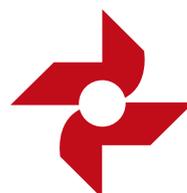


Sustainability Development Report

Geschäftsjahre 2018/2019 - 2021/2022



SCHACHINGER
LOGISTIK



Als österreichisches Familienunternehmen fühlen wir uns mit unserer Heimat verbunden, doch wählen wir in diesem Jahr bewusst ein Foto der Karpaten in der Ukraine als Einstieg in unseren vierten Nachhaltigkeitsbericht. Gemeinsam haben Eigentümer, Beirat und Geschäftsführung Spendenzahlungen an karitative Einrichtungen freigegeben, um diverse Hilfsorganisationen und in Folge die ukrainische Bevölkerung zu unterstützen.



VORWORT



Max Schachinger III
Mehrheitseigentümer & Beiratsvorsitzender

Vorwort des Mehrheitseigentümers & Beiratsvorsitzenden Max Schachinger III

Liebe Leserin! Lieber Leser!

Vielleicht geht es Ihnen ähnlich wie mir. Ich bin tief betroffen.

Die Klimakrise nimmt ungebremst ihren Lauf. Wir alle heizen die Atmosphäre auf. Drei Jahre nach der Jahrhundertdürre erlebt Europa die größte Trockenheit seit 500 Jahren. Tiere und Pflanzen leiden oder verbrennen in Waldbränden. Viele Arten verschwinden für immer. Dabei ist das Klima nur ein Faktor, der uns die Krisensituation vor Augen führt. Im *Global-Risk-Report* des World Economic Forum sind die größten Gefahren für unser Leben auf dieser Erde aufgeführt.

Wollen wir diese wirklich bald alle realisieren?

Die Schlagworte kennen wir: Pandemie, Energiekrise, Inflation, Aufrüstung und vermehrt wieder Kriege, Armut, die selbst in Europa zunimmt, Hunger mit steigenden Zahlen von Toten weltweit. Doch hinter jeder Zahl stehen einzelne Menschen und ihre persönlichen Schicksale, ihre Sehnsucht und Hoffnung, Freude und Liebe, ihr Lachen und Weinen.

In den 245 wissenschaftsgeprüften Absätzen seiner *Laudatio Si* nennt der Papst unsere aktuelle Lebensweise zu Recht „selbstmörderisch“. Wo bleiben die großen sozialen und ökologischen Versprechungen unseres kapital- und konsumgetriebenen Wirtschaftssystems? Hilft uns dieses System, wieder zusammenzuführen, was so tief getrennt ist – Mensch und Natur, Mensch und Mensch? Hilft es uns, Materialismus, Abhängigkeiten, Unfrieden und menschenverachtende Politik zu überwinden?

Was können wir wirklich tun, um die von uns Menschen verursachten Gefahren für unsere gesamte Lebensbasis, vor denen auch der UN-Generalsekretär unermüdlich warnt, abzuwenden?

Die Entscheidung liegt bei uns Menschen.

Suchen wir nicht die Schuld bei anderen, sondern beginnen wir unseren eigenen Anteil zu erkennen und unser Handeln zu verändern. Die UN-Agenda 2030 mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen, den **SDG**, spricht in ihrem Vorwort vom Schützen und Heilen der Erde. Und dabei „niemanden zurückzulassen“, alle Menschen mitzunehmen und zu integrieren - Alte und Junge, Reiche und Arme, Laute und Leise, Beeinträchtigte und weniger Beeinträchtigte, Menschen aller Hautfarben, Religionen, Identitäten und Bildungsgrade. Damit alle Menschen teilhaben an dieser Reise der Transformation der Welt in eine schönere, gütigere, wahrhaftigere.

Teil der Lösung?

Auch ich suche nach Wegen in diese neue Welt und frage mich, was will und kann ich verantworten? Ich habe diesen Prozess des Suchens und Findens meiner Verantwortung für mich und für die Welt in vier Schritte geteilt: **1. Sehen, 2. Fühlen, 3. Annehmen und 4. Handeln**. Wenn wir nachhaltig, also lebensfreundlich und mit Weitblick handeln wollen, dann muss dem ein Prozess des bewussten Wahrnehmens vorausgehen.

Dieser Prozess beginnt mit dem Öffnen der Sinne – wir sehen, fühlen und erkennen, was in der Welt ist. Ich habe eingangs das Drohende benannt, die Krisen und Probleme. Doch ich sehe auch das viele Gute in der Welt, die vielen engagierten Initiativen, die hoffnungsvollen Pionierprojekte, die lachenden und beherzten Menschen, die einander zugetan sind und freudvoll an der Transformation arbeiten.

Spüren wir hin?

Lassen wir neben dem rationalen Geist unser Herz fühlen! Was tut sich in mir, welche Emotion steigt auf? Ich persönlich traure mit den Leidenden in der Ukraine und anderen Kriegen auf dieser Welt - und fühle mit den Angehörigen und Betroffenen. Ich fühle den Schmerz und die Angst der Tiere, die verdursten oder verbrennen. Ich spüre die Hoffnung des Kindes an seinem ersten Schultag. Ich spüre die Liebe der Mutter, die ihr Neugeborenes am Herzen hält. Ich spüre die Freude beim Wiedersehen alter Freunde.

Absencing und Presencing

Der MIT-Professor Otto Scharmer beschreibt in seiner „Theorie U“, wie wir lernen können, bewusst und nachhaltig zu handeln: Ich öffne mein Herz, meinen Geist und meinen Willen und mache mich berührbar. Ich übe mich darin, achtsam zu sehen, zu fühlen und anzunehmen. Dann werde ich an einen „point of no return“ kommen, den Scharmer den Moment des „Presencing“ nennt. In diesem Moment der maximalen **inneren Anwesenheit** und Offenheit **entsteht etwas Neues**:

In mir öffnet sich der Raum für echte, liebevolle Hinwendung zu anderen Menschen, ihren Herzen und Geschichten – und zu mir selbst. Wenn Heilung in mir ist, verbreitet sie sich auch in meiner Umwelt.

Je wacher wir werden, desto fähiger werden wir zu gestalten. Als „**Response-Ability**“ möchte ich dies bezeichnen, die Fähigkeit (ability) zu antworten (response). Indem wir bewusst hinschauen, miteinander fühlen, das Leben annehmen, werden wir nicht nur in unserem familiären Umfeld, sondern auch in unserem beruflichen Tun die passenden Wege finden, verantwortlich zu handeln. Und dann kann die Welt so werden, wie wir sie wirklich wollen – schöner, gütiger und liebevoller.

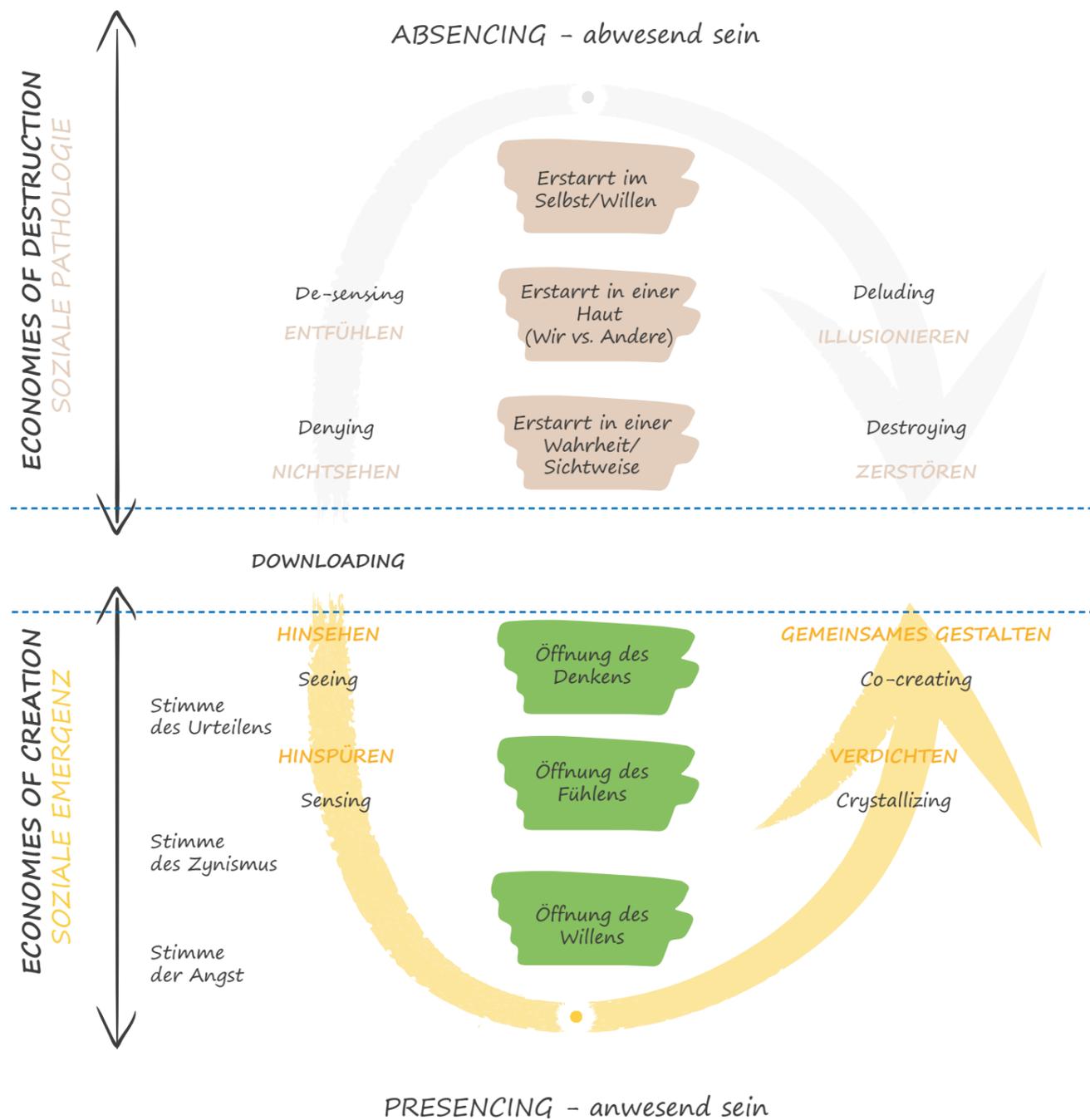


Abbildung:
In der Theorie U sind Precencing und Absencing zwei von C. Otto Scharmer beschriebene Reaktionen von Systemen auf eine Störung. Precencing führt zu einer Weiterentwicklung des Systems; Absencing zu einem Trauma oder der Selbstzerstörung des Systems.

„Erkennen wir die Parallelen in der Gesellschaft, in der Politik und am Weg zum Krieg?
Wir können uns dafür entscheiden, von einem geschlossenen Geist, einem geschlossenen Herzen und

einem geschlossenen Willen aus zu handeln, oder wir können uns dafür entscheiden, von einem offenen Geist, einem offenen Herzen und einem offenen Willen aus zu handeln. Dementsprechend entsteht durch unser Handeln ein soziales Feld der Selbstzerstörung (Absencing) oder der kollektiven Kreativität (Presencing).“

Quellen: Presencing Institut;
[Theorie U - C. Otto Scharmer](#)

Alle sind wichtig!

Was das alles mit SCHACHINGER Logistik zu tun hat? Wir lernen bewusst, Verantwortung zu übernehmen und hilfreiche Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit zu finden. Durch unsere Unternehmungen wollen wir das Zusammenleben untereinander, mit der Welt und mit der Natur so gestalten, dass die Generationen nach uns in Frieden und Gesundheit leben können und wir mit unserem Einsatz und Geld gute Dinge bewegen.

Hinter all den Bestrebungen nach Exzellenz stehen fühlende, wahrnehmende, lebendige Menschen. Knapp 700 Mitarbeitende mit ihren unterschiedlichen Potenzialen, kulturellen Hintergründen, Ausbildungen und Visionen bilden das starke Rückgrat von SCHACHINGER Logistik. Für ihren Einsatz möchte ich mich herzlich bedanken. Ich bin stolz und dankbar, wenn ich auf all unsere Mitarbeitenden, Kund:innen, Partner:innen und die vielen engagierten Unterstützer:innen blicke. Sie haben es möglich gemacht, dass wir rückblickend die bisher erfolgreichsten Geschäftsjahre erleben können, und sie arbeiten auch an Lösungen, die unsere Welt lebenswerter und nachhaltiger machen sollen.

Ich freue mich, dass Sie, liebe Leserinnen und Leser, im vorliegenden Bericht viele Geschichten und Gesichter, die Highlights der letzten Jahre und unsere neuesten Vorhaben erleben können. Ich lade Sie ein, begeben Sie sich mit mir und mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auf eine Entdeckungsreise.


Max Schachinger

Beiratsvorsitzender der SCHACHINGER Logistik Gruppe

Über diesen Bericht

Das ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der SCHACHINGER Logistik Gruppe. Wir richten diesen Bericht an unsere Stakeholder. Ihr Vertrauen und unsere gute Beziehung zu ihnen bilden die Basis unseres Erfolgs. Dieser Bericht legt umfangreich und transparent offen, wie die Unternehmensgruppe ihrer Verantwortung gerecht wird, und enthält alle Informationen und Daten zur Darstellung der Managementansätze, Aktivitäten, Leistungen und Ziele von SCHACHINGER Logistik für eine nachhaltige Entwicklung. Der Bericht wurde hauptsächlich durch Mitarbeiter:innen verfasst und von einem externen Berater begleitet.

Berichtslegende Organisation, Berichtsgrenze und Bezeichnungen

Berichtslegende Organisation ist die SCHACHINGER Logistik Holding GmbH, die Muttergesellschaft der Unternehmensgruppe. Die Berichtsgrenze umfasst neben der Holding alle dreizehn Gesellschaften, die voll konsolidiert sind. Zwölf davon stehen zu 100 Prozent im Eigentum der Muttergesellschaft. An der KSK-Transport u. Logistik GmbH ist die SCHACHINGER Logistik Holding GmbH zu 50 Prozent beteiligt.

Gesellschaften der SCHACHINGER Logistik Gruppe

Firmenwortlaut	Beteiligung in %
Schachinger Logistik Holding GmbH	100 %
Schachinger Branchenlogistik GmbH	100 %
Schachinger Paketdienst Gesellschaft m.b.H.	100 %
Schachinger Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG	100 %
Schachinger GmbH	100 %
SCHACHINGER pharmalogistik GmbH	100 %
SCHACHINGER marken & frische logistik GmbH	100 %
SCHACHINGER baulogistik GmbH	100 %
SCHACHINGER automotive GmbH	100 %
SHP Speditions Ges.m.b.H.	100 %
Schachinger cargomax s.r.o. Budweis	100 %
SCHACHINGER logistik service GmbH	100 %
SCHACHINGER primetime GmbH	100 %
KSK-Transport u. Logistik GmbH	50 %

Die Gesellschaften der Unternehmensgruppe sind an insgesamt 18 Standorten in den Ländern Österreich, Tschechien und Ungarn ansässig. Sämtliche Standorte sind in den Daten des Berichts enthalten. Sofern einzelne Daten von der Berichtsgrenze abweichen, also nicht alle Gesellschaften oder Standorte abdecken, so ist das direkt an der jeweiligen Stelle (z.B. direkt unter der Tabelle oder in einer Fußnote) angemerkt. Wenn in diesem Bericht von „SCHACHINGER“ oder „SCHACHINGER Logistik“ die Rede ist, ist damit die gesamte Unternehmensgruppe gemeint. Das gilt auch für das Personalpronomen „wir“ und das Possessivpronomen „unser“. Wenn sich Informationen oder Daten nicht auf die ganze Gruppe, sondern auf einzelne Gesellschaften beziehen, sind die Namen der betreffenden Unternehmen ausdrücklich angeführt. Davon weichen wir nur dann ab, wenn der Bezug auch ohne explizite Anführung des Firmennamens aus dem Kontext hervorgeht.

Standards und künftige Regularien

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI): Option Kern - erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (siehe Anhang).

Wir haben diesen und alle bisherigen Nachhaltigkeitsberichte freiwillig erstellt, um unsere Stakeholder zu informieren und unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung darzustellen. Künftig werden wir voraussichtlich in den Geltungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union fallen. Dieser Bericht dient als Vorbereitung auf die kommende verpflichtende Berichterstattung nach den Vorgaben der CSRD. Er enthält die relevanten Informationen und Daten zu Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung (Environment Social Governance, ESG). Mit der Aufbereitung der Informationen zur Erfüllung der Taxonomie-Verordnung sind wir bereits befasst.

Berichtszeitraum und Rhythmus

Das Geschäftsjahr von SCHACHINGER Logistik beginnt am 1. April und endet am 31. März. Der Berichtszeitraum für die im Bericht bereitgestellten Finanzkennzahlen und Mitarbeiter:innendaten umfasst die letzten vier Geschäftsjahre von 2018/19 bis 2021/22.

Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die Umweltkennzahlen umfasst dementsprechend die Jahre 2018 bis 2021. Den letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir im Jahr 2017 veröffentlicht. Wir sind somit vom bisher eingehaltenen Dreijahresrhythmus abgewichen.

Nach Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden wir Nachhaltigkeitsberichte in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellen und diesen, den derzeit bekannten Vorgaben entsprechend, in den Lagebericht der SCHACHINGER Logistik Holding GmbH integrieren.

Berichtsinhalt und wesentliche Themen

Der Inhalt des Berichts und die Themen, zu denen SCHACHINGER Logistik Managementansätze, Leistungen sowie Ziele und Maßnahmen offenlegt, ist nach den GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“.

Prüfung und Bestätigung

Die Bestätigung, dass die von der GRI vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Sicherstellung der Berichtsqualität eingehalten wurden und dass die veröffentlichten Daten und Informationen korrekt sind, erfolgte durch Quality Austria.

Schreibweise

Eine gendergerechte Sprache ist uns wichtig. Wenn sich in diesem Bericht personenbezogene Bezeichnungen nicht exklusiv auf ein Geschlecht beziehen, wollen wir dies auch in der Sprache sichtbar machen, indem wir die Paarform oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden. In Einzelfällen kann es vorkommen, dass wir davon abweichen - etwa im Interesse der Lesefreundlichkeit. Dann kann sich auch die männliche Form eines Ausdrucks auf alle Geschlechter beziehen.

Feedback und Fragen zum Bericht

Feedback ist uns sehr wichtig und für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Für Anregungen oder Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Ina Pfneiszl, Head of Corporate Sustainability
Tel: +43 664 285 02 22

Mail: Ina.Pfneiszl@schachinger.com

Highlights im Berichtszeitraum

Strategisch

- Die Erarbeitung unserer ersten vollständigen CO₂-Footprint-Bilanz war eine Herausforderung, die wir gut gemeistert haben. Im Zuge dessen haben wir auch das SCHACHINGER Klimastrategie-Papier „Roadmap to ZERO“ entwickelt.“
- Jene CO₂-Emissionen, die wir 2021 nicht vermeiden konnten, wurden mit Gold- oder Verified Carbon Standard (VCS) zertifizierten Klimaprojekten kompensiert. Damit haben wir freiwillig die Verantwortung dafür übernommen, unsere CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und teilweise Scope 3 zu neutralisieren.
- Unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde mit unseren Stakeholdern in einem partizipativen Prozess gemeinsam erstellt.
- Ende 2021 konnten wir einen neuen Standort mit 6.000 Palettenplätzen in Niederösterreich fertigstellen. Der gesamte Standort wird mit 100 % Ökostrom versorgt, und Wärmepumpen sorgen in der Betriebsanlage für grüne Heiz- und Kühlenergie. Die Wärmepumpen werden mit CO₂-armen und natürlichen Kältemitteln betrieben. Die Inbetriebnahme der Anlage liegt außerhalb des Berichtszeitraums.
- Ernährung und Gesundheit stehen miteinander in Zusammenhang. Deshalb haben wir den Anteil der Bio-Lebensmittel in unserer Kantine auf 70 % gesteigert- mit dem Ziel, die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu verbessern.

Erfolge

- Wir konnten für vier Standorte mehr als 30 % unseres Strombedarfs mit unseren PV-Anlagen abdecken.
- Durch unsere neu geschaffenen Photovoltaik-Anlagen haben wir bis 2021 1.680.000 kWh Strom erzeugt, Ende 2022 erwarten wir eine Ersparnis von 2.100.000 kWh. Dies entspricht dem Strombedarf von über 500 Haushalten oder 10 Mio. E-PKW-Kilometern.
- In Summe konnten wir im Berichtszeitraum durch Energieeffizienzmaßnahmen über 1 Mio. kWh Strom einsparen. Dies entspricht einer Energieeinsparung von fast 20 % im Vergleich zu den Jahren davor.
- Wir haben eine E-Mobilitätsinfrastruktur mit 44 E-Ladestationen für die betriebliche Nutzung und für unsere Besucher:innen geschaffen.
- Im Berichtszeitraum haben wir 350.000 kWh Gas eingespart.
- Von unserer PKW-Flotte mit 61 PKW haben wir bereits mehr als ein Drittel, nämlich 22 PKW, auf E-Mobilität umgestellt.

Auszeichnungen, Ratings und Validierungen

- Rezertifizierung ISO 9001
- Rezertifizierung der ISO 14001
- Zertifizierung der ISO 45001
- GDP - Good Distribution Practice - *pharma/healthcare*
- GMP - Good Manufacturing Practice - *pharma/healthcare*
- AMBO (Arzneimittelbetriebsordnung) Konformität - *logistik service*
- IFS 2.2 higher level- International Featured Standard - *marken & frische*
- Bio-Zertifikat - *marken & frische*
- UZ46 (100 % Grünstrom aus Österreich)
- Green Blue Building Goldstandard
- Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI validiert
- Klimafreundliches Unternehmen von der LINZ AG ausgezeichnet
- Auszeichnung für Kompetenzen im Klimaschutz durch Klima Aktiv

SCHACHINGER Logistik Gruppe

Branchenlogistik gemeinsam
nachhaltig weitergedacht

SCHACHINGER Logistik Gruppe

Kurzporträt	S016
Unsere Standorte	S018
Organigramm	S020
Vision Mission - Unternehmenskultur	S024
Leistungskennzahlen Nachhaltigkeit	S026
Führungsstruktur für Nachhaltigkeit	S028
Nachhaltigkeitsstrategie „Driving Change“	S030
Nachhaltigkeitsmanagement	S032
ESG Risikomanagement	S036
Qualitätsmanagement und Qualitätspolitik	S037
Sustainable Development Goals	S038
Stakeholder und Partner:innen	S042
Corporate Citizenship	S050
Wesentlichkeitsanalyse	S052

Die SCHACHINGER Logistik Gruppe im Kurzporträt

Die SCHACHINGER Firmengruppe (SCHACHINGER Holding GmbH und Tochtergesellschaften) hat ihren zentralen Firmensitz in Hörsching, Oberösterreich, und ist einer der größten Branchenlogistiker in Österreich. Mit diesem Fokus werden Logistiklösungen für Lebensmittel, Pharma/Healthcare, Paketdienst, Baulogistik sowie die Hightech- und die Automobilzulieferindustrie entwickelt, die Firmengruppe ist in Österreich und in CEE-Ländern vertreten.

Warehousing und Transportlogistik in sieben unterschiedlichen Branchen qualifizieren das seit mehr als achtzig Jahren am Markt etablierte und mehrfach ausgezeichnete Unternehmen als Leading Company.

Eigentümer und Rechtsform:

Die SCHACHINGER Logistik Holding GmbH ist ein privatwirtschaftlich geführtes Familienunternehmen im 100 %igen Eigentum der Familie Schachinger.

679 Mitarbeiter:innen

30 Nationen

15.000 BIO-Essen pro Jahr

78 LKW

14 Gesellschaften 18 Standorte

350.000 kWh Gaseinsparung im Berichtszeitraum

70 Kleintransporter

7 Branchen

132.000 m² Lager inkl. Büroflächen

61 PKW davon 22 E-PKW

>130.000 Palettenstellplätze

70.000.000 gefahrene Kilometer/Jahr

44 E-Ladestationen

7.400 Solarmodule

€ 110.000 Spenden im Jahr 100 % Grünstrom UZ 46

1.220.000 kWh Stromeinsparung im Berichtszeitraum 10.500 m² Solarfläche

€ 269.000.000 Jahresumsatz 2021

Die angegebenen Werte in dieser Grafik beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021/2022 oder auf den Berichtszeitraum.

Unsere Standorte

Innerhalb der Berichtsgrenze

- Hörsching Zentrale/Multimodaler Logistikpark
- Wien 11 Logistikzentrum
- Stockerau Warehousing & Distribution
- Wr. Neudorf Warehousing & Distribution
- Hagenbrunn Warehousing & Distribution
- Wien 23 Warehousing
- Budweis (CZ) Distribution
- Perg Depot
- Schärding Warehousing & Distribution
- Vöcklabruck Distribution
- Klagenfurt Warehousing & Distribution
- Vomp Depot
- Paternion Depot
- Kalsdorf Depot

Außerhalb der Berichtsgrenze

- Großebersdorf
- Gleisdorf
- Veszprém (HU)
- Zilina (SK)

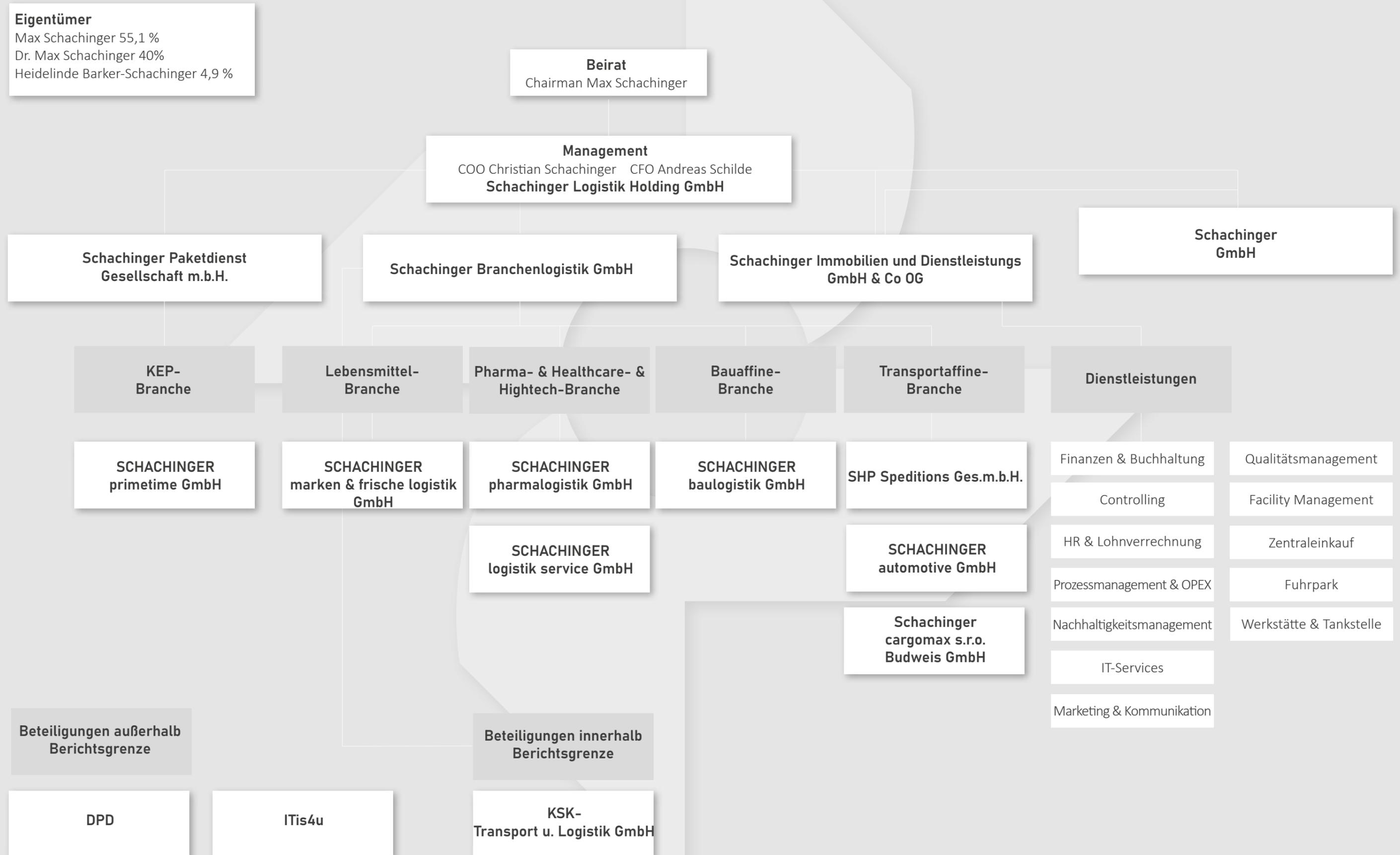


Scope - Übersicht

- Scope 1: Treibstoffe, Brennstoffe und Kältemittel
- Scope 2:
 - ° Zugekaufte Energie (Strom/Fernwärme)
 - ° Abgegebene Energie (Überschuss aus PV)
- Scope 3:
 - ° Dienstreisen (mit Bahn & Flugzeug)
 - ° Mitarbeiter:innenanreise
 - ° Papierverbrauch
 - ° Abfall

Unser Organigramm

SCHACHINGER Gruppe



Führungsanspruch bei SCHACHINGER

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter:innen. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches Verhalten, Leistung, Verlässlichkeit und soziale Kompetenzen erwerben.

Sie setzt klare, ambitionierte und realistische Ziele, führt durch Vertrauen und räumt den Mitarbeiter:innen so viel Eigenverantwortung und Freiraum ein wie möglich. Wir fördern teamorientierte Leistungen und schaffen die Voraussetzungen für ein motivierendes und leistungsgerechtes Arbeitsumfeld.

Der/die Vorgesetzte oder die Personalabteilung sind für die Mitarbeiter:innen auch bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar. Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Sie ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch gehörige Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Auch bei Delegationen einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

Im Einzelnen gilt bezüglich Führung, Verantwortung und Aufsicht Folgendes:

1. Die Führungskraft muss die Mitarbeiter:innen nach persönlicher und fachlicher Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgaben, die Mitarbeiter:innen wahrzunehmen haben (Auswahlpflicht).
2. Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
3. Die Führungskraft muss dafür sorgen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen laufend kontrolliert wird (Kontrollpflicht).
4. Die Führungskraft muss den Mitarbeiter:innen klar vermitteln, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung unseres Unternehmens-CoC in ihrem Zuständigkeitsbereich. Der Geschäftsführung und allen Führungskräften obliegt eine Vorbildfunktion.

In unserer Geschäftsordnung gibt es für alle Kontakte mit Behörden, Banken und Vertragspartnern festgelegte Positionen. Firmenmäßig unterzeichnen dürfen für die SCHACHINGER Logistik Holding nur die Geschäftsführer. Die Geschäftsleitung berichtet den Eigentümervertretern bzw. dem Beirat quartalsweise über die Entwicklung des Unternehmens.

Die Sicherheitsfachkraft sowie der arbeitsmedizinische Dienst der SCHACHINGER Unternehmensgruppe, berichten im Rahmen ihrer Tätigkeit über relevante aktuelle Neuerungen und Veränderungen im Zusammenhang mit den Dienstleistungsbereichen der SCHACHINGER Unternehmensgruppe. Berichtet wird zweimal jährlich im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzausschuss-Sitzung, an der die Geschäftsführung, QM- und Sicherheitsbeauftragte, der Betriebsrat und die Branchenleitungen verpflichtend teilnehmen.

Strategieprozesse

Im Zuge der jährlich stattfindenden Strategiemeetings des Führungskreises der SCHACHINGER Unternehmensgruppe werden die kurz-, mittel- und langfristigen strategischen Ziele des Gesamtkonzerns wie auch für die einzelnen Branchen überarbeitet bzw. neu festgelegt. Überdies werden übergeordnete Ziele im Rahmen der Erreichung operativer Exzellenz gesetzt und die Entwicklung geeigneter Verfahren zur Bestimmung des jeweiligen Exzellenzgrades initiiert. In diesem Zusammenhang werden auch die Jahresziele festgelegt. Die Erreichung der entsprechenden Ziele wird projektorientiert abgearbeitet und verfolgt.

Der SCHACHINGER Code of Conduct als Verhaltenscodex gibt verbindliche Regeln vor, die für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis gelten. (Der Unternehmens-COC steht auf unserer Website zum Download bereit) Sie sollen helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen im Zusammenhang mit dem SCHACHINGER Code of Conduct jederzeit an den entsprechenden Vorgesetzten oder den Mitarbeitenden bekannten Vertrauenspersonen wenden.

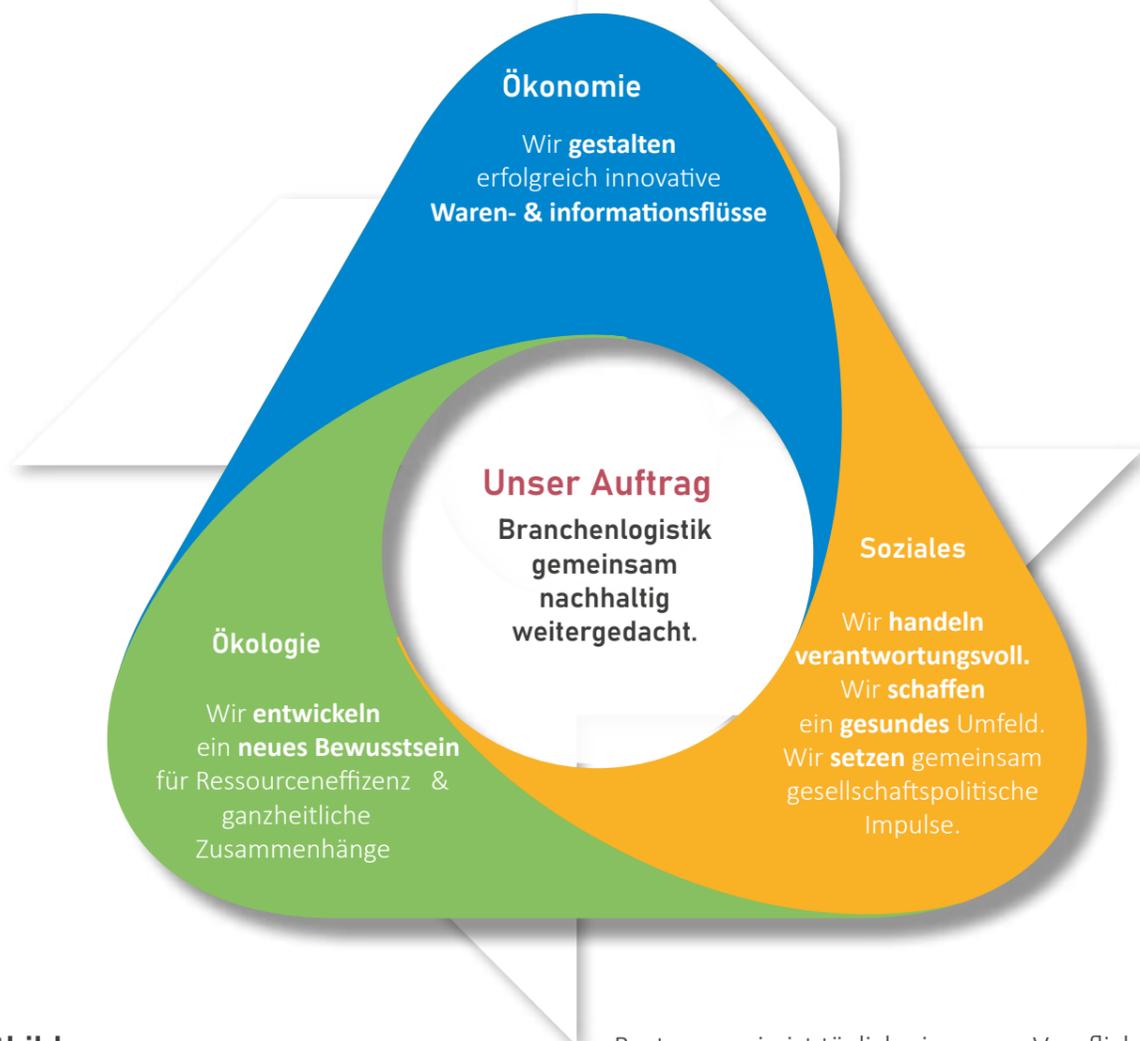


Leitsätze

- Vision und Mission
- Code of Conduct
- AA1000AP
- ISO 26000
- GRI
- UN Sustainable Development Goals
- OECD
- SMETA Pillar 2 (in Planung)
- ISO 9001
- SO 14001
- ISO 45001
- Gemeinwohlökonomie-Bilanz

Vision und Mission

Unternehmenskultur



Leitbild

Dieses Leitbild wurde bereits 2012 begonnen und seither stetig weiterentwickelt die Involvierung unserer Stakeholder ist uns dabei immer wichtig.

Als Logistiker tragen wir große Verantwortung. Wir transportieren die Ware unserer Kund:innen. Wir managen ihren gesamten Weg. Wir planen, steuern und kontrollieren diesen Weg, lagern zwischen, garantieren sichere Qualität und pünktliche Lieferung. Unsere Stärke ist die Diversität, sowohl in den Branchen als auch bei unseren Mitarbeiter:innen. Wir können dadurch höchste Flexibilität mit einem unbändigem Lieferwillen und ausgezeichneter Liefertreue anbieten und sind mit unserem Portfolio äußerst wettbewerbsfähig und krisensicher.

Beste zu sein ist täglich eine neue Verpflichtung. Wir haben uns in verschiedenen Branchen spezialisiert, in manchen sind wir absolut führend. Viele Kund:innen vertrauen uns seit Jahrzehnten. Darauf sind wir stolz. Wir wissen aber auch, dass sich jeder von uns jeden Tag neu bemühen muss, damit wir weiterhin erfolgreich sind. Wenn wir weiter erfolgreich sein wollen, müssen wir uns weiterentwickeln.

Wir lernen von und mit unseren Kund:innen.

Wir schätzen die Orientierung an den Kund:innen als Möglichkeit uns stetig weiterzuentwickeln. Die Qualität unserer Dienstleistung basiert auf einer vertrauensvollen, kooperativen Zusammenarbeit. Ziel ist es, unseren Kund:innen ein umfassendes „Rundum-Sorglos“-Paket, zu bieten, das den Ansprüchen der Nachhaltigkeit auf allen Ebenen entspricht.

Ohne Informationstechnologie keine Logistik.

Die Informationstechnologie ermöglicht uns, unsere Aufgaben für unsere Kund:innen entsprechend zu erfüllen. Das heißt für unser Unternehmen: lebenslang investieren. Und für jede(n) Mitarbeitende(n) lebenslanges Lernen.

Unsere Marke ist seit mehr als 80 Jahren etabliert dies bedeutet auch digital ständige Anpassung an die Markterfordernisse und Kund:innen-Bedürfnisse.

Das Ganze ist wichtig. Der Einzelne ist genauso wichtig.

Unser Unternehmen kann nur dann gut sein, wenn jeder Einzelne von uns gut ist. Jede/r Mitarbeitende steht für das Ganze. Und das Ganze steht für jede/n Mitarbeitende/n. Unsere Mitarbeiter:innen sollen daher Bedingungen vorfinden, unter denen sie sich entfalten können. Ihr Einsatz soll sich für sie lohnen. Bei uns stehen die Menschen im Mittelpunkt.

Wir setzen auf praxistaugliche Logistiklösungen. Wir arbeiten mit Vertrauen, Zutrauen und Wertschätzung miteinander und haben „Handschlagqualität“ - wir machen das, was wir versprechen, und sogar mehr.

Unsere Lieferant:innen.

Unseren Lieferant:innen gegenüber sind wir ein fairer Partner. Gemeinsam mit ihnen garantieren wir Qualität und eine gute Leistung. Die Verlässlichkeit bei unseren Vereinbarungen ist unsere Basis für gute langjährige und beständige Lieferant:innenbeziehungen.

Unser Umfeld/unsere Umwelt.

Erhaltung und Schutz unserer Umwelt im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen ist uns ein Anliegen. Wir forcieren umweltschonende Transportmöglichkeiten, achten bereits beim Einkauf von neuem Equipment auf Umweltaspekte. Wir setzen auf den Einsatz von laderaumsparenden Technologien.

Als erfahrener Branchenlogistiker aus Österreich konzentrieren wir uns bewusst auf definierte Branchen und Nischen, die wir nach folgenden Kriterien auswählen und erweitern:

Deshalb:

- heben wir Synergiepotenziale innerhalb und zwischen den Branchen.
- vertiefen wir unsere Leistungen durch Services mit „hoher Logistikprozess-Komplexität“,
- nutzen wir den „First Mover Advantage“.

Dies ist die solide Basis für die erfolgreiche und nachhaltige Zukunft als Unternehmen in einer hart umkämpften Branche. Wir transformieren den Wind aus stürmischen Zeiten in Logistik-Energie für unsere nachhaltige Zukunft.

Werte

Der Wert „Familie“ bezogen auf das Familienunternehmen und in Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird laut den letzten Umfragen von den SCHACHINGER Mitarbeitenden in der Wichtigkeit am höchsten eingestuft und ist ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur. Um die Geschwindigkeit der Erderwärmung zu reduzieren sowie die Klimaziele Österreichs zu erreichen, hat SCHACHINGER eine klare Vision: eine CO₂-freie Zukunft zu verwirklichen und als Arbeitgeber Arbeitsplätze in einer fairen Marktwirtschaft zu bieten.

Ausblick

Die vergangenen Jahre wurden genutzt, um die Basis für das heutige Nachhaltigkeitsmanagement zu schaffen. Die disruptive Systemkrise (Pandemie) hat dazu geführt, dass Geschäftsmodelle aus der Vergangenheit nur mehr bedingt zukunftstauglich sind, wie beispielsweise Veränderungen bei Online-Handel, Speziallösungen, vermehrt Eiltransporte, unvorhersehbare Bedarfe, Fehlteilmanagement und vieles mehr. Zusätzlich wurde die neue EU-Taxonomie für Nachhaltigkeit in den EU-Gremien diskutiert und beschlossen. Aufgrund all dieser fundamental geänderten Rahmenbedingungen werden wir einen kollaborativen Prozess starten. Die Purpose-Entwicklung und Verifizierung unserer bestehenden Vision und Mission werden Ende 2022 und ganzjährig 2023 bottom-up und top-down neu gestaltet. Die Unternehmensstrategie inklusive der relevanten Nachhaltigkeitskriterien, der UN Sustainable Development Goals sowie der EU-Taxonomie werden ebenfalls 2022/23 neu erarbeitet. Die neue Strategie wird die Basis für die weitere erfolgreiche und nachhaltige Zukunft sein.

Leistungskennzahlen Nachhaltigkeit

Ausgewählte Leistungskennzahlen Ökonomische Wertschöpfung in EUR

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Wertschöpfung ¹	147 Mio.	177 Mio	232 Mio.	242 Mio.
Mitarbeiter:innen Löhne/Gehälter	29,7 Mio.	33,4 Mio.	33,6 Mio.	33,9 Mio.
Investitionen in das Ge- meinwesen (Sponsor- beiträge)	1.000	5.000	79.070	109.600

Mitarbeitende und Arbeitssicherheit

Anzahl Personen	678	722	708	679
Arbeitsunfallrate	1,8	1,4	1,0	0,5

Nachhaltige Investitionen und Dekarbonisierung³

Photovoltaik kWp	1.660	1.670	1.670	1.680
Ladestationen	5	5	5	44
Stromeinsparung ⁴ kWh	1 Mio.	-	-	220.000
Gaseinsparung ⁵ kWh	300.000	-	-	50.000
Treibhausgase t CO ₂ -Äquivalente	12.110	13.055	13.141	12.471

¹ Wertschöpfung* Lieferant:innen mit größer, gleich 10k Umsatz

² Von 2018 bis 2020 gab es eine Restrukturierungsphase, in dieser Zeit wurden sehr wenige Spenden getätigt.

³ Aufgrund strategischer Investitionen wurden von 2017 auf 2018 beträchtliche Mengen an kWh Strom und Gas eingespart. Durch weitere Investitionen konnten im Jahr 2021 wieder erhebliche Mengen eingespart werden.

⁴ Größtes Einsparpotenzial durch Umstieg auf LED-Steuerungsregelungen bei Heizungstechnik, Pumpentausch, thermische Sanierung, in Folge weniger Kühlbedarf.

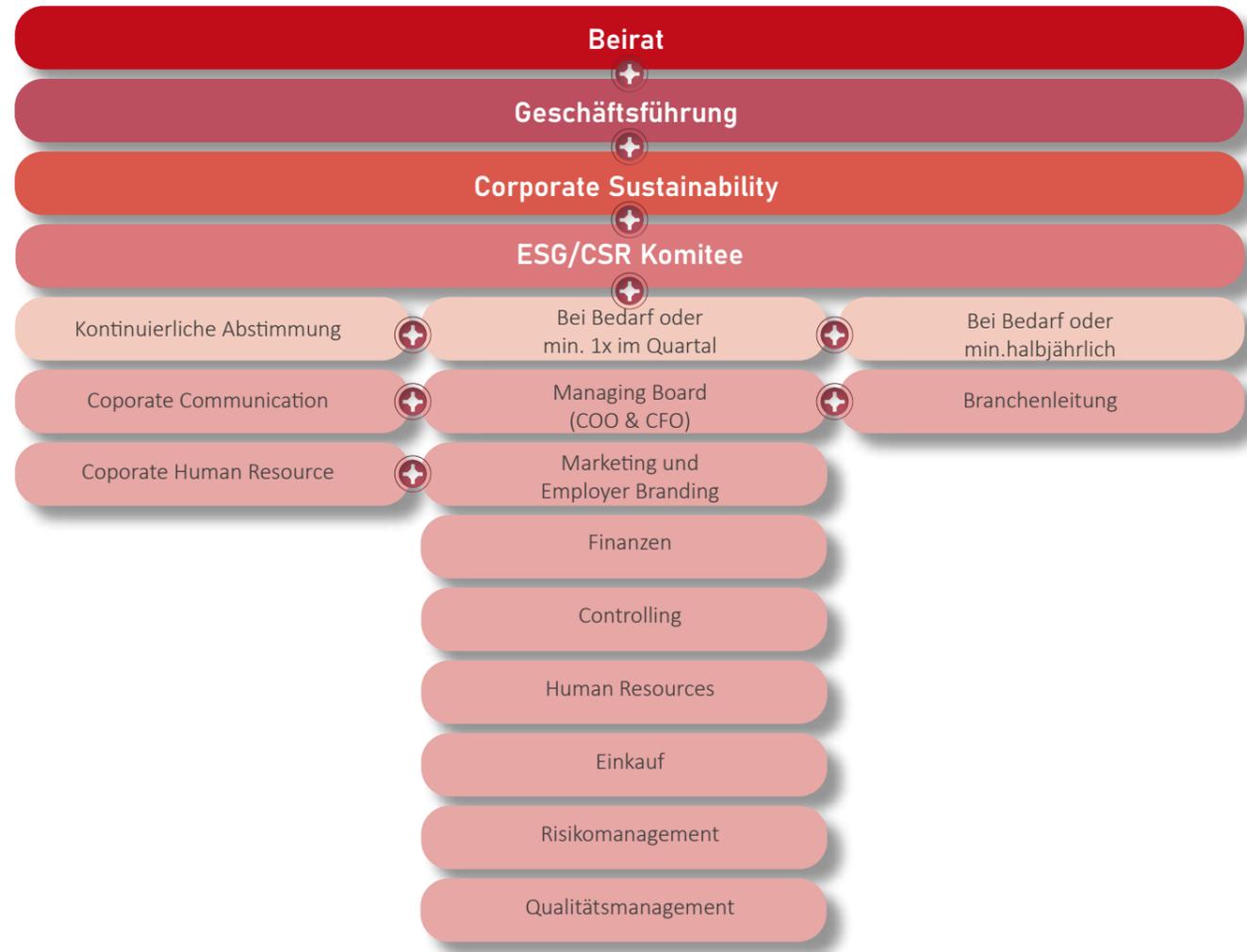
⁵ Größtes Einsparpotenzial durch Austausch alter Gaskessel durch Gasbrennwertgeräte; Pumpentausch, Steuerungsregelung und thermische Sanierung.



Führungsstruktur für Nachhaltigkeit

Bei uns gibt es ab dem nächsten Geschäftsjahr auf oberster Ebene Verantwortlichkeiten für die nachhaltige Entwicklung in der SCHACHINGER Gruppe, auf Basis der nachhaltigen Vision und Mission. Nur so ist es uns möglich, strategisch wichtige nachhaltige Entscheidungen im Sinne aller treffen zu können. Unser Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeiter:innen im Unternehmen an den internationalen Nachhaltigkeitszielen und die SCHACHINGER Nachhaltigkeitsziele in ihrem Wirkungsbereich umsetzen.

Für uns gelten die Menschenrechte und die OECD-Leitsätze, das Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den zehn Grundsätzen des UN Global Compact (keine Mitgliedschaft), sowie zu den national und international geltenden ökonomischen und ökologischen Prinzipien zu Umwelt- und Klimaschutz (z.B. CDP). Dafür schaffen wir in den nächsten zwei Geschäftsjahren die entsprechenden Rahmenbedingungen.



Das ESG/CSR-Komitee ist ein internes Komitee zur Sicherstellung der Nachhaltigkeitsstrategie „Driving Change“ und der ZERO Emission Roadmap.

ESG/CSR-Komitee

Nachhaltigkeit ist ein Wert, Geschäftstreiber und Ansporn für Innovationen in der SCHACHINGER Gruppe. Das Unternehmen nutzt die Nachhaltigkeitsarbeit zunehmend, indem es sich in wichtigen Ratings und Benchmarking-Tools positioniert. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wird ein interdisziplinäres ESG/CSR-Komitee zur Überwachung und Beschleunigung der Nachhaltigkeitsziele eingerichtet. Die wichtigsten Ziele sind die Formulierung von ESG-Kriterien, einer ESG-Vision und einer ESG-Strategie. Das Komitee trifft sich mindestens einmal pro Quartal (lt. Grafik links)

Im Komitee werden folgende Aspekte der jeweiligen Prozesse und Maßnahmen-Umsetzung besprochen:

- Ratings
- Lieferant:innen
- EU-Taxonomie
- EU-Regulatorien
- Klimawandel
- Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Kund:inneneinbindung
- Arbeitssicherheit, Gesundheit und Soziales

Es gibt für uns relevante Haupttreiber, die die Integration von ESG-Indikatoren in die Steuerung und Berichterstattung erforderlich machen. Deshalb gilt es für uns besonders zu beachten:

- **Stakeholder-Anforderungen**
Die Auswirkungen auf unternehmerische Handlungen auf die Menschen und die Umwelt in die strategischen Überlegungen integrieren.
- **Compliance und regulatorische Anforderungen:**
Die EU und nationale Regularien erfordern eine steigende Transparenz in Bezug auf nicht-finanzielle Belange und Auswirkungen.
- **Kapitalmarktanforderungen:**
Investitionen, Kreditvergabe- und Risikobewertungen, basierend auf ESG-Faktoren, ESG-Ratings und Bewertungen der Banken- und Finanzbranche sind erforderlich.

Nachhaltigkeitsstrategie „Driving Change“

„Driving Change“

die mit 2022 gültige Nachhaltigkeitsstrategie von SCHACHINGER umfasst ökonomische, ökologische und soziale Veränderungen. Digitalisierung und ökologische Effizienz fließen in nachhaltiges, verantwortungsvolles Wachstum, das sich für alle unsere Stakeholder und die Umwelt auszahlt.

Für die Mitarbeitenden, für unsere Kund:innen und Partner:innen und letztendlich für unsere Gesellschaft. Es soll Wohlstand und ein lebenswertes Umfeld geschaffen werden.

Im Zuge von Gruppenarbeiten und Einzelinterviews mit ausgewählten Stakeholdern haben wir drei strategische Handlungsfelder mittels der Wesentlichkeitsanalyse definiert.

Diesen drei wesentlichen Themen „Wirtschaft und Governance“, „Mitarbeiter:innen und Soziales“ sowie „Umwelt und Klima“ ordneten wir vier Schwerpunkten zu.

1. Verantwortungsvolles Wachstum

Profitabilität und Nachhaltigkeit schließen einander nicht aus. Im Gegenteil: Wir sind überzeugt davon, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie eine wichtige Investition in die Zukunft und das Fundament unserer Wertschöpfungsplattform ist. Hierbei ergeben sich für alle Logistik-Bereiche Synergieeffekte, die dazu beitragen, in großem Umfang ressourcenschonender zu arbeiten. Dieses Handlungsfeld ist für uns die Basis für unsere Unternehmensstrategie und Inhalt unserer nachhaltigen Weiterentwicklung.

2. Prozesse

Dem weiteren Ausbau unserer Managementprozesse räumen wir eine große Wichtigkeit ein, da die Policies und Richtlinien und die daraus abgeleiteten Prozesse der Handlungsrahmen für unsere gesamte strategischen Nachhaltigkeitsarbeit sind. So werden wir sämtliche Prozesse im Unternehmen, administrativ und auch serviceseitig, auf ihre Umweltfreundlichkeit und auf soziale Verträglichkeit sowie Sicherheit überprüfen und viele neu ausrichten.

3. Dekarbonisierung & Kreislaufwirtschaft

Der Umstieg auf erneuerbare Energie findet bereits seit einigen Jahren statt, zurzeit gibt es noch keine praxistauglichen Alternativen. Ein Beispiel dafür wäre der E-LKW-Bereich, hier sind zum einen keine Fahrzeuge verfügbar, zum anderen ist auch die Technologie unausgereift. Dies gilt auch für die PKW-Flotte und die Infrastruktur speziell im ländlichen Raum. Um nachhaltiges Wachstum zu erreichen, müssen wir uns auf den Ansatz der Kreislaufwirtschaft konzentrieren. Dieser fokussiert sich auf die Veränderung von Prozessen und Systemen, um die Effizienz und das Management unserer Ressourcen zu verbessern.

Durch die Anwendung der Grundprinzipien einer Kreislaufwirtschaft können wir zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen.

Ressourcen-Effizienz:

Mitarbeiter:innenschulungen mit Fokus auf Materialschonung.

Energie-Effizienz:

Umstellung des eigenen Portfolios auf 100 % Ökostrom (UZ46).

Wiederverwertbarkeit:

Bei Verpackungsmaterialien achten wir auf die Wiederverwertbarkeit.

4. Mitarbeiter:innen & soziale Verantwortung

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, orientieren wir uns in unserem Tun und Handeln an den UN-Nachhaltigkeitszielen, den SDG. Diese betreffen die unternehmerische Verantwortung in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Darüber hinaus werden wir 2022 die Charta der Vielfalt unterzeichnen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Personalpolitik gewährleisten die kontinuierliche Integration dieser Grundsätze in unsere Strategie, Kultur und unser Tagesgeschäft.

Anwendung der ESG-Strategie:

Strukturiertes und wirkungsvolles ESG-Management schafft einen Mehrwert für das Unternehmen und für die Stakeholder. Durch das Senken von Risiken und Kosten, das Fördern der Chancen und die Schaffung von neuen Geschäftsmodellen entstehen wirtschaftlich positive Auswirkungen für die Menschen und die Umwelt.

Business:

Nachhaltigkeitsstrategie von Unternehmen, Management von ESG-Risiken, Bedeutung von F&E (Forschung und Entwicklung), Digitalisierung von Dienstleistungen, Kennzeichnung von Produkten/Dienstleistungen und Informationen.

Environmental:

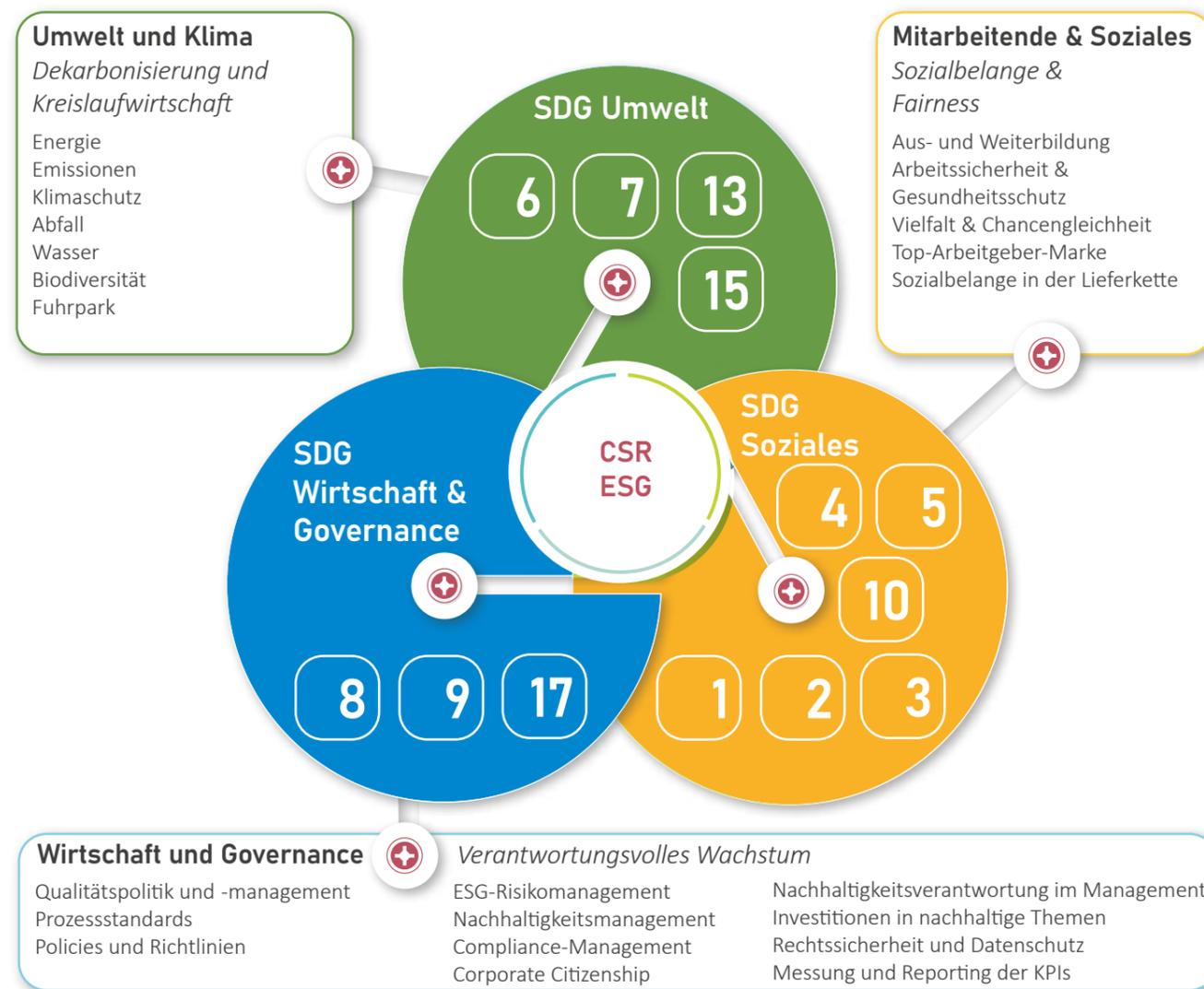
Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen, Wasser-, Energieverbrauch, Abfallvermeidung sowie Umweltzertifizierungen.

Social:

Human Resource Management, Zertifizierungen und Rechtsvorschriften, Beziehungen zu den Interessengruppen und Beziehungen zur Gemeinschaft, Arbeitnehmerschutz, Diversität/Inklusion.

Governance:

Struktur & Zusammensetzung der Geschäftsführung und Aufsichtsorgane sowie Bescheinigungen und Rechtsvorschriften, Antikorruptionsmaßnahmen und Kontrollmechanismen.



Nachhaltigkeitsmanagement

Unser Zugang

Unter verantwortungsvoller nachhaltiger Unternehmensführung verstehen wir, dass wir unsere Prozesse ökologisch und nachhaltig gestalten, um sowohl Ressourcen als auch Geld zu sparen, die Lebensqualität der Menschen steigern, die mit uns arbeiten, und die Umwelt zu schonen. Alles in allem achten wir darauf, welche Auswirkungen unser Tun auf die Menschen und das Klima hat. Vor allem es geht uns darum, uns aktiv an der Energiewende zu beteiligen und an einer umweltverträglichen Lösung für die Logistikbranche mitzuarbeiten.

Wir wenden ab 2022 die strategische Ausrichtung eines holistischen Ansatzes mittels der Corporate Social Responsibility, der Corporate Sustainability, der Corporate Citizenship und der Environmental Social Governance an.

Dafür gibt es ein Nachhaltigkeitsteam, ein ESG-Komitee und die Verantwortung für Nachhaltigkeit top-down.

In unserem Unternehmen ist die Verantwortung für alle nachhaltigen Themen auf Ebene der Geschäftsführung verankert. Regelmäßig stimmt sich das ESG-Komitee ab und berichtet die relevanten nachhaltigen Themen an die Geschäftsführung und die Branchenleitungen. Die Geschäftsleitung stimmt sich regelmäßig zu den Nachhaltigkeitsthemen mit dem Beirat ab.

Wir bekennen uns zu einer nachhaltig orientierten Unternehmensführung und leben dies seit langem, der gesamtheitliche Ansatz einer verantwortungsvollen, nachhaltig orientierten Unternehmensleitung liegt dem Bekenntnis zugrunde. Die Richtlinie dafür ist unser für die gesamte Gruppe und jede/r Mitarbeiter:in unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, gültiger Unternehmens-CoC.

Relevanz und Auswirkungen

Wir legen größten Wert auf ein vernünftiges und nachhaltig verantwortungsvolles Wachstum. Unsere wirtschaftlichen Leistungen und Erfolge entstehen kontinuierlich und aus eigener Kraft.

Wir investieren laufend in PV-Anlagen und Elektro-PKW, um unsere Emissions-Reduktionsziele zu erreichen. Für uns ist die Einhaltung aller Rechtsvorschriften selbstverständlich, und wir entwickeln Standards, die über die gesetzlichen Regelungen weit hinausgehen.

ESG

Die ESG-Strategie (Environmental Social Governance Strategy) - also die Bestimmung des IST-Zustandes, die Definition der strategischen Ziele, die Transformations-Roadmap, die bei uns Sustainability-Roadmap genannt wird, die Operationalisierung sowie die Berichterstattung - zeigt unseren systematischen und systemischen Ansatz.

Das „G“ in ESG steht für Governance, und unter verantwortungsvoller nachhaltiger Unternehmensführung verstehen wir, dass wir unsere Prozesse ökologisch und nachhaltig gestalten, um sowohl Ressourcen als auch Geld zu sparen, die Lebensqualität der Menschen steigern, die mit uns arbeiten, und die Umwelt zu schonen. Im Großen und Ganzen achten wir darauf, welche Auswirkungen unser Tun auf die Menschen und das Klima hat. Und es geht uns darum, uns aktiv an der Energiewende zu beteiligen und an einer umweltverträglichen Lösung für die Logistikbranche mitzuarbeiten.

Für uns relevante ESG-Faktoren:

- Überwachen und Analysieren der ESG-Leistung im Unternehmen
- Aufbereitung und Verfügbarkeit der für die Berichterstattung erforderlichen Daten (gemäß den SFDR- und EU-Taxonomie-Richtlinien) sicherstellen
- ESG-Inhalte in die Kund:innenbeziehung integrieren
- Analyse von Risiken in der Lieferkette identifizieren
- Innovative ESG-Indizes und Benchmarks einbeziehen
- Klimastrategie und Lösungen entwickeln - unser Ansatz sind die Themen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft
- Kommunikation unserer geplanten Nachhaltigkeitsprojekte mit Wirkungsanalyse
- Die Einbeziehung der Nachhaltigkeitsleistung in unsere Finanzstrategie
- Verbesserung der Finanzierungsmöglichkeiten



Richtlinie, Vorgaben, Grundsätze und Zielsetzungen

Die Gründe, warum wir nachhaltigkeitsorientiert managen, sind vielfältig. Wir möchten unsere Arbeitgebermarke damit stärken, da Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen für Arbeitgeber arbeiten wollen, die nachhaltig handeln. Unsere ökonomische, ökologische und soziale Performance ist aber auch für unsere Kund:innen und deren Einkäufer zunehmend wichtig, auch in Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Diese bevorzugen Lieferant:innen die Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks setzen, die und die auch die entsprechende Sorgfalt gegenüber ihren Beschäftigten walten lassen.

Bereits im Jahr 2011 hat sich SCHACHINGER Logistik im Zuge des CSR-Managements Gedanken über die ökologische und soziale Entwicklung der Unternehmung im Kontext von nachhaltigem Wirtschaften gemacht. Der Leumund, sprich die Unternehmensintegrität, steht allen voran. Dies hat sich bis heute nicht geändert. Heute sind überdies die Fokusthemen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definiert und den Sustainable Development Goals zugeordnet.

Für uns ist die neue ESG-Regelung ein weiterer Baustein, um dem holistischen Ansatz zu folgen. Als Auftragnehmer entwickeln wir durch Aus- und Weiterbildung sowie durch Anwendung von zertifizierten Standards hohe Kompetenzfähigkeit für unsere Kundinnen und Kund:innen. Den Willen zur nachhaltigen partnerschaftlichen und wirtschaftlichen Lösung zeigen wir durch unsere Erfahrung in der Umsetzung von spezialisierter Branchenlogistik. Wirtschaft soll für uns das Prinzip des Wohles von Menschen und Umwelt werden.

In unserem Unternehmen ist, wie eingangs erwähnt, die Verantwortung für alle nachhaltigen Themen auf Ebene der Geschäftsführung verankert.

Wir bekennen uns zu einer nachhaltig orientierten Unternehmensführung. Wir achten die UN-Global-Compact-Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Antikorruption sowie die UN Sustainable Development Goals (SDG).

Diese und weitere internationale Richtlinien (ILO) haben wir in unsere Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und in unser Tagesgeschäft integriert. Unser Unternehmens-CoC ist die Richtlinie für unser ethisch basiertes Handeln.

Das Erscheinungsbild von SCHACHINGER wird in der Öffentlichkeit wesentlich geprägt durch das Auftreten und Verhalten jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters. Daher ist auch jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter dafür verantwortlich, dass ihre und seine Handlungen und Unterlassungen das Ansehen von SCHACHINGER nicht schädigen, sondern fördern.

Der SCHACHINGER Code of Conduct gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten des unterzeichnenden Unternehmens. Wir ermutigen unsere Kund:innen und Lieferant:innen dazu, selbst vergleichbare ethische Grundsätze auf der Grundlage des anwendbaren Rechts und anerkannter Werte einzuführen. Wir erwarten, dass sie die Prinzipien des SCHACHINGER Code of Conduct in der Zusammenarbeit mit uns einhalten. Für die Zusammenarbeit mit Lieferant:innen planen wir auch einen eigenen Code of Conduct für Lieferant:innen.

Herangehensweise und Leistungen

Die Dokumentationen/Aufzeichnungen und die Ergebnisse der Audits (integrierte Managementsysteme) werden im jährlichen Audit-Bericht intern an die Geschäftsleitung berichtet. Bei SCHACHINGER ist noch nie ein Umweltvergehen vorgefallen.

Des Weiteren führt SCHACHINGER alle 4 Jahre ein Energieaudit durch. Zertifizierende Stelle ist die Linz AG. Die Ergebnisse werden in eine öffentlich zugängliche Energie-Monitoring-Plattform eingepflegt: (<https://www.monitoringstelle.at/>). Zuständig hierfür ist unser interner Energiebeauftragte.

„Driving Change“ - Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie

- Verantwortungsvolles Wachstum
- Sozialbelange, Menschenrechte, faire Arbeitspraktiken
- Gesundheit und Sicherheit
- Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft

Viele Aufgaben im Nachhaltigkeitsmanagement können nur mit den Schnittstellen-Verantwortlichen umgesetzt werden (siehe ESG-Komitee unter dem Kapitel Nachhaltige Führungsstruktur). Das operative Nachhaltigkeits-Kernteam besteht aus fünf Personen, deren Aufgaben sind:



Ausblick

Der Erweiterung unserer bestehenden ESG- und Nachhaltigkeits-Strategie mit menschenbezogenen Auswirkungen- auf der Grundlage des ESG-Reifegrads inklusive bewerteter Stärken, Lücken und Chancen widmen wir uns verstärkt 2022 und 2023.

ESG- Risikomanagement

Hochkomplexe logistische und technische Prozesse bergen auch mögliche Risiken für Menschen. Dies gilt vor allem für Mitarbeiter:innen, Besucher:innen, Anwohner:innen und alle Beteiligten, die in der Wertschöpfungskette mit SCHACHINGER Leistungen zu tun haben. Zudem stellen diese Prozesse Risiken für die Umwelt an den Standorten und für ihre nähere Umgebung dar und können negative Auswirkungen auf Partner in der Wertschöpfungskette haben. Alle potenziellen Auswirkungen können den Erfolg der SCHACHINGER Gruppe und ihre Reputation negativ beeinflussen.

Unsere laufenden und geplanten Risikomanagementaktivitäten haben zum Ziel, Risiken frühzeitig zu erkennen, sie zu bewerten, zu steuern und mit zielgerichteten Maßnahmen zu senken. Im Rahmen unserer Risikomanagementrichtlinie werden Verantwortlichkeiten sowie Ziele und Prozesse des Risikomanagements beschrieben. Leiter der Geschäfte, Geschäftsführer der SCHACHINGER Holding Logistik und Leiter der Branchen sind dabei als Risikoverantwortliche definiert.

ESG-Risiken: Bedeutung für das Risikomanagementsystem

Den tatsächlichen und potenziellen negative Auswirkungen von Unternehmen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen - insbesondere auf ihre universellen Menschenrechte - wird immer größere Aufmerksamkeit zuteil. Zum Ausdruck kommt das auch in den regulatorischen Entwicklungen, die in der EU insbesondere im Rahmen des sogenannten European Green Deal der EU-Kommission vorangetrieben werden.

So hat etwa der Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums dazu beigetragen, dass Unternehmen ihr Risikoprofil in den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) offenlegen müssen, damit den Kapitalgebern diese Informationen bei Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen zur Verfügung stehen. Eine systematische Erfassung und das konsequente Management der ESG-Risiken wird daher für alle größeren Unternehmen unumgänglich.

Herangehensweise und Leistungen

Im Rahmen der CO₂-Bilanz welche im Jahr 2020 erstellt wurde gab es beispielsweise in Hinblick auf Treibstoff und Heizenergie klar identifizierte Risikopotenzenale. Wir planen künftig noch systematischer und thematischer breiter vorzugehen. Wir planen künftig noch systematischer und thematisch breiter vorzugehen.

Das Ziel ist es, in der Zukunft das ESG-Rahmenwerk nach den Empfehlungen des TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) aufzusetzen.

Qualitätspolitik und Qualitätsmanagement

Die Geschäftsführer haben die folgende Qualitätspolitik der SCHACHINGER Unternehmensgruppe festgelegt und kommuniziert.

Die ständige Sicherstellung der Zufriedenheit unserer Kund:innen und deren kontinuierliche Verbesserung gehören zu unseren obersten Grundsätzen. Den Maßstab für die Qualität setzen somit unsere Kund:innen. Deshalb ist ihr Urteil über unsere Qualität ausschlaggebend.

Zur Sicherung unseres Qualitätsstandards trägt jede/r einzelne Mitarbeiter:in durch seine/ihre persönliche Leistung bei. Es wird sichergestellt, dass qualitäts- und sicherheitsrelevante Tätigkeiten durchgängig geplant, gesteuert und überwacht werden. Damit erfüllen wir die Qualitätsanforderungen unserer Kund:innen sowie die zutreffenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften.

Der Fehlererkennung und Fehlervermeidung messen wir besondere Bedeutung bei. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess soll über das Engagement aller Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen die Qualität unserer Dienstleistungen permanent gesteigert werden.

SCHACHINGER verpflichtet sich, die Anforderungen an das Qualitäts- und Umweltmanagementsystem zu erfüllen und kontinuierlich zu verbessern.

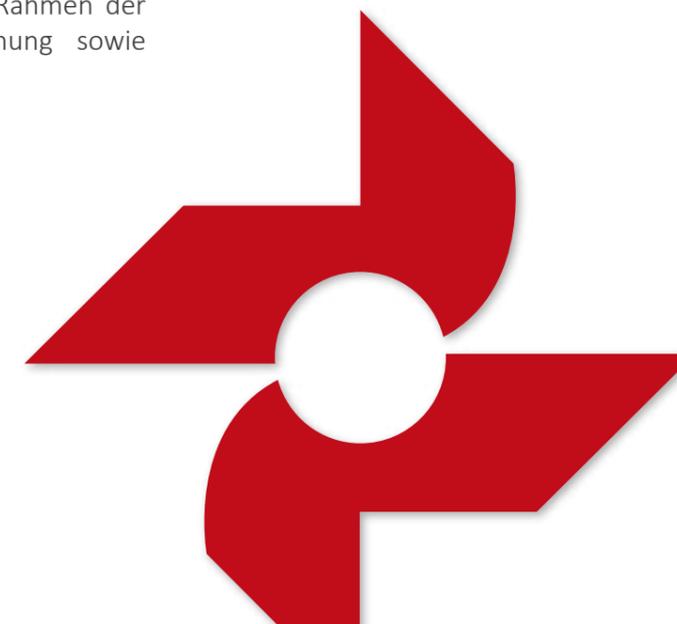
Die Qualitätspolitik wird allen Mitarbeiter:innen bekannt gemacht, relevanten interessierten Parteien zur Verfügung gestellt und jährlich im Rahmen der Managementbewertung auf ihre Eignung sowie Angemessenheit überprüft.

KVP

Die Eignung, Zweckdienlichkeit und die Leistungsfähigkeit des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems (QM/UM) wird fortlaufend weiterentwickelt. Um die fortlaufende Verbesserung zu ermöglichen, werden Minderleistungen und Chancen untersucht.

Die kontinuierliche Verbesserung des Qualitätssystems wird durch die Anwendung der Qualitäts-/Umweltpolitik, der Ziele sowie durch die im Handbuch beschriebenen Prozesse, interne Audits, Analyse und Beurteilung und Managementbewertung ermöglicht. Korrekturmaßnahmen sowie Maßnahmen für den Umgang mit Risiken und Chancen dienen ebenfalls als Instrument der kontinuierlichen Verbesserung. Das Qualitätsmanagement ISO 9001 und die Umweltmanagement-Zertifizierung ISO 14001 wird laufend für die gesamte Gruppe durchgeführt. Das Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 wurde 2021 für die gesamte Gruppe eingeführt.

In den nächsten Jahren werden unsere Standards für unterschiedliche Prozesse erweitert, zum Beispiel planen wir ein noch breiteres Risikomanagement und eine verstärkte Auseinandersetzung mit den Themen Gas und Blackout.



Sustainable Development Goals (SDG)



Wir haben unsere Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen den Sustainable Development Goals (SDG) zugeordnet. Mit dieser Zuordnung gelingt uns auch eine bessere Vermittlung der relevanten Themen für unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen sowie für einen erweiterten Stakeholderkreis.

Über die SDG

Mit dieser Entwicklungsagenda ist ein Aktionsplan entstanden, der sich für die Menschen, den Planeten und den Wohlstand einsetzt. Damit eine nachhaltige Entwicklung überhaupt möglich ist, muss Armut beseitigt und für Frieden eingestanden werden. Die insgesamt 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung und ihre 169 Zielvorgaben helfen, dies zu konkretisieren und zielgerichtet zu verwirklichen. Neben der Tatsache, dass sie auf den MDG aufbauen und die Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigen sollen, gilt es, die Menschenrechte, die Gleichstellung der Geschlechter und die Selbstbestimmung von Mädchen und Frauen zu stärken. Die internationalen NH-Ziele lassen sich übersichtlich darstellen, wenn man sie wie folgt gliedert (im Englischen spricht man hier von den fünf Ps):

Menschen (people) sollen nicht mehr Hunger erleiden und würdevoll leben können. In einer gesunden Umwelt soll es möglich sein, sich zu entfalten sowie Möglichkeiten und Chancen wahrnehmen zu können.

Der Planet (planet) soll vor äußeren Schäden geschützt werden. Natürliche Ressourcen sollen nachhaltig bewirtschaftet werden. Dies zieht eine nachhaltige Produktion sowie nachhaltigen Konsum mit sich. Der Klimawandel soll abgewehrt werden, damit auch künftige Generationen ein lebenswertes Leben führen und ihre Bedürfnisse ebenso befriedigt werden können.

Alle Menschen sollen ein von Wohlstand (prosperity) geprägtes und erfülltes Leben genießen dürfen. Wohlstand durch technologischen, sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, der sich in Einklang mit der Natur vollzieht.

Die Weltgemeinschaft will sich einsetzen für eine friedliche, gerechte Welt (peace).

Durch eine neu entfachte Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung (partnership) werden Mittel generiert, um die Agenda zu verwirklichen. Für die Ingangsetzung ist eine verstärkte globale Solidarität erforderlich, die sich vor allem an den Ärmsten und Schwächsten auf der Welt ausrichtet.

Bei einem hochrangigen Gipfeltreffen der Vereinten Nationen (United Nations, UN) vom 25. bis 27. September 2015 wurde die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ unter dem Titel „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichten sich, auf die Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDG) auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bis zum Jahr 2030 hinzuarbeiten.

Durch die Zuordnung der SDG wird die Auswirkung unserer Handlungsfelder auf die Nachhaltigkeitsagenda klarer, und es zeigt sich, wodurch wir unseren Beitrag zu den SDG leisten können.

In unserer Kommunikation werden wir verstärkt mit der Sichtbarmachung der SDG arbeiten, das gilt auch in diesem Bericht, in dem bei den wesentlichen Themen auch die SDG angegeben werden.

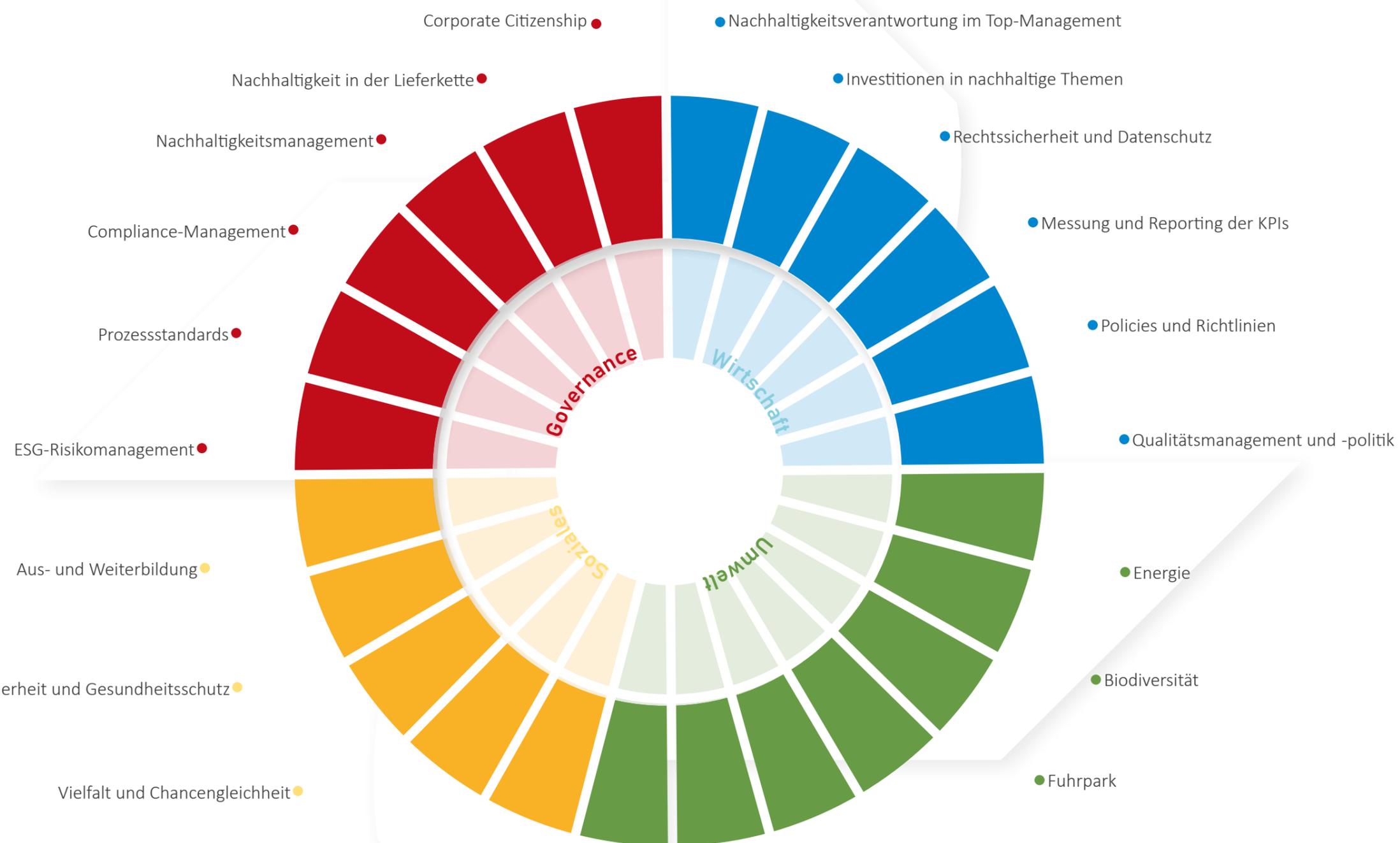


Herangehensweise

Bei unseren gesamten Zielen und Maßnahmen in allen Handlungsfeldern aus Wirtschaft und Governance, Umwelt und Klima, Mitarbeiter:innen und Soziales haben wir diese Zuordnung zu den SDG vorgenommen.

Ausblick

Wir planen einen SDG-Folder für unsere Stakeholder, um die 17 Nachhaltigkeitsziele in Verbindung mit unseren strategischen nachhaltigen Zielen bekannter zu machen und auch unserem Führungskreis verstärkt näherzubringen. In Zukunft werden wir zur Verwaltung der SDG ein Management-Tool einsetzen.



Stakeholder und Partner:innen

Stakeholder sind Personen oder Institutionen, für die es entweder aufgrund ihrer Interessenlage von Bedeutung ist, wie sich unser Unternehmen verhält, oder die Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben.

Stakeholder werden Personengruppen genannt, die Ansprüche an das Unternehmen haben, daher werden diese auch als Anspruchsgruppen bezeichnet. Diese Ansprüche können sehr verschieden sein, von informativen bis hin zu partizipativen ist alles möglich.

Die Wechselwirkung zwischen Stakeholdern trägt maßgeblich dazu bei, gesellschaftlichen Impact zu erzielen, der sich auf Arbeitsbedingungen und die Umwelt überträgt. Das Potenzial des Stakeholder-Dialogs kann damit genutzt werden, diese förderliche Entwicklung für Unternehmen, Umwelt, Gesellschaft und Zukunft zu gestalten.

„Stakeholder-Engagement“ ist für uns ein umfassender Ansatz und kontinuierlicher Prozess, der die Ansprüche unserer Organisation und unserer Anspruchsgruppen berücksichtigt und dabei die gesamte Wertschöpfungskette des Unternehmens in Betracht zieht. Wir richten uns dabei nach der internationalen AA1000AP.

Der AA1000AP (2018) ist ein international anerkannter, prinzipienbasierter Rahmen, der Unternehmen durch den Prozess der Identifizierung, Priorisierung und Reaktion auf Nachhaltigkeitsherausforderungen führt, mit dem Ziel, die langfristige Leistung zu verbessern.

AccountAbility widmet sich der Ausweitung der globalen Zugänglichkeit und Nutzung der AccountAbility Principles und hat sich daher mit ausgerichteten Organisationen im ESG-Ökosystem wie der Earth Academy zusammengetan, um digitale Lerninhalte und Kurse bereitzustellen, die Nachhaltigkeitsexperten bei der Anwendung des AA1000AP (2018) unterstützen sollen.

Die Arbeit von AccountAbility basiert auf der AA1000-Serie von Standards, die auf den folgenden Prinzipien beruhen:

- Partizipation - Menschen sollten ein Mitspracherecht bei den Entscheidungen haben, die sie betreffen.
- Wesentlichkeit - Entscheidungsträger sollten die wichtigen Nachhaltigkeitsthemen identifizieren und sich darüber im Klaren sein.
- Reaktionsfähigkeit - Organisationen sollten transparent auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen Auswirkungen reagieren.
- Auswirkungen - Unternehmen sollten überwachen, messen und dafür verantwortlich sein, wie sich ihre Handlungen auf ihre breiteren Ökosysteme auswirken.

Diese Basis ist das Fundament für unser Stakeholder-Management.

Ermittlung der Stakeholder

Die erste Stakeholderdefinition wurde 2011 durchgeführt, seither wurde die Stakeholderlandschaft jährlich neu betrachtet. In den Berichtsjahren wurden klassischerweise noch Stakeholderanalysen und daraufhin die Wesentlichkeiten der Themen auf hohen bzw. niedrigen Einfluss sowie hohes bzw. niedriges Interesse analysiert.

Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde eine erweiterte Stakeholderdefinition vorgenommen und mit ausgewählten Stakeholdern und der Geschäftsleitung akkordiert.

Ab 2022 wird die Analyse der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt, indem sämtliche relevante Themen auf ihre Wirkung für den Menschen und auf die Umwelt analysiert werden.

Neue und erweiterte Stakeholderdefinition laut Tabelle

Stakeholder	
Eigentümergefamilie	
Beirat	
Mitarbeiter:innen	
Kund:innen	
Lieferant:innen	Frächter:innen Beschaffung, Einkauf Dienstleister
Banken & Versicherungen	
Externe Berater:innen	Wirtschaftsberatung Personalberatung, AMS Ökologische Bauberatung Steuerberatung
Gemeinden	
Vereine und NGOs	Gemeinwohlökonomie Sportverbände ÖGUT
Medien	
Partner:innen	Logistikpartner:innen Netzwerkpartner:innen Kreislaufwirtschaftspartner:innen
Mitbewerb	
Forschungseinrichtungen	
Bildungseinrichtungen	Universitäten & Fachhochulen, Berufsschule
Plattformen	CSR Wissensplattformen Kreislaufwirtschaftswissensplattformen
Prüfstellen	
Auditierungseinrichtungen	
Ämter und Behörden	Umweltbundesamt, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie Branchen- und Fachverbände & Gremien
Kammern und Verbände	Interessensvertretungen (z.B. VNL, BVL, WKO) Netzwerke zur Mobilitätsförderung (z.B. Council für nachhaltige Logistik, Verkehrsclub Österreich)

Im Bereich der Partnerschaften für die Erreichung der internationalen und nationalen Nachhaltigkeitsziele stellen wir unsere Stakeholderkommunikation mit dem Council für Nachhaltige Logistik vor.

Stakeholderprozess

Die Schritte für unsere Zusammenarbeit mit den definierten Stakeholdergruppen sind:

- Wesentlichkeit klären inklusive der Bedeutung und Auswirkung auf die Unternehmensstrategie
- Stakeholdergruppen benennen
- Anspruchsgruppen-Plan erstellen
- Verantwortlichkeiten definieren
- Kommunizieren und Vertrauen schaffen
- Umsetzung monitoren
- Lerneffekte dokumentieren

Für den Prozess zur Stakeholdereinbindung ist unser Lerneffekt: Es ist wichtig, sich dafür Zeit zu nehmen und die Prozesse zu vertiefen. Dazu zählt eine regelmäßige Überprüfung, ob Gruppen vielleicht noch nicht gesehen wurden. Das trifft tatsächlich oft zu! Um die wesentlichen Anspruchsgruppen zu identifizieren, genügt es nicht, diese einmal zu sammeln und zu analysieren. Es ist nötig, den Prozess mehrmals zu wiederholen. Stakeholderdefinition ist ein laufender Prozess.

Außerdem sind eine gute Planung und klare Verantwortlichkeiten wichtig. Das sind grundlegende Voraussetzungen für die Einbindung von Anspruchsgruppen. Für die Abwicklung ist ein Kommunikationsplan hilfreich. Das schafft die nötigen Strukturen. Eine Person in der Organisation muss für das Stakeholderengagement, die -kommunikation, sowie die Entwicklung der Prozesse „den Hut aufhaben“.

Bei SCHACHINGER gibt es ein Team von mehreren Mitarbeiter:innen, die sich mit dem Thema Stakeholder befassen. Die Zuständigkeiten sind hier gut aufgeteilt, und die Themen werden von jeder Person eigenverantwortlich getrieben.

Zur Kommunikation mit den eigenen Stakeholdern gehört auch Rede und Antwort zu stehen. Dafür ist das Monitoren der Wirkungen wichtig. Das heißt für SCHACHINGER, dass wir uns mit bestimmten Fragen beschäftigen müssen. Zum Beispiel: Wie viele CO₂-Emissionen entstehen durch eine bestimmte Dienstleistung der Transportlogistik? Das ist in weiterer Folge die Grundlage für uns, um bestimmte Geschäftsmodelle weiterzuentwickeln. Und über diese Lerneffekte müssen wir natürlich auch sprechen.

Die Ziele unseres Stakeholdermanagements

- Einen kontinuierlichen Überblick über alle Interessensgruppen, ihren Einfluss und ihre Bedürfnisse haben.
- Die Interessen der Anspruchsgruppen mit den eigenen Unternehmenszielen abgleichen, um herauszufinden, wo positive Einflussnahme möglich ist und wo Konfliktpotenzial oder Risiken liegen, die gesenkt werden müssen. Je besser wir unsere Stakeholder kennen, desto eher können mögliche negative Einflüsse eingedämmt werden.
- Aufbau von Vertrauen zu unseren Stakeholdern, auch Promotor:innen erkennen, die den Erfolg unseres Unternehmens oder einzelner Projekte voranbringen können.
- Indem wir uns regelmäßig mit unseren Stakeholdern beschäftigen, ist es wahrscheinlich, dass wir Veränderungen früh erkennen und frühzeitig darauf reagieren können.

Stakeholderdialog und Intensität ausgewählter Stakerholdergruppen

Kommunikation

Eigentümerfamilie	Laufend
Beirat	Beiratssitzungen, Steering Committee
	Schwarzes Brett - laufend
	Intraweb - laufend
	Newsletter - laufend
Mitarbeiter:innen	COVID-19 Newsletter - laufend/ Aushänge - laufend
	Veranstaltungen
	Mitarbeiterbefragungen - nach Bedarf
	Unternehmensführungen - laufend
	Kund:innengespräche - laufend
	Informationen per E-Mail- laufend
Kund:innen	Website - laufend
	Ausschreibungen- laufend
	Unternehmensbroschüren - nach Bedarf
	Medienartikel - laufend
Lieferant:innen	Laufend
Banken & Versicherungen	Laufend
Externe Berater:innen	Nach Bedarf
Gemeinden	Nach Bedarf
Vereine und NGOs	Nach Bedarf
Medien	Laufend
Partner:innen	Laufend
Mitbewerb	Nach Bedarf
Forschungseinrichtungen	Nach Bedarf
Bildungseinrichtungen	Laufend
Plattformen	Laufend
	Kreislaufwirtschaftswissensplattformen
Prüfstellen	Nach Bedarf
Auditierungseinrichtungen	Nach Bedarf
Ämter und Behörden	Nach Bedarf
Kammern und Verbände	Laufend

Ausblick

Im Jahr 2022 implementieren wir einen Arbeitsbereich für diversitätssensible Stakeholder-Kommunikation sowie jeweils eine Beauftragte für Frauen und Gleichbehandlung sowie Diversität und Inklusion.

Ab 2022 wird die Analyse der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt, indem sämtliche relevante Themen auf Ihre Wirkung für den Menschen und auf die Umwelt analysiert werden.

Best Practice CNL – Ein Artikel von Martin Mühl

Gegründet wurde das CNL 2014, initiiert von Max Schachinger, mit SCHACHINGER Logistik, der sich damals mit Innovationen im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit beschäftigte. Er wurde für seine Ideen ausgezeichnet, er brauchte ein größeres Gremium, um diese praxisnah auszutesten und wissenschaftlich begleitet umzusetzen. Genau dazu gibt es das CNL, dem aktuell 18 Großunternehmen angehören: Spediteure wie eben SCHACHINGER oder auch Gebrüder Weiss, der Handel mit Rewe, Spar, DM, Metro, Hofer oder Lidl und Unternehmen wie DPD oder auch die Österreichische Post. Außerdem Wien Energie als Energieversorger. Finanziert wird das Council für nachhaltige Logistik, das an der Wiener Universität für Bodenkultur angesiedelt ist, über Mitgliedsbeiträge und Forschungsprojekte.

Ein zentrales und wichtiges Projekt war es, recht früh - zwischen 2018 und 2021 - auszutesten, ob es in der Citylogistik möglich ist, mit elektrisch angetriebenen LKW zu arbeiten. Damals gab es auf dem Markt noch sehr wenige elektrisch angetriebene LKW.

Im September 2018 wurden in Steyr aber neun 26-Tonnen-E-LKW aus der Entwicklungspartnerschaft mit MAN übernommen und in der Praxis eingesetzt. Heute gibt es von mehreren Herstellern entsprechende Modelle. Der Praxistest hat gezeigt: Im Verteilerverkehr und in der Citylogistik sind die E-LKW einsatztauglich.

Aktuell beschäftigt sich das Council für nachhaltige Logistik mit dem emissionsfreien Transport auch außerhalb der Ballungsräume - Regionalverkehr bzw. Inlandtransporte zwischen den Ballungszentren - , es bedarf dazu größerer Reichweiten der Fahrzeuge, höherer Ladeleistung und einer entsprechenden Infrastruktur. „Im internationalen Verkehr wäre es das Ziel, den Transport vermehrt auf die Bahn zu verlegen, die Voraussetzungen sind aber nicht gegeben. Es gibt zurzeit kaum geeignete Time-slots für den Güterverkehr auf der Bahn, zudem gibt es Verspätungsrisiken, die für viele Anwendungsfälle in der perfekt durchgetakteten Logistik nicht tragbar sind“, sagt Werner Müller, Senior Scientist am Institut für Verfahrens- und Energietechnik an der Wiener BOKU und Geschäftsführer des Councils für nachhaltige Logistik.

In dem an der BOKU angesiedelten Council für nachhaltige Logistik erproben die großen Player der Transportbranche den lokal emissionsfreien Gütertransport auf der Straße. Im „Mobilitätsmasterplan 2030 für Österreich“ aus dem Jahr 2021 beschreibt das Bundesministerium für Klimaschutz sein Ziel so: »Güter und Produkte sind langlebig und werden wo immer möglich auf der Schiene oder Wasserstraße transportiert. Transporte auf der Straße erfolgen klimaneutral, erneuerbar und energiesparend.« In den vergangenen Jahren wurden – wie sie auch im Mobilitätsplan formuliert werden – Hoffnungen geäußert, dass die Digitalisierung und der technologische Fortschritt die Notwendigkeit von Transporten durch Technologien wie 3D-Druck vor Ort verringern würden. Diese haben sich bisher nicht bewahrheitet. Das Verkehrsaufkommen steigt auch im Güterverkehr - auch wenn aktuellste Zahlen hier nur schwer klare Aussagen zulassen, da es 2020 durch Corona auch in diesem Bereich zu Rückgängen gekommen ist. Im Jahr 2020 waren aber bei der Transportleistung im Güterverkehr immer noch 70,3 Prozent auf der Straße (zwei Drittel davon waren ausländische Transporte) und nur 27,5 Prozent auf der Schiene und 2,2 Prozent auf der Donau.

Im Jahr 2019 lagen die Treibhausgasemissionen des Straßenverkehrs für den Gütertransport bei 8,7 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent und für den Personenverkehr bei 14,9 Millionen Tonnen. Im Vergleich zum Jahr 1990 haben sich die Emissionen im Güterverkehr damit knapp verdoppelt, während jene im Personenverkehr um rund die Hälfte gestiegen sind. Es braucht also große Anstrengungen und wohl eine Vielzahl an Maßnahmen, um diese einzudämmen. Nachdem Bemühungen um weniger Transport aber nicht reichen werden, muss es auch Maßnahmen beim Transport geben sowie den Einsatz neuer Technologien, um weniger Emissionen auszustößen. Ob diese Technologie E-Mobilität, Wasserstoff oder auch Strom-Oberleitungs-LKW sein werden und in welchem Mix, wird sich zeigen. Auch Müller will sich nicht festlegen, welche Technologie sich bei LKW einmal durchsetzen wird. Angestrebt wird die Dekarbonisierung des Straßengüterverkehrs, um zum Ziel der österreichischen Bundesregierung – Klimaneutralität bis 2040 - beizutragen. Was man bereits sagen kann: Lokal emissionsfreier Gütertransport ist in der Stadt, also im Bereich Citylogistik, technisch heute schon machbar, aber teuer.



Elektro-Truck vom Typ MAN eTGM

Weitere Projekte

Noch sind die Kosten für E-LKW sehr hoch – ab Sommer 2022 soll es eine Förderung durch das Klimaschutzministerium geben. Die tendenziell großen Unternehmen und in der Branche gewichtigen Player im CNL verstehen sich selbst als Vorreiter, die es durch ihre Arbeit später kleineren Unternehmen ermöglichen, auf diese Erfahrungen zurückzugreifen und ebenfalls umzusteigen. So kann auch die nötige Infrastruktur für das Laden oder die digitale Kommunikation aufgebaut werden. Weitere aktuelle Projekte des CNL sind das Laden per Roboter, die Einsparung von Transportverpackungen oder auch der Praxistest eines E-Lkw mit Kran für die „ZERO-Emission-Baulogistik“. Erfahrungsaustausch gibt es nicht nur zwischen den CNL-Mitgliedern, sondern auch über die Landesgrenzen hinweg mit der European Clean Trucking Alliance. Die Mitglieder des CNL gehen davon aus, dass sich gerade in der Citylogistik in der nächsten Zeit die Rahmenbe-

dingungen für Logistikunternehmen massiv ändern werden. Darauf wollen sie vorbereitet sein und am Gestaltungsprozess mit Praxiserfahrung mitwirken.

Werner Müller: „Den Firmen des CNL ist klar, dass eine Verkehrswende nötig ist, sie wollen ein Teil der Lösung sein und zeigen hier großes Engagement.“ Derzeit bietet dieses Wissen noch keinen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt, aber es ist ein strategisches Investment.

Das Transportaufkommen österreichischer Unternehmen ist von 376,3 Mio. Tonnen im Jahr 2016 auf 402,2 Mio. Tonnen 2019 Tonnen gestiegen. Im Jahr 2020 waren es 376,5 Mio. Tonnen Transportgüter.

Quelle: Martin Mühl/Dieser Artikel erschien in BIORAMA Business #1

INFOBOX CNL

CNL- Das Council für nachhaltige Logistik

Initiator und Gründer Max Schachinger sah die dringende Notwendigkeit für einen großen Zusammenschluss, um die Ideen größeresin einem größeren Gremium praxisnah auszutesten und wissenschaftlich begleitet umzusetzen. Dazu wurde das CNL gegründet. Seine Initiative wurde bereits vielfach ausgezeichnet.

Die Mission des CNL ist es, die Dekarbonisierung des Straßengüterverkehrs zu beschleunigen und damit zum österreichischen Ziel der Klimaneutralität bis 2040 beizutragen. Dieses Ziel lässt sich nur dann erreichen, wenn Logistiker, Energieversorger, Netzbe-

treiber und Fahrzeughersteller mit voller Entschlossenheit gemeinsam an Lösungen arbeiten.“

Deshalb beschäftigt sich das CNL-Team der Universität für Bodenkultur Wien mit der Erforschung, Entwicklung und dem Praxiseinsatz von nachhaltigen Logistikkonzepten und alternativen Antrieben - gemeinsam mit 18 Produktions-, Handels- und Logistikunternehmen sowie einem Energieversorger. Durch diese Kooperation von Forschung und Unternehmen können neue Erkenntnisse direkt in der Praxis erprobt und eingesetzt werden. Das CNL ist dadurch in einer einzigartigen Position, die notwendige Transformation zur nachhaltigen Logistik voranzutreiben.

Aktivitäten des CNL

- Stellt Expertise in den Bereichen nachhaltige Logistik, elektrifizierte Nutzfahrzeuge, Batteriespeicher, Wasserstoff, Lade- und Tankinfrastruktur bereit.
- Erstellt und koordiniert Projekte zur Teilnahme an europäischen und nationalen Förderinstrumenten, die zur Ausrollung von ZERO-Emission-LKW und der zugehörigen Lade- und Tankinfrastruktur dienen.
- Entwickelt praxisbezogene Forschungsprojekte rund um Themen wie Ladeinfrastruktur, Stromnetzausbau, Batterien, E-Highway sowie zum Einsatz von elektrifizierten Nutzfahrzeugflotten.
- Formuliert gemeinsame Standpunkte zu notwendigen Fördermaßnahmen, Infrastrukturausbau und Fahrzeugtechnologien.
- Vertritt eine koordinierte Position der Mitglieder nach außen, zur Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit wichtigen Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft.
- Die Kommunikation und Koordination erfolgt über Face-to-Face- und Online-Meetings, regelmäßige E-Mail-Aussendungen und unser topaktuelles interaktives Informations- und Task-Management-Portal.

CNL-Arbeitsgruppen

- Wir ergründen Einsparpotenziale und Innovationen bei Transportverpackungen, z.B. um die enormen Mengen an Plastikfolien, die im Transportwesen anfallen, zu verringern.
- Gerade in der Citylogistik werden sich die Rahmenbedingungen für Logistikunternehmen in Kürze massiv ändern. An diesem Gestaltungsprozess wollen wir aktiv mitwirken.
- Erfahrungsaustausch unter den Firmen und Inputs von externen Fachleuten tragen zur sparsamen Energie- und Ressourcennutzung im Bereich der Lagerlogistik und zur Umstellung auf erneuerbare Energieträger bei.

Highlights

Im September 2018 wurden in Steyr neun 26-t-E-LKW als erste Vorserie-LKW Europas aus der seit 2015 laufenden Entwicklungspartnerschaft von CNL mit MAN Truck & Bus AG mit großem internationalen Medien-echo an die CNL-Firmen übergeben. Die Fahrzeuge werden seither im Praxiseinsatz erprobt, die Erkenntnisse im Projekt megaWATT-Logistics ausgewertet und zur Weiterentwicklung genutzt.

Forschungs-/Innovationsprojekte

megaWATT-Logistics	03.2018 - 08.2022	Electric truck fleet field test and optimising charging infrastructure investment with power demand on megawatt scale
LEEFF	04.2016 - 09.2019	Low Emission Electric Freight Fleets: 3,5t E-Vans
Connecting Austria	01.2018 - 12.2020	Automatisiertes Fahren von der Autobahn in die Stadt - Platooning
Praxis E-Mobilität	04.2019 - 03.2022	Praxistests mit E-Vans für Industrie, Fahrtendienste und Gewerbe II – Modellregion Elektromobilität
E-ASY Charge	10.2019 - 03.2023	Automated decentralized high power charging robots for logistic fleets
Einsparung von Transportverpackungen	02.2020 - 02.2023	Initiierung, Beratung und Begleitung bei der Umsetzung, Abfallvermeidungs-Förderung der SVS für Verpackungen
megaGRID	09.2020 - 08.2021	Elektromobilität in der Praxis/Koordination der Netzbetreiber
ZERO ConstructionLOG	06.2022 - 05.2025	ZERO Emission Baulogistik; Praxistest E-LKW mit Kran Anforderungsprofilen, Ladeinfrastruktur,
Praxiseinsatz 26 - 40 t E-LKW		Für den Stadt- und Fernverkehr, laufend Kontakte mit Hyundai, FRAMO, MAN, Scania, Renault/Volvo, Daimler, IVECO, Tesla

CNL-Mitgliedsunternehmen

	Doka GmbH	Magna Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG	S. Spitz Gesellschaft m.b.H.
Produktion:	Stiegl Getränke & Service GmbH & Co. KG	Vöslauer Mineralwasser GmbH	
	dm drogerie markt GmbH	HOFER KG	Lidl Österreich GmbH
Handel:	METRO Cash & Carry Österreich GmbH	REWE International Lager & TransportgesmbH	SPAR Österreichische Warenhandels-AG
	Transgourmet Österreich GmbH		
Logistik:	DPD Direct Parcel Distribution Austria GmbH	Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.	Österreichische Post AG
	Quehenberger Logistics GmbH	SCHACHINGER Logistik Holding GmbH	
A.o. Mitglied:	Wiener Stadtwerke GmbH		

Corporate Citizenship

Unter „Corporate Citizenship“ verstehen wir bürgerhaftliches oder gesellschaftliches Engagement. Dies ist aus unserer Sicht nur ein Teilbereich unternehmerischer Verantwortung. Darunter fallen alle Spenden-, Sponsoring- und Stiftungsaktivitäten sowie die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes von Mitarbeiter:innen.

Als Folge des steigenden Umweltbewusstseins in der Gesellschaft wird Nachhaltigkeit immer mehr zu einem wichtigen Thema. Heute entscheiden sich Kund:innen auch aufgrund der Nachhaltigkeitsperformance dafür, bei uns Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Ein Faktum ist: Niemand gibt seine gesellschaftliche Identität an der Bürotüre oder am Arbeitsplatz ab – wir sind immer ein Teil der Gesellschaft.

Wir leben langfristige Wertschöpfungspartnerschaften und streben Kooperationen mit gegenseitigem Vorankommen an. Denn welche Leistung wir als Kooperationspartner auch immer erbringen, unsere Partnerorganisationen verfolgen jene Ziele, die uns als Unternehmensbürger:in wichtig sind. Wir wählen Partner:innen mit einem hohen Interesse am Gemeinwohl und zum Nutzen der Gesellschaft.

Im Wesentlichen geht es uns um unsere Authentizität. Unsere Maßnahmen sollen zu unserer Unternehmensphilosophie und unseren Werten passen. Wichtig ist uns dabei, die Rolle als aktive:r Mitgestalter:in der Gesellschaft einzunehmen.

Mitgliedschaften und Kooperationen

CNL-Council für nachhaltige Logistik

Mit unserer Mitgliedschaft beim CNL leben wir die nachhaltige Haltung gemeinsam und trachten danach, gemeinschaftlich Lösungen für eine transformierte Logistikbranche zu erarbeiten.

Für uns stellt der Zusammenschluss so vieler Akteure (siehe Infobox) der Wertschöpfungskette ein gelungenes Beispiel für Kooperation dar.

Die Arbeitsschwerpunkte des Vereins CNL sind:

- Emissionsfreie Antriebe
- Organisationsentwicklung im Zusammenhang mit Green Logistics (Subarbeitsgruppe zu emissionsfreien Antrieben)
- Transportverpackung
- Meinungsbildung, Öffentlichkeitsarbeit
- Service-Plattform, Best Practice (insbesondere zu Lagerlogistik, Citylogistik und Wissenstransfer zu Nachhaltigkeit)

In den Arbeitsgruppen versucht man in laufendem Austausch gemeinsam mit externen Experten die Umstellungen und die Transformation zu beschleunigen und gemeinsam einen größeren Hebel zu haben. Seit 2014 wurden einige Forschungsprojekte gemeinsam durchgeführt (mehr dazu im Kapitel Forschung und Entwicklung), das Wissen wurde geteilt und für die nachhaltigen Verbesserungen in der Wertschöpfungskette eingesetzt.

Details auf der Website:

<https://www.councilnachhaltigelogistik.at/>

Gemeinwohlökonomie

2013 erstellte SCHACHINGER seine erste Gemeinwohl-Bilanz. Die Gemeinwohl-Bilanz zeichnet eine umfassende und tief greifende qualitative Auseinandersetzung für die Organisationsentwicklung und das Feststellen von Wachstumspotenzialen auf dem Weg zum Gemeinwohl aus.

Unternehmen können mit dem umfassenden Instrument der Matrix und dem eigenen ganzheitlichen Bericht die ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit erfassen. Unternehmensspezifische Fokus-Bereiche für nachhaltiges Wachstum werden identifiziert, gestärkt und in ihrer Entwicklung gefördert und verfolgt. Den Verein Gemeinwohlökonomie unterstützen wir, um die selbstgestaltete Entwicklung zu einem nachhaltigen Wirtschafts- und Finanzsystem zu fördern.

Die ÖGUT-Plattform

Die ÖGUT entwickelt, vermittelt und vernetzt Stakeholder aus Umwelt und Wirtschaft und der Verwaltung. Im Rahmen der Zusammenarbeit dient uns diese Einrichtung als Plattform für Umwelt, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft. Als interdisziplinärer Innovationstreiber in Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen, die von Energie über Konsum bis hin zu Ressourcen reichen.

Ausblick

Im Rahmen einer Kooperation mit dem Österreichischen Roten Kreuz möchten wir mehrere Formen der Zusammenarbeit entwickeln. Außerdem werden wir 2022 die Charta der Vielfalt unterzeichnen, erneut dem RespACT Netzwerk beitreten und Mitglied beim CSR Circle werden. All diese Netzwerke sind für uns als lernende Organisation Quellen der Inspiration.

Wesentlichkeitsanalyse

Relevanz und Auswirkungen

Dieser Bericht enthält Informationen zu Themen, die im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Welche Themen das sind, wurde unter Anwendung der vier GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts ermittelt: Einbeziehung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Zur Festlegung des Berichtsinhalts hat SCHACHINGER Logistik im Vorfeld der Berichterstattung eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die wesentlichen Themen wurden dabei in einem Prozess ermittelt, der folgende Schritte umfasste.

Identifikation & Abgrenzung relevanter Themen

Im ersten Schritt hat das Nachhaltigkeitsteam unter Einbeziehung eines externen Experten für Nachhaltigkeitsmanagement und-berichterstattung jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 34 themenspezifischen Standards der GRI (GRI-Topic-Standards).

Wir sind dabei so vorgegangen, dass wir einen Standard dann als relevant bewertet haben, wenn eine oder mehrere der GRI-Angaben, die der Standard enthält, im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit von Belang war. Einige der relevanten GRI-Standards haben wir zu übergeordneten Themen zusammengefasst.

Darüber hinaus hat das Nachhaltigkeitsteam drei spezifische Themen ergänzt, die nicht von den GRI-Topic-Standards abgedeckt sind. Das Ergebnis war eine Liste mit 18 relevanten Themen, die wir folgenden Handlungsfeldern zugeordnet haben:

- Wirtschaft und Governance
- Mitarbeiter:innen und Soziales
- Umwelt und Klima

Die Tabelle Wesentlichkeitsanalyse enthält die 18 relevanten Themen und bietet einen Überblick darüber, wie die Auswirkungen von SCHACHINGER Logistik im Zusammenhang mit diesen Themen abgegrenzt und welche GRI-Standards ihnen zugeordnet wurden.



Handlungsfelder: Wirtschaft & Governance

Abgrenzungen der Themen

Relevante Themen	Primär Auswirkungen durch:	Primär Auswirkungen auf:	Zugeordnete GRI-Topic-Standards
Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche wirtschaftliche Auswirkungen, insb. auf Eigentümer, Mitarbeiter:innen und Lieferant:innen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)
Regionale Beschaffung und Wertschöpfung	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche wirtschaftliche Auswirkungen, insb. auf Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen	GRI 204: Beschaffungspraktiken (2016)
Rechtssicherheit und Compliance	SCHACHINGER Logistik	Potenzielle wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Stakeholder sowie ökologische Auswirkungen	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016) GRI 307: Umwelt-Compliance (2016) GRI 419: Sozioökonomische Compliance (2016)
ESG-Risikomanagement	SCHACHINGER Logistik	Potenzielle wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Stakeholder sowie ökologische Auswirkungen	Nicht durch GRI-Topic-Standards abgedeckt
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen	Tatsächliche und potenzielle wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Lieferant:innen und deren Stakeholder sowie ökologische Auswirkungen	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten (2016) GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (2016) GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (2016)
Datensicherheit und Datenschutz	SCHACHINGER Logistik	Potenzielle wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Stakeholder	GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)
Lobbying für eine nachhaltige politische Rahmensetzung	SCHACHINGER Logistik und andere Organisationen	Tatsächliche und potenzielle ökologische Auswirkungen	GRI 415: Politische Einflussnahme (2016) (Die GRI-Angaben dieses Standards sind nicht zutreffend – das Thema ist dennoch relevant)

Handlungsfelder: Mitarbeiter:innen & Soziales

Abgrenzungen der Themen

Relevante Themen	Primär Auswirkungen durch:	Primär Auswirkungen auf:	Zugeordnete GRI-Topic-Standards
Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche soziale Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte	GRI 401: Beschäftigung (2016)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche und potenzielle soziale Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
Aus- und Weiterbildung	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen	GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)
Vielfalt und Chancengleichheit	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016) GRI 406: Diskriminierungsfreiheit (2016)
Corporate Citizenship	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Stakeholder und die Gesellschaft allgemein	Nicht durch GRI-Topic-Standards abgedeckt

Handlungsfelder: Umwelt und Klima

Abgrenzungen der Themen

Relevante Themen	Primär Auswirkungen durch:	Primär Auswirkungen auf:	Zugeordnete GRI-Topic-Standards
Energieversorgung und -verbrauch	Energieversorger, SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche ökologische Auswirkungen	GRI 302: Energie (2016)
Emissionen und Klimaschutz	Energieversorger, SCHACHINGER Logistik und Fremdrächter	Tatsächliche ökologische Auswirkungen	GRI 305: Emissionen (2016)
Wasser und Abwasser	SCHACHINGER Logistik	Potenzielle ökologische Auswirkungen	GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)
Betriebliches Abfallmanagement	SCHACHINGER Logistik und Abfallentsorger	Tatsächliche und potenzielle ökologische Auswirkungen	GRI 306: Abfall (2020)
Umweltverschmutzung und Vermüllung	SCHACHINGER Logistik und Fremdrächter	Tatsächliche ökologische Auswirkungen	Nicht durch GRI-Topic-Standards abgedeckt
Biodiversität	SCHACHINGER Logistik	Tatsächliche ökologische Auswirkungen	GRI 304: Biodiversität (Die GRI-Angaben dieses Standards sind nicht zutreffend - das Thema ist dennoch relevant)

Priorisierung der Themen mittels Online-Umfragen

Im zweiten Schritt wurden die Themen priorisiert. Dazu haben wir im Dezember 2021 eine Online-Befragung unserer Führungskräfte zu den Auswirkungen der Unternehmensgruppe durchgeführt sowie eine Online-Befragung unserer Stakeholder darüber, welche Bedeutung sie den einzelnen Themen beimessen. Zusätzlich zur quantitativen Bewertung, die nachfolgend näher beschrieben wird, konnten die Führungs-

kräfte und Stakeholder auch qualitativ beschreiben, was ihnen im Zusammenhang mit den einzelnen Themen besonders wichtig ist und worauf SCHACHINGER daher achten soll.

Die qualitativen Rückmeldungen zu den einzelnen Themen sind bei der Entwicklung der Ziele und Maßnahmen, die in diesem Bericht veröffentlicht sind, eingeflossen.

Auswirkungen von SCHACHINGER Logistik

An der Online-Befragung der Führungskräfte haben 42 Personen teilgenommen. Sie haben den Impact für jedes der 18 Themen auf einer Skala von 1 bis 9 bewertet. 1 bedeutete, dass mit den Aktivitäten und Entscheidungen von SCHACHINGER keine tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen verbunden sind, und 9, dass sehr starke Auswirkungen damit verbunden sind oder sein könnten. Für jedes Thema mussten die Führungskräfte die positiven und negativen Auswirkungen getrennt bewerten, wobei später in der Auswertung jeweils der höhere Wert berücksichtigt wurde.

Die Führungskräfte wurden darauf hingewiesen, dass es um die Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen von SCHACHINGER (Inside-out-Ansatz) und nicht etwa um Auswirkungen auf die Unternehmensgruppe (Outside-in-Ansatz) geht.

Im Sinne einer klaren Priorisierung wurden die Führungskräfte am Ende der Befragung gebeten, von den 18 zuvor zwischen 1 und 9 bewerteten Themen maximal 6 auszuwählen, bei denen SCHACHINGER Logistik den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Themen spiegelt sich in der Auswertung im sogenannten „Aufschlag durch Priorisierung“ wider. Dieser Bonus wurde mathematisch wie folgt errechnet: Durchschnittliche Bewertung der Auswirkungen eines Themas mal Prozentsatz der Nennungen als eines der wichtigsten Themen. Ein Beispiel: Wenn der Mittelwert der Grundbewertung der Auswirkung eines Themas bei 7 liegt und 50 % der Führungskräfte dieses Thema als eines der wichtigsten ausgewählt haben, ergibt das eine Gesamtbewertung von 10,5 ($7 + 0,5 * 7 = 10,5$). Die so ermittelten Werte definieren die x-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bedeutung für die Stakeholder

An der Stakeholderbefragung haben 125 Personen aus folgenden Stakeholdergruppen teilgenommen: Eigentümer/Beirat, Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen/Frächter:innen sowie sonstige Stakeholder. In der Gruppe der sonstigen Stakeholder wurden externe Berater:innen sowie Vertreter:innen von Banken, Gemeinden, Kammern, Verbänden und NGOs

zusammengefasst. Die Stakeholder wurden danach befragt, wie wichtig ihnen die Leistung von SCHACHINGER Logistik in Zusammenhang mit den 18 Themen auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 9 (sehr wichtig) ist.

Auch die Stakeholder wurden abschließend gebeten, jene maximal 6 Themen auszuwählen, die ihnen besonders wichtig sind.

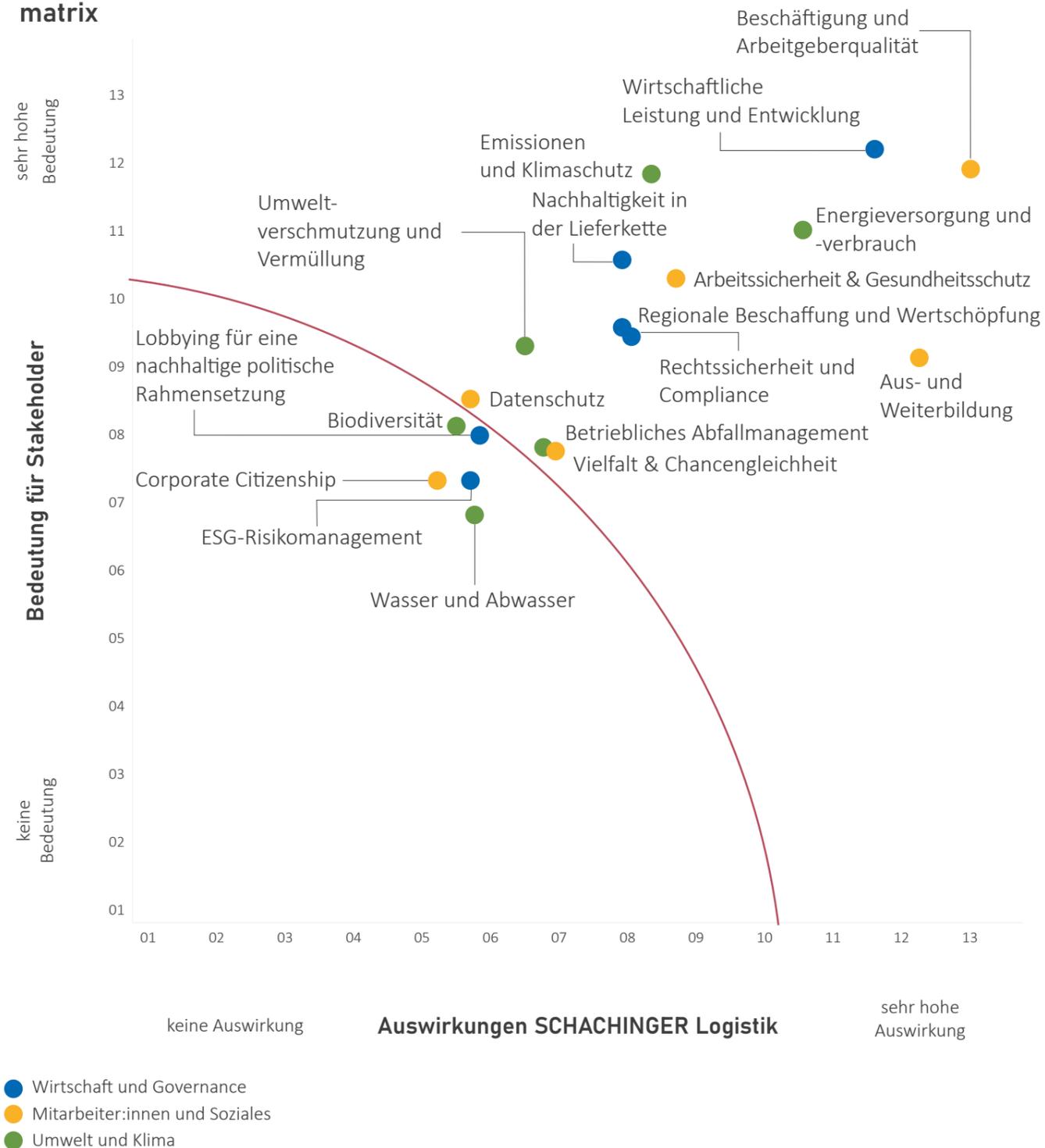
Die Gesamtbewertung jedes Themas wurde, so wie bei den Führungskräften beschrieben, aus der Grundbewertung und dem Aufschlag durch Priorisierung errechnet. Die so ermittelten Werte definieren die y-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bei der Auswertung der quantitativen Fragen zur Wichtigkeit der einzelnen Themen wurde das durch die unterschiedliche Teilnehmerzahl in den Stakeholdergruppen bedingte Ungleichgewicht dadurch ausgeglichen, dass je Stakeholdergruppe und Thema ein Mittelwert aus allen abgegebenen Bewertungen gebildet wurde. Die quantitative Bewertung der einzelnen Themen entspricht dem Durchschnitt der Mittelwerte der fünf Stakeholdergruppen.

Validierung und Freigabe der wesentlichen Themen

Das Ergebnis der beiden Bewertungsschritte wurde den Führungskräften und Eigentümervertretern im Rahmen eines Online-Workshops präsentiert. Die quantitativen Bewertungen wurden vorab mittels einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix visualisiert und beim Workshop von den Teilnehmern diskutiert. Im Zuge dessen wurde auch festgelegt, wo die Aufnahmeschwelle (= Kreisbogen in der Wesentlichkeitsmatrix) liegen soll. Die Verortung der Aufnahmeschwelle erfolgte auf Basis einer Abwägung zwischen den beiden GRI-Prinzipien Wesentlichkeit und Vollständigkeit und wurde von der Geschäftsführung und vom Vertreter der Eigentümer freigegeben.

Wesentlichkeitsmatrix



Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle. Zu allen Themen außerhalb des Kreisbogens werden im Nachhaltigkeitsbericht detaillierte Informationen nach den Vorgaben der GRI-Standards offengelegt. Die sechs Themen unterhalb der Aufnahmeschwelle werden nur teilweise und deskriptiv im Bericht behandelt.

Wesentliche Handlungsfelder

Wirtschaft und Governance

Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung	S064
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	S068
Regionale Beschaffung und Wertschöpfung	S070
Rechtssicherheit und Compliance	S074
Datensicherheit und Datenschutz	S078

Mitarbeiter:innen und Soziales Sozialbelange und Fairness

Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	S088
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S100
Aus- und Weiterbildung	S108
Vielfalt und Chancengleichheit	S112

Umwelt und Klima Dekarbonisierung & Kreislaufwirtschaft

Emissionen und Klimaschutz	S130
Energieversorgung- und verbrauch	S144
Umweltverschmutzung und Vermüllung	S154
Betriebliches Abfallmanagement	S156
Biodiversität	S162

Wirtschaft und Governance

Verantwortungsvolles
Wachstum

**„Das Ziel ist,
Branchenlogistik
gemeinsam & nachhaltig
weiterzudenken.“**

Managementansatz

Unter integriertem Nachhaltigkeitsmanagement verstehen wir, dass relevante nachhaltige Handlungsfelder in der Unternehmensstrategie verankert sind und in allen Dimensionen der Unternehmensführung im Prozessmanagement und auf operativer Ebene berücksichtigt und klar definiert sind. Von Investoren und Interessengruppen wächst das Interesse an ESG- und nachhaltig-orientierten Unternehmen. Zu guter Letzt werden auch für unsere Unternehmensgröße auf dem Nachhaltigkeitssektor Verpflichtungen und Entwicklungen kommen, welche wir bisher im Eigeninteresse freiwillig erfüllt haben.

Solche Verpflichtungen sind z.B. das Treibhausgasprotokoll und der CO₂-Fußabdruck, alle diese Aspekte wirken sich darauf aus, wie wir unsere Geschäfte führen.

Die treibenden Entwicklungen sind:

- Klimawandel
- Ressourcen
- Urbanisierung
- Demografie
- Industrie 4.0

Bedeutung für SCHACHINGER Logistik

- Durch unsere Nachhaltigkeitsstrategie gewinnen wir Mitarbeiter:innen und begeistern bestehende.
- Wir können unsere Kund:innen in ihrer eigenen Nachhaltigkeitsperformance unterstützen, indem wir für nachhaltige Services sorgen.
- Wir bauen neue Dienstleistungen auf bzw. gehen auf die Wertschöpfungskette ein.
- Wir setzen auf Energieeffizienz und Ressourcenschonung, dies ist ein Kostenfaktor.
- Die Unternehmens-Resilienz wird gestärkt, indem auch die Resilienz der Mitarbeitenden gestärkt wird, dies steigert unsere Zukunftsfähigkeit.

Chancen

- Zugewinn neuer Märkte und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle.
- Steigerung der Wertschöpfung durch Kreislaufwirtschaft in der Baubranche.
- Kostensenkung und Umstieg auf erneuerbare Energien im Bereich Heizen und Kühlen.
- Wandel vom Pionier zum Changemaker.
- Steigerung des Unternehmenserfolgs durch nachhaltiges Wachstum.
- Stärkung der Unternehmensmarke durch eine hohe Wertschöpfung in der Ökonomie, Ökologie und im sozialen Umfeld.

Risiken

- Umstrukturierungen oder Managementwechsel.
- Ressourceneinsparungen gefährden die Umsetzung.
- Auswirkungen des Klimawandels auf das Kerngeschäft.
- Wirtschaftliche Entwicklung verhindert den Einkauf von umweltverträglichen Ressourcen.
- Energieengpässe durch externe Versorgung (z.B. Gas).

Erfolge

- Die Investitionen in nachhaltige Infrastruktur wie die Errichtung von 44 E-Ladestationen und die Schaffung von 10.500 m² Solarpanelfläche zählen zu unseren erfolgreichen Meilensteinen auf dem Weg zur Dekarbonisierung.

Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung

Relevanz und Auswirkungen

Die ökonomische Nachhaltigkeit erfordert ein nachhaltiges Wirtschaften. Unternehmen die Nachhaltigkeit anstreben müssen genug Gewinne erzielen, um diese beispielsweise in moderne Maschinen, hochwertige Rohstoffe, faire Bezahlung von Mitarbeiter:innen und Fortbildungen investieren zu können.

Die Profitmaximierung darf nicht das einzige Ziel sein: Als Unternehmen wollen wir uns wirtschaftlich so verhalten, dass kommenden Generationen kein Schaden entsteht. Wir verfolgen langfristige Strategien. Auch faire Dienstleistungen zählen dazu. Darunter sind auch soziale Ziele, wie etwa die Lebensqualität zu steigern oder Umweltschutz-Projekte zu fördern.

Managementansatz

Zukunftsfähigkeit steht für uns an erster Stelle: Das bedeutet, dass verantwortungsvolles und innovatives Wirtschaften die Basis für unseren Erfolg bildet. In Verbindung mit operativer Exzellenz und dem Anbieten von intelligenten Fulfillment-Lösungen in kundenorientierter Branchenlogistik behaupten wir uns erfolgreich in diesem äußerst kompetitiven Logistik-Umfeld. Wir sind auf Branchenlösungen im Warehousing und in der Transportlogistik hoch spezialisiert.

SCHACHINGER Logistik setzt seinen Schwerpunkt auf innovative Branchenlogistik. Mit diesem Fokus werden Transport-, und Logistiklösungen für Lebensmittel, Pharma/Healthcare, Automobilzulieferindustrie, Baustoffe, Hightech-Industrie, Logistik-Engineering und Speditions- sowie Paketversand entwickelt. Die Wirtschaftlichkeit wird laufend durch unsere Finanz- und Controllingabteilung überprüft und kontinuierlich anhand von festgelegten Kriterien analysiert, und die Ergebnisse werden berichtet.

Überblick Branchen

- Pharma Logistik
- TRC plus
- High-Tech Logistik
- Marken und Lebensmittellogistik
- Baulogistik
- Automotive
- Paketdienste
- Spedition

Unsere Ressourcen im Bereich Warehousing und Transport sind auf die speziellen Anforderungen der Branchen abgestimmt. Standards und Normierungen unterstützen unsere Qualitätsprozesse, dazu zählen die ISO 9001 und ISO 14001 sowie die ISO 45001. Und auch die branchenspezifischen IFS-Richtlinien (International Food Logistics higher level) und die BIO-Zertifizierung im Lebensmittelbereich sowie GDP-Bestimmungen und GMP (Good Distribution und Good Manufacturing Practice) im Pharmabereich. Auch im Pharmatransport sind unsere Prozesse validiert und qualifiziert und entsprechen stets der aktuellen Arzneimittelbetriebsordnung (AMBO).

Unsere Lagerhallen für Lebensmittel und Pharma bzw. Arzneimittel sind temperaturgeführt bzw. überwacht und je nach Produkt- und Kundenanforderung entsprechend ausgestattet (Zugangskontrollen, Videoüberwachung, Lagertechnik und vieles mehr).

Die konsequente Branchenausrichtung spiegelt sich auch im Fuhrpark wider: Während im Lebensmittelbereich Kühlaufleger eingesetzt werden, fahren im Baustoffbereich Kran-LKW bis auf die Baustelle und führen dort Verhebearbeiten durch. Wir verfügen über verbreiterbare Planenaufleger mit Hubdach sowie großvolumige Megatrailer. Kleinere Einheiten kommen mit einem Kofferaufbau und mit einer entsprechenden Spezialausstattung bzw. Temperaturführung im Hightech- sowie in der Pharmadistribution zum Einsatz.

Unser Bestreben ist es, nachhaltig und verantwortungsvoll zu wachsen.

Marktposition

Zukunftsfähigkeit steht für uns an erster Stelle: Das bedeutet, dass verantwortungsvolles und innovatives Wirtschaften die Basis für unseren Erfolg bildet. Durch intelligente Fulfillment-Lösungen in Verbindung mit operativer Exzellenz und kundenorientierter Branchenlogistik sind wir im kompetitiven Logistikumfeld bestrebt, nachhaltige Lösungen zu liefern.

Die komplexen Lieferketten der modernen Produktions- und Handelsunternehmen, der wirtschaftliche Druck hin zu gesteigerter Effizienz und vielfältige behördliche Auflagen machen die täglichen logistischen Abläufe hochkomplex. Aufgrund unserer Spezialkompetenz in den betreuten Branchen sind wir immer einen Schritt voraus, speziell wenn es um individuell angepasste Dienstleistungen geht.

Wir verkaufen unseren Kund:innen keine Lösungen von der Stange, sondern gehen auf die jeweiligen Bedürfnisse gezielt ein. Die österreichische Logistikbranche besteht aus äußerst kompetenten Playern, das zeitgerechte Einholen ihrer Expertise hätte viele Sonderfahrten mit einem erhöhten Kostenaufwand während der Pandemie vermieden.

Die Folge war die oftmals erschwerte Organisation von effizienten Lager-, Transport- und Distributionsdiensten. SCHACHINGER Logistik war in allen Segmenten und an allen Standorten immer eigenständig handlungs- und lieferfähig.

Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Bei SCHACHINGER haben sich die letzten Jahre sehr positiv entwickelt. Dadurch konnten erhebliche Investitionen in personelle, infrastrukturelle und ökologische Bereiche getätigt werden und wir verzeichneten im Berichtszeitraum ein signifikantes Wachstum.

Wirtschaftsbilanz in TEUR

Beschreibung	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Umsatzerlöse	166.217,00	197.383,00	252.054,00	269.070,00
Löhne/Gehälter und Sozialleistungen	29.782,00	33.449,00	33.621,00	33.929,00
Zahlungen an Kapitalgeber (Zinsen)	1.159,00	1.377,00	407,00	368,00
Zahlungen an öffentliche Stellen (Steuern vom Einkommen & Ertrag)	340,00	274,00	1.773,00	2.200,00
Investitionen in das Gemeinwesen (Sponsorbeiträge)	1,90	5,00	79,70	109,60
Eigenkapital	14.167,00	20.556,00	26.772,00	35.276,00
Bilanzsumme	70.376,00	77.207,00	78.459,00	86.911,00
Fremdkapital	56.209,00	56.651,00	51.687,00	51.635,00
Mitgliedsbeiträge	24,36	43,78	46,81	51,31



Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Relevanz und Auswirkungen

Das Thema „Verantwortung in der Lieferkette“ ist unbestritten eine große Herausforderung, geht es doch darum, im eigenen Unternehmen die Prozesse auf die gesamte Wertschöpfungskette und somit auch auf alle relevanten Lieferant:innen auszurichten. Hier unterstützt die Technologie, indem digitalisierte Prüfmechanismen die Entwicklung mit Auswertungen sichtbar machen und die kontinuierliche Verbesserung durch ein Fortschritts-Monitoring angeleitet wird.

In der deutschen Handhabung zur nachhaltigen Weiterentwicklung gibt es einige Synergien: Verpflichtende Gesetzgebung zur menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht, Taxonomie-Verordnung, CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM), Richtlinie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Es bleibt abzuwarten, was nun genau der Richtlinien-vorschlag der EU-Kommission zur Corporate Sustainability Due-Diligence beinhaltet. Die Themen Taxonomie, ESG, Green Deal und Green Finance betreffen die Wirtschaft gesetzlich ja bereits. Auf jeden Fall wird das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz die SCHACHINGER Gruppe betreffen, da wir Lieferant für die Industrie sind. Immer mehr Unternehmen fordern die soziale und ökologische Bilanz ihrer Zulieferer. Das sind zwar die größeren, aber beliefert werden diese eben auch von kleineren Unternehmen. Ohne Maßnahmen und entsprechende Dokumentationen dazu wird es künftig immer schwieriger werden, Aufträge zu erhalten.

Herangehensweise und Leistungen

Der Wert einer nachhaltigen Lieferkette zeigt sich ebenso im Lieferant:innenmanagement. Denn Unternehmen generell und natürlich auch wir sind gefordert, uns mit den Lieferketten ganzheitlich, das heißt ökonomisch, ökologisch und sozial, auseinanderzusetzen. Nachhaltigkeit endet nicht in der eigenen Logistikhalle oder an der Bürotür. Die eigenen Einkaufsentscheidungen wirken über das eigene Unternehmen hinaus, da hier das Ursache-Wirkung-Prinzip wirkt.

Welche Transportwege – und damit – welcher Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß sind damit verbunden? Anders gesagt: Was ist der wahre Preis, der bei einer Kaufentscheidung bezahlt wird? Wie viel geht zu Lasten der Gesellschaft und des Klimas? Auch hier gilt es Verantwortung zu übernehmen und anzuleiten, die eigene Wertschöpfung zu prüfen.

Das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ ist bei uns schon lange im zentralen Einkauf verankert, zuständig ist der Einkaufsleiter, der nahezu täglich auf den lokalen Einkauf mit kurzen Wegen, und auf geringeren CO₂-Ausstoß achtet. Somit wird von jeher Regionalität bevorzugt, und der regionale Einkauf hat bei uns eine hohe Gewichtung. Wir wollen den Anforderungen gerecht werden und sind dabei, die entsprechenden strategischen Prozesse aufzusetzen, etwa das Lieferant:innenmanagement neuzudenken und eine Beschaffungsrichtlinie für nachhaltige Beschaffung zu erstellen, den Verhaltenskodex zu präzisieren und ausgewählte relevante Lieferant:innen regelmäßig dialogisch einzubinden. Und wir denken daran uns freiwillig einem Nachhaltigkeitsrating als Lieferant zu stellen und einen Bewertungsprozess zu durchlaufen.

Die Integration nachhaltiger Aspekte soll systematisiert in den Beschaffungsprozess einfließen und ein Monitoring der Lieferkette ermöglichen. Lieferant:innenbewertungen werden jährlich durchgeführt. Wir haben noch keine/n Lieferanten/in aufgrund von sozialen oder ökologischen Kriterien überprüft. Ein großer Teil sind unabhängige LKW-Frächter. Kontrollen für alle sind in einem lückenlosen Ausmaß nicht möglich.

Die Implementierung einer nachhaltigen Lieferkette stellt uns vor zahlreiche Herausforderungen. Um Unsicherheiten in Lieferketten zu reduzieren, ist das Lieferant:innenmanagement gefordert, sämtliche Prozesse auf die Anforderungen der nachhaltigen Beschaffung umzustellen. Es bedarf einer systematischen Entwicklung dieser komplexen Aufgabe, wie die konsequente Umsetzung sozialer und ökologischer Standards in der Supply Chain.

SCHACHINGER verpflichtet sich im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, an allen Standorten der Gruppe als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger zu handeln und seinen Beitrag zu deren Umsetzung zu leisten. Wir sind der festen Überzeugung, dass soziale, gesellschaftliche und umweltrelevante Verhaltensregeln auf höchstem Niveau in allen Geschäftsbereichen ganz wesentlich sind, de facto den Entwicklungsgrad eines Unternehmens mitbestimmen, indem diese auch die Rahmenbedingungen für die Kultur darstellen. Diese Prinzipien und Selbstverpflichtungen sind in unserem Unternehmens-CoC verankert und bilden den Rahmen für die im Corporate-Social-Responsibility-Programm der SCHACHINGER Gruppe, namens „Driving Change“, festgelegten Ziele. Die dem SCHACHINGER-Kodex zugrunde liegenden internationalen Normen, unser gemeinsames Engagement zugunsten von Vorbildlichkeit, Integrität und Transparenz sowie die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften dienen den Interessen aller Stakeholdergruppen.

Ausblick Nachhaltiges Lieferant:innenrating

Wir haben uns entschlossen, im nächsten Jahr neue digitalisierte Prozesse einzurichten. Zu den bestehenden Qualitäts- und Sicherheitszertifizierungen, planen wir ab Ende 2022 den Einsatz eines Lieferant:innen-Standard-Monitoring-Systems, das die folgenden Anforderungen abdecken soll:

Wir unterziehen uns einem Nachhaltigkeitsrating, in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien, ESG-Kriterien und setzen damit Vergleichsmöglichkeiten zu Branchen- und regionalen Benchmarks.

Das Ratingsystem stellt eine Bewertung von mindestens vier Nachhaltigkeitsthemen (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, nachhaltiger Einkauf bzw. nachhaltige Beschaffung, Ethik bzw. Compliance) mit dem gleichen Fokus, dar.

Den Einsatz des Systems planen wir zunächst für unsere eigene Organisation, um unseren Kund:innen ein verifiziertes, international ausgerichtetes Nachhaltigkeitsprofil beistellen zu können und für mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu sorgen.

Das System soll folgende Inhalte aufweisen:

- Wo das Unternehmen in der Umsetzung eines holistischen Nachhaltigkeitsmanagements im Vergleich zu Branchenunternehmen steht.
- Eine Bewertung nach Branchenrisiken und Unternehmensgröße.
- Anwendung eines Risikomanagementprinzips, das die folgenden Aspekte prüft:
- Ob das Unternehmen:
 - Risiken identifiziert und priorisiert,
 - öffentliche Verpflichtungen eingegangen ist,
 - Richtlinien bzw. Politiken erstellt und Implementierungspläne bzw. -strategien inklusive Zielen & KPIs aufgestellt hat,
 - Umsetzungsmaßnahmen durchführt und Monitoring und externes Reporting eingeführt hat.

CoC für Lieferant:innen

2022/2023 wird ein CoC für Lieferant:innen erstellt, dieses dient zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette und definiert die nicht verhandelbaren Mindeststandards, die Lieferant:innen bei Geschäftsvorgängen mit SCHACHINGER in der Geschäftsbeziehung zu achten und einzuhalten haben. Mit dem Eingehen der Geschäftsbeziehung ist dieses Dokument ergänzend zum Vertrag die ethische Grundlage der Zusammenarbeit und geht einher mit einer unterschriftspflichtigen Einverständniserklärung. Dieser CoC wird auf internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, dem Kernübereinkommen und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basieren.

Regionale Beschaffung und Wertschöpfung

Relevanz und Auswirkungen

Die Verantwortung eines Unternehmens erstreckt sich auch auf seine Auswirkungen innerhalb der Lieferkette. Umsichtiges Unternehmertum bedeutet heute, sich seiner vor- und nachgelagerten Lieferkette bewusst zu sein und Wirkungsanalysen sowie Maßnahmen auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinweg zu sehen. Letztlich stellen Wirtschaftstätigkeiten ein regionales Netzwerk an Beziehungen, Arbeitsteilung und Abhängigkeiten dar.

Auch die europäischen Rahmen entwickeln sich zunehmend in diese Richtung. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetze sind nicht nur in Nachbarländern schon umgesetzt, sondern werden auch die Regularien der Zukunft mitdefinieren. Nachhaltig orientierte Unternehmen beginnen frühzeitig mit der Erhebung ihrer Auswirkungen entlang der gesamten Herstellungs- und Lieferkette. Neben der Minimierung von Umweltrisiken und -belastungen sowie der Förderung fairer Arbeitspraktiken machen sie sich dabei auch einen Wettbewerbsvorteil zunutze. Nach diesem Ansatz orientieren wir unsere Logistikservices.

Unser Ziel ist es auch weiterhin die regionale Marktwirtschaft zu stärken. Wir sind bestrebt unseren hohen Anteil (80 %) von lokalen Lieferant:innen (über EUR 10.000 Umsatz) auch weiterhin zu halten.

In den folgenden Berichtsjahren werden wir sukzessive weitere Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Beschaffung bilden. Den Anfang macht ein Verhaltenskodex für Lieferant:innen der auf unserem Unternehmens-CoC basiert.

Managementansatz

Die SCHACHINGER Gruppe setzt sich seit 2009 für eine ökologisch verantwortungsvolle Unternehmensführung ein. Mit den Zielen, dass nachhaltig gebaut und die Autarkie der Logistikzentren erreicht wird, um die Dekarbonisierung voranzubringen. So wird mit lokalen relevanten Anbietern zusammengearbeitet, und nach und nach werden an allen Standorten PV-Anlagen errichtet, um den eigenen Strom zu

produzieren. Den zusätzlichen Strombedarf beziehen wir von einem lokalen Partner, bei dem wir zertifizierten Ökostrom einkaufen. Jährlich wird eine Lieferant:innenbewertung in Hinblick auf Qualitätskriterien im Beschaffungsprozess durchgeführt.

Herangehensweise und Leistungen

Die wichtigsten Materialien, die wir für Warehouse-Leistungen und die Transportlogistik einkaufen, sind Energie und branchenspezifisches Equipment.

Uns ist wichtig, dass die Wertschöpfung in der Region, möglichst in Österreich bleibt, daher kaufen wir regional ein.

Rund 80 % der Lieferant:innen, von denen wir im Berichtszeitraum Waren oder Dienstleistungen im Wert von mehr als EUR 10.000 pro Jahr bezogen haben, stammten aus Österreich. EUR 180 Millionen, das sind rund 86,5 % unseres jährlichen Beschaffungsvolumens (Ø 208 Mio. €), wurden mit diesen für uns wichtigsten österreichischen Lieferant:innen umgesetzt. Insgesamt steht SCHACHINGER jährlich mit rund 8.000 Lieferant:innen in einer Geschäftsbeziehung. Allerdings werden mit über 90 Prozent von ihnen weniger als EUR 10.000 pro Jahr umgesetzt. In Summe entfallen auf diese Lieferant:innen EUR 8 Millionen, das entspricht 3,6 % des Beschaffungsvolumens.

SCHACHINGER ist selbst ein Teil der Lösung einer langen Wertschöpfungskette, in der die Industrie und der Handel die Ware zu den Konsumenten bringt. Das Geschäftsmodell der SCHACHINGER Gruppe basiert auf einer intensiven Zusammenarbeit und Innovationsarbeit auf allen Stufen der Wertschöpfungskette. Als Logistikunternehmen sind wir den gleichen Risiken und Chancen ausgesetzt wie die gesamte Wertschöpfungskette.

Unser Grundsatz ist Einkaufsentscheidungen nach dem Bestbieterprinzip zu treffen, das heißt wir ziehen unterschiedliche Kriterien heran, wie z.B. Regionalität. Wir legen großen Wert auf langjährige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferant:innen.

Lieferant:innen	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Anzahl in %	Umsatz (Mittelwert in %)	Umsatz (Mittelwert in EUR)
Über 10k EUR	749	743	701	768	9,16 %	96,16	200 Mio.
Davon							
national	588	592	568	620	80 %	90	180 Mio.
international	161	151	133	148	20 %	10	20 Mio.
Unter 10k EUR	7.812	7.570	6.773	7.201	90,84 %	3,81	8 Mio.
Gesamt	8.561	8.313	7.474	7.969	100 %	100	208 Mio.

Für die lokale Wertschöpfungsauswertung haben wir jene Lieferant:innen herangezogen, die durch uns einen höheren Umsatz als E 10.000,- erwirtschaften. Wir arbeiten an einem nachhaltigen Prozessmodell, durch das die Basis für eine nachhaltige Beschaffung gelegt wird. Die Integration nachhaltiger Aspekte soll

in den Beschaffungsprozess einfließen und ein Monitoring von nachhaltigen Aspekten in der Lieferkette ermöglichen.

Beschaffungsrichtlinie

Derzeit wird bereits auf den Einkauf von nachhaltigen Produkten in allen Bereichen geachtet, seien es Arbeitskleidung, Folien, Werbegeschenkartikel u.v.m., - als Policy dokumentiert ist der Gesamtprozess dafür noch nicht. Daher planen wir für das Geschäftsjahr 2022/23 die Erstellung einer Richtlinie in der nachhaltige Aspekte wie Soziales und Umwelt berücksichtigt werden.

Lieferant:innenbewertung

Zurzeit wird jährlich eine Lieferant:innenbewertung durchgeführt, teilweise persönlich, teilweise schriftlich. Wir haben derzeit noch keine/n Lieferant:innen anhand von Sozialen- und Umweltkriterien geprüft. Künftig planen wir in die bestehenden Qualitätskriterien der Lieferant:innenbewertungen weitere nachhaltige Aspekte zu integrieren wie z. B. ökologische und soziale Kriterien.

Euroklassen bei LKW

Seit 2017 entsprechen unsere LKW der Euroklasse 6, dies entspricht der besten verfügbaren Abgasnorm. Die Umstellung auf E-LKW wird noch einige Jahre dauern, der genaue Umstiegsplan ist in unserer Roadmap to ZERO dokumentiert. Handlungsbedarf gibt es beim Reifenantrieb. Zu diesem Thema haben wir im Kapitel Umwelt und Klima einen eigenen Beitrag verfasst.

Bio-Anteil und tierische Produkte in unserem Betriebsrestaurant

Beim Einkauf wird auf biologische und ökologische Standards sowie auf Bio-Zertifikate geachtet. Im nächsten Jahr wollen wir mittels Sensibilisierungsprogrammen, den Anteil an vegetarischen Speisen von derzeit knapp 50 % auf 60 % erhöhen.



Rechtssicherheit und Compliance

Relevanz und Auswirkungen

Damit verantwortungsvolles Wirtschaften überhaupt möglich ist, muss es Compliance-Verantwortlichkeiten und Richtlinien geben. National und international müssen alle unsere Aktivitäten den Gesetzen, Regulierungen und den internationalen ethischen Standards entsprechen. Damit gewährleisten wir unsere Integrität und bewahren unseren guten Ruf als Arbeitgeber und Geschäftspartner.

Unser SCHACHINGER Code of Conduct stellt diese Compliance und Ethikrichtlinie dar und ist die verpflichtende Grundlage für unser ethisches Handeln. Wir sind davon überzeugt, dass profitables nachhaltiges Wirtschaften mit Ethikgrundsätzen einhergehen muss.

Managementansatz

Für das Compliance Management ist unser CFO verantwortlich. Für alle Compliance-Themen gelten gruppenweit unsere gesetzlichen und betrieblichen Richtlinien und Verfahren. So gewährleisten wir, dass unsere geschäftlichen Aktivitäten den geltenden Gesetzen, Vorschriften und internationalen ethischen Standards entsprechen.

SCHACHINGER pflegt ein Rechtsregister (Rechtsdatenbank) in dem alle für das Unternehmen wesentlichen Gesetze und sonstige rechtliche Vorgaben enthalten sind. Wenn sich rechtliche oder andere Compliance-Vorgaben ändern, wird das Register aktualisiert. Für relevante Gesetze der ganzen Gruppe ist die Rechtsabteilung zuständig, für fachspezifische Gesetze und Verordnungen die jeweiligen Branchenleiter und Geschäftsführer.

Des Weiteren müssen sämtliche gewerberechtlichen und sonstigen umweltrechtlich relevanten Genehmigungen vorliegen und aktuell sein. Wiederkehrende Überprüfungen sind hinsichtlich der Übereinstimmung der Anlagen mit den gewerberechtlichen Genehmigungsverfahren in den durch die einschlägigen Bestimmungen vorgesehenen Intervallen durchzuführen.

Die Einhaltung der Vorschriften auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz mit allen einschlägigen österreichischen sowie europäischen Normen sind auf unser Unternehmen anwendbar und werden überprüft.

Im Falle von Unternehmensakquisitionen und strategischen Beteiligungen wird das andere Unternehmen in Rahmen der durchzuführenden Legal Due Diligence auf Rechtskonformität hin überprüft und das Ergebnis der Überprüfung in die Entscheidungsfindung berücksichtigt.

Diese Aufgabenbereiche stehen im Fokus:

- Risikoanalyse und Bewertung: Identifikation von internen und externen kritischen Risiken im Geschäftsbetrieb
- Richtlinien und Verfahren: globale Richtlinien, Verfahren und Standards zur Reduzierung identifizierter Risiken
- Datenschutz: Dazu mehr im nachfolgenden Kapitel Datensicherheit und Datenschutz
- Schulungen: gezielte Schulungen und zusätzliche Maßnahmen zur Aufklärung und Aufrechterhaltung der Awareness
- Monitoring und Berichterstattung: Analyse von Compliance-bezogenen Daten; Durchführung interner und externer Berichterstattung
- Ethik in der Lieferkette: Dazu mehr im Kapitel Wertschöpfung
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Risikobewertung

Ein geeignetes Compliance-Risikomanagement ist unerlässlich, um unerkannte Risiken zu entdecken und unser Unternehmen vor etwaigen Strafen oder Reputationsschäden zu schützen. In Zukunft führen wir einen überarbeiteten Risikomanagementprozess in all unseren Unternehmensbereichen ein. Der neue Prozess ermöglicht mehr Objektivität und einen stärker datenorientierten Risikoansatz. Es gibt eine umfassende Risikomatrix mit Schwerpunkt auf Bestechungs- und Korruptionsrisiken. Diese Risikomatrix beinhaltet eine ausführliche Risikoklassifizierung und detaillierte Risikoszenarien. Die Matrix besteht aus zwei Fragebögen - einen, um das Risikopotenzial der Unternehmensbereiche zu ermitteln, einen anderen zur Risikominderung, der die Umsetzung des Compliance-Programms abfragt. Die Risikofragebögen werden hauptsächlich von den Branchenleitern beantwortet.

Wir führen den Prozess zur Risikoidentifizierung über einen gestaffelten Top-down-Ansatz durch. In einem zweiten Schritt sollen 2023 länderspezifische Bewertungen folgen.

Umgang mit Interessenkonflikten

Wir nehmen jeden möglichen Interessenkonflikt ernst. Ein solcher liegt vor, wenn das fachliche Urteil eines/r Mitarbeiters/in durch seine/ihre persönlichen Interessen beeinflusst sein könnte. Unsere Mitarbeiter:innen müssen solche Situationen unbedingt vermeiden. Außerdem sollen sie ihrem Vorgesetzten etwaige Interessenkonflikte melden und diese Meldungen dokumentieren. Interessenkonflikte werden grundsätzlich direkt zwischen dem beteiligten Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten geklärt. Sie können aber auch an die Personal-, an die Rechtsabteilung, an Compliance oder an andere einschlägige Funktionen weitergeleitet werden.

2022 wird ein Compliance-Schulungsprogramm eingeführt, und wir intensivieren unsere Kommunikation, um die Mitarbeiter:innen noch stärker für Interessenkonflikte zu sensibilisieren.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Beirats sind ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Sie verfolgen weder persönliche Interessen, noch gewähren sie Dritten ungerechtfertigte Vorteile.

Management der Anforderungen an Geschäftspartner:innen

Ein wirksames Compliance-Management darf nicht an der Unternehmenstür enden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern weltweit, dass sie unsere Compliance-Grundsätze einhalten. Da wir denken, dass unser Unternehmens Verhaltenskodex CoC für unsere Lieferant:innen nicht spezifisch genug ist, wird es im nächsten Jahr einen CoC für Lieferant:innen geben. Wir gehen Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern ein, die sich dazu verpflichten, rechtskonform zu handeln, jegliche Form der Bestechung abzulehnen und Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien zu befolgen.

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz. Je größer das geschätzte Risiko in Bezug auf ein bestimmtes Land, eine bestimmte Region oder eine bestimmte Dienstleistung ist, desto gründlicher prüfen wir das Unternehmen, bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen.

Stoßen wir auf Compliance-bezogene Bedenken, analysieren wir die maßgeblichen Informationen tiefer. Je nach Ergebnis entscheiden wir, ob wir den potenziellen Geschäftspartner ablehnen, Bedingungen zur Minderung der identifizierten Risiken stellen oder eine bestehende Geschäftsbeziehung beenden.

Schulungen zu Compliance-Themen

Künftig bieten wir Compliance-Schulungen als Präsenzveranstaltungen und Online-Kurse an. Die Themen sind unser Verhaltenskodex, Antikorruption, Kartellrecht, Datenschutz, Geldwäscheprävention. Je nach Risikostatus werden wir Mitarbeiter:innen auffordern, an diesen Schulungen teilzunehmen.

Sicherstellung der Rechtskonformität und Compliance-Anforderungen

Die Sicherstellung der Rechtskonformität betrachten wir als Grundlage unserer betrieblichen und gesellschaftlichen Verantwortung und als Verpflichtung gegenüber allen unseren Stakeholdern.

Die Einhaltung von Gesetzen ist für unser Unternehmen oberstes Gebot. Alle Mitarbeitenden haben die gesetzlichen und internen Vorschriften, die für ihre Tätigkeiten maßgebend sind, zu beachten, in deren Rahmen sie handeln.

Rechtsverstöße müssen unter allen Umständen vermieden werden, insbesondere Verstöße, die zu erheblichen monetären und nicht-monetären Strafen für das Unternehmen führen können.

Alle Mitarbeiter:innen müssen im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Wir halten alle Mitarbeitenden dazu an, mögliche Compliance-Verstöße zu melden – ihrer/m Vorgesetzten, der Rechts- oder Personalabteilung oder anderen relevanten Abteilungen. Unser Compliance-Manager prüft Meldungen über mögliche Compliance-Verstöße. Mit einer für 2023 geplanten Whistle-Blower Hotline werden wir eine niederschwellige Möglichkeit schaffen, dass Mitarbeitende und Geschäftspartner vermeintliche Verstöße anonym melden können. Darüber hinaus ist eine interne Prüfstelle (Untersuchungskommission) möglicher Fälle geplant.

Dadurch sollen etwaige Fälle mit einem bestimmten Risikoprofil dieser internen Untersuchungskommission vorgestellt werden. Diese Kommission soll aus leitenden Vertretern der Abteilungen Compliance, Konzernsicherheit, Datenschutz, Personal und Recht bestehen.

Keine Verstöße

Im Berichtszeitraum gab es bei SCHACHINGER keine Verstöße gegen Rechtsvorschriften, Genehmigungsbescheide, Normen oder andere Vorgaben. Es wurden keine Verfahren gegen SCHACHINGER eingeleitet und auch keine erheblichen Bußgelder (über EUR 1.000) oder nichtmonetäre Strafen gegen das Unternehmen verhängt. Unser Ziel ist nicht nur, monetäre und andere Strafen zu vermeiden, sondern auch die

hohe Reputation von SCHACHINGER zu schützen und für unsere Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen ein verlässlicher und verantwortungsvoll handelnder Partner zu sein.

Diesem Anspruch werden wir durch freiwillige Vorgaben und Leistungen gerecht, die in vielen Bereichen weit über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehen.

In der Befragung unserer Stakeholder hatten wir den Punkt Rechtssicherheit und Compliance zur Beschreibung des Themas angeführt:

- Sicherstellung, dass Gesetze und andere regulatorische Vorgaben eingehalten werden (z. B. soziale Standards, Umweltgesetze)
- Unternehmensspezifische Richtlinien und Vorgaben (z.B. Verhaltenskodex) und Sicherstellung, dass diese von den Unternehmen der SCHACHINGER Logistik Gruppe und ihren Lieferant:innen eingehalten werden

Die Rechtskonformität wird über die internen Rollen hinaus auch von externen Stellen überprüft. Diese Stellen sind hauptsächlich die folgenden Instanzen.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Nur der faire Wettbewerb genießt das Recht, sich frei entfalten zu dürfen. Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. SCHACHINGER stellt sich uneingeschränkt dem fairen Leistungswettbewerb. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliche Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Mitarbeiter:innen dürfen insbesondere mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Unzulässig sind weitere Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen.

Wir befriedigen als ehrlicher Partner die Bedürfnisse unserer Kund:innen unter Wahrung ihrer langfristigen Geschäftsinteressen. Hohe Qualitätsstandards und Flexibilität in der Zusammenarbeit bilden die Basis einer vertrauensvollen und langjährigen Kund:innenbeziehung. Unseren Lieferant:innen gewähren wir faire Vertragsbedingungen und angemessene Gegenleistungen, erwarten aber auch von ihnen, dass sie sich ihren Mitarbeiter:innen und Zulieferer:innen gegenüber fair und korrekt verhalten. Darüber hinaus gilt unser bestehender Unternehmens- CoC, geplant ist ein eigener COC für Lieferant:innen.

Weitere Sicherstellung durch Prüfung von:

Rechts- und Steuerberatungen

Wirtschaftsberatern

Auditoren (Qualität, Umwelt, Nachhaltigkeit)

Arbeitsinspektorat

Behörden (Prüfungen)

Interne Rechtsabteilung

Ausblick

Ab 2022/23 planen wir CoC-Schulungen für alle Führungskräfte, und wir evaluieren, ob der CoC Bestandteil des Dienstvertrages wird. Seitens der Rolle der Compliance-Verantwortlichen sind in Abstimmung mit der Geschäftsführung folgende Aktivitäten geplant:

- Einführung einer Whistleblower-Hotline
- Erstellung eines Code Of Conduct für Lieferant:innen

Datensicherheit und Datenschutz

Relevanz und Auswirkungen

Um die großen Datenmengen bestmöglich zu verwalten, sind digitale Lösungen heute nicht mehr wegzudenken. Diese Innovationen ermöglichen umfangreichere und schnellere Datenüberprüfung und -auswertung und sind eine wichtige Grundlage für beispielsweise individuelle und klimaneutrale Dienstleistungsangebote für unsere Kund:innen, für das Erkennen von Energieeinsparungspotenzialen sowie für das genaue Monitoring unserer Maßnahmen-erfolge.

Auch zukunftsfitte Arbeitsplätze wollen heute hochmodern ausgestattet sein. Dem gegenüber stehen neue Herausforderungen, für moderne Arbeitsplätze dezentrale Kollaborations- und Speichermöglichkeiten zu schaffen, nützliche Apps und Clouds zu verwenden und dennoch die Integrität und Sicherheit der Systeme zu bewahren.

Die Datenvielfalt und die Datenmengen in komplexen Netzwerken locken Cyber-Kriminelle an und müssen daher bestmöglich geschützt und abgesichert gegen Angriffe und Diebstahl von außen und innen sein.

Organisation

Um die Daten unserer Kund:innen, Mitarbeitenden und Partner zu schützen, nutzt SCHACHINGER ausge-reifte technische Schutzmaßnahmen sowie die Sensibilisierung seiner Mitarbeiter:innen. Unsere Aufgabe ist es dabei, die Verfügbarkeit der Informationssysteme, die Datenintegrität und -verfügbarkeit sowie die Geschäftskontinuität sicherzustellen.

Um die Sicherheit der gesammelten, gespeicherten, verarbeiteten, verbreiteten sowie personenbezogenen Daten zu gewährleisten sowie den laufenden Betrieb abzusichern, existieren Sicherheitskonzepte, Notfallpläne und eine Datenschutzrichtlinie. Verantwortlich für die Überwachung und Einhaltung dieser sowie für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ist der Datenschutzbeauftragte. Diese Rolle liegt beim Verantwortlichen für die integrierten Managementsysteme. Die SCHACHINGER IT ist mit Ausnahme von DPD, Primetime und KSK für die gesamte SCHACHINGER Logistik Gruppe zuständig.

Herangehensweise und Leistungen

Zur Wahrung der Cybersecurity und zum Schutz der Daten werden bei SCHACHINGER zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Dies sind unter anderem:

- Awareness-Trainings für den Umgang mit Mails
- End-Point-Protection
- Netzwerksegmentierung und unterschiedliche Sicherheitszonen
- Komplexe Passwörter
- 3-Tier-Admin-Accounts
- Multifaktorauthentifizierung
- Verschlüsselung sensibler Daten
- Mehrere Sicherungsgenerationen
- Softwarevalidierungen
- Notfallkonzepte

Im Berichtszeitraum konnten durch die gesetzten Maßnahmen erfolgreich Cyberangriffe abgewehrt werden.

Betroffenenrechte

Unsere Datenschutzerklärung ist auf unserer Webseite www.schachinger.com veröffentlicht.

Die verantwortliche Stelle im Sinne der Datenschutz-gesetze, insbesondere der EU-Datenschutzgrund-verordnung (DSGVO), ist die SCHACHINGER Logistik Holding GmbH

Unter den angegebenen Kontaktdaten unseres Datenschutzbeauftragten werden folgende Rechte ausgeübt:

- Auskunft über die bei uns gespeicherten Daten und deren Verarbeitung
- Berichtigung unrichtiger personenbezogener Daten
- Löschung bei uns gespeicherter Daten
- Einschränkung der Datenverarbeitung, sofern wir Daten aufgrund gesetzlicher Pflichten noch nicht löschen dürfen
- Widerspruch gegen die Verarbeitung der Daten und Datenübertragbarkeit, sofern in die Daten-verarbeitung eingewilligt oder ein Vertrag mit uns abgeschlossen wurde.

- Sofern uns eine Einwilligung erteilt wurde, kann diese jederzeit mit Wirkung für die Zukunft wi-derufen.
- Datenschutzbeschwerden können an die zu-ständige Aufsichtsbehörde gerichtet werden. Die zuständige Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Bundesland des Wohnsitzes, der Arbeit oder der mutmaßlichen Verletzung. Eine Liste der Aufsichtsbehörden (für den nichtöffentlichen Be-reich) mit Anschrift ist ersichtlich unter: <https://www.dsb.gv.at/>

Zwecke der Datenverarbeitung durch die verantwortliche Stelle und Dritte

Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur zu den in der Datenschutzerklärung genannten Zwecken. Eine Übermittlung persönlicher Daten an Dritte zu anderen als den darin genannten Zwecken findet nicht statt. Wir geben persönliche Daten nur dann an Dritte weiter, wenn:

- eine ausdrückliche Einwilligung dazu vorliegt,
- die Verarbeitung zur Abwicklung eines Vertrags erforderlich ist,
- die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist,
- die Verarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist und kein Grund zur An-nahme besteht, dass ein überwiegendes schutz-würdiges Interesse an der Nichtweitergabe der Daten besteht.

Im Berichtszeitraum gab es keine begründeten Be-schwerden in Bezug auf die Verletzungen des Schut-zes der Kund:innendaten.

Digitalisierung

SCHACHINGER verfolgt eine konsequente Strategie der inkrementellen Digitalisierung und optimiert so konsequent mit einem wachsamem Auge auf Stabili-tät, Prozesse und Systeme. Dies startete im Jahr 2016 mit der Automatisierung der Eingangsrechnungen mittels Windream und dem Aufbau eines Dataware-house. Zuletzt wurde 2021 die gesamte Transport-logistik auf das TMS Translogica umgestellt. Im Zuge dessen wurden übergreifend Telematik, Kundenplatt-formen, Fahrer-Apps und Buchhaltung an das System angebunden und mittels EDI und Workflow-Automa-tisierungen Arbeitsabläufe digitalisiert.

Ausblick

Unser Ziel ist die weiterhin sichere und wertsteigern-de Nutzung von Daten. Der Ausbau unserer zentra-len Datenbank ist für weitere Bereiche geplant. So wurde beispielsweise die Entscheidung für ein neu-es Controlling-Tool getroffen, welches 2022 imple-mentiert wird. Auch in den Bereichen Nachhaltigkeit und Facility Management wird auf ein elektronisches Datenmanagementsystem und auf erweiterte, elekt-ronische Zählerablesung gesetzt. Überdies planen wir eine Nachhaltigkeitsdatenbank mit Steuerungs-und Controlling-Funktionen.

Ein weiteres Ziel ist die inkrementelle Digitalisierung der Fachbereiche. Im Bereich Pharmalogistik wird derzeit an der Digitalisierung von Prozessen gearbei-tet. 2022 werden die aktuellen Prozesse evaluiert und darauf basierend ein Maßnahmenkatalog erstellt.

Weitere Ziele sind der Ausbau der redundanten Infrastruktur, eine weitere Segmentierung der smarten Facility-Elemente und das Stärken der Mitarbeiter:innen-Awareness. Das alles dient der Stärkung der SCHACHINGER Cyber-Security.

Ziele und geplante Maßnahmen

Wirtschaft & Governance

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Weiterentwicklung der Unternehmensstandards durch Einführung digitaler Lösungen bis 2023	Energieeffizienz-Audits durchführen		
	Anschaffung eines ESG-Cockpits als Grundlage für digitale Steuerung und Messung der Nachhaltigkeitsdaten und Ziele		103
	Lieferantenratingsystem implementieren	07,12,13	302-1 302-3
	Geprüfte Nachhaltigkeitsberichterstattung		
Umsetzung der Roadmap to ZERO 2040 Dekarbonisierungs- und Klimastrategie sowie „Driving-Change“ Nachhaltigkeitsstrategie-Konzept	Generell Nachhaltigkeitszertifizierungen durchführen um durch Standards den Reifegrad der Organisation weiterzuentwickeln		
	Sicherstellung der laufenden Umsetzung im Betrieb	07,13	103
Allianzen mit Kreislaufpartnern schaffen und ein Kreislaufwirtschaftsprojekt bis 2024 umsetzen	Jährliche Berichtslegung der Ergebnisse		
	Kreislauf-Kooperationspartner suchen und die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen von möglichen Projekten erheben	08,10, 13,17	103 413-1
Die Nachhaltigkeitsberichterstattung an die neue Version der GRI- Standards und an die CSRD (ESRD) anpassen bis 2022/23	Nachhaltigkeitsberichtsvalidierung durch ein Zertifizierungsinstitut durchführen	12	103
Überblick der nachhaltigen Investitionen und geförderten Projekte kommunizieren	Jährliche Auswertung aller geförderten Greeninvestments erstellen (EU Green Deal, EU Taxonomie)	12	103 201-4
	Jährliche Auswertung aller geförderten Corporate Citizenship Partnerschaften erstellen		
Purpose-Entwicklung und Anpassung von Vision und Mission bis Ende 2023 = People & Culture	Kund:innenzufriedenheit erheben		
	Nachhaltigkeitsanforderung von neuen und bestehenden Kund:innen durch Richtlinien erfüllen	12	103
	Reduktion der Fluktuation durch Motivations- und Anreizsysteme		
	Durchführung eines partizipativen Prozesses zu den Leitbildern und Unternehmenswerten in den nächsten zwei Jahren		

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Compliance und Ethikrahmen definieren bis 2023/2024	Erstellung von Compliance und Ethikrichtlinien sowie Antikorruptionsschulungen für alle Führungskräfte (36) durchführen	08	103 102-16
	Durchführung von Nachhaltigkeits-Maßnahmen mit Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen- sowie Kund:innenzufriedenheit	05,08,10	103
Steigerung der Nachhaltigkeitsperformance im gesamten Stakeholderbereich	Kommunikation zu Purpose, Vision, Zielen und Werten	08	103
Motivation und sinnstiftendes Arbeiten durch die Übertragung des Purpose erreichen	KPI messen und monitoren	08,12	103 201-1
Sicherstellung der CSR-Auswirkungen auf die kfm. Ziele	Kommunikation nach innen und außen definieren und mittels eingesetzter Tools steigern		
	Überarbeitung des Stakeholderkommunikationsplans bis Q1 2023	12	102-21 103 102-43
Laufendes Update für die Geschäftsleitung	Einsatz eines Kommunikations-Standard-Tools		
	Interne und externe Vorträge und Öffentlichkeitsarbeit zu Nachhaltigkeit		
Einführung eines redaktionellen Textüberprüfungssystems für inklusive Kommunikation bis 2023	Wöchentliches Updatemeeting mit der Geschäftsleitung	-	103
	Barrierefreie Textgestaltung nach dem Capito-Standard sowie Übersetzung in die am häufigsten vertretenen Sprachen sowie Texterstellung für Sicherheitsunterweisungen etc. nach dem Capito-Standard (LL)	10	103 403
Cyber Security unternehmensweit ausbauen	Ausbau der redundanten Infrastruktur		
	Weitere Segmentierung der smarten Facility Elemente	09	103 418-1
	Stärkung der Mitarbeiter:innen-Awareness		

Mitarbeitende und Soziales

Sozialbelange und Fairness

**„Der wichtigste Erfolgsfaktor
unseres Unternehmens ist
der Mensch!“**

Überblick

Das Human Resource Management berichtet an die Geschäftsführung. Dort sind die Personalentwicklung und die Personalverrechnung angesiedelt. Die Handlungsfelder sind Personalleitung, Personalmanagement und Employer Branding.

Eine nachhaltige Unternehmensausrichtung setzt ein verantwortungsvolles Human Resource Management voraus. Der Bereich Human Resources ist daher auch im ESG-/CSR-Komitee vertreten. Wir handeln nach den Richtlinien der ILO und orientieren uns vermehrt an den Sustainable Development Goals sowie weiteren internationalen Standards.

Als Basis für das Diversitätsmanagement, das zu den wesentlichen Aufgabenbereichen des Human Resource Managements gehört, dient das jährlich

aktualisierte demografische Profil. Maßnahmen zur Erfüllung der Ziele werden vom Human Resource Management, aber auch vom Nachhaltigkeitsmanagement mitentwickelt. Der Fokus des Nachhaltigkeitsteams liegt bei den sozialen Auswirkungen des Diversitätsmanagements. Im nächsten Geschäftsjahr ist zusätzlich die Rolle einer Beauftragten für Diversität und Inklusion geplant.

Das Human Resource Management und die Managementsysteme sind wichtige Funktionen für das Arbeitsinspektorat und die arbeitsmedizinische Einrichtung. Hier wird alles für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) dokumentiert. Betrieblichen Leistungen stehen im vereinbarten Ausmaß allen Mitarbeitenden abhängig vom Beschäftigungsverhältnis zu.

Bedeutung für SCHACHINGER Logistik

- Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Unternehmenserfolg.
- Gesundheit und Wohlbefinden sind Grundvoraussetzung für Leistungsfähigkeit und damit auch die Basis für unternehmerischen Erfolg.
- Gut ausgebildete Mitarbeiter:innen erhöhen die Qualität.
- Weiterbildungen sind eine interne Ressource.
- Vielfalt ist SCHACHINGERS Grundlage für Kreativität und Resilienz.
- Chancengleichheit bedeutet Ressourcenoptimierung für das Unternehmen sowie Gerechtigkeit und Anspruch für den Einzelnen.

Chancen

- SCHACHINGER steigert seine Wettbewerbsfähigkeit, indem das Unternehmen als moderner Arbeitgeber sich für Chancengleichheit und soziale Maßnahmen engagiert.
- Mitarbeiter:innen fühlen sich durch die freiwilligen Leistungen unterstützt und in ihren Bedürfnisse erkannt.
- Das wertschätzende Miteinander bewirkt erfolgreiche Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeitenden aller Branchen im Unternehmen und zieht Fachkräfte an.
- Persönlicher Erfolg wird zum Unternehmenserfolg.

- Die Förderung der sozialen Aspekte steigert die Motivation und somit auch die Unternehmensperformance.
- Mit unseren Maßnahmen reduzieren wir Unfälle und Krankheiten.
- Die Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden führt zu verbesserter Arbeitskraft, fördert eine nachhaltige Lebensweise und stützt den Wandel in der Gesellschaft.
- Lehrlinge sind zukünftige Schlüssel- oder Führungskräfte.
- Aus- und Weiterbildung schafft Perspektiven im Unternehmen, erhöht die Mitarbeiter:innenbindung und führt zu nachhaltigen Entscheidungen.
- Wer in Diversitätsmanagement investiert, erhöht die Transparenz und schafft gerechtere Rahmenbedingungen.
- Eine, die Vielfalt wertschätzende, faire Unternehmenspraxis bietet allen adäquate Arbeitsangebote, reduziert den Arbeitskräftemangel und ermöglicht eine gelebte Inklusion.
- Durch das Diversitätsmanagement findet eine ethisch basierte Humanisierung der Arbeitswelt statt.
- Ein achtsames On-und Offboarding trägt positiv zur Arbeitgebermarke SCHACHINGER bei.

Risiken

- Fachkräftemangel- und Arbeitskräftemangel
- Ressourceneinsparungen bei wichtigen Schlüsselstellen
- Den Bedürfnissen der Generation Z und Folgegenerationen nicht gerecht zu werden

Erfolge

- Einführung einer Nachfolgeplanung
- Deutliche Reduktion der Unfälle im Berichtszeitraum
- Einführung von Job-E-Bikes 2021
- Erfolgreiche Covid-19-Maßnahmen
- Monetäre Anreize bei Führungskräften für nachhaltige Entwicklungen

Unsere Wertschätzung der Mitarbeiter:innen

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen sind unsere wertvollste Ressource und unser wesentlichster Erfolgsfaktor. Nach unserer Philosophie steigert sich mit der Gesundheit, dem Wohlbefinden und der Entwicklung unserer Mitarbeitenden auch unsere Gesamtperformance.

Unser übergeordnetes Ziel besteht darin, attraktive Rahmenbedingungen und ein gesundes Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen entfalten können.

Gesundheit und Sicherheit sind dabei wesentliche Säulen. 100% Prozent der Mitarbeiter:innen in Österreich sind auf Basis eines Kollektivvertrags beschäftigt. In den Auslandsniederlassungen gelten die jeweiligen nationalen Verträge. Wir haben zwei Betriebsräte im Bereich der marken & frische für die Arbeiter:innen sowie im Bereich Pharmalogistik in Wien 11 & Wien 23 für Arbeiter:innen und Angestellte. Seit der Gründung 2008 pflegt die Geschäftsleitung ein vertrauensvolles und kooperatives Verhältnis mit den Betriebsrät:innen.

Als lernende Organisation möchten wir durch gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Fortbildungsprogramme die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen langfristig sicherstellen.

Den Herausforderungen von Fluktuation und Fachkräftemangel begegnen wir künftig verstärkt mit internen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, einer Intensivierung der Lehrlingsausbildung und einem neuen Talentmanagement-Programm.

Um die Partizipation in unserem Unternehmen weiterzuentwickeln ist es wichtig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erheben. Derzeit wird diese in unregelmäßigen Abständen erfasst. Das Ziel ist diese künftig in regelmäßigen Abständen durchzuführen.

Auch die Aktualisierung und Weiterentwicklung der Unternehmenswerte ist als partizipativer Prozess geplant. Das soll die lebendige Integration der SCHACHINGER Ethik zu gelebten Werten im Arbeitsalltag fördern.

Ein wichtiger Teil der Anerkennung bei SCHACHINGER sind die Vergütung und Sozialleistungen. Unser Ziel ist es, als Arbeitgeber die besten Voraussetzungen für zufriedene Mitarbeiter:innen zu schaffen.

SCHACHINGER bietet monetäre Anreize für nachhaltige Entwicklungen. Die freiwilligen Leistungen im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden passen wir laufend an die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden an. Ziel ist, alle Mitarbeiter:innen damit gleichsam zu fördern.

Unternehmenskultur im Familienunternehmen

Als Familienunternehmen möchten wir unsere Organisation dafür nutzen, hohe ethische Werte in die Arbeitskultur zu integrieren. Wir sind überzeugt davon, dass Stabilität und Zukunftsfähigkeit in herausfordernden Zeiten, im Wandel und in Krisen auf Partizipation und Zusammenhalt basieren. Daher setzen wir uns stark für eine stetige Weiterentwicklung der wertschätzenden Unternehmenskultur ein.

Für unsere Vision einer nachhaltigen Zukunft braucht es einen aktiv gestalteten Wertewandel. Mit unseren Unternehmenswerten tragen wir zum Gedeihen der Gesellschaft bei. Der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden ist uns ein großes Anliegen.

Von Mitarbeiter:innen zu Mitgestalter:innen - wir legen Wert auf eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur auf Augenhöhe, in der Mitarbeiter:innen ihre Ideen proaktiv einbringen und kreativ zum Unternehmenserfolg beitragen können auch hier sind wir bestrebt unsere Kultur zu intensivieren und zu pflegen.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden. Das Verhalten entsteht aus den Haltungen, Überzeugungen und Einstellungen. Weil Werte die Quelle der Einstellungen und Haltungen, die zum Verhalten führen, sind, ist uns eine lebendige Auseinandersetzung mit Werten so wichtig. Über partizipative Prozesse werden jene Werte, die wir für eine erstrebenswerte Zukunft als wichtig erachten, weiterentwickelt.

Wir schätzen Diversität bei Alter, Geschlecht, Herkunft etc., weil das unterschiedliche Wissen und die verschiedenen Herangehensweisen uns als Organisation sowohl anpassungs- als auch widerstandsfähiger machen.

Chancengleichheit sehen wir als wesentliche Voraussetzung für die Entfaltung aller Potenziale. Wir sind bestrebt, Frauen im Unternehmen zu stärken und Vielfalt zukünftig verstärkt als strategisches Instrument zu nutzen. Damit leistet die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung des Unternehmenserfolgs.

Organisation

Die Aufgabengebiete der Personalabteilung umfassen im Berichtszeitraum im Wesentlichen die Personalentwicklung, Personalverrechnung und Arbeitsrecht. Die Schwerpunkte der Abteilung lagen in der gruppenweiten Verrechnung und Klärung arbeitsrechtlicher Fragestellungen. Darüber hinaus wurde die Lehrlingsausbildung forciert. Die SCHACHINGER-Branchen wurden bei der Suche unterstützt und spezifische Programme für die Lehrlinge organisiert. Für das On-, Offboarding und Recruitment waren die Branchen darüber hinaus selbst verantwortlich.

Die Personalverrechnung dient gruppenweit für die Branchen als Service-Abteilung. Der Leistungskatalog der Personalverrechnung reicht über eine einfache Personalverrechnung hinaus, da von der Zentrale auch zusätzliche Services, wie Auswertungen, Erstellung von Vertragsunterlagen etc. angeboten werden. Die Personalentwicklung versteht sich als Service- und Querschnittsfunktion für Fachabteilungen und Branchen in Ergänzung zur Personalverwaltung.

Wesentliche Impulse, die in den Vorjahren für die Personalentwicklung gesetzt wurden, mussten aufgrund der Corona-Pandemie leider ausgesetzt werden. 2018 bis 2020 war somit der Fokus der Personalabteilung auf die Personalverrechnung und rechtliche Themen gesetzt.

Die Ziele des Bereichs Human Resources, sind folgende:

- Die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.
- Durch die Implementierung eines Talentmanagements neue Talente für das Unternehmen zu gewinnen, bestehende Talente durch entsprechende Entwicklungsprogramme zu behalten und langfristig die Personalentwicklung voranzutreiben.
- Das Wissen im Unternehmen durch Nachfolgeplanung und Generationenmanagement zu halten.
- Dem Fachkräftemangel langfristig durch den Ausbau der Lehrlingsausbildung zu begegnen
- Sich am Markt mit Inhalten als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
- HR-Prozesse zu optimieren.

Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

Relevanz und Auswirkungen

Wir beschäftigen 679 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sechs Bundesländern Österreichs sowie in Tschechien.

Der Unternehmenserfolg baut auf dem Einsatz unserer Mitarbeitenden auf. Deren Potenziale sind unsere Ressource. Indem wir für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sorgen, stellen wir sicher, dass auch unsere Dienstleistungen bestmöglich fortbestehen.

Die Verantwortung als Arbeitgeber ist sowohl ein wirtschaftlicher als auch ein sozialer Faktor. Nur die Schaffung eines modernen Arbeitsumfelds, welches den Bedürfnissen nach, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Potenzialentfaltung, Führung auf Augenhöhe, wertschätzender Unternehmenskultur, Teamzusammenhalt, angemessener Vergütung etc.

entgegenkommt, macht SCHACHINGER zum attraktiven Arbeitgeber und sichert langfristig Personal.

Ein guter Arbeitgeber sorgt für die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter:innen. Ein angenehmes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen ist unser Ziel. Ein Teil davon ist das Leben einer wertebasierten, offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sollen dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter:innen wohlfühlen und das Beste aus ihrem Leben machen.

Arbeitgeberqualität und Sozialleistungen sind wichtige Säulen für uns und werden von uns daher besonders hoch bewertet. Dies hat einen bedeutenden Stellenwert für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg.



S088 Wesentliche Handlungsfelder/Mitarbeitende und Soziales/Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

Führung und Verpflichtung

Die Geschäftsführer verpflichten sich zur

- Einsetzung, Anleitung und Unterstützung von Mitarbeiter:innen,
- Unterstützung von leitenden Mitarbeitern, ihre Führungsrolle zu stärken,
- Bereitstellung notwendiger Infrastruktur
- Sicherstellung, dass die Wichtigkeit der Erfüllung von Kund:innenanforderungen und der gesetzlichen Forderungen von allen Mitarbeiter:innen verstanden wird,
- Förderung von kontinuierlichen Verbesserungen,
- Prozessbereitstellung,
- Förderung des risikobasierten und Energie-reduktionsdenkens bei allen Mitarbeiter:innen

Um die Eignung und die fortlaufende Wirksamkeit des integrierten Managementsystems (IMS) zu gewährleisten, verpflichten sich die Branchengeschäftsführer dazu,

- jährliche Managementreviews durchzuführen,
- im Rahmen dessen die benötigten Ressourcen zu ermitteln.
- Die Holdinggeschäftsführer sowie die Branchengeschäftsführer verpflichten sich, die benötigten Ressourcen bereitzustellen.

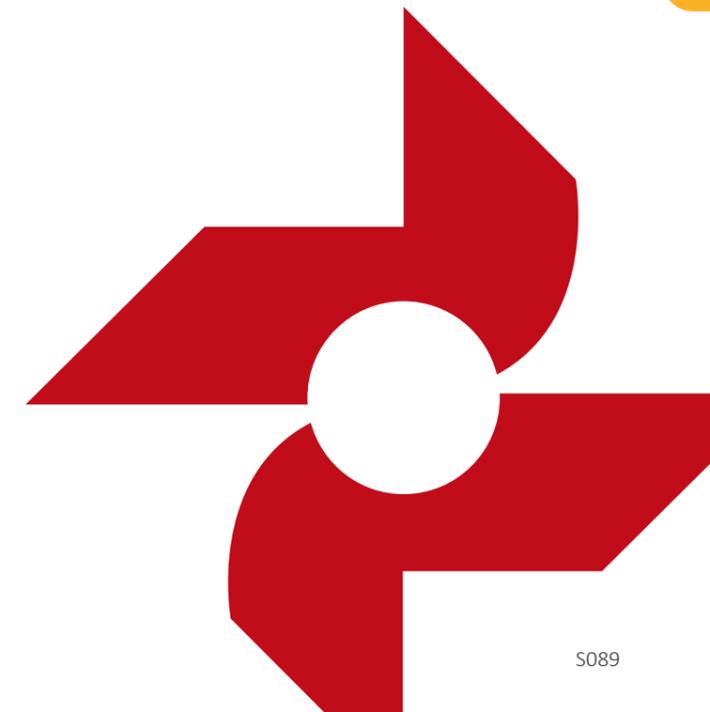
Für ein wertschätzendes Miteinander fällt der Rolle der Führung eine sehr hohe Verantwortung zu.

Herangehensweise und Leistungen

Die Weiterentwicklung als Top-Arbeitgeber ist von zentraler Bedeutung für SCHACHINGER. Ein wichtiger Teil im Bereich Arbeitgeberleistungen und -qualität sind unsere angebotenen freiwilligen sozialen Leistungen für Mitarbeiter:innen, um insbesondere körperlichen und psychischen Belastungen vorzubeugen. Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle, der Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten und neue Mobilitätsangebote spielen bereits eine große Rolle.

Die Förderung des sensiblen Umgangs mit Menschen und Energieressourcen ist uns sehr wichtig deshalb wird an entsprechenden Zielvereinbarungen mit sozialen und ökologischen Zielen für Führungskräfte gearbeitet.

Im Kapitel Mitarbeiter:innen und Soziales geht es um die der Personalstruktur, den Fachkräftemangel und die Fluktuation, unseren freiwilligen Sozialleistungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber auch um unsere Leistungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Vielfalt und Chancengleichheit, diese tragen maßgeblich zur Arbeitgeberqualität von SCHACHINGER bei.



Personalstruktur

Mitarbeiter:innen (MK) nach Anzahl

		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Gesamt		678	722	708	679
	m	489	521	502	490
	w	189	201	206	189
Vollzeit		612	657	646	617
	m	482	514	498	480
	w	130	143	148	137
Teilzeit		66	65	62	62
	m	7	7	4	10
	w	59	58	58	52
Altersstruktur	<30	164	176	161	133
	30-50	348	375	371	358
	>50	166	171	176	188
Fremdarbeitskräfte (VZÄ)		74	76	57	64
Führungspersonen (MK1) gesamt		34	33	36	36
	m	30	29	31	32
	w	4	4	5	4
	<30	3	3	2	2
	30-50	19	20	22	22
	>50	12	12	12	12
		276	272	273	265
Angestellte (MK2) gesamt	m	135	128	128	131
	w	141	144	145	134
	<30	78	83	77	58
	30-50	126	122	131	135
	>50	71	67	65	72
Arbeiter:innen (MK3) gesamt		368	417	399	378
	m	324	364	343	327
	w	44	53	56	51
	<30	82	92	74	73
	30-50	203	233	218	201
	>50	83	92	99	104

Mitarbeiter:innen in Prozent

		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Gesamt		678	722	708	679
	m	72 %	72 %	71 %	72 %
	w	28 %	28 %	29 %	28 %
Vollzeit		612	657	646	617
	m	79 %	78 %	77 %	78 %
	w	21 %	22 %	23 %	22 %
Teilzeit		66	65	62	62
	m	11 %	11 %	6 %	16 %
	w	89 %	89 %	94 %	84 %
Altersstruktur	<30	24 %	24 %	23 %	20 %
	30-50	51 %	52 %	52 %	53 %
	>50	25 %	24 %	25 %	27 %
Führungspersonen (MK1) gesamt		34	33	36	36
	m	88 %	88 %	86 %	89 %
	w	12 %	12 %	14 %	11 %
	<30	9 %	3 %	6 %	6 %
	30-50	56 %	61 %	61 %	61 %
	>50	35 %	36 %	33 %	33 %
		276	272	273	265
Angestellte (MK2) gesamt	m	49 %	47 %	47 %	49 %
	w	51 %	53 %	53 %	51 %
	<30	29 %	31 %	28 %	22 %
	30-50	46 %	44 %	48 %	51 %
	>50	25 %	25 %	24 %	27 %
Arbeiter:innen (MK3) gesamt		368	417	399	378
	m	88 %	87 %	86 %	87 %
	w	12 %	13 %	14 %	13 %
	<30	22 %	22 %	21 %	19 %
	30-50	55 %	56 %	55 %	53 %
	>50	23 %	22 %	24 %	28 %

In naher Zukunft erwarten wir keine wesentlichen Änderungen der Struktur unserer Belegschaft oder eine Verschiebung ins Ausland. SCHACHINGER bleibt seinen zentralen Standorten und seinem Firmensitz in Hörsching treu.

Der Großteil unserer Mitarbeitenden arbeitet in Österreich: 2021 waren 96 % der Mitarbeitenden in Österreich tätig und 4 % in Tschechien. Aktuell sind 189 Frauen und 490 Männer bei SCHACHINGER beschäftigt. Die Geschlechterverteilung wird im Kapitel Vielfalt und Chancengleichheit näher behandelt.

Vollzeit-/Teilzeit-Beschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle

Wir bieten, je nach Position und Möglichkeit, Vollzeit- und Teilzeitanstellungen an. Auch das Angebot geringfügiger Anstellung wird genutzt, beispielsweise als Altersteilzeit oder in der Karenz. Flexible Arbeitszeiten sind für Logistiker im gewerblichen Bereich (Lager) leider selten möglich. Unsere Kund:innen brauchen ihre Ware pünktlich, und unsere Lager-Teams setzen das dankenswerterweise sehr professionell um. Auch Gleitzeit ist aufgrund der Erfordernisse in Disposition und Logistik selten möglich. Nach Position und Möglichkeit kann aber zwischen Teilzeit- oder Vollzeitanstellungen gewählt und auch gewechselt werden. Im Berichtszeitraum blieb das Verhältnis von Teilzeit- bzw. Vollzeitanstellungen zur Gesamtbelegschaft sehr stabil.

Es arbeiten derzeit 62 Personen, das sind 9 % unserer Mitarbeitenden, Teilzeit. Davon sind 84 % Frauen. Es bestätigt die Bedeutung von Teilzeitarbeit für unsere weiblichen Mitarbeitenden. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle dienen insbesondere der Frauenquote im Unternehmen. Vom Angebot profitieren aber generell alle Personen in allen Altersgruppen, indem familiären, generationenspezifischen und individuellen Bedürfnissen besser entsprochen werden kann. Auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen können alle freiwilligen sozialen Leistungen in Anspruch nehmen.

Fremdarbeitskräfte

Derzeit beschäftigen wir 64 Fremdarbeitskräfte (Vollzeitäquivalenz) in der SCHACHINGER Gruppe. Diese Leasingmitarbeiter:innen werden hauptsächlich in der Lebensmittel- und Pharmalogistik und hier als Stapelfahrer:innen oder Kommissionierer:innen eingesetzt. In wenigen Ausnahmen werden auch Lager- oder Bürokräfte mittels Leasingfirmen besetzt.

Die Anzahl der Leasingkräfte schwankt unterjährig, bedingt durch den Auslastungsbedarf und die (höhere) Fluktuationsrate, sehr stark. Manche Mitarbeitende bleiben einige Tage, andere Monate. Durchschnittlich liegt die Beschäftigungsdauer bei etwa drei Monaten. Mit den Personalanbietern ist eine Übernahme nach drei bis sechs Monaten vertraglich vereinbart. Wir begrüßen es sehr, engagierte Mitarbeiter:innen nach Ablauf dieser Zeit in ein festes Anstellungsverhältnis zu übernehmen.

Mitarbeiter:innen-Leasing wird bei SCHACHINGER gerne als Recruitinginstrument genutzt. Da wir über keine großen Recruitingabteilungen verfügen, ist es für uns ein guter Zugang, über die Leasingfirmen an Personal zu kommen. Daher ist es auch Vertragsbestandteil, die Mitarbeitenden nach Ablauf der vereinbarten Frist zu übernehmen. Es gibt selten Fälle, in denen Leasingarbeitskräfte dieses Angebot ablehnen.

Eine Besonderheit im Bereich Leasingvereinbarungen stellt unser Standort Wr. Neudorf dar. Hier ist unser Vermieter auch der Personalbereitsteller. Die Mitarbeiter:innen sind geleast und bleiben vertraglich vereinbart dort angestellt. Es handelt sich um mindestens acht vertraglich vereinbarte Personen. Je nach Auslastungsschwankung waren es im Berichtszeitraum bis zu zwei Mitarbeitende mehr.

Übernahme von Fremdarbeitskräften

Mitarbeiter:innen, differenziert nach Angestellte und Arbeiter:innen

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Angestellte	-	2	-	1
Arbeiter:innen	8	11	24	35

Die Anzahl der Übernahmen von Leasingarbeitskräften in die SCHACHINGER Gruppe war im Berichtszeitraum stark steigend. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir bereits 36 Leasingkräfte in ein direktes Arbeitsverhältnis übernommen.

Unsere Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden allen Mitarbeitenden der

SCHACHINGER Gruppe angeboten, auch den Fremdarbeitskräften. Die Datenerhebung zum Nutzungsverhalten ist noch nicht abgeschlossen.

Mit einer Quote von 8 - 9 % Leasingarbeitskräfteanteil haben wir im Verhältnis zu anderen Logistikern einer sehr hohen Stamm an Eigenpersonal.

Fachkräftemangel

Es ist aktuell in der SCHACHINGER Gruppe branchenübergreifend (Logistikbereiche) herausfordernd, geeignete Mitarbeiter:innen zu bekommen. Insbesondere durch die Lage der Standorte ist das Recruitment bei SCHACHINGER erschwert. Der Fachkräftemangel wird besonders bei Fahrern mit C/E-Führerschein spürbar, aber auch andere Bereiche sind davon betroffen.

Wir begegnen dem Fachkräftemangel durch:

- die Erweiterung der Lehrlingsausbildung als wesentlichen Eckpfeiler der HR-Strategie und die Weiterbildung von Lehrlingen zu Führungs- oder Schlüsselkräften
- die Übernahme von Leasingarbeitskräften in ein Arbeitsverhältnis erfolgt in einem hohem Ausmaß
- unsere Investitionen in die Weiterentwicklung arbeitnehmerfreundlicher Bedingungen und unsere Leistungen als attraktiver Arbeitgeber

Unser Ziel ist es auch durch Senkung der Fluktuation dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und wir arbeiten an entsprechenden Maßnahmen.



Fluktuation

Mitarbeiter:innen, differenziert nach Geschlecht und Alter, dargestellt in Anzahl und Prozent

2018/2019			m	w	<30	30-50	>50	Gesamt
Mitarbeitende	Summe	Anzahl	489	189	164	347	167	678
	Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl	141	54	89	85	21	195
		Anteil	28,8 %	28,6 %	54,3 %	24,5 %	12,6 %	28,8 %
	Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl	128	48	62	87	27	176
Anteil		26,2 %	25,4 %	37,8 %	25,1 %	16,2 %	26,0 %	
2019/2020			m	w	<30	30-50	>50	Gesamt
Mitarbeitende	Summe	Anzahl	521	201	176	375	171	722
	Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl	137	58	87	82	26	195
		Anteil	26,3 %	28,9 %	49,4 %	21,9 %	15,2 %	27,0 %
	Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl	159	52	77	100	34	211
Anteil		30,5 %	25,9 %	43,8 %	26,7 %	19,9 %	29,2 %	
2020/2021			m	w	<30	30-50	>50	Gesamt
Mitarbeitende	Summe	Anzahl	502	206	161	371	176	708
	Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl	122	43	60	84	21	165
		Anteil	24,3 %	20,9 %	37,3 %	22,6 %	11,9 %	23,3 %
	Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl	139	38	63	79	35	177
Anteil		27,7 %	18,4 %	39,1 %	21,3 %	19,9 %	25,0 %	
2021/2022			m	w	<30	30-50	>50	Gesamt
Mitarbeitende	Summe	Anzahl	490	189	133	358	188	679
	Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl	130	32	29	107	26	162
		Anteil	26,5 %	16,9 %	21,8 %	29,9 %	13,8 %	23,9 %
	Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl	142	60	72	106	24	202
Anteil		29,0 %	31,7 %	54,1 %	29,6 %	12,8 %	29,7 %	

Fluktuation

In einer sich schnell veränderten Welt steht auch die Logistik- und Transportbranche immer neuen Herausforderungen gegenüber. Dieser Sektor zeigt sich mit anderen Industriezweigen eng verflochten, so dass er globale ökonomische Entwicklungen widerspiegelt. Bei geringen Margen, hohem Zeitdruck und der Abhängigkeit von Lieferketten steht diese Branche besonders unter Druck.* Fluktuationsraten sind branchenspezifisch unterschiedlich und in der Logistik grundsätzlich höher als in anderen Sektoren.

Die Tabelle zeigt die konsolidierten Gesamtzahlen der SCHACHINGER Gruppe mit besonders hohen Zahlen im Berichtszeitraum. Die Verlagerung von Kund:innen und Prozessen spiegelt sich in den Fluktuationszahlen wider und kann nicht einer einzelnen Branche zugeschrieben werden. Die Tabelle zeigt die konsolidierten Gesamtzahlen der SCHACHINGER Gruppe mit besonders hohen Zahlen im Berichtszeitraum. Die Saisonschwankungen in mehreren Branchen spiegelt sich in den hohen Fluktuationszahlen wider.

SCHACHINGER setzt auf diverse Maßnahmen, um die gewöhnliche Fluktuation auf ein Minimum zu reduzieren. Dazu gehören beispielsweise die regelmäßig zu führenden Austrittsgespräche. Sie dienen dazu, die Gründe für die Fluktuation zu erheben und gezielt Maßnahmen zur Senkung der Fluktuationsrate zu entwickeln. Insbesondere bei den jungen Mitarbeitenden versuchen wir durch Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen die Fluktuation zu vermeiden.

Außerdem sind unsere Führungskräfte angehalten, Möglichkeiten der innerbetrieblichen Veränderung aufzuzeigen. Damit kommen wir Karriere- und Veränderungswünschen nach und haben bessere Chancen, Mitarbeitende zu halten und ihre Potenziale zu fördern. Insbesondere sind wir bestrebt, langfristig die Fluktuationsrate bei Schlüsselpositionen und von Talenten zu reduzieren und auch dort Steuerungsmaßnahmen zu setzen.

Als wichtige Grundvoraussetzung, um Mitarbeitende im Unternehmen zu halten, sehen wir unsere stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, damit sich unsere Mitarbeiter:innen bei SCHACHINGER wohlfühlen. Auch das Lob von Führungskräften und die wertschätzende Unternehmenskultur sollen maßgeblich dazu beitragen.

*Digital-Index 2021 der Logistik- und Transportbranche

Beispiele für unsere freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen

Bei Zufriedenheitsbefragungen der Mitarbeiter:innen wurden die folgenden Angebote am häufigsten positiv bewertet.

Anerkennung von Leistungen

Es gibt Vereinbarungen mit Mitarbeiter:innen in Bezug auf die Zielerreichung. Diese werden vor dem neuen Geschäftsjahr festgelegt und allfällige Prämien vereinbart.

Vorsorge

Mitarbeiter:innen-Vorsorge ist ein Beitrag zur finanziellen Sicherheit und zum Wohlergehen für die Zeit nach der Erwerbstätigkeit. Wir haben uns für einen nachhaltigen Anbieter für die gesetzlich vorgeschriebenen Abfertigungszahlungen entschieden und die fair-finance Vorsorgekasse AG für die Abfertigung NEU gewählt. Die fair-finance Vorsorgekasse ist eines der ersten Mitglieder der Green Finance Alliance, einem Zusammenschluss ambitionierter Unternehmen, die sich freiwillig dazu verpflichten, ihr Kerngeschäft am Pariser Klimaziel (1,5°C-Ziel) auszurichten. Für alle 587 Mitarbeiter:innen, die unter die Abfertigung-Neu fallen, wird in die Mitarbeitervorsorgekasse 1,53% des Bruttogehalts eingezahlt. Von Seiten des Gesetzgebers gibt es auch die Möglichkeit, dass Mitarbeiter:innen EUR 25 pro Monat zusätzlich in die Mitarbeitervorsorgekasse steuerbegünstigt einzahlen und das Unternehmen dies abwickelt. Das wird von einigen Mitarbeiter:innen genutzt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei uns bedeutenden Stellenwert, Frauen im Unternehmen zu fördern und Mitarbeitenden mit familiärer Verantwortung faire Chancen zu bieten. Wir bieten Vätern und Müttern die Möglichkeit eines kostenlosen Sommerkindergartens am Standort Hörsching. Der Kindergarten wurde im Jahr 2019 ins Leben gerufen. Nach einer Covid-19-bedingten Pause im Jahr 2020 wurde der Kindergarten 2021 wieder angeboten. Eine Fortsetzung orientiert sich am Bedarf der Mitarbeiter:innen. Ein wesentlicher Aspekt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Wo es möglich ist, werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten. Dort kann zwischen Teilzeit- oder Vollzeitstellen und Zuteilungen im Schichtbetrieb gewählt und auch gewechselt werden. Mitarbeitenden in Karenz bieten wir die Möglichkeit, geringfügig im Unternehmen zu arbeiten.

Elternteilzeit

Mitarbeiter:innen, differenziert nach Geschlecht

	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022		
	m	w	Ges.	m	w	Ges.	m	w.	Ges.	m	w	Ges.
Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternkarenz	20	13	33	24	16	40	22	14	36	22	22	44
Mitarbeitende in Elternkarenz	0	13	13	1	16	17	2	14	16	2	21	23
Mitarbeitende nach Elternkarenz zurückgekehrt	0	0	0	0	5	5	2	0	2	2	9	11
Mitarbeitende nach Elternkarenz nicht zurückgekehrt	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	1	1
Rückkehrrate in %	0%	0%	0%	0%	50%	50%	100%	0%	100%	100%	90%	92%
Mitarbeitende mit aufrechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Elternkarenz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	10
Mitarbeitende ohne Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Elternkarenz	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Verbleibensrate in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%

Den Gesetzeslagen in Österreich und Tschechien entsprechend, haben bei SCHACHINGER alle Mütter und Väter anlässlich der Geburt eines Kindes Anspruch auf Freistellung bzw. wird dieser in Tschechien ebenso gewährleistet

Die Differenz aus den karrenzierten und zurückgekehrten Mitarbeitenden 2018/19 und 2019/20, die sich in der Tabelle zeigt, hat folgenden Grund:

2016 lag die Anzahl der Mitarbeitenden, die in Karenz gingen, bei null. 2017 hatten wir nur eine karenzierte Person, welche erst im Geschäftsjahr 2019/20 aus der Karenz zurückkehrte. Die Rückkehrrate bezieht sich auf die Anzahl der zurückgekehrten Personen im jeweiligen Geschäftsjahr.

Die meisten Mitarbeiter:innen kehren aber erst nach 2 Jahren wieder in die Arbeit zurück. SCHACHINGER ermöglicht den Müttern/Vätern ihre individuelle Entscheidung für die Dauer der Karenz. Die Daten zeigen aber auch, dass männliche Mitarbeiter viel seltener und kürzer als möglich von ihrem Karenzanspruch Gebrauch machen als ihre weiblichen Kolleginnen. Es ist davon auszugehen, dass mehr Männer Anspruch auf Karenz hätten, weil das nicht zwangsläufig, wie bei Frauen, gemeldet wird.

Die Anzahl der Mitarbeitenden in Karenz hat sich in den letzten Jahren erhöht. Mit Ende des Geschäftsjahres 2021/22 befanden sich 23 Mitarbeitende, davon 21 Frauen, in Elternkarenz. Der Großteil der Mitarbeitenden kehrt wieder an den Arbeitsplatz zurück.

Homeoffice

Wenn es die Funktion zulässt und nach Vereinbarung mit dem/r Vorgesetzten, besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Damit erhöht sich die Flexibilität der Arbeitsgestaltung und die Mitarbeiter:innen können ihre beruflichen und privaten Aufgaben organisatorisch und zeitlich besser vereinbaren.

Mobilität

Moderne und nachhaltige Arbeits- und Fortbewegungsmittel sind nicht nur ein Benefit im Arbeitseinsatz, sondern setzen ein Zeichen für Nachhaltigkeit und aktiven Umweltschutz.

Abhängig von der Position und der Funktion stellen wir Firmenwagen (mehr dazu im Kapitel E-Mobilität) zur Verfügung. Für dringenden Bedarf stehen außerdem unsere Pool-Autos zur Verfügung. Günstige Angebote für Mitarbeiter:innen existieren auch für das Reparatur-Service in unserer Werkstätte.

Mobilitätstage

Die Mobilitätstage finden ein bis zwei Mal jährlich an zwei bis drei Standorten statt. Wir bieten diese in Kombination mit einem kostenfreien Radservice an. Beim Radservice kommt ein Fahrradreparaturteam und repariert die von den Mitarbeitenden mitgebrachten Fahrräder. Dieses Service steht allen Mitarbeiter:innen kostenfrei zur Verfügung.

Darüber hinaus informieren wir an Mobilitätstagen über nachhaltige Mobilität, E-Mobilität, Alternativen und Angebote. Denn die Mitarbeiter:innen-Anreise stellt einen großen Hebel in der CO₂-Reduktion dar (SCHACHINGER CO₂-Bilanz-Analyse 2021).

Job-E-Bike

SCHACHINGER ermöglicht seinen Mitarbeitenden eine zinslose Vorfinanzierung von E-Bikes inklusive Versicherung über die Laufzeit, Sicherheitsschloss und Jahres-Service. Die Förderungen kommen den Mitarbeiter:innen dabei zugute.

2021 hat SCHACHINGER zwei Roadshows organisiert, bei denen Mitarbeiter:innen E-Bikes testen und auswählen konnten. Insgesamt steht eine Vielzahl an Modellen zur Auswahl zur Verfügung. Für die Roadshows haben wir einige Modelle ausgesucht, um den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, jedes Segment zu testen.

In einer Nutzungsvereinbarung verpflichtet sich der/die Mitarbeitende zur laufenden monatlichen Zahlung der vereinbarten Nutzungsgebühr. Am Ende der Laufzeit von 48 Monaten geht das E-Bike in den eigenen Besitz über.

Das E-Bike wird in einem StVO-tauglichen Zustand übergeben und ist von SCHACHINGER während der Gesamtlaufzeit versichert.

Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiter:innen von SCHACHINGER. Lehrlinge können ab dem zweiten Lehrjahr ebenfalls an der Aktion teilnehmen. Auch besteht die Möglichkeit ein Partnerfahrrad zu den Firmenkonditionen zu kaufen.

Covid-19-bedingte Ausfälle

Aufgrund der Corona-Pandemie und der Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung sind 2020 und 2021 einige Veranstaltungen ausgefallen, die für gewöhnlich zum Teambuilding und zur Identifikation mit SCHACHINGER als Arbeitgeber beitragen. So wurden Veranstaltungen ausgesetzt, bei denen üblicherweise größere Gruppen zusammenkommen. Insbesondere Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier und Sommerfest, Ski- und Wandertage, Sportveranstaltungen und Gesundheitsworkshops.

Anmerkung

Die genannten betrieblichen Leistungen stehen selbstverständlich allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Viele Programme sind standortbezogen und erreichen dadurch jene Mitarbeiter:innen nicht, die sich durch ihre Tätigkeit auf Tour befinden.

Die meisten freiwilligen Leistungen werden aufgrund der notwendigen Mindest-Teilnehmer:innen-Anzahl an den größeren Standorten angeboten. Mitarbeitende an kleineren Standorten haben dadurch Nachteile im Zugang zu manchen unserer Angebote, deshalb planen wir auch Maßnahmen die ortsunabhängig sind.

Ausblick

Erweiterung der Fluktuationsanalyse und Anpassung der Maßnahmen

Um langfristig geeignete Maßnahmen zu setzen, die ungewollte Fluktuation zu reduzieren, erweitern wir unsere Fluktuationsanalyse und werden in Früh- und Spätfluktuation differenzieren. Das dient der Spezifizierung der Maßnahmen zur Verhinderung ungewollter Fluktuation.

Spezifizierung der Angebote, Sozial- und Gesundheitsleistungen

SCHACHINGER ist die Diskrepanz beim Zugang zu Angeboten - aufgrund unserer Verteilung auf viele Standorte und unterschiedliche Tätigkeitsfelder - bewusst. Mittels Erhöhung von niederschweligen oder ortsunabhängigen Angeboten möchten wir vermehrt gegensteuern und mehr Mitarbeiter:innen erreichen. Es wurde bereits versucht, standortunabhängige Programme anzubieten. Bisher stieß dies allerdings nur auf geringes Interesse.

Wir sind offen für kreative Ideen und bemüht unser Angebot laufend zu erweitern, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedingungen unserer Mitarbeiter:innen abdecken zu können.

Audit berufundfamilie

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möchten wir uns nach standardisierten, umfassenden und prüfbareren Gesichtspunkten weiterentwickeln. Dafür planen wir die Einführung des Audits berufundfamilie für das Geschäftsjahr 2023/2024. Wir erwarten uns dadurch unter anderem, unsere Potenziale bei der Frauenförderung auszuschöpfen und zur Erhöhung der Frauenquote im Unternehmen auf über 30 % in 2025 beizutragen.

Melde dich an!
Wien 11, 12.03.2021
08:00 Uhr - 16:00 Uhr
Hörsching, 16.03.2021
08:00 Uhr - 16:00 Uhr

Gratis Fahrrad Service & E-Bike Roadshow

Am 12.03.2021 in Wien 11 & am 16.03.2021 in Hörsching steht uns Kolleginnen und Kollegen ein gratis Fahrrad-Service zur Verfügung! Wie schon im Vorjahr wird dieses durch absolute Profis durchgeführt. Ihr bringt euer Fahrrad einfach mit zur Arbeit und wenn ihr am Nachmittag/Abend nach Hause fahrt, bekommt ihr es so gut wie neu zurück!

Du möchtest deinem Traum von einem eigenen E-Bike näher kommen? Du willst eine ganz neue Art der Freiheit spüren und erleben? Dann sei Teil der Roadshow und melde dich an unter: tamara.strahberger@schachinger.com

So kommst du deinem Traum näher:

- Sei Teil der Roadshow am 12.03.2021 od. 16.03.2021
- Wähle das E-Bike mit dem du künftig die Welt neu entdecken willst
- Wir kaufen für dich dein E-Bike, damit du künftig deine Sehnsucht nach Bewegung und Natur, nach Freiheit und Gesundheit verwirklichen kannst
- Wir ermöglichen dir eine zinslose Vorfinanzierung
- Die Nutzungsgebühr erfolgt monatlich über dein Nettogehalt/ Lohn
- Versicherung, Schloss und Jahres-Service sind für dich inklusive
- Am Ende der Laufzeit geht das E-Bike endgültig in deinen Besitz über und ihr könnt weiterhin gemeinsam die Welt erkunden
- Nütze dein Jobrad für die Arbeit, es macht sich belohnen! (Goodies kommen)
- Förderungen kommen MitarbeiterInnen zugute

Bei Erfolg auch bald an anderen Standorten!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Relevanz und Auswirkungen

Die körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, zu fördern und körperlichen Belastungen vorzubeugen ist ein wesentlicher Teil der Verantwortung der Unternehmensführung. Ebenso liegt die Erhaltung psychischer Gesundheit, die Steigerung des Wohlbefindens und die Vorbeugung vor psychischen Belastungen in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz reduzieren Unfälle und Krankheiten und tragen zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei. Potenziale sind die Förderung des Bewusstseins einer gesunden und balancierten Lebensweise unter Achtung des Körpers und seiner Bedürfnisse. Gesundheit und Wohlbefinden sind Grundvoraussetzung für Leistungsfähigkeit in Verbindung mit Lebensfreude und damit auch die Basis für unternehmerischen Erfolg.

Herangehensweise und Leistungen

Die Ansätze und Programme zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden sind zentral in der Unternehmensorganisation verankert. Sämtliche betrieblichen Leistungen stehen in vollem Ausmaß allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis zu.

Unsere Gesundheitsvorträge (z.B. Burnout-Prophylaxe, gesunde Ernährung) sind auch für Familienangehörige zugänglich.

SCHACHINGER setzt auf Schulungen der Mitarbeitenden, ein gefördertes Gesundheitsprogramm sowie hohe Standards und die Prüfung dieser durch Externe. So wurde 2021 gruppenweit ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 eingeführt und erfolgreich zertifiziert.

Managementsystem

Im Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz folgen wir dem Managementansatz ISO 45001. Verantwortlich für die Organisation und Einhaltung ist der konzernweite Systemmanager für Qualität sowie weitere Beauftragte im Bereich Sicher-

heit und Qualität. Das Qualitätsmanagement-Team von SCHACHINGER umfasst im Kern fünf Personen.

Im Bereich Lebensmittellogistik weisen wir IFS- und im Bereich Pharmalogistik GDP- sowie GMP-Zertifizierungen aus. Der International Food Standard (IFS) legt genaue Anforderungen an die Qualität und Sicherheit von Lebensmitteln entlang der gesamten Wertschöpfungskette fest. Good Distribution Practices (GDP) ist ein Qualitätssystem für Lager und Vertriebszentren von Arzneimitteln. Es belegt, dass wir bei unseren gesamten Serviceleistungen auf gute Vertriebspraktiken achten. Die Good Manufacturing Practices-Zertifizierung (GMP) gewährleistet die Integrität Ihres Verfahrens zur Nahrungsmittelherstellung sowie ihre Konformität mit den Sicherheitsvorschriften.

Die standardisierten Vorgaben der ISO-Zertifizierungen werden durch das externe Audit der Quality Austria zertifiziert. Jedes Jahr findet ein Monitoring-Audit und alle 3 Jahre eine Rezertifizierung statt. Die gesetzlichen Vorschriften im Sicherheitsbereich werden über die Zertifizierungen in diesen Bereichen eingehalten. In der strategischen Ausrichtung folgen wir einer ausgeprägten Kundenorientierung und sorgen für eine Implementierung spezifischer Kundenanforderungen in unserem Managementsystem.

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die Vorgaben aus dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz werden unternehmensweit umgesetzt. Ein Beispiel dafür ist die regelmäßige Evaluierung der Arbeitsplätze und Gefahren am Arbeitsplatz sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Identifizierung und Bewertung von Gefahren

In allen Unternehmenseinheiten gibt es eine eingeschulte Sicherheitsvertrauensperson. Insgesamt sind es derzeit 14 Sicherheitsvertrauenspersonen in der SCHACHINGER Gruppe. Weiters gibt es regelmäßige monatliche Lagerrundgänge der Lagerleiter und regelmäßige und situative Begehungen durch die unternehmensweite Sicherheitsfachkraft.

Die Identifizierung und Bewertung von Gefahren erfolgt durch konsequente Begehung der Bereiche mit umfassender Dokumentation zur Aufrechterhaltung des hohen Standards zu Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit. Es gibt eine Hierarchie von Kontrollmaßnahmen in Anlehnung an die internationale Arbeitsorganisation (ILO) sowie die ISO 45001, um Risiken einzudämmen und Gefahren systematisch zu minimieren. Die Ermittlung der Gefährdungen und Festlegung von Maßnahmen erfolgt nach der Evaluierungsmethode der AUVA für Tätigkeiten und bestimmte Funktionen. Beispiele sind Kommissionier-Arbeiten, Ein- und Auslagern, Verwaltungstätigkeiten oder Bildschirmarbeit. Die Verfahren im Umgang mit Vorfällen sind nach Vorgabe der AUVA standardisiert und werden entsprechend gemeldet.

Ergänzend zur Basisevaluierung erfolgt die zyklische Begehung (monatlich und jährlich) der Bereiche. Die Dokumentation erfolgt im Dokument „Hygienerundgang und Lagerzustandsüberprüfung“. Als sicherheitstechnische Aspekte sind zum Beispiel Anpassrampe, Regale, Brandschutzeinrichtungen, Beleuchtung und Notbeleuchtung enthalten. Diese werden alle mittels Checkliste überprüft. Die Schichtleiter sind für Gefahren sensibilisiert.

Hinweise aus dem letzten Audit im Juni 2020 wurden bereits analysiert und großteils umgesetzt. Beispielsweise wurde der Alarmplan und die Brandschutzordnung in Klagenfurt in Abstimmung mit dem Vermieter auf Aktualität geprüft.

Betriebsarzt/Betriebsärztin

Eine wichtige Rolle kommt dem/der Betriebsarzt/-ärztin zu. SCHACHINGER beschäftigt top-ausgebildete, mobile Betriebsärzte:innen. Die Leistungen und Aufgaben der Betriebsärzte umfassen:

- 3x pro Monat an fixen Zeiten vor Ort
- Organisation von Gesundheitstagen
- Unfalldokumentation und-Nachsorge
- Begleitung von Schwangeren
- Kontrolle der Arbeitsplätze auf Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien
- 1x pro Jahr Begehungen an den Standorten Stockerau und Hagenbrunn
- Durchführung von Impfungen

Die Nachbesetzung der Wiener Betriebsärztin ist aufgrund des Fachkräftemangels und Überlastung der bestehenden Arbeitsmediziner zu einer besonderen Herausforderung geworden. Wir stellen laufend Anfragen bei verschiedenen Stellen mit Arbeitsmediziner:innen oder Betriebsärzte:innen.

Vermeidung von Unfällen

Bei den Maßnahmen zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit setzen wir insbesondere auf Schulungen. Außerdem werden die Mitarbeitenden mittels Interviews bei der Entwicklung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen beteiligt. Unsere jährlichen Sicherheitsunterweisungen und bereichsbezogenen Qualitätsschulungen beinhalten Unterlagen, die weitgehend barrierefrei gestaltet sind. Auf einfache Sprache und bildliche Darstellungen zur besseren Verständlichkeit wird dabei großer Wert gelegt.

Notfallübungen und-schulungen spielen eine wesentliche Rolle im Arbeitssicherheitsmanagement von SCHACHINGER. Bei der Erarbeitung der Notfallszenarien sind die Mitarbeitenden beteiligt.

2021 wurden, nach einer durch Corona bedingten Pause in den Vorjahren, an den Standorten Wien 11 und Hörsching an zwei Tagen wieder Räumungs- und Löschübungen sowie eine Schulung durch den Zivilschutzverband zur betrieblichen und privaten Notfallvorsorge durchgeführt. Die empfehlenswerten Notfallartikel sind seitdem am Standort Hörsching in einer Vitrine im Empfangsbereich ausgestellt, und den Mitarbeitenden wurde eine vergünstigende Sammelbestellung über SCHACHINGER ermöglicht.

Die konsequente Verfolgung der Sicherheitsmaßnahmen bei SCHACHINGER wurde im Audit ISO 45001 2021 positiv hervorgehoben. Die Häufigkeit von Unfällen hat erfreulicherweise im Berichtszeitraum deutlich abgenommen, was die Wirkung dieser Maßnahmen bestätigt.

Unfallstatistik

Differenziert nach Art des Unfalls erhoben nach OHSAS (Faktor 200.000)

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Anzahl der Mitarbeitenden	678	722	708	679
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	-	-	-	-
davon Männer	-	-	-	-
davon Frauen	-	-	-	-
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	-	-	-	-
davon Männer	-	-	-	-
davon Frauen	-	-	-	-
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	6	6	3	2
davon Männer	6	5	3	2
davon Frauen	-	1	-	-
Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	1,08 %	1,08 %	0,52 %	0,53 %
davon Männer	1,08 %	1,08 %	0,52 %	0,53 %
davon Frauen	-	0,18 %	-	-
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	10	8	6	4
davon Männer	9	7	4	2
davon Frauen	1	1	2	2
Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	1,08 %	1,4 %	1,0 %	0,5 %
davon Männer	1,62 %	1,25 %	0,69 %	0,36 %
davon Frauen	0,18 %	0,18 %	0,34 %	0,36 %
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.109.642	1.115.993	1.160.149	1.125.841
Ausfallstage durch Krankenstand	122	222	140	53

Meldepflichtige Unfälle („Verletzungen mit schweren Folgen“) gab es 2018 und 2019 jeweils 6, 3 in 2020 und 2 in 2021. Auch die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen ist stark gesunken, von zehn Verletzungen 2018 auf drei Verletzungen 2021. Mit den Werten 0,53 - bei schweren Verletzungen/Unfällen - und 0,5 - bei leichten Verletzungen - haben wir eine sehr geringe Häufigkeitsrate. Die Berechnung basiert auf der GRI 403-9 bei der die Raten auf der Basis von 200.000 gearbeiteten Stunden erfolgte. Die Leasingarbeitskräfte sind in der Tabelle enthalten, können aufgrund der derzeit verfügbaren Datenlage aber nicht separat ausgewiesen werden.

Die häufigsten Unfallursachen waren Stürze, Fälle und Wahrnehmungsdefizite. Bei den meisten damit zusammenhängenden Verletzungen handelte es sich um Prellungen/Quetschungen, Zerrungen und Schnittwunden. Darüber hinaus kam es zu einem Knochenbruch und einem Muskel-/Sehnenriss. Keiner der Unfälle war auf ein Versagen des Arbeitsschutzmanagements zurückzuführen.

Evaluierung psychischer Belastungen

Eine Evaluierung psychischer Belastungen wurde 2014 durchgeführt und ergab eine Belastung durch Daueraufmerksamkeit und parallele Tätigkeiten sowie einen Bedarf an Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie an mehr Mitsprachemöglichkeit.

Den Aufmerksamkeitsanforderungen wird durch die Möglichkeit von häufigeren Pausen Rechnung getragen, weiter gibt es einen neuen Plan für unsere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Sport- und Gesundheitsprogramme

Im Rahmen von Gesundheitstagen bieten wir seit 2020 am Standort Hörsching Kochkurse und ärztliche Tests an. 2020 waren das beispielsweise Sehtests, Stressmessungen, Lungenfunktion und Gehörtests. 2021 gab es aufgrund der Corona-Pandemie keine Fortsetzung. Sobald es die Situation erlaubt, sollen die Gesundheitstage wieder angeboten werden.

An den Standorten in Hörsching und Wien werden regelmäßig kostenlose Impfungen angeboten. Im Regelfall sind das Zeckenschutz- und Gripeschutzimpfungen.

Es gibt Sportangebote zu besonders günstigen Preisen, um die geistige und körperliche Gesundheit zu fördern. Bei diesen Angeboten werden die Ideen der Mitarbeitenden umgesetzt. Das waren im Berichtszeitraum Yoga-, Pilates-, PiloXing- und Zumba-Kurse. Für eine 2021 angebotene Fitnessstudio-Vergünstigung meldeten sich leider zu wenige Interessenten. Daher konnte dieses Angebot nicht realisiert werden.

Wir übernehmen die Startgebühren für die Teilnahme an Laufveranstaltungen.

Das Siegel für Betriebliche Gesundheitsförderung nach BGF erhielten wir seit vielen Jahren jährlich bis 2020. In der Pandemie konnten das Sportangebot nicht zur Gänze genutzt werden. Geplant ist die Fortsetzung 2023.

Ernährung

In unserer Firmenzentrale gibt es eine Kantine, die täglich frische Gerichte zubereitet. Der Bio-Anteil der zubereiteten Lebensmittel liegt bei 70 %. Um sowohl die qualitativ hochwertigen Lebensmittel als auch den günstigen Preis für die Mitarbeitenden abzusichern, unterstützt das Unternehmen alle Speisen mit einer Essenszulage. Im Bereich Pharmalogistik gibt es stattdessen Essens-Coupons.

Ziel ist es die vegetarischen Speisen noch weiter zu forcieren.

An einigen Standorten gibt es täglich frisches Bio-Obst und eine Vielfalt an Teeauswahl.

Um im Umgang mit gesunden Lebensmitteln zu schulen, werden seit 2020 kostenfreie Kochkurse nach TCM in Hörsching angeboten. Nach sehr gutem Feedback sind diese auch im Folgejahr wieder geplant.

Lebensmittel-Notvorrat

SCHACHINGER leistet in manchen Bereichen, etwa im Bereich der Pharmalogistik, einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der flächendeckenden Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern. Es ist daher wichtig, dass die zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit notwendigen Dienstleistungen von SCHACHINGER auch in Notsituationen (z.B. Blackout) zur Überbrückung gewährleistet sind.

Neben anderen Vorkehrungen (z.B. Notstromaggregate, Bevorratung von Treibstoff und anderen Betriebsmitteln) hat SCHACHINGER zu diesem Zweck für die Mitarbeiter:innen einen Lebensmittel-Notvorrat eingerichtet. Die Lebensmittel werden regelmäßig kontrolliert, und allfällige Produkte werden vor Ablauf des Haltbarkeitsdatums einer Verwertung oder einer Spende zugeführt. Mehrere Paletten Lebensmittelvorräte werden für diese Vorsorge an den Standorten Hörsching und Wien gelagert. Ziel ist es Mitarbeitenden eine Versorgung auch im Fall einer Notsituation zu garantieren.

Ausblick

Gesundheitsprogramme

Es sind sowohl die Erweiterung standortunabhängiger oder mobiler Angebote für alle Mitarbeiter:innen geplant als auch Angebote zur Gesundheitsförderung spezifischer Mitarbeiter:innengruppen.

Weiterentwicklung der Evaluierung von Gefahren

Das Bewertungsverfahren für Gefährdungen soll erweitert und einer jährlichen Überprüfung unterzogen werden. Risiken werden dann mit und ohne Maßnahmenumsetzung bewertet, und es wird dabei methodisch eine Einstufung hinsichtlich niedrig/mittel/hoch anhand definierter Kriterien vorgenommen.

Unfallstatistik nach internationalem Standard

Durch eine Erweiterung der Unfallstatistik wollen wir künftig meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle sowie Beinaheunfälle je Unternehmensbereich und gesamt erfassen und analysieren. Ziel ist die Darstellung der Unfallperformance auch für Kund:innen nach dem internationalen Standard ISO 45001.



Covid-19-Maßnahmen

Der Schutz der Mitarbeitenden vor einer Infektion mit dem Corona-Virus hat höchste Priorität bei SCHACHINGER. Wir haben frühzeitig präventive Maßnahmen gesetzt und unseren Mitarbeitenden die jeweils gültigen Bestimmungen einfach und verständlich vermittelt. Das gilt sowohl für die Bestimmungen der öffentlichen Stellen als auch für unsere eigenen betrieblichen Maßnahmen und Regeln.

Folgende Maßnahmen haben wir zum Schutz der Mitarbeitenden und zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Pandemie gesetzt:

- Einberufung des SCHACHINGER Pandemie-Teams für Organisation und Rückfragen aller Art betreffend Corona
- Regelmäßige Video-Konferenzen der gesamten Geschäftsführungs- und Managementebene bezüglich Corona-Maßnahmen
- Jeweils aktuelle Informationen an alle Mitarbeiter:innen über die Maßnahmen der österreichischen Bundesregierung, die im Zusammenhang mit Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen stehen. Dies sowohl als Aushänge an allen neuralgischen Punkten als auch per E-Mail
- Informationsweitergabe bezüglich Reisewarnungen
- Aushänge mit Vorschlägen betreffend: regelmäßige Durchlüftung der Räumlichkeiten, Hände waschen, Tragen von Masken, Sicherheitsabstand etc.
- Aufstellen von ausreichend Desinfektionsstationen an allen neuralgischen Punkten an allen Standorten (z. B. Eingangsbereiche, vor Besprechungsräumen und vor der Kantine)
- Regelmäßige Verteilung von FFP-2-Masken an alle Mitarbeiter:innen- in entsprechenden Mengen
- Errichtung von zusätzlichen Schutzmaßnahmen (z. B. Trennwände)
- Regelmäßige und bedarfsorientierte Verteilung von Antigen-Schnelltests an alle Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Besucher:innen (inkl. Erklärung der Handhabung)
- Bedarfsorientierte Einrichtung einer PCR-Teststraße
- Kommunikation mit Behörden und Betriebsräten bezüglich Corona-Maßnahmen
- Minimierung des Ansteckungsrisikos durch bspw.:
 - Homeoffice-Regelungen und Ausstattung der betroffenen Mitarbeiter:innen mit entsprechendem Equipment
 - Teamsplitting
 - Zeiteinteilung für allgemeine Räumlichkeiten wie z. B. Kantine, Garderoben, Pausenräumen und Nasszellen
 - Minimierung der anwesenden Personen in allgemeinen Räumlichkeiten und Wahrung des Mindestabstandes von 2 Metern (z. B. in Pausenräumen und in der Kantine)
 - Zeitliche bzw. räumliche Trennung von Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Gebäuden/Standorten (z. B. Mittagessen in der Kantine)
 - Zeitweises Einstellen von Meetings vor Ort => Video-Konferenzen. Sollten Meetings vor Ort unabdingbar sein, so ist auch weiterhin die FFP-2-Maskenpflicht, der Sicherheitsabstand von mindestens 2 Metern sowie gute und regelmäßige Durchlüftung Vorschrift
- Implementierung der 3G- bzw. 2G-Regel an allen Standorten
- Hilfestellung bei Rückfragen aller Art z. B. zur Kontaktaufnahme mit zuständigen Stellen betreffend Krankmeldung, Absonderungsbescheide, Quarantäne etc.
- Hilfestellung bei der Kommunikation mit Lieferant:innen
- Rechtliche Auskünfte durch unseren Juristen
- Die Kontrolle der Einhaltung der Maßnahmen obliegt dem jeweiligen direkten Vorgesetzten

Die Corona-Sicherheitsmaßnahmen von SCHACHINGER Logistik erfüllen zu jeder Zeit die jeweils aktuell gültigen Vorgaben und Regeln des Landes.

Quality Austria hat im Zuge der Auditierung des Qualitätsmanagementsystems die Einhaltung der 3-G-Regel stichprobenartig untersucht und deren konsequente Einhaltung im Auditbericht bestätigt.



Aus- und Weiterbildung

Relevanz und Auswirkungen

Sowohl der berufliche Erfolg der Mitarbeitenden als auch der Unternehmenserfolg basieren auf guter Ausbildung. Die Investitionen in Weiterbildung stärken die Qualifikation und die Leistung von Mitarbeitenden sowie deren Chancen und Perspektiven. Entwicklungsmöglichkeiten schaffen zudem Motivation. Damit ist Aus- und Weiterbildung auch ein wesentlicher Faktor für die Mitarbeiter:innenzufriedenheit sowie für die Bindung von Mitarbeiter:innen ans Unternehmen.

Daneben sind Aus- und Weiterbildungsangebote ein Schlüsselinstrument, um als attraktiver Arbeitgeber potenzielle Mitarbeitende anzuziehen. Das schafft nicht nur einen Wettbewerbsvorteil, sondern wirkt auch dem Fachkräftemangel entgegen. Besonders junge Mitarbeiter:innen legen großen Wert auf ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot, aber auch ihre älteren Kolleg:innen profitieren davon.

Durch Covid waren die innerbetrieblichen Schulungsangebote stark reduziert, dies soll nun in den weiteren Geschäftsjahren wieder ausgeglichen werden.

Die Ausbildung junger Menschen ist für uns auch ein Teil der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. So hat eine solide Lehrlingsausbildung positive Effekte für die Lehrlinge selbst, sie ist aber auch ein Gewinn für den lokalen Arbeitsmarkt.

Herangehensweise und Leistungen

Generell ist es unser Ziel, dass alle Mitarbeitenden von unseren Angeboten für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung profitieren. Wir wollen allen Mitarbeitenden Zugang zu neuen Kompetenzen bieten und ihr Bewusstsein und ihre Kompetenz für nachhaltiges Handeln schulen.

Die Ausbildung junger Menschen liegt uns sehr am Herzen, daher legen wir besonderes Augenmerk auf eine solide Lehrlingsausbildung.

Lehrlingsausbildung

Die Lehrlingsausbildung ist ein wesentlicher Eckpfeiler der HR-Strategie, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Unser Ziel ist es, die gruppenweite Lehrlingsausbildung auszubauen, und die Lehrlinge im Rahmen der Ausbildung durch ein maßgeschneidertes Lehrlingsprogramm zu unterstützen.

Wir bilden zu folgenden Lehrberufen aus:

- Speditionskauffrau/-mann inkl. Speditionslogistik
- Betriebslogistikkauffrau/-mann
- Ab Herbst 2022 auch Bürokauffrau/-mann

Das Recruiting der Lehrlinge erfolgt zentral über die HR-Abteilung, und auch bei Themen mit Berufsschule oder Familie läuft die Zusammenarbeit in enger Abstimmung mit HR.

Verantwortlich, dass dem Lehrling der Lehrinhalt nach Ausbildungsplan vermittelt wird, ist der zuständige Lehrlingsausbilder der Branche. Wir haben 12 geschulte Lehrlingsausbilder:innen und bilden weitere aus.

Unser Ziel ist es, unsere Lehrlinge zu zukünftigen Führungs- oder Schlüsselkräften weiterzuentwickeln.

Lehrlinge

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
m	12	12	11	8
w	5	6	6	4
Gesamt	17	18	17	12

Bildungsangebote

Unsere Bildungsangebote dienen der beruflichen und persönlichen Weiterbildung und sind zudem ein wertvoller Beitrag für die Gesellschaft. Grundsätzlich bieten wir ein breites Spektrum verschiedener Kurse und Trainings sowie gegebenenfalls auch Umschulungen an.

Das Angebot von „Einzel-Coachings“ soll die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern. Auch Bildungskarenz kann genutzt werden. In folgenden Bereichen bildeten wir unsere Mitarbeitenden im Berichtszeitraum beispielsweise aus oder weiter:

Ausbildungsangebote

Abfallbeauftragte:r	IFS Version 6.1
Arbeitsrecht	Diverse IT-Schulungen
Ausbildung zum/zur Qualitätsmanager:in	KFZ-Techniker:in Fortbildungen
Bilanzbuchhaltung	Kommunikationsschulung
Brandschutzbeauftragte:r	Krankenhauslogistik
Brandschutzwart	Ladungssicherung in der Praxis
Coaching	Lehrlingstrainings
Datenschutz	Lehrlingstrainings der Betriebswirtschaft
DeNa LOG – Nachhaltige Güterlogistik	Logistikreisekurse
Erste-Hilfe-Kurse	Personalverrechnung
Fachspezifische Fortbildungen	Qualitätsmanagement
Führerschein CE	Regalprüferausbildung
Gefahrgutbeauftragte:r	Six-Sigma-Spezialist:in
Gesundheitsbeauftragte:r	Systembeauftragte:r
Güterbeförderungsgewerbekurs	Technische Gebäudesicherheit
Hochvolttechnik für KFZ-Techniker:in	Umweltbeauftragte:r
Hub- und Staplerkurse	ZAARC-Web Schulung für den Fuhrpark

Aus- und Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter:innen

Mitarbeiter:innen, differenziert nach Geschlecht und Alter, dargestellt in Anzahl der Stunden

		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	Gesamt	9,64	7,30	7,89	7,92
Aus- und Weiterbildungsstunden	m	11,43	8,55	10,02	9,47
	w	4,36	3,67	2,25	3,38
Aus- und Weiterbildungsstunden MK1	Gesamt	10,46	3,88	2,77	1,70
Aus- und Weiterbildungsstunden MK2	Gesamt	5,07	4,46	3,14	3,29
Aus- und Weiterbildungsstunden MK3	Gesamt	8,98	8,86	10,77	10,72

Weiterbildungsstunden Frauen – Männer

Die Daten zu den jährlichen Aus- und Weiterbildungsstunden pro Kopf zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Der Unterschied der Weiterbildungsstunden zwischen Frauen und Männern ergibt sich aus folgenden Gründen:

1. Viele der Ausbildungen (siehe Liste der Ausbildungsangebote) schulen unsere Arbeiter:innen ein oder bilden diese in den Fachbereichen weiter. Die Gruppe der Arbeiter:innen ist zu einem hohen Prozentsatz männlich dominiert (2021/22: 87 %).
2. Teilzeitarbeitskräfte nehmen tendenziell weniger Fortbildungsangebote in Anspruch. Teilzeit arbeiten zu 84 % Frauen im Unternehmen.
3. Eine gute Führung liegt uns sehr am Herzen. Wir setzen verstärkt auf die Schulung von Führungskräften. Die Führungskräfte sind zu 89 % männlich.

Herausforderungen im Berichtszeitraum

2020 und 2021 waren pandemiebedingt weniger Präsenzschulungen möglich. Diese wurden auf die maßgeblichsten Sicherheitsschulungen und Unterweisungen beschränkt. Viele Bildungsangebote konnten zu dem Zeitpunkt noch nicht online zur Verfügung gestellt werden und jene Angebote, die es bereits online gab, waren zu Beginn, aufgrund fehlender Infrastruktur (z.B. kein PC oder Notebook), noch nicht allen Mitarbeitenden zugänglich.

Ausblick

Erhöhung der Weiterbildungsstunden

Das Ziel ist, die Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter:in wieder auf rund 10 Stunden jährlich pro Mitarbeiter:in zu heben. Im Rahmen des Frauenförderungsprogramms soll auch die frauenspezifische Weiterbildung evaluiert und Maßnahmen abgeleitet werden.

Erweiterung des Lehrlingsprogramms

Die Einführung der Lehrlingsausbildung als Bürokauffrau/-mann wird bereits vorbereitet. Ab Herbst 2022 wird diese starten.

2022 bieten wir unseren Lehrlingen an, als Klimabotschafter:innen im Unternehmen ausgebildet zu werden. Das Projekt wird vom Klimabündnis Oberösterreich gefördert und mitbegleitet. Das ganze Jahr werden die Lehrlinge bei der Umsetzung eines klimafördernden Projekts unterstützt und erhalten eine umfassende Ausbildung zum Thema Klimaschutz und Klimawandelanpassung.

Vielfalt und Chancengleichheit

Relevanz und Auswirkungen

Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Fairness bilden die Grundlage einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Diversitätsmanagement hat hierbei sozialen und wirtschaftlichen Nutzen.

Strategisch eingesetzt, erschließen sich unterschiedliche individuelle Kompetenzen und kulturelle Sichtweisen für den Unternehmenserfolg. Die Sensibilisierung für unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven führt auch zu einer differenzierteren Reaktion auf Anforderungen von außen. Damit werden kreative Ansätze, um auf Anforderungen aus Gesellschaft, Markt, Branchen oder von Kund:innen zu reagieren, besser genutzt. Das ist die Basis für stabiles Wachstum und Krisenbewältigung.

Wird Management im Sinne von „Kontrollausübung“ verstanden, wird Vielfalt eher eliminiert als gefördert. Diversitätsmanagement beinhaltet eine Ethik zur Humanisierung der Arbeitswelt und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu den Qualitäten und Potenzialen als Arbeitgeber. In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist das Management von Diversität ein entscheidender Wettbewerbsfaktor in der Anziehung von Potenzialträgern.

Herangehensweise und Leistungen

Über gezielte Programme im Bereich Reduktion des Fachkräftemangels, Förderung von Frauen, von Diversität und Generationenvielfalt tragen wir zur

Weiterentwicklung der Personalstruktur bei. Unser Ziel ist es, die Wertschätzung von Vielfalt zu fördern und motivierte Mitarbeiter:innen in einem gesunden Betriebsumfeld zu beschäftigen. Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung.

Mehr Männer als Frauen

SCHACHINGER beschäftigt aktuell 679 Mitarbeitende. Davon sind 28 % Frauen und 72 % Männer. Mitarbeitende diversen Geschlechts erheben wir, haben derzeit aber noch keine Meldungen.

Zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis im Unternehmen beizutragen ist uns ein besonderes Anliegen. Die Logistik-Branche ist für ihren hohen Männeranteil bekannt. Viele Berufsbilder sind traditionell männlich geprägt. In anderen Berufsgruppen wiederum, beispielsweise in der Verwaltung, zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Es gilt Rollen- und Berufsbilder aufgrund von traditionellen Geschlechterzuteilungen zu verändern und neu zu definieren. Unsere aktuellen Maßnahmen basieren auf genderspezifischen oder genderneutralen Ausschreibungen, der Sensibilisierung unserer Führungskräfte und besonderer Beachtung der Ausgewogenheit im Bewerbungsprozess und in der Nachbesetzung von intern ausgeschriebenen Stellen. Es ist uns ein Anliegen weitere Maßnahmen zu entwickeln. Diese werden im geplanten Diversitätskonzept und im Frauenförderungsprogramm evaluiert.

Geschlechterverhältnis

		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Gesamt		678	722	708	679
Gesamt	m	72 %	72 %	71 %	72 %
	w	28 %	28 %	29 %	28 %

Altersverteilung

		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Altersstruktur in Anzahl & Prozent	<30	164	176	161	133
	30-50	347	375	371	358
	>50	167	171	176	188
	<30	24 %	24 %	23 %	20 %
	30-50	51 %	52 %	52 %	53 %
	>50	25 %	24 %	25 %	27 %

Die Altersstruktur in unserer Belegschaft ist ausgeglichen. Allerdings: die Entwicklung geht eher in Richtung Überalterung. Der Anteil der unter 30 Jährigen ist von 24 % auf 20 % gesunken, der Anteil der über 50 Jährigen in ungefähr gleichem Maß gestiegen.

Unser Anspruch ist es mehr Ausgeglichenheit bei der Einstellung von Mitarbeitenden herzustellen.

Mit dem Angebot der Altersteilzeitbeschäftigung bieten wir auch den älteren Mitarbeitenden die Möglichkeit, langfristig dazuzuverdienen, und erhalten uns erfahrene Mitarbeiter:innen im Unternehmen. Auch bei den Neueinstellungen sind uns sowohl Menschen

über 50 Jahren als auch junge Mitarbeiter:innen willkommen. So waren im Geschäftsjahr 2021/22 beispielsweise rund 22 % der neu eingestellten Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre und 14 % über 50 Jahre

Junge Menschen werden insbesondere über das Lehrlingsprogramm sowie das Angebot von Aus- und Weiterbildungen im Unternehmen gefördert. Unser Führungspersonal forciert Nachbesetzungen innerhalb der SCHACHINGER Gruppe. Damit bieten wir jungen Menschen die Möglichkeit, auf deren Entwicklungsbedürfnisse und Karrierewünsche einzugehen.

Generationenmanagement

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung brauchen wir jede Generation im Unternehmen - nur so können Unternehmen innovativ und erfolgreich bleiben.

Beim Generationenmanagement geht es um das Zusammenwirken der Generationen „Baby Boomer“, „Generation X“, „Generation Y“, „Generation Z“ und künftig der „Generation C“ im unternehmerischen Alltag. Unterschiedlichen Generationen bzw. den Menschen, die den jeweiligen Generationen angehören, werden spezifische Charakteristika und Bedürfnisse

zugeschrieben. Deshalb haben wir uns das Verhältnis der Generationen in unserem Betrieb ist angesehen. Generationen-Management ist ein Teil des Diversitätsmanagement. Ziel ist es, organisatorische Bedingungen derart zu schaffen, dass alle Beschäftigten-Generationen fähig und bereit sind, ihren vollen Einsatz zu leisten.

Unsere Intention ist folgende Formel: Alt plus jung ist gleich Erfolg. Oberstes Ziel der Zusammenarbeit zwischen jung und alt sind Win-Win-Lösungen.

Generationen-Klassifizierung

Dargestellt in Anzahl der Mitarbeitenden

Klassifizierung	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Babyboomer	94	85	70	65
Generation X	291	308	292	276
Millennials	254	289	285	282
Generation Z	39	40	61	56

Generationen-Klassifizierung

Dargestellt in Prozent

Klassifizierung	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Babyboomer	14 %	12 %	10 %	9 %
Generation X	43 %	43 %	41 %	41 %
Millennials	37 %	40 %	40 %	42 %
Generation Z	6 %	6 %	9 %	8 %

In der Generationen-Klassifizierung der Tabelle fallen aktuell 9 % in die Definition der Babyboomer (1946 - 1964), 41 % in Generation X (1965 - 1979/80), 42 % in die Millennials (1981-1994/96) sowie 8 % in die Generation Z (ab 1995/96). Diese Werte haben sich über die Jahre im Berichtszeitraum kaum geändert.

Generationen-Tandem/ Nachfolgeplanung

Mitarbeitende, die schon lange im Unternehmen sind, gelten aufgrund ihrer Erfahrung als Schlüsselkräfte. 2021 wurde ein systematisiertes Programm zur Nachfolgeplanung eingeführt. Dieses bietet unseren Potenzialträger:innen langfristig gezielte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und ist der Grundstein für das geplante Talentmanagement. Dafür werden auch Generationen-Tandems gebildet.

Die Auswirkungen der Umsetzung des Konzeptes werden sich erst in den folgenden Jahren zeigen. Die Generationen-Tandems und die Nachfolgeplanung sind ein wichtiges Asset im Handlungsfeld der Antidiskriminierung des Alters. Das gilt für alle Altersgruppen.

Chancengleichheit

Die Förderung von Chancengleichheit und Inklusion ist uns wichtig. Wir legen Wert darauf, dass sich die Vielfalt in der Gesellschaft auch in unserer Belegschaft widerspiegelt und die Individualität jedes einzelnen Menschen geachtet wird. Es geht uns darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das dies ermöglicht und fördert. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder anderen Diversitätsmerkmalen wollen wir gleiche Chancen bei Weiterentwicklung, Karriere, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle unsere Mitarbeitenden schaffen. Das spiegelt sich in unserem Aus- und Weiterbildungsprogramm wider. Geplant ist das Audit beruf- und familie o.Ä. durchzuführen, um eine Steigerung der Chancengleichheit zu erreichen.

Vielfalt der Nationen

65 % unserer Mitarbeitenden sind österreichische Staatsbürger. Wir sind stolz auf die Vielfalt an Nationen, aus denen unsere Mitarbeitenden stammen: Wir beschäftigen Menschen aus vier Kontinenten und über 30 Nationen – einem Sechstel aller Nationen der Welt.

Für Menschen mit Migrationsgeschichte gibt es spezielle Integrationsangebote. Wir treten offen dafür ein, dass Menschen, die in Österreich Schutz suchen, dieser gewährt werden muss und tragen zu

ihrer Integration bei, indem wir Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund Arbeitsplätze bieten.

Die Angaben in den Tabellen basieren auf den Staatsbürgerschaften unserer Mitarbeiter:innen. Aufgrund der Tatsache, dass es auch unter den österreichischen Staatsbürgern viele Menschen gibt, die nicht hier geboren wurden, ist die Vielfalt der Herkunft in unserer Belegschaft noch ausgeprägter als die Vielfalt der Nationen. Auch die gesprochenen Sprachen stellen demnach ein Vielfaches dieser Zahlen dar.

Vielfalt in Zahlen	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Österreich	425	441	440	438
Tschechien	36	35	37	33
Afghanistan	2	2	2	3
Ägypten		1	3	
Armenien		1	2	1
Belgien	1	1	1	1
Bulgarien	2	10	2	4
Bosnien	19	21	23	15
Kuba				1
Deutschland	14	14	11	13
Georgien		1	1	
Albanien	2	2	2	
Indien	5	5	5	3
Pakistan				1
Ungarn	71	75	64	69
Kroatien	18	20	17	17
Iran	2	3	3	1
Indonesien		1		
Irak	1	1	1	1
Nordmazedonien	2	2	2	1
Polen	6	7	8	9
Kosovo	2	2	2	3
Rumänien	12	13	14	12
Ukraine		1	1	1
Russland	2	2	2	2
Slowakei	11	12	14	11
Slowenien	14	13	16	10
Somalia				1
Serbien	18	19	20	16
Syrien	2	2	1	3
Türkei	11	15	14	8
Gesamt	678	722	708	679

Vielfalt in %	2018/2019 Ges.	2019/2020 Ges.	2020/2021 Ges.	2021/2022 Ges.
Anzahl Inländer:innen	425	441	440	438
Prozentsatz Inländer:innen	63 %	61 %	62 %	65 %
Anzahl Immigrant:innen	253	281	268	241
Prozentsatz Immigrant:innen	37 %	39 %	38 %	35 %
Gesamt	678	722	708	679

Inklusion von Menschen mit Behinderung

In Österreich gibt es ein Behinderteneinstellungsgesetz, welches Betrieben ab 25 Mitarbeiter:innen vorgibt auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten bzw. eine begünstigte Behinderte einzustellen. Wenn diese Quote nicht erreicht wird, muss eine Ausgleichstaxe bezahlt werden. Wir konnten die

Quote im Berichtszeitraum noch nicht zur Gänze erfüllen. Unser Ziel ist es diese 2023/24 zu erreichen. Im letzten Geschäftsjahr konnten wir gegenüber dem Jahr zuvor die Einstellungsquote bereits deutlich erhöhen. Wir arbeiten laufend daran Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu integrieren.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
Anzahl	Pflicht	Anzahl	Pflicht	Anzahl	Pflicht	Anzahl	Pflicht
12	14	13	15	10	16	12	15

Ausblick

Barrierefreie Kommunikation

In unserer Belegschaft werden viele verschiedene Sprachen gesprochen. Für viele Mitarbeitenden ist Deutsch nicht die Muttersprache, daher ist das Sprachniveau nicht bei allen hoch genug, um auf Deutsch alles richtig verstehen und sich ausdrücken zu können. Unser Ziel ist, dass wir in der Kommunikation auf diese Sprachenvielfalt achten und sprachliche Barrieren auch dadurch lösen, indem wir auf den gängigen Kanälen mehrsprachig kommunizieren. Sechs der häufigsten Sprachen sind Ungarisch, Tschechisch, Kroatisch, Serbisch, Bosnisch und Rumänisch. Die barrierefreie Kommunikation wird mittels Einführung des Capito-Standards weiter verbessert. Auf eine geschlechterinklusive Sprachform und einen fairen Sprachgebrauch wird bereits und soll auch weiterhin Wert gelegt werden.

Diversitätsmanagement

Es gibt bereits erste Ansätze eines Diversitätsmanagements. 2022 implementieren wir einen Arbeitsbereich für diversitätssensible Stakeholder-Kommunikation sowie jeweils eine Beauftragte für Frauen und Gleichbehandlung sowie für Diversität und Inklusion. Ihre Aufgabenstellung wird darin bestehen, basierend auf den vorhandenen Ansätzen ein systematisches Diversitätsmanagement mit Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration zu entwickeln.

Auch die angestrebten partizipativen Prozesse dienen der Gleichbehandlung und Integration aller Mitarbeitenden und geben jedem eine Stimme: Die Erhöhung der Mitbeteiligung über die regelmäßige Mitarbeiter:innenumfrage und durch den partizipativen Werteprozess sind unser Ziel.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Um mehr Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu gewinnen, verstärken wir unsere Stellenausschreibungen auf entsprechenden Plattformen wie zum Beispiel myAbility und geben zusätzliche Hinweise in unsere Stelleninserate.

Gezielte Förderprogramme

Unsere Gesundheits-, Ausbildungs- und Unterstützungsprogramme passen wir vermehrt an die Diversität unserer Belegschaft an. Dazu gehört beispielsweise eine geschlechterspezifische Gesundheitsvorsorge und die Entwicklung eines spezifischen Frauenförderungsprogramms.

Wichtig ist uns ein „Drive the Change“: Auch wenn viele Berufe der Logistik noch als Männerberufe gelten (z. B. LKW-Fahrer oder Staplerfahrer) und es daneben einige Berufe gibt, die typischerweise Frauen zugeordnet werden (z. B. in der Administration oder Kommissionierung), nehmen wir das nicht als unveränderlich an und verstärken unser Bemühen, Gender-ausgeglichene Verhältnisse in der Branche zu schaffen. Wir suchen explizit nach Frauen für Führungspositionen. Das ab 2023 geplante Audit berufundfamilie soll insbesondere auch Frauen vermehrt Chancen im Unternehmen bieten.

Der Ausbau unserer freiwilligen Sozialleistungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen von Mitarbeiter:innen wird zunehmend forciert. Dies wird zur Bewertung von SCHACHINGER als Top-Arbeitgeber beitragen.

Talentmanagement

Es liegt bereits ein Konzept vor, welches insbesondere junge Menschen und Talente im Unternehmen im Fokus hat. Das Talentmanagement soll 2022 implementiert werden. Potenziale frühzeitig zu erkennen und mittels maßgeschneiderten Entwicklungsplänen zu fördern ist das Ziel dieses Programms. Damit ist das Talentmanagement ein wesentlicher Beitrag zur Nachfolgeplanung und Besetzung von Schlüsselpositionen. Wir wollen interne Nachbesetzungen in Zukunft stärker forcieren.



Ziele und geplante Maßnahmen

Mitarbeiter:innen & Soziales

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Frauenanteil bis 2025 auf 30 % (dzt. 28% = 189 Frauen) heben	Frauenspezifische Stellenausschreibungen erhöhen		
Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte (MK1) dzt. 4 (11%) um 3 % steigern bis 2025 (Referenzjahr 2021)	Sensibilisierungsmaßnahmen für weibliche Führungsqualitäten entwickeln. Entwicklung eines Frauenförderungsprogramms	05, 10	405-1
Mitarbeiter:innenzufriedenheit erhöhen	Mitarbeiter:innenumfrage 2023 durchführen Partizipativen Werteprozess durchführen Audit Beruf und Familie einführen		401-3 404-3 405-1
Erweiterte Fluktuationsdaten-Erhebung bis 2023 etablieren	Fluktuationsrate branchenspezifisch erheben, Früh- und Spätfluktuation berücksichtigen etc. Austrittsgespräche anpassen Lenkungsmaßnahmen setzen		404-1 08
Teilnehmer:innenanzahl an Gesundheitsprogrammen erhöhen	Mehr niederschwellige oder ortsunabhängige Gesundheitsangebote		
Die Verletzungsrate weiter reduzieren	Erweiterung des Bewertungsverfahrens für Gefährdungen und Erhöhung der Identifizierung und Bewertung von Gefährdungen (Evaluierung) nach der AUVA-Methode sowie jährliche Überprüfung der Aktualität Bewertung von Risiken mit und ohne Maßnahmenumsetzung hinsichtlich definierter Kriterien	03, 08	403-2
Die jährliche Unfallerhebung und Dokumentation nach internationalem Standard (z.B. ILO-International Labour Organization) gestalten und durchführen bis 2023	Erweiterung der Unfallstatistik	03, 08	403-2

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Steigerung der Anzahl von Lehrlingen um 10 % bis 2024	Intensivierung der Lehrlingssuche Erweiterung der Lehrlingsausbildungen Einführung der Ausbildung zu Bürokauffrau/-mann	04	404,2
Erhöhung der Fortbildungsquote pro Mitarbeiter:in auf mind. 10 Stunden pro Jahr ab 2024	Talentmanagement-Konzept, neuen Ausbildungsplan erstellen mit Erweiterung der Aus- und Weiterbildungsangebote	04	404-1 404-2
Reduktion des Personal- und Fachkräftemangels	Stärkung der Top-Arbeitgebermarke durch erweiterte Maßnahmen im Bereich Bildung, Gesundheit, Vielfalt & Chancengleichheit sowie durch unsere konsequenten ökologischen Maßnahmen Entwicklung von Diversitäts-Maßnahmen	08	401-1
Fluktuationsbedingten Know-How-Verlust reduzieren	Generationen-Tandems bilden Nachfolgeplanung	10	404-2 405-1

Umwelt und Klima

**Dekarbonisierung und
Kreislaufwirtschaft**

**„Wir wollen Teil
der Lösung sein.“**

Überblick

SCHACHINGER zeichnet sich durch langjähriges Bestreben höchste Umweltstandards zu erreichen, aus. Daher setzen wir auch das Umweltmanagementsystem ISO 14001 ein. Gute Beispiele für unsere nachhaltigen Bestrebungen sind der Bau des energie- und umweltorientierten Warehouse LT1 (Prämierung 2014), das starke Engagement für E-Mobilität und unser Einsatz für Wissenschaft und Forschung – wodurch wir Best Practices für die Veränderung der Rahmenbedingungen in der Branche schaffen.

Hervorzuheben ist das Council für nachhaltige Logistik (CNL), der Wechsel von bereits über einem Drittel der Firmen-PKW auf E-Fahrzeuge sowie unterschiedliche Anreize und Initiativen für Mitarbeiter:innen. In seiner Tradition, sich für Nachhaltigkeit einzusetzen, gehört es für SCHACHINGER zum Selbstverständnis, auch im Klimaschutz den bestmöglichen Beitrag zu leisten. SCHACHINGER strebt eine CO₂-Freiheit durch Reduktion und Optimierung der eigenen Verbräuche an und sieht seine Verantwortung auch in der Unterstützung seiner Partner, diesen Weg gemeinsam zu gehen.

Auf dem Weg zur CO₂-Freiheit hat sich SCHACHINGER entschieden, sofort Wirkung erzielen zu wollen und globale Emissionen mittels Klimaschutzprojekten zu senken.

Daher neutralisieren wir seit 2021 alle direkten Emissionen (Scope 1), alle indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) sowie einen ausgewählten Anteil der (Scope 3) Emissionen. Dafür werden Klimaschutzprojekte unterstützt, die nach dem sogenannten Gold-Standard oder Verified Carbon Standard zertifiziert sind, um diese nicht vermeidbaren Emissionen auszugleichen.

Bei den indirekten Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette (Scope 3) versuchen wir, die großen Emittenten über verschiedene Maßnahmen positiv zu beeinflussen. Im Rahmen unserer jetzt jährlichen Carbon-Footprint-Bilanz haben wir drei wesentliche Hebel identifiziert. Das sind die Verbräuche an Diesel, Gas sowie die Mitarbeiter:innenanreise.

Die Einhaltung gewisser Normen und Standards tragen zur Nachhaltigkeit bei. Durch entsprechende Audits und Zertifizierungen kann unser Unternehmen gegenüber unseren Kund:innen und Stakeholdern, nachweisen, dass wir die jeweiligen Vorgaben tatsächlich erfüllen.

SCHACHINGER hat ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert, das von Quality Austria zertifiziert wurde. Jedes Jahr findet ein Überwachungsaudit und alle 3 Jahre ein Erneuerungsaudit statt. Das Audit umfasst alle Unternehmen mindestens einmal innerhalb von 3 Jahren. Verantwortlich ist ein konzernweiter Systemmanager für Qualität. Zusätzlich gibt es Qualitätsbeauftragte für jede Branche/Firma.

Die gesetzlichen Vorschriften im Umweltbereich werden über die Zertifizierungen in diesen Bereichen eingehalten. Darüber hinaus informieren sich die Verantwortlichen regelmäßig über Änderungen. Um die Einhaltung der Vorschriften kümmert sich die Teamleitung. Auch der Qualitätsmanager macht täglich Rundgänge und nimmt Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen auf.

Wir haben ein Umweltmanagement das zentral geführt und in den Branchen angesiedelt ist. Eingegliedert in unsere Nachhaltigkeitsstrategie „Driving Change“ ist unsere Klimastrategie „Roadmap to ZERO“ die wir in diesem Kapitel näher beschreiben.

Bedeutung für SCHACHINGER Logistik

- Die Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit auf Umwelt und Klima so gering wie möglich zu halten ist bei SCHACHINGER ein zentrales Anliegen.

Chancen

- Als großer Betrieb kann die SCHACHINGER Gruppe mit ihren Maßnahmen einen signifikanten Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasen leisten, speziell im Verkehr.
- Eine Reduktion der Emissionen ist nicht nur ökologisch notwendig, sie bietet auch finanzielle Vorteile für den Betrieb.
- Nachhaltiges, ökologisches Wirtschaften schafft Zugang zu neuen Märkten, ist relevant für Kundenausschreibungen und stellt ein wichtiges Kriterium bei Mitarbeiter:innen-Bewerbungen dar.

Risiken

- Betriebliche Vorgänge können durch die Auswirkungen der Klimaveränderungen beeinträchtigt werden.
- Der Ausbau erneuerbarer Energien erhöht Schwankungen in der Energieversorgung (Blackout, hohe Investitionen, etc.) zusätzlich.
- Keine garantierte Energieversorgung beim Direktbezug, zum Beispiel bei der Heizung (z.B. Gaskrise).
- Regulatorische Risiken (z.B. rationierte Energieversorgung, CO₂-Bepreisung etc.).

Erfolge

- CO₂-Investitionen in interne und externe zertifizierte Klimaprojekte,
- 2021 Umstellung auf zertifizierten Grünstrom (UZ46), 100 % Ökostrom bereits seit 2009,
- Ausbau der Photovoltaik-Anlagen im Berichtszeitraum auf 2.100 kWp,
- Erhöhung des E-PKW-Anteils im Fuhrpark auf über 1/3.

Unser Zugang

Die Erhaltung unserer Umwelt verstehen wir nicht als lästige Pflicht, sondern als eine gesellschaftliche Grundverantwortung gegenüber unseren nächsten Generationen.

Um den verschiedenen Aspekten des Umweltschutzes und des schonenden Umgangs mit Verbrauchs- und Einsatzmaterialien umfassend und systematisch Rechnung zu tragen, sind bei SCHACHINGER Logistik im integrierten Managementsystem auch Richtlinien für Umweltmanagement enthalten. Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Dienstleistungen prüft und bewertet die Geschäftsleitung regelmäßig, d. h. jährlich oder anlassbedingt. Umwelt- und Sicherheitsaspekte mit besonderer Bedeutung dokumentieren wir in einem Verzeichnis und schreiben dieses fort, mit dem Ziel, Umweltschutz und Sicherheit im Betrieb kontinuierlich voranzutreiben. Im Zuge unseres Qualitätsmanagements wird das Umwelt- und Sicherheitsmanagement gemeinsam verwaltet.

Kriterien für die Bewertung sind unsere Unternehmenspolitik und -ziele sowie gesetzliche Anforderungen und ökologische Fragestellungen, denen unsere Branche verpflichtet ist.

Betrachtet werden – sofern möglich und zweckmäßig – alle Auswirkungen, die sich unter normalen und außergewöhnlichen Betriebsbedingungen (Vorfälle, Unfälle und Notfälle) ergeben. Ebenfalls werden die Umweltaspekte von Tätigkeiten aus der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft analysiert. Berücksichtigt werden dabei Emission, Ableitung in Gewässer oder Kanalisation, Abfälle, Kontamination von Erdreich und Nutzung von Ressourcen.

Alle Bereiche, die unsere Arbeitnehmer:innen betreffen, werden in unserer Evaluierung nach dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) dokumentiert. Die Evaluierung wird dynamisch fortgeschrieben. Als Anlass dafür gelten Vorfälle, Unfälle und gesetzliche oder arbeitspolitische Änderungen. Sind Synergien zur Qualität und Umwelt und Sicherheitsfragen gegeben, werden diese berücksichtigt.

Organisation des Umweltmanagements

Die Vorgaben des nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems sind im Managementhandbuch enthalten. Damit ist eine praxisgerechte Umsetzung gewährleistet. Für die Betreuung der umweltspezifischen Regelungen ist ein Umweltbeauftragter zuständig.

Dieser unterstützt unter anderem alle betroffenen Unternehmensbereiche bei der zweckdienlichen Erstellung,

Aktualisierung und Anwendung des Umweltmanagementsystems. Die für die praktische Abwicklung erforderlichen Regelungen des Umweltmanagementsystems sind weitestgehend in den verschiedenen Vorgabedokumenten des Managementsystems integriert, wobei den Querschnittsaufgaben des Facility Managements erhebliche Bedeutung zukommt.

Wo eine Einbindung in bestehende Dokumente nicht möglich oder für die Anwender nicht praktikabel erscheint, werden zusätzliche Dokumente, Formulare, Berichte usw. erstellt, um alle Anforderungen der ISO14001 zu erfüllen. Um eine regelmäßige Befassung der obersten Leitung des Unternehmens mit dem Thema „Umwelt & Sicherheit“ zu gewährleisten, werden die Punkte „Umwelt, Sicherheit und Recht“ regelmäßig auf die Tagesordnung der stattfindenden Geschäftsleitungssitzungen gesetzt. Die konkrete Inhaltsplanung wird zwischen dem Umweltmanagement und dem Protokollführer der Geschäftsleitungssitzung abgestimmt und bei Bedarf ein Vertreter des Umweltmanagements bei der Sitzung beigezogen.

Umweltpolitik

Ergänzend zum Unternehmensleitbild gelten spezifisch für das Umweltmanagement bei SCHACHINGER die nachfolgenden Umweltsätze unserer Umweltpolitik:

Umweltschutz ist Chefsache!

Die kontinuierliche Verbesserung unserer betrieblichen Umweltsituation wird im Rahmen unserer Umweltpolitik von der Geschäftsführung gewährleistet. Die Verbesserungen beziehen sich auf die Bereiche Umweltauswirkungen und Umweltmanagement.

Umweltschutz geht alle an!

Wir bekennen uns dazu, das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter:innen auf allen Unternehmensebenen durch einschlägige Schulungsmaßnahmen und regelmäßig wiederkehrende Audits zu fördern.

Rechtliche Rahmenbedingungen halten wir ein!

Wir verpflichten uns zur Einhaltung bestehender Umweltgesetze und Verordnungen sowie der Auflagen aus den Genehmigungen. Notwendig Erkantes wird aus eigenem Antrieb auch ohne gesetzliche Verpflichtung oder behördliche Auflagen in Angriff genommen.

Jede Tätigkeit kann umweltrelevant sein!

Aus diesem Grund wird bei uns jede neue Dienstleistung bereits vor der Einführung auf die entstehenden Umweltauswirkungen hin untersucht. Wir fühlen uns für Umweltauswirkungen unserer Produkte und Verfahren von der Rohstoffgewinnung bis zum Recycling verantwortlich.

Umweltschutz beginnt nicht erst morgen!

Wir beurteilen regelmäßig die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf unser Umfeld. Die Schonung von Ressourcen und die Reduzierung von umweltbelastenden Emissionen und Abfällen stehen für uns im Vordergrund.

Wir wachsen, aber wir bekennen uns zu nachhaltigem Wachstum!

Wir wissen, dass jedes konventionelle Wachstum zu höherem Ressourceneinsatz und -verbrauch führt. Deshalb achten wir bei den Plänen darauf, nachhaltig zu wachsen, Lager nachhaltig zu bauen und im Transportwesen nachhaltiger zu beschaffen.

Umweltschutz ist messbar!

Wir untersuchen und bewerten regelmäßig unsere Umweltschutzaktivitäten. So können wir unsere Fortschritte im Umweltschutz quantifizieren. Wir haben

Maßnahmen und Verfahren festgelegt, um Abweichungen von Umweltpolitik oder Umweltzielen beheben zu können.

Prüfung muss sein!

Zur Umsetzung des Prinzips der nachhaltigen Entwicklung und zum Schutz der Umwelt verfügen wir über ein dokumentiertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001.

Auch unsere Kund:innen wollen Umweltschutz!

Deshalb werden unsere Kund:innen über die Nachhaltigkeitsperformance Dienstleistungen informiert.

Umweltschutz erfordert Konsequenz!

Aus diesem Grund achten wir darauf, dass unsere Lieferant:innen vergleichbare Umweltstandards einhalten.

Kommunikation ist uns wichtig!

Der Dialog mit den Mitarbeiter:innen und der Öffentlichkeit ist für uns ein wichtiges Instrument zur Vermittlung von Informationen über die Umweltrelevanz unserer Dienstleistungen und Prozesse.



Welchen Nutzen bringt systematisches Umweltmanagement?

Nicht nur die Erfüllung einschlägiger Kundenanforderungen, sondern auch akzeptierte Nachweisführung bezüglich der Einhaltung geltender gesetzlicher und normativer Forderungen rechtfertigen systematisches Umweltmanagement in unserem modernen Dienstleistungsunternehmen.

Darüber hinaus erreichen wir durch unser Dokumentations- und Berichtswesen (ISO 14001) sowie zielgerichtete Verbesserungsaktivitäten wirtschaftliche Vorteile und generelle Umweltmotivation für unsere Mitarbeiter:innen, die auch über ihre Arbeitsbereiche hinaus wirksam wird.

Die etablierte Notfallvorsorge im Umweltmanagementsystem wird über die zentralen Umweltschutzaspekte hinaus angewendet und dient zur vorausschauenden Betrachtung möglicher auftretender Problemsituationen für das Unternehmen und hilft daher bei der entsprechenden Notfallplanung.

Nicht zuletzt werden durch die Umsetzung von Maßnahmen und Projekten im Rahmen des Umweltmanagements erhebliche Mengen von Verbrauchsmaterialien sowie Energie (Strom, fossile Brennstoffe u. a.) gespart, was zum einen unsere Umwelt, zum anderen unsere Kostenstruktur im Konzern entlastet.

Vorsorge minimiert Gefahren!

Um Notfälle zu vermeiden beziehungsweise deren Auswirkungen möglichst gering zu halten, haben wir eine Notfallvorsorgeplanung entwickelt. Die Mitarbeiter:innen und Einsatzkräfte werden regelmäßig geschult.

Einhaltung gesetzlicher Forderungen!

Die Einhaltung der umweltrechtlichen Rahmenbedingungen ist eine Grundanforderung der ISO 14001. Abgeleitet wird diese aus den Vorkehrungen, wie sie in der Umweltpolitik gefordert sind.

Um sicherzustellen, dass unser Betrieb und unsere Tätigkeiten jederzeit der einschlägigen Gesetzgebung, insbesondere den umweltrechtlichen Anforderungen, entsprechen, erstellen wir ein Register, das für uns verpflichtende Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie sonstige umweltrechtliche Anforderungen umfasst. Das Rechtsregister wird von der Rechtsabteilung erstellt, laufend verfolgt und weitergeschrieben, um den gesetzeskonformen Zustand zu erhalten, aber vor allem, um frühzeitig auf mögliche Veränderungen zu reagieren und nach Möglichkeit auch konkret auf die Normentwicklung auf nationaler wie auch internationaler Ebene Einfluss nehmen zu können.

2020 wurde mit der SCHACHINGER Klimastrategie Roadmap to ZERO begonnen. SCHACHINGER hat zum Ziel, bis 2040 CO₂-frei zu werden. Deshalb haben wir uns einen detaillierten Überblick über alle Emissionsträger verschafft und eine detaillierte CO₂ Bilanz erstellt.

Begriffsklärung und Definition CO₂-Freiheit und CO₂-Neutralität

Wir verwenden die Bezeichnung CO₂-frei. CO₂-frei bedeutet, dass bei der Bereitstellung der Dienstleistung keinerlei CO₂-Emissionen angefallen sind.

CO₂-neutral bedeutet, dass angefallene CO₂-Emissionen nach gängigen Standards berechnet wurden und im zweiten Schritt durch ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt ausgeglichen werden. Begriffe wie „klimaneutral“ oder gar „klimapositiv“ vermeiden wir in der eigenen Zielsetzung, da die CO₂-Reduktion einen konkret messbaren Erfolg darstellt.

„Roadmap to ZERO“ Kurzbeschreibung

Im Projekt „Roadmap to ZERO“ wurde ein detaillierter Fahrplan zu den CO₂-Zielen von SCHACHINGER (als Zielkorridor) erarbeitet. Dieser Plan reicht von den Vermeidungszielen über die Reduktionsziele bis hin zur Kompensation unvermeidbarer Emissionen, die mit freiwilligen Klimabeiträgen ausgeglichen werden.

Berücksichtigt wurden die Erfordernisse aus Politik, Wirtschaft und Umwelt in Zusammenarbeit mit internen und externen Fachexperten. Neben der Erarbeitung eines Konzepts für die Zieldefinition wurden messbare Ziele für die Reduktion der CO₂-Emissionen festgelegt, um bis 2040 keine CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 zu verursachen.

Eine wesentliche Grundlage war die Erstellung des ersten unternehmensweiten Carbon Footprints von SCHACHINGER. Dabei wurden die Treibhausgasemissionen der letzten drei Geschäftsjahre erhoben und die Grundlagen für ein laufendes CO₂-Monitoring inklusive jährlicher Bilanzierung gelegt. Aus der erstellten Treibhausgasbilanz konnten die größten Hebel zur wirksamen Reduktion der Emissionen abgeleitet werden.

In den nächsten Jahren evaluieren wir, in welchem Ausmaß bzw. Bereich eine Ökobilanz nach der „ISO 14044-Ökobilanzierung“ Sinn macht. Wir recherchieren dazu die EN-16258:2013-03-Methode zur Berechnung und Deklaration des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen bei Transportdienstleistungen (Güter- und Personenverkehr)- sowie die deutsche Fassung EN 16258:2012.

Anfang 2022 können wir einen neuen Standort mit 6.000 Palettenplätzen in Niederösterreich beziehen. Ein ökologisches Highlight: Der gesamte Standort wird mit 100 % zertifiziertem Ökostrom (UZ46) versorgt, und Wärmepumpen sorgen in der Betriebsanlage für grüne Heiz- und Kühlenergie. Die Wärmepumpen werden mit CO₂-armen und natürlichen Kältemitteln betrieben.

Emissionen und Klimaschutz

Relevanz und Auswirkungen

Europäische und globale Bewegungen haben Fahrt aufgenommen, und die EU sowie Nationalstaaten ziehen mit Gesetzesvorgaben nach. Es besteht dringend Handlungsbedarf für die Wende zu einer nachhaltigen Energieversorgung und Wirtschaftsweise. Um das definierte 1,5°-Grad-Ziel zu erreichen, ist es notwendig, dass Unternehmen sich Ziele setzen, die an den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgerichtet sind und der Dynamik der sich vollziehenden Klimaveränderung gerecht werden. Zügig in die Umsetzung von sinnvollen Emissionsminderungen zu kommen ist essenziell. SCHACHINGER hat sich vorgenommen bis 2040 CO₂-frei zu werden. Um das zu erreichen, wollen wir alle Hebel in Bewegung setzen und unsere Emissionen so schnell wie möglich reduzieren. Damit leisten wir nicht nur einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz, sondern wir sichern auch den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Durch den hohen Treibstoffbedarf im Sektor Transport und Logistik, sind die Unternehmen dieser Branche auch wichtige Akteure für die Entwicklung einer umweltverträglichen und insbesondere klimafreundlichen Mobilität.

Herangehensweise und Leistungen

Im Berichtszeitraum haben wir einige Maßnahmen gesetzt, die den Energieverbrauch gesenkt und auch zu einer CO₂-Reduktion geführt haben:

- Dachsanierungen und Ausbau der Photovoltaik
- E-LKW-Tests
- Forschungsprojekte, insbesondere im Bereich Mobilität
- Vorbereitung der Fuhrpark-Umstellung
- Ladeinfrastruktur – 44 neue E-Ladestationen
- Überarbeitung der Car Policy
- Konzept für die Umstellung der E-Firmen-PKW mit dem Ziel 50 % bis Ende 2023, 100 % bis 2026
- Angebot von Job-E-Bikes
- Umstellung auf zertifiziertem Ökostrom (UZ 46)
- C-95-Fahrschulungen

Corporate Carbon Footprint

Da sich sowohl Kund:innen als auch Lieferant:innen zunehmend für die CO₂-Bilanz ihrer Geschäftspartner interessieren, wird die Berechnung des Carbon Footprints immer mehr zu einem Muss. Es wird heute vielfach

von Unternehmen erwartet, Aussagen zu den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz treffen zu können. Der Corporate Carbon Footprint liefert die Grundlage für Klimaschutzmaßnahmen, er gibt einen Überblick darüber, wo Emissionen entstehen und wie hoch diese sind. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgt gemäß dem Treibhausgasprotokoll (GHG-Protokoll), welches neben Kohlenstoffdioxid weitere Treibhausgase umfasst und wonach die Gesamtemissionen daher in CO₂-Äquivalenten anzugeben sind. Eine Unterteilung nach sogenannten Scopes ermöglicht einen besseren Überblick über die Verteilung unseres CO₂-Fußabdruckes, innerhalb und außerhalb der Organisation.

Scope 1 umfasst die direkten, innerhalb der Organisation anfallenden Treibhausgas-(THG-)Emissionen:

Treibstoffe und Kältemittelverluste

Scope 2 umfasst die indirekt, über Energielieferant:innen anfallenden Treibhausgas-(THG-)Emissionen:

Strom, Fernwärme (zugekaufte Energie) und Überschuss aus Photovoltaik (abgegebene Energie).

Scope 3 umfasst die indirekt freigesetzten Treibhausgas-(THG-)Emissionen in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette. Das sind beispielsweise Abbau, Produktion, Transport, Übertragungsverluste und Erzeugung eingekaufter Energieträger und Treibstoffe. Aber auch Dienstreisen, Mitarbeiter:innenanreise, Papierverbrauch und Abfall sind in unserer Scope 3-Berechnung enthalten.

Für die Berechnung des Corporate Carbon Footprint für die Jahre 2018 bis 2021 wurde ein externer Experte (c7-consult) beauftragt. Der Corporate Carbon Footprint ist nach den Vorgaben des GHG-Protokolls berechnet. Dem entsprechend wurden die Emissionen sowohl market-based (marktbasiert) als auch location-based (ortsbasiert) berechnet. Die marktbasierten Zahlen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des Stromlieferanten oder eines individuellen Stromprodukts. Die ortsbasierten Zahlen beziehen sich auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets, in dem der Stromverbrauch stattfindet. Hierzu wurde der durchschnittliche österreichische Strommix zur Berechnung herangezogen. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus der ecoinvent-Datenbank (Version 3.8) und vom Österreichischen Umweltbundesamt und umfassen sämtliche unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase.

Als Logistikunternehmen entfällt ein Großteil unseres CO₂-Ausstoßes auf den Dieserverbrauch des Fuhrparks. Im Zuge der CCF-Berechnung und der Entwicklung der Roadmap to ZERO wurde auch eine Schätzung für die Fremdfrächter durchgeführt, welche, für sich genommen, ein Vielfaches der Emissionen der ganzen SCHACHINGER Gruppe verursachen. Der Anteil der Fremdfrächter wurde nicht in die Scopes einbezogen, da sie als eigenständige Unternehmer:innen selbst für ihre Emissionen verantwortlich sind. Die Kompensation dieser Emittenten würde wirtschaftlich nicht tragbar sein. Wir setzen allerdings Maßnahmen, um auch unsere Frächter zu fördern - beispielsweise mit Informationsveranstaltungen zu E-Mobilität und Beratung zur Fuhrparkumstellung und Fördermanagement.

Folgende Tabelle beinhaltet die THG-Emissionen in t CO₂-Äquivalente der Jahre 2018 - 2021, differenziert nach den drei Scopes. In diesem Zeitraum hat SCHACHINGER jährlich rund 12.694 t CO₂-Äquivalente ausgestoßen. Nach einem Anstieg der Emissionen in den Jahren 2019 und 2020 sind sie 2021 wieder zurückgegangen und beliefen sich zuletzt auf 12.471 t. Im Jahr 2021 entfielen 8.635 t CO₂-Äquivalent (67,77 %) auf die direkten Emissionen (Scope 1), 238 t CO₂-Äquivalent (1,87 %) auf die indirekten Emissionen (Scope 2) und 3.598 t CO₂-Äquivalent (28,17 %) auf die indirekten Emissionen (Scope 3).

Die Intensität unserer Emissionen wurde auf die Anzahl der Mitarbeiter:innen bezogen und schwankte in den letzten drei Berichtsjahren nur sehr geringfügig um den Durchschnittswert von 18,22 t CO₂-Äquivalenten pro Mitarbeiter:in.

Eine Aufteilung in die einzelnen Emissionstreiber zeigte, dass im Geschäftsjahr 2021 9.292 t CO₂-Äquivalente (74,5 %), vom eigenen Fuhrpark verursacht wurden. Der zweitgrößte Hebel ergab sich mit 1.465 t CO₂-Äquivalenten (11,7 %) durch die Versorgung mit Erdgas, gefolgt von der Mitarbeiter:innen-Anreise, welche sich mit 858 t CO₂-Äquivalenten (6,9 %) an die dritte Stelle reiht. Die Mitarbeiteranreise wurde anonymisiert nach Postleitzahlen und Wegstrecke erhoben. In der Schätzung wurde die Art des Transportmittels berücksichtigt, abgezogen wurden Homeoffice- und Krankentage. Die übrigen 856 t CO₂-Äquivalente (6,9 %) verteilten sich auf Fernwärme, Abfall, Strom, Dienstreisen, Kältemittel und Papier.

Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, insbesondere auf die drei großen Hebel Fuhrpark, Erdgas und Mitarbeiter:innen-Anreise zu fokussieren und damit verbundene Emissionen schnellstmöglich zu reduzieren.

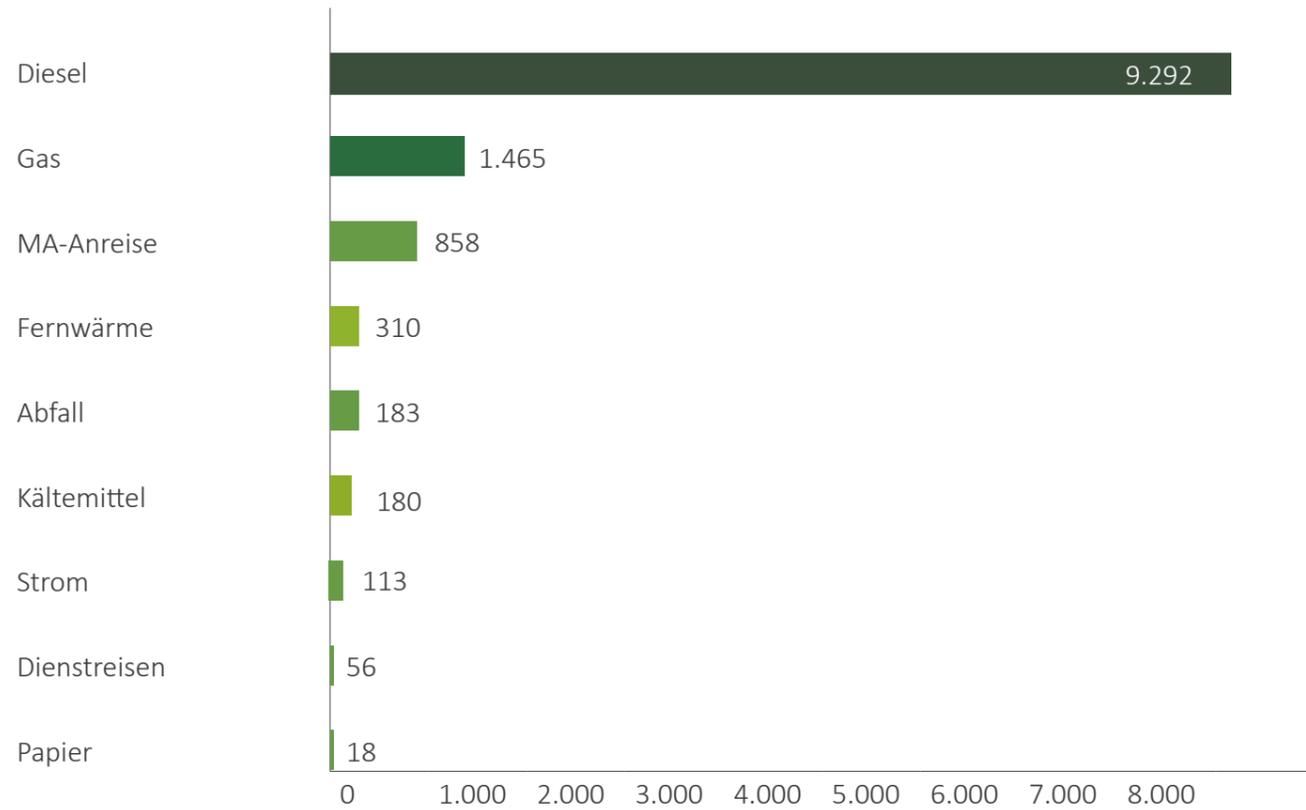
Die Gesamtemissionen sowie deren Verteilung im Berichtszeitraum weisen nur geringe Abweichungen auf. Tatsächlich fand aufgrund der Pandemie eine Erhöhung des Transportaufkommens aufgrund der erhöhten Nachfrage und Produktivität im Bereich der Pharma statt. Auf der anderen Seite reduzierte sich die Mitarbeiter:innen-Anreise auf ein Minimum, da sich viele Verwaltungsangestellte im Homeoffice befanden.

Corporate Carbon Footprint - Ergebnisse nach Scopes

	Art	Einheit	2018	2019	2020	2021
Scope 1	direkte Emissionen	t CO ₂ -Äqu.	8.128	8.807	8.894	8.635
Scope 2	indirekte energiebedingte THG-Emissionen	t CO ₂ -Äqu.	282	235	205	238
Scope 3	sonstige THG-Emissionen	t CO ₂ -Äqu.	3.699	4.013	4.043	3.598
Gesamt		t CO ₂ -Äqu.	12.110	13.055	13.141	12.471
Intensität		t CO ₂ -Äqu./MA.	17,9	18,1	18,6	18,4
Referenzwert Mitarbeiter:innen	Anzahl		678	722	708	679

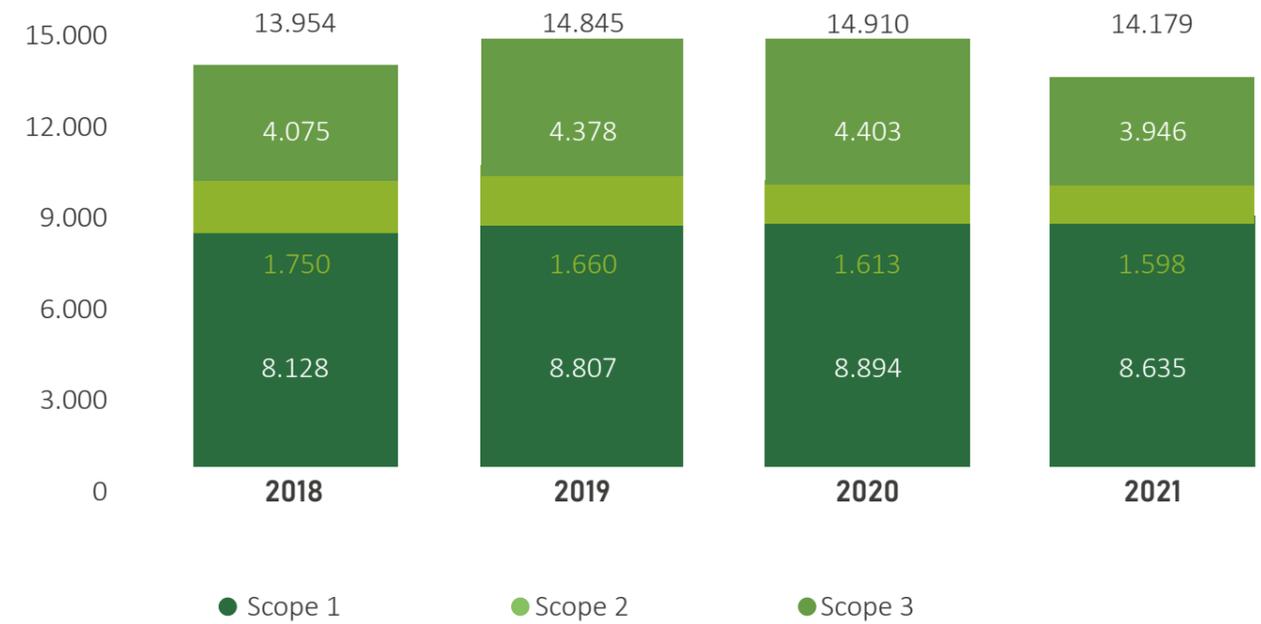
CO₂-Emissionen 2021 in Tonnen berechnet nach Umweltbundesamt und ecoinvent

Emissionstreiber der CO₂-Bilanz 2021 im Verhältnis



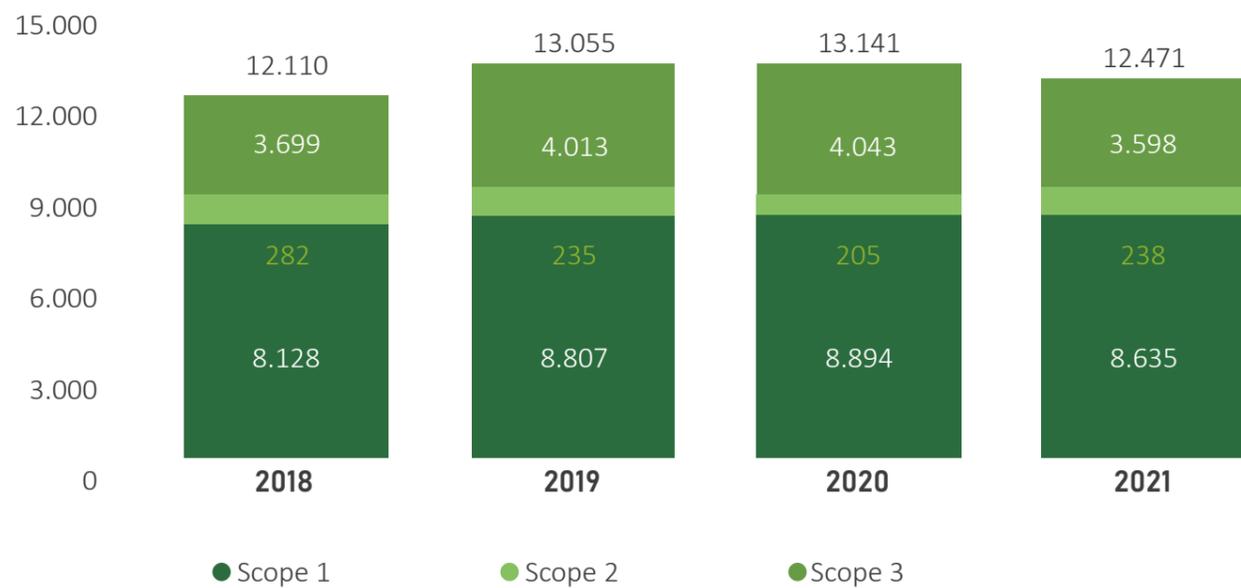
Corporate Carbon Footprint

location based nach Scopes 2018–2021, dargestellt in t CO₂-Äqu./a



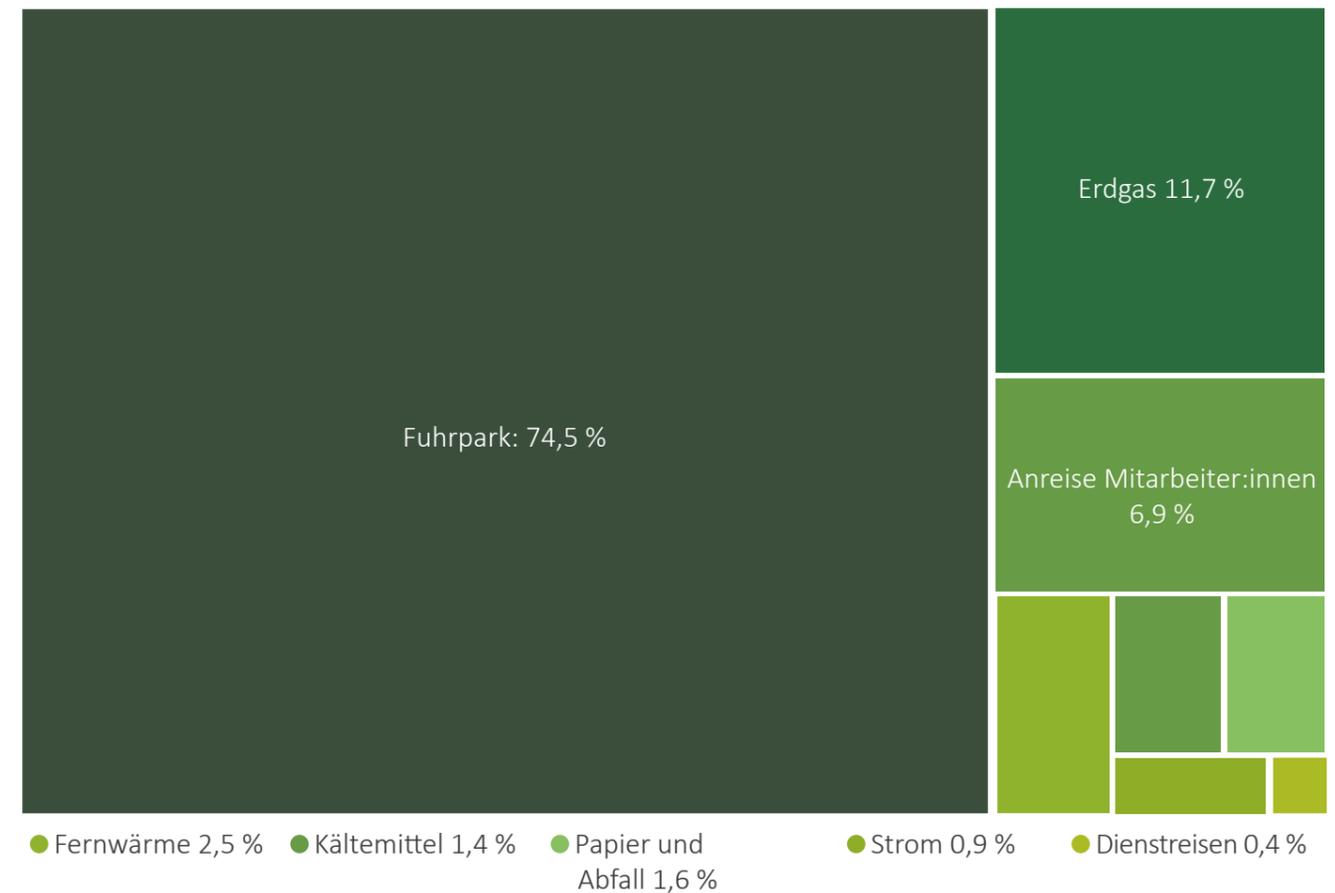
Corporate Carbon Footprint

market based nach Scopes 2018–2021, dargestellt in t CO₂-Äqu./a



Corporate Carbon Footprint

nach Emissionstreibern market based



Fuhrpark

Unser Fuhrpark bei SCHACHINGER Logistik setzte sich im Geschäftsjahr 2021 wie in folgender Tabelle ersichtlich zusammen. Von den insgesamt 61 PKW sind bereits 22, also über ein Drittel, E-PKW. Die restlichen 39 PKW sowie alle 148 LKW und Kleintransporter der Flotte, verwenden Diesel als Kraftstoff. Hier wird mit Nachdruck daran gearbeitet, den Anteil elektrischer Antriebe zu erhöhen. Seit 2020 werden nur mehr E-PKW angeschafft. Allerdings kommt es aktuell vermehrt zu Engpässen bei der Lieferung von E-PKW,

wodurch sich die geplante Umstellung verzögert. Das Ziel ist es dennoch, bis 2025 unsere PKW-Flotte auf 50 % und bis zum Ende des Geschäftsjahres 2028 sogar auf 100 % elektrische Antriebe umzustellen.

Ähnliches gilt für unsere interne LKW-Flotte, die von 2034 bis 2040 zur Gänze auf E-LKW umgestellt werden soll.

Da unsere PKW auch für private Fahrten genutzt werden dürfen, wird nicht auf die gefahrenen Kilometer eingegangen.

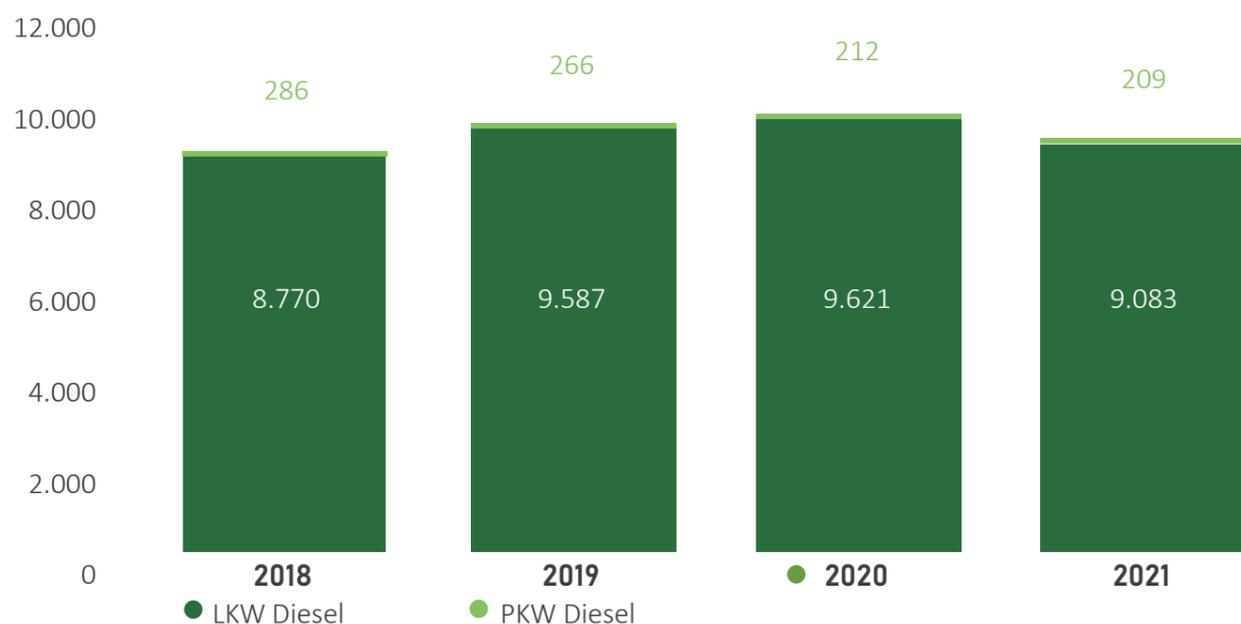
Übersicht Fuhrpark

Fahrzeugtyp	Anzahl	Treibstoff (l)	Strom (kWh)	Emissionen (t CO ₂ -Äqu.)	Angabe
LKW	78	2.931.907	-	9.083	exakt
Kleintransporter	70	-	-	209	exakt
PKW	39	67.607	-	1,2	berechnet*
E-PKW	22	-	88.000	9.292	
Gesamt	208	2.999.514	88.000		

*Betankungen der E-PKW sind im Gesamtstromverbrauch enthalten, daher mussten diese Daten berechnet werden. Berechnungsgrundlage: Durchschnittliche km/Jahr: 20.000; Durchschnittlicher Verbrauch/km: 20 kWh; Die Umrechnung in t CO₂-Äqu. erfolgte mittels CO₂-Rechner des Umweltbundesamts.

Corporate Carbon Footprint SCHACHINGER Fuhrpark

dargestellt in t-Äqu./a



Umstellung auf E-Mobilität

Ein Elektrofahrzeug hat über seinen gesamten Lebenszyklus hinweg einen kleineren CO₂-Fußabdruck als ein Fahrzeug mit klassischem Verbrennungsmotor. Der ökologische Rucksack des E-PKW beruht vor allem auf der energie- und rohstoffintensiven Batterie-Erzeugung. Daher ist bei der Anschaffung von E-Fahrzeugen das Augenmerk auf die

- (globale) Klimapolitik der Hersteller und bei der Nutzung auf die
 - ° Art der Stromquelle sowie die
 - ° Dauer der Nutzung zu richten.

Die durchschnittliche Amortisation der herstellungsbedingten Mehrmissionen der PKW bewegt sich zwischen 30.000 km und 60.000 km (gemischte Nutzung & Strommix). Wird das E-Auto mit Ökostrom oder Solarstrom aus der eigenen Photovoltaik-Anlage betankt, ergibt sich der Klimavorteil noch deutlich schneller.

Die Nutzung des vorhandenen zertifizierten Ökostroms (UZ46) bei SCHACHINGER bringt dem Elektroauto besonders entscheidende Vorteile und eine Amortisierung gegenüber Verbrennern ab etwa 25.000 km. Da die Leasingpläne üblicherweise auf 72 Monate abgeschlossen werden, ist nach einer voraussichtlichen Nutzungszeit von 6 Jahren die Kompensation in jedem Fall gegeben. Die Fahrzeuge bleiben danach für gewöhnlich weiter im Einsatz und haben ein insgesamt deutlich längeres Leben.

SCHACHINGER schaffte seine ersten E-PKW bereits ab 2015, als einer der Pioniere in der Umstellung auf E-Mobilität, an. Sie sind seitdem fixer Bestandteil innerhalb der SCHACHINGER Pool-Fahrzeuge.

Unseren Mitarbeitenden wollen wir fortschrittliche, nachhaltige Fahrzeuge zur Verfügung stellen und dabei Sicherheit und Fahrfreude nicht außer Acht lassen.

Im Geschäftsjahr 2020/21 überarbeiteten wir unsere Car Policy mit dem Ziel, diese an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Ein wesentlicher Teil dieses Projekts war eine umfangreiche Prüfung und Bewertung der Hersteller und Modelle für die Neuanschaffungen im Fuhrpark.

Dabei wurden siebzehn Hersteller auf ökologische, sicherheitstechnische und funktionale Kriterien überprüft. Die Kriterien der ökologischen Bewertung entstanden einerseits aus klaren Parametern für die CO₂-Bilanz- wie Produktionsort, CO₂-neutrale Produktion/Werke/Modelle und geplante Umstellung auf vollelektrische Produktion - sowie aus wesentlichen Parametern im Bereich Lieferkettenmanagement und Umgang mit Ressourcen (z.B. der Mitgliedschaft bei Initiativen, welche sich mit einer verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien in ihren Lieferketten befassen oder dem Einsatz von recycelten Materialien für die Autoproduktion).

Diese Kriterien und die präferierten Hersteller und Modelle werden halbjährlich von unserem Fuhrparkmanagement überprüft und aktualisiert.

Seit 2021 widmeten wir uns verstärkt der Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen im Bereich E-Mobilität. Beispielsweise wurden Mobilitätstage organisiert, Testfahrzeuge an Mitarbeiter:innen vergeben und Informationsbroschüren herausgegeben.

PKW-Fuhrpark

PKW-Flotte dargestellt nach Marke, Modell, Anzahl, Leistung und Treibstoff

Marke	Modell	Anzahl	Leistung (kW)	Leistung (PS)	Treibstoff
Audi	A6 Avant	2	140	190	Diesel
Ford	Transit 300	1	85	115	Diesel
Mercedes-Benz	Sprinter	1	70	95	Diesel
Opel	Astra Sport	1	100	136	Diesel
Skoda	Octavia Kombi 2,0	3	110	150	Diesel
	Octavia	8	110	150	Diesel
	Sharan	1	110	150	Diesel
		2	103	140	Diesel
	Passat Variant 2.0 DSG	1	110	150	Diesel
	Passat Variant 2,0	6	110	150	Diesel
Volkswagen	Passat Variant	2	103	140	Diesel
	Passat	3	110	150	Diesel
	Golf Variant	2	81	110	Diesel
	Golf Rabbit	2	110	150	Diesel
	Golf	3	81	110	Diesel
	Caddy	1	75	102	Diesel
Gesamt		39			

E-PKW-Fuhrpark

PKW-Flottedargestellt nach Marke, Modell, Anzahl, Leistung und Treibstoff

Marke	Modell	Anzahl	Leistung (kW)	Leistung (PS)	Treibstoff
Audi	E-Tron	1	158	214	Strom
Fiat	500e	2	43	58	Strom
Opel	E-Vivaro	1	100	136	Strom
Peugeot	2008	1	57	77,5	Strom
Renault	ZOE Intens R240	1	43	59	Strom
	ZOE ZEN R240	1	43	59	Strom
	ZOE ZEN Q210	1	43	59	Strom
Skoda	Enyaq	2	150	204	Strom
Tesla	Model 3	1	153	208	Strom
Volkswagen	ID3	4	150	204	Strom
	ID4	5	150	204	Strom
Gesamt		22			

Anhand der Tabellen zu PKW- und E-PKW-Fuhrpark ist ersichtlich, welche Modelle wir besitzen und auf welche E-Fahrzeuge wir setzen. Zehn weitere E-PKW-Modelle sind aktuell bestellt und werden bald weitere Diesel-Fahrzeuge ablösen.

Die Umstellung auf E-Mobilität starten wir mit dem Austausch unserer PKW, da diese bereits ausreichend entwickelt und leichter verfügbar sind. In Zusammenarbeit mit dem Council für nachhaltige Logistik wird die Einführung von E-LKW vorbereitet.

Die Umstellung auf E-Mobilität starten wir mit dem Austausch unserer PKW, da diese bereits ausreichend entwickelt und leichter verfügbar sind. In Zusammenarbeit mit dem Council für nachhaltige Logistik wird die Einführung von E-LKW vorbereitet.

Die höheren Euroklassen sind nicht zwingend sparsamer im Verbrauch, weil die Schadstoffreduktion auch Energie benötigt. Fahrer:innentrainings zum spritsparenden Fahrverhalten und Einschulung auf neue Techniken helfen bei der Kompensation eines möglichen Mehrverbrauchs.

Durch eine schrittweise Umstellung der Antriebstechnologien, weg von Verbrennungsmotoren hin zu E-Mobilität versuchen wir unsere Emissionen seitens des eigenen Fuhrparks so weit wie möglich zu reduzieren. Weiters sollen die Mitarbeiter:innen motiviert werden, vermehrt öffentliche Verkehrsmittel, Fahrräder oder Mitfahrgelegenheiten zu nutzen.

Modal Split - Mitarbeiter:innen-Anreise 2021

Dargestellt nach Verkehrsmittel

Verkehrsmittel	Anzahl km
PKW	4.286.389
E-PKW	162.655
ÖPNV	486.263
R/F/E-Roller	8.560
Gesamt	4.943.867

Mitarbeiter:innenmobilität

Die SCHACHINGER Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG hat sich das Ziel gesetzt, bis 2040 CO₂-frei zu sein. Die größten CO₂-Verursacher im Unternehmen sind Diesel (LKW-Transport und PKW), Gas (Heizung) und die Anreise der Mitarbeitenden. Im Bereich Transport und Wärme gibt es bereits klare Umstiegsziele sowie auch schon einige Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. In der Vergangenheit wurden auch bereits einige Förderanträge betreffend E-Fahrzeuge eingereicht und auch schon umgesetzt.

Wir organisieren Radservicetage, um bei den Mitarbeitenden Bewusstsein zu schaffen und diese zu fördern. Auch das Thema Gesundheit durch Bewegung und weniger Stress steht dabei im Mittelpunkt. Die Radservicetage werden jährlich an zwei bis drei Standorten (Wien, Hörsching, Stockerau) angeboten, in deren Rahmen auch Job-Bikes/E-Bikes ausprobiert werden können. Dafür wird vor Ort Informationsmaterial und eine Vorort-Begleitung benötigt. Unternehmensziel bis 2025 ist eine 10 - 15 %-Radnutzung in der Belegschaft.

Ausblick

Mit dem Corporate Carbon Footprint wurde bereits der Grundstein für eine umfangreiche Ökobilanzierung gelegt. Die Berechnungsmethoden der CO₂-Bilanz sind zwar an die Ökobilanzierung angelehnt, umfassen allerdings nicht alle Parameter, die für eine ganzheitliche Betrachtung erforderlich sind. Im Zuge des weiterführenden Monitorings der Umweltdaten durch das NH-Team können wir bei Bedarf eine vollständige Ökobilanz erstellen, mit deren Hilfe Prozesse und Dienstleistungen weiter optimiert werden können.

Klimaprojekte von SCHACHINGER

Immer mehr Unternehmen gleichen die eigenen nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen durch die Finanzierung von Klimaschutzprojekten aus. Wir haben gründlich überlegt, ob wir das auch machen sollen, zumal es auch Stimmen gibt, die diese Kompensationszahlungen kritisch bewerten. Davon lassen wir uns jedoch nicht abschrecken und haben vor der Entscheidung, ob wir das tun und welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen, gründlich recherchiert.

Der Wille, einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, hat uns geleitet. Wichtig ist, sorgfältig abzuwägen, wo dieser Beitrag wirksam erzielt werden kann.

Wir bündeln unsere Ressourcen, um jetzt und in den kommenden Jahren viele Umstellungen für die CO₂-Reduzierung zu bewerkstelligen. Wir wissen aber auch, wie wichtig gerade diese nächsten Jahre sind, um der Klimakatastrophe Einhalt zu gebieten. Daher tragen wir mittels Finanzierung von Klimaschutzprojekten sofort etwas zur Emissionsverminderung bei, die wir mit unternehmensinternen Projekten nicht erzielen.

Im Geschäftsjahr 2021/22 investierten wir in die Emissionseinsparung von 10.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten, mittels zertifizierten Klimaschutzprojekten. Das entspricht unserem gesamten Scope 1 und 2 sowie einem kleinen Teil unserer Scope-3-Emissionen des Jahres 2021. Es wurde zu gleichen Teilen in internationale und nationale Projekte investiert.

Klimaschutzprojekte

Nach Projekt, Anbieter und kompensierter Menge

Klimaschutzprojekt	Anbieter	Art des Zertifikats	Kompensierte Emissionen
Nicaragua: sauberer Strom aus Windkraft	Atmosfair	CDM Gold-Standard	2.000 t
Nepal: Biogasanlagen auf Haushaltsebene	Atmosfair	CDM Gold-Standard	3.000 t
Österreich: Naturpark Karwendel (gekoppelt mit Brasilien: Waldschutz)	Climate Partner	Verified Carbon Standard (Kolumbien)	5.000 t
Gesamt:			10.000 t

Nach einer Prüfung von neun von Experten empfohlenen Klimaschutzpartnern entschieden wir uns dafür, unsere internationalen Klimaschutzprojekte mit Atmosfair, dem bestbewerteten Anbieter von Klimaschutzprojekten am Markt, durchzuführen. Mit dem CDM-Gold-Standard von Atmosfair investieren wir in hohe Transparenz, Atmosfair-eigene Projekte, einen geringstmöglichen Administrationsanteil von 10 % sowie langfristige und bestmögliche Prüfung der Minde- rungsergebnisse im globalen Klimaschutz.

Der thematische Schwerpunkt der ausgewählten Projekte von Atmosfair begründet sich in dem Wunsch, Emissionen aus Diesel oder Öl - unseres größten CO₂-Verursachers - andernorts einzusparen. Damit entschieden wir uns für Windkraft als Ersatz für die übli-

cherweise fossilen Energieträger in Nicaragua, einem der nach BIP ärmsten Länder weltweit, sowie für Kleinbiogasanlagen in Nepal, um die Bevölkerung, insbesondere Kleinbauern und Haushalte, direkt zu unterstützen und das Holz, welches im Land der wichtigste Energieträger ist, zu schützen. Die beiden Projekte werden auf den Folgeseiten näher vorgestellt. Uns ist aber auch wichtig, Klimaschutz nahbar, greifbar und vor Ort erlebbar zu machen. Daher unterstützen wir auch ein österreichisches Projekt im Karwendel, welches dem Waldschutz und der Wiederaufforstung der Moore dient. Dieses Projekt ist mit Waldschutz in Brasilien gekoppelt, wodurch sich der Wirkungsgrad auf schützenswerte Regenwaldgebiete erweitert.

Ausschließlich auf Europa konzentrierte Projekte lassen sich aufgrund strenger Zertifizierungsmaßnahmen nicht hinreichend als Klimaschutzprojekte werten. So ist beispielsweise das Kriterium der „Zusätzlichkeit“,

wonach nachgewiesen werden muss, dass ein Projekt ohne die finanzielle Unterstützung nicht realisiert worden wäre, für Projekte innerhalb Europas grundsätzlich nicht darstellbar.

Naturpark Karwendel

Mit dem Kombinationsprojekt bewirken wir neben dem Emissionsausgleich durch ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt auch etwas Gutes für die Natur vor unserer Haustüre: Unsere regionale Initiative schützt natürliche Lebensräume, heimische Wälder und Moore. Sie sind wichtig für die Anpassung an den Klimawandel, eignen sich jedoch nicht alleine zum CO₂-Ausgleich.

Der Naturpark Karwendel umfasst beinahe das gesamte Karwendel-Massiv und das Naturschutzgebiet Arnspitze und ist mit einer Fläche von 739 km² das größte Tiroler Schutzgebiet und der größte Naturpark Österreichs. Aufgrund seiner Topografie verfügt der Naturpark über einen überdurchschnittlich hohen Anteil an natürlichen Lebensräumen wie Urwäldern und Wildflüssen und beherbergt eine hohe Anzahl europaweit bedeutender Tier- und Pflanzenar-

ten wie beispielsweise Steinadler, Weißrückenspecht oder Frauenschuh. Der Naturpark Karwendel ist in den Bereichen „Naturschutz“, „Erholung & Tourismus“, „Umweltbildung“, „Wissen & Forschung“ sowie „Regionalentwicklung“ aktiv und erhielt vom Verband der Naturparke Österreichs die renommierte Auszeichnung „Naturpark des Jahres 2020“.

2022 hilft das ClimatePartner-Austria-Team, ein Moor zu renaturieren. Der Naturpark organisiert regelmäßig gut ausgebuchte Projektstage, und SCHACHINGER will zukünftig die Teilnahme daran unterstützen.

Der CO₂-Ausgleich erfolgt vollständig über das Klimaschutzprojekt in Brasilien, welches nach internationalen Standards mit Verified Carbon Standard und Social Carbon Standard zertifiziert ist. Für jede dort kompensierte Tonne CO₂ fließt ein Förderbetrag an das Bergwaldprojekt, um die Einsatzwochen im Karwendel mitzufinanzieren.



Waldschutz Brasilien

Auf über 97.000 Hektar schützt das Projekt (climatepartner.com/1056) den Wald in Pará an der brasilianischen Amazonasmündung und verbietet kommerzielle Abholzung. Für die ansässigen Familien schafft es alternative Einkommensquellen, z. B. durch den Handel mit der Açaí-Frucht. Diese ist nicht nur in Brasilien beliebt, sondern auch in Industrieländern als Superfood immer

gefragter. Weil das Projekt so die Entwicklung in einer der ärmsten Regionen im Nordosten Brasiliens fördert, ist es neben dem Verified Carbon Standard auch mit dem Social Carbon Standard zertifiziert. Es ist ein besonderes und ganz eigenes Ökosystem, die „Várzea“ in Pará an der brasilianischen Amazonasmündung. Das Reservat um die Insel Marajó ist am besten mit dem Boot zu erreichen.

Wasserwege durchziehen den natürlichen Regenwald der Insel. Seit Jahrhunderten wird die Landschaft von Kleinbauern geprägt. Der Amazonas begünstigt als Transportader Ackerbau und Viehzucht – was wiederum immer mehr entwaldete Flächen mit sich bringt.

Wie funktioniert Klimaschutz mit Waldschutz?

Wälder zählen zu den wichtigsten CO₂-Speichern des Planeten, beherbergen eine enorme Artenvielfalt und sind Lebensgrundlage für alle Menschen. Die globalen Waldflächen sind jedoch in den letzten Jahrzehnten aufgrund zunehmender Besiedelung, landwirtschaftlicher Nutzung, illegaler Abholzung und Rohstoffabbau stark zurückgegangen.



Biogas in Nepal

Biogas ersetzt das sonst übliche Feuerholz zum Kochen und vermeidet somit Abholzung und CO₂-Emissionen. Es stellt eine rauchfreie, bezahlbare und dezentrale Energiequelle insbesondere für ärmere Haushalte auf dem Land dar.

Das Programm von Atmosfair unterstützt den Ausbau und die Nutzung von Biogasanlagen in ländlichen Haushalten in ganz Nepal. Damit sich die Familien die Biogasanlagen leisten können, stellt der Projektpartner AEPC ein landesweites Subventionsprogramm sowie Zugang zu einem ausgedehnten Netz von Mikrofinanz-

institutionen zur Verfügung, die zusammen 80 % der Finanzierung der Anlagen decken. Die Kleinbauernfamilien können die Reste des Kuhdung nach der Vergärung als kräftigen Biodünger nutzen und ihre landwirtschaftlichen Erträge so erheblich steigern. Durch den Bau und die Wartung der Anlagen sind darüber hinaus Tausende neue Arbeitsplätze entstanden.

Eine Biogasanlage spart jedes Jahr ca. 3 Tonnen Feuerholz und damit durchschnittlich 3 Tonnen CO₂ gegenüber der Nutzung eines offenen Drei-Steine-Feuers ein.



Windkraft in Nicaragua /Generierung von sauberem Strom durch Windkraft

Insgesamt 30 Windturbinen mit einer jeweils installierten Leistung von 2,1 MWp produzieren über 268 GWh erneuerbaren Strom pro Jahr (entspricht 6 % der landesweiten Stromerzeugung). Der Windpark Amayo hat als Pilotprojekt für Windkraft Vorzeigecharakter und leistet einen wichtigen Beitrag für die saubere Stromversorgung in Nicaragua.

- Ersatz von fossilen Energieträgern durch Windkraft
- Umweltfreundlicher erneuerbarer Strom ersetzt Feuerholz zum Kochen und Dieselgeneratoren für die lokale Stromerzeugung
- Stabilisierung des lokalen Stromnetzes
- Reduzierung der Abhängigkeit von Ölimporten
- Schaffung von Arbeitsplätzen für den Bau sowie für Wartung und Betrieb des Windparks



Energieversorgung und -verbrauch

Relevanz und Auswirkungen

Energieressourcen zu managen ist die absolute Herausforderung in unserem Zeitalter. Energieeinsparungen und der Umstieg auf erneuerbare Energien sind der Hebel, um die europäischen und nationalen Klimaziele zu erreichen und wirtschaftlich im Rennen zu bleiben. Der Handlungsbedarf der Logistik liegt vor allem im Bereich Treibstoff. Aber auch der Umstieg auf erneuerbare Energien im Bereich Wärmegewinnung ist von Bedeutung.

Nur auf allen Ebenen angepackt wird das erfolgreich: Bewusstseinsbildung, technische Innovationen, Umstieg auf E-Mobilität, Anpassung gesetzlicher Regularien, Ausbau der Infrastruktur.

SCHACHINGER setzt sich im Bereich Meinungsbildung und Öffentlichkeitsarbeit ebenso ein wie für die Sensibilisierung seiner Mitarbeiter:innen. Die Verantwortung liegt hier bei allen gemeinsam und bei jedem Einzelnen. Unsere Rolle als Pionier der Nachhaltigkeit nutzen wir als Changemaker für den nötigen Wandel im Bereich Energieressourcen und Energiemanagement.

Herangehensweise und Leistungen

Um die stärksten Auswirkungen nachzuweisen und deren Entwicklung zu verfolgen, erstellt unser Unternehmen jährlich eine CO₂-Bilanz.

Energieeffizienzgesetz & Energiemanagementsystem

Für Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen gilt das Bundes-Energieeffizienzgesetz. Diesem Gesetz entsprechend, lässt SCHACHINGER regelmäßig ein Energieeffizienz-Audit von Experten der Linz AG durchführen. Dabei werden die Prozesse, Maschinen und Gebäude überprüft und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz identifiziert. Diese werden in weiterer Folge von SCHACHINGER geprüft und sofern sie wirtschaftlich verhältnismäßig sind umgesetzt.

Das Energiemanagement wird vom Energiemanagementbeauftragten durchgeführt. Beim Energieaudit werden die Prozesse, Maschinen und Gebäude überprüft.

Monitoring des Energieverbrauchs

Im Fuhrpark- und im Facility Management laufen die Energiedaten zusammen. Dies gilt auch für die Verbrauchsmaterialien. Das Monitoring der Fuhrparkdaten erfolgt zusätzlich durch das Controlling.

Alle relevanten Energiedaten wurden durch das NH-Team unternehmensweit (nach Systemgrenze aller Beteiligungen ab 50 %) erhoben und verfolgt. Der Verbrauch und die Einsparungen sind in der Tabelle Energieproduktion- und verbrauch ersichtlich. Der höchste Energieverbrauch liegt im Transportbereich (LKW und PKW).



Energieproduktion und -verbrauch

Energieverbrauch	Einheit	2018			2019			2020			2021			
		Gesamt	davon erneuerbar	davon nicht erneuerbar	Gesamt	davon erneuerbar	davon nicht erneuerbar	Gesamt	davon erneuerbar	davon nicht erneuerbar	Gesamt	davon erneuerbar	davon nicht erneuerbar	
Strom	Selbst erzeugter Strom PV	MWh	1.660	1.600	-	1.670	1.670	-	1.670	1.670	-	1.680	1.680	-
	Eingespeister (an Dritte verkaufter) Strom aus PV	MWh	1.626	1.626	-	1.639	1.639	-	1.635	1.635	-	1.640	1.640	-
	Zugekaufter Strom	MWh	7.400	7.396	4	7.287	7.283	4	7.194	7.190	4	6.980	6.976	4
	∑ Energieverbrauch Strom	MWh	7.434	7.430	4	7.318	7.314	4	7.229	7.225	4	7.020	7.016	4
Wärme	Erdgas	MWh	4.611	-	4.611	4.816	-	4.816	5.311	-	5.311	5.414	-	5.414
	Fernwärme	MWh	2.114	782	1.332	1.781	675	1.106	1.598	966	632	2.000	872	1.128
	∑ Energieverbrauch Wärme	MWh	6.725	782	5.943	6.958	1.106	5.491	6.909	632	6.277	7.414	872	6.542
Treibstoff	Diesel	Liter	2.923.063	-	2.923.063	3.180.599	-	3.180.599	3.174.200	-	3.174.200	2.999.514	-	2.999.514
	∑ Energieverbrauch Treibstoff	MWh	28.576	-	28.576	31.094	-	31.094	31.031	-	31.031	29.324	-	29.324
∑ Energieverbrauch gesamt	MWh	42.735	8.212	34.523	45.009	8.420	36.589	45.169	7.857	37.313	43.758	7.888	35.870	
Anteil Energieverbrauch erneuerbar/nicht erneuerbar	Prozent	100 %	19,2 %	80,08 %	100 %	18,7 %	81,3 %	100 %	17,4 %	82,6 %	100 %	18 %	82 %	
Energieverbrauch pro Mitarbeiter:in	MWh / MA	63			62,3			63,8			64,4			

Die oben angeführte Tabelle bietet einen Überblick über die gesamte Energieproduktion und den Verbrauch der SCHACHINGER Gruppe im Berichtszeitraum. Sie enthält die Unterteilung in unsere Energiequellen Strom, Wärme und Treibstoff. Die Kategorien weisen jeweils auch Anteile erneuerbarer und nicht erneuerbarer Energie aus. Der erneuerbare Anteil beim Diesel

entspricht der gesetzlichen Beimengung von Biodiesel in Österreich. Außer der von unseren PV-Anlagen erzeugte Strom, wird keine Energie an Dritte verkauft.

Hervorzuheben ist, dass unser Stromverbrauch nahezu vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt. Außerdem wird bereits ein Teil des selbst erzeugten Stroms unserer PV-Anlagen ins Netz zurückgespeist.

Handlungsbedarf besteht bei der eingesetzten Wärme, welche aktuell noch größtenteils über Gasbrenner generiert wird. Auch beim Treibstoff kann noch vieles verbessert werden. Hier wird der mehrfach angesprochene Wechsel zu elektrischen Antrieben einen großen Beitrag zur Reduktion unseres fossilen Energieeinsatzes leisten.

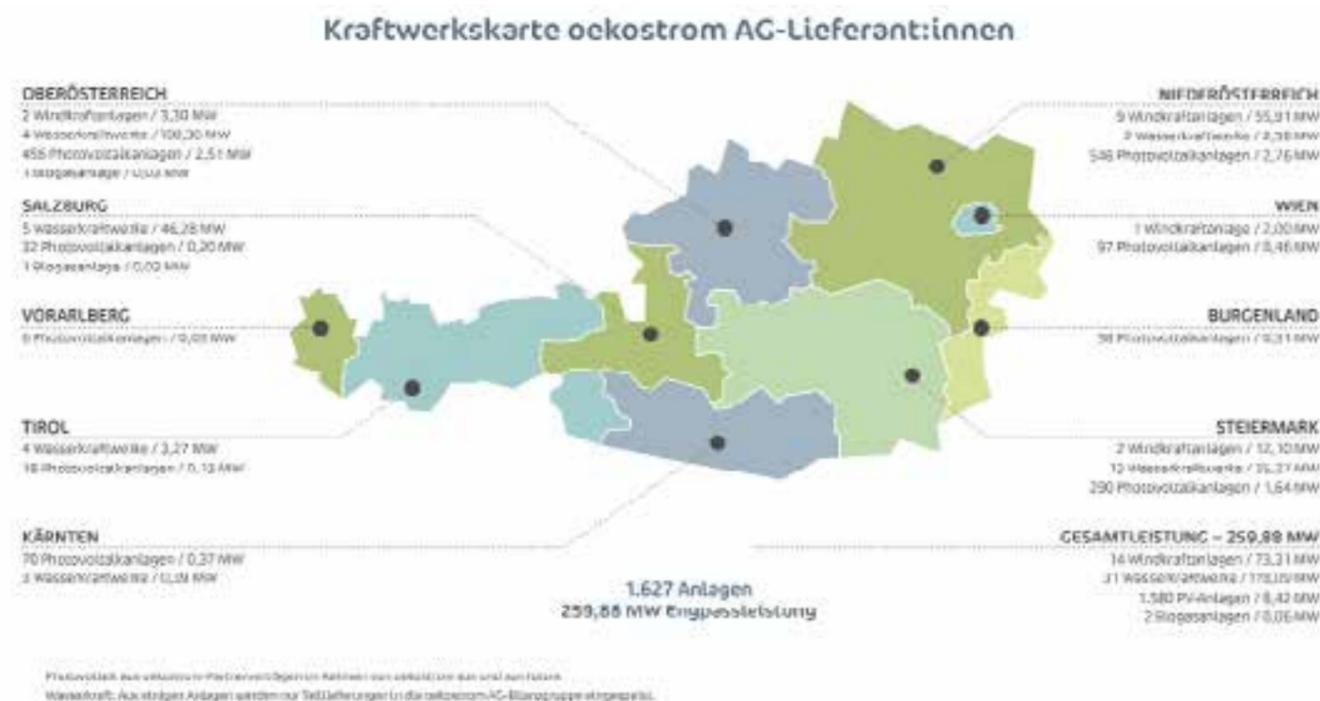
100 % Ökostrom

Die SCHACHINGER Logistik Gruppe bezieht bereits seit 2009 Ökostrom und seit Juni 2021 ausschließlich Ökostrom, der mit dem Österreichischen Umweltzeichen (UZ 46) zertifiziert ist.

Unser Anbieter garantiert die Belieferung mit Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen. Als reiner Ökostromanbieter in Österreich führt ökostrom AG eine eigene Bilanzgruppe auf dem derzeit bestmöglichen technischen Stand. In jeder Viertelstunde wird zeitgleich Strom von ökologisch vorbildlichen Kraftwerken erzeugt und bezogen. Dieser Strom stammt aus einem klar definierten und nachvollziehbaren Kraftwerkspark.

Die eigene Bilanzgruppe, das „virtuelle Netz“ eines Stromversorgers im liberalisierten Markt, sichert eine klare Nachweisbarkeit aller Ein- und Verkäufe. Das Führen einer Bilanzgruppe ist Voraussetzung für eine lückenlose Kontrolle und Überwachung und der konsequenteste Nachweis von Sauberkeit gegenüber den Kund:innen. So können die Herkunft und der Verbrauch jeder eingekauften Kilowattstunde Strom unzweifelhaft nachvollzogen werden.

Damit stellen wir sicher, dass wir nur Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezahlen und nicht zur Finanzierung von atomar oder fossil erzeugtem Strom beitragen.



Wasser und Abwasser

Wasser ist ein existenzieller Grundstoff des Lebens für Mensch, Tier und Pflanze. Von den weltweiten Wasserreserven sind nur knapp 3 % Süßwasser. Ein Großteil des Süßwassers ist in Eis, Schnee und Permafrostböden gebunden. Nur ein geringer Teil des verbleibenden Süßwassers ist tatsächlich nutzbar, ein Großteil ist nicht zugänglich. Zudem sind die Süßwasservorräte global ungleich verteilt.

Deshalb erkennen wir den Wert der Ressource Wasser an und schätzen diesen sehr hoch. Da wir kein produzierender Betrieb sind, hat das Thema Wasser im täglichen Geschäftsprozess eine nachgelagerte Wichtigkeit.

Wir verbrauchen wenig Wasser, im Durchschnitt rund 8.300 m³ im Jahr.

Wir haben einen Feuerlöschtank in Hörsching und achten insgesamt im Gebäudebetrieb auf den sorgsamsten Umgang mit Wasser.

Die Autowäsche unserer PKW- und LKW-Flotte erfolgt in Oberösterreich durch eine eigene neue Waschanlage mit Nutzwasser an anderen Standorten auch extern, wobei bei unseren Lieferant:innen höchste Umweltstandards gelten. In unserer Autowerkstätte achten wir besonders auf den gefahrenfreien Umgang mit Altölen, sodass nichts in den Boden eindringen kann.

Forschen und Entwickeln

Um das Ziel der CO₂-Freiheit bis 2040 zu erreichen, ist es im Transportbereich nötig, in den technologisch noch nicht ausreichend entwickelten Bereichen diese Entwicklung und Forschung voranzutreiben. Nur dadurch wird die Energiewende zu schaffen sein.

SCHACHINGER hat hier eine Vorbildwirkung und arbeitet gemeinsam mit anderen fortschrittlichen österreichischen Firmen und Universitäten in Forschungsprojekten zusammen. Wir sind angesehener Projektpartner und führen in einigen Projekten das Konsortium der involvierten Organisationen.

Projekte zu verschiedensten Anwendungsfällen, beispielsweise der Umstellung von 3,5-Tonnen-Fahrzeugen im Projekt LEEFF über Kühlfahrzeuge im Projekt ZERO bis hin zur notwendigen Umstellung der ganzen Flotte von E-LKW im Projekt MEGAWATT sowie beispielsweise auch saubere Baulogistik wie im Projekt ZERO ConstructionLOG, helfen SCHACHINGER auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2040.

MEGAWATT (03/2018–09/2022)

Dieses Projekt gibt Antworten auf die Frage, wie eine Elektro-LKW-Flotte für verschiedene Anwendungsfälle umgerüstet, betrieben und optimiert werden kann und wie man in eine Ladeinfrastruktur mit einem Strombedarf im Megawatt-Bereich für bis zu 100 Elektro-LKW unter Berücksichtigung von Aspekten der Stromnetze und Energiespeichersysteme erstellt. Das Projekt nähert sich den wichtigen Fragen aus der Perspektive der Logistik-Betreiber. Es wird eine E-Logistik-Datenbank aufgebaut, die auf realen Betriebserfahrungen mit bis zu fünfzehn 18- 26 Tonnen schweren Elektro-LKW beruhen. Es werden Optimierungswerkzeuge entwickelt, validiert und zur Bewertung von maßgeschneiderten Geschäftsmodellen für Logistikunternehmen und Energieversorgungsunternehmen herangezogen.

ZERO Logistics (03/2018–09/2022)

CO₂-neutrale Kühltransporte im Lebensmittel-Zustellendienst

Im Rahmen des Projekts ZERO Logistics wurde am Beispiel der Biobestandsmittelverteilung des Biohofs Achleitner im Raum Oberösterreich/Linz der Einsatz von temperaturgeregelten E-Vans für die Lieferung

frischer Lebensmittel an Endverbraucher:innen entwickelt und erforscht.

Lautlose und abgasfreie Zulieferung im Bereich der Kühllogistik ist eine große Herausforderung. Ziel des Forschungsprojekts ZERO Logistics war es, die gesamte Auslieferung der Achleitner-Biokisten emissionsfrei zu gestalten. Dafür wurden E-Vans umgebaut und im Unterschied zu marktüblichen Kühlfahrzeugen nicht mit einer zweiten Batterie, sondern mit einer innovativen Kühleinheit ausgestattet, die direkt an die Fahrzeugbatterie angeschlossen ist. Um durch den zusätzlichen Verbraucher nicht zu viel an Reichweite zu verlieren, wurde mit der Coolbox von PBX auf ein besonders leichtes Kühlaggregat auf der Basis von Propan gesetzt - ein schon in geringen Mengen hoch-effizientes, natürliches Kühlmittel mit minimalem Treibhausgasemissionsfaktor.

„Das Projekt ZERO Logistics sorgt für eine Welt-premiere im Kühltransport. Wir kennen kein zweites, aktiv gekühltes Fahrzeug, das keine CO₂-Emissionen im laufenden Betrieb verursacht, weder durch das Fahrzeug selbst noch durch Kältemittel-leckagen der Kühlaggregate“, zeigt sich Nikolaus Skarabela, Projektleiter von „ZERO Logistics“ bei SCHACHINGER Logistik, stolz.

Das Forschungsprojekt wurde mit einer knappen Million Euro vom Klima- und Energiefonds gefördert und im Mai 2021 abgeschlossen. Seither wurden schon Kund:innenfahrzeuge bestellt und ausgeliefert und Folgeprojekte gestartet.

Beteiligte Unternehmen und Organisationen

- SCHACHINGER Logistik
- i-LOG Integrated Logistics GmbH
- Biohof Achleitner
- Energie Ingenieure Consulting
- Productbloks
- Consistix
- Voltia
- Johannes-Kepler-Universität
- Austrian Institute of Technology

ZERO ConstructionLOG (06/2022 - 05/2025)

Emissionsfreie, lärmarme Baustellenzufahrten schonen nicht nur die Umwelt, sondern verbessern auch die Arbeitsbedingungen der Bauarbeiter und die Lebensqualität der Anwohner:innen. Für eine CO₂-freie Stadtlogistik ist die Baustellenlogistik ein bisher ungelöstes Problem.

Im Baustellenbereich ist bei der Elektromobilität, neben dem Transport der Waren mit hohen Tonnagen, auf die zusätzlich benötigte Energie der auf einer Baustelle benötigten Be- und Entlademechanismen Rücksicht zu nehmen. Erste E-LKW (ohne E-Kran) sind in der Markteinführungsphase. Die exakten Anforderungsprofile für den Einsatz von Baustellen-Fahrzeugen sind aber bislang nicht bekannt. Flexibilitätsoptionen der Stakeholder sind den Beteiligten nicht bekannt; das hemmt die Umsetzung; sie werden daher im Rahmen dieses Projektes erforscht.

Im Rahmen der Demophase mit einem E-LKW mit Ladekran sollen die Energieverbräuche dargestellt und deren Lastprofile erfasst werden. Darauf basierend soll ein Prototyp für ein Softwaremodul für die Ableitung und Eingabe synthetischer Lastprofile* für die Baustellenlogistik entwickelt werden; es stellt ein Planungsinstrument für zukünftige emissionsfreie Routenplanung dar.

Ziel ist es, die Flexibilitätsoptionen aller Stakeholder zu analysieren. Es gilt, die Stellschrauben zu identifizieren, an denen gedreht werden muss, damit die bauspezifischen E-LKW tatsächlich zum Einsatz kommen. Hindernisse beim Auftraggeber, Logistiker, Frächter und Kund:innen werden dargestellt. Eine abschließende techno-ökonomische Bewertung der Flexibilitätsoptionen hilft den Stakeholdern, eine geeignete Transformationsstrategie abzuleiten und somit die Umsetzung einer ZERO-Emission-Baustellenslogistik voranzutreiben. Die konkrete Umsetzung im Rahmen der Demonstrationsphase soll sowohl für Erstausrüster (OEM) als auch für beteiligte Unternehmen Daten liefern, die in der Folge eine erfolgreiche Markteinführung beschleunigen.

Beteiligte Unternehmen und Organisationen

- SCHACHINGER Logistik
- i-LOG Integrated Logistics GmbH
- DOKA GmbH
- Energie Ingenieure Consulting GmbH (EIC)
- Renault Trucks Austria/Volvo Group Austria GmbH

* Synthetische Lastprofile: Es handelt sich dabei um einen virtuellen Lastgang, anhand dessen der Stromverbrauch aller zu einer Kategorie gehörenden Kund:innen gemäß einem statistischen Mittel für jede Viertelstunde eines bestimmten Zeitraums aufgezeichnet wird.

LEEFF

Seit Jahren sind wir Partner von LEEFF und setzen gemeinsam langfristig angelegte Projekte um. Unsere gemeinsame Vision mit LEEFF liegt in der erhöhten Akzeptanz neuer Antriebstechnologien in der Logistik, im ökonomisch rentablen Einsatz von Elektromobilität im Wirtschaftsverkehr sowie in der nachweislichen Reduktion von Schadstoffemissionen.

Mit LEEFF gemeinsam arbeiten wir an der Entwicklung, Demonstration und Validierung einer integrativen Gesamtlösung, die es Flottenbetreiber:innen ermöglicht, elektrifizierte Nutzfahrzeuge wirtschaftlich und zuverlässig in ihre Flotte zu integrieren.

Dafür wird ein auf die Bedürfnisse des städtischen Güterverkehrs adaptierter Elektrokleinlastertyp prototypisiert und in Kleinserie produziert. Für bedarfsgerechte Energiespeicher und intelligente Ladeinfrastrukturen werden entsprechende Komponenten und Systeme entwickelt.

Ein innovatives und wirtschaftlich rentables Geschäfts- und Betreibermodell wird mit zielgerichteten Planungs- und interaktiven IKT- und Software-Tools kombiniert und ausgewählten gewerblichen Flottenbetreibern bereitgestellt. In einer umfassenden Demonstrationsphase werden die Entwicklungen im Echtzeitbetrieb getestet und evaluiert. Entsprechende Präsentations- und Schulungsunterlagen werden der interessierten Praxis vorgelegt. Die weiterführende Nutzung der Fahrzeuge und Umsetzung der Konzepte in der Realität sollen durch Einführungspläne für Unternehmen, Trainingskonzepte für Fahrer:innen und Betreiber:innen sowie Implementierungsleitfäden für stadtpolitische Entscheidungsträger:innen forciert werden.

Die integrative Suche nach Lösungsansätzen erfolgt auf drei Ebenen:

- Technologische Perspektive
 - ° Entwicklung eines serienproduktionsreifen E- Van-Prototypen
 - ° Leistungsstarke und kosteneffiziente Lösungen von optimaler Batterietechnologie sowie intelligenter Ladeinfrastruktur zur gewerblichen Nutzung in Logistikunternehmen
- Organisationale Perspektive
 - ° Erarbeitung innovativer, marktfähiger und wirtschaftlich rentabler Geschäfts- und Betreibermodelle für gemischte oder reine E-Flotten
- Sozial-ökonomische Perspektive
 - ° Entwicklung bzw. Integration IKT-basierter und nutzungsgerechter Plattformen und Software
 - ° Berücksichtigung der Gesamtbetriebskosten (TCO): Identifizierung der entsprechenden „Stellschrauben“ zur mittelfristigen Entlastung der Kostenstruktur von (teil)elektrifizierten Flotten;
 - ° Intensive Berücksichtigung der Bedürfnisse und des Fahrverhaltens
 - ° Empfehlungen für regulatorische Rahmenbedingungen

Kennzahlen Förderungen

Investitionen und erhaltene Förderungen im Überblick in EUR

Fördergeber	2018	2019	2020	2021	Gesamt
KLIEN – Forschungsförderung	59.720	48.722	66.349	33.521	208.313
LEEF	59.720	-	5.597		
MEGAWATT	-	48.722	60.752	33.521	
KPC – Umweltförderung	60.395	-	-	16.000	76.395
PKW	-	-	-	16.000	
Pumpentausch	60.395	-	-	-	
Gesamtergebnis	120.115	48.722	66.349	49.521	284.708

Best Practice – LT1

Gleichklang von Ökonomie & Ökologie

Autarkie

Unser LT1 ist ein mehrfach ausgezeichnetes Bauprojekt, das im Warehousing seinesgleichen sucht. Dieses Leuchtturmprojekt wurde 2014 errichtet und wir haben jetzt einige Jahre die Daten evaluiert, verglichen und ausgewertet.

- Gesamtstrom zu 100 % aus regenerativen Quellen, Strombedarf für Heizen und Kühlen zur Gänze aus Eigenproduktion
- Maximale CO₂-Effizienz inkl. Einsatz von CO₂-armem Beton in der Bauphase
- Minimale Betriebskosten auf Passivhaus-Niveau,
- Energiekennzahl: 10,3 kWh/m² p. a.

LT 1	11.760 m ²
Hallenbeleuchtung	+ 200.000 kWh
Kühlung, Heizung, Lüftung	+ 250.000 kWh
Pumpe	+ 50.000 kWh
Büroflächen	+ 50.000 kWh
Stapler	+ 50.000 kWh
Komplettverbrauch	+ 600.000 kWh
PV-Anlage am Dach	- 600.000 kWh
Gesamtergebnis	= autark

Größe und Bereiche

- Konstruktion aus Massivholz: 11.760 m²
- Lagerhalle insgesamt: 10.900 m²
- Lagerfläche: 9.430 m²; 14 m Höhe, Platz für ca. 20.000 Paletten, Temperatur: 14-18 °C bei 40 - 60 % Luftfeuchtigkeit
- Kommissionierbereich: 1.470 m²
- Büro: 860 m² ; Drei Ebenen in Massivholzbauweise

Technik und Interieur

- Komplette LED-Beleuchtung (von Zumtobel) mit Tageslicht- und Bedarfssteuerung sowie automatischer Jalousiesteuerung
- Kontrollierte Lüftung; zusätzliches Freecooling-Set
- Hochwertige Dreifachverglasung in Holz-Alu für alle Fenster in der Lagerhalle und im Büro
- Durch die luftdichte Ausführung (aufblasbare Torabdichtungen) wurde der Grenzwert des Blower-Door-Tests um 30 % unterschritten.
- Ergonomisches und den EPD-Kriterien entsprechendes Mobiliar von regionalen Herstellern
- Boden mit Cradle-to-Cradle®-Zertifizierung
- Farbkonzept nach Feng Shui
- CO₂-neutral hergestelltes, wasserloses Urinal; Händetrockner mit airblade™-Technologie anstelle von Papierhandtüchern

Materialien

Alle verwendeten Materialien wurden hinsichtlich Baubiologie beurteilt - Anforderung Ökostufe Minimum 2, meist Ökostufe 4.

- 100 % heimische Holzarten
- (Fichte und Weißtanne)
- Dachkonstruktion aus Leimbändern mit Vollholzstützen
- Wandkonstruktion in Holzleichtbauweise (Alternative zum üblicherweise verwendeten Problemstoff Sandwich-Paneel)
- Optimierte Dämmung aus Mineralwolle (24 cm Wand, 28 cm Dach)

- Wandoberflächen mit ökologischen Mineralfarben
- Betonflächen - CO₂-armer Beton (CEMIIB)
- EPDM-Folie als Dachdeckung
- Konzeption des Außenraumes durch einen Landschaftsökologen mit heimischen und schon selten gewordenen Pflanzen



Umweltverschmutzung und Vermüllung

Relevanz und Auswirkungen

Die zunehmende Vermüllung der Umwelt ist ein globales Problem. Denn Müll, der nicht ordentlich entsorgt, sondern achtlos weggeworfen wird, belastet die Ökosysteme. In Österreich gibt es in der Bevölkerung zwar ein vergleichsweise hohes ökologisches Bewusstsein. Dennoch landet auch hierzulande viel Müll in der Natur. Besonders augenscheinlich wird das entlang der Straßen. Denn nach wie vor werfen viele Menschen Verpackungen, Getränkedosen oder Zigarettenstummel einfach aus dem Fenster der Fahrzeuge. Dass wir auch auf unserem eigenen Gelände immer wieder ein Problem mit der Vermüllung haben, legt den Schluss nahe, dass auch einige unsere Fahrer das machen und ihnen offenbar das Unrechtsbewusstsein fehlt. Dagegen können und werden wir etwas tun.

Schwieriger wird das beim Problem des Reifenabriebs, der in der Öffentlichkeit zunehmend kritisch diskutiert wird. Zu Recht, denn in der EU fallen laut aktuellen Studien jährlich rund 500.000 Tonnen Reifenabrieb an. In Deutschland ist rund ein Drittel aller Mikroplastik-Emissionen darauf zurückzuführen. Wir sind uns der Problematik bewusst und versuchen auch hier, so gut es geht, mit Maßnahmen entgegenzusteuern.

Feinstaub – Reifenabrieb

Der überwiegende Teil des Reifen- und Straßenabriebs verbleibt auf der Fahrbahn oder im nahen Umfeld der Straße. Er wird zum größten Teil bei Niederschlag vom Straßenoberflächenwasser erfasst und abgeführt. Im kommunalen Umfeld fließt dieses über die Kanalisation ab, außerorts wird das Straßenoberflächenwasser meist offen entwässert, d. h. über die Bankette abgeführt, und versickert in Mulden oder dem natürlich anstehenden Erdreich. Gewässer und Böden werden also zweifellos belastet.

Wie entsteht der Reifenabrieb?

Der Abrieb erfolgt bei der Kraftübertragung an der Kontaktfläche zwischen Reifen, Fahrbahn und dem auf der Fahrbahn liegenden Schmutz (z.B. Laubreste, verwehte Erde oder, Sand).

Die Abriebpartikel bestehen daher nicht sortenrein aus Reifenabrieb, sondern sind ein klumpenförmiges Konglomerat aus unterschiedlichen Substanzen. Der englische Fachbegriff „TRWP“ (tyre and road wear particles, also: Partikel aus Reifen- und Fahrbahnverschleiß) erklärt die komplexe Zusammensetzung der Partikel besser als die Bezeichnung „Reifenabrieb“.

Die Laufleistung kann durch zwei Parameter beeinflusst werden. Erstens durch die Abriebrate und zweitens durch die Profilhöhe: Je höher das Profil im Neuzustand, je desto länger kann damit gefahren werden. Will man also Aussagen zur Umweltfreundlichkeit eines Reifens mit Bezug auf Gummieintrag in die Umwelt treffen, spielt vor allem der Gewichtsverlust eines Reifens über die Lebensdauer eine Rolle und nicht die Profiltiefe.

In unseren Qualitätsmanagementprozessen, beim Einkauf und den Fahrerschulungen achten wir auf folgende Punkte:

- Abriebsarme Reifen verwenden
- Sommer-/Winterreifen saisonal passend verwenden (temperaturabhängige Eigenschaften)
- Achseinstellung regelmäßig kontrollieren (vor allem bei unregelmäßigem Abrieb)
- Gleichmäßige, vorausschauende Fahrweise (Abruptes Anfahren/Bremsen erhöht den Abrieb)

Faktoren, die den Reifenabrieb erhöhen:

- Gebirgige Regionen
- Beton statt Asphalt
- Nasse Fahrbahnen
- Sportliche Achsgeometrie
- Motoren mit hohem Drehmoment
- Höheres Tempo
- Höheres Fahrzeuggewicht
- Fahren mit Anhängern

Ausblick

Über die gesetzlichen Fahrerschulungen (C95) hinaus wird bei uns großer Wert auf zusätzliche Fahrertrainings gelegt, die nicht nur auf die Einsparung des Treibstoffverbrauchs ausgelegt sind, sondern auch die Sensibilisierung hinsichtlich optimalen Reifendrucks und reifenschonender Fahrweise beinhalten.

Regelmäßig werden achsweise die Reifen runderneuert und immer wieder Reifen getestet, die von Herstellern und aufgrund von Testempfehlungen im Rollwiderstand als besonders widerstandsfähig gepriesen werden. Auch in den Folgejahren sind weitere Test und Trainings geplant.



Betriebliches Abfallmanagement

Relevanz und Auswirkungen

Der Umgang mit betrieblichen Abfällen, insbesondere mit Wertstoffen birgt großes Potenzial. Um Umweltverschmutzungen entgegenzuwirken, aber auch um Primärressourcen zu schonen, ist es wichtig Abfälle auch als wertvolles Gut und nicht nur als Entsorgungsverantwortung zu betrachten. Eine ordentliche Trennung der Wertstoffe dabei ist essenziell für deren Weiterverarbeitung.

Bei SCHACHINGER versuchen wir daher unsere Trennsysteme stetig zu verbessern. Insbesondere bei Verpackungsmaterialien wollen wir neue Wege finden, diese effizient zu nutzen und sie länger im Kreislauf zu halten. Potenziell gefährliche Stoffe, auch wenn sie nur vereinzelt und in geringen Mengen anfallen, müssen dennoch stets mit größter Sorgfalt behandelt und ordnungsgemäß entsorgt werden.

Herangehensweise und Leistungen

Unser Abfallmanagement folgt dem Prinzip der österreichischen Abfallhierarchie, daher gilt es jegliches Anfallen von Abfällen zu vermeiden, unvermeidbare Abfälle zu reduzieren und weiters zu rezyklieren sowie ordnungsgemäß zu entsorgen. Unsere Abfalldaten werden von unserem Abfallbeauftragten gesammelt, aufbereitet und kontrolliert. Dieser ist auch für das Abfallwirtschaftskonzept zuständig und legt die abfallrelevanten Vermeidungsstrategien fest.

Der Abfallbeauftragte ist auch Leiter des Facility Managements, wo die Aufzeichnungen für nicht gefährliche Abfälle, die Aufzeichnungen zur Verpackungsverordnung, rechtsverbindliche Erklärungen sowie die Begleitscheine für gefährliche Abfälle gelagert werden.

Für jeden unserer Standorte wird ein eigenes Abfallwirtschaftskonzept erstellt, wobei auf die jeweiligen Abfallströme, Entsorgungsintervalle sowie Entsorgungsbetriebe eingegangen wird. Auch die für den Standort relevanten Abfallvermeidungsmaßnahmen sind dort verankert.

Die jeweiligen Abfallwirtschaftskonzepte werden mindestens alle 7 Jahre aktualisiert oder bei Änderungen einer bestehenden Anlage sowie bei Neugenehmigung einer Anlage.

Da wir kein produzierender Betrieb sind, fallen hauptsächlich hausmüllähnliche Gewerbeabfälle sowie Altstoffe der alltäglichen Bürotätigkeit an. Für die ordentliche Zurückführung in den Kreislauf wie auch Entsorgung unserer Abfallströme sorgen beauftragte und zertifizierte Abfallsammler und -behandler. Der Abfall unserer Kund:innen wird hier nicht beschrieben, da dieser auch nicht zu unseren Abfällen gezählt wird.

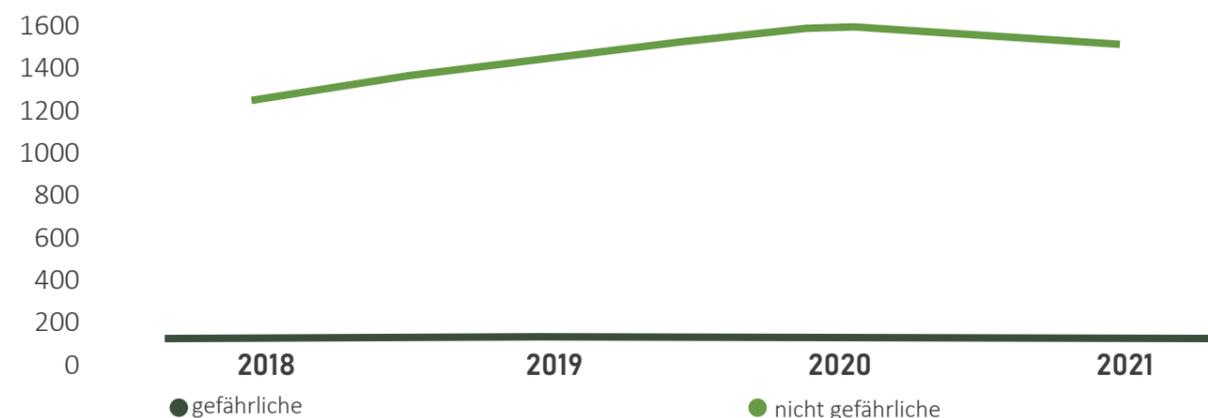
Im Berichtszeitraum wurden konkrete Maßnahmen zur Optimierung der Müllsituation entwickelt und teilweise bereits umgesetzt. Es wurden neue Folien getestet und eingeführt, Stretchwickler für Handwickelfolie, Kartonagen als Füllmaterial wurden ebenso erfolgreich eingesetzt. Zur Reduktion des Restmüllanteils, insbesondere in den Büroräumlichkeiten, werden neue Wertstofftrennsysteme angeschafft. Diese sollen eine bessere Differenzierung der einzelnen Stoffströme ermöglichen.

Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, entsteht nur ein Minimum an gefährlichen Abfällen. Wir haben keine signifikanten beziehungsweise regelmäßig anfallenden, gefährlichen Abfälle. Den mengenmäßig größten Teil der gefährlichen Abfälle macht Altöl aus, welches auf die Werkstätentätigkeiten zurückzuführen ist.

Die Grafik zeigt auf, dass die Menge der gefährlichen Abfälle über die Jahre nicht gestiegen ist, wohingegen die Menge der herkömmlichen Abfälle bis 2020 einen leichten Anstieg vorweist, der ab 2020 wieder etwas zurückgeht.

Gegenüberstellung der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfallmengen

Dargestellt in t

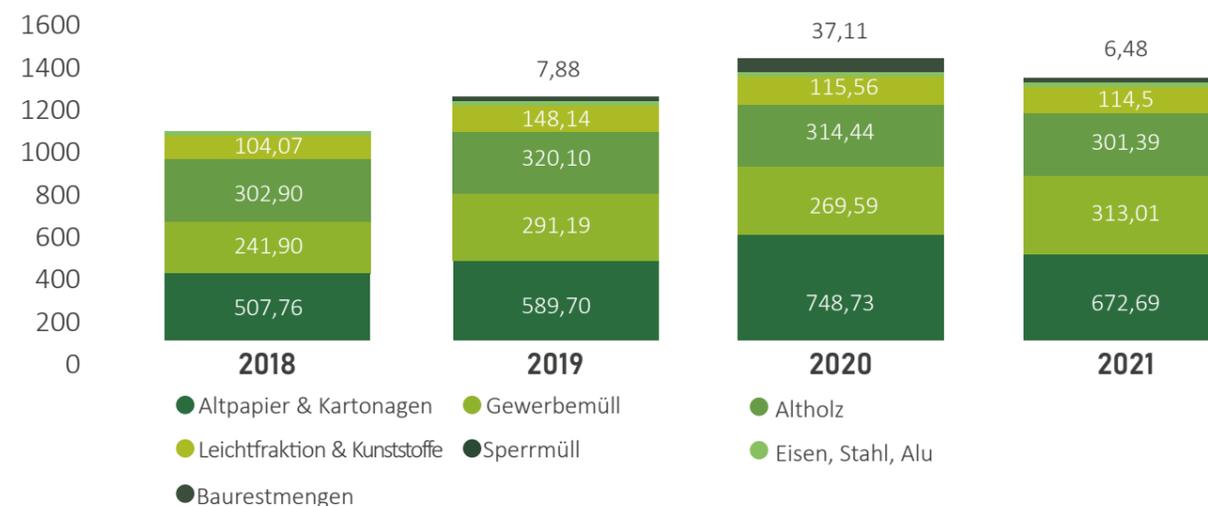


Der gewichtsmäßig größte Teil fällt auf Papier und Gewerbemüll, wie in der unteren Abbildung gut zu erkennen ist. Der hohe Anteil an Altholz ist auf die Lagerung der Waren unserer Kund:innen auf Holzpaletten zurückzuführen. Elektroaltgeräte (EAGs) wie Laptops, Mobiltelefone etc. wer-

den nach Erreichen ihrer Nutzungsdauer an unseren IT-Dienstleister übergeben und von diesem weiterverwertet oder gegebenenfalls entsorgt. SCHACHINGER hält zwar Anteile an diesem IT-Unternehmen, ihre Abfallbilanz ist jedoch gesondert zu betrachten.

Abfallzusammensetzung nicht gefährlicher Abfälle

Dargestellt in t



Eine innerbetriebliche Behandlung, Verwertung oder Entsorgung von Abfällen findet nicht statt. Sämtliche Abfälle werden von der SCHACHINGER Gruppe an externe Entsorgungs- und Verwertungsunternehmen abgegeben. Eine exakte Angabe, wie viel der einzelnen Fraktionen unserer Abfälle stofflich verwertet, also z.B. rezykliert oder wiederaufbereitet werden und wie viele tatsächlich entsorgt, also z.B. thermisch verwertet oder

deponiert werden, ist nicht möglich. Denn was mit den Abfällen gemacht wird, obliegt den entsorgenden Betrieben und kann von Betrieb zu Betrieb variieren. Die diesbezüglichen Angaben in der Tabelle zum Abfallaufkommen wurden daher geschätzt. Basis dafür waren österreichweite Daten des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK).

Abfallaufkommen

Dargestellt nach Art des Abfalls in Tonnen

Zusammensetzung 2018

	Anteil stoffliche Verwertung	Angefallener Abfall	Stofflicher Verwertung zugeführter Abfall	Thermischer Verwertung zugeführter Abfall	Deponierter Abfall
Ungefährlich Abfälle					
Altpapier & Kartonagen	85 %	507,76	431,60	76,20	-
Gewerbeabfall	0 %	241,90	-	241,90	-
Altholz	60 %	302,90	181,74	121,20	-
Leichtfraktion, Kunststoffe & EPS	30 %	104,07	31,22	72,80	-
Sperrmüll	-	4,11	-	4,10	-
Eisen, Stahl, Alu	100 %	0,002	-	-	-
Baurestmassen	-	-	-	-	-
Summe ungefährliche Abfälle		1.160,75	644,56	516,19	
Gefährliche Abfälle					
Bildschirmgeräte	81 %	-	-	-	-
Bleiakkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Nickel-Cadmium-Akkumulatoren	85 %	0,02	-	-	-
Altöl	-	-	-	-	-
Ölabschneiderinhalte	-	0,38	-	-	-
Summe gefährliche Abfälle		0,4	-	0,38	-
Gesamt-Abfallaufkommen		1.161,15	644,58	516,57	-
Summe Abfallaufkommen Mitarbeiter:innen in t		1,71	0,95	0,76	-

Zusammensetzung 2019

	Anteil stoffliche Verwertung	Angefallener Abfall	Stofflicher Verwertung zugeführter Abfall	Thermischer Verwertung zugeführter Abfall	Deponierter Abfall
Ungefährlich Abfälle					
Altpapier & Kartonagen	85 %	589,70	501,25	88,46	-
Gewerbeabfall	0 %	291,19	-	291,20	-
Altholz	60 %	320,10	192,06	128,04	-
Leichtfraktion, Kunststoffe & EPS	30 %	148,14	44,44	103,70	-
Sperrmüll	-	-	-	-	-
Eisen, Stahl, Alu	100 %	1,97	1,97	-	-
Baurestmassen	-	7,88	-	-	7,88
Summe ungefährliche Abfälle		1.358,99	739,72	611,40	
Gefährliche Abfälle					
Bildschirmgeräte	81 %	0,02	0,016	-	-
Bleiakkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Nickel-Cadmium-Akkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Altöl	0 %	13,82	-	13,82	-
Ölabschneiderinhalte	0 %	7,43	-	7,43	-
Summe gefährliche Abfälle		21,3	-	21,3	-
Gesamt-Abfallaufkommen		1.380,26	739,74	632,64	7,88
Summe Abfallaufkommen Mitarbeiter:innen in t		1,91	1,02	0,88	0,01

Abfallaufkommen

Dargestellt nach Art des Abfalls in Tonnen

Zusammensetzung 2020

	Anteil stoffliche Verwertung	Angefallener Abfall	Stofflicher Verwertung zugeführter Abfall	Thermischer Verwertung zugeführter Abfall	Deponierter Abfall
Ungefährlich Abfälle					
Altpapier & Kartonagen	85 %	748,73	636,42	112,30	-
Gewerbeabfall	0 %	269,59	-	269,60	-
Altholz	60 %	314,44	188,66	125,80	-
Leichtfraktion, Kunststoffe & EPS	30 %	115,56	34,67	90,90	-
Sperrmüll	-	2,34	-	2,30	-
Eisen, Stahl, Alu	100 %	5,96	5,96	-	-
Baurestmassen	-	37,11	-	-	37,11
Summe ungefährliche Abfälle		1.160,75	865,71	590,19	37,11
Gefährliche Abfälle					
Bildschirmgeräte	81 %	-	-	-	-
Bleiakkumulatoren	85 %	0,01	-	-	-
Nickel-Cadmium-Akkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Altöl	-	-	-	-	-
Ölabschneiderinhalte	-	0,38	-	3,7	-
Summe gefährliche Abfälle		0,38	-	3,7	-
Gesamt-Abfallaufkommen		1.497,48	865,72	594,65	37,11
Summe Abfallaufkommen Mitarbeiter:innen in t		2,12	1,22	0,84	0,05

Zusammensetzung 2021

	Anteil stoffliche Verwertung	Angefallener Abfall	Stofflicher Verwertung zugeführter Abfall	Thermischer Verwertung zugeführter Abfall	Deponierter Abfall
Ungefährlich Abfälle					
Altpapier & Kartonagen	85 %	672,69	571,79	100,90	-
Gewerbeabfall	0 %	313,01	-	313,01	-
Altholz	60 %	301,39	180,83	120,56	-
Leichtfraktion, Kunststoffe & EPS	30 %	114,50	34,35	80,15	-
Sperrmüll	-	-	-	-	-
Eisen, Stahl, Alu	100 %	4,09	4,09	-	-
Baurestmassen	-	6,48	-	-	6,48
Summe ungefährliche Abfälle		1.412,16	791,06	621,09	6,48
Gefährliche Abfälle					
Bildschirmgeräte	81 %	-	-	-	-
Bleiakkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Nickel-Cadmium-Akkumulatoren	85 %	-	-	-	-
Altöl	0 %	-	-	-	-
Ölabschneiderinhalte	0 %	0,20	-	0,20	-
Summe gefährliche Abfälle		0,20	-	0,20	-
Gesamt-Abfallaufkommen		1.412,36	791,06	621,29	6,48
Summe Abfallaufkommen Mitarbeiter:innen in t		2,08	1,05	0,92	0,01

Biologische Vielfalt

Biodiversität

Relevanz und Auswirkungen

Biologische Vielfalt, auch Biodiversität genannt, bezeichnet ganz allgemein die Vielfalt von Leben. Alle Lebewesen, ob Tier oder Pflanze, unterscheiden sich individuell und geben diese Einzigartigkeit auch an ihre Nachkommen weiter.

Alle Tier- und Pflanzenarten haben Ansprüche an ihren Lebensraum und definieren und gestalten diesen selbst. Ein komplexes Funktionsgefüge formt so die uns bekannten Ökosysteme wie zum Beispiel Wälder, Wiesen, Gewässer und so weiter. Durch eine natürliche Dynamik entsteht ein Mosaik aus Lebensräumen mit einer hohen Anzahl von Arten, die sich gegenseitig positiv beeinflussen und den Energiefluss und Nährstoffkreislauf in einem Ökosystem ankurbeln.

Im Allgemeinen ist ein Lebensraum mit einer hohen biologischen Vielfalt widerstandsfähiger gegenüber Störungen (seien es natürliche oder menschliche Einflüsse) und produktiver. Diese Vielfalt schlägt sich direkt in ökonomischen Gesichtspunkten nieder und sichert auch Leistungen und Güter, die für uns Menschen von Bedeutung sind.

Ein Drittel der weltweit vorkommenden Pflanzen benötigen zur Bestäubung die Hilfe von Tieren wie Insekten, Vögeln oder Fledermäusen. Ein Drittel der weltweiten Nahrungsmittelproduktion ist direkt oder indirekt von der Bestäubung durch Insekten abhängig. Als größte Gruppe sind 20.000 Bienenarten für 80 Prozent der Bestäubung durch Insekten verantwortlich.

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um biologische Vielfalt zu erhalten und zu fördern, ist die Erhaltung unterschiedlicher Lebensräume. Das kommt nicht nur den vielen bereits gefährdeten Tier- und Pflanzenarten zugute, sondern erhöht auch die Lebensqualität für uns Menschen.

Herangehensweise und Leistungen

Die Brachwiese umfasst insgesamt mehr als 2 Hektar, auf denen sich viele verschiedene Pflanzen auf natürlichem Wege angesiedelt haben. Sie bieten Lebensraum für eine Vielzahl von Insekten und anderen Kleinstlebewesen. Damit leistet die SCHACHINGER Gruppe einen kleinen, aber feinen Beitrag zum Erhalt des Lebensraumes von Bienen, Schmetterlingen und anderen Tierarten, die enorm wichtig für unser Ökosystem sind. Da hier keinerlei landwirtschaftliche Nutzung besteht und somit die Erde nahezu unberührt bleibt, können sich auch die Bodenbewohner entfalten und zu einem gesunden, humusreichen Boden beitragen – was zusätzliches Kohlendioxid bindet.

Ausblick

Derzeit gibt es keine großen Pläne zur Umgestaltung oder Bebauung der Brache, bis auf die Errichtung mehrerer Bienenstöcke, was uns weiterhin die Möglichkeit bietet, diesen Lebensraum für Pflanzen und Tiere zu erhalten. Im Zuge des Klimabotschafter:innen-Projekts mit den Lehrlingen der SCHACHINGER Gruppe könnten hier in Zukunft weitere Biodiversitätsprojekte in der unverbauten Brache oder z.B. das Anlegen eines Gemüsegartens umgesetzt werden.



Ziele und geplante Maßnahmen

Umwelt und Klima

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Reduktion von 9.292 Tonnen Treibhausgasemissionen, die durch den Treibstoff verursacht werden bis 2040 (Referenzjahr 2021)	Elektrifizierung der PKW-Flotte: 50 % bis 2025 100 % bis Ende des Geschäftsjahres 2028	09,12,13	302-1 302-3 302-4 305-1 305-4 305-5
	Elektrifizierung von 100 % der LKW-Kleintransporter (<3,5 t) (TRCplus) mit dem Ziel der Elektrifizierung bis 2035		
	Ab 2027 werden nach technischer Möglichkeit und Verfügbarkeit laufend elektrische LKW (dzt. 78) - Austauschfahrzeuge (>3,5t) angeschafft		
	Spätestens 2032 werden keine LKW mit Verbrennungsmotoren angeschafft.		
Reduktion von 1.465 Tonnen Treibhausgasemissionen, die durch Gasverbrauch verursacht werden bis 2027 (Referenzjahr 2021)	Ca. 50 % Einsparung (732,5 Tonnen) durch Technologiewechsel im Wärmebereich bis 2027 (Hörsching bzw. Eigenstandorte)	13	302
	Einsparung von 3 % durch thermische Sanierung bis 2024 (Hörsching)	09,12,13	302-1 302-3 305-1 305-4 305-5
Reduktion von 43 Tonnen (dzt. 858 Tonnen) Treibhausgasemissionen 2025, die durch die Mitarbeiter:innen-Anreise verursacht werden (Referenzjahr 2021)	Messsystem und Mobilitätsplan bis 2023 entwickeln	09,12,13	305-3 305-4 305-5
	Einsparung durch Schaffung von Anreizen für die Rad-, ÖPNV- und E-Mobilitäts-Nutzung		
	5 % Einsparung durch Homeoffice bis 2025		
Energie- und Mobilitätswende	Errichtung von 100 E-Ladestationen (dzt. 44) bis Ende 2025	09,13	
Kompetenzaufbau und Bewusstseinsbildung in der Belegschaft zu den Themen Energiesparen und Klimaschutz	Sensibilisierungsmaßnahmen wie z.B. Fahrer:innentrainings für spritsparendes Fahren (78 LKW-Fahrer:innen, 70 Kleintransporterfahrer:innen, 60 PKW-Fahrer:innen z.B. durch Online-Schulungen)	09,13	404-2 302-1 302-2 302-4
	Projekt 2022: Lehrlinge als Klimabotschafter		

Ziele	Maßnahmen	SDG	GRI
Förderung von Forschungsprojekten	Einsatz von E-LKW im Testbetrieb, Vorantreiben der Entwicklung von elektrischen Kühl-LKW, CNL Kooperationsprojekte, Kreislaufwirtschaftprojekte	09,13	302 305
Kompensation der nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen	Förderung von nationalen und internationalen Klimaprojekten (dzt. 3) nach dem Gold-Standard bzw. Verified Carbon Standard oder seriösen gleichwertigen Alternativen/ Zertifikaten	13	305
Energiebedarf senken und Umstieg auf erneuerbare Energie bis 2027	Digital optimiertes Energie- und Abfall-Monitoring	13	302-1 302-3 302-4
	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Energieeffizienz- und Restmüllvermeidungsmaßnahmen		
	PV Anlagen bis 2025 von derzeit 10.500 m ² Solarfläche auf 15.500 m ² erweitern		
	Umstieg Fernwärme/Nahwärme forcieren		

Anhang

Übersicht

GRI Content Table	S168
Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung	S176
Klimazertifikate	S177
Cradle to Cradle Silver Zertifikat	S181
Impressum	S183

GRI

Content Table

GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/ Information zur Angabe
GRI102: Allgemeine Angaben 2016				
<i>Organisationsprofil</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	S010	●	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S016	●	
	102-3 Hauptsitz der Organisation	S016	●	
	102-4 Betriebsstätten	S018-S019	●	
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S020-S021	●	
	102-6 Belieferte Märkte	S016, S064	●	
	102-7 Größe der Organisation	S018-S019	●	
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen	S090-S091	●	
	102-9 Lieferkette	S068-S069	●	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette			
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S028, S064 S126-S127	●	
	102-12 Externe Initiativen	S046-S049 S050-S051	●	
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S046-S051	●	
<i>Strategie</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S008-S009	●	
<i>Ethik und Integrität</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S024-S025	●	
<i>Unternehmensführung</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18 Führungsstruktur	S020, S028-S029	●	
<i>Einbindung von Stakeholdern</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40 Liste der Stakeholdergruppen	S043	●	
	102-41 Tarifverträge	S086	●	
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S042	●	
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S045	●	
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S057	●	

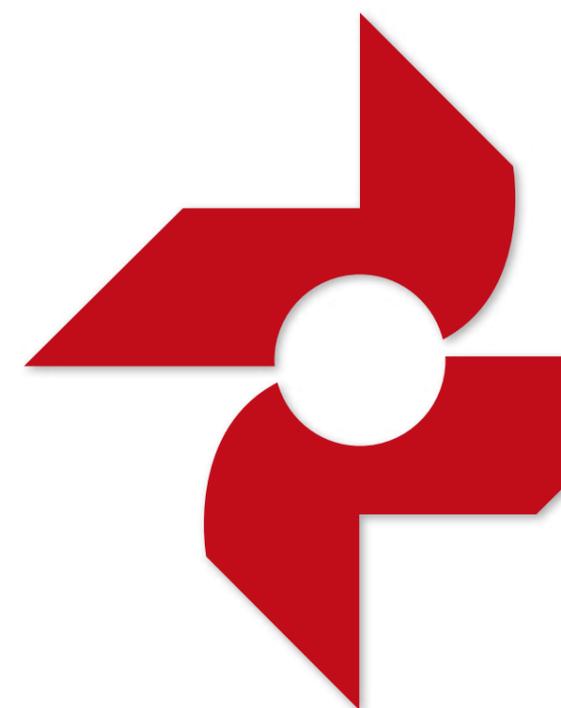
GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/ Information zur Angabe
GRI102: Allgemeine Angaben 2016				
<i>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</i>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S010-S011	●	
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S052-S057	●	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S057	●	
	102-48 Neudarstellung von Informationen		●	Es gibt keine neue Darstellung von Informationen
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		●	Der Berichtsinhalt wurde auf Basis der neuen Wesentlichkeitsanalyse festgelegt und im Vergleich zu Vorgängerberichten ausgeweitet
	102-50 Berichtszeitraum	S011	●	
	102-51 Datum des letzten Berichts	S011	●	
	102-52 Berichtszyklus	S011	●	
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S011	●	
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S011	●	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	S168-S173	●	
102-56 Externe Prüfung	S176	●		

Legende:

- Vollständig berichtet / keine Auslassung
- Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
- Nicht berichtet / Auslassung der Angabe

Grund für Auslassung

- 1 Nicht anwendbar
- 2 Einschränkungen aufgrund der Verschwiegenheitspflicht
- 3 Explizite rechtliche Verbote
- 4 Keine Informationen verfügbar



GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/ Information zur Angabe
GRI 200: Ökonomie				
<i>Wirtschaftliche Leistung</i>				
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S064	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S064-S065 S080-S081	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S022 S029,S031	●	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S065-S066	●	
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	S095	●	
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	S151	● 4	
<i>Beschaffungspraktiken</i>				
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S070	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S070-S072 S080-S081	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S022, S037 S030-S031	●	
GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S071	●	
<i>Wettbewerbswidriges Verhalten</i>				
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S076	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S074-S077 S080-S081	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S022, S37 S030-S031	●	
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildungs	S077	●	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/ Information zur Angabe
GRI 400: Soziales				
<i>Beschäftigung</i>				
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S088	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S084, S086-S087 S089	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S120-S121 S022, S037 S030-S031 S084	●	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S094	●	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S092	●	
	401-3 Elternzeit	S096	●	
<i>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>				
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S100	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S100-S101 S120-S121	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S022, S037 S030-S031 S084, S100	●	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz 2016	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S100	●	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S100-S101 S120-S121	●	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S101 S120-S121	●	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S101, S106	●	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S101 S120-S121	●	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S101 S120-S121	●	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz 2016	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S100	●	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S102-S103	●	

GRI-Standard	GRI Standard	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/Information zur Angabe
GRI 400: Soziales				
<i>Diversität und Chancengleichheit</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S108	●	
		S084		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S086-S087 S108 S120-S121	●	
		S022, S029		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S030-S031 S084	●	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S110-S111	●	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S110,S114	●	
<i>Diversität und Chancengleichheit</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S112	●	
		S084		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S086-S087 S112, S115 S120-S121	●	
		S022, S029		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S030-S031 S084	●	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S090-S091 S112-S117	● ²	Über die Diversität im Beirat, dem Kontrollorgan der SCHACHINGER Gruppe, wird nicht berichtet.
<i>Diskriminierungsfreiheit</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S112	●	
		S084		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S086-S087 S112, S115 S120-S121	●	
		S022, S029		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S030-S031 S084	●	
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		●	

GRI-Standard	GRI Standard	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/Information zur Angabe
GRI 400: Soziales				
<i>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S063	●	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S068-S069 S080-S081	●	
		S022, S029 S028-S029	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und-verfahren	>>	●	Es gab im Berichtszeitraum noch keine Schulungen zu Menschenrechtspolitik und-verfahren. Schulungen zur Menschenrechtspolitik sind für den nächsten Berichtszeitraum aber geplant.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und-verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden		●	Es gab im Berichtszeitraum keine wesentlichen Investitionsvereinbarungen und-verträge.
<i>Soziale Bewertung der Lieferanten</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S063	●	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S068-S069 S080-S081	●	
		S022, S029 S030-S031	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	>>	●	Derzeit werden noch keine Lieferanten anhand sozialer Kriterien geprüft und bewertet.
<i>Schutz der Kundendaten</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S059, S078	●	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S068-S069 S080-S081	●	
		S022, S037 S079	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S078-S079	●	
<i>Sozioökonomische Compliance</i>				
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053-S074	●	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S074-S077 S080-S081	●	
		S022, S037 S077	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S077	●	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/Information zur Angabe
GRI 300: Ökologie				
<i>Energie</i>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S044	●	
		S124		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S126-S127 S135, S144 S164-S165	●	
		S022, S037 S124		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S126-S127 S144	●	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S146-S147	●	
	302-3 Energieintensität	S146-S147	●	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S130 S135-S136	● 4	Es werden im Bericht einige Maßnahmen angeführt, die zu einer Senkung des Energieverbrauchs geführt haben (z.B. Umstellung des PKW-Fuhrparks auf E-Autos), allerdings kann noch nicht exakt angeführt werden, wie viel Energie damit eingespart wurde bzw. über die Nutzungsdauer insgesamt eingespart wird.
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S149	● 4	Es werden im Bericht einige Projekte angeführt, die zu einer Senkung des Energieverbrauchs unserer Dienstleistungen geführt haben (z.B. ZERO Logistics), allerdings kann nicht exakt angeführt werden, wie viel Energie damit eingespart wurde.
<i>Emissionen</i>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S130	●	
		S124		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S126-S127 S129 S130-S143 S164-S165	●	
		S022, S037 S030-S031		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S126-S127 S129	●	Es wird jährlich ein Carbon Footprint erstellt.
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S130-S133	● 4	Es wurden nur folgende Scope 3-Emissionen berichtet: Dienstreisen (Bahn, Flugzeug & Privat-PKW), Mitarbeiteranreise, Papierverbrauch & Abfall.
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S130-S133	●	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S130-S133	●	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S131	●	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S130 S135-S137 S138-S143	● 4	Es werden im Bericht einige Maßnahmen angeführt, die zu einer Senkung der Treibhausgasemissionen geführt haben (z.B. Umstellung des PKW-Fuhrparks auf E-Autos), allerdings kann für die meisten nicht exakt angeführt werden, wie viel Emissionen damit eingespart wurden bzw. über die Nutzungsdauer insgesamt eingespart werden.

GRI-Standard	GRI-Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung/Information zur Angabe
GRI 300: Ökologie				
<i>Abfall</i>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S156	●	
		S124		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S126-S127 S156 S164-S165	●	
		S022, S037 S126-S127		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S156-S157	●	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und Auswirkungen	S156-S157	●	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S156-S157	●	
	306-3 Angefallener Abfall	S156-S157	●	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S158-S161	● 4	Es sind keine Informationen darüber verfügbar, welche Mengen des von Schachinger an Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen abgegebenen Abfalls stofflich verwertet und wieviel davon z.B. wiederaufbereitet oder recycelt wurden. Die Menge der stofflich verwerteten Abfälle wurde daher auf Basis von Literaturwerten geschätzt.
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S158-S161	● 4	Es sind keine Informationen darüber verfügbar, welche Mengen des von Schachinger an Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen abgegebenen Abfalls thermisch verwertet oder deponiert werden. Die Mengen wurde daher auf Basis von Literaturwerten geschätzt.
<i>Umwelt-Compliance</i>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S074	●	
		S074-S077 S124		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S126-S127 S022, S029 S077	●	
		S080-S081 S124		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S126-S127	●	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und-verordnungen	S077	●	
<i>Umweltbewertung der Lieferanten</i>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S053, S088	●	
		S084		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S086-S087 S089 S120-S121	●	
		S022, S037 S028-S029		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		●	
GRI 308: Umweltbewertung Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	>>	●	Derzeit werden noch keine Lieferanten anhand ökologischer Kriterien geprüft und bewertet.

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung nach GRI

Klimazertifikate 2022 für die Emissionen 2021



SCHACHINGER Logistik Holding GmbH
Logistikpark 1
4063 Horsching

Quality Austria
TRAINING, ZERTIFIZIERUNG UND
BEGUTACHTUNG GmbH
Headquarters
Zeilinkgasse 10/3
1010 Wien, Austria
TEL: (+43 1) 274 87 47
Fax: (+43 1) 274 87 47-100
Customer Service Center
Am Materialien 1
4020 Linz, Austria
Tel.: (+43 732) 34 23 22
Fax: (+43 732) 34 23 23
office@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Quality Austria - Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH, Zeilinkgasse 10/3, 1010 Wien, Österreich wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der SCHACHINGER Logistik Holding GmbH mit Sitz in 4063 Horsching, Logistikpark 1 beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen.

Die Verfahren der Quality Austria - Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH hinsichtlich der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten basieren auf den Anforderungen der ÖVE/ÖNORM EN ISO/IEC 17021 und werden jährlich überprüft.

Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Prozessdokumentation, Daten und Kennzahlen und ähnliche Nachweise genommen, um hinreichende Evidenz hinsichtlich Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Genauigkeit, Aktualität, Klarheit und Verlässlichkeit der Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht der SCHACHINGER Logistik Holding GmbH zu erhalten. Darüber hinaus wurde die Verankerung des Nachhaltigkeitsprozesses im Unternehmen durch Interviews mit einzelnen Verantwortungsträgern geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte bei der SCHACHINGER Logistik Holding GmbH mit Sitz in 4063 Horsching, Logistikpark 1 liegt.

Die Auditoren hatten im Berichtsprozess umfassenden Einblick in alle erforderlichen Unterlagen, die uneingeschränkt zur Verfügung gestellt wurden und bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der SCHACHINGER Logistik Holding GmbH mit Sitz in 4063 Horsching, Logistikpark 1 incl. der verbundenen Unternehmen Schachinger Logistik Holding GmbH, Schachinger Branchenlogistik GmbH, Schachinger Paketdienst Gesellschaft m.b.H., Schachinger Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG, Schachinger GmbH, SCHACHINGER pharma-logistik GmbH, SCHACHINGER marken & frische logistik GmbH, SCHACHINGER baurologistik GmbH, SCHACHINGER automotive GmbH, SHIP Spedition Ges.m.b.H., Schachinger caryomax s.r.o. Budweis, SCHACHINGER logistik service GmbH, SCHACHINGER prime-time GmbH und KSK-Transport u. Logistik GmbH sämtlichen Anforderungen der GRI-Standards, Option Kern entspricht.

Horsching, 08.09.2022

Markus Haderer
DI Markus Haderer
Leitender Auditor

Wien, 08.09.2022

Anneli Fischer
Mag. Anneli Fischer, MSc
Produktexpertin CSR/ESG

DVR 0953047
UID-Nr: ATU5721783E
UniCredit Bank Austria AG
BLZ 12000, Konto Nr. 59070 594 501
IBAN AT 91 1200 0506 7059 4501
SWIFT BKIAUT33

Customer Service Center: Am Materialien 1
Telefon: +43 732 34 23 22, Fax: +43 732 34 23 23
www.qualityaustria.com, E-Mail: office@qualityaustria.com

Nr.: PQL27_KL194
Erstellt: Fischer

Ausgabe: 2022/08
Geprüft: Ditz

Seite 1 von 1
Freigegeben: Nuller



Schachinger Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG

Klimaschutzbeitrag März 2022

Diese Urkunde bestätigt die Kompensation von Treibhausgasemissionen durch zusätzliche Klimaschutzprojekte.

CO₂-Äquivalente
5.000.000 kg

umweltschonendes Klimaschutzprojekt
CO₂-Ausgleich + Regionaler Naturschutz
1t CO₂ + Naturprämie
International + Österreich

ClimatePartner-ID
19110-2203-1001

Über folgende URL erhalten Sie weitere Informationen über die Kompensation und das unterstützte Klimaschutzprojekt:

climatepartner.com/19110-2203-1001

Zertifikat

für kompensierte Treibhausgase

Schachinger Immobilien und Dienstleistungs
 GmbH und Co KG
 kompensiert am 28.03.2022
 mit atmosfair **3.000.000 kg CO₂** Treibhausgase.

Was bewirkt Ihr Klimaschutzbeitrag?

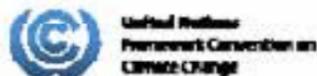
Mit Ihrem Klimaschutzbeitrag in Höhe von 60.000,- Euro unterstützen Sie folgendes Projekt:



Nepal: Sie helfen Bauernfamilien

Im ländlichen Nepal ist Holz der wichtigste Energieträger. Durch das hohe Bevölkerungswachstum wird Holz aber knapp. Die Lösung? Ein Abfallprodukt des wichtigsten Wirtschaftszweigs der Landwirtschaft. Ihr Beitrag hilft beim Bau von Biogasanlagen, die Düng in Gas umwandeln. Dieses wird dann beispielsweise zum Kochen auf Gaskochern genutzt.

atmosfair betreibt seine Projekte nach den im Kyoto-Protokoll verankerten Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) und zusätzlich dem von internationalen Umweltorganisationen etablierten „Gold Standard“. Unabhängige, von den Vereinten Nationen zugelassene Organisationen (z.B. TÜV) kontrollieren die tatsächliche CO₂-Minderung der Projekte.



Mehr auf atmosfair.de

Zertifikat

für kompensierte Treibhausgase

Schachinger Immobilien und Dienstleistungs
 GmbH & Co KG kompensiert am 28.03.2022 mit
 atmosfair **2.000.000 kg CO₂** Treibhausgase.

Was bewirkt Ihr Klimaschutzbeitrag?

Mit Ihrem Klimaschutzbeitrag in Höhe von 40.000,- Euro unterstützen Sie folgendes Projekt:

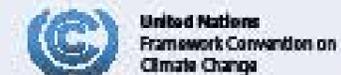


Windkraftanlagen in Nicaragua

Ersatz von fossilen Energieträgern durch Windkraft

Mit Ihrem Beitrag unterstützen Sie den Ausbau, den Betrieb und die Wartung der Windkraftanlagen. Die angeschlossenen Haushalte an das lokale Stromnetz profitieren nicht nur vom Zugang zu bezahlbarer erneuerbarer Energie, sondern erfreuen sich der Unabhängigkeit von fossilen, kostenintensiven und umweltbelastenden Brennstoffen.

atmosfair betreibt seine Projekte nach den im Kyoto-Protokoll verankerten Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) und zusätzlich dem von internationalen Umweltorganisationen etablierten „Gold Standard“. Unabhängige, von den Vereinten Nationen zugelassene Organisationen (z.B. TÜV) kontrollieren die tatsächliche CO₂-Minderung der Projekte.



Mehr unter www.atmosfair.de



Gesund. Rückstandsfrei. Klimapositiv.

Der **SCHACHINGER Logistik Holding GmbH** ist es wichtig, Klima, Gesundheit und Natur zu schützen. Deshalb wurde dieses **dieses Druckprodukt** bei **gugler* DruckSinn** gedruckt – dem seit 2011 weltweit ersten zertifizierten Anbieter für die höchste Stufe nachhaltiger Druckproduktion: **Cradle to Cradle Certified®-Druck**.

Bücherschrank statt **Giftschrank**

Alle in **diesem Druckprodukt** enthaltenen Substanzen wurden bis zum letzten Sublieferanten geprüft – nur was für Mensch, Tier und Natur gesund ist, durfte Teil des Druckprozesses sein.

Zurück bleibt nur ein tolles Lese-Erlebnis

Herkömmlich gedruckte **Druckprodukte** können nie zu 100 % recycelt werden. Beim Entfernen von Druckfarbe sowie Kleb- und Fremdstoffen bleiben bedenkliche Reststoffe zurück. Die Reststoffe **dieses Druckprodukts** können in den biologischen Kreislauf rückgeführt, das **Altpapier zu 100 % wiederverwertet** werden.

Seitenweise Klimaschutz

Alle CO₂-Emissionen, die beim Druck **dieses Druckproduktes** entstanden sind, wurden ebenso wie alle übrigen unvermeidbaren Emissionen zu 110 % kompensiert. In der Produktion kam ausschließlich Ökostrom zum Einsatz. Am Firmenstandort der Druckerei – dem ersten Cradle to Cradle®-inspirierten Plusenergie-Betriebsgebäude Österreichs – wird die Abwärme der Druckmaschinen zum Heizen genutzt, mit einer 142 kWp-Photovoltaikanlage Strom erzeugt sowie der Firmenwagenpark sukzessive auf Elektroautos umgerüstet. Zudem werden die MitarbeiterInnen im vegetarischen Betriebsrestaurant mit Bio-Gemüse aus dem firmeneigenen Garten bekocht.

Der Stoff, aus dem Happy Ends gemacht sind

Das Cradle to Cradle®-Konzept wurde in den 1990er-Jahren entwickelt. Inspiriert von der Natur sollten Produkte so gestaltet werden, dass bei deren Herstellung keine schädlichen Substanzen verwendet werden. Das Ergebnis: eine Welt ohne Abfall.

Das Cradle to Cradle®-Verfahren erfordert die Verwendung von Materialien, die frei von schädlichen Substanzen sind, zudem die Nutzung erneuerbarer Energiequellen, den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser sowie faire Arbeitsbedingungen. Geprüft werden diese Parameter durch externe Umweltlabore und unabhängige Experten.



Impressum:

Eigentümer & Herausgeber:
 SCHACHINGER Logistik Holding GmbH
 Logistikpark 1
 4063 Hörsching
 Österreich

Konzeption, Redaktion:
 Corporate Sustainability Team
 Leitung: Ina Pfneiszl
 Marietta Diringler
 Nikolaus Skarabela
 Camilla Wiczorek
 Merlin Kosa

Beratung:
 Harald Reisinger

Lektorat:
 Angela Lahrmann

Layout und Gestaltung:
 SCHACHINGER Corporate Marketing & Kommunikation
 Stefanie Rosenauer

Fotos:
 Wolfgang Simlinger- Fotorechte: Schachinger Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG
 Erich Sizinger:- Fotorechte: Schachinger Immobilien und Dienstleistungs GmbH & Co OG
 Allgemeine Fotorechte: Schachinger Werksbilder
 CNL/MAN Truck Bus AG
 Shutterstock

Druck: Gugler GmbH



