

NACHHALTIGKEITS- BERICHT **2025**





Vorwort

Der Nachhaltigkeitsbericht der Kremsmüller Beteiligungsgesellschaft m.b.H. für das Jahr 2025 umfasst die konsolidierten Nachhaltigkeitsinformationen der Kremsmüller Anlagenbau GmbH und der Kremsmüller Service GmbH.

Der Inhalt dieses Berichtes richtet sich insbesondere an unsere interessierten Parteien, die wir im Rahmen unserer Analyse des Kontextes der Organisation sowie im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und in unserer Wertschöpfungskette ermittelt haben. Diese Analysen helfen uns, die relevanten Themen und Aspekte zu identifizieren, die für unsere Stakeholder von Bedeutung sind und die langfristige Nachhaltigkeit unseres Unternehmens beeinflussen.

Unser Ziel ist es, transparent und umfassend über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu berichten und dabei die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit darzustellen. Wir sind bestrebt, kontinuierlich Verbesserungen in unseren Prozessen und Praktiken zu erzielen, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zur Umwelt zu leisten. Aufgrund von Änderungen der CSRD-Berichterstattung (Omnibus Direktive) besteht für Kremsmüller keine Berichtspflicht nach CSRD, dennoch berücksichtigen wir bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD Richtlinie) auf freiwilliger Basis.

Im Rahmen des laufenden Strategieentwicklungsprozesses des Unternehmens wurde die Kremsmüller Nachhaltigkeitsstrategie 2030 entwickelt. Diese Strategie basiert auf den Prinzipien der Nachhaltigkeit und unterstützt die langfristigen Ziele des Unternehmens.



Gregor Kremsmüller
Geschäftsführer und Gesellschafter



Christoph Sandner
Geschäftsführer



Inhalt

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

BP1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	8
BP2 – Angaben im Zusammenhang spezifischen Umständen	8
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	9
GOV-2 – Wesentliche Themen und Berichte des Nachhaltigkeitsgremiums	11
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
SBM-1 – Strategie	13
SBM-1 – Geschäftsmodell	15
SBM-1 – Wertschöpfungskette	18
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	19
SBM-3 – Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	20
IRO-1 – Nachhaltigkeitsorganisation	21
G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	22
G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	25
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	26
G1-4 – Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung	27
G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeit	27
G1-6 – Zahlungspraktiken	27
IRO-2 – Berichtspflichtige Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse	28

MDR-P&A – Nachhaltigkeitsstrategie 2030: Wir setzen auf Gesundheit, Bildung & Klimaschutz	29
MDR-M – Parameter von wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	36
MDR-T – Wirksamkeits-Nachverfolgung von Strategien und Maßnahmen	37
E1-2 – Klimaschutzstrategien	40
E1-3 – Klimaschutzstrategien: Maßnahmen und Mittel	41
E1-4 – Klimaschutzziele	42
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	44
E1-9 – Klimabezogene Risiken und Chancen	45
E5-1 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Strategien	45
E5-2 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Maßnahmen und Mittel	46
E5-3 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Ziele	47
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	48
E5-5 – Ressourcenabflüsse	49
E5-6 – Potenzielle finanzielle Auswirkungen von ressourcenbezogenen Risiken und Chancen	49
ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	52
ESRS 2 SBM-3 – Risiken- und Chancen-Analyse verschiedener Mitarbeitergruppen	54
S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	55
S1-2 – Einbindung der Belegschaft und Arbeitnehmervertreter bei Kremsmüller	56
S1-3 – Kommunikationskanäle für Mitarbeiteranliegen und Beschwerdepunkte	57
S1-4 – Management wesentlicher Risiken und Chancen der Belegschaft	58
S1-5 – Mitarbeiterwohl: Unsere Maßnahmen für Gesundheit und Entwicklung	58
S1-6 – Merkmale der Beschäftigten von Kremsmüller	59
S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten bei Kremsmüller	60
S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	61
S1-17 – Unternehmenskultur im Hinblick auf die Menschenrechte	63





ESRS 2

**Wir sind
Kremsmüller**

ESRS2

BP1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Der Nachhaltigkeitsbericht der Kremsmüller Beteiligungsgesellschaft m.b.H. für das Jahr 2025 umfasst die konsolidierten Nachhaltigkeitsinformationen der Kremsmüller Anlagenbau GmbH und der Kremsmüller Service GmbH, dies deckt somit 100% der Standorte in Österreich sowie 100% der Mitarbeitenden in Österreich ab.

Der Inhalt dieses Berichtes richtet sich insbesondere an unsere interessierten Parteien, die wir im Rahmen unserer Analyse des Kontextes der Organisation sowie im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie in unserer Wertschöpfungskette ermittelt haben. Diese Analysen helfen uns, die relevanten Themen und Aspekte zu identifizieren, die für unsere Stakeholder von Bedeutung sind und die langfristige Nachhaltigkeit unseres Unternehmens beeinflussen.

Unser Ziel ist es, transparent und umfassend über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu berichten und dabei die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit darzustellen. Wir sind bestrebt, kontinuierlich Verbesserungen in unseren Prozessen und Praktiken zu erzielen, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zur Umwelt zu leisten. Bei der Erstellung des Berichtes berücksichtigen wir die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD-Richtlinie).

BP2 – Angaben im Zusammenhang spezifischen Umständen

Die in der Berichterstattung verwendeten Zeithorizonte orientieren sich an den Vorgaben der ESRS und sind wie folgt festgelegt:



Kurzfristiger Zeithorizont:
entspricht dem Berichtszeitraum von einem Jahr.



Mittelfristiger Zeitraum
entspricht fünf Jahren.



Langfristiger Zeithorizont
entspricht einem Zeitraum von über fünf Jahren.

Für den Zeithorizont unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns an unserer Gesamtunternehmensstrategie orientiert und diese bis 2030 ausgerichtet.

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Unternehmen wurde ein Nachhaltigkeitsgremium eingerichtet, um die Erfüllung der Sorgfaltspflicht und die Umsetzung der Pflichten der CSRD zu gewährleisten.

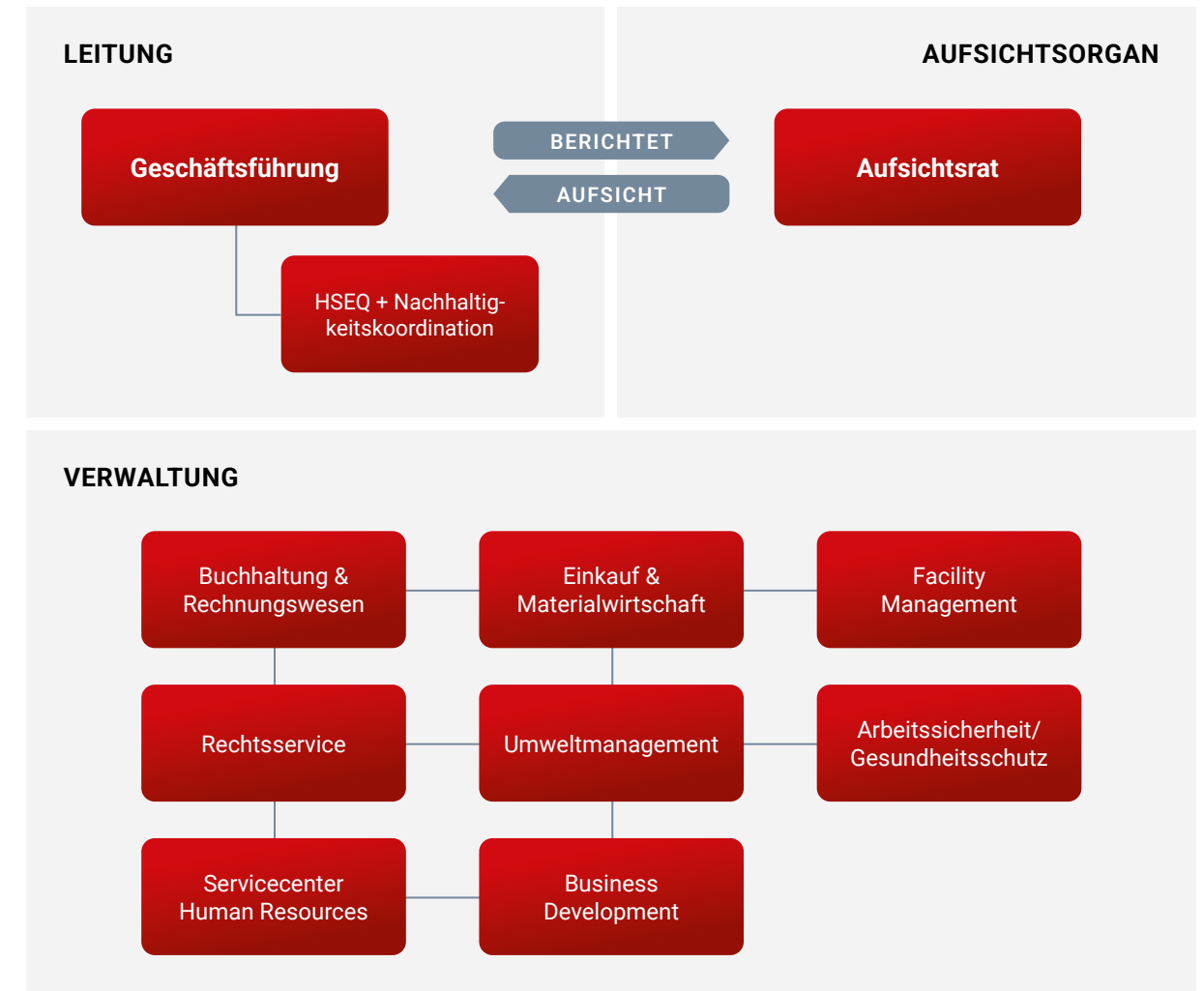


Abbildung 1 Nachhaltigkeitsgremium

Gemäß der CSRD-Richtlinie gliedert sich das Nachhaltigkeitsgremium in Aufsichts-, Leitungs- und Verwaltungsorgane. Das Nachhaltigkeitsgremium koordiniert alle Maßnahmen zur Umsetzung der Vorgaben aus der CSRD-Richtlinie, insbesondere der ESRS 2.

Die Aufgaben des Nachhaltigkeitsgremiums

- Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Festlegung von Nachhaltigkeitszielen
- Durchführung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse
- Überwachung von Auswirkungen, Chancen und Risiken
- Koordination und Überwachung von Nachhaltigkeitstätigkeiten
- Bewertung von Auswirkungen, Chancen und Risiken
- Einbindung der Stakeholder

Das Gremium setzt sich dabei wie folgt zusammen:

Aufsichtsorgane: Die Aufsicht wird durch den gesamten Aufsichtsrat der Kremsmüller Beteiligungs GmbH wahrgenommen und besteht aus sechs Männern und keiner Frau. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind:



Karl Strauß
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Robert Salfenauer
Stellvertretender Vorsitzender
des Aufsichtsrates



Eugen Gotter
Mitglied des Aufsichtsrates



Franz Waldl
Mitglied des Aufsichtsrates



Herbert Luksith
Mitglied des Aufsichtsrates



Stefan Lang
Mitglied des Aufsichtsrates

Leitung: Die Leitung des Nachhaltigkeitsgremiums erfolgt durch die Geschäftsführung des Unternehmens mit Unterstützung des Koordinators HSEQ. Die Leitung besteht aus drei Männern und keiner Frau.



Gregor Kremsmüller
Geschäftsführung



Christoph Sandner
Geschäftsführung



Rupert Wagner
Koordinator HSEQ

Verwaltungsfunktion: Die Verwaltungsfunktion des Nachhaltigkeitsgremiums setzt sich aus den Führungskräften der folgenden Fachabteilungen zusammen und besteht aus sechs Männern und zwei Frauen.



Guido Lang
Leitung Buchhaltung und
Rechnungswesen



Thomas Pölzl
Leitung Einkauf und
Materialwirtschaft



Martina Felbermayer
Leitung Facility Management



Lukas Lauda
Leitung Rechtsservice



Michael Frank
Umweltmanagement



Thomas Fröller
Leitung SFK



Kathrin Hamedinger
Leitung Servicecenter
Human Resources



Gregor Kremsmüller
Business Development

Die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse sowie das für die Aufgaben im Nachhaltigkeitsgremium erforderliche Verständnis wurden im Rahmen von umfassenden internen Schulungen sowie, wo notwendig, durch spezialisierte externe Schulungen geschaffen. Diese Schulungen stellen sicher, dass alle Mitglieder des Gremiums bestens vorbereitet sind, um die Anforderungen der CSRD und die entsprechenden ESRS-Standards zu erfüllen. Durch kontinuierliche Weiterbildung und gezielte Trainingsmaßnahmen wird gewährleistet, dass das Nachhaltigkeitsgremium stets auf dem neuesten Stand der Entwicklungen und Best Practices im Bereich der Nachhaltigkeit bleibt.

Die Dokumentation der Schulungen erfolgt im Kremsmüller digitalen Unterweisungssystem SECOVA.

GOV-2 – Wesentliche Themen und Berichte des Nachhaltigkeitsgremiums

Die Sitzungen des Nachhaltigkeitsgremiums erfolgen regelmäßig. Durch die Leitungsorgane erfolgt die regelmäßige Berichterstattung an die Aufsichtsorgane im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen. Die Aufsichtsratssitzungen finden viermal jährlich statt. Im Rahmen dieser Sitzungen wird der Aufsichtsrat über die wesentlichen Themen und Nachhaltigkeitsaspekte sowie die Tätigkeiten des Nachhaltigkeitsgremiums informiert, um seiner Sorgfaltspflicht nachzukommen.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Kremsmüller integriert nachhaltigkeitsbezogene Leistungen systematisch in seine Anerkennungs- und Führungssysteme – im Einklang mit unserer Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Wertschätzung und gemeinsamer Verantwortung basiert. Folgende Elemente stellen sicher, dass Nachhaltigkeit in allen Hierarchieebenen verankert ist:

- **Jährlicher Sicherheitspreis und jährlicher Umweltpreis:**
Ausgezeichnet werden Teams und einzelne Mitarbeitende, die besondere Beiträge zur Arbeitssicherheit (z. B. Reduktion der LTIR im eigenen Bereich) oder zum Umweltschutz (z. B. messbare Energie- oder Materialeinsparungen) geleistet haben. Der Preis ist offen für alle Beschäftigten an allen fünf Standorten (100 % Belegschafts-Abdeckung).
- **Jahresgespräche & Zielvereinbarungen:**
In den Jahreszielen des Managements sind nachhaltigkeitsbezogene Ziele hinterlegt – insbesondere LTIR-Entwicklung im Verantwortungsbereich, Energieeffizienz und Erreichung der Schulungs-Mindeststunden pro Mitarbeiter.
- **Vorbildfunktion der Geschäftsführung:**
Die Geschäftsführung präsentiert die Fortschritte der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und deren Kennzahlen in den Managementreviews sowie in der Mitarbeiterzeitung.
- **Verknüpfung von Nachhaltigkeits-KPIs mit variabler Vergütung:**
Eine weitergehende direkte Verknüpfung von Nachhaltigkeits-KPIs mit variabler Vergütung auf Geschäftsleitungsebene wird im Rahmen der Überarbeitung der Strategie 2030 geprüft.

Damit stellt Kremsmüller sicher, dass Nachhaltigkeit kein abstraktes Bekenntnis bleibt, sondern als gelebter, messbarer Bestandteil der Unternehmensführung verankert ist.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Durch die Tätigkeit des Nachhaltigkeitsgremiums in den wesentlichen Belangen zu den Themen Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, Festlegung von Nachhaltigkeitszielen, Durchführung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse, Überwachung von Auswirkungen, Chancen und Risiken, Koordination und Überwachung von Nachhaltigkeitstätigkeiten, Bewertung von Auswirkungen, Chancen und Risiken sowie Einbindung der Stakeholder wird die Erfüllung der Sorgfaltspflicht gewährleistet.

Zusätzlich unterstützt dabei auch der Kremsmüller Verhaltenscodex, der allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird und Teil der internen Schulungen für alle Mitarbeiter ist.

Diese umfassenden Maßnahmen und Richtlinien stellen sicher, dass das Unternehmen seine Sorgfaltspflichten gemäß der CSRD erfüllt und eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensführung gewährleistet.

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement ist ein wesentlicher Bestandteil des Kremsmüller IMS-Systems, das auf den Normen ISO 9001, ISO 14001 und SCCp basiert. Gemäß der Verfahrensbeschreibung Risikomanagement wird die Risikobewertung durch das Nachhaltigkeitsgremium durchgeführt. Das interne Dokument Risikobewertung-IRO dient dabei zusätzlich als Longlist und zur Erfassung der Impact-, Risk- und Opportunities-IRO.

Die Risikobewertung dient in der Folge auch als Input für die Kremsmüller Wesentlichkeitsanalyse. Die Bewertung und Priorisierung der Risiken erfolgt nach dem Schema einer FMEA und stellt sowohl die Risiken als auch die Chancen des Unternehmens mittels Risikoprioritätszahl (RPZ) dar. Zusätzlich erfolgt eine Bewertung anhand der PESTEL-Systematik, die eine Unterteilung nach politischen, ökologischen, sozialen, technologischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken darstellt.

Kremsmüller verfügt über dokumentierte Notfall- und Kontinuitätspläne für die kritischen Standorte Steinhäus und Schwechat. Die Pläne decken Brand, IT-Ausfall, Strom-/Versorgungsausfälle, Cyberangriffe, Pandemien und schwerwiegende Personalausfälle ab. Für kritische Lieferanten existieren Bezugsalternativen, die im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung geprüft werden.

Die Berichterstattung über die festgestellten Risiken und die daraus abgeleiteten Maßnahmen erfolgt durch das Nachhaltigkeitsgremium an die Aufsichtsorgane.

SBM-1 – Strategie

Im Rahmen des laufenden Strategieentwicklungsprozesses des Unternehmens wurde die Kremsmüller Nachhaltigkeitsstrategie 2030 entwickelt. Bei der Erarbeitung dieser Strategie wurden die Inhalte der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, der Wertschöpfungskette sowie die Vision und Mission des Unternehmens berücksichtigt.

In weiterer Folge wurden die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen herangezogen, um die für das Unternehmen wesentlichen Themen zu bestimmen. Daraus haben wir unsere umfassende Strategie entwickelt, die auf den Prinzipien der Nachhaltigkeit basiert und die langfristigen Ziele des Unternehmens unterstützt.

Die wesentlichen Punkte darin sind:

Gesundheit und Wohlergehen:

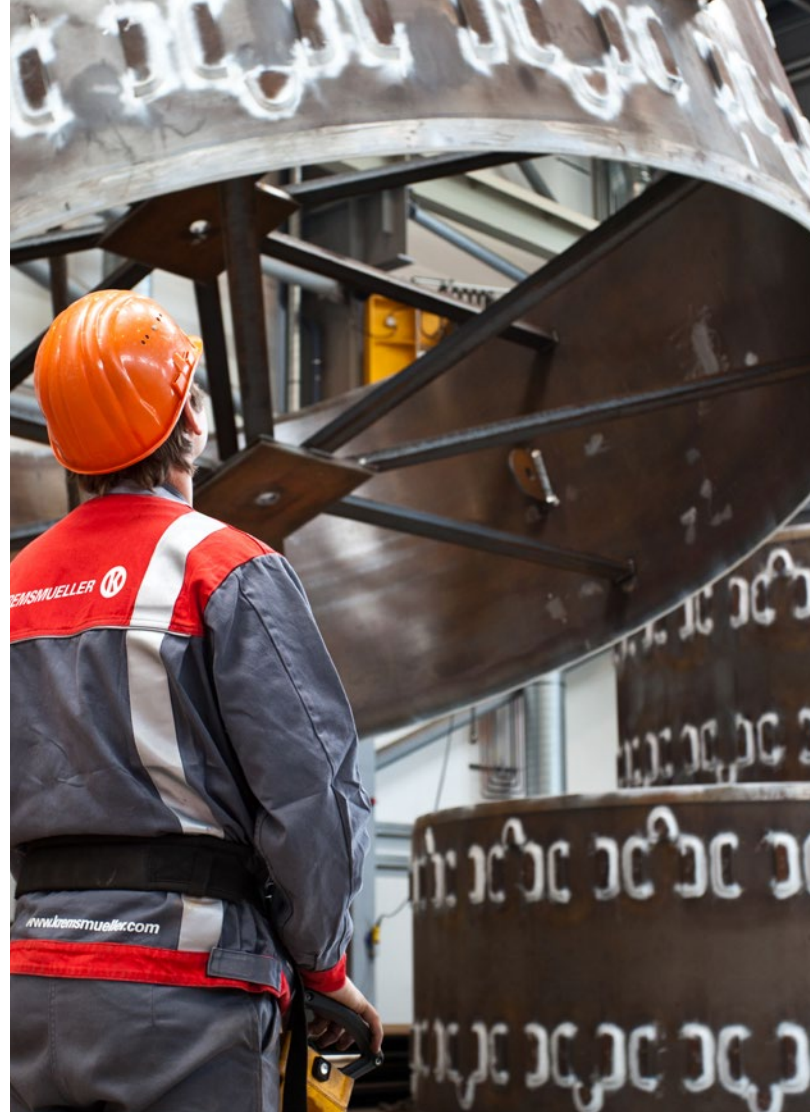
Es ist unser vorrangiges Ziel, das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Kremsmüller zu gewährleisten. Das bedeutet konkret, dass wir langfristig keine betriebsbedingten Arbeitsunfälle mehr verzeichnen wollen. Um dieses Ziel zu erreichen, verpflichten wir uns dazu, die Zahl der Arbeitsunfälle jährlich zu verringern. Dies soll durch die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes und die kontinuierliche Schulung unserer Belegschaft in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erreicht werden.

Hochwertige Bildung:

Das Wissen, die Kompetenzen und Qualifikationen unserer Mitarbeiter:innen sind der wesentliche Erfolgsfaktor unseres Unternehmens. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich für ihre Aufgaben geschult sind. Unser Ziel ist es daher, allen Mitarbeiter:innen die notwendige Qualifikation zu ermöglichen und ihnen durchschnittlich mindestens eine halbe Arbeitswoche (19 Stunden) an Schulungen zukommen zu lassen.

Nachhaltige Produkte und Klimaschutz:

Wir bauen und betreuen Anlagen entsprechend der Vorgaben unserer Kunden. Dabei sind die für uns wesentlich beeinflussbaren Faktoren im Klimaschutz die Emissionen des Scope 1 und 2. Unser Ziel ist es daher, eine entsprechende Struktur zur Erfassung dieser Emissionen aufzubauen und unsere Scope 1 und 2 Emissionen bis 2030, um mindestens 30% gegenüber 2023 zu reduzieren. Zusätzlich versuchen wir durch unseren Know-how-Beitrag und Effizienzmaßnahmen den Materialeinsatz und die Belastung für die Umwelt so gering wie möglich zu halten.



SBM-1 – Geschäftsmodell

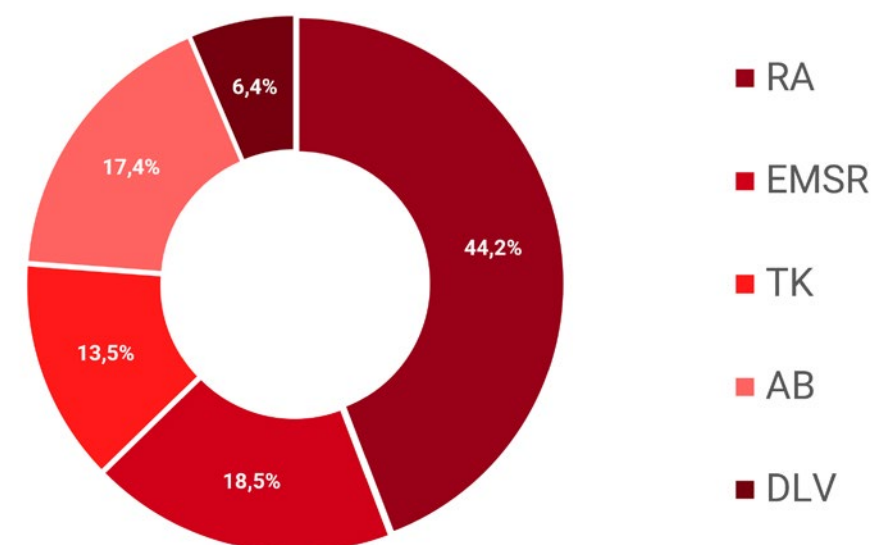
Die grundlegende Zuordnung des Geschäftsmodells bzw. der wirtschaftlichen Tätigkeit der Kremsmüller Anlagenbau GmbH erfolgt gemäß der Klassifikationsmitteilung der Statistik Austria. Diese Zuordnung legt fest, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt des Unternehmens auf der Installation von Maschinen und Ausrüstungen liegt und dem ÖNACE Code C33.20-0 entspricht.

Konkret auf das Unternehmen bezogen, bedeutet dies, dass hier die Fertigung sowie die Vor- und Endmontage von Anlagenkomponenten und Maschinen erfolgt. Diese Komponenten und Maschinen werden anschließend an den jeweiligen Auftragsorten der Kunden installiert. Es ist wichtig zu betonen, dass Kremsmüller in dieser Tätigkeit nicht die grundlegende Planung der Anlagen übernimmt. Stattdessen fertigt und installiert das Unternehmen ausschließlich auf Basis von Kundenvorgaben und Planungsunterlagen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden, um sicherzustellen, dass alle Spezifikationen und Anforderungen genau erfüllt werden.

Die Tätigkeiten der Kremsmüllergruppe gliedern sich in die Bereiche **Apparate- und Behälterbau (AB)**, **Elektro-, Mess- und Regeltechnik (E-MSR)**, **Telekommunikation (TK)**, **Rohr- und Anlagenbau (RA)** sowie **Dienstleistungsvertrieb (DLV)**. Die Umsatzverteilung gestaltet sich dabei wie folgt:

Bereiche	2024	2025
Apparate- und Behälterbau (AB)	18,1 %	17,4 %
Elektro-, Mess- und Regeltechnik (E-MSR)	16,7 %	18,5 %
Telekommunikation (TK)	17,4 %	13,5 %
Rohr- und Anlagenbau (RA)	41,5 %	44,2 %
Dienstleistungsvertrieb (DLV)	6,3 %	6,4 %
Summe	100,0 %	100,0 %

Bereichsaufteilung





Aufschlüsselung nach Branchensektoren unserer Kunden

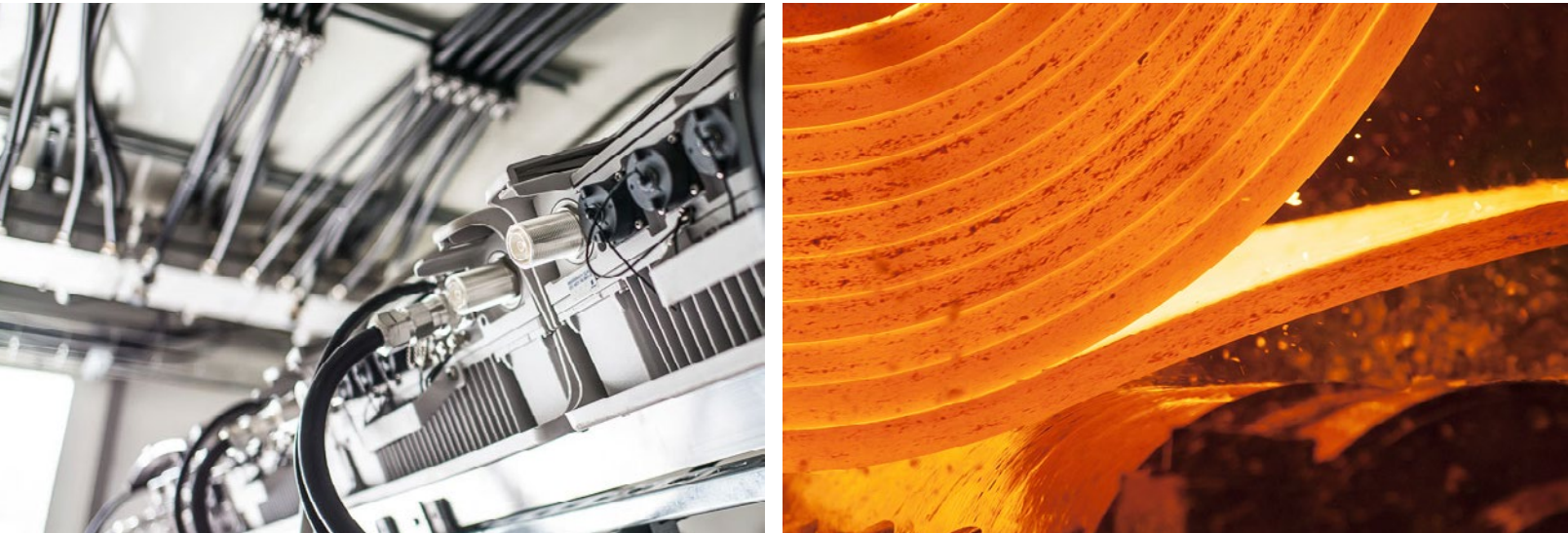
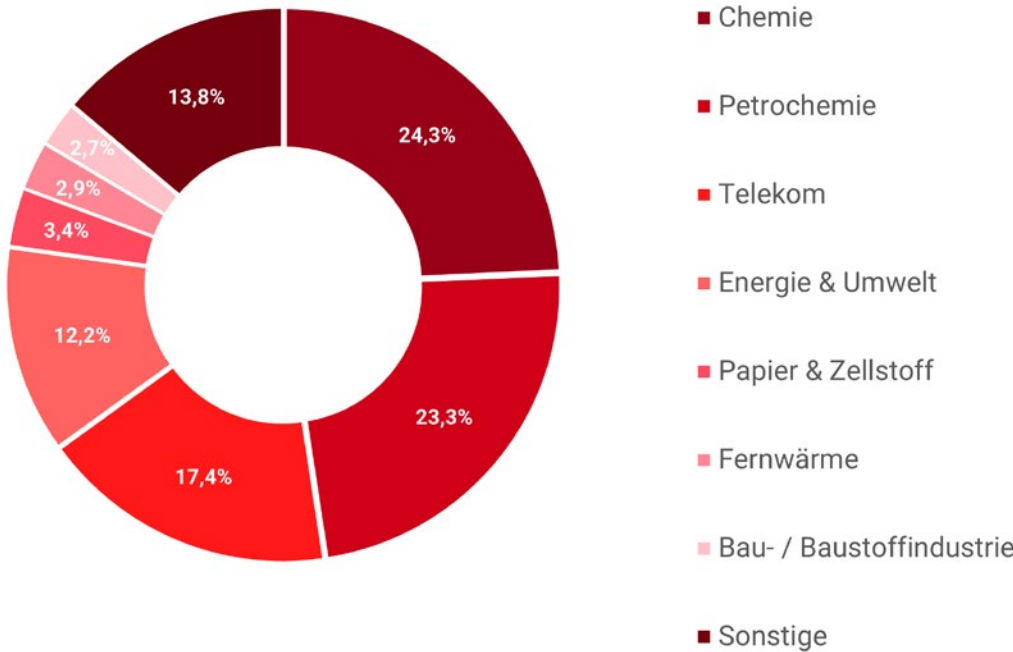
Unsere Kunden sind in verschiedenen Branchensektoren tätig, darunter Raffinerie, Chemie & Petrochemie, Energie & Umwelt, Metallurgie, Papier & Zellstoff, Lebensmittel & Getränke, IT- & Telekom-Infrastruktur sowie die produzierende Industrie. Diese Vielfalt ermöglicht es uns, maßgeschneiderte nachhaltige Lösungen anzubieten, die den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen jedes Sektors gerecht werden. Durch die sektorübergreifende Zusammenarbeit fördern wir nachhaltige Praktiken und Technologien in unterschiedlichen Industrien und stärken unsere Marktposition.

Branche	2024	2025
Petrochemie	23,3 %	*
Energie & Umwelt	12,2 %	*
Chemie	24,3 %	*
Telekom	17,4 %	*
Papier & Zellstoff	3,4 %	*
Bau- / Baustoffindustrie	2,7 %	*
Fernwärme	2,9 %	*
Sonstiges	13,8 %	*
Summe	100,0%	100,0%

*Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen keine Daten vor.



Branchenaufteilung 2024



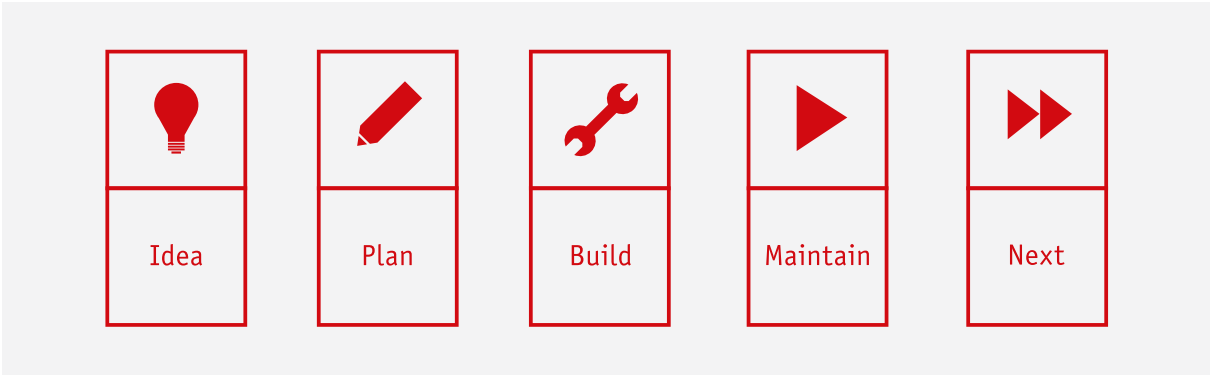
SBM-1 – Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD wurde eine detaillierte Analyse der Wertschöpfungskette durchgeführt, um die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren und zu bewerten. Die Wertschöpfungskette von Kremsmüller umfasst mehrere Stufen, von der Materialgewinnung bis hin zur End-of-Life-Phase der Produkte.

Die Materialgewinnung umfasst den Abbau von Rohstoffen wie Erzen für die Stahlproduktion sowie Kupfer, Erdöl, Gase und weitere Mineralien. Hierbei werden Emissionen und Verschmutzungen beim Rohstoffabbau, Wasserverbrauch und Eingriffe in Ökosysteme berücksichtigt. Kremsmüller achtet darauf, Lieferanten auszuwählen, die ihre Wertschöpfungskette kennen und überwachen.

In der Rohstoffverarbeitung erfolgt die Veredelung und Schmelzung der Rohstoffe, wobei Emissionen und mögliche gefährliche Abfälle entstehen können. Kremsmüller arbeitet überwiegend mit Lieferanten innerhalb der EU zusammen und setzt auf strenge Lieferantenbewertungen und Audits.

Die Herstellung von Bestandteilen umfasst die Verarbeitung von Rohstoffen zu Produkten wie Stahlblechen und Stahlrohren. Hierbei werden Emissionen und Arbeitsbedingungen bei Herstellern außerhalb der EU berücksichtigt. Kremsmüller setzt auf einen strengen Lieferantenkodex und regelmäßige Audits.



Die Fertigung und Montage erfolgen an den Standorten von Kremsmüller und beinhalten die Vormontage und Installation der Produkte. Hierbei werden die Auswirkungen, Chancen und Risiken im Rahmen der ESG-Analyse bewertet und Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit implementiert.

Während der Betriebsphase der installierten Anlagen werden Emissionen und indirekte negative Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigt. Kremsmüller arbeitet eng mit Kunden zusammen, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

In der Wartungsphase werden im Auftrag der Kunden Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen durchgeführt, wobei ebenfalls die ESG-Aspekte berücksichtigt werden.

Schließlich umfasst die End-of-Life-Phase die Außerbetriebnahme und Demontage der Anlagen. Hierbei wird auf die Recyclingfähigkeit der Materialien geachtet, um Abfälle zu minimieren und wertvolle Rohstoffe wieder dem Herstellungskreislauf zuzuführen.

Diese umfassende Analyse der Wertschöpfungskette stellt sicher, dass Kremsmüller seine Nachhaltigkeitsziele erreicht und eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung gemäß den Anforderungen der CSRD gewährleistet.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Im Rahmen der Kontextanalyse der Organisation wurden die Erfordernisse und Erwartungen wesentlicher Stakeholder identifiziert. Diese Analyse bildet die Grundlage für die Erfassung relevanter Risiken und Chancen sowie die Ableitung der interessierten Parteien für die CSRD-Richtlinie. Des Weiteren dienen sie als Input der Risikobewertung und der Wesentlichkeitsanalyse.

Die wesentlichen Stakeholder umfassen Lieferanten, Materiallieferanten, Arbeitskräfteüberlassungen, Werksverträge, Mitarbeiter, Stammpersonal, AKÜ und den Betriebsrat. Diese Stakeholder wurden in einer Mindmap-Darstellung erfasst, um ihre Interessen und Standpunkte systematisch zu berücksichtigen.

Ein wichtiger Bestandteil dieser Analyse sind regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Kundenbefragungen. Diese Befragungen helfen dabei, die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter und Kunden zu verstehen und in die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens zu integrieren.

Die Einbindung der Stakeholder erfolgt durch regelmäßige Konsultationen und Feedback-Schleifen, um sicherzustellen, dass ihre Interessen und Standpunkte in die Nachhaltigkeitsstrategie und -Maßnahmen des Unternehmens integriert werden. Dies gewährleistet, dass das Unternehmen seine Sorgfaltspflichten gemäß der CSRD erfüllt und eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensführung sicherstellt.

Die Einbindung erfolgt gemäß der Verfahrensbeschreibung Stakeholderintegration.

Die wesentlichen Methodiken darin sind:

Mitarbeiterbefragungen

Regelmäßige Befragungen der Mitarbeiter werden durchgeführt, um deren Meinungen und Vorschläge zu sammeln. Die Ergebnisse werden analysiert und in die Entscheidungsprozesse integriert. Zusätzlich wurde ein Stimmungsbarometer eingeführt, bei dem alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit haben, zu wesentlich Themen des Unternehmens anonym Feedback zu geben.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden den Mitarbeitern durch verschiedene Kommunikationskanäle bekannt gemacht, darunter die Willkommensmappe, Aushänge am Safetyboard, die Mitarbeiterzeitung und das Intranet.

Kundengespräche und -befragungen

Kundengespräche und -befragungen werden durchgeführt, um die Zufriedenheit und Erwartungen der Kunden zu ermitteln. Die Ergebnisse fließen in die Strategieentwicklung ein. Schwerpunkt des Jahres 2025 waren direkte Gespräche mit den Kunden. Unter dem Titel „Sommergespräche“ wurden von der Geschäftsführung aktuelle Themen zur wirtschaftlichen und strategischen Lage sowie zu Zukunfts- und Nachhaltigkeitsthemen besprochen.

Meldemöglichkeit mittels E-Mail

Mitarbeiter und andere Stakeholder können ihre Anliegen und Vorschläge jederzeit an die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@kremsmueller.com senden. Diese Meldungen werden vom Nachhaltigkeitsgremium geprüft und berücksichtigt.

Lieferantengespräche

Regelmäßige Gespräche und Befragungen mit Lieferanten werden geführt, um deren Erwartungen und Anforderungen zu verstehen und in die Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren.

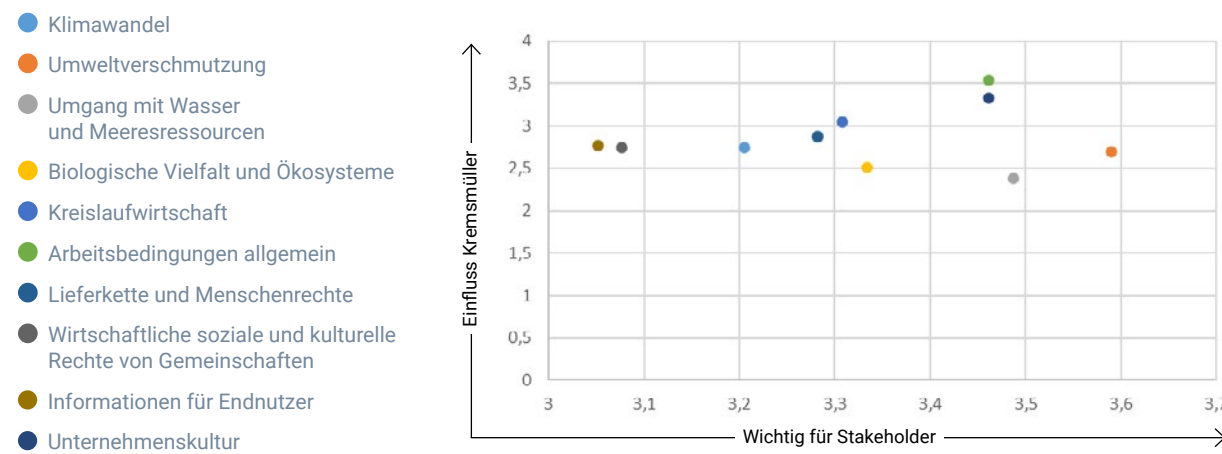
Gespräche mit externen Parteien (Behörden, Arbeitsinspektion, Banken, Verbände, Versicherungen, etc.)

Bei Gesprächen mit externen interessierten Parteien die die Nachhaltigkeitsthemen und Aspekte der Kremsmüllergruppe betreffen werden die Inhalte daraus dem Nachhaltigkeitsgremium mitgeteilt.

Stakeholder Befragung

Im Rahmen einer Stakeholder Befragung haben wir die wesentlichen ESG-Themen von Stakeholdern auf Kremsmüller ermittelt und wie Sie den Einfluss von Kremsmüller auf diese Themen bewerten. Die Ergebnisse wurden im Rahmen des Nachhaltigkeitsgremium ausgearbeitet und bewertet.

Uns ist klar, dass die Themen Umweltverschmutzung und Arbeitsbedingungen in den Augen unserer Stakeholder am stärksten priorisiert werden müssen. Es ist wichtig zu erwähnen, dass die Kontextanalyse der Organisation ein wesentlicher Bestandteil der ISO 9001 ist, insbesondere gemäß Normpunkt 4.1, der die Anforderungen an das Verständnis der Organisation und ihres Kontextes beschreibt und dadurch zur Erfüllung der Anforderungen der CSRD beiträgt.



SBM-3 – Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Implementierung der CSRD im Unternehmen wurden umfassende Analysen durchgeführt, um die relevanten Aspekte zu identifizieren und zu bewerten. Ein zentrales Element dabei ist die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, in der alle relevanten Themen einfließen und bewertet wurden.

Im Zuge unserer Neubewertung 2025 sind die wesentlichen Themen unverändert geblieben. Folgende Themen wurden als wesentlich für das Unternehmen identifiziert:

- Anpassung an den Klimawandel
- Energie
- Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- Schulung und Kompetenzentwicklung
- Unternehmenskultur
- Materiallieferanten in der Wertschöpfungskette zu E1

Auf Basis dieser als wesentlich identifizierten Themen wurden mittels der Vorgaben und Empfehlungen der EFRAG die zu berichtenden Datenpunkte ermittelt. Die daraus resultierenden wesentlichen Auswirkungen wurden in das Risikomanagement integriert, bewertet und entsprechende Maßnahmen festgelegt.

Derzeit sehen wir kurz- und mittelfristig keine wesentlichen Auswirkungen auf die Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows. Ebenso bestehen keine wesentlichen Risiken und Chancen, bei denen im nächsten Berichtszeitraum ein erhebliches Risiko einer wesentlichen Anpassung der Buchwerte der im Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten besteht. Sämtliche sozialen Aspekte sind detailliert unter dem Punkt Soziales ESRS 2 SBM-3 angeführt.

IRO-1 – Nachhaltigkeitsorganisation

Um ein robustes System zur Nachhaltigkeitsberichterstattung mit den notwendigen Verfahren aufzubauen, wurden die erforderlichen Punkte der CSRD in das Integrierte Management System (IMS) des Unternehmens überführt. Diese wurden dort mittels Verfahrensbeschreibungen, Handbüchern, Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Organigrammen abgebildet.

Über die übergeordnete Prozesslandkarte sind die Vorgaben in der Nachhaltigkeitslandkarte implementiert.



Abbildung 2 Kremsmüller Nachhaltigkeitslandkarte

Diese umfassenden Dokumentationen und Verfahren stellen sicher, dass alle relevanten Aspekte der CSRD in das IMS integriert sind und eine systematische und konforme Berichterstattung gewährleistet ist.



G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Die Unternehmenspolitik der Kremsmüller Gruppe basiert auf einem klaren Bekenntnis zu Qualität und Umweltschutz die in Qualitäts- und Umweltpolitik dokumentiert ist: „Im Rahmen unserer Mission, Vision und Werte unterstützen wir unsere Kunden bei den ständig wechselnden Herausforderungen im Bau und in der Instandhaltung von Industrieanlagen. Dabei legen wir großen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Planung und Flexibilität, um ökonomische Weitsicht und Effizienz zu gewährleisten. Unsere hoch qualifizierten Fachkräfte und optimalen Arbeitsbedingungen sind wesentliche Erfolgsfaktoren, die es uns ermöglichen, ein einheitlich hohes Qualitätsniveau zu erreichen und kontinuierlich zu verbessern. Transparenz und Ehrlichkeit gegenüber unseren Kunden sind zentrale Elemente unserer Unternehmenspolitik, insbesondere bei der Kommunikation wesentlicher Auswirkungen und Maßnahmen. Durch die Einhaltung zentraler Regelwerke und gültiger Gesetze streben wir stets nach der bestmöglichen Performance in allen Bereichen und tragen so zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens bei.“

Zusätzlich entwickeln wir laufend unser Führungsleitbild weiter.

Das Führungsleitbild der Kremsmüller Gruppe betont die Bedeutung einer konstruktiven und transparenten Führungskultur. Es zielt darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, in der Mitarbeiter motiviert und befähigt werden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Führungskräfte sind angehalten, durch Vorbildfunktion, klare Kommunikation und gezielte Förderung der Mitarbeiter eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Dabei wird besonderer Wert auf die Etablierung einer Feedback- und Fehlerkultur gelegt, um kontinuierliche Verbesserung und Innovation zu fördern. Die Führungskräfte sollen nicht nur als Vorgesetzte, sondern auch als Mentoren und Unterstützer agieren, die ihre Teams durch Herausforderungen führen und gemeinsam Erfolge feiern.

Im Rahmen von zahlreichen Workshops wurden unsere Werte und unser Leitbild erneuert, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen und Erwartungen entsprechen.

Werte und Leitbild

Unsere Werte und unser Leitbild sind eng miteinander verknüpft und bilden die Grundlage für unser tägliches Handeln und unsere langfristigen Ziele. Hier sind die zentralen Werte und ihre Bedeutung im Kontext unseres Leitbildes:



Verantwortung:

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, denken in Lösungen, sehen Herausforderungen als Chancen und stehen zu unseren Entscheidungen – immer im Einklang mit den Werten des Unternehmens und unserer Vorbildfunktion.



Vertrauen:

Vertrauen heißt Freiräume schaffen. Mit Respekt und Offenheit fördern wir kreatives Denken. Wir akzeptieren Fehler und finden gemeinsam Lösungen – für gemeinsames Wachstum.



Wertschätzung:

Wir zeigen Wertschätzung durch respektvolles Miteinander, Fairness und Anerkennung für individuelle Leistungen. Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten.



Nachhaltigkeit:

Wir leben Nachhaltigkeit, indem wir aus Fehlern lernen, uns ständig verbessern, unsere Abläufe optimieren und umweltbewusst handeln, um langfristig Verantwortung zu übernehmen.



Leidenschaft:

Wir lieben, was wir tun, nehmen jede Herausforderung mit Begeisterung an und bleiben neugierig. So finden wir Sinn in unseren Aufgaben und entfalten dadurch Qualität, Beharrlichkeit und Durchhaltevermögen.

Diese Werte sind nicht nur Leitlinien für unser Verhalten, sondern auch integraler Bestandteil unseres Leitbildes. Sie helfen uns, unsere Ziele zu erreichen und eine nachhaltige, verantwortungsbewusste und wertschätzende Unternehmenskultur zu fördern.

Durch Maßnahmen und Initiativen stellen sicher, dass unsere Werte und unser Leitbild nicht nur auf dem Papier stehen, sondern aktiv gelebt und umgesetzt werden. Sie tragen dazu bei, eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmenskultur zu fördern.

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) übersetzt diese Werte in verbindliche Regeln für alle Mitarbeitenden und Kontraktoren der Kremsmüller Gruppe. Er umfasst explizit:

– Menschenrechte:

Achtung der Internationalen Menschenrechtscharta, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Prinzipien des UN Global Compact. Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel in der eigenen Belegschaft und in der Lieferkette.

– Arbeits- & Gesundheitsschutz:

Null-Toleranz gegenüber unsicheren Arbeitsbedingungen; Verpflichtung zu sicheren, gesundheitsförderlichen Arbeitsplätzen gemäß ISO 45001-Grundsätzen und SCCp.

– Diversität & Antidiskriminierung:

Förderung eines offenen, respektvollen Arbeitsumfelds unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Weltanschauung.

- **Umwelt- & Klimaschutz:**
Bekenntnis zur Reduktion von Emissionen, effizientem Ressourceneinsatz und Kreislaufwirtschaft, im Einklang mit dem 1,5-°C-Ziel des Pariser Abkommens und unserer SBTi-Verpflichtung.
- **Antikorruption und Bestechung:**
Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Bestechung und Vorteilsnahme; klare Regeln für Geschenke, Einladungen und Interessenskonflikte.
- **Fairer Wettbewerb und Kartellrecht:**
Bekenntnis zu fairem Marktverhalten; Verbot wettbewerbswidriger Absprachen, Preisabsprachen und Informationsaustausch mit Mitbewerbern.
- **Informationssicherheit und Datenschutz:**
Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten gemäß DSGVO und unserer Informationssicherheitsrichtlinie.
- **Nachhaltige Beschaffung:**
Erwartungen an Lieferanten sind im Kremsmüller Lieferanten-Verhaltenskodex separat dokumentiert und werden vertraglich eingefordert.

Der Code of Conduct ist auf unserer Website öffentlich einsehbar und wird allen neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings ausgehändigt und im SECOVA-E-Learning verpflichtend geschult. Alle Mitarbeitenden bestätigen die Kenntnisnahme. Verstöße können über die in S1-3 beschriebenen Kanäle (inkl. anonymes Whistleblowing) gemeldet werden.

Informationssicherheit und Datenschutz:

Als Industrieanlagenbauer verarbeiten wir sensible Kundendaten (Anlagenpläne, Betriebsdaten, Sicherheitsinformationen) sowie Personaldaten unserer Mitarbeitenden. Informationssicherheit und Datenschutz sind daher integraler Bestandteil unseres Managementsystems.

Verantwortlichkeiten:

Kremsmüller hat einen Datenschutzbeauftragten benannt, die direkt an die Geschäftsführung berichtet.

Regelwerk:

Eine Datenschutzrichtlinie gemäß DSGVO regeln Zugriffskontrollen, Klassifizierung von Informationen, sichere Nutzung von IT-Systemen, Mobile Device Management, Home-Office und den Umgang mit personenbezogenen Daten. Ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten wird laufend gepflegt.

Schulungen & Sensibilisierung:

Alle Mitarbeitenden werden jährlich verpflichtend zu Informationssicherheit und Datenschutz (inkl. Phishing, Passworthygiene, sichere Nutzung von Mobilgeräten) im SECOVA-E-Learning geschult.
Abdeckung 2025: 100 % – zusätzlich werden simulierte Phishing-Kampagnen durchgeführt.

Lieferanten und Kunden:

Lieferanten und Dienstleister mit Zugang zu Kremsmüller-Systemen oder -Daten werden vertraglich zur Einhaltung unserer Sicherheitsstandards verpflichtet; bei personenbezogenen Daten werden Auftragsverarbeitungsverträge gemäß DSGVO abgeschlossen.

Vorfälle 2025:

Meldepflichtige Datenschutzvorfälle gemäß Art. 33 DSGVO: 0

Sicherheitsvorfälle mit signifikantem Schaden: 0

Alle Vorfälle werden im zentralen Incident-Register dokumentiert und im Managementreview bewertet.

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Management der Beziehungen zu Lieferanten bei Kremsmüller basiert auf klar definierten Prozessen und Richtlinien, die im Einkaufshandbuch festgelegt sind. Diese Richtlinien gewährleisten eine systematische Auswahl und Bewertung der Lieferanten, um höchste Qualität und Zuverlässigkeit sicherzustellen. Die Einkaufsorganisation ist verantwortlich für die Pflege und Überprüfung der Lieferantenstammdaten, um eine reibungslose Integration in die Bestellprozesse zu gewährleisten. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen den Einkaufsabteilungen und anderen relevanten Bereichen wird sichergestellt, dass die Beschaffungsprozesse effizient und transparent ablaufen. Nachhaltigkeit in der Beschaffung spielt ebenfalls eine zentrale Rolle, um den ökologischen und sozialen Anforderungen gerecht zu werden.

Der Lieferanten-Verhaltenskodex erweitert unsere internen Werte auf die Lieferkette und enthält verbindliche Anforderungen zu Menschenrechten (UN-Leitprinzipien, ILO-Kernarbeitsnormen), Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz, Antikorruption, Kartellrecht sowie nachhaltiger Beschaffung der Sub-Lieferanten. Er ist Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Dazu sind insbesondere folgende Punkte zur nachhaltigen Beschaffung des Einkaufshandbuches anzuwenden:

Kurze Transportwege

Um die Umweltbelastung durch Transport zu minimieren, bevorzugen wir Lieferanten aus der Region. Dies reduziert nicht nur die CO2-Emissionen, sondern stärkt auch die lokale Wirtschaft.

Einsatz von nachhaltigen Lieferanten

Wir arbeiten bevorzugt mit Lieferanten zusammen, die nachweislich nachhaltige Praktiken anwenden. Dies umfasst die Nutzung erneuerbarer Energien, umweltfreundlicher Materialien und sozial verantwortlicher Arbeitsbedingungen.

Ausschluss nicht nachhaltiger Lieferanten

Lieferanten, bei denen wir feststellen, dass sie gegen Umwelt- und Sozialstandards verstoßen (inklusive ihrer Wertschöpfungskette), werden von unserer Lieferantenliste ausgeschlossen. Dies stellt sicher, dass unsere gesamte Lieferkette unseren Nachhaltigkeitszielen entspricht.

Um dies zu gewährleisten, setzen wir folgenden Methodiken ein:

- Lieferantenaudits
- Lieferantenbewertung
- Lieferantenkodex
- Kremsmüller Verhaltenskodex
- Lieferantengespräche

Die Risiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten wir mithilfe unseres Risikomanagementsystems und unserer Wertschöpfungskettenanalyse. Auf diese Weise können wir potenzielle Gefahren frühzeitig erkennen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Kontinuität, Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Lieferkette zu gewährleisten.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Korruptions- und Bestechungsprävention ist ein zentraler Pfeiler unserer Geschäftsethik. Kremsmüller verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in allen Geschäftsbeziehungen und an allen Standorten.

Risikobewertung

Im Rahmen der jährlichen Risikobewertung-IRO (QM01920) werden Korruptionsrisiken systematisch pro Geschäftsbereich, Geschäftsprozess und Tätigkeitsland nach PESTEL- und FMEA-Methodik bewertet. 2025 wurden 100 % der Geschäftsbereiche (Apparate- und Behälterbau, E-MSR, Telekommunikation, Rohr- und Anlagenbau, Dienstleistungsvertrieb) beurteilt. Besonders risikobehaftete Funktionen (Einkauf, Vertrieb, Projektleitung auf Auslandsbaustellen, Geschäftsführung) wurden identifiziert und gesondert geschult.

Regelwerk

Der Kremsmüller Verhaltenskodex (QM01636) enthält explizite Regelungen zu: Verbot von Bestechung aktiv und passiv; Regeln für Geschenke, Einladungen und Bewirtungen (Wertgrenze, Genehmigungspflicht); Umgang mit Amtsträgern; Vermeidung von Interessenkonflikten; Spenden und Sponsoring nur auf Basis dokumentierter Freigabe.

Schulungen

100 % der Mitarbeitenden werden im Rahmen des Onboardings und anschließend alle 2 Jahre über unser E-Learning-System SECOVA zum Verhaltenskodex geschult. 2025 lag die Schulungsabdeckung zu Korruption & Bestechung bei 100% der Belegschaft (1003 von 1003 Mitarbeitenden). Risikopositionen (Einkauf, Vertrieb, Geschäftsführung, Projektleitung im Ausland) erhalten zusätzlich vertiefende Schulungen mit Fallbeispielen – 2025 Abdeckung 100%.

Whistleblower-System

Das Meldesystem wird durch einen externen Partner, SageDPW/Deloitte, betrieben. Es steht intern allen Mitarbeitenden und extern Lieferanten, Kunden und Dritten zur Verfügung (<https://hinweis.sagedpw.at/10183>).

Die Anonymität der Hinweisgebenden wird durch den externen Betrieb technisch sichergestellt. 2025 gingen 0 Meldungen ein. Alle Meldungen wurden fristgerecht bearbeitet (Ø Bearbeitungsdauer 0 Tage – keine Meldungen). 0 Meldungen wurden als begründet eingestuft und führten zu Maßnahmen.

Whistleblower-Kennzahl	2023	2024	2025
Gesamtmeldungen	0	0	0
davon zu Korruption / Bestechung	0	0	0
davon zu Diskriminierung / Belästigung	0	0	0
davon begründet / mit Maßnahmen	0	0	0
Ø Bearbeitungsdauer (Tage)	keine Meldungen	keine Meldungen	keine Meldungen

Überwachung und Berichterstattung

Die Ergebnisse der Risikobewertung und des Whistleblower-Systems werden jährlich im Rahmen der Managementbewertung und quartalsweise an den Aufsichtsrat berichtet.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Kremsmüller bekennt sich zu fairem Wettbewerb und strikter Einhaltung aller geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechte (nationales Wettbewerbsgesetz, EU-Wettbewerbsrecht).

Regelwerk

Der Verhaltenskodex (QM01636) enthält verbindliche Regelungen zu: Verbot von Preisabsprachen, Marktaufteilungen und koordiniertem Verhalten mit Wettbewerbern; Umgang mit sensiblen Marktinformationen; Regeln für Branchenverbandstreffen; Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Schulungen

Mitarbeitende in wettbewerbsrechtlich sensiblen Positionen (Einkauf, Vertrieb, Angebotsmanagement, Geschäftsführung, Teamleitungen) werden verpflichtend zum Thema Kartellrecht geschult. Schulungen umfassen Fallbeispiele zu erlaubtem vs. unerlaubtem Austausch und die Eskalation an die Rechtsabteilung.

Kontrolle und Meldung

Verdachtsfälle können über den direkten Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder anonym über das Whistleblower-System gemeldet werden. Die Rechtsabteilung berät vor kritischen Geschäftsentscheidungen und Verbandstreffen.

Vorfälle 2025

Im Berichtszeitraum 2025 gab es keine behördlichen Verfahren, Verwarnungen oder Verurteilungen gegen Kremsmüller oder Mitarbeitende wegen wettbewerbswidriger Praktiken.

G1-4 – Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung. Dies unterstreicht unser kontinuierliches Engagement für ethisches Verhalten und Transparenz in all unseren Geschäftsaktivitäten. Unser Whistleblower-System, das sowohl intern für alle Mitarbeiter als auch extern für alle Stakeholder zugänglich ist, hat dazu beigetragen, dass potenzielle Verstöße frühzeitig erkannt und verhindert werden konnten. Durch die Zusammenarbeit mit einem externen Partner stellen wir sicher, dass die Anonymität der Hinweisgeber gewahrt bleibt, was das Vertrauen in unser System weiter stärkt.

G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeit

Im Berichtszeitraum gab es keine Aktivitäten oder Verpflichtungen im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme oder Lobbytätigkeiten seitens Kremsmüller. Wir legen großen Wert auf Transparenz und ethisches Verhalten in all unseren Geschäftsaktivitäten. Kremsmüller beteiligt sich nicht an politischen Zuwendungen, weder finanziell noch in Form von Sachleistungen, und führt keine Lobbytätigkeiten durch.

G1-6 – Zahlungspraktiken

Es ist uns ein großes Anliegen, alle unsere Lieferanten unabhängig von ihrer Größe, geografischen Lage oder kulturellen Hintergründen gleich zu behandeln. Durch unseren internen Rechnungsfreigabeprozess, der ein integriertes internes Mahnsystem beinhaltet, stellen wir sicher, dass es zu keinen Zahlungsverzögerungen gegenüber unseren Lieferanten kommt.

IRO-2 – Berichtspflichtige Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse

Im Zuge der Ableitung der Datenpunkte aus unserer Wesentlichkeitsanalyse unter Anwendung der EFRAG-Vorgaben haben wir nachfolgenden Punkte als berichtspflichtig definiert. Diese Punkte wurden sorgfältig ausgewählt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte der Nachhaltigkeit erfasst und transparent dargestellt werden.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat es uns ermöglicht, die wichtigsten Themen und Herausforderungen zu identifizieren, die für unser Unternehmen von Bedeutung sind. Durch die Anwendung der EFRAG-Vorgaben konnten wir sicherstellen, dass unsere Berichterstattung den höchsten Standards entspricht und alle erforderlichen Informationen enthält.

Diese sind:

– Energie	ESRS E1
– Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	ESRS E5
– Ressourcenabflüsse bei Produkten und Dienstleistungen	ESRS E5
– Schulungen und Kompetenzentwicklung	ESRS S1
– Unternehmenskultur	ESRS G1
– Materiallieferanten in der Wertschöpfungskette zu E1	Unternehmensspezifisch

Diese Themen sind entscheidend für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und werden in unserer Berichterstattung umfassend behandelt.

MDR-P&A – Nachhaltigkeitsstrategie 2030: Wir setzen auf Gesundheit, Bildung & Klimaschutz

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 zielt darauf ab, ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in Einklang zu bringen und somit einen positiven Beitrag für die Zukunft zu leisten. Die Strategie basiert auf einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse und den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen.

Kremsmüller verpflichtet sich in seiner Strategie zur Einhaltung der Ziele „Gesundheit und Wohlergehen“, „Hochwertige Bildung“ sowie „Klimaschutz und Nachhaltige Produkte“ im Rahmen der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) der Vereinten Nationen.



Gesundheit und Wohlergehen

„Sicherstellung des Wohlbefindens und der Gesundheit der Mitarbeiter durch Reduzierung der Arbeitsunfälle.“

Wir sehen die **Gesundheit und das Wohlergehen** unserer Mitarbeiter als eines der wichtigsten Nachhaltigkeitsziele an. Unser Ziel ist es, die Risiken von Arbeitsunfällen zu minimieren und gleichzeitig die Chance zu nutzen, unseren Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten. Jeder vermiedene Arbeitsunfall trägt dazu bei, die Krankheitskosten zu senken und die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert, darunter regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, Gesundheitschecks und ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen. Wir fördern auch eine Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Im Jahr 2025 richtet Kremsmüller sein Betriebliches Gesundheitsmanagement klar auf die Bedürfnisse der kommenden Jahre aus und bereitet gezielt die Schwerpunkte für 2026 vor. Aufbauend auf bisherigen Gesundheitsinitiativen, bei denen körperliche und mentale Gesundheit bereits eine wichtige Rolle spielten – etwa durch praktische Übungen zur Vorbeugung von Rückenschmerzen und gesundheitsorientierte Beratung im Arbeitsalltag – werden die Maßnahmen nun strategischer gebündelt. Für 2026 stehen insbesondere die Rückengesundheit und das Konfliktmanagement im Zentrum. Während Rückengesundheit für ein Unternehmen mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten essenziell bleibt, gewinnt das Thema Konfliktkompetenz zunehmend an Bedeutung, da aktuelle Entwicklungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements zeigen, dass psychische Belastungen und zwischenmenschliche Spannungen zu den zentralen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gehören.

Wir planen daher für 2026 eine deutliche Stärkung ergonomischer Schulungen, alltagsnaher Bewegungsprogramme und individueller Gesundheitsberatung, um Rückenbeschwerden effektiv vorzubeugen und die körperliche Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern. Gleichzeitig sollen Mitarbeitende und Führungskräfte gezielt im Umgang mit Konflikten geschult werden, um eine offene, respektvolle Kommunikationskultur zu fördern und damit psychische Belastungen zu reduzieren. Dieser Fokus entspricht nicht nur aktuellen BGM-Trends, sondern unterstützt auch die weitere Professionalisierung der internen Zusammenarbeit und stärkt das Wohlbefinden der gesamten Belegschaft.

Darüber hinaus wird die Sicherheitskultur im gesamten Unternehmen durch regelmäßige Schulungen und Unterweisungen, insbesondere für Baustellenführungskräfte, gestärkt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Implementierung von Key Performance Indicators (KPIs), die es uns ermöglichen, die Unfallstatistik nach Abteilungen zu überwachen und gezielt zu verbessern.

Zudem wird ein verstärkter Fokus auf die Gesundheitsförderung gelegt, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu steigern. Diese Maßnahmen sind integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unterstreichen unser Engagement für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.



Hochwertige Bildung

„Förderung der Weiterbildung der Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass sie bestmöglich für ihre Aufgaben geschult sind.“

Durch das Ziel **Hochwertige Bildung** haben wir die Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und unsere Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren sowie die notwendigen Kompetenzen sicherzustellen. Um dies zu gewährleisten, wurde bei Kremsmüller eine eigene Fortbildungsakademie geschaffen.

Die Kremsmüller Akademie bietet allen Mitarbeitern ein umfassendes Schulungsangebot, sowohl durch interne Weiterbildungen, Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern als auch mittels E-Learning in unserem Secova-Tool. Unsere Weiterbildungen umfassen neben tätigkeitsspezifischen Themen auch verschiedenste Ausbildungen in den Bereichen Betriebswirtschaft und Recht, Führung und Persönlichkeit, Technik, Gesundheit und Sicherheit, Verpflichtende Berechtigungen sowie Informationstechnologie.



Die Kremsmüller Akademie in Steinhaus



Unsere Weiterbildungen sind für die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter von großer Bedeutung. Dazu gehören unter anderem:

„**Führung im Anlagenbau**“ – diese Schulung besteht aus vier Modulen, die darauf abzielen, Führungskräfte im Anlagenbau zu stärken und ihre Führungsqualitäten zu entwickeln.

„**Verschraubungsmonteur nach EN 1591-4**“ – diese Schulung bietet umfassende Kenntnisse und praktische Erfahrungen in der Schraubtechnik, Dichtungen und Flanschverbindungen und endet mit einer Abschlussprüfung und einem Zertifikat.

„**Mobilfunk Basis bzw. Refresher-Ausbildung**“ – diese Ausbildung bietet eine fundierte Grundlage für den Einstieg in die Höhenrettung und vermittelt sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse im Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung und Rettungsmethoden.

„**Die Schweißakademie**“: Eröffnet am 7. September 2004 als „Karl Kremsmüller Schweißakademie“ und benannt nach unserem Firmengründer Karl Kremsmüller, bietet sie seit 20 Jahren praxisnahe und hochqualifizierte Ausbildungen in verschiedenen Schweißtechniken an, darunter Gas-Schweißen, Elektroden-Handschweißen, Metall-Schutzgasschweißen (MAG/MIG), Wolfram-Inertgasschweißen (WIG) und viele mehr.

In den letzten 20 Jahren haben wir zahlreiche Schweißer ausgebildet und ihnen geholfen, ihre Fähigkeiten zu perfektionieren. Unsere praxisorientierte Ausbildung und die kontinuierliche Anpassung an die neuesten Technologien und Marktanforderungen machen die Kremsmüller Schweißakademie zu einem führenden Ausbildungszentrum. Wir sind auch in der Forschung aktiv und führen regelmäßig Versuchsschweißungen durch, um neue Techniken und Materialien zu testen. Diese Forschung trägt zur Innovation und Verbesserung der Schweißprozesse bei. Dadurch sind wir neben der Ausbildung auch in puncto Schweißtechnik ein essenzieller Knowhow-Träger.



Die Karl Kremsmüller Schweißakademie in Steinhaus

Erfolge und Innovationen

Über 30 Lehrlinge haben ihre Ausbildung bei uns abgeschlossen, viele davon haben sich zum International Welding Specialist weitergebildet. Im Laufe der Jahre haben wir zahlreiche Innovationen und Verbesserungen eingeführt, wie das Orbitalschweißen und das Schweißen von Titan. Ein bedeutendes Ereignis war der Umbau unserer Schweißakademie, der im Juni 2021 begann und umfangreiche Modernisierungen umfasste, um die Ausbildungsbedingungen weiter zu verbessern. Seit 2022 haben wir die Kooperation mit TÜV Austria vertieft. Wir sind ein renommierter Ausbildungspartner für die TÜV AUSTRIA Akademie, insbesondere im Bereich der Schweißtechnik. Gemeinsam bieten wir umfassende Schulungen und Zertifizierungen an, die sowohl theoretische als auch praktische Aspekte abdecken.

Dies ist nur ein Auszug aus dem umfassenden Schulungsangebot der Kremsmüller Akademie. Durch dieses Angebot stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter bestens ausgebildet sind und über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um ihre Aufgaben sicher und effizient zu erfüllen. Dies trägt nicht nur zur persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter bei, sondern auch zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens.

Als Messgröße zur Erreichung unseres Nachhaltigkeitsziels dient uns die durchschnittliche Schulungszeit in Stunden pro Mitarbeiter, der durch die Akademie ermittelt wird.



Fortschritte im Energiemanagement am Standort Steinhaus

Am Standort Steinhaus wurden wichtige Maßnahmen zur Verbesserung des Energiemanagements umgesetzt. Dazu zählt insbesondere die Einführung von Energiemengenzählern in Produktions- und Verwaltungsbereichen. Diese ermöglichen eine genauere Erfassung, Überwachung und Analyse des Energieverbrauchs.

Durch die gewonnenen Verbrauchsdaten können Energieflüsse transparenter dargestellt, Lastspitzen erkannt und ineffiziente Prozesse gezielter identifiziert werden. Auf dieser Grundlage wurden bereits erste Effizienzmaßnahmen abgeleitet, darunter der Einsatz energieeffizienter Beleuchtungssysteme. Weitere Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs in Produktionsprozessen sowie zur stärkeren Nutzung erneuerbarer Energien werden laufend geprüft.

Photovoltaikanlage am Standort Steinhaus

Ein weiterer wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Energieversorgung ist die neue Photovoltaikanlage am Standort Steinhaus. Die Anlage wurde auf den Werkstatthallen 2 und 2a installiert und ist auf einen hohen Eigenverbrauch ausgelegt. Sie verfügt über eine Leistung von 399 kWp und besteht aus insgesamt 909 Modulen.

Durch die Nutzung von selbst erzeugtem Strom trägt die PV-Anlage dazu bei, den externen Strombezug zu reduzieren, Betriebskosten zu senken und den ökologischen Fußabdruck des Standorts weiter zu verringern. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Dekarbonisierung der Energieversorgung bei Kremsmüller.



Neue Photovoltaikanlage am Standort Steinhaus



Nachhaltige Produkte und Klimaschutz

„Reduzierung der Scope 1 und 2 Emissionen um mindestens 30% bis 2030 im Vergleich zu 2023.“

Das Ziel „Klimaschutz und nachhaltige Produkte“ ist unser Beitrag zur Erreichung des globalen 1,5°-Grad-Ziels, das im Pariser Abkommen definiert wurde. Die von uns am stärksten beeinflussbaren Faktoren sind unsere eigenen Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Diese werden von uns jährlich erfasst, hinsichtlich ihrer Verringerbarkeit bewertet und entsprechende Verbesserungsprogramme gestartet.

Ein aktuelles Vorhaben ist die Umstellung des gesamten Unternehmens in Österreich auf Ökostrom. Weiters erhöhen wir jährlich den Anteil an Elektro und Hybridfahrzeugen in unserem PKW-Fuhrpark, um unser Ziel der Reduktion nachzukommen.

Als Weiterer Schritt haben wir im Jahr 2024 am Standort Steinhaus bedeutende Fortschritte im Bereich des Energiemanagements erzielt. Ein zentraler Bestandteil dieser Bemühungen war die Einführung von Energiemengenzählern, die eine präzise Erfassung und Analyse unseres Energieverbrauchs ermöglichen. Diese Maßnahme stellt einen wichtigen Schritt dar, um unsere Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern und unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Als technologieorientiertes Unternehmen sieht Kremsmüller eine zentrale Verantwortung darin, Prozesse, Gebäude und Standorte kontinuierlich ökologisch zu optimieren. Die Weiterentwicklung unserer Energieinfrastruktur, der Ausbau erneuerbarer Energien, ein ressourcenschonender Anlagenbetrieb sowie die Modernisierung baulicher und technischer Systeme sind wesentliche Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Ein aktuelles Ziel ist die Umstellung des gesamten Unternehmens in Österreich auf Ökostrom. Ergänzend dazu erhöhen wir schrittweise den Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen in unserem PKW-Fuhrpark, um die direkten Emissionen aus der betrieblichen Mobilität weiter zu reduzieren.

Modernisierung der Gebäudeleittechnik

Um Energieflüsse künftig noch besser steuern und auswerten zu können, wird die bestehende Gebäudeleittechnik schrittweise modernisiert. Ziel ist es, technische Anlagen effizienter zu betreiben und Energieverbräuche transparenter zu machen.

Die Modernisierung umfasst insbesondere:

- Die Erweiterung der Mess- und Zählerinfrastruktur
- Die Einbindung zusätzlicher Anlagen in die zentrale Steuerung
- Eine verbesserte Visualisierung von Verbräuchen und Lastspitzen
- Automatisierungsfunktionen für eine bedarfsgerechte Betriebsführung

Durch diese Maßnahmen können Einsparpotenziale schneller erkannt und technische Anlagen effizienter geregelt werden. Die Gebäudeleittechnik bildet damit eine wichtige Grundlage für datenbasierte Entscheidungen im Energiemanagement.

Wärmerückgewinnung in der neuen Werkstättenlüftung

Mit der neuen Lüftungsanlage für die Werkstätten wurde ein weiterer Effizienzschrift gesetzt. Die Anlage ist mit einem modernen Wärmerückgewinnungssystem ausgestattet, das einen Teil der Energie aus der Abluft nutzt, um die Zuluft vorzuwärmen.

Dadurch sinkt der Wärmebedarf insbesondere während der Heizperiode. Gleichzeitig verbessert die Anlage das Raumklima und die Luftqualität für die Mitarbeitenden. Die Wärmerückgewinnung verbindet somit Energieeffizienz mit einer Verbesserung der Arbeitsumgebung.

Energieoptimierte Gebäude und Infrastruktur

Auch bei baulichen Maßnahmen achtet Kremsmüller auf eine langfristig energieeffiziente Standortentwicklung. Beim Neubau der Halle 17 wurde besonderer Wert auf eine thermisch optimierte Gebäudehülle gelegt. Dazu zählen hochdämmende Wand- und Dachaufbauten, energieeffiziente Fenster- und Torlösungen sowie eine luftdichte Ausführung nach aktuellem Stand der Technik.

Diese Maßnahmen reduzieren Wärmeverluste und schaffen die Grundlage für einen ressourcenschonenden Betrieb. Ergänzend dazu werden veraltete Gebäudestrukturen, die energetisch oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll nutzbar sind, kontrolliert zurückgebaut. Dadurch entsteht Raum für moderne, energieoptimierte Infrastruktur und zukünftige technische Entwicklungen.

Ein weiterer Bestandteil der Standortentwicklung ist die Sanierung von Gebäudeteilen, wie etwa des Hallendachs am Standort Haid. Solche Maßnahmen tragen dazu bei, den Energiebedarf zu senken und die Lebensdauer bestehender Infrastruktur zu verlängern.

Austausch veralteter Geräte und Anlagen

Kremsmüller ersetzt veraltete oder defekte Geräte und Anlagen schrittweise durch energieeffizientere Systeme. Dazu zählen unter anderem moderne Motoren und Maschinen, optimierte elektrische Verbraucher sowie effiziente Heiz-, Lüftungs- und Klimasysteme.

Dieser laufende Erneuerungsprozess reduziert den Energieverbrauch, erhöht die Betriebssicherheit und unterstützt die langfristige Senkung von CO₂-Emissionen.

Ressourcenschonung in der Produktion

Verbesserungspotenziale bestehen nicht nur im eigenen Energieverbrauch, sondern auch in den von Kremsmüller nach Kundenvorgaben hergestellten und installierten Produkten. Diese Potenziale werden eng mit den Kunden abgestimmt.

Ein wesentlicher Beitrag liegt darin, nur tatsächlich benötigte Materialien zu beschaffen und diese möglichst verschnittoptimiert zu verarbeiten. Dadurch können Restmengen, Materialverluste und Abfälle reduziert werden. Ressourceneffizienz wird damit bereits in der Beschaffung und Arbeitsvorbereitung berücksichtigt.

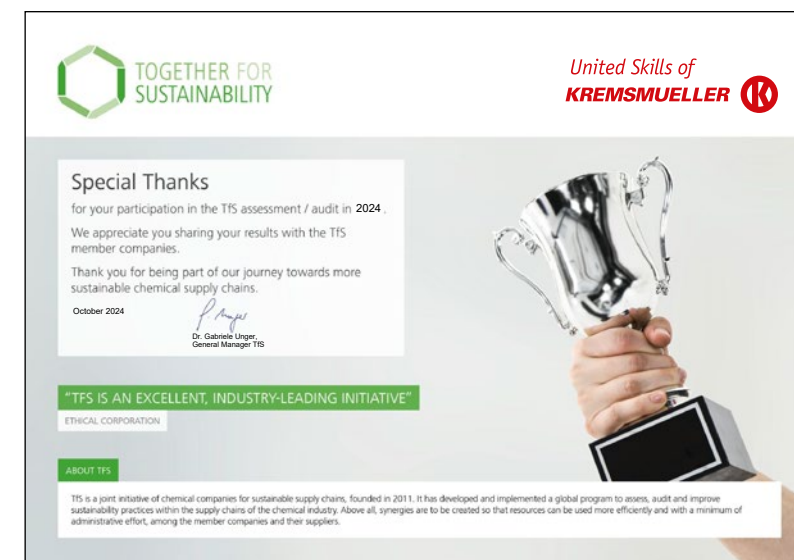
Zusammenfassung

Mit der Umstellung auf Ökostrom, dem Ausbau erneuerbarer Energie, der Einführung von Energiemengenzählern, der Modernisierung der Gebäudeleittechnik, energieeffizienten Neubauten, Wärmerückgewinnung sowie dem Austausch veralteter Anlagen setzt Kremsmüller konkrete Schritte zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks.

Im Rahmen des Tfs Audits 2024 wurden bei Kremsmüller umfassende Prüfungen in den Bereichen Umweltaspekte, Menschenrechte und Ethikthemen durchgeführt. Das Audit, das von der DQS durchgeführt wurde, umfasste eine detaillierte Bewertung unserer Nachhaltigkeitspraktiken und -prozesse. Die wesentlichen Kriterien, die dabei begutachtet wurden, umfassten unter anderem die Einhaltung von Umweltvorschriften, die Förderung von Menschenrechten und die Umsetzung ethischer Geschäftspraktiken. Zu den spezifischen Kriterien des Tfs Audits gehören die Überprüfung der Umweltmanagementsysteme, die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechtsstandards sowie die Bewertung der Geschäftsethik und Integrität.

Together for Sustainability (Tfs) ist eine globale Initiative, die von führenden Chemieunternehmen ins Leben gerufen wurde, um die Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu verbessern. Tfs bietet ein standardisiertes Bewertungs- und Auditierungsprogramm, das darauf abzielt, die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten zu bewerten und zu verbessern. Die Initiative konzentriert sich auf Umweltmanagement, Arbeits- und Menschenrechtsstandards sowie Geschäftsethik und Integrität.

Wir freuen uns, berichten zu können, dass wir in allen geprüften Bereichen hervorragende Ergebnisse erzielt haben. Dies bestätigt unser kontinuierliches Engagement für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Die Ergebnisse des Audits zeigen, dass unsere Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen, zur Wahrung der Menschenrechte und zur Förderung ethischer Standards erfolgreich sind und den hohen Anforderungen der Tfs-Initiative entsprechen.



Die Strategie umfasst alle Aktivitäten des Unternehmens, einschließlich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Geografisch bezieht sich die Strategie auf alle Standorte des Unternehmens. Betroffene Interessengruppen sind vorrangig die Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft insgesamt.

Die oberste Ebene in der Organisation, die für die Umsetzung der Strategie verantwortlich ist, ist die Geschäftsführung.

Die Interessen der wichtigsten Interessenträger wurden bei der Festlegung der Strategie berücksichtigt, indem ein umfassender Kontext und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde.

Die Strategie wird potenziell betroffenen Interessenträgern und Interessenträgern, die bei der Umsetzung Unterstützung benötigen, auf Anfrage zur Verfügung gestellt bzw. ist generell über die Homepage zugänglich gemacht.

MDR-M – Parameter von wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Im Rahmen unserer Zieldefinition für 2030 haben wir folgende konkrete Parameter angewandt:

Parameter Gesundheit und Wohlergehen:

Wir sehen die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter als essenziell an. Zur Messung der Zielerreichung orientieren wir uns an der **LTIR (Lost Time Injury Rate)** gemäß der SCC-Regulierung. Diese Kennzahl hilft uns, die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten zu überwachen und kontinuierlich zu reduzieren.

LTIR

=

(LTC + FAT)

*

10⁶

workhours

Parameter Hochwertige Bildung:

Um unser Nachhaltigkeitsziel der hochwertigen Bildung zu erreichen, messen wir den Schulungsaufwand pro Mitarbeiter, der durch unsere Akademie ermittelt wird. Dabei werden die Gesamtschulungstage durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl des Jahres dividiert, um die durchschnittliche Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeiter zu ermitteln. Dies ermöglicht uns, die Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern.

Parameter Klimaschutz und Nachhaltige Produkte:

Für den Klimaschutz und die Entwicklung nachhaltiger Produkte nutzen wir die Scope-1- und Scope-2-Emissionen unseres Unternehmens als Parameter. Diese Emissionen werden jährlich erfasst und hinsichtlich ihrer Veränderbarkeit bewertet.

Bezüglich der Parameter, die in den für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten für die ESRS E- und S-Standards berichtet werden, gilt Folgendes: Wenn diese Parameter nicht einem allgemeinen Standard entsprechen, werden sie im Rahmen des jeweiligen Punktes detailliert erläutert. Dies bedeutet, dass wir für jeden wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt spezifische Parameter definieren und beschreiben, wie diese zur Messung und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung verwendet werden. Diese detaillierten Erläuterungen helfen dabei, die Relevanz und Bedeutung der Parameter im Kontext unserer Nachhaltigkeitsziele und -strategien zu verdeutlichen.

Zertifizierungen & externe Audits

Kremsmüller verfügt über ein durch akkreditierte Zertifizierungsstellen geprüftes Managementsystem (ISO9001, ISO14001 und SCCp) und beteiligt sich an branchenrelevanten Nachhaltigkeitsinitiativen:

Zertifikat / Initiative	Gegenstand	Gültigkeit bis	Abdeckung
ISO 9001	Qualitätsmanagement	02.10.2026	100 % Standorte
ISO 14001	Umweltmanagement	02.10.2026	100 % Standorte
SCCp	Arbeitssicherheit Kontraktoren	06.10.2027	100 % Standorte
TfS (Together for Sustainability)	Audit 2024 durch DQS: Umwelt, Menschenrechte, Ethik	Audit-Jahr 2024	100 % Standorte
SBTi Near-Term Target	Wissenschaftsbasierte Klimaziele (1,5 °C)	Validiert 06.03.2025	Gruppenweit
UN Global Compact	Unterstützung der 10 Prinzipien	Laufend	Gruppenweit

TfS-Audit 2024: Durchgeführt durch die DQS, deckt die vier Prüfbereiche Umweltmanagement, Menschenrechte & Arbeitsbedingungen, Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffung ab. Die Ergebnisse wurden in allen geprüften Bereichen positiv bewertet. Erkenntnisse und Verbesserungspotenziale fließen in unsere kontinuierliche Verbesserung ein. Das TfS-Audit ist ein anerkannter Second-Party-Audit-Standard, der innerhalb der TfS-Mitglieder geteilt wird und Doppelaudits für gemeinsame Lieferanten vermeidet.

MDR-T – Wirksamkeits-Nachverfolgung von Strategien und Maßnahmen

Gemäß der Definition in unserer Verfahrensanweisung zum Nachhaltigkeitsgremium wird die Risikobewertung (IRO) regelmäßig durch das Nachhaltigkeitsgremium überprüft und bei Bedarf angepasst. Das Gremium überwacht zudem die Zielerreichung. Die dafür notwendigen Informationen werden von den jeweiligen Fachbereichen bereitgestellt.

Für die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie angestrebten Ziele ergeben sich für das Jahr 2025 folgende Werte:

	2025	2024	2023
LTIR (LostTimeInsuranceRate)	6,99	8,15	9,21
Schulungstage pro Mitarbeiter	2,53	2,1	2,5
Scope 1	2.796,1 t CO ₂ -Eq	2.698,2 t CO ₂ -Eq	2.704,5 t CO ₂ -Eq
Scope 2	1.083,3 t CO ₂ -Eq	1.173,5 t CO ₂ -Eq	1.469,7 t CO ₂ -Eq
Scope 3	8.883,9 t CO ₂ -Eq	8.733,8 t CO ₂ -Eq	–

ESRS E & S

**Gemeinsam für
eine bessere Zukunft**

In diesem Kapitel werden die einzelnen berichtspflichtigen Punkte des Standards ESRS E und S detailliert dargestellt. Es wird erläutert, wie unser Unternehmen die Anforderungen in den Bereichen Umwelt (E) und Soziales (S) erfüllt und welche Maßnahmen wir ergreifen, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die folgenden Abschnitte bieten einen umfassenden Überblick über unsere Strategien, Initiativen und Fortschritte in diesen wichtigen Bereichen.

E1-2 – Klimaschutzstrategien

Im Rahmen unserer unternehmerischen Ausrichtung wurde eine umfassende Strategie ausgearbeitet, um den Anforderungen des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel gerecht zu werden. Die zugrunde liegenden Leitlinien berücksichtigen sämtliche relevante Geschäftsbereiche, von der Produktentwicklung über die Lieferkette bis hin zum Betrieb der eigenen Standorte und Baustellen.

Übergreifende Ausrichtung

In der Unternehmensstrategie haben wir uns langfristige Ziele zur Emissionsminderung gesetzt und definieren diese als wesentlichen Bestandteil der eigenen Planung. Für den Betrieb wurden kontinuierlich Maßnahmen erarbeitet, die darauf abzielen, eine Struktur zur Erfassung von Scope 1 und 2 Emissionen aufzubauen und somit unsere CO₂-Emissionen um 30% gegenüber 2023 zu reduzieren. Ebenso werden Forschung und Entwicklung weiter ausgebaut, um energieeffiziente Anlagen und Verfahren bereitzustellen und mit unserem Know-how-Beitrag den Materialeinsatz und die Belastung für die Umwelt so gering wie möglich zu halten.

Anpassungsmaßnahmen

Zur Stärkung der Resilienz gegenüber klimabedingten Veränderungen werden die eigenen Standorte sowie kritische Lieferwege regelmäßig durch das Nachhaltigkeitsgremium analysiert (Siehe Risikomanagement). Maßnahmen zur Anpassung umfassen bauliche Vorkehrungen gegen Extremwetterereignisse, die Diversifizierung von Bezugsquellen und die Einführung digitaler Technologien für eine vorausschauende Wartung sowie schnelle Reaktionen auf mögliche Störungen.

Technologische Entwicklung

Ein Schwerpunkt liegt auf der Einbringung unseres Know-Hows bei Kundenprojekten, um den Materialeinsatz von Neuanlagen zu optimieren und so gering wie möglich zu halten. Dazu zählt ebenfalls unsere Produktionsprozesse weiterzuentwickeln und gezielte Planung von Anlagen die Effizienz zu steigern und den Materialverlust zu minimieren.

Interne Strukturen und Kompetenzaufbau

Wir legen Wert auf die kontinuierliche Schulung der Mitarbeitenden im Bereich von neuen Technologien und Arbeitsweisen sowie Klimaschutz und Klimaanpassung. Dazu gehören Weiterbildungen zu energieeffizienten Fertigungsverfahren, Umweltmanagement und Umgang mit klimabedingten Risiken.

Kontrolle und Berichterstattung

Das Unternehmen misst regelmäßig den Fortschritt der implementierten Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen. Hierfür werden Kennzahlen zum Energieverbrauch und zur Emissionsreduktion herangezogen. Durch interne Audits und Berichte wird sichergestellt, dass die ergriffenen Maßnahmen die definierten Ziele erreichen. Falls Abweichungen festzustellen sind, werden Gegenmaßnahmen ausgelöst und in die laufenden Prozesse integriert.

Zukünftige Entwicklung

In regelmäßigen Abständen erfolgen Szenarioanalysen, die Aufschluss darüber geben, welche strategischen Optionen langfristig die größte Wirkung entfalten können. Neben reinen Minderungszielen werden neue

Geschäftsfelder evaluiert, die sich aus dem wachsenden Bedarf an klimafreundlichen Produkten und Dienstleistungen ergeben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der frühzeitigen Einbindung potenzieller Kooperationspartner, um klimabezogene Innovationen schneller umzusetzen und global skalieren zu können.

Die beschriebenen Strategien zielen darauf ab, die Emissionen des Unternehmens selbst zu reduzieren, Kundenlösungen für eine klimaschonende Industrie anzubieten und zugleich die eigene Widerstandsfähigkeit gegenüber den Folgen des Klimawandels zu erhöhen. Dieses Vorgehen wird fortlaufend überprüft und weiterentwickelt, damit wirtschaftliche Chancen bestmöglich genutzt und Risiken verlässlich gesteuert werden können.

E1-3 – Klimaschutzstrategien: Maßnahmen und Mittel

Es wurden eine Vielzahl an Maßnahmen umgesetzt, um die im Rahmen der Klimastrategie definierten Ziele zu erreichen. Die bereitgestellten Mittel umfassen sowohl finanzielle Ressourcen als auch personelle und technologische Kapazitäten.

Technologische Modernisierung und Investitionen

Kremsmüller plant und realisiert Projekte zur Optimierung bestehender Standorte, um den Energieverbrauch zu senken und Emissionen zu reduzieren. Beispiele hierfür sind der Ausbau von eigenen Erneuerbaren Energien, der Ausbau digitaler Steuerungssysteme zur Echtzeitüberwachung sowie der Bezug von Grünen Strom.

Prozessoptimierungen und Materialeffizienz

In den Fertigungs- und Montageabläufen wird auf Materialeffizienz geachtet, etwa durch die Minimierung von Ausschuss und den Einsatz recyclingfähiger Stoffe.

Beschaffung und Lieferkettenmanagement

Um externe Emissionen zu verringern, werden Lieferanten zusätzlich anhand Nachhaltigkeitskriterien eingestuft und ausgewählt. Die Zusammenarbeit konzentriert sich auf Partner, die über robuste Arbeitssicherheit- und Umweltmanagementsysteme verfügen. Ergänzend laufen gemeinsame Initiativen, beispielsweise Schulungen oder Audits, um die Einhaltung von Umweltstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

Ausbildung und Personalentwicklung

Für die erfolgreiche Umsetzung klimabezogener Maßnahmen stellt das Unternehmen personelle Ressourcen bereit, unter anderem in Form einer Fachabteilung, die auf Emissionsminderung und Nachhaltigkeit spezialisiert ist. Ziel ist es, ein Bewusstsein für klimarelevante Themen in allen Unternehmensbereichen zu schaffen und Innovationsimpulse zu fördern.

Zukünftige Weiterentwicklung

Die hier beschriebenen Maßnahmen werden kontinuierlich überarbeitet und an technische Innovationen, geänderte regulatorische Rahmenbedingungen und neue Marktanforderungen angepasst. Durch regelmäßige Analysen und Weiterbildungen wird geprüft, in welchen Bereichen zusätzliche Potenziale für Emissionsreduktion und Effizienzsteigerung bestehen. Neue Technologien oder Pilotprojekte werden nach dem Prinzip einer systematischen Kosten-Nutzen-Bewertung eingeführt, damit alle bereitgestellten Mittel zweckmäßig eingesetzt sind.

Die dargestellten Maßnahmen und Mittel verfolgen das Ziel, dem Klimawandel aktiv zu begegnen und gleichzeitig wirtschaftliche Chancen zu nutzen. Diese Herangehensweise umfasst alle Ebenen des Unter-

nehmens – von der Planung und Produktion über die Beschaffung bis hin zu Kooperationen und Personalstrategie – und ist integraler Bestandteil der langfristigen Unternehmensplanung.

Im Berichtsjahr 2025 wurden folgende konkrete Maßnahmen umgesetzt oder weiterverfolgt:

- **PV-Anlage Standort Steinhaus:**
399 kWp Leistung, 909 Module auf den Werkstatthallen 2 und 2a. Jahresertrag 2025: 430 MWh , vermiedene CO₂-Emissionen ca. 90t CO₂e/Jahr.
- **Einführung Energiemengenzähler Steinhaus:**
Installation in sämtlichen Teilbereichen der Produktion und Verwaltung.
- **Hallendach-Sanierung Haid:**
Verbesserung der Wärmedämmung; erwarteter Heizenergiebedarfsrückgang ca. 15%.
- **Mitarbeiterschulungen Energie & Klimaschutz:**
100 % aller Mitarbeitenden sensibilisiert via Safety-Board-Aushängen (100 % Standort- und Baustellenabdeckung) und SECOVA-E-Learning.

E1-4 – Klimaschutzziele

Kremsmüller verfolgt Zielvorgaben, um den Klimaschutz zu fördern und gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels zu erhöhen. Die festgelegten Ziele, laut Nachhaltigkeitsstrategie, beziehen sich sowohl auf Emissionsreduktionen und den Ausbau erneuerbarer Energien als auch auf die Anpassung betrieblicher Prozesse an mögliche physische Risiken. Alle Zielsetzungen werden in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf angepasst, sodass auf neue wissenschaftliche Erkenntnisse, technologische Entwicklungen sowie regulatorische Anforderungen eingegangen werden kann.

Kremsmüller hat sich im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) zu wissenschaftsbasierten, mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens kompatiblen Near-Term-Reduktionszielen verpflichtet. Das Commitment wurde am 19.02.2025 eingereicht und am 06.03.2025 durch SBTi validiert.

Konkrete Zielsetzung

- Scope 1 + 2 (marktbasiert) absolut: Reduktion um mindestens 30 % bis 2030 gegenüber Basisjahr 2023 (Basisjahr-Wert: 4174,2 t CO₂e kombiniert; Zielwert 2030: < 2900 t CO₂e).
- Scope 3 (relevante Kategorien – insb. Kat. 1 eingekaufte Güter, Kat. 4 Upstream Transport, Kat. 6 Geschäftsreisen): Aufbau der Datenerfassung und des Reportings und anschließende Reduktion um 30 % bis 2030 gegenüber Basisjahr 2023 gemäß SBTi-Validierung.
- Anteil zertifiziert erneuerbarer Strom: 100 % bis 2026 (Basis 2023: 0 %).

Wissenschaftliche Basis und Nachverfolgung

Die Ziele wurden auf Basis der SBTi-Methodik „Absolute Contraction Approach“ (Scope 1 + 2) und „Supplier Engagement“ (Scope 3) abgeleitet. Die jährliche Fortschrittsmessung erfolgt durch das Nachhaltigkeitsgremium auf Basis des Treibhausgasrechners des österreichischen Umweltbundesamts und ergänzender Emissionsfaktor-Datenbanken (DEFRA, ecoinvent). Die Überprüfung der Zielerreichung ist Bestandteil der jährlichen Managementbewertung und wird quartalsweise an den Aufsichtsrat berichtet.

Anpassungsklausel

Die Ziele werden alle fünf Jahre auf wissenschaftliche Aktualität und Ambitionsniveau überprüft. Eine Weiterentwicklung in Richtung „Net Zero“ bis 2050 wird im Zuge der nächsten Strategieüberarbeitung evaluiert.

(In Tonnen CO ₂ -Äquivalente)	2025	2024	2023
Scope 1	2.796,12	2.698,2	2.704,5
Scope 2	1.083,32	1.173,5	1.469,7
Summe Scope 1 und 2	3.879,44	3.871,7	4.174,2
Scope 3			
Gekaufte Waren und Dienstleistungen	4.872,8	5.270,7	–
Kapitalgüter	–	–	–
Energie und brennstoffbezogene Aktivitäten	189,9	185,5	–
Transport und Distribution	458,4	237,1	–
In Betrieb anfallende Abfälle	406,4	70,2	–
Geschäftsreisen	–	13,9	–
Pendeln von Arbeitnehmern	2.956,4	2.956,4	–
Summe der Scope 3 vorgelagert	8.883,9	8.733,8	
Sum of Scope 3 nachgelagert	–	–	–
Gesamt Scope 3	8.883,9	8.733,8	–

Die Treibhausgasemissionen werden gemäß dem GHG Protocol Corporate Accounting Standard bilanziert. Die Berichtsgrenze umfasst alle Betriebsstandorte in Österreich; die Abdeckung beträgt 100 % der Standorte und 100 % der Mitarbeitenden. Umrechnungen basieren auf dem Treibhausgasrechner des österreichischen Umweltbundesamts sowie DEFRA- und ecoinvent-Emissionsfaktoren.

Verifizierungsstatus: Die Treibhausgasemissionen 2025 (Scope 1, 2 und 3) wurden intern durch HSEQ und Buchhaltung gegen den Energieverbrauch und die Treibstoffabrechnungen plausibilisiert und extern im Rahmen des ISO-14001-Überwachungsaudits begutachtet. Eine externe Verifizierung gemäß ISO 14064-3 ist nicht geplant. SBTi-Validierung: Das Reduktionsziel wurde am 06.03.2025 durch SBTi validiert; die jährliche Fortschrittsmessung erfolgt durch das Nachhaltigkeitsgremium.

Methodische Hinweise: Scope 2 wird sowohl marktbasiert als auch standortbasiert berichtet. Für Scope 3 werden die Kategorien 1, 3, 4, 5, 6 und 7 quantifiziert.

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Unser Umgang mit dem Thema Energie orientiert sich an den übergeordneten Klimastrategien und Zielen. Konkret bedeutet das, dass wir als Industrieanlagenbauunternehmen kontinuierlich an der Senkung unseres Energieverbrauchs arbeiten und zugleich verstärkt auf erneuerbare Energien setzen. Hierzu erfassen wir zunächst detailliert den Energiebedarf sämtlicher Standorte und unseres Fuhrparks, um gezielt Optimierungspotenziale zu ermitteln. Ziel ist es unsere Scope 1 und 2 Emissionen bis zum Jahr 2030 um mindestens 30% zu reduzieren.

(In 1.000 Megajoule)	2025	2024	2023
Primär Energie			
Treibstoff	29.020,2	28.862,1	28.998,1
Hackschnitzel	12.552,5	12.042,4	13.854,1
Erdgas	1.458,3	1.684,1	1.848,6
Heizöl	288,7	–	504,1
Sekundär Energie			
Strom	12.501,5	14.039,8	13.149,7
Fernwärme	7.287,9	5.785,9	9.982,7
Biowärme	800,6	1.003,2	1.132,2
Gesamtenergie	63.909,4	63.417,6	69.469,5
Anteil Erneuerbare	20,9%	20,6%	20,2%

Ein zentrales Element unseres Ansatzes besteht in der regelmäßigen Modernisierung von Anlagen und Maschinen, sodass sowohl Emissionen als auch Energieverluste reduziert werden. Wie bereits erwähnt, unterstützen wir diesen Prozess durch Kooperationen mit Technologiepartnern, um beispielsweise neue Werkstoffe oder effizientere Produktionstechniken einzuführen. Zudem investieren wir konsequent in den Ausbau erneuerbarer Energiequellen: Wo immer möglich, nutzen wir Photovoltaikanlagen, beziehen Ökostrom oder prüfen die Einbindung weiterer klimafreundlicher Lösungen.

Für eine erfolgreiche Umsetzung ist neben den technologischen Aspekten auch die Einbindung unserer Mitarbeiter essenziell. Über unser Safetyboard und interne Schulungsprogramme sensibilisieren wir die Belegschaft dafür, wie sie durch verantwortungsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz zur Senkung des Energieverbrauchs beitragen kann. Mit der Einführung einer Richtlinie für Nachhaltige Beschaffung berücksichtigen wir in unserem Beschaffungs- und Lieferkettenmanagement hohe Nachhaltigkeitsstandards, um sicherzustellen, dass bereits im Vorfeld unserer Produktion möglichst wenig Energie verschwendet und soziale Standards erfüllt werden.

Sämtliche Verbesserungsmaßnahmen werden durch ein umfassendes Controlling begleitet. In definierten Abständen überprüfen wir, ob die umgesetzten Energieeffizienzmaßnahmen den gewünschten Effekt haben, und passen unsere Strategien bei Bedarf an.

E1-9 – Klimabezogene Risiken und Chancen

Im Bereich der physischen Risiken sehen wir vor allem die steigende Zahl extremer Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen oder Hitzeperioden als Herausforderung, die zu Arbeitsunterbrechungen, sowie logistischen Engpässen führen kann. Finanzielle Belastungen entstehen dabei zum einen durch Stillstände und Stehzeiten, zum anderen durch potenzielle Umsatzeinbußen, wenn Projekte nicht wie geplant abgeschlossen werden können. Wie bereits dargelegt, überprüfen wir unsere Standorte in regelmäßigen Abständen auf ihre Widerstandsfähigkeit und legen Investitionspläne zur Risikominimierung fest, um die hieraus resultierenden Kosten so gering wie möglich zu halten.

Die Übergangsrisiken betreffen vor allem verschärfte regulatorische Anforderungen, mögliche CO2-Bepreisungen sowie veränderte Marktanforderungen infolge strengerer Emissionsvorgaben. Kurzfristig können dadurch höhere Investitionskosten und Anpassungsaufwände entstehen. Auf mittlere bis lange Sicht können sich jedoch Wettbewerbsvorteile ergeben, wenn wir unser Portfolio konsequent auf klimafreundliche Lösungen ausrichten. Dabei profitieren wir zum einen von steigender Kundennachfrage nach nachhaltigen Produkten und zum anderen von möglichen Förderprogrammen, die Innovationen im Bereich der Dekarbonisierung unterstützen.

Aus diesen Risiken ergeben sich somit auch erhebliche Chancen, etwa durch die Entwicklung neuer Geschäftsfelder im Umfeld erneuerbarer Energien, effizienterer Anlagentechnik oder digitaler Steuerungssysteme, die helfen, Emissionen zu senken. Eine enge Zusammenarbeit mit Partnern hilft, um entsprechende Technologien zu erkennen und marktreif zu machen. Dies ermöglicht uns, nicht nur steigende Kosten durch Regulierungen oder physische Schäden abzufedern, sondern unsere Marktposition mittel- bis langfristig zu stärken und zusätzliche Einnahmequellen zu erschließen.

Insgesamt ergibt sich aus der Auseinandersetzung mit klimabezogenen Risiken ein klarer wirtschaftlicher Handlungsauftrag, gleichzeitig bieten die erkannten Potenziale Anlass zu optimistischem Wachstumsausblick. Indem wir vorsorglich investieren und Innovationen vorantreiben, können wir den finanziellen Folgen physischer und Übergangsrisiken begegnen und uns zugleich auf einem wachsenden Markt für nachhaltige Technologien positionieren.

E5-1 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Strategien

Aufgrund technischer (z.B. Druckbeaufschlagung), normativer (z.B. Chargenverfolgung und Umstempelungen) sowie kundenspezifischer Anforderungen ist im Rahmen der Verarbeitung von Stahlprodukten eine Verwendung von recycelten Ressourcen nicht umsetzbar. Im Zuge der Nachhaltigkeit sehen wir daher in unserer Strategie den Schwerpunkt auf die Instandhaltung und Revision von Anlagen, um deren langfristigen Betrieb sicherzustellen. Nach der Lebensdauer sind wir in Abstimmung mit unseren Kunden auch unterstützend bei der Demontage und der geordneten Übergabe an Recyclingunternehmen involviert.

Grundsätzlich kommt es aufgrund der Ausführung und Planung unserer Produkte, die wir im Kundenauftrag fertigen, nur zu einem geringen Abfallaufkommen. Restmaterialien in unserer Stahlverarbeitung werden nach Sorte getrennt gesammelt und dem Recycling zugeführt.



E5-2 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Maßnahmen und Mittel

Im Rahmen der Planung und Produktion achten wir bereits bei der Bestellung von Materialien darauf, dass nur die tatsächlich benötigten Mengen eingekauft werden. Dies minimiert nicht nur die Lagerkosten, sondern reduziert auch den Ressourcenverbrauch und die damit verbundenen Umweltauswirkungen. Insbesondere bei Blechen wird auf eine verschnittoptimierte Größe geachtet, um die Restmengen möglichst gering zu halten. Diese Maßnahmen tragen zur Ressourceneffizienz bei und unterstützen unsere Strategie der nachhaltigen Beschaffung.

Bezüglich der Materialauswahl beraten wir unsere Kunden hinsichtlich der unterschiedlichen Materialeigenschaften, um dadurch, wo möglich, auf z.B. dünnere bzw. ressourcensparendere Materialien zurückzugreifen. Diese Beratung hilft unseren Kunden, umweltfreundlichere Entscheidungen zu treffen und trägt zur Reduzierung des Materialverbrauchs bei.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir darauf, wo möglich, regionale Lieferanten einzusetzen, um die Transportwege gering zu halten. Dies reduziert nicht nur die CO₂-Emissionen, sondern unterstützt auch die lokale Wirtschaft. Zudem bevorzugen wir Lieferanten in der Nähe des Auftragsorts, um die Effizienz der Lieferkette zu erhöhen und die Umweltbelastung weiter zu minimieren.

Wasser und Abwasser:

Kremsmüller ist als Industrieanlagenbauer kein wasserintensives Unternehmen. Wasser wird im Wesentlichen für Sanitär- und Reinigungszwecke an den Standorten genutzt. Die Versorgung erfolgt ausschließlich über das kommunale Trinkwassernetz; Eigenentnahmen aus Oberflächen- oder Grundwasser bestehen nicht.

Keiner unserer Standorte liegt nach dem WRI Aqueduct Tool in einem Gebiet mit hohem oder sehr hohem Wasserstress (Bewertung: low / low-medium). Abwasser wird ausschließlich über die kommunalen Kläranlagen entsorgt; eine direkte Einleitung in Gewässer findet nicht statt.

Aufgrund der niedrigen Wasserrelevanz wurde Wasser in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft, wird jedoch zur Vollständigkeit hier berücksichtigt.

Kennzahlen:

- **Stahlschrott aus Fertigung:**
100 % werden sortenrein getrennt gesammelt und einem zertifizierten Recyclingunternehmen übergeben.
- **Chemikalienmanagement:**
Alle Gefahrstoffe werden im zentralen Gefahrstoffkataster erfasst. Die Einhaltung der REACH- und RoHS-Anforderungen wird bei jedem Neueinkauf über Lieferantenerklärungen sichergestellt.
- **Verpackungsreduktion:**
Tanks, Behälter und größere Komponenten werden mit Korrosionsschutz geliefert und weitestgehend unverpackt transportiert – Verpackungsabfall auf Seiten des Kunden wird dadurch minimiert.
- **Abfallwirtschaftskonzept:**
Dokumentierter Prozess für Sammlung, Trennung, Lagerung und Übergabe an zugelassene Entsorgungs-/Recyclingunternehmen. 100 % Abdeckung aller österreichischen Standorte.
- **Schulung der Mitarbeitenden:**
Toolbox-Meetings zu Industrieabfall, gefährlichen Abfällen und Ordnung/Sauberkeit – Abdeckung 100 % der relevanten Mitarbeitenden jährlich.
- **Kreislauforientierung in Kundenprojekten:**
Beratung zu Design-for-Disassembly, Wartbarkeit und Langlebigkeit der Anlagen. Die Instandhaltungs- und Revisionsdienstleistungen verlängern die Lebensdauer der von uns betreuten Anlagen und tragen direkt zur Kreislaufwirtschaft bei.

E5-3 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft: Ziele

Die strategische Ausrichtung von Kremsmüller umfasst eine vorausschauende Planung, effiziente Ressourcennutzung und stetige Bereitschaft zur Verbesserung und Weiterentwicklung. Diese Voraussetzungen werden in jährlichen Strategiem Meetings regelmäßig überprüft und bei Bedarf neu ausgerichtet. Das Ziel ist es, den Planungshorizont auf zukünftige Herausforderungen auszudehnen und nachhaltiges Handeln zu fördern. Durch die Nachhaltigkeitsbetrachtung wurden strategische Überlegungen in das Geschäftsmodell eingearbeitet.

Kremsmüller strebt nicht nur geschäftlichen Erfolg an, sondern wir möchten auch einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und unsere Mitarbeiter leisten.

Ein wesentlicher Beitrag zur Nachhaltigkeit und Ressourcennutzung ist unsere Tätigkeit im Bereich der Wartung und Instandhaltung für viele unserer Kunden. Dadurch sorgen wir für eine lange Haltbarkeit und Lebensdauer der von uns betreuten Anlagen. Dies beginnt bereits bei der Planung der Anlagen zusammen mit unseren Kunden, wobei auf Aspekte wie Haltbarkeit, Demontage und Reparierbarkeit geachtet wird. Durch den projektbezogenen Einkauf von Material können wir Überbestände ausschließen und die Ressourcenzuflüsse auf das notwendige Minimum reduzieren. Dies führt in weiterer Folge zu einem geringen Abfallaufkommen.

Ein weiterer Punkt für ein geringes Abfallaufkommen ist, dass bei Produkten, die bei uns direkt gefertigt werden, keine übliche Verpackung notwendig ist. Zum Beispiel sind die von uns gelieferten Tanks und Behälter mit entsprechendem Korrosionsschutz versehen und für den Außenbereich ausgelegt, sodass sie weitestgehend unverpackt ausgeliefert werden können.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems haben wir gemäß den Anforderungen der ISO 14001 unsere Umweltauswirkungen erfasst. Dabei wurden sowohl die Umweltaspekte des Ressourcenverbrauchs als auch des Emissionsoutputs bewertet. Diese Bewertung ist ein wesentlicher Bestandteil unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, um die Umweltleistung unseres Unternehmens zu steigern und negative Umweltauswirkungen zu minimieren.

Im Rahmen unserer Abfallbewirtschaftung haben wir ein entsprechendes Abfallwirtschaftskonzept erarbeitet, das den sorgfältigen Umgang mit Reststoffen und deren entsprechende Übergabe an zugelassene Entsorgungs- bzw. Recyclingunternehmen sicherstellt.

Unser Ziel ist hierbei die Einhaltung der entsprechenden Umweltstandards. Im Rahmen der regelmäßigen externen Auditierung unseres Umweltmanagements nach ISO 14001 wird auch die Einhaltung dieser Standards geprüft.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Der wesentliche Ressourcenzufluss bei Kremsmüller ist Stahl (Bleche, Rohre, Profile) sowie in geringerem Umfang Buntmetalle (Kupfer, Edelstahl-Legierungen), Armaturen, Elektrokomponenten und Schweißzusatzstoffe.

Warengruppe in Tonnen	2025	2024	2023
E-MSR	634,3	429,01	–
Rohr/Rohrzubehör	1.145,0	1.115,6	–
Bleche	1.741,9	2.480,7	–
Kabel und Leitungen	387,0	246,7	–
Beleuchtung	22,5	43,8	–
Befestigungstechnik	89,9	89,1	–
Flansche	364,9	268,5	–
Apparatebau	70,9	144,5	–
Armaturen	101,8	64,4	–
Träger	314,6	266,7	–

Aufgrund technischer (Druckbeaufschlagung, Chargenverfolgung) und normativer Anforderungen ist der Einsatz von recyceltem Stahl prozessbedingt eingeschränkt. Wir arbeiten jedoch aktiv mit Lieferanten zusammen, die selbst hohe Recyclinganteile in der Stahlerzeugung verfolgen.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Kennzahlen 2025 (Abdeckung 100 % österreichische Standorte):

(In Tonnen)	2025	2024	2023
Eisenabfälle	492,29	233,58	188,26
Nicht-gefährliche Abfälle	266,81	274,94	292,07
Gefährliche Abfälle	142,0	94,82	122,01
Gesamt	901,10	603,34	602,34

Alle gefährlichen Abfälle werden gemäß österreichischem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG) und dem internen Abfallwirtschaftskonzept (QM01892) ausschließlich an zugelassene Entsorgungsunternehmen übergeben. Die lückenlose Nachweisführung erfolgt lokal gemäß ISO14001.

E5-6 – Potenzielle finanzielle Auswirkungen von ressourcenbezogenen Risiken und Chancen

Auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsbewertung und nach Einschätzung unseres Nachhaltigkeitsgremiums sehen wir weder aktuell noch mittel- oder langfristig finanzielle Auswirkungen durch ressourcenbezogene Risiken.

Grundsätzlich betrachten wir es jedoch als Chance, dass durch die vermehrte Instandhaltung von Anlagen eine kontinuierliche Auslastung für unser Unternehmen im Bereich von Wartung und Instandhaltung gewährleistet ist.

ESRS S1

**Auf die Menschen
kommt es an.**

ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die eigene Belegschaft stellt eine wesentliche zentrale Gruppe betroffener Interessenträger dar. Um deren Interessen, Standpunkte und Rechte – einschließlich der Achtung der Menschenrechte – in die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell zu integrieren, setzt Kremsmüller folgende Maßnahmen um:

1. Einbindung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse

- **Mitarbeitervertretung & Betriebsrat:**
Möglichkeit zum Austausch mit Arbeitnehmervertretern zur Berücksichtigung von Anliegen.
- **Feedback-Kanäle:**
Umfragen und Mitarbeitergespräche zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- **Partizipation bei Veränderungsprozessen:**
Einbindung der Mitarbeiter bei strategischen Entscheidungen, z. B. durch Workshops

2. Achtung der Menschenrechte & Arbeitsstandards

Einhaltung internationaler Standards und Gesetze: Die Unternehmenskultur der Kremsmüller Gruppe anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig, wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Basierend auf der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Grundsätzen des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) betrachten wir die Menschenrechte als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeitenden zu beachten sind.

- **Code of Conduct:**
Unsere Mitarbeiter sowie alle Kontraktoren der Kremsmüllergruppe sind verpflichtet, grundlegende ethische Regeln des Geschäftslebens einzuhalten. Die übergeordneten Werte des Leitbildes wurden in unserem Verhaltenskodex in klare Regeln gegossen. Dadurch bekennt sich die Kremsmüllergruppe klar zu ihrer Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft.
- **Sichere Arbeitsbedingungen:**
Maßnahmen zur Unfallvermeidung, regelmäßige Sicherheitsinspektionen sowie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.
- **Gesundheitsprogramme:**
Gesundheitsschulungen (Workshops in der Akademie, jährlich stattfindender Gesundheitstag, Gymnastik in der Firma, hauseigenes Gym, Prozenze bei Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio), Betriebsärztin, etc.
- **Faire Entlohnung & Gleichbehandlung:**
Transparente Vergütungsstrukturen

3. Nachhaltige Personalstrategie & Weiterbildung

- **Lebenslanges Lernen/Hochwertige Bildung:**
Regelmäßige Schulungen & Weiterbildungsprogramme zur persönlichen und fachlichen Entwicklung, entweder in unserer hauseigenen Akademie oder durch externe Schulungen. Das Ziel ist, allen Mitarbeitern durchschnittlich mindestens eine halbe Arbeitswoche (19h) an Schulungen zu ermöglichen.
- **Karriereförderung:**
Interne Aufstiegsmöglichkeiten, gezielte Talentförderung.
- **Vereinbarkeit von Beruf & Familie:**
Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Optionen, Unterstützung bei Kinderbetreuung im Sommer.

4. Unternehmenskultur & Werte

- **Diversity & Inklusion:**
Förderung eines offenen und respektvollen Arbeitsumfelds für alle Mitarbeitergruppen.
- **Wertebasierte Führung:**
Schulungen für Führungskräfte zur Stärkung eines respektvollen, mitarbeiterorientierten Führungsstils sowie Entwicklung eines Führungsleitbilds.
- **Transparente Kommunikation und Entscheidungsprozesse:**
Diverse Kommunikationskanäle (Mitarbeiterzeitung, Insite Intranet, Teams), Vortag Geschäftsführung über Unternehmensziele.
- **Krisen- & Konfliktmanagement:**
Anlaufstellen für Beschwerden (BUS-Ticket, NCR, Betriebsärztin).

5. Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmenskultur

- **Nachhaltigkeitsprojekte:**
Kremsmüller For Life ist ein Programm für bemerkenswerte Sozialprojekte. Jedes Jahr werden besonders kreative Vorhaben von Vereinen und Initiativen unterstützt mit einem essenziellen Merkmal: Nachhaltigkeit. Denn der Erfolg soll nach vielen Jahren spürbar sein.
- **Soziale Verantwortung:**
Unterstützung von sozialen Initiativen, Spenden und Sponsoring.

Durch diese Maßnahmen stellt Kremsmüller sicher, dass die Interessen und Rechte der Mitarbeiter aktiv in die Unternehmensstrategie einfließen und langfristig gewahrt bleiben.

ESRS 2 SBM-3 – Risiken- und Chancen-Analyse verschiedener Mitarbeitergruppen

Im Rahmen der Implementierung der CSRD im Unternehmen wurden umfassende Analysen durchgeführt, um die relevanten Aspekte, ob alle Personen in der eigenen Belegschaft, die von wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens betroffen sein können, zu identifizieren und zu bewerten. Details siehe SBM – 3.

Folgende spezifische Personengruppen und dessen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von jenen Personen in der eigenen Belegschaft ergeben, können identifiziert werden:

1. Altersgruppen

Jüngere Mitarbeiter

- Chancen: Einbringen neuer Ideen und aktueller Kenntnisse, hohe Anpassungsfähigkeit an technologischen Veränderungen
- Risiken: Mangelnde Erfahrung, höhere Fluktuation aufgrund von Karriereorientierung

Ältere/ Erfahrene Mitarbeiter:

- Chancen: Umfangreiches Fachwissen und Erfahrung, Mentorenrolle für jüngere Kollegen
- Risiken: mögliche geringere Bereitschaft zur Anpassung an neue Technologien, etwaige gesundheitliche Herausforderungen

2. Standorte / Internationale Tätigkeiten

Mitarbeiter im Auslandseinsatz

- Chancen: Förderung interkultureller Kompetenzen, Erschließung neuer Märkte und Netzwerke
- Risiken: Anpassungsschwierigkeiten an lokalen Gegebenheiten, weite Entfernung von der Familie, gesundheitliche und sicherheitstechnische Herausforderungen in bestimmten Regionen, unterschiedliche Arbeitsbedingungen und gesetzliche Rahmenbedingungen

Einsatz in diversen Tätigkeitsbereichen (Raffinerie, Chemie & Petrochemie, Energie & Umwelt, Metallurgie, Papier & Zellstoff, Lebensmittel & Getränke, IT- & Telekom-Infrastruktur, produzierende Industrie)

- Chancen: Einsatz in breit gefächerten Gebieten
- Risiken: angepasste Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Compliance, spezielle Schutzkleidung und Sicherheitsausrüstungen

3. Berufsgruppen

Montagemitarbeiter wie Schweißer, Schlosser oder Elektriker

- Chancen: internationale Erfahrung, attraktive Zusatzvergütungen
- Risiken: hohe physische Belastung und Risiken (erfordern besondere Schutzmaßnahmen und Schulungen), lange Abwesenheit von Familie

Kaufmännische und technische Mitarbeiter

- Chancen: Stabiler Arbeitsbedingungen, langfristige Karriereplanung
- Risiken: Automatisierung und Digitalisierung könnten bestimmte Tätigkeiten ersetzen

4. Lehrlinge und Berufseinsteiger

- Chancen: Zugang zu modernen Ausbildungsmethoden, langfristige Karriereperspektive im Unternehmen, Nachfolgeplanung aufgrund Pensionierungen
- Risiken: Abwanderungsgefahr nach Ausbildung, Herausforderung beim Wissenstransfer zwischen Generationen

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Bei Kremsmüller stehen Transparenz und Verantwortung im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Strategien zielen darauf ab, ein sicheres, faires und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, dass die Werte und Prinzipien unseres Unternehmens widerspiegeln.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie (ESG) haben wir unseren bereits bestehenden Code of Conduct erweitert, der die ethischen Grundsätze und Verhaltensweisen für alle Mitarbeiter festlegt. Ein weiterer wichtiger Bestandteil dieser Strategie ist unser Whistleblowing-System, das es Mitarbeitern ermöglicht, Diskriminierung und andere Missstände anonym zu melden.

Kremsmüller bekennt sich ausdrücklich zu internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards, die die Grundlage aller unserer Belegschafts-Strategien bilden:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN)
- ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Österreichischer Kollektivvertrag für Arbeiter bzw. Angestellte der metalltechnischen Industrie (100 % Mitarbeiter-Abdeckung)

Diese Grundsätze sind Bestandteil unseres Verhaltenskodex (QM01636) und werden durch spezifische Betriebsvereinbarungen (z. B. Gleitzeit, Homeoffice, Benefits) und das Mitarbeitergespräch operationalisiert.

Der Betriebsrat unterstützt die Interessen der Mitarbeiter und sorgt für eine faire und transparente Kommunikation innerhalb des Unternehmens.

Unsere Werte und unser Leitbild wurden in Zusammenarbeit mit externer Unterstützung entwickelt und in der Mitarbeiterzeitschrift angekündigt. Diese Werte und das Leitbild werden regelmäßig durch die Geschäftsführung in Terminen präsentiert, um ihre Bedeutung zu unterstreichen.

Die Lohnkommission spielt eine zentrale Rolle bei Beförderungen und Gehaltserhöhungen. Diese Verfahren stellen sicher, dass alle Prozesse transparent und fair ablaufen. Beförderungen einschließlich Gehaltsentwicklungen und Positionsveränderungen werden dokumentiert, um eine klare Nachverfolgbarkeit zu gewährleisten. Alle Stellen werden öffentlich ausgeschrieben, sodass sich alle Mitarbeiter bewerben können.

Arbeitsplatzevaluierungen wurden bereits für Büroarbeitsplätze durchgeführt und sind derzeit für andere Bereiche in Arbeit. Besonders auf Baustellen kann es aufgrund der Tätigkeit zu systematischen Benachteiligungen kommen, die wir durch gezielte Maßnahmen minimieren möchten.

Unser Safety Board veröffentlicht wichtige Informationen zu den Themen Sicherheit, Nachhaltigkeit und Gesundheit. Diese Informationen sind an stark frequentierten Plätzen sichtbar aufgehängt und auch auf unseren Baustellen präsent.

Der Zugang zur Kompetenzentwicklung wird durch unser Akademieportal ermöglicht, das allen Mitarbeitern offensteht. Im Rahmen der freiwilligen Mitarbeitergespräche werden Schulungsbedarfe und Weiterentwicklungswünsche erfasst und berücksichtigt.

S1-2 – Einbindung der Belegschaft und Arbeitnehmervertreter bei Kremsmüller

Kremsmüller hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die eigene Belegschaft und Arbeitnehmervertreter in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Belegschaft einzubeziehen. Diese Verfahren sind darauf ausgerichtet, die Sorgfaltspflicht des Unternehmens zu erfüllen und sicherzustellen, dass die Sichtweisen der Belegschaft in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Der Betriebsrat spielt dabei eine zentrale Rolle im Kerngeschäft des Unternehmens und arbeitet eng mit der Geschäftsführung zusammen. Es finden regelmäßige Besprechungen zwischen dem Betriebsrat und der Personalabteilung (HR) statt, um aktuelle Themen und Anliegen zu besprechen und sicherzustellen, dass die Sichtweisen der Belegschaft in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat trifft sich quartalsmäßig, wobei der Betriebsrat teilnimmt, und dabei selbst auch aktive Aufsichtsräte sind, und ein gegenseitiger Austausch stattfindet. Der Betriebsrat trifft sich nicht nur monatlich mit der Personalabteilung, sondern außerhalb der quartalsmäßigen AR-Sitzungen auch monatlich mit der GF. Der BR ist auch bei allen Sicherheits- bzw. Arbeitssicherheitsausschusssitzungen dabei und steht zusätzlich in Kontakt mit den Arbeitsmedizinern.

Weiters besucht der Arbeiter-Betriebsrat in regelmäßigen Zyklen verschiedene Baustellen, um sich mit den Montagemitarbeitern auszutauschen und deren Anliegen direkt vor Ort zu besprechen. Der Angestellten-Betriebsrat ist regelmäßig bei den Kremsmüller-Standorten anwesend und tauscht sich mit den Mitarbeitern aus, um auch deren Perspektiven und Bedürfnisse zu erfassen.

Betriebsversammlungen werden regelmäßig abgehalten, um wichtige Informationen und Entscheidungen mit der gesamten Belegschaft zu teilen. So wurde in der Betriebsversammlung beschlossen, dass bei Todesfall eines Mitarbeiters der Trauerfamilie ein Trauerkranz aus dem Betriebsratsfond bereitgestellt wird. Weiters erhält die Familie des verstorbenen Mitarbeiters 5,00 € pro Mitarbeiter (wird im Zuge der Lohnabrechnung abgerechnet).

Aus dem Betriebsratsfonds werden weiters Leistungen wie Zahnspangen oder Brillenzuschüsse unterstützt. Das Benefitsportal, das von HR und dem Betriebsrat verwaltet wird, bietet den Mitarbeitern Zugang zu verschiedenen Vergünstigungen und Unterstützungsleistungen.

Bei Bedarf können Mitarbeiter vertrauliche Gespräche mit dem Betriebsrat führen, um persönliche Anliegen zu besprechen. Der Betriebsrat organisiert zudem Feiern und bietet Zuschüsse zu verschiedenen internen Veranstaltungen.

Die Sicherheitsvertrauensperson und der Arbeitssicherheitsausschuss sind ebenfalls integrale Bestandteile der Unternehmensstruktur, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Eine Mitarbeiterbefragung wird in einem mehrjährigen Zyklus durchgeführt, zuletzt im Jahr 2022, um kontinuierlich Feedback und Verbesserungsvorschläge von der Belegschaft zu erhalten. Ergebnis: Teilnahmequote 46 % der Belegschaft. Gesamtnote von 2,3. Ergänzend wurde 2025 ein digitales Stimmungsbarometer eingeführt, bei dem alle Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen anonym Feedback geben können. Die nächste umfassende Mitarbeiterbefragung ist für 2026 geplant.

Im Jahr 2023 wurde der Prozess des Mitarbeitergesprächs überarbeitet und neu definiert. Die Wichtigkeit des Mitarbeitergesprächs wurde durch die Veröffentlichung im Intranet und in Führungskräfteentwicklungseminaren betont. Diese Maßnahmen unterstreichen die Bedeutung des Mitarbeitergesprächs zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung. Das Mitarbeitergespräch findet auf freiwilliger Basis statt.

Der Barrierefreiheitsbeauftragte sorgt dafür, dass das Unternehmen den Anforderungen an Barrierefreiheit gerecht wird und alle Mitarbeiter gleiche Chancen haben.

Ein allgemeines schriftliches Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft existiert nicht, jedoch stellen die beschriebenen Maßnahmen sicher, dass die Bedürfnisse und Bedenken der Belegschaft angemessen berücksichtigt werden und kontinuierliche Verbesserungen im Management der wesentlichen Auswirkungen auf die Belegschaft erzielt werden.

S1-3 – Kommunikationskanäle für Mitarbeiteranliegen und Beschwerdepunkte

Kremsmüller verfügt über formelle Beschwerdeverfahren, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen zu melden und prüfen zu lassen. Kremsmüller unterstützt die Verfügbarkeit dieser Kanäle am Arbeitsplatz durch regelmäßige Schulungen und Informationskampagnen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Kanäle kennen und nutzen können. Die vorgebrachten und angegangenen Probleme werden systematisch verfolgt und überwacht. Die Wirksamkeit der Kanäle wird durch regelmäßige Überprüfungen und Einbeziehung der betroffenen Interessenträger sichergestellt.

Folgende spezifischen Kanäle sind integriert, damit die Belegschaft ihre Anliegen und Bedürfnisse äußern können:

- **NCR (Non-Conformity Report):**
Ein formelles Verfahren zur Meldung von Abweichungen und Problemen, das sowohl anonym als auch namentlich genutzt werden kann.
- **Whistleblowing:**
Ein Mechanismus, der es Mitarbeitern ermöglicht, Missstände anonym zu melden.
- **Betriebsärztin:**
Mitarbeiter können sich auch an die Betriebsärztin wenden, um gesundheitliche und arbeitsbezogene Probleme zu besprechen.

Darüber hinaus können sich die Mitarbeiter jederzeit an den direkten Vorgesetzten, an die Rechts- oder Personalabteilung, Betriebsrat oder an die Geschäftsleitung wenden.

S1-4 – Management wesentlicher Risiken und Chancen der Belegschaft

S1-5 – Mitarbeiterwohl: Unsere Maßnahmen für Gesundheit und Entwicklung

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Angesichts der zunehmenden Hitzeperioden haben wir umfassende Arbeitsplatzevaluierungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Arbeitsumgebungen den Anforderungen entsprechen und die Gesundheit unserer Mitarbeiter nicht gefährdet wird.

Diese Evaluierungen umfassen Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. die Bereitstellung von Klimaanlage und die Anpassung der Arbeitszeiten, um die Belastung durch hohe Temperaturen zu minimieren.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen liegt auf der kontinuierlichen Schulung und Kompetenzentwicklung unserer Belegschaft. Wir bieten unseren Mitarbeitern regelmäßig Schulungen an, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern und sie bestmöglich auf ihre Aufgaben vorzubereiten

Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern durchschnittlich mindestens eine halbe Arbeitswoche (19 Stunden) an Schulungen zu ermöglichen. Diese Schulungen umfassen sowohl fachliche als auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und tragen dazu bei, die Qualität unserer Arbeit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu steigern.

Darüber hinaus fördern wir die Kompetenzentwicklung durch gezielte Programme zur Karriereförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Optionen sind nur einige der Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um unseren Mitarbeitern ein ausgewogenes Arbeitsumfeld zu bieten.

Unsere Führungskräfte werden regelmäßig geschult, um einen respektvollen und mitarbeiterorientierten Führungsstil zu fördern und die Unternehmenskultur zu stärken.

Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, dass die Interessen und Rechte unserer Mitarbeiter aktiv in die Unternehmensstrategie einfließen und langfristig gewahrt bleiben.

Ziele mit Zeithorizont:

- **Arbeitssicherheit**
Langfristig Null betriebsbedingte Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit.
- **Schulungsabdeckung**
Jedem Mitarbeitenden werden mindestens 19 Schulungsstunden pro Jahr (Ø halbe Arbeitswoche) ermöglicht. Zielabdeckung: 100 % der Mitarbeitenden bis 2030.
- **Führungskräfteentwicklung**
100 % aller Führungskräfte absolvieren bis 2027 das Programm „Führung im Anlagenbau“ oder ein vergleichbares Führungskräfteprogramm.
- **Gesundheitsförderung**
Jährliche Teilnahme am Gesundheitstag; Angebot der Betriebsärztin an allen Standorten
- **Ergonomie**
Bis 2026 Arbeitsplatzevaluierung für 100 % der Arbeitsplätze (Büro, Produktion, Baustelle).

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten von Kremsmüller

Kremsmüller beschäftigte im Durchschnitt 1003 Mitarbeiter im Jahr 2025.

		2025	in Prozent	2024	in Prozent
Gesamtzahl (HC)		1003		1.021,17	
	Weiblich	109	10,9%	105,92	10,4 %
	Männlich	894	89,1%	915,25	89,6 %
	Davon Lehrlinge	29	2,9%	26	2,5 %
	Davon Ferial	20	2,0%	25	2,4 %
Vorübergehend Beschäftigt					
	Weiblich	0	0%	-	-
	Männlich	0	0%	1	0,1 %
Ohne garantierte Arbeitsstunden				-	-
Vollzeit	Weiblich	58	53,3%	60,33	57,0 %
	Männlich	871	97,5%	894,67	97,75 %
Teilzeit	Weiblich	51	46,8%	45,58	43,0 %
	Männlich	23	2,5%	20,58	2,25 %

Die Gesamtzahl der Beschäftigten setzt sich aus 460 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kremsmüller Anlagenbau GmbH und 543 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kremsmüller Service GmbH zusammen. Dabei sind inaktive Mitarbeiter wie Karenzierte Mitarbeiter oder Mitarbeiter, die den Präsenzdienst ableisten nicht mitgezählt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt dabei 10,9 %, während der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 89,1 % liegt. Aktuell befinden sich 29 Beschäftigte in Ausbildung. Zusätzlich wurden über die Sommermonate 20 Ferialmitarbeiterinnen und -mitarbeiter eingestellt.

Die Anzahl der nicht angestellten Beschäftigten wird als Personenzahl angegeben, ohne Umrechnung in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die angegebenen Personenzahlen basieren auf internen Erhebungen, die durch regelmäßige wöchentliche Berichte der Personalverrechnung erfasst werden. Die Kennzahlen stellen immer einen Jahresdurchschnitt dar und geben somit Auskunft über den Berichtszeitraum von Jänner bis Dezember 2025.

Mitarbeiterfluktuation



Fluktuation

2025: 149 Mitarbeiter (14,9 %)
2024: 185 Mitarbeiter (18,1 %)

Die Mitarbeiterfluktuation beträgt im Berichtsjahr 2025 14,85 %. In ganzen Zahlen sind es 149 Personen. Darin sind Einvernehmliche Lösungen, Kündigungen von Dienstgeber und Dienstnehmer, Lösungen während der Probezeit und Pensionierungen enthalten. Nicht gezählt wurden dabei Ummeldungen oder auch Lösungen aufgrund von Zeitablauf, worin wir unsere Ferialmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sehen.

S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten bei Kremsmüller

Kremsmüller beschäftigte im Durchschnitt des Jahres 2025 insgesamt 1269 Personen. Die Summe setzt sich aus Beschäftigten des Unternehmens (Eigenpersonal = 1003) sowie nicht angestellten Beschäftigten (Fremdpersonal = 266) im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung zusammen.



Eigenpersonal

2025: 1003 | 2024: 1021



Davon Auszubildende

2025: 49 | 2024: 55



Fremdpersonal

2025: 266 | 2024: 262

Das Eigenpersonal beträgt in Summe 1003 Mitarbeiter. Siehe dazu Details im Punkt S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens.

Um den flexiblen und spezialisierten Anforderungen des Unternehmens gerecht zu werden, wurden im Jahr 2025 zusätzlich 266 nicht angestellte Beschäftigte im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt. Darunter befinden sich 6 selbstständige Einzelunternehmer.

Die Anzahl der nicht angestellten Beschäftigten wird als Personenzahl angegeben, ohne Umrechnung in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die angegebenen Personenzahlen basieren auf internen Erhebungen, die durch regelmäßige wöchentliche Berichte der Personalabteilung erfasst werden. Diese Zahlen werden als Durchschnitt des Berichtszeitraums dargestellt, was eine konsistente und aussagekräftige Darstellung der Beschäftigungsstruktur über das gesamte Jahr hinweg ermöglicht.

Die nicht angestellten Beschäftigten unterstützten das Unternehmen in verschiedenen operativen Bereichen, darunter Rohr- und Anlagenbau, Apparate- und Behälterbau, Elektro-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik sowie Telekommunikationstechnik.

Diese Arbeitskräfte helfen vor allem darin, um als Unternehmen flexibel auf Veränderungen in der Auftragslage und spezifische Bedürfnisse reagieren zu können und somit kurzfristige Personalbedarfe zu decken.

S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Bestmögliche Ausbildung und Weiterbildung der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt der Bemühungen von Kremsmüller. In einer sich rasch ändernden, hochtechnologischen Arbeitswelt ist es wichtig, seine Mitarbeiter kontinuierlich auf den neuesten Stand der Technik zu bringen.

Durch das Ziel "Hochwertige Bildung" haben wir die Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und unsere Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren sowie die notwendigen Kompetenzen sicherzustellen. Um dies zu gewährleisten, wurde bei Kremsmüller eine eigene Fortbildungsakademie geschaffen.

Die Kremsmüller Akademie bietet allen Mitarbeitern ein umfassendes Schulungsangebot, sowohl durch interne Weiterbildungen, Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern als auch mittels E-Learning in unserem Secova-Tool. Unsere Weiterbildungen umfassen neben tätigkeitsspezifischen Themen auch verschiedenste Ausbildungen in den Bereichen Betriebswirtschaft und Recht, Führung und Persönlichkeit, Technik, Gesundheit und Sicherheit, Verpflichtende Berechtigungen sowie Informationstechnologie.

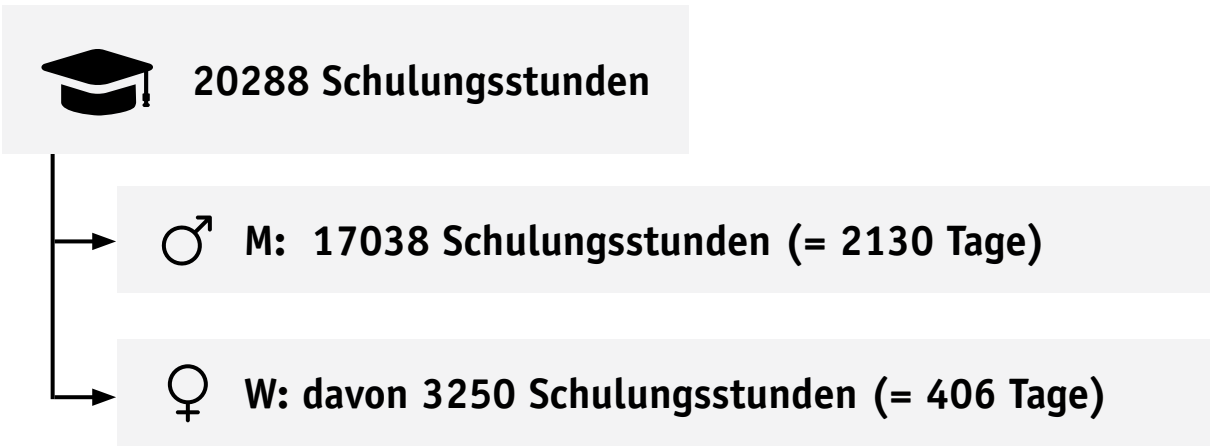
Unsere Weiterbildungen sind für die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter von großer Bedeutung. Dazu gehören beispielsweise:

- **„Führung im Anlagenbau“**
Diese Schulung besteht aus vier Modulen, die darauf abzielen, Führungskräfte im Anlagenbau zu stärken und ihre Führungsqualitäten zu entwickeln.
- **„Verschraubungsmonteur – nach EN 1591-4“**
Diese Schulung bietet umfassende Kenntnisse und praktische Erfahrungen in der Schraubtechnik, Dichtungen und Flanschverbindungen und endet mit einer Abschlussprüfung und einem Zertifikat.
- **„Mobilfunk Basis bzw. Refresher-Ausbildung“**
Diese Ausbildung bietet eine fundierte Grundlage für den Einstieg in die Höhenrettung und vermittelt sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse im Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung und Rettungsmethoden.

Auch externe Schulungen können bei Bedarf in Anspruch genommen werden.

Im Jahr 2025 wurde von Kremsmüller 2536 Schulungstage organisiert und dokumentiert. Dividiert man die Schulungstage durch die Mitarbeiteranzahl erhält man 2,53 Schulungstage pro Mitarbeiter, was bei einer täglichen Schulungsstundenanzahl von 8,0 etwa 20,23 Schulungsstunden pro Mitarbeiter ergibt.

Kennzahl	Gesamt	Weiblich	Männlich
Gesamte dokumentierte Schulungsstunden 2025	20288	3250	17038
Ø Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	20,23	29,81	19,05
Zielerreichung (Ziel: ≥ 19 h/MA)	106%	157%	100%



Im Jahr 2025 konnten wir unsere geplante Schulungsquote erfolgreich realisieren und im Durchschnitt über 19 Schulungsstunden pro Mitarbeiter erreichen. Dieser deutliche Anstieg ist auf mehrere positive Entwicklungen zurückzuführen:

1. Einführung von SAP

Die unternehmensweite Einführung von SAP hat einen erhöhten Qualifizierungsbedarf erzeugt. Um unsere Mitarbeiter*innen bestmöglich auf die neuen Prozesse, Tools und Arbeitsabläufe vorzubereiten, wurden umfangreiche Schulungsprogramme entwickelt und umgesetzt. Dies umfasste:

- Grundlegende Systemschulungen für alle relevanten Funktionen
- Spezifische Trainings für einzelne Bereiche
- Praxisorientierte Workshops zur sicheren Anwendung im Arbeitsalltag

Durch diese gezielten Maßnahmen konnten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter*innen die neuen Systeme effizient und sicher nutzen können.

2. Ausweitung des internen Schulungsangebots

Parallel zur SAP-Einführung wurde das interne Weiterbildungsportfolio erweitert. Neue Lernmodule, E Learning-Angebote und praxisnahe Trainings haben dazu beigetragen, vorhandene Kompetenzen zu stärken und neue relevante Fähigkeiten aufzubauen.

3. Höhere Teilnahmebereitschaft durch verbesserte Kommunikation

Durch eine gezielte interne Kommunikation (Akademie-Portal, Safetyboard, Aushang, ...) konnten wir das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildung weiter stärken. Transparente Informationen über Schulungsinhalte, gesetzliche Vorschriften und zeitliche Planung führten zu einer deutlich höheren Teilnahmequote.

4. Stärkung der Zusammenarbeit mit Führungskräften

Führungskräfte wurden systematisch eingebunden, um individuelle Schulungsbedarfe zu identifizieren und die Teilnahme ihrer Teams aktiv zu fördern. Dadurch konnten Qualifizierungsmaßnahmen besser abgestimmt und zielgruppenspezifischer gestaltet werden.

Das Feedbackgespräch basiert auf Freiwilligkeit und ist nicht verpflichtend. Das Maßnahmenblatt für Schulungs- und Weiterbildungsbedarf wurde von insgesamt 19 Personen zurückgemeldet, davon 14 männlich und 5 weiblich. Die Dokumentation des Feedbackgesprächs, einschließlich der Ziele und konkreten Vereinbarungen, verbleibt bei der jeweiligen Führungskraft.

S1-17 – Unternehmenskultur im Hinblick auf die Menschenrechte

Kremsmüller legt großen Wert auf die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte. Die Unternehmenskultur basiert auf Respekt und Integrität, wobei die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet werden. Jeder Mitarbeiter wird ermutigt, diese Werte zu respektieren und zu fördern.

Kremsmüller verfügt über verschiedene Kanäle, die es den Mitarbeitern bei Bedarf ermöglichen, diverse Beschwerden oder Bedenken zu melden und prüfen zu lassen. Siehe dazu Punkt S1-3.

Im Jahr 2025 konnten keine Vorfälle, Beschwerden oder schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten verzeichnet werden.

United Skills of **KREMSMUELLER**



Kremsmüller Anlagenbau GmbH
Kremsmüllerstraße 1
4641 Steinhaus bei Wels
Austria

Tel.: +43 / 7242 / 630 – 0
E-Mail: office@kremsmueller.com