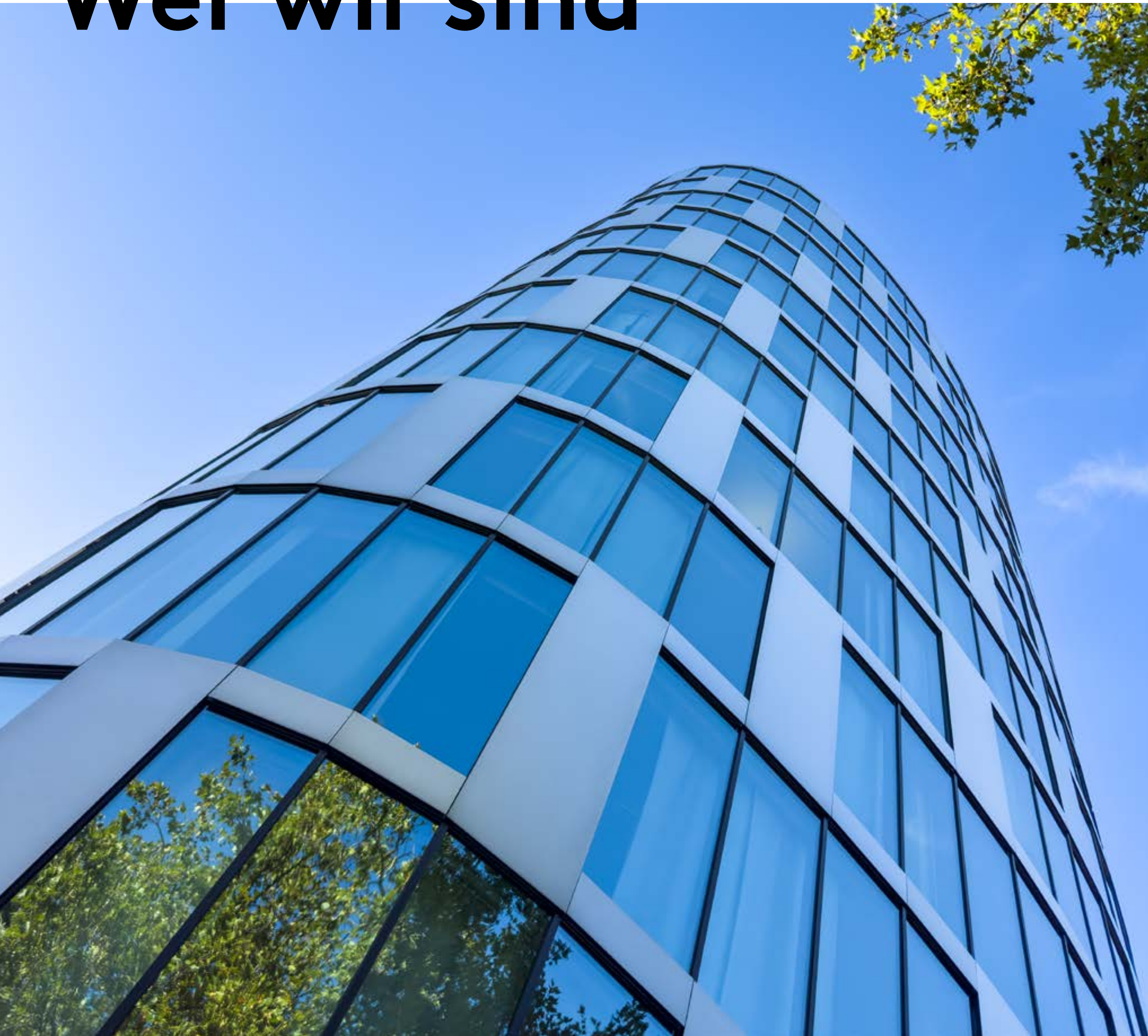
zeigt, wie wir Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft sowie Unternehmensführung konkret ausgestalten, mit Maßnahmen hinterlegen und schrittweise weiterentwickeln. Transparenz ist dabei ein zentrales Leitprinzip unseres Vorgehens.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist klar: Wir wollen relevante Themen nicht nur benennen, sondern systematisch steuern, nachvollziehbar darstellen und kontinuierlich verbessern. Dieser Bericht macht sichtbar, welche Fortschritte wir erzielt haben, an welchen Themen wir weiterarbeiten und wie wir unsere Verantwortung als Unternehmen verstehen.

Wir danken allen Kolleg:innen, Kunden und Partnern, die diesen Weg gemeinsam mit uns gestalten.

Sven Krämer und Thorsten Helbig
Managing Directors, zeb consulting

Wer wir sind



zeb – partners for change

Mit Unternehmergeist, strategischem Denken und vor allem dank des Vertrauens unserer Kunden hat sich zeb als eine der führenden Strategie-, Management- und IT-Beratungen in der europäischen Financial-Services-Industrie etabliert. Seit 1992 unterstützen wir unter anderem Banken, Sparkassen und Versicherer mit unserem Know-how.

Unsere Arbeit basiert auf drei Kernwerten: Wir sind nahbar, spezialisiert und zukunftsfähig. Nahbar sind wir, weil wir auf Augenhöhe mit unseren Kunden zusammenarbeiten und ihre individuellen Herausforderungen verstehen. Spezialisiert sind wir, weil wir Fachwissen aus der Finanzwelt mit langjähriger Beratungserfahrung und tiefgehender Branchenkenntnis verbinden – dieses spezifische Profil macht zeb einzigartig auf dem Beratungsmarkt. Und zukunftsfähig sind wir, weil wir innovative Lösungen entwickeln, die unsere Kunden auch langfristig wettbewerbsstark machen.

Als „partners for change“ begleiten wir Finanzintermediäre in ganz Europa auf ihrem Weg der erfolgreichen Transformation. Wir begleiten unsere Kunden mit folgenden Leistungen:

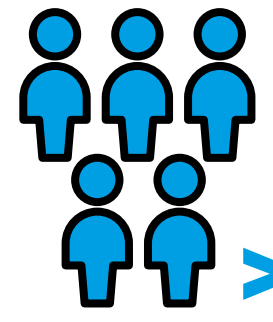
- **Strategieberatung**
- **Managementberatung inklusive Umsetzungsbegleitung**
- **Technologieberatung – von der System- und Prototypenentwicklung bis zur Umsetzung**
- **Change-Beratung und -Begleitung**
- **(Weiter-)Bildungsangebote für Führungskräfte sowie Mitarbeitende**

Mit unserer Unterstützung begegnen unsere Kunden drängenden Themen und Herausforderungen, die sich aus dem Wandel der Branche und neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen ergeben. Gemeinsam meistern wir die einzige Konstante: die Veränderung.

Auf einen Blick

zeb ist eine der führenden, auf den Finanzdienstleistungssektor spezialisierten Strategie-, Management- und IT-Beratungen in Europa.

 **240** Mio. EUR
Umsatz 2025

 **> 1.200**
Mitarbeitende

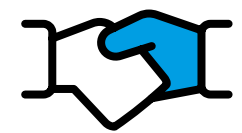
Management-Consultants: ≈ 550
IT-Entwickler:innen und IT-Consultants: ≈ 400
Research/Wissensmanagement: ≈ 40

 **11** Länder

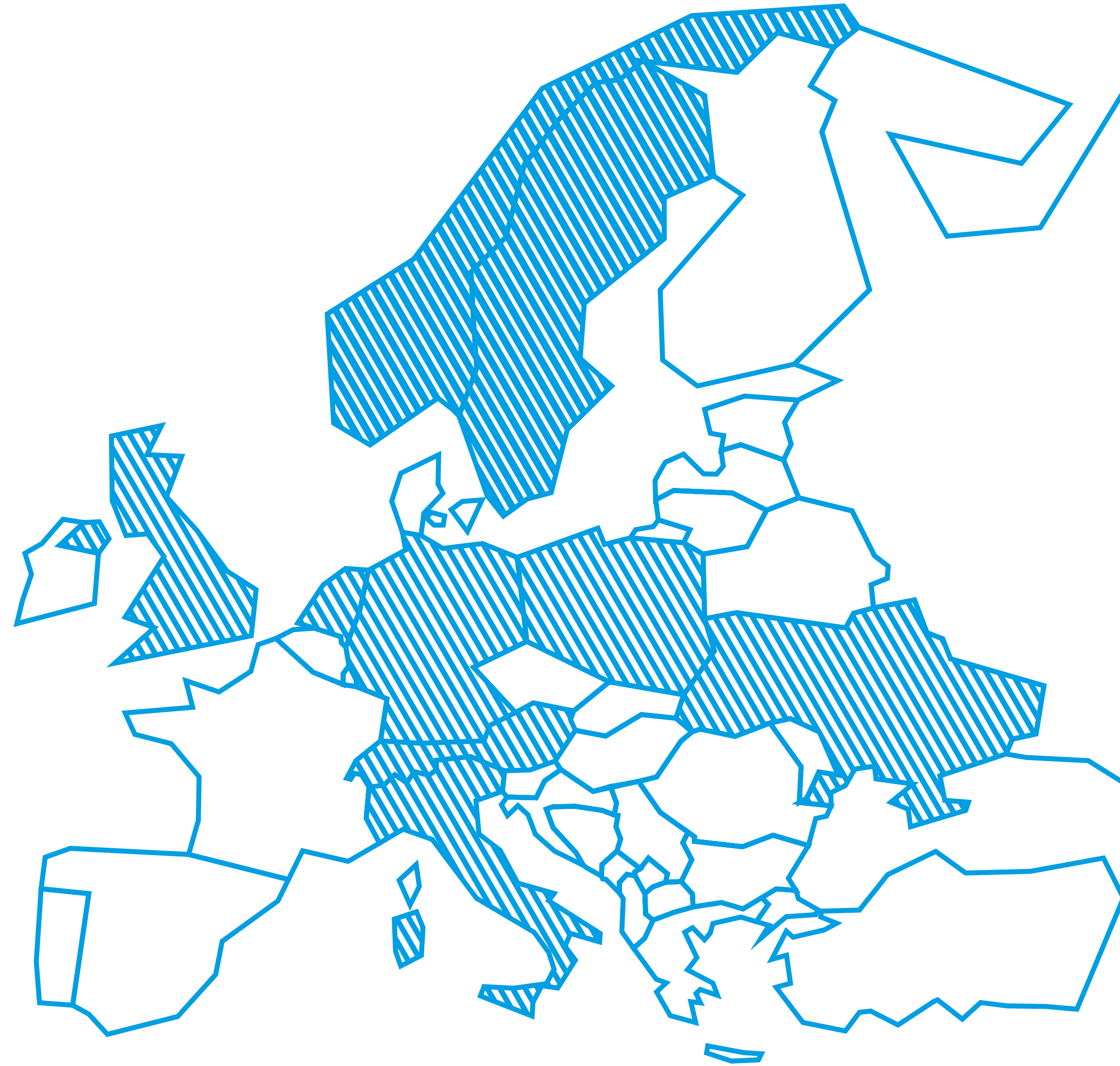
Deutschland, Großbritannien, Italien,
Luxemburg, Niederlande, Norwegen,
Österreich, Polen, Schweden, Schweiz, Ukraine

 **15** Standorte

Amsterdam, Berlin, Frankfurt a. M.,
Hamburg, Kyiv, London, Luxemburg,
Mailand, München, Münster, Oslo,
Stockholm, Warschau, Wien, Zürich

 **> 65** Partnerinnen
und Partner

Managing Directors:
Thorsten Helbig
Sven Krämer



Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist bei zeb in allen Unternehmensbereichen verankert und bildet einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln. Ausgangspunkt sind die für uns wesentlichen Themen Klimawandel, eigene Belegschaft sowie Unternehmenspolitik und Governance. Diese Themen konkretisieren wir in den Handlungsfeldern Klimastrategie, Mobilität, Ressourcenmanagement, Bildung, Vielfalt, Wohlbefinden, Verhalten, Transparenz und Erfolge. Auf diese Weise verbinden wir strategische Prioritäten mit konkreten Maßnahmen, klaren Verantwortlichkeiten und einer nachvollziehbaren Berichterstattung.



Unsere Fokusthemen 2025



Prozess zur Beurteilung der Wesentlichkeit

Um Nachhaltigkeit wirksam zu steuern, ist eine klare Priorisierung der relevanten Themen erforderlich. Grundlage hierfür bildet bei zeb ein strukturierter Wesentlichkeitsprozess, der unsere strategischen Schwerpunkte bestimmt und die inhaltliche Ausrichtung dieses Berichts prägt.

Im Jahr 2024 hat zeb im Zuge der Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) eine umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2025 besteht für zeb derzeit keine gesetzliche Verpflichtung zur Berichterstattung nach CSRD. Unabhängig davon nutzen wir die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse weiterhin gezielt als strategische Grundlage für die Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die identifizierten wesentlichen Themen **Klimawandel (E1)**, **eigene Belegschaft (S1)** sowie **Unternehmenspolitik und Governance (G1)** werden dabei nicht isoliert betrachtet, sondern mit Risikoanalyse, Maßnahmenplanung, Kennzahlensteuerung und Managementreview verknüpft. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wesentliche Nachhaltigkeitsthemen nicht nur beschrieben, sondern auch systematisch gesteuert, regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Für eine strukturierte und vergleichbare Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung orientieren wir uns im Berichtsjahr 2025 am Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME). zeb liegt hinsichtlich Größe und organisatorischer Komplexität zwar über der klassischen Zielgruppe dieses Standards, gleichzeitig stellt VSME derzeit den am besten verfügbaren pragmatischen Rahmen für eine strukturierte und transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung außerhalb der CSRD-Berichtspflicht dar.

Vor diesem Hintergrund nutzen wir VSME als Orientierung, interpretieren die Anforderungen jedoch entsprechend unserer Unternehmensgröße und ergänzen sie um weiterführende Inhalte, Kennzahlen und Managementansätze. Ziel ist eine aussagekräftige, nachvollziehbare und kontinuierlich weiterentwickelte Berichterstattung. Parallel dazu beobachten wir regulatorische Rahmenwerke fortlaufend und passen unsere Berichterstattung bei Bedarf entsprechend an. Die im Anhang berichteten Kennzahlen wurden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Die Struktur dieses Berichts folgt den wesentlichen Themen und übersetzt sie in konkrete Handlungsfelder, Maßnahmen und Kennzahlen entlang der Dimensionen Environmental, Social und Governance.

**Ziel ist eine
aussagekräftige,
nachvollziehbare und
kontinuierlich
weiterentwickelte
Berichterstattung.**



Environmental – Umweltverantwortung



Klimastrategie



Mobilität



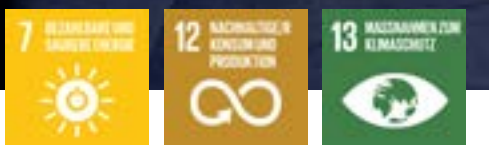
Ressourcenmanagement

Im Bereich Environmental stehen für zeb insbesondere die systematische Steuerung klimabezogener Auswirkungen, die Reduktion relevanter Emissionstreiber und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen im Mittelpunkt. Wir sind uns darüber im Klaren, dass unser Handeln heute die ökologischen Voraussetzungen für kommende Generationen mitprägt. Daher arbeiten wir konsequent daran, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren und nachhaltige Arbeitsweisen in allen Bereichen zu stärken.

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften nur dann gelingt, wenn alle Mitarbeitenden ein gemeinsames Verständnis von der Bedeutung ökologischer Verantwortung entwickeln. Daher setzen wir neben strukturellen Maßnahmen auch auf kontinuierliche Information, Sensibilisierung und interne Programme, die nachhaltiges Verhalten unterstützen. So schaffen wir langfristig wirkungsvolle Veränderungen, die tief in unseren Arbeitsabläufen verankert sind.

„Reisen gehört in der Beratungsbranche zum Arbeitsalltag – entscheidend ist jedoch, wie wir unterwegs sind. Zug statt Flugzeug oder öffentliche Verkehrsmittel statt Taxi – wann immer möglich: Das hilft uns dabei, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.“

Dr. Saskia Hohe
Partnerin bei zeb und
Mitglied des Sustainability Committee



Environmental



Klimastrategie

Der Klimawandel zählt zu den zentralen globalen Herausforderungen und ist für zeb ein wesentliches Nachhaltigkeitsthema. Als Beratungsunternehmen sehen wir unsere Verantwortung darin, die klimabezogenen Auswirkungen unseres eigenen Geschäftsbetriebs systematisch zu erfassen, wirksam zu reduzieren und transparent zu steuern. Unsere Klimastrategie ist deshalb fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements und mit den übergeordneten Governance-, Monitoring- und Reviewprozessen von zeb verknüpft.

Die für zeb wesentlichen umwelt- und klimabezogenen Auswirkungen entstehen insbesondere durch **geschäftliche Mobilität, Beschaffung sowie den Energieverbrauch an unseren Office-Standorten und in der IT-Infrastruktur**. Darauf aufbauend priorisieren wir unsere Reduktionsmaßnahmen entlang von denjenigen Emissionstreibern, auf die wir im Rahmen unseres Geschäftsmodells den größten Einfluss haben. Der Fokus liegt dabei auf einer konsequenten Weiterentwicklung emissionsarmer Mobilität, einer ressourcenschonenden Beschaffung, einer energieeffizienten Standortsteuerung und der fortlaufenden Verbesserung unserer Datengrundlagen.

Unsere Klimasteuerung basiert auf einer stetig weiterentwickelten Klimabilanz **nach Greenhouse Gas Protocol**, mit der wir unsere Treibhausgasemissionen in **Scope-1-, Scope-2-** und den für zeb wesentlichen **Scope-3-Kategorien** erfassen. Die Ergebnisse des Corporate Carbon Footprint nutzen wir, um Emissionstreiber transparent zu machen, Maßnahmen zu priorisieren und Fortschritte entlang unseres Zielpfads regelmäßig zu überprüfen. Damit schaffen wir eine belastbare Basis für Steuerung, Monitoring und kontinuierliche Verbesserung.

Unsere Klimastrategie verbindet kurzfristig wirksame Reduktionsmaßnahmen mit einer langfristigen Transformationsperspektive. In unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie ist ein **Netto-Null-Pfad bis 2050** verankert; zugleich steuern wir unsere Fortschritte über definierte Treibhausgas-Reduktionsziele, ein regelmäßiges Monitoring und die Überprüfung im Managementreview. Zielabweichungen oder wesentliche Veränderungen werden analysiert und – soweit erforderlich – durch Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen adressiert.

Ein zentrales Zwischenziel ist das validierte Near-Term Target bis 2030: Bis dahin sollen die Emissionen in

Scope 1 und 2 um 42 % sowie die relevanten Scope-3-Emissionen um 25 % reduziert werden. Ergänzend verfolgt zeb ein Scope-3-Engagementziel: 34 % der relevanten Lieferanten sollen eigene wissenschaftsbasierte Klimaziele setzen. Die Umsetzung konzentriert sich auf die größten Hebel – insbesondere die weitere Elektrifizierung der Firmenwagenflotte, eine bewusstere Steuerung von Geschäftsreisen, die stärkere Einbindung von Lieferanten sowie die Verbesserung der Datenqualität in Beschaffung und Reporting.

Unsere kurz- und langfristigen Klimaziele sind an den Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) ausgerichtet und durch die **SBTi validiert**. Damit unterstreichen wir unseren Anspruch, unsere Dekarbonisierung entlang wissenschaftsbasierter Kriterien zu steuern und unsere Klimastrategie mit international anerkannten Maßstäben zu verknüpfen.



Environmental

 Klimastrategie

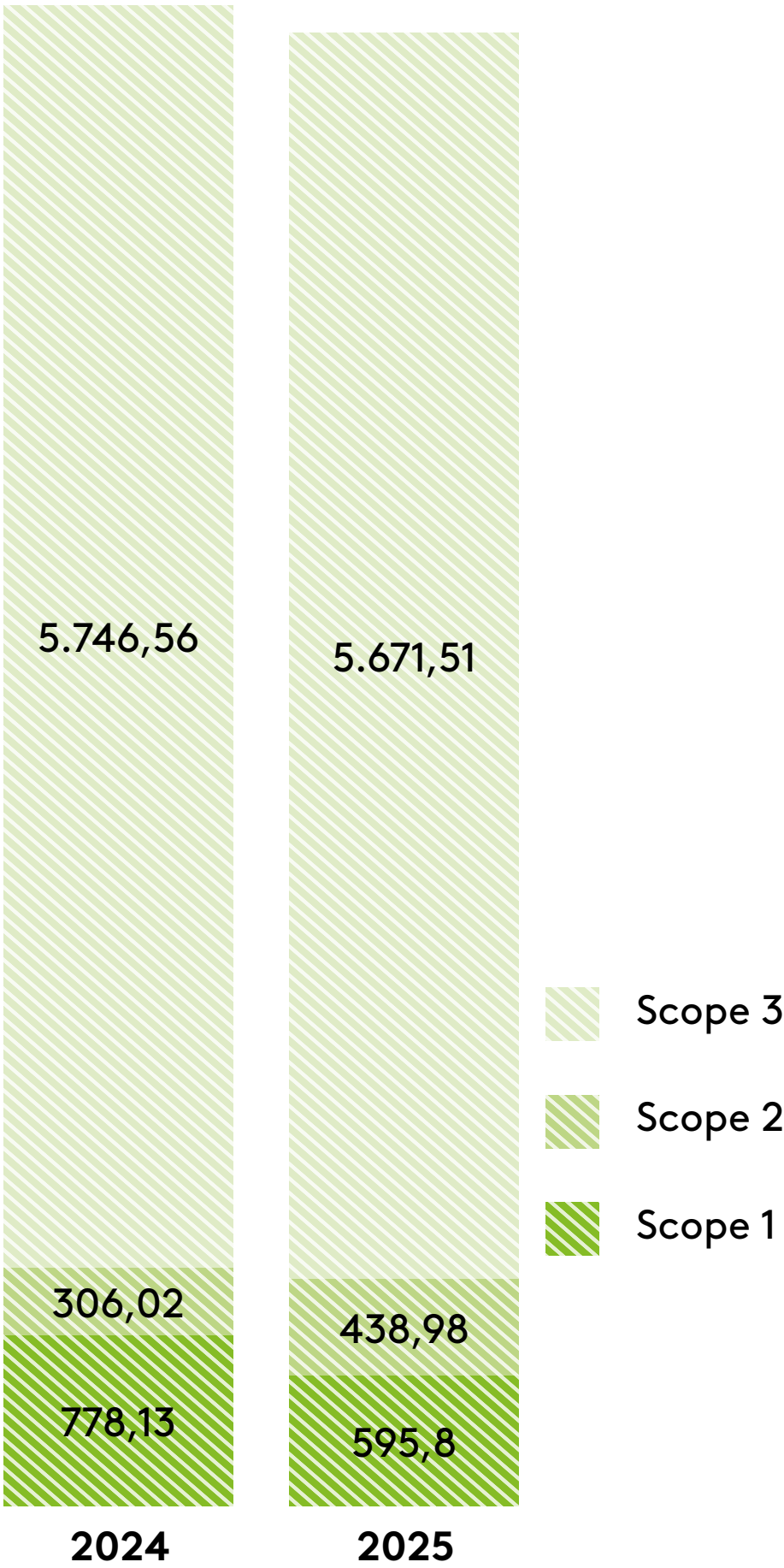
Im Mittelpunkt unserer Klimastrategie steht die **konsequente Umsetzung konkreter Reduktionsmaßnahmen**. Dazu zählen insbesondere die Prüfung der Notwendigkeit von Reisen, die Bevorzugung emissionsarmer Alternativen wie der Bahn und digitaler Zusammenarbeit, der Bezug erneuerbarer Energien an unseren Office-Standorten, die Verbesserung der Energieeffizienz sowie die stärkere Verankerung von Umweltkriterien im Einkauf. Ergänzt wird dieser Ansatz durch Maßnahmen zur Ressourcenschonung, zur Reduktion papierbasierter Prozesse und zur Förderung klimabewusster Entscheidungen im Arbeitsalltag.

Die operative Umsetzung wird durch definierte Verantwortlichkeiten, regelmäßige Datenerhebung und eine strukturierte Berichterstattung unterstützt. Relevante Umwelt- und Mobilitätsdaten werden zentral dokumentiert, durch die zuständigen Fachbereiche an die CSO übermittelt und im Sustainability Committee sowie im Managementreview bewertet. So stellen wir sicher, dass unsere Klimastrategie nicht bei einer Zielbeschreibung stehen bleibt, sondern mit klaren Steuerungsmechanismen, Nachweisen und kontinuierlicher Verbesserung verbunden ist.

Entwicklung CO2-Emissionen

In 2025 konnten die Gesamtemissionen im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1,8 % reduziert werden. Wesentliche Treiber waren deutliche Reduktionen in Scope 1, die maßgeblich durch die konsequente Umsetzung der E-Auto-Policy im Fuhrpark erreicht wurden, sowie eine verringerte Reisetätigkeit. Gleichzeitig führten ein gestiegener Energiebedarf sowie wachstumsbedingte Effekte in Scope 3 zu gegenläufigen Entwicklungen. Insgesamt zeigt sich damit ein gemischtes Bild: Elektrifizierung und Verhaltensmaßnahmen wirken emissionsmindernd, werden jedoch teilweise durch Wachstumseffekte kompensiert. Für die weitere Zielerreichung sind daher neben bereits wirksamen Maßnahmen insbesondere strukturelle Veränderungen in emissionsintensiven Bereichen erforderlich, um Wachstum und Emissionen nachhaltig absolut zu entkoppeln.

CO₂-Emissionen nach Scopes (2024 vs. 2025)
in t CO₂



Environmental



Mobilität

Als Beratungsunternehmen, das stark auf persönliche Kundentermine setzt, bleibt Mobilität ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsmodells und gleichzeitig einer der größten Hebel zur Reduktion unserer unternehmensweiten CO₂-Emissionen. Auch 2025 verfolgen wir konsequent das Ziel, geschäftliche Mobilität so klimafreundlich wie möglich zu gestalten und zugleich die notwendige Nähe zu unseren Kunden sicherzustellen.

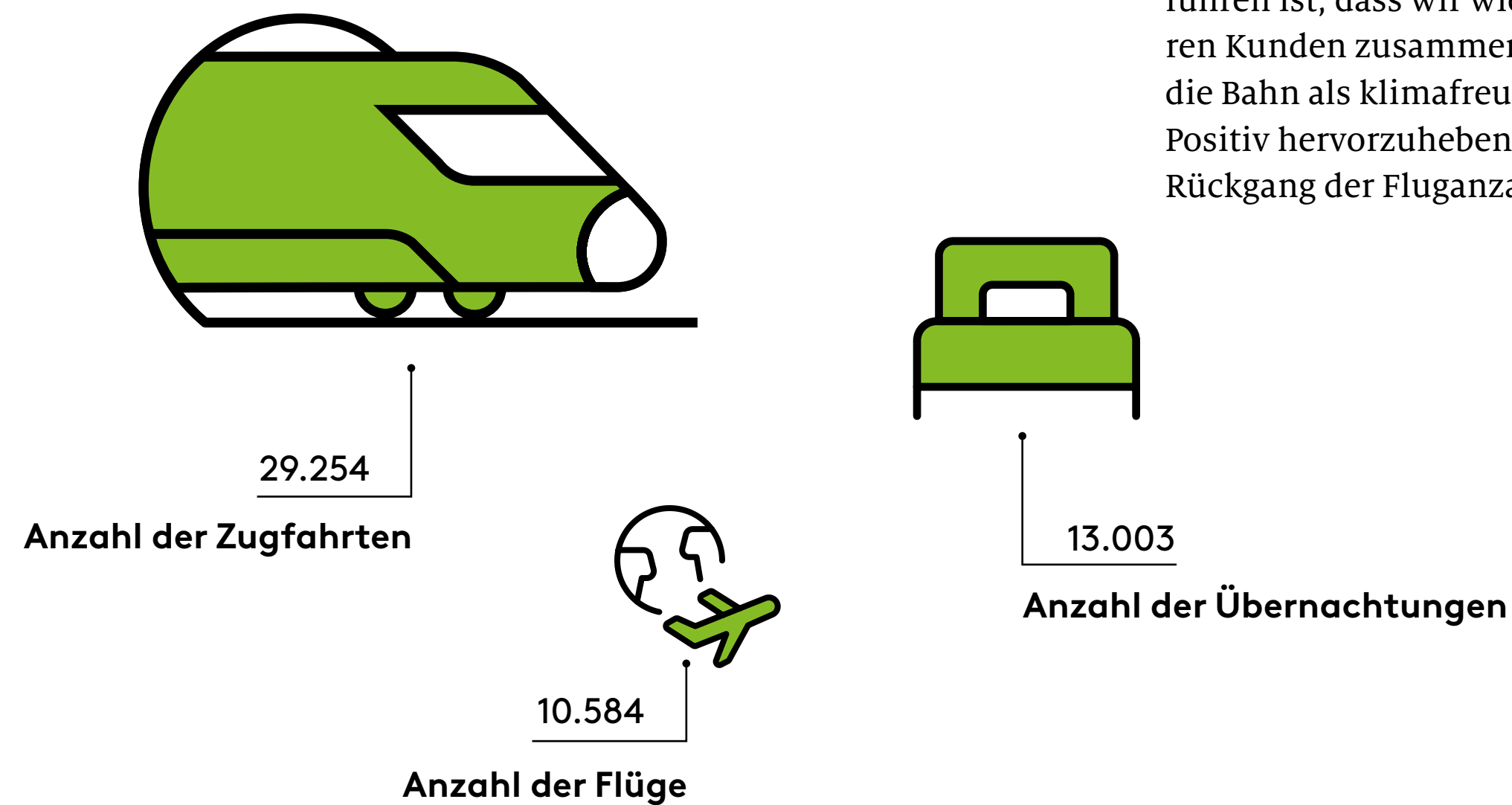
Im vergangenen Jahr haben wir unsere Reisetätigkeiten und interne Mobilitätsstruktur erneut umfassend analysiert, um Emissionsquellen transparent zu machen und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Damit knüpfen wir an unsere seit Jahren etablierte Haltung an, Mobilität bewusst zu gestalten.

Travel Smart

Auf dem Weg zu „Net Zero“ ist eine bewusste Gestaltung unserer Mobilität ein zentraler Bestandteil unserer Klimastrategie. Unsere internen Reiserichtlinien werden kontinuierlich weiterentwickelt, um Geschäftsreisen verantwortungsvoll zu steuern und klimarelevante Auswirkungen systematisch zu reduzieren.

Reisen werden sorgfältig auf ihre Notwendigkeit geprüft und – wo immer möglich – durch emissionsärmere Alternativen ersetzt. Dazu zählen insbesondere Bahnreisen sowie digitale Formate der Zusammenarbeit. Grundsätzlich achten wir darauf, dass Reiseziele möglichst klimafreundlich erreicht werden können. Flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice und mobiles Arbeiten, die bei zeb seit Langem etabliert sind, ergänzen diesen Ansatz und tragen dazu bei, Reisetätigkeit gezielt zu vermeiden.

Die Zahl der Bahnfahrten ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass wir wieder verstärkt vor Ort mit unseren Kunden zusammenarbeiten und dabei bewusst auf die Bahn als klimafreundliche Mobilitätsoption setzen. Positiv hervorzuheben ist für das Jahr 2025 ein leichter Rückgang der Fluganzahl im Vergleich zum Vorjahr.



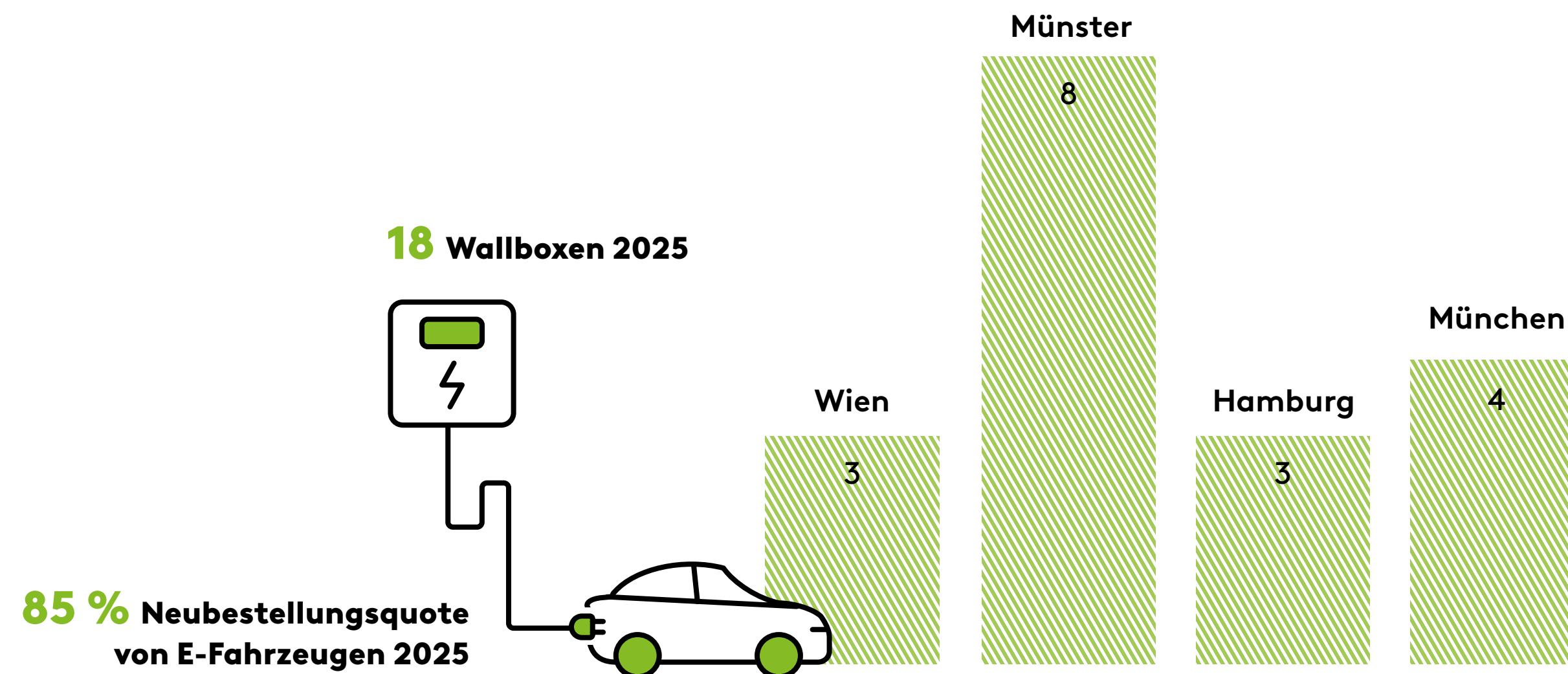
Environmental



Mobilität

Elektromobilität im Aufbau

Die Elektromobilität wurde im Berichtsjahr weiter konsequent ausgebaut und findet im Arbeitsalltag eine zunehmend hohe Akzeptanz. Inzwischen stehen an **vier Standorten** zusätzliche Ladepunkte zur Verfügung, wodurch die Nutzung elektrischer Fahrzeuge weiter erleichtert wird. Die **Neubestellungsquote von E-Fahrzeugen lag 2025 bei rund 85 %** und unterstreicht, dass Elektromobilität zunehmend als selbstverständlicher Bestandteil smarter Fortbewegung angenommen wird.



Nachhaltige Mobilität im Alltag fördern

Das JobRad-Leasing steht unseren Mitarbeitenden **in Deutschland** zur Verfügung und ergänzt unsere Mobilitätsangebote um eine nachhaltige und gesundheitsfördernde Alternative. Es ermöglicht eine flexible Nutzung des Fahrrads sowohl im beruflichen Alltag als auch privat und leistet damit einen Beitrag zu umweltbewusster Fortbewegung jenseits des motorisierten Verkehrs.



Environmental



Ressourcenmanagement

Neben Mobilität beeinflussen auch Energieverbrauch, Beschaffung und Ressourceneinsatz die Umweltwirkungen unseres Geschäftsbetriebs. Deshalb ergänzen wir unsere klimabezogenen Maßnahmen durch ein strukturiertes Ressourcenmanagement, das Effizienz, Kreislaufgedanken und nachhaltige Beschaffung zusammenführt.

Verpflichtung im Einkauf

Der Einkauf von Waren und Dienstleistungen ist für zeb ein wesentlicher Hebel für nachhaltiges, soziales und umweltverträgliches Handeln. Nachhaltige Beschaffung verstehen wir deshalb nicht nur als Auswahl ökologisch oder sozial vorteilhafter Produkte, sondern auch als fortlaufenden, risikobasierten Prozess.

In unserem **Code of Conduct** haben wir uns verpflichtet, Lieferanten zu bevorzugen, die ihre Produkte und Dienstleistungen **lokal, fair und nachhaltig** anbieten. Dabei achten wir insbesondere auf transparente Lieferketten und anerkannte Umwelt- und Sozialstandards. Relevante Lieferanten werden nach definierten Kriterien klassifiziert und – abhängig von Risikostufe und Relevanz – strukturiert überprüft. Grundlage bilden unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie, ergänzende Beschaffungsanforderungen sowie der Supplier Code of Conduct. Festgestellte Risiken, Auffälligkeiten oder Verbesserungspotenziale werden dokumentiert, nachverfolgt und in die regelmäßige Review- und Maßnahmenlogik überführt.

Parallel dazu verfolgen wir das Ziel, unseren **Wasser-, Strom- und Papierverbrauch kontinuierlich zu reduzieren** und unsere Bürostandorte mit **erneuerbarer Energie** zu versorgen.

Umweltfreundliche Verbrauchsmaterialien

An allen deutschen zeb-Standorten setzen wir konsequent auf **ökologisch und nachhaltig produzierte Artikel**.



Im Berichtsjahr 2025 verfügen **69 % der intern benötigten Produkte** über ein Nachhaltigkeitslabel oder eine entsprechende Zertifizierung.

Zu den verwendeten Standards zählen unter anderem:

- EU Ecolabel
- Fairtrade
- Blauer Engel

Unser gesamtes Einkaufssortiment wird **jährlich einer strukturierten Prüfung** unterzogen. Der Fokus liegt dabei auf **biologischen, nachhaltigen und recycelten Produkten**. Artikel außerhalb des Kernsortiments können nur nach Anfrage und eingehender Prüfung durch den internen Einkauf bestellt werden.

Environmental



Ressourcenmanagement

Zusammenarbeit mit lokalen und nachhaltig agierenden Dienstleistern

Bei der Zusammenarbeit mit externen Partnern legt zeb großen Wert auf regionale Nähe und nachhaltige Standards. Seit Ende 2022 finden die größten internen Firmenevents in Locations statt, die vollständig mit grünem Strom betrieben werden. Darüber hinaus greifen wir bei Catering und Organisation bevorzugt auf regionale und lokale Anbieter zurück.

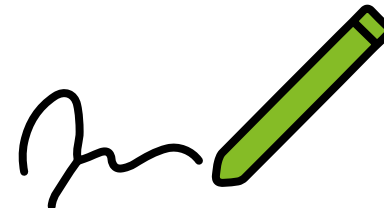
Im Bereich Druck arbeitet zeb überwiegend mit der **Druckerei Thiekötter Druck** zusammen, die eigenständig hohe ökologische Standards verfolgt. Das Unternehmen hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Reduzierung des eigenen CO₂-Fußabdrucks umgesetzt und wurde hierfür mehrfach mit der Auszeichnung „**ÖKOPROFIT**“ der Stadt Münster geehrt. Seit 2024 ist das Umweltmanagement von Thiekötter Druck zudem nach **ISO 14001** zertifiziert.



Digitale Prozesse zur Ressourcenschonung

Zur weiteren Reduktion des Papierverbrauchs setzen wir verstärkt auf **digitale und medienbruchfreie Prozesse**. Mit der Nutzung von **Docusign** für Vertragsunterzeichnungsprozesse konnten papierbasierte Abläufe deutlich reduziert und interne Prozesse effizienter gestaltet werden.

Digitale Signaturen (Docusign)



Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **2.266,97 kg** Papier verbraucht – ein Wert, der im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung und des kontinuierlichen Ausbaus digitaler Signatur- und Dokumentationsprozesse steht.

Vermeidung statt Entsorgung

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Reduktion von Abfällen und Einwegprodukten im Büroalltag. In allen zeb-Offices stehen **insgesamt 23 Trinkwasserspender** zur Verfügung. Diese ermöglichen das Befüllen bereitgestellter Glasflaschen und vermeiden so unnötigen Verpackungsabfall sowie zusätzlichen Logistikaufwand.



23
Wasserspender

Nachhaltige Energieversorgung

Unser Anspruch ist es, den Energieverbrauch unserer Standorte verantwortungsvoll zu steuern und negative Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren. Der Fokus liegt dabei auf einem effizienten Betrieb bestehender Flächen sowie auf der konsequenten Nutzung erneuerbarer Energien.

Seit 2016 werden alle deutschen Standorte von zeb vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Belieferung erfolgt über die Stadtwerke Münster und ist mit dem Siegel „**Ökostrom Pro Klima**“ zertifiziert. Damit erfolgt die Stromversorgung CO₂-neutral.

Auch an den internationalen zeb-Standorten – darunter Luxemburg, Mailand, Wien, Zürich, Stockholm und Amsterdam – wird seit mehreren Jahren zertifizierter Ökostrom eingesetzt. So stellt zeb auch über Deutschland hinaus eine nachhaltige und zukunftsfähige Energieversorgung sicher.

100 %
erneuerbare Energien



Nachhaltig steuern, wirksam gestalten

Die TARGOBANK stand vor der Aufgabe, die neuen EBA-Leitlinien zum ESG-Risikomanagement vollständig umzusetzen und einen belastbaren, zukunftsfähigen Transitionsplan zu entwickeln. Dieser beschreibt, wie ein Institut finanzielle Risiken aus Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) erkennt, überwacht, steuert und abbaut, insbesondere Risiken aus dem Übergang zu einer klimaneutralen und nachhaltigeren Wirtschaft. Gemeinsam mit zeb entstand ein pragmatisches, regulatorisch konformes Rahmenwerk, das Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie systematisch verbindet und so eine klare Steuerungsgrundlage schafft.

Challenge

Die Entwicklung eines EBA-konformen Transitionsplans erforderte die klare Definition realistischer Transitionspfade und Zielbilder sowie die Etablierung geeigneter ESG-Metriken und belastbarer Monitoring-Rahmenwerke zur systematischen Steuerung des Transitionsfortschritts. Bestehende Engagementstrategien waren so zu adaptieren, dass die Transitionsziele konsistent auf die Kreditnehmerebene übertragen werden konnten. Hierfür wurde eine deutlich differenziertere Datenbasis aufgebaut, um Transitionsszenarien fachlich belastbar herzuleiten und Steuerungswirkungen klar zu bestimmen. Zudem waren konzernweite Vorgaben, etwa die Reduktion der finanzierten Emissionen, konkret auszugestalten. Eine zusätzliche Herausforderung stellte die spätere Harmonisierung mit der Oldenburgischen Landesbank (OLB) zur Schaffung eines einheitlichen Steuerungsbilds dar.

Solution

Auf Basis der bestehenden Arbeitsstände entwickelte zeb zusammen mit dem TARGOBANK-Kernteam einen pragmatischen, methodisch fundierten Transitionsplan gemäß den vorher definierten Elementen und begleitete dessen Finalisierung bis Anfang 2026. Das Projekt erfolgte in zwei Phasen: zunächst die vollständige Ausarbeitung für die TARGOBANK, anschließend die Harmonisierung mit der OLB. Ein erfahrenes ESG-Beratungsteam stellte eine effiziente, regulatorisch verlässliche Ausgestaltung sicher: von der Transitionspfad-Ableitung mit den Business-Units und dem C-Level-Management über die Einführung von ESG-Metriken und Monitoring-Rahmenwerken bis hin zu Engagementstrategien, die sicherstellen, dass ESG-Steuerungsimpulse bis zu Kreditnehmer:innen reichen.

Impact

Mit dem neuen Transitionsplan verfügt die TARGOBANK über ein strategisches Steuerungsinstrument, das regulatorische Anforderungen erfüllt und die Umsetzung ihrer ESG-Ziele wirksam unterstützt. Der Transitionsplan schafft Transparenz über Zielpfade, ermöglicht eine Steuerung über alle Einheiten hinweg und legt die Basis für datengestützte Entscheidungen. Darüber hinaus kann die TARGOBANK heute regulatorische Anforderungen sicher erfüllen und gleichzeitig praktikable Ansätze für Kundenengagement, Preissteuerung und Portfolioentwicklung umsetzen.

Der Transitionsplan

schafft Transparenz über Zielpfade, ermöglicht eine Steuerung über alle Einheiten hinweg und legt die Basis für datengestützte Entscheidungen.

Social – Mensch und Gesellschaft



Bildung



Vielfalt



Wohlbefinden

Im Bereich Social stehen bei zeb die Menschen im Mittelpunkt. Als wissensbasiertes Beratungsunternehmen steht unser Erfolg in unmittelbarem Zusammenhang mit der Kompetenz, dem Engagement und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, indem wir Bildung fördern, Vielfalt aktiv gestalten und ein gesundes, unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen.

Unsere Maßnahmen orientieren sich an den wesentlichen Themen Bildung, Vielfalt und Wohlbefinden und werden durch regelmäßige Befragungen sowie transparente Kennzahlen gesteuert und weiterentwickelt.

„Bildung gehört seit der Gründung von zeb durch die Professoren Bernd Rolfes und Henner Schierenbeck zu unserer DNA. Sie haben zeb aus einem akademischen Umfeld heraus aufgebaut, und dieser Anspruch, Wissen zu fördern und zu teilen, prägt uns bis heute. Wir verstehen Bildung als Grundlage für nachhaltiges Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft.“

Christoph Wienert
CHRO und Partner bei zeb



Social



Bildung (intern)

360-Grad-Feedback

Bei zeb ist Feedback ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung und des kontinuierlichen sozialen Dialogs. Über das Jahr hinweg erhalten Mitarbeitende regelmäßig strukturiertes Feedback, unter anderem im Rahmen von Projektbeurteilungen und Upward-Feedbacks. Diese Rückmeldungen werden systematisch erfasst und bilden eine wesentliche Grundlage für eine transparente und faire Leistungs- und Entwicklungsreflexion. Ziel des strukturierten Feedback- und Leistungsbeurteilungskonzepts ist die Stärkung der Lernkultur und eine unterstützende Wirkung für die nachhaltige und kontinuierliche Entwicklung von Mitarbeitenden.

Die Leistungs- und Entwicklungsreflexion folgt dabei klar definierten Prinzipien von Objektivität, Neutralität und Transparenz, die für alle zeb-Mitarbeitenden rollen- und positionsspezifisch definiert und einsehbar sind. Durch standardisierte Verfahren, die auf kompetenzbasierten, rollenbezogenen Anforderungen beruhen und diese durch die Einschätzung verschiedener Rückmeldequellen validieren, stellt zeb sicher, dass Leistungsbeurteilungen nachvollziehbar sind und eine verlässliche Grundlage für individuelle Weiterentwicklung sowie konsistente Karriereentscheidungen bilden.

Hierzu finden im Jahresverlauf mindestens zwei Feedbackgespräche statt, die den kontinuierlichen Austausch zu Performance, Zusammenarbeit und individuellen Entwicklungsperspektiven fördern. Zum Jahresende wird dieser Ablauf durch einen strukturierten Feedbackprozess abgerundet, der unterschiedliche Perspektiven zusammenführt und eine ganzheitliche Einschätzung ermöglicht.

Ein umfangreiches Trainingsangebot für Mitarbeitende und insbesondere für Führungskräfte stellt die korrekte Anwendung der Feedbackprozesse und dazugehörigen Instrumente sicher.

Die Leistungs- und Entwicklungsreflexion folgt klar definierten Prinzipien von Objektivität, Neutralität und Transparenz, die für alle zeb-Mitarbeitenden rollen- und positionsspezifisch definiert und einsehbar sind.



Social



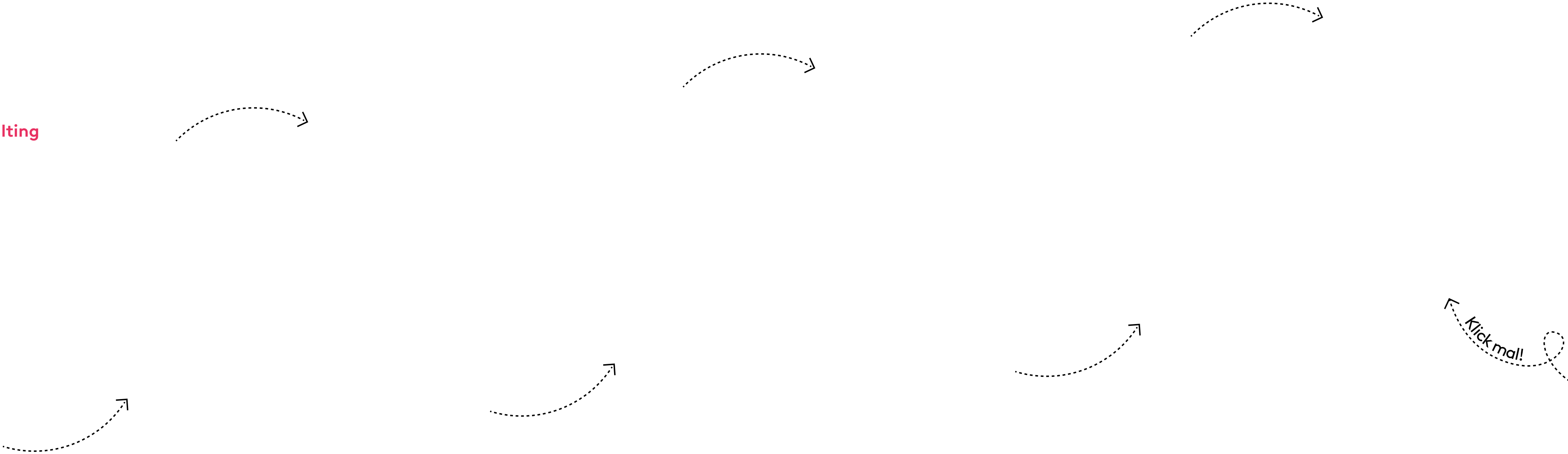
Bildung (intern)

Stay and Grow

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist fest in der Unternehmenskultur von zeb verankert. Mit dem Ansatz „Stay and Grow“ verfolgen wir das Ziel, langfristige Perspektiven zu schaffen und individuelle Karrierepfade aktiv zu begleiten.

Im Berichtsjahr 2025 beschäftigte zeb mehr als 1.200 Mitarbeitende. Die Personalentwicklung schließt alle Karrierelevel ein und wird zentral gesteuert, um Transparenz, Vergleichbarkeit und die Qualität der Angebote sicherzustellen.

Karrierewege im Consulting



Social



Bildung (intern)

Skills-Erweiterung

Bei zeb haben Schulungen, externe Trainings, Seminare und Onlinekurse einen hohen Stellenwert. Die **durchschnittliche Schulungszeit pro Mitarbeiter:in** lag bei **57,3 Stunden** und damit über dem Vorjahresniveau.

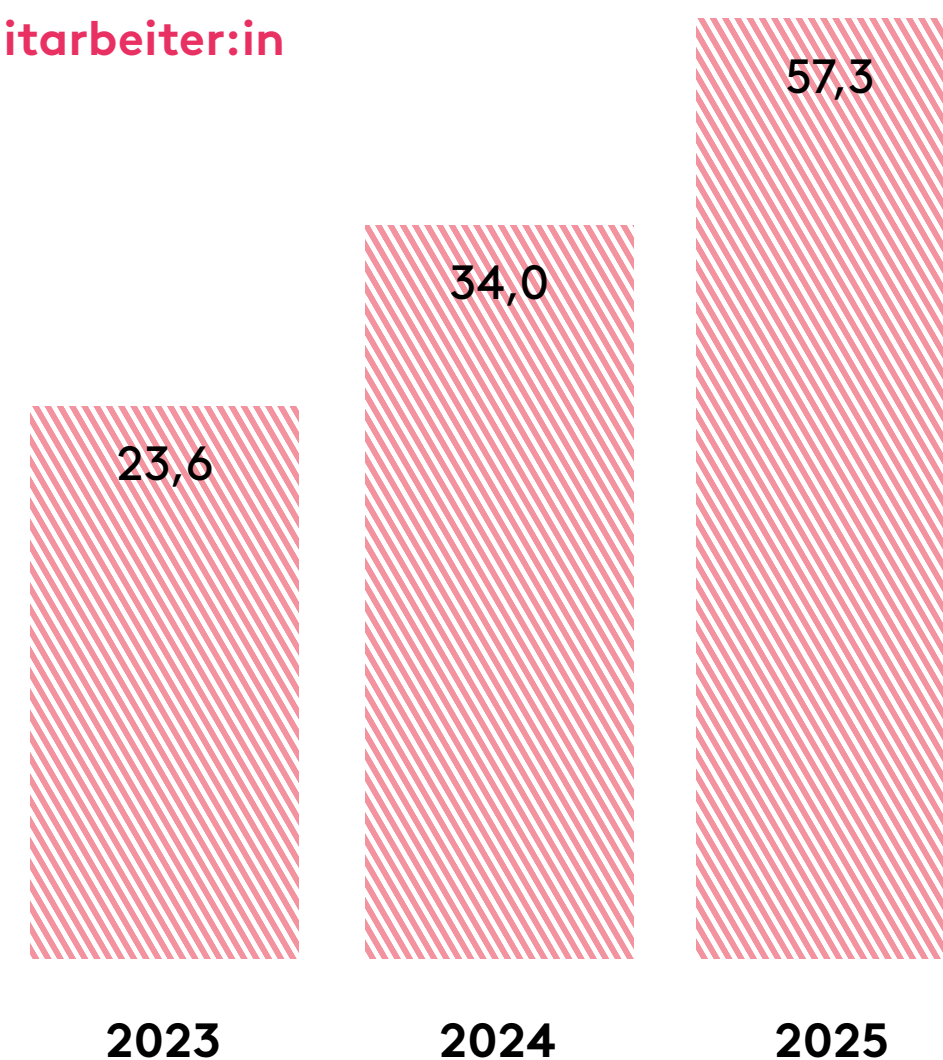
Durch die Einführung eines neuen Personalentwicklungstools können Weiterbildungsangebote zentral erfasst und systematisch ausgewertet werden. Dies schafft die Grundlage für eine gezielte Weiterentwicklung des Lernportfolios in den kommenden Jahren. Des Weiteren messen wir die Qualität und den Lernerfolg, indem wir für jedes Angebot Feedback einholen.

zeb.Uni – voneinander lernen

Ein zentrales Event unserer internen Bildungslandschaft ist die zeb.Uni. Einmal jährlich veranstaltet zeb dieses unternehmensweite Weiterbildungsformat mit dem Anspruch, dass Mitarbeitende sich gegenseitig schulen, Wissen teilen und Erfahrungen aus Projekten, Forschung und Beratung weitergeben. Die zeb.Uni

ist dabei kein klassisches Schulungsformat, sondern lebt vom aktiven Beitrag der Mitarbeitenden selbst. Das Event fördert Vernetzung, stärkt das gemeinsame Verständnis von Qualität und schafft Transparenz über die Expertise innerhalb von zeb.

Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in



zum Film



Social



Bildung (extern)

Bildung als Teil gesellschaftlicher Verantwortung

Über die interne Weiterentwicklung hinaus versteht zeb Bildung als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Mit unserem starken wissenschaftlichen Fundament wollen wir Wissen zugänglich machen, Diskurse fördern und zur Qualifizierung über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus beitragen.

Unsere externen Bildungsaktivitäten zielen darauf ab, Fachwissen aus Beratung und Forschung zu teilen und den Austausch zwischen Wissenschaft, Praxis und Gesellschaft zu stärken.



Förderung von Forschung und Lehre

Mit dem Anspruch, tiefes, führendes Fach- und Branchenwissen zu fördern, ist zeb Anfang Juni 2025 mit der privaten Universität Witten/Herdecke (UW/H) eine weitere Kooperationsvereinbarung eingegangen, um auf dem Gebiet der bank- und finanzwirtschaftlichen Forschung und Lehre eng zusammenzuarbeiten. Im Rahmen dieser Kooperation wurde das neue zeb-Institut für Finanzdienstleistungen gegründet, das von Michael Lister geleitet wird. In berufsintegrierten und berufsbegleitenden Studiengängen sowie in praxisnahen Seminarformaten werden Nachwuchskräfte von zeb sowie von Kunden des Unternehmens gemeinsam qualifiziert. Ergänzend werden regelmäßig Stipendien zur Förderung wissenschaftlicher Forschungsleistungen vergeben.

Die zeb.business school ist zudem in ein internationales akademisches Netzwerk eingebunden. Die Forschungstätigkeiten von zeb wurden vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft mit dem Gütesiegel „Innovativ durch Forschung“ ausgezeichnet. Bei der Entwicklung anspruchsvoller Inhalte, der Anwendung moderner didaktischer Konzepte sowie im Rahmen internationaler Austauschprogramme, z. B. Summer Schools, arbeitet die **zeb.business school** mit führenden Universitäten in Europa, den USA, Indien und China zusammen.

zeb.bs



Unser Ziel ist es, akademische **Forschung und Praxis-erfahrung** so zu **verbinden**, dass **Nachwuchskräfte** gezielt auf die **Herausforderungen der Finanzbranche** vorbereitet werden.



Prof. Dr. Michael Lister
Leiter der zeb.business school

Lern-Fair

Ein Beispiel für das externe Bildungsengagement von zeb ist die Zusammenarbeit mit der digitalen Lernplattform Lern-Fair. Ziel der Initiative ist es, Kinder und Jugendliche dabei zu unterstützen, grundlegende Kompetenzen aufzubauen und Bildungsdefizite auszugleichen.

Durch die Beteiligung an Lern-Fair trägt zeb dazu bei, Bildungsangebote niedrigschwellig und ortsunabhängig verfügbar zu machen. Insbesondere Schüler:innen, deren Lernbiografien durch äußere Umstände beeinträchtigt sind, profitieren von diesem Ansatz. Damit leistet zeb einen konkreten Beitrag zur Förderung von Bildungsgerechtigkeit.



reinhören

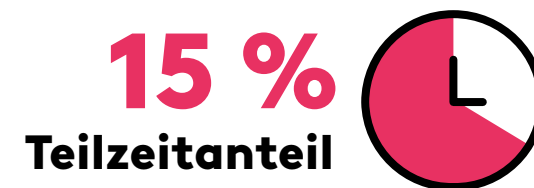
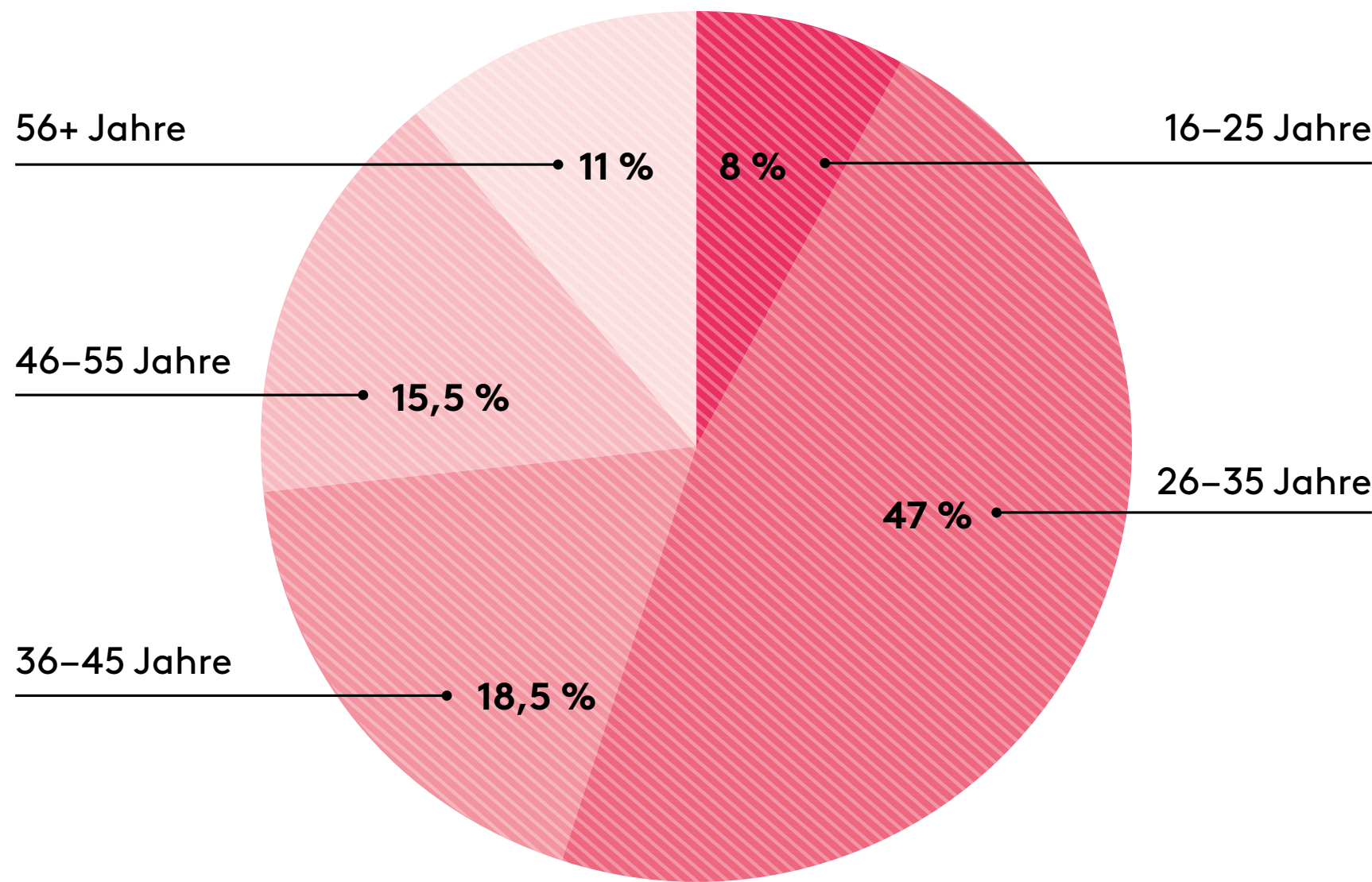
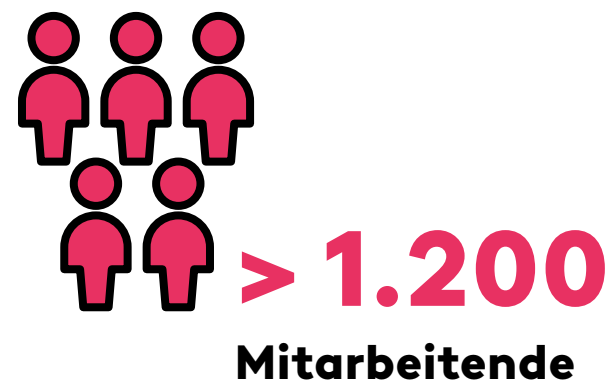
Social

Vielfalt

Vielfalt als Bestandteil unserer Leistungsfähigkeit

Vielfalt ist für zeb mehr als ein kulturelles Leitbild. Unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Lebensrealitäten stärken unsere Beratungsqualität, fördern Innovation und ermöglichen tragfähige Lösungen für eine zunehmend komplexe Finanzwelt. Als international tätige Managementberatung arbeiten wir in interdisziplinären Teams – Diversität ist dabei ein zentraler Erfolgsfaktor für nachhaltige Zusammenarbeit und langfristigen Unternehmenserfolg.

Unser Anspruch ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit geprägt ist. Vielfalt verstehen wir dabei ganzheitlich: Sie umfasst unter anderem Geschlecht, Alter, Herkunft, kulturelle Prägung, sexuelle Orientierung, physische und mentale Fähigkeiten sowie unterschiedliche Berufs- und Lebenswege. Diese Haltung ist fest in unseren Werten und verbindlich in unserem Code of Conduct verankert.



Vielfalt entfaltet ihre Wirkung dort, wo die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Charta der Vielfalt

Seit vielen Jahren verfolgt zeb einen systematischen Ansatz zur Förderung von Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Grundlage ist die Charta der Vielfalt, die wir aktiv leben und kontinuierlich weiterentwickeln. Sie bildet den normativen Rahmen für unser Handeln und ist eng mit unseren Führungsprinzipien und HR-Prozessen verzahnt.





Social



Vielfalt

Initiativen mit Wirkung

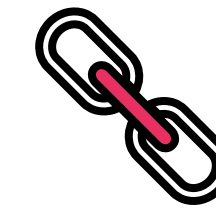
Vielfalt bei zeb wird durch konkrete Initiativen, Netzwerke und Programme getragen, die unterschiedliche Lebensphasen und Perspektiven adressieren:

Alle Initiativen verfolgen ein gemeinsames Ziel: individuelle Potenziale entfalten und Zugehörigkeit erlebbar machen, unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Lebensmodellen.

Vielfalt gezielt stärken

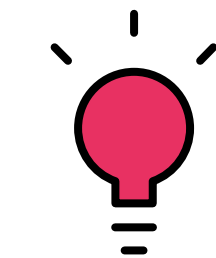
Um Vielfalt langfristig wirksam zu gestalten, setzt zeb auf einen strukturierten Entwicklungsansatz entlang dreier zentraler Hebel:

Enable



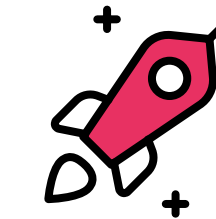
Wir schaffen Rahmenbedingungen, die Entwicklung ermöglichen – etwa durch flexible Arbeitsmodelle, transparente Karrierepfade und unterstützende Netzwerke.

Educate



Trainings, interne Formate und der kontinuierliche Dialog fördern das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile, respektvolle Kommunikation und inklusive Führung.

Activate



Führungskräfte und Teams tragen Verantwortung dafür, Vielfalt aktiv zu leben, sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln – im Projektalltag ebenso wie in Führungsentscheidungen.

Vielfalt bleibt ein dynamisches Thema. Auch im Berichtsjahr 2025 entwickeln wir unsere Maßnahmen weiter, überprüfen ihre Wirkung und passen sie an neue Anforderungen an. Unser Ziel ist es, Diversität nicht nur abzubilden, sondern aktiv zu gestalten – als Grundlage für verantwortungsvolles Wachstum, nachhaltige Beratung und eine starke Unternehmenskultur.

Female Excellence

Female Excellence bündelt Aktivitäten zur Förderung weiblicher Karrieren – von Talententwicklung über Mentoring bis hin zu strukturellem Austausch.

Great Women

Great Women vernetzt Frauen rund um Nachhaltigkeitsthemen und fachliche Weiterentwicklung.

proutz

proutz setzt sich für die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LGBTQIA+-Themen ein.

women@zeb bietet seit mehreren Jahren ein internes Netzwerk für Austausch, Sichtbarkeit und gezielte Förderung von Frauen.

women@zeb

WorkingParents@zeb unterstützt Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

WorkingParents@zeb

Ergänzend dazu verfolgen wir eine Nulltoleranzhaltung gegenüber Diskriminierung, verankert in klaren Richtlinien und Meldewegen.

Nulltoleranzhaltung



Social

Wohlbefinden

Körperliche und emotionale Ausgeglichenheit sind die Grundlage für unsere Leistungsfähigkeit. Als wissensbasiertes Beratungsunternehmen ist zeb in besonderem Maße auf engagierte, gesunde und langfristig zufriedene Mitarbeitende angewiesen.

Strukturierte Gesundheits- und Unterstützungsangebote

Zur Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance setzt zeb auf ein systematisch aufgebautes Bündel an Maßnahmen:

Gesundheit, Arbeitssicherheit und Prävention

Gesundheit und Sicherheit werden bei zeb nicht nur über einzelne Maßnahmen, sondern über dokumentierte standort- und arbeitsplatzbezogene Prozesse gesteuert. Dazu gehören gesetzlich erforderliche Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen, ergonomische Standards sowie die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung gesundheitsbezogener Angebote und Rahmenbedingungen.

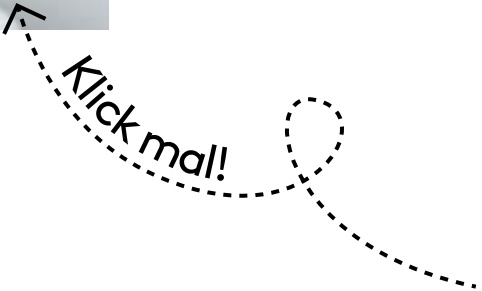
Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen findet ein regelmäßiger, projektbezogener Austausch mit dem Arbeitssicherheitsausschuss statt. Ziel ist es, Maßnahmen zur physischen und psychischen

Gesunderhaltung der Belegschaft kontinuierlich weiterzuentwickeln und wirksam umzusetzen. Dazu zählt der fortlaufende Umbau bestehender Räumlichkeiten, unter anderem durch die Ausstattung der Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen zur nachhaltigen Verbesserung ergonomischer Arbeitsbedingungen. Ergänzend dazu modernisierte zeb im Jahr 2025 den Standort Warschau umfassend: Es wurden gezielte Schalldämmungsmaßnahmen umgesetzt und das bestehende Mobiliar erneuert, um eine gesundheitserhaltende und produktive Arbeitsumgebung weiter zu fördern.

zeb.life – Employee Assistance Program

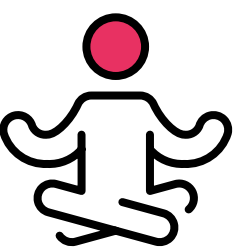
Mit der Einführung des Employee Assistance Program erhalten Mitarbeitende Zugang zu einem anonymen Lebenslagencoaching über eine 24-Stunden-Hotline. Das Angebot wird über einen externen Familienservice (pme) bereitgestellt und unterstützt Mitarbeitende in privaten wie beruflichen Belastungssituationen. Damit schafft zeb eine verlässliche Grundlage für individuelle Stabilität und nachhaltige Leistungsfähigkeit.

Dazu das Interview mit Sarah König



zeb.wellfit – betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bietet zeb vielfältige Formate zur Förderung eines gesundheitsbewussten Verhaltens an. Dazu zählen Impulsvorträge, das Programm „Job Food & Healthy Lifestyle“, ein interner Gesundheits-Podcast sowie Corporate-Benefits-Angebote mit Sport- und Bewegungsformaten wie „Urban Sports Club“ oder der „Aktiven Pause“.



627 Teilnahmen an zeb.wellfit-Events 2025

time4u – individuelle Auszeiten

Mit den time4u-Modellen ermöglicht zeb flexible Auszeiten, etwa für längere Reisen, persönliche Projekte oder zusätzliche Familienzeit. So werden individuelle Lebensphasen aktiv berücksichtigt. Die Auszeit basiert auf einem Modell, bei dem Mitarbeitende zuvor Zeit- oder Gehaltsbestandteile ansparen.



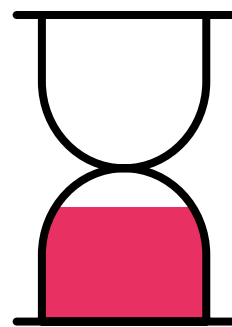
226 Teilnehmer:innen am Ansparmodell
39 genommene Auszeiten in 2025

Social

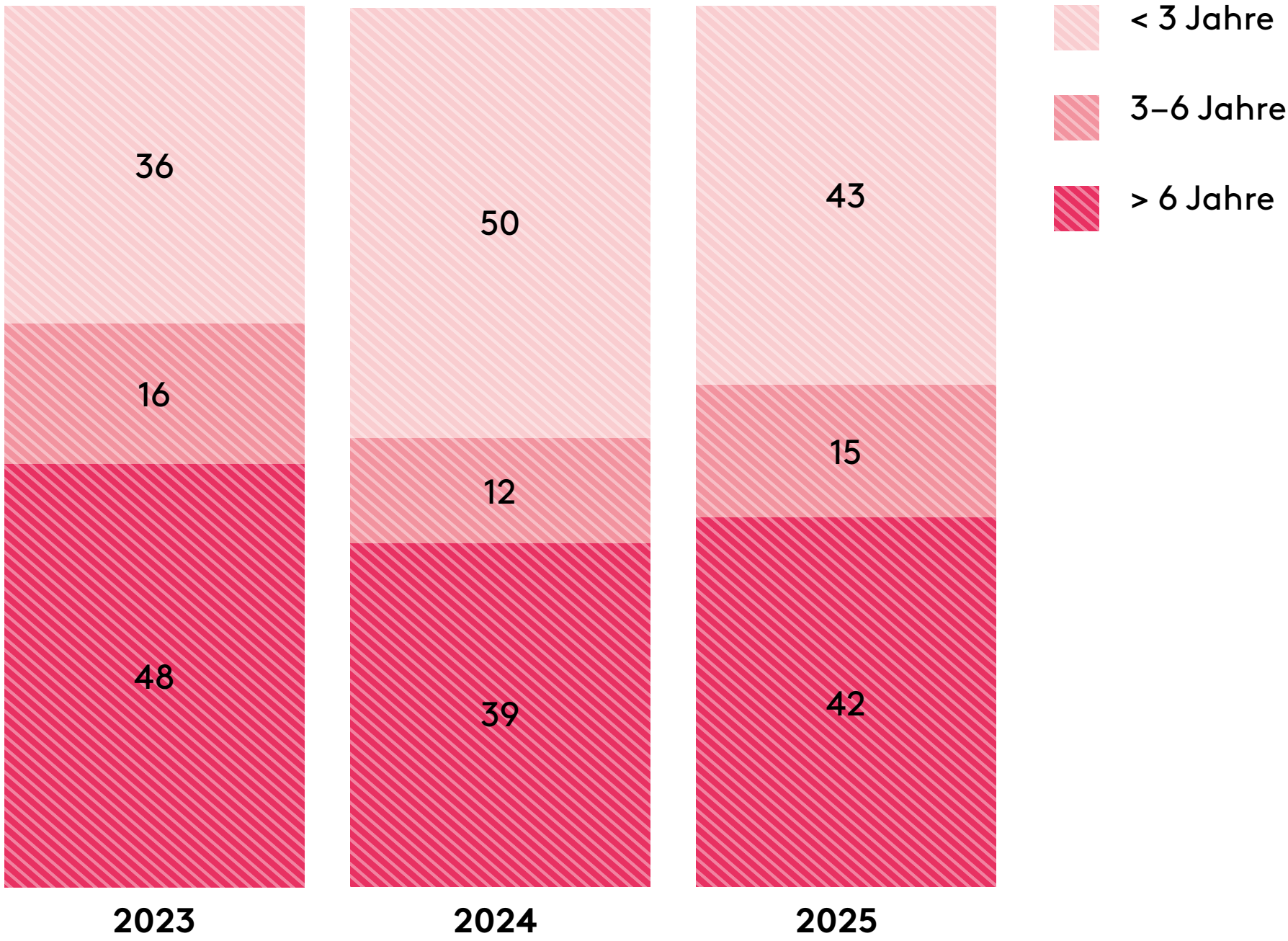
 Wohlbefinden

Verweildauer im Unternehmen

Die Verweildauer unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Indikator für Bindung, Unternehmenskultur und nachhaltige Personalentwicklung. Als spezialisierte Beratung im Financial-Services-Sektor basiert der Erfolg von zeb auf Erfahrung, Fachwissen, Kundenverständnis und methodischer Sicherheit – Kompetenzen, die über die Zeit entstehen und durch kontinuierliche Weiterentwicklung sowie Wissensaustausch wachsen. Mitarbeitende mit langer Verweildauer sichern diese Expertise im Unternehmen, geben Erfahrungen weiter und verbinden Kontinuität mit neuen Perspektiven. Damit stärken sie die Qualität unserer Beratungsleistungen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von zeb. Gleichzeitig spiegelt der Anteil kürzerer Beschäftigungszeiten die dynamische Entwicklung und das Wachstum unseres Unternehmens wider.



Verweildauer im Unternehmen
in %



Gemeinsames Zeichen für Engagement

Eine interdisziplinäre Projektgruppe von zeb hat die „Social Days“ durchgeführt, um Teamgeist und gesellschaftliche Verantwortung miteinander zu verbinden. Ziel war es, lokale Initiativen zu unterstützen und gleichzeitig ein Format zu schaffen, das Mitarbeitenden unterschiedliche Formen des Engagements ermöglicht.

Challenge

zeb wollte ein sichtbares Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung setzen und Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich aktiv im regionalen Umfeld von Münster einzubringen. Die zentrale Frage lautete daher: *Wie schaffen wir ein Engagementformat, das konkrete Wirkung erzeugt und gleichzeitig unterschiedlichen sozialen Bedürfnissen gerecht wird?* Schnell zeigte sich, dass die Auswahl geeigneter Einsatzmöglichkeiten anspruchsvoll ist. Viele Einrichtungen arbeiten am Limit, verfügen über begrenzte Kapazitäten und können freiwillige Unterstützung nur gezielt einbinden. Gleichzeitig sollte der Einsatz dort stattfinden, wo Mehrwert unmittelbar spürbar wird – für Umwelt, Tiere oder junge Menschen.

Wenn wir zusammen anpacken, entsteht nicht nur Wirkung vor Ort, sondern auch ein Teamgeist, der uns im Alltag trägt.

Franco Opitz
Senior Manager bei zeb

Solution und Impact

Um ein wirksames und zugleich zugängliches Format zu schaffen, bündelte die Projektgruppe drei lokale Engagementmöglichkeiten, die klar auf ökologische und gesellschaftliche Wirkung ausgerichtet sind:

Tag 1: Ökologisches Engagement: Aufforstungsprojekt

Einige Mitarbeitende unterstützten ein regionales Wiederaufforstungsprogramm und pflanzten gemeinsam junge Bäume um. Die Aktion verband körperliche Mitarbeit mit ökologischem Nutzen: Jeder gepflanzte Baum trägt zur CO₂-Bindung, Biodiversität und zum langfristigen Erhalt resilienter Waldflächen bei.

Tag 2: Unterstützung tierischer Schutzbedürftigkeit: Einsatz im Tierheim

Ein Team übernahm Pflege- und Versorgungsaufgaben im Tierheim, half bei Reinigungs-

arbeiten und unterstützte die Mitarbeitenden im Tagesgeschäft. Dadurch gewann das Tierheim dringend benötigte Kapazitäten zurück und konnte den Tieren für einen Tag verbesserte Betreuung bieten.

Tag 3: Förderung sozialer Teilhabe: Gestaltungsprojekt im Jugendklub

Gemeinsam mit Jugendlichen wurden neue Spray- und Gestaltungswände geplant und aufgebaut. Die Aktion bot Raum für Austausch, Beteiligung und gemeinsames Lernen. Das Ergebnis: ein sichtbar aufgewerteter Treffpunkt, der nun kreativen Ausdruck und Begegnung ermöglicht.

Darüber hinaus zeigte das Format, wie vielfältig lokales Engagement sein kann, wenn Einrichtungen gezielt unterstützt werden. Die positiven Rückmeldungen aus allen drei Organisationen bestätigten, dass die Einsätze dort ansetzten, wo Hilfe wirklich gebraucht wird.

Prävention als Unternehmenskultur

Berufliche und private Anforderungen lassen sich nicht immer reibungslos vereinbaren. Gerade in intensiven Phasen braucht es deshalb verlässliche Unterstützung. Mit zeb.life bietet zeb gemeinsam mit dem pme Familienservice für Mitarbeitende ein umfassendes Care-Paket für unterschiedliche Lebenslagen an. Warum Vereinbarkeit, mentale Gesundheit und vertrauliche Beratung zentrale Bausteine nachhaltiger Unternehmensführung sind, erläutert Sarah König, Key-Account-Managerin beim pme Familienservice, im folgenden Interview.



Welche Rolle spielt pme in einer nachhaltigen Unternehmensführung?

Sarah König: pme versteht sich als strategischer Partner für Unternehmen, die Work-Life-Balance nicht nur als Benefit, sondern als festen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur begreifen. Durch frühzeitige und passgenaue Beratung in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen

wir Mitarbeitende dabei, Belastungen zu reduzieren und resilient zu bleiben. Das wirkt präventiv und zahlt langfristig auf Motivation, Leistungsfähigkeit und Stabilität der Organisation ein.

Welche Effekte beobachten Sie bei Unternehmen, die gezielt investieren?

Unternehmen profitieren von geringeren Fehlzeiten, höherer Arbeitgeberbindung und motivierteren Mitarbeitenden. Wer spürt, dass sich der Arbeitgeber für die persönliche Situation interessiert, kann sich besser auf die Arbeit konzentrieren, ist mental gesünder und arbeitet produktiver. Gerade in anspruchsvollen Phasen zeigt sich der nachhaltige Mehrwert solcher Angebote.

In welchen Situationen entlastet die frühzeitige Einbindung von pme besonders?

Typisch sind psychosoziale Belastungen, Pflegefälle oder Konflikte im Arbeitsumfeld. Auch Führungskräfte werden entlastet, da sensible Themen professionell aufgefangen werden, deren Behandlung sie weder zeitlich noch fachlich leisten können. So wird verhindert, dass private Probleme dauerhaft in den Arbeitsalltag hineinwirken oder eskalieren.

4 Beratungsfelder

Eltern & Kind
Pflege & Homecare
Psychosoziale Gesundheit
Concierge-Service

Warum sind Vertraulichkeit und Unabhängigkeit so entscheidend?

Alle Beratungen bei pme sind strikt vertraulich. Inhalte werden nicht an den Arbeitgeber weitergegeben, Auswertungen erfolgen ausschließlich anonymisiert. Diese klare Trennung schafft Vertrauen und ist Voraussetzung dafür, dass Mitarbeitende offen über sensible Themen sprechen. Nur so kann Beratung wirksam sein.

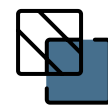
Welche Themen prägen aktuell die Anfragen?

Besonders häufig geht es um psychische Belastungen, Stress und Erschöpfung. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Pflegeberatung durch den demografischen Wandel. Auch Konflikte in hybriden Teams sowie Führung unter Druck gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Governance – Unternehmensführung



Verhalten



Transparenz



Erfolge

Governance umfasst bei zeb die Strukturen, Prozesse und Regeln, die eine verantwortungsvolle, transparente und regelkonforme Unternehmensführung sicherstellen. Dazu gehören klare Zuständigkeiten und Entscheidungswege, der angemessene Umgang mit Compliance-Risiken wie Korruption, Geldwäsche und Interessenkonflikten, der Schutz sensibler Daten sowie die ordnungsgemäße Steuerung und Berichterstattung nachhaltigkeitsbezogener Themen.

Grundlage dieser Governance-Strukturen ist der Code of Conduct. Er dient allen Mitarbeitenden als verbindlicher Orientierungsrahmen und definiert Verhaltensstandards für das interne Miteinander ebenso wie für den Umgang mit Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern. Unser Handeln basiert auf Respekt, Fairness, Transparenz sowie Integrität und trägt zu einer vertrauensvollen und nachhaltigen Unternehmenskultur bei.

„Für mich bedeutet Governance vor allem Klarheit und Verlässlichkeit. Wenn Verantwortung eindeutig geregelt ist und Entscheidungen transparent getroffen werden, entsteht das Vertrauen, das wir brauchen, um nachhaltig und langfristig erfolgreich zu handeln.“

Dr. Eric Tobias Henn
Senior Manager bei zeb



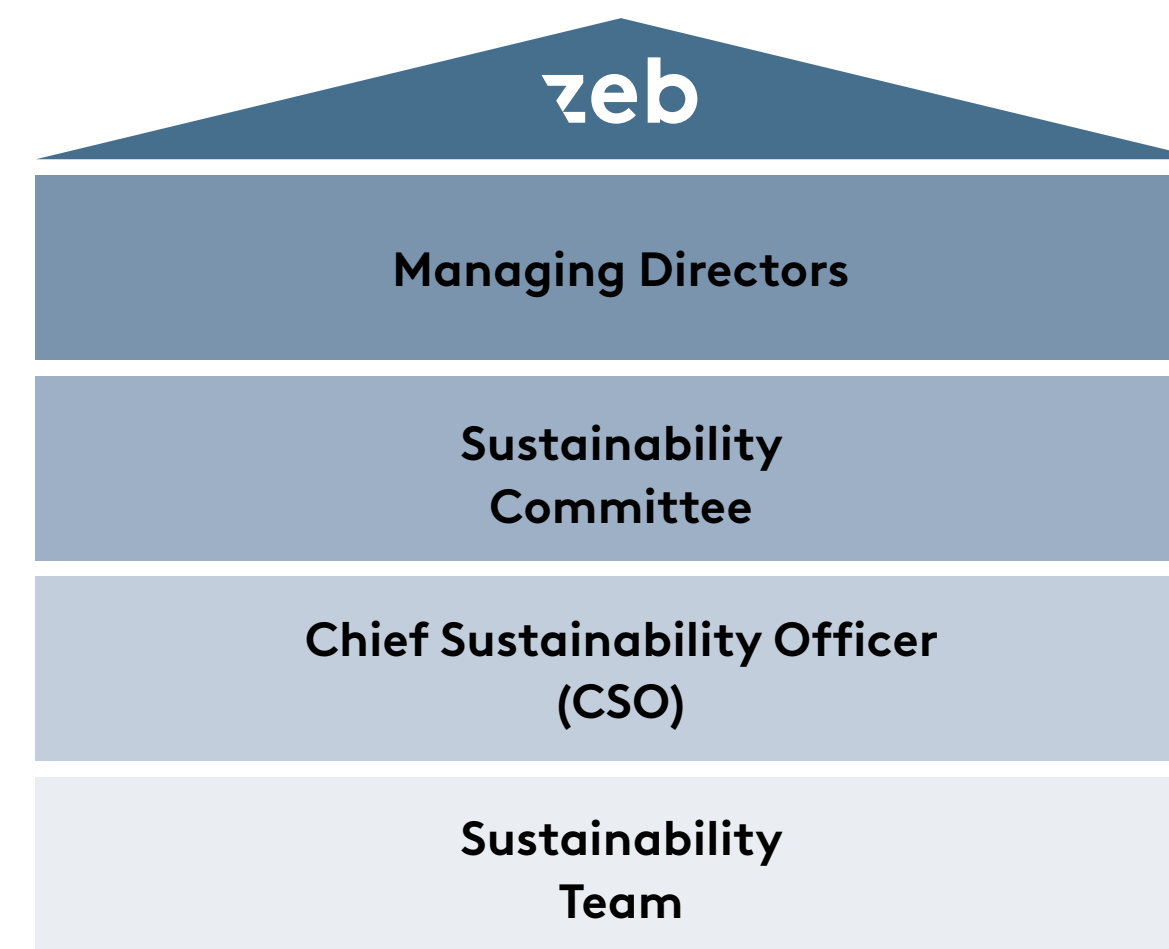
Governance

Nachhaltigkeits-Compliance-Management-System

Für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsgrundsätze verfügt zeb über ein dokumentiertes Nachhaltigkeits-Compliance-Management-System. Es verknüpft verbindliche Leitplanken aus dem Code of Conduct und weiteren Richtlinien mit klaren Verantwortlichkeiten, risikobasierten Prozessen, regelmäßigen Schulungen, einem vertraulichen Meldekanal sowie einem strukturierten Monitoring. Ziel ist es, Nachhaltigkeits- und Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen, Regelverstöße zu vermeiden und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

Die Gesamtverantwortung für die Wirksamkeit des Systems liegt bei den Managing Directors. Zuständig für die operative Pflege, Koordination und Weiterentwicklung ist die Chief Sustainability Officer. Zudem bereitet sie die Sitzungen des Sustainability Committee vor, bündelt Informationen aus den Fachbereichen und bringt wesentliche Entwicklungen in das Managementreview ein. Die verantwortlichen Fachbereiche, insbesondere Legal, Human Resources sowie Corporate Services/Procurement, setzen die einschlägigen Anforderungen in ihren Prozessen um und stellen die relevanten Nachweise, Kennzahlen und Maßnahmeninformationen bereit.

Zum System gehören präventive und reaktive Elemente. Dazu zählen die Kommunikation verbindlicher Standards, zielgruppenspezifische Schulungen, die Möglichkeit zur vertraulichen Meldung von Hinweisen über das Hinweisgebersystem, die strukturierte Prüfung relevanter Sachverhalte sowie die Ableitung geeigneter Abhilfe- und Verbesserungsmaßnahmen. Ergänzend wird die Wirksamkeit des Systems regelmäßig anhand definierter Kennzahlen, interner Reviews und Managementbewertungen überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.



Ziel ist es, Nachhaltigkeits- und Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen, Regelverstöße zu vermeiden und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

Governance



Verhalten

Geschäftsethik

Der ethische Rahmen von zeb ist im Code of Conduct verankert und bildet die Grundlage für integres und verantwortungsbewusstes Handeln im Geschäftsalltag. Er adressiert vornehmlich die Prävention von Korruption, den sachgerechten Umgang mit Interessenkonflikten, die Wahrung eines fairen Wettbewerbs sowie den verantwortungsvollen Umgang mit vertraulichen Informationen, Informationssicherheit und Datenschutz. Ergänzend gelten weitere interne Richtlinien und Vorgaben, die den verbindlichen Rahmen für rechtmäßiges und professionelles Verhalten konkretisieren.

Die Umsetzung dieser Standards wird durch regelmäßige Schulungen, interne Kommunikationsmaßnahmen sowie definierte Prüf- und Eskalationswege unterstützt. Relevante Hinweise, Abweichungen oder Verdachtsfälle werden vertraulich geprüft, dokumentiert und, sofern erforderlich, in geeignete Abhilfe- oder Sanktionsmaßnahmen überführt. Verstöße gegen den Code of Conduct, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen werden überprüft und bei Bedarf mit angemessenen disziplinarischen Schritten geahndet. Damit stellt zeb sicher, dass die definierten Standards verbindlich sind und im Unternehmensalltag wirksam umgesetzt werden.

Korruption

zeb lehnt jegliche Form der Vorteilsgewährung, Vorteilsannahme und Korruption konsequent ab. Entsprechende Verhaltensweisen stehen im Widerspruch zu unseren internen Grundsätzen und sind nicht mit unserem Werteverständnis vereinbar. Im Berichtsjahr wurden **keine Korruptionsfälle** festgestellt.



UN Global Compact

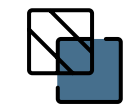
Seit **2015 ist zeb Teil des UN Global Compact**. Mit dieser Selbstverpflichtung bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Darüber hinaus orientieren wir uns an den **17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)** der Vereinten Nationen und berichten regelmäßig über unser unternehmerisches Handeln in den Bereichen Markt, Mitarbeitende, Gesellschaft und Umwelt.

Die Auswahl orientiert sich an den Ergebnissen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS und konzentriert sich bewusst auf die SDGs, zu denen zeb durch seine Geschäftstätigkeit, ESG-Kompetenz, Klimastrategie, Mitarbeiterverantwortung und verantwortungsvolle Unternehmensführung besonders wirksam beitragen kann.



Governance



Transparenz

Nachhaltigkeit und Transparenz

Transparenz bedeutet für zeb, Nachhaltigkeit nicht nur strategisch zu steuern, sondern Entwicklungen, Maßnahmen und Fortschritte nachvollziehbar zu kommunizieren und regelmäßig zu überprüfen. Unser Anspruch ist es, Stakeholdern offenzulegen, wie wir Nachhaltigkeit organisatorisch verankern und mit welchen Maßnahmen wir langfristig positive Beiträge für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft leisten. In der internen Kommunikation informieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig, umfassend und nachvollziehbar über geplante, eingeführte und umgesetzte ESG-Maßnahmen. Gleichzeitig verstehen wir Transparenz als Einladung zur Mitgestaltung und schaffen Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen und Nachhaltigkeit im Unternehmen mitzugestalten.

Beschwerde- und Meldekanal

zeb stellt Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern einen vertraulichen Beschwerde- und Meldekanal zur Verfügung. Über diesen Kanal können Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Compliance-, Ethik-, Menschenrechts- oder Verhaltensstandards platziert werden. Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig geprüft und gemäß einer verbindlichen Non-Retaliation-Policy behandelt. Dadurch stellen wir sicher, dass Hinweisgebende wirksam geschützt sind und keine Benachteiligung erfahren.

Vergütung und soziale Absicherung

zeb verpflichtet sich, sämtliche gesetzlichen Anforderungen zum Mindestlohn sowie zur sozialen Absicherung der Mitarbeitenden vollständig einzuhalten. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, eine gerechte und angemessene Vergütung sicherzustellen. Faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und die Unterstützung unterschiedlicher Lebenssituationen sind feste Bestandteile unseres Verständnisses verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Unsere Verantwortung endet nicht bei der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Vielmehr streben wir an, über diese Anforderungen hinauszugehen und dauerhaft attraktive sowie verlässliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Damit leisten wir einen Beitrag zu sozialer Sicherheit, Chancengleichheit und langfristiger Mitarbeiterbindung.

Governance



Externe Bewertung

Die regelmäßige Bewertung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist ein zentraler Bestandteil unserer Governance-Strukturen und erfüllt zwei wesentliche Funktionen: Zum einen liefert sie uns fundierte Impulse zur gezielten Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Zum anderen schafft sie für unsere Kunden sowie weitere Stakeholder eine objektive und nachvollziehbare Grundlage für die Einordnung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

EcoVadis

Seit 2015 lassen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement regelmäßig durch EcoVadis überprüfen, eine der führenden internationalen Bewertungsplattformen für Nachhaltigkeit. Im Jahr 2025 wurden wir mit der Bronzemedaille ausgezeichnet und zählen damit zu den 35 % der am besten bewerteten Unternehmen. Die Bewertung bestätigt insbesondere die Weiterentwicklung unserer Governance-Strukturen sowie die systematische Verankerung nachhaltigkeitsbezogener Prozesse.



Rankings und externe Auszeichnungen

Unsere nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmensführung findet auch in unabhängigen Rankings regelmäßig Anerkennung. In verschiedenen nationalen und internationalen Vergleichsstudien wird zeb unter anderem für seine fachliche Expertise, Arbeitgeberattraktivität sowie strategische Zukunftsfähigkeit ausgezeichnet.



Mitgliedschaft im Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik

Mit unserer Mitgliedschaft im Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik bekennen wir uns zu einer verantwortungsvollen und werteorientierten Unternehmensführung. Der fachliche Austausch innerhalb des Netzwerks unterstützt uns dabei, ethische Fragestellungen systematisch in unsere Entscheidungsprozesse zu integrieren und aktuelle Entwicklungen im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung aufzugreifen.



Communication on Progress (UN Global Compact)

Als Unterzeichner des **UN Global Compact** reichen wir jährlich eine umfassende Communication on Progress ein. Der Fortschrittsbericht dokumentiert unsere nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten, macht Entwicklungen über mehrere Jahre hinweg nachvollziehbar und zeigt gezielt Optimierungspotenziale auf. Die strukturierte Berichterstattung ermöglicht es uns, Erfolge systematisch auszuwerten und unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln – im Dialog mit unseren Stakeholdern und im Einklang mit internationalen Standards.

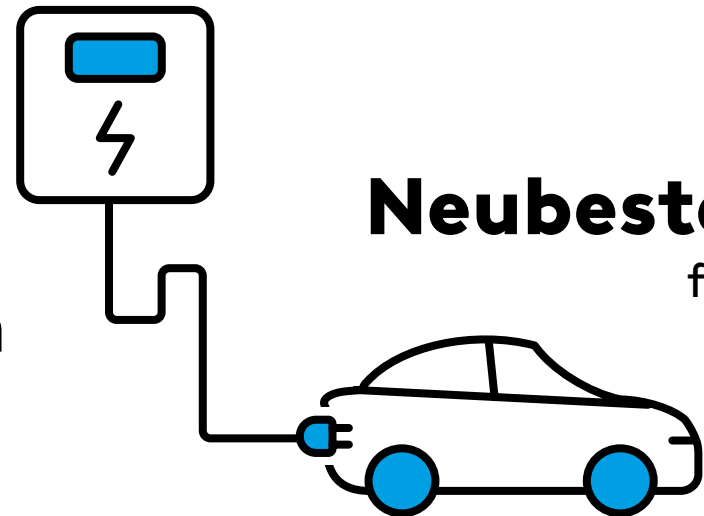


Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.



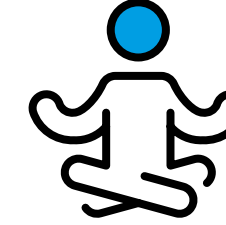
Kennzahlen auf einen Blick

18 Wallboxen
für unsere Mitarbeitenden
im Jahr 2025



85 %
Neubestellungsquote
für E-Autos (Ende 2025)

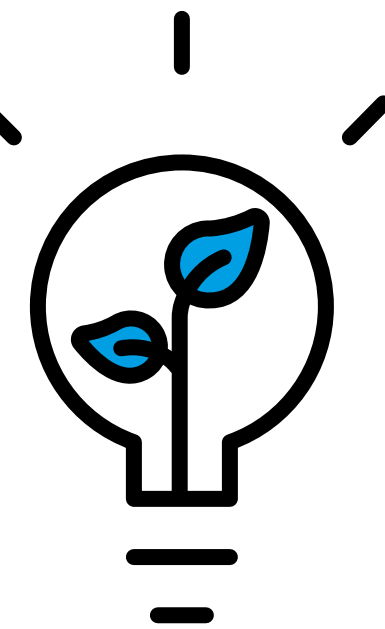
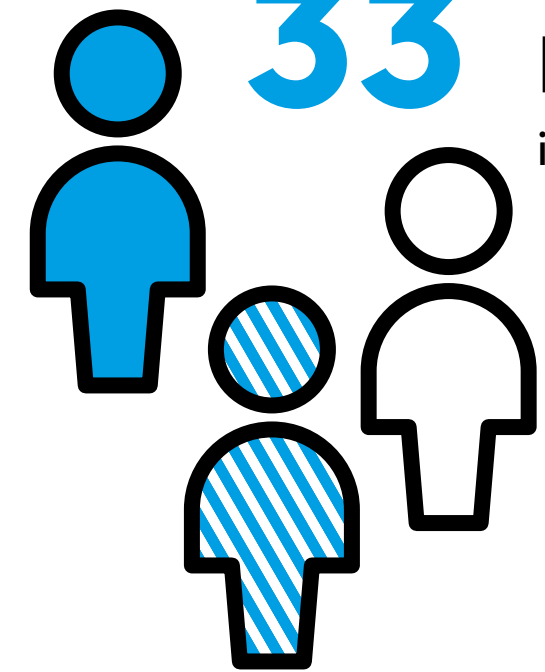
627 Teilnahmen an
zeb.wellfit-Events
2025



57,3 Stunden
durchschnittliche
Schulungszeit
pro Mitarbeiter:in 2025

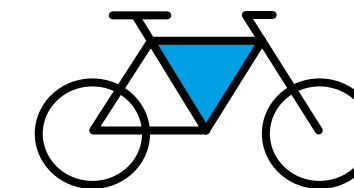


33 Nationalitäten
im Unternehmen

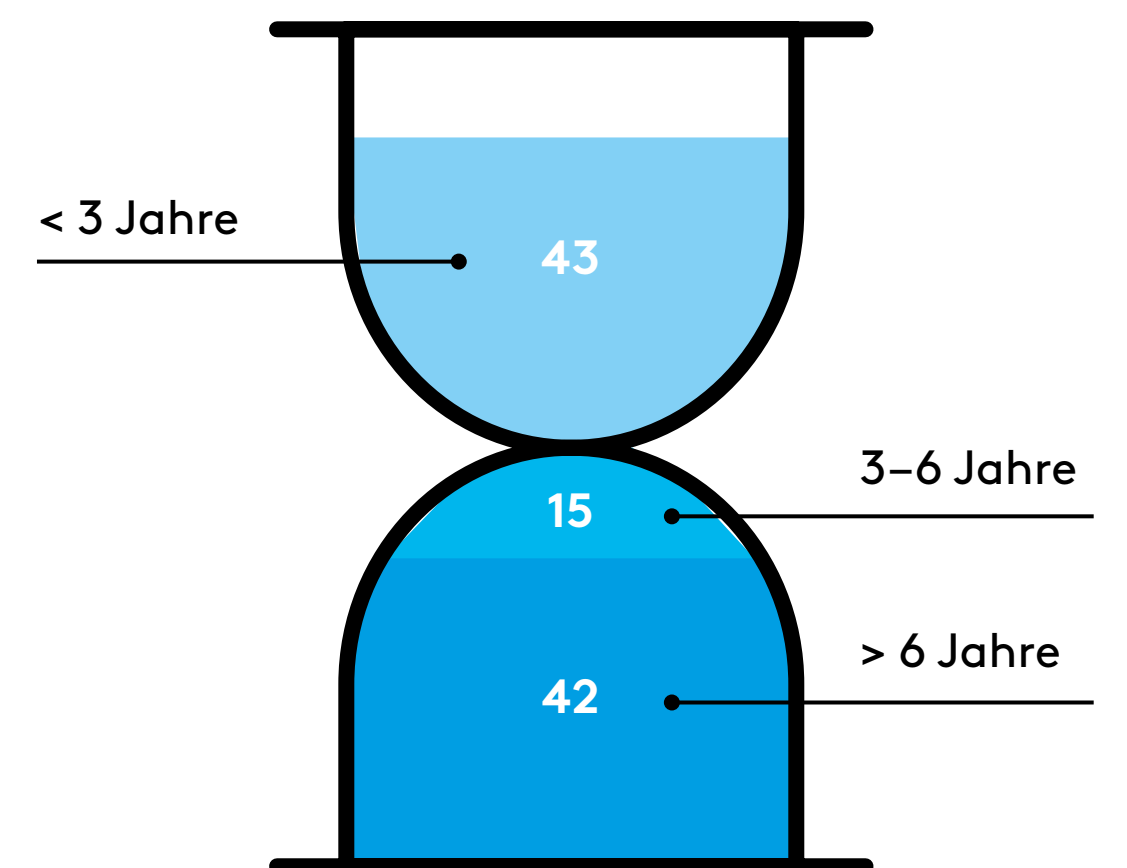


Wir beziehen Strom aus
100 %
erneuerbaren
Energien (deutschlandweit)

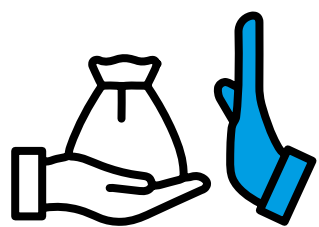
90
JobRäder



Verweildauer im Unternehmen in %



0 Fälle
von Korruption bei zeb



226
Teilnehmer:innen
am Ansparmodell



39 genommene Auszeiten in 2025



23 dauerhafte
Wasserspender
im Jahr 2025

VSME-Index

Der vorliegende VSME-Index enthält ausgewählte qualitative und quantitative Angaben aus dem nach den Vorgaben des VSME erstellten Nachhaltigkeitsbericht des zeb-Konzerns.
Der vollständige VSME-Bericht wurde einer unabhängigen Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer unterzogen.

Abschnitt	Angabepflicht	Beschreibung	Seite	SDGs
B2	Falls zutreffend	Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	12, 13	12 NACHHALTIGKEIT IN KONSUM UND PRODUKTION 13 NACHHAHREN ZUM KLIMASCHUTZ
B3	Immer anzugeben/falls zutreffend/ Angabe optional	Energie und Treibhausgasemissionen	11, 12	12 NACHHALTIGKEIT IN KONSUM UND PRODUKTION 13 NACHHAHREN ZUM KLIMASCHUTZ
B7	Immer anzugeben/falls zutreffend	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	15	12 NACHHALTIGKEIT IN KONSUM UND PRODUKTION 13 NACHHAHREN ZUM KLIMASCHUTZ
B8	Immer anzugeben/falls zutreffend	Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	22	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS WACHSTUM 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
B10	Immer anzugeben	Arbeitskräfte – Vergütung, Tarif-/Kollektivverhandlungen und Schulung	20	4 HOCHWERTIGE BILDUNG 5 GESCHLECHTERSGLEICHHEIT 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS WACHSTUM 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
B11	Falls zutreffend	Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	31	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN
C2	Falls zutreffend	Beschreibung von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	11, 12, 13–15	12 NACHHALTIGKEIT IN KONSUM UND PRODUKTION 13 NACHHAHREN ZUM KLIMASCHUTZ
C3	Falls zutreffend	THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz	11	7 BEWAHRUNG UND SAUBERE ENERGIE 13 NACHHAHREN ZUM KLIMASCHUTZ

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Übersicht zeigt ausgewählte Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, zu denen zeb im Rahmen seiner wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und der im Bericht dargestellten Maßnahmen einen konkreten Beitrag leistet. Die Auswahl orientiert sich an den Ergebnissen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS und konzentriert sich bewusst auf die SDGs, zu denen zeb durch seine Geschäftstätigkeit, ESG-Kompetenz, Klimastrategie, Mitarbeiterverantwortung und verantwortungsvolle Unternehmensführung besonders wirksam beitragen kann. Eine vollständige Abdeckung aller 17 SDGs wird nicht beansprucht; im Mittelpunkt steht eine belastbare und nachvollziehbare Verknüpfung mit den für zeb wesentlichen Themen und Maßnahmen.



Nachhaltige Energieversorgung

zeb versorgt alle deutschen Standorte seit 2016 vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Die Belieferung erfolgt über zertifizierten Ökostrom der Stadtwerke Münster mit dem Siegel „Ökostrom Pro Klima“. Auch an mehreren internationalen Standorten, darunter Luxemburg, Mailand, Wien, Zürich, Stockholm und Amsterdam, wird zertifizierter Ökostrom eingesetzt. Damit reduziert zeb die klimabezogenen Auswirkungen des eigenen Standortbetriebs und stärkt eine zukunftsfähige Energieversorgung.

→ S. 15



Nachhaltige Beschaffung und Ressourcenschonung

zeb versteht nachhaltige Beschaffung als fortlaufenden, risikobasierten Prozess. Lieferanten werden bevorzugt, wenn sie ihre Produkte und Dienstleistungen lokal, fair und nachhaltig anbieten. Im Berichtsjahr verfügten 69 % der intern benötigten Produkte über ein Nachhaltigkeitslabel oder eine entsprechende Zertifizierung. Das Einkaufssortiment wird jährlich strukturiert geprüft. Darüber hinaus reduziert zeb papierbasierte Prozesse durch digitale Lösungen wie Docusign; der Papierverbrauch lag im Berichtszeitraum bei 2.266,97 kg.

→ S. 14



Klimastrategie und CO₂-Reduktion

zeb steuert seine klimabezogenen Auswirkungen über eine fortlaufend weiterentwickelte Klimabilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol. Erfasst werden Scope-1-, Scope-2- sowie die für zeb wesentlichen Scope-3-Kategorien. Die CO₂-Reduktionsziele sind an den Anforderungen der Science Based Targets initiative ausgerichtet und durch die SBTi validiert. Im Mittelpunkt stehen konkrete Reduktionsmaßnahmen in den Bereichen Mobilität, Energie, Einkauf und Ressourcenschonung sowie ein regelmäßiges Monitoring im Rahmen der Governance- und Managementreview-Prozesse.

→ S. 11, 12, 13

Sustainable Development Goals (SDGs)



Gesundheit, Prävention und Unterstützung

zeb fördert Gesundheit und Wohlbefinden durch strukturierte Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dazu zählen gesetzlich erforderliche Unterweisungen, eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitssicherheitsausschuss, das Employee Assistance Program zeb.life mit anonymer 24-Stunden-Hotline über pme sowie zeb.wellfit mit Impulsvorträgen, Gesundheitsformaten, Corporate-Benefits-Angeboten, „Urban Sports Club“ und „Aktiver Pause“. 2025 wurden 627 Teilnahmen an zeb.wellfit-Events erfasst; 26,2 % der Belegschaft nahmen mindestens ein Angebot wahr.

→ S. 25



Faire Arbeitsbedingungen, Entwicklung und Bindung

zeb schafft langfristige Perspektiven durch transparente Entwicklungsprozesse, strukturierte Feedbackformate, Weiterbildung und flexible Arbeitsmodelle. Mit time4u ermöglicht zeb individuelle Auszeiten; 2025 wurden 165 Anträge und 39 individuelle Auszeiten erfasst. Ergänzend verpflichtet sich zeb zur Einhaltung gesetzlicher Anforderungen zum Mindestlohn und zur sozialen Absicherung sowie zu fairen und angemessenen Arbeitsbedingungen.

→ S. 18, 19, 20, 25



Interne und externe Bildungsförderung

zeb stärkt lebenslanges Lernen durch strukturierte Personalentwicklung, regelmäßiges Feedback und ein breites Weiterbildungsangebot. Die durchschnittliche Schulungszeit lag 2025 bei 57,3 Stunden pro Mitarbeiter:in. Mit der zeb.Uni fördert zeb den internen Wissensaustausch und das Lernen voneinander. Extern engagiert sich zeb für Bildung durch die zeb.business school, Stipendien, die Kooperation mit der Universität Witten/Herdecke und das neu gegründete zeb.Institut für Finanzdienstleistungen sowie durch Initiativen wie Lern-Fair.

→ S. 20, 21



Vielfalt, Zugehörigkeit und Antidiskriminierung

zeb versteht Vielfalt als Bestandteil der eigenen Leistungsfähigkeit und setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das von Respekt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit geprägt ist. Die Maßnahmen umfassen die Charta der Vielfalt, proutz, WorkingParents@zeb, women@zeb, Female Excellence sowie eine Nulltoleranzhaltung gegenüber Diskriminierung. 2025 waren Mitarbeitende aus 33 Nationen bei zeb beschäftigt.

→ S. 21, 22, 24



Förderung von Chancengleichheit und weiblichen Karrieren

zeb verfolgt einen systematischen Ansatz zur Förderung von Diversity, Equity & Inclusion. Maßnahmen wie Female Excellence, women@zeb, WorkingParents@zeb und der „Enable/Educate/Activate“-Ansatz schaffen Rahmenbedingungen für Chancengleichheit, Sichtbarkeit und Entwicklung. Der Frauenanteil lag 2025 bei 32 %. Die Charta der Vielfalt bildet einen wichtigen Orientierungsrahmen für ein wertschätzendes und inklusives Arbeitsumfeld.

→ S. 22, 24

////// Sustainable Development Goals (SDGs)



Integrität, Compliance und transparente Governance

Der Code of Conduct bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für integrires und verantwortungsbewusstes Verhalten bei zeb. Ergänzend verfügt zeb über ein dokumentiertes Nachhaltigkeits-Compliance-Management-System mit klaren Verantwortlichkeiten, vertraulichem Beschwerde- und Meldekanal, Non-Retaliation-Policy sowie definierten Prüf- und Eskalationswegen. Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

→ S. 31, 32



Kooperationen und externe Bewertung

zeb stärkt seine Nachhaltigkeitsaktivitäten durch externe Partnerschaften, Mitgliedschaften und Bewertungen. Dazu zählen die Teilnahme am UN Global Compact, die jährliche Communication on Progress, die EcoVadis-Bewertung 2025 mit Bronzemedaille, die Mitgliedschaft im Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik sowie Kooperationen mit Bildungs- und Praxispartnern wie der Universität Witten/Herdecke, der zeb.business school und LernFair. Auch die Zusammenarbeit mit Partnern wie den Stadtwerken Münster und Thiekötter Druck unterstützt die Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen.

→ S. 11, 15, 21, 22, 31, 33

UN Global Compact

zeb bekennt sich seit 2015 zum UN Global Compact und damit zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die folgende Übersicht zeigt, an welchen Stellen dieser Nachhaltigkeitsinformation die Umsetzung der Prinzipien beschrieben wird und welche öffentlich verfügbaren Richtlinien und weiterführenden Informationen dabei relevant sind.

UN Global Compact	Beschreibung	Seite	Referenzen im Bericht	Richtlinien
Menschenrechte	1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz	Code of Conduct von zeb Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette
	2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz; Beschwerde- und Meldekanal	Code of Conduct von zeb Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette
Arbeitsnormen	3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlung wahren.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz; Vergütung und soziale Absicherung	Code of Conduct von zeb
	4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz; nachhaltige Beschaffung	Code of Conduct von zeb Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette
	5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz; nachhaltige Beschaffung	Code of Conduct von zeb Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette
	6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	22, 29, 30, 31, 32	Vielfalt; Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Transparenz	Code of Conduct von zeb Proud to be out at work Charta der Vielfalt
Umwelt	7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	9, 10, 11, 14, 15	Environmental – Umweltverantwortung; Klimastrategie; Ressourcenmanagement	Code of Conduct von zeb Nachhaltigkeit bei zeb
	8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	10, 11, 12, 14, 15	Environmental – Umweltverantwortung; Klimastrategie; Mobilität; Ressourcenmanagement	Code of Conduct von zeb Nachhaltigkeit bei zeb
	9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	10, 11, 12, 13, 14, 15	Klimastrategie; Mobilität; Ressourcenmanagement; digitale Prozesse zur Ressourcenschonung	Nachhaltigkeit bei zeb Transparenz über die CO ₂ -Emissionen
Korruptionsbekämpfung	10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	29, 30, 31, 32	Governance – Unternehmensführung; Verhalten; Geschäftsethik; Korruption; Beschwerde- und Meldekanal	Code of Conduct von zeb

Kontakt

Dr. Elke Nottenkämper
Chief Sustainability Officer (CSO) and
Head of Internal
Communications & Sustainability

enottenkaemper@zeb.de
Tel. +49.251.97128.533
Office Münster

Münster
Hammer Straße 165,
48153 Münster, DE
zeb-consulting.com

Amsterdam
Gustav Mahlerplein 28,
1082 MA Amsterdam, NL
zeb-consulting.nl

Berlin
Friedrichstr. 102,
10117 Berlin, DE
zeb-consulting.com

Frankfurt
Taunusanlage 19,
60325 Frankfurt, DE
zeb-consulting.com

Hamburg
Kurze Mühren 20,
20095 Hamburg, DE
zeb-consulting.com

Kyiv
42–44 Shovkovychna Str.,
1601 Kyiv, UA
zeb-consulting.com

London
107 Cheapside,
EC2V 6DN London, GB
zeb.co.uk

Luxembourg
19, rue de Bitbourg
1273 Luxembourg, LU
zeb.lu

Milan
Via Santa Maria Segreta 6,
20123 Milan, IT
zeb-consulting.it

Munich
Theresienhöhe 13a,
80339 Munich, DE
zeb-consulting.com

Oslo
Tollbugata 8B,
0152 Oslo, NO
zeb.se

Stockholm
Biblioteksgatan 11,
111 46 Stockholm, SE
zeb.se

Vienna
Praterstraße 31,
1020 Vienna, AT
zeb.at

Warsaw
ul. Krolewska 18,
00-103 Warsaw, PL
zeb.pl

Zurich
Gutenbergstr. 1,
8002 Zurich, CH
zeb.ch