



[www.trans-o-flex.com](http://www.trans-o-flex.com)



**Gelebte Verantwortung:**

**ökonomisch, ökologisch, sozial**

**Nachhaltigkeitsbericht 2012**





### Berichtszeitraum

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir darüber, wie wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2012, das den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 umfasst. Berichtet wird jährlich.

### Erhebungsmethoden, Berechnungsgrundlagen, Begriffe und Abkürzungen

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten sowie Annahmen und Techniken, die der Schätzung zugrunde liegen, werden an den relevanten Berichtsstellen ausgewiesen. Veränderungen in der Grundlage gegenüber dem Vorjahr werden direkt im Bezug zu den Daten erläutert. Wurden Vorjahresdaten angepasst, ist dies jeweils gekennzeichnet. Wir bezeichnen unsere Beschäftigten häufig als Mitarbeiter. Zugunsten von Textlänge und Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechtliche Unterscheidung.

### UN Global Compact

Der Bericht ist zugleich die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact.

## Inhalt

Über diesen Bericht	03
Vorwort	05
<b>Über die trans-o-flex-Gruppe</b>	<b>07</b>
Über unser Verständnis zur Nachhaltigkeit	09
Über die Basis unseres nachhaltigen Engagements	10
Über die Strategie unseres Unternehmens	11
Über unsere Werte	13
Über die Verantwortung in unserem Unternehmen	14
<b>Über unsere Mitarbeiter</b>	<b>17</b>
Die Struktur unserer Belegschaft	18
Personal planen, gewinnen und entwickeln	20
Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter	24
Mitarbeiter im Dialog	25
Gegen Fahrermangel, für bessere Arbeitsbedingungen	25
<b>Über unsere Umweltschutzmaßnahmen</b>	<b>27</b>
Ziele beim Klimaschutz	27
Verantwortung für den Klimaschutz	29
Zertifizierung nach ISO 14001	29
Beteiligung an wegweisender Initiative	30
Berechnung von Treibhausgasen	31
Effizienzprogramm verringert Kraftstoffverbrauch	33
Effizienzverbesserung in Gebäuden	36
Weitere Ansätze zur Verbesserung der Umweltleistung	37
<b>Über unser gesellschaftliches Engagement</b>	<b>39</b>

## Vorwort

### Liebe Leserinnen und Leser, sehr geehrte Damen und Herren!

„Das macht Ihr doch alles nur aus Marketing-Gründen, um Euer Image zu verbessern, und wirklich passieren tut am Ende nicht viel!“ So oder ähnlich lauten viele Vorwürfe, denen sich Firmen ausgesetzt sehen, die sich um umfassende Nachhaltigkeit bemühen. Es gibt aus unserer Sicht nur eine langfristig erfolgreiche Strategie, solcher Kritik zu begegnen: Mit Transparenz und Informationen Vertrauen schaffen und überzeugen, zeigen, was die Motive für unser Nachhaltigkeitshandeln sind, was wir getan und was wir erreicht haben. Genau deshalb haben wir diesen Bericht verfasst.

Oliver Rupp  
Vorsitzender der  
Geschäftsführung



Wir sehen uns darin auf einer Linie mit vielen Unternehmen in Deutschland, aber auch weltweit, die in ihrer Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit in einem umfassenden Sinne verankert haben und die nicht nur wirtschaftlich erfolgreich sein wollen, sondern auch ihrer Verpflichtung gegenüber Gesellschaft und Umwelt nachkommen. trans-o-flex hatte sich aus diesem Grund schon vor Jahren dem Global Compact angeschlossen, der Werteplattform der Vereinten Nationen für Unternehmen. Mit der Unterstützung der zehn Grundprinzipien des Global Compact bekennen wir uns öffentlich dazu, gemeinsam mit anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen den wesentlichen Herausforderungen der Zukunft zu begegnen und Lösungen zu entwickeln, um den sozialen Fortschritt und den Umweltschutz weiter voranzubringen. Unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact und unsere kontinuierliche Unterstützung der

zehn Prinzipien dieser weltweiten Initiative spiegeln sich konsequent in unserem Verhaltenskodex und auch in den Richtlinien für unsere Lieferanten und Partner wieder.

Wir haben uns 2012 nicht nur selbst in einem umfassenden Prozess ein neues Leitbild und neue Führungsleitlinien gegeben. Vielmehr erheben wir den Anspruch, dass diese Werteplattform auch für unsere Netzwerk-Partner und Lieferanten gelten muss. Deshalb haben wir als gemeinsame Plattform einen Code of Conduct für Lieferanten eingeführt, ohne dessen Einhaltung künftig keine Zusammenarbeit mit trans-o-flex möglich ist.

Nachhaltigkeit ist aber nicht nur eine strategische Aufgabe, bei der es um die Festlegung der großen Linie geht, sondern auch eine Managementaufgabe, in der es um die vielen Kleinigkeiten geht, mit denen nachhaltig das Ergebnis verbessert, negative Auswirkungen unseres Tuns auf die Umwelt vermindert und soziale Belange berücksichtigt werden. Aus den vielfältigen Aktionen, die dieser Bericht schildert, möchte ich drei herausgreifen, die mir besonders wichtig sind:

- Mit unserem Effizienzsteigerungsprogramm OPEX ist es 2012 gelungen, in unserem Netzwerk Emissionen und Kosten gleichermaßen zu senken, bei gleicher oder gesteigerter Qualität.
- Als eines der ersten Unternehmen sind wir der Initiative Green Freight Europe beigetreten, in der gemeinsam mit Auftraggebern von Logistikdienstleistungen Standards für die Messung und Senkung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Transport und Logistik entwickelt werden sollen.
- Mit einer bereichsübergreifenden Initiative entwickeln und realisieren wir jetzt konkrete Maßnahmen, mit denen die Arbeitsbedingungen, aber auch die Wertschätzung für Fahrer verbessert werden.

Ich lade Sie herzlich ein, in dem vorliegenden Bericht mehr über das nachhaltige Wirtschaften der trans-o-flex-Gruppe zu erfahren. Ich bin stolz auf das Erreichte und weiß, dass wir dies Mitarbeitern zu verdanken haben, die täglich in ihrem Bereich wirtschaftlich, sozial und umweltverträglich handeln. Nachhaltigkeit ist für sie selbstverständlich geworden. So muss es sein! Ich danke allen, die diesen Weg mit uns gehen!

Mit freundlichen Grüßen

Oliver Rupp





## Über die trans-o-flex-Gruppe

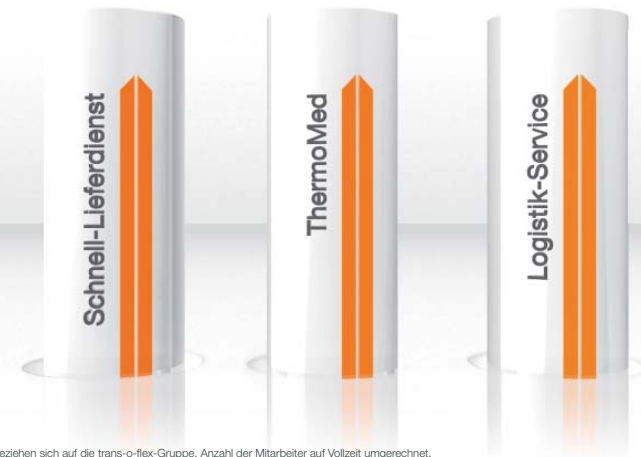
Der Erfolg der europaweit aktiven Logistikgruppe trans-o-flex basiert auf drei Säulen:

1. Mit dem Schnell-Lieferdienst steht in Deutschland ein flächendeckendes Netzwerk für effizienten und sicheren Transport von Paketen wie Paletten (Kombifracht) zur Verfügung. Dazu gehören zahlreiche Express- und Zusatzdienste. Gleichzeitig sichert trans-o-flex als Gesellschafter und Partner des EURODIS-Netzwerks flächendeckende Kombifracht-Transporte in 34 Ländern Europas. Der Schnell-Lieferdienst hat eine Vielzahl spezialisierter Branchenlösungen entwickelt, beispielsweise für die pharmazeutische Industrie oder die Unterhaltungs- und Haushaltselektronik-Branche.
2. In einem Spezial-Netzwerk mit aktiver Temperaturführung transportiert die trans-o-flex-Tochter ThermoMed temperatursensible Waren im Bereich von 2 °C bis 8 °C und 15 °C bis 25 °C für die pharmazeutische Industrie. Die Transporte mit aktiver Temperaturführung bietet ThermoMed über das EUROTEMP-Netz in 15 Länder Europas an.
3. Zusätzliche Logistik-Dienstleistungen von Lagerhaltung und Kommissionierung über Mehrwertdienste wie den Aufstellservice für Verkaufsdiskontrollen oder Elektrogeräte bis zu kundenindividuellen Transportnetzen werden unter dem Dach der Logistik-Service entwickelt und umgesetzt.

Der Jahresumsatz der Gruppe, die rund 1.320 Mitarbeiter (Vollzeit) beschäftigt, belief sich 2012 auf rund 527 Millionen Euro. trans-o-flex ist seit Juni 2008 eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Österreichischen Post AG.

**1.320** Mitarbeiter\*  
**527** Mio. € Umsatz\*  
**34** Länder Europas

**Alles aus einer Hand**  
Wir sind ein Logistikanbieter für die gesamte Prozesskette.



\* Angaben beziehen sich auf die trans-o-flex-Gruppe. Anzahl der Mitarbeiter auf Vollzeit umgerechnet.

## Über unser Verständnis zur Nachhaltigkeit

Der Begriff der Nachhaltigkeit hat sich als Leitbild für eine zukunftsfähige Entwicklung der Menschheit etabliert. Wenn wir heute so leben, dass unsere Kinder und Enkel morgen noch fähig sind, ihre Lebensgrundlage zu sichern, dann leben wir nachhaltig. Genau das hat die trans-o-flex Logistics Group vor. Dazu wollen wir einen Beitrag leisten.

Nachhaltigkeit geht dabei weit über Aspekte des Umweltschutzes hinaus. Wir fassen Nachhaltigkeit als Ziel einer langfristig orientierten Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik und eben unserer Unternehmensstrategie auf, die wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Dabei stellen wir unsere Prozesse regelmäßig auf den Prüfstand und fragen uns beispielsweise, ob unser wirtschaftlicher Erfolg auch den gesellschaftlichen Fortschritt fördert und unterstützt. Ob wir immer die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen oder ob unsere Entscheidungen im Einklang mit den langfristigen Interessen unserer Kunden und Mitarbeiter vereinbar sind.

Dazu gehört auch, dass wir uns beispielsweise bei dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufenen und geförderten Verbundprojekt SafeMed (Förderkennzeichen 13N11194), im Rahmen des Forschungsprogramms „Forschung für die zivile Sicherheit“, einsetzen. Über das Projekt soll die Medikamentenversorgung in Deutschland auch in Krisensituationen wirtschaftlich gesichert werden – etwa bei Anschlägen, Epidemien, Wirkstoffknappheit oder auch bei extremen Witterungsbedingungen. Teilnehmer sind die verschiedenen Akteure der gesamten Medikamentenversorgungskette, vom Hersteller bis zum sogenannten Point of Care, also z.B. den Apotheken oder Krankenhäusern. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt von der technischen Universität Berlin sowie der Universität Stuttgart. trans-o-flex ist als einziger Logistikdienstleister beteiligt und beschäftigt sich mit alternativen Distributionswegen, mit Transportmitteln und Übergabepunkten an Logistikdienstleister. Andere Themen im Projekt sind unter anderem eine Notfall-Datenbank für eine schnelle und bedarfsgerechte Versorgung mit Medikamenten in einem Krisenfall oder ein Forschungsprojekt zur volkswirtschaftlichen Bewertung der Auswirkungen bei Ausfall eines wichtigen Arzneimittels. Mehr Infos zum Verbundprojekt unter [www.sichere-pharmakette.de](http://www.sichere-pharmakette.de).



## Über die Basis unseres nachhaltigen Engagements

Weil kein Unternehmen den Weg zur Umsetzung nachhaltiger Ziele allein gehen kann, hat trans-o-flex schon früh Kontakte zu ähnlich denkenden und handelnden Unternehmen gesucht. Deshalb sind wir 2006 dem von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenen Global Compact beigetreten. Unternehmen und Organisationen, die sich zu dieser Werteplattform der Vereinten Nationen bekennen, unterstützen in ihrem wirtschaftlichen Handeln zehn Prinzipien. Die Prinzipien sollen dafür sorgen, dass die weltweite wirtschaftliche Verflechtung mit einer nachhaltigen sozialen Entwicklung einhergeht. Deshalb setzen sich alle Mitglieder beispielsweise für die Einhaltung der Menschenrechte und den Umweltschutz ein. Dieser Bericht ist zugleich die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact.

**Global Compact:**  
Einzelheiten zu den Prinzipien  
und zur Organisation des  
Global Compact siehe unter  
[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

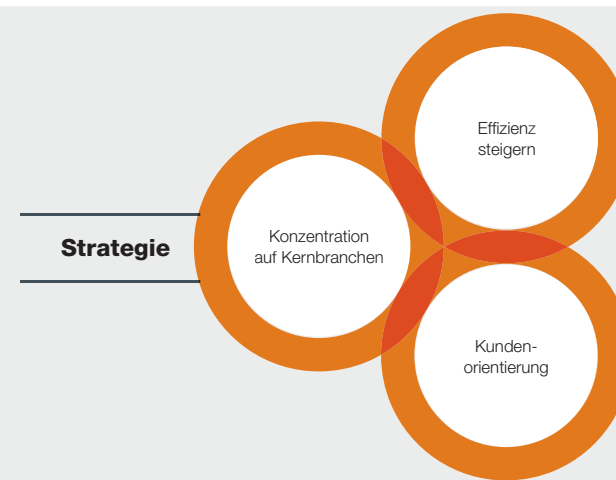
## Über die Strategie unseres Unternehmens

### Konzentration auf Kernbranchen

Pharmakompetenz ist trans-o-flex quasi in die Wiege gelegt. Die ersten Kunden stammten aus der Pharma- und Gesundheitsbranche und trans-o-flex baut seinen Vorsprung hier konsequent aus. Mit dem Tochterunternehmen ThermoMed verfügt die trans-o-flex-Gruppe über einen reinen Pharnaspezialisten, der sich auf die temperierte Distribution von Arzneimitteln in den Bereichen 2 bis 8 und 15 bis 25 Grad Celsius konzentriert. Darüberhinaus wird trans-o-flex mit dem eigenen Pharmakompetenz-Center und dem spezialisierten Pharmavertrieb auch aktuellen Entwicklungen wie den verschärften Anforderungen der neuen EU-GDP, dem Trend zu internationalen Logistik- und Transportlösungen sowie der allgemeinen Zunahme aktiv temperierter Transporte in Europa gerecht. Und die Tatsache, dass etwa die Hälfte des gesamten Umsatzes der trans-o-flex-Gruppe aus der Pharmabranche stammt, zeigt, dass das Engagement von trans-o-flex Früchte trägt. Daher wird trans-o-flex die Konzentration auf seine Kernbranchen beibehalten, zu der neben der Pharma- und Gesundheitsbranche auch die Unterhaltungs- und Haushaltselektronik zählt. Daneben bietet trans-o-flex seine Dienstleistungen vor allem auch dann Kunden anderer Branchen an, wenn der gemeinsame Transport von Paketen und Paletten in einem Netzwerk wichtig ist. Ziel von trans-o-flex ist profitables, kontinuierliches Wachstum in den Kernbranchen. Dabei gibt es zwei strategische Wachstumsfelder: Zum einen wächst trans-o-flex mit seinen Stammkunden. Vor allem die Gesundheitsbranche ist weiterhin eine der Zukunftsbranchen unserer Wirtschaft. Daneben erweitern wir unser Angebot für unsere Kernbranchen gezielt, um zusätzliches Wachstum zu erzielen. Beispiele sind hier die Lieferung frei Verwendungsstelle, die zunehmend auch von Unternehmen des Bürobedarfs genutzt wird, die Einführung eines speziellen Angebots für die Belieferung von Heimpatienten oder die Einführung temperaturgeführter Transporte, wo wir mit trans-o-flex ThermoMed und dem temperaturgeführten europäischen Netzwerk EUROTEMP bereits sehr gut positioniert sind.

### Effizienz steigern

Gemeinsam mit den trans-o-flex-Systempartnern, den selbstständigen Partnern für Abholung, Umschlag und Verteilung unserer Sendungen, haben wir 2012 das Programm Operative Exzellenz (OPEX) umgesetzt. Dabei wurden sämtliche Prozesse in den genannten Bereichen auf den Prüfstand gestellt. Gemischte Teams, gebildet aus Prozess-Spezialisten von trans-o-flex sowie Fachleuten vor Ort, haben die Abläufe jedes Standorts in Augenschein genommen, analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Ein



Großteil der Verbesserungen wurde bereits umgesetzt, ein weiterer Teil folgt 2013. Neben den konkreten Verbesserungen hatte OPEX zwei langfristige Ziele. Zum einen ging es darum, auf betrieblicher Ebene einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anzustoßen und zu institutionalisieren. Zum anderen ging es darum, die Grundlagen für effiziente Verbesserungen zu schaffen, indem die Partner vor Ort mit modernen operativen Analysetools vertraut werden. Sowohl die konkreten Prozessverbesserungen als auch die Initialisierung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wurden erreicht. Mit der erzielten Steigerung der Effizienz sollen nicht nur Kostensenkungen erreicht werden. Vielmehr gehen bei Optimierungen im Kerngeschäft von trans-o-flex in der Regel ökonomische und ökologische Aspekte Hand in Hand. So bedeutet beispielsweise die erfolgte Tourenoptimierung nicht nur, dass mehr Pakete mit derselben Zahl von Fahrzeugen und Zustellern ausgeliefert werden können, sondern dass pro Sendung weniger Kilometer gefahren und weniger klimaschädliche Emissionen entstehen. Ein anderes Beispiel sind die optimierten Betriebszeiten unserer Sortieranlagen. In den meisten Standorten konnten die Prozesse so verändert werden, dass die strombetriebenen Sortieranlagen täglich ein bis zwei Stunden kürzer laufen müssen. Auch das verbessert unsere Kosten- und Energiebilanz.

### Kundenorientierung

Differenzieren kann sich trans-o-flex vor allem über die Qualität der Dienstleistungen und die konsequente Ausrichtung der Angebote an den Anforderungen der Kunden. Dabei gilt es, nicht bei dem Erreichten stehen zu bleiben, sondern sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. So wurde 2012 die Vertriebsorganisation verändert und das Pharmakompetenz-Center gegründet, wodurch der Kernmarkt gezielter bearbeitet und der für uns zentralen Kundengruppe Pharma ein echter Mehrwert geboten werden kann. Begleitet wurde dies durch eine Service- und Qualitätsoffensive mit Fokus auf Optimierung von Leistungsprofil und Kundenzufriedenheit. So wurden beispielsweise eine neue Versandsoftware (EasyFlex) oder ein Angebot für den Kleinversand von Apotheken (ApoServ) entwickelt.

**EasyFlex und ApoServ**  
Die neue Versandsoftware EasyFLEX bietet vor allem für kleine und mittlere Kunden eine günstige und schnell einsetzbare Lösung, die ohne kontinuierlichen Internet-Zugang funktioniert. Mit trans-o-flex ApoServ wurde ein komfortables Angebot für den Kleinversand von Apotheken entwickelt, das nicht nur den Versand von Standardpaketen sondern auch von aktiv temperaturgeführten Sendungen im Temperaturbereich zwischen 2 und 8 oder 15 bis 25 Grad erleichtert.



## Über unsere Werte

Die trans-o-flex Logistics Group hat nicht nur klare Ziele und eine klare Strategie, sondern sie verfügt auch über ein fundiertes Wertegerüst. So arbeiten wir nicht nur intensiv an unseren Dienstleistungen, sondern auch an uns selbst. Deshalb wurde ein neues Leitbild entworfen, das der gesamten Gruppe mit klaren Visionen und Wertvorstellungen den Weg in die Zukunft weisen soll. Das Leitbild formuliert drei zentrale Felder einer Unternehmens- und Führungskultur, die für alle Unternehmen der trans-o-flex-Gruppe angestrebt wird: Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sowie Kommunikation und Wertschätzung.

Um die in jedem Bereich formulierten Leitbildziele in der täglichen Arbeit aller Mitarbeiter umzusetzen und zu verankern wurden zahlreiche Initiativen gestartet. Als zusätzliche Orientierungs- und Umsetzungshilfe haben alle Führungskräfte bei trans-o-flex neue Führungsleitlinien erarbeitet. Sie dienen als gemeinsames Fundament und verbindende Klammer zwischen den Führungskräften der trans-o-flex-Gruppe.

### Geschäftsführer Oliver Rupps zum Thema Führungsleitlinie



#### Herr Rupps, warum braucht trans-o-flex Führungsleitlinien?

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den letzten Jahren sehr verändert. Ein zeitgemäßer Führungsstil setzt heute beispielsweise viel stärker auf Teamarbeit als auf Einzelkämpfer. Gleichzeitig steigen die Kundenanforderungen konstant. Wie sollen Führungskräfte dieser Situation gerecht werden? Die trans-o-flex-Führungskräfte haben sich diesen Herausforderungen nicht nur gestellt, sondern haben selbst Antworten gegeben und dabei ihre eigenen Werte eingebracht. Sie können daher mit dem Ergebnis nicht nur leben, sondern stolz darauf sein und sich damit identifizieren. Solche Führungsleitlinien stellt einen Glücksfall für unser Unternehmen dar.

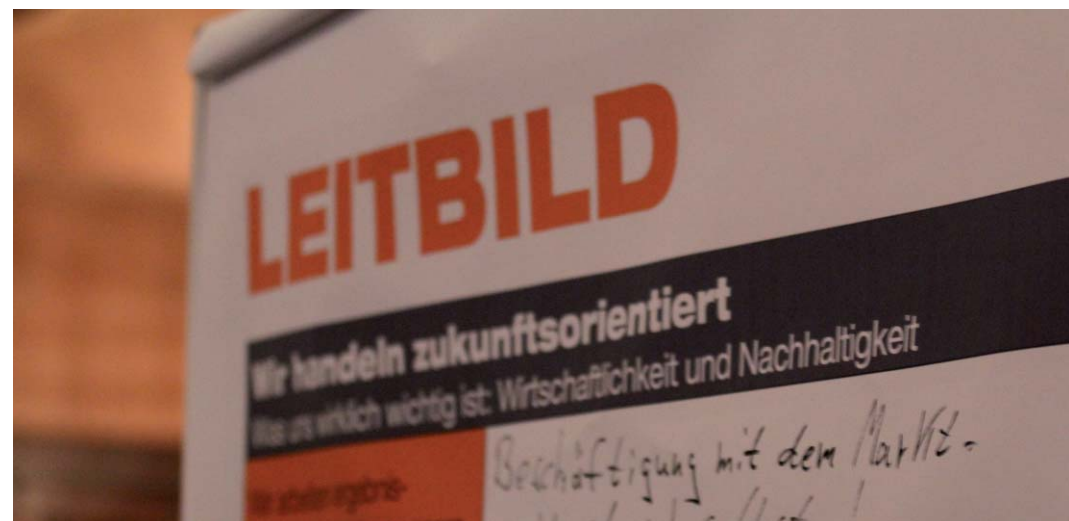


#### Wie wird sichergestellt, dass die Führungsleitlinien tatsächlich von allen gelebt werden?

Schon die Tatsache, dass unsere Führungskräfte die Leitlinien selbst mitentwickelt haben, ist eine wichtige und gute Voraussetzung. Das führt auf jeden Fall zu einer höheren Identifikation. Darüber hinaus prüfen wir, wo wir unsere Führungskräfte in der Umsetzung noch unterstützen können. Dazu gehört etwa ein entsprechendes Training. Und das ist bereits 2012 gestartet, beispielsweise mit einer Seminarreihe zum strukturierten Analysieren und Kommunizieren.

#### Was bedeutet Führung für Sie persönlich?

Ich kann hier die zentralen Werte unserer Führungsrichtlinien zitieren, weil sie für mich das auf den Punkt bringen, was Führung sein sollte: Verantwortung übernehmen, Orientierung geben, Zusammenarbeit fördern und Vertrauen schaffen. Ich kann mich mit diesen Werten und den darauf aufbauenden Leitlinien komplett identifizieren.



## Über die Verantwortung in unserem Unternehmen

Als Mitglied des von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenen Global Compact unterstützen wir dessen zehn Prinzipien (Einzelheiten zu den Prinzipien und zur Organisation des Global Compact siehe unter [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) und richten unsere Grundsätze und Richtlinien konsequent daran aus.

**Global Compact**  
Einzelheiten zu den Prinzipien und zur Organisation des Global Compact unter [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

### Code of Conduct als wichtige Konzernrichtlinie

Wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist der Verhaltens- und Ethikkodex (Code of Conduct) unserer Muttergesellschaft, der Österreichischen Post. Der Code of Conduct orientiert sich an internationalen Übereinkünften sowie ethischen Standards und spiegelt auch unser Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact wider. Seit Mitte 2011 gilt der Verhaltens- und Ethikkodex in allen Unternehmensbereichen der trans-o-flex-Gruppe. Er basiert auf dem Leitbild, regelt das ethische und rechtlich einwandfreie Verhalten und bildet die Grundlage für unsere weiteren internen Richtlinien. Da bei der Umsetzung dieser sozialen und ethischen Prinzipien vor allem die Führungskräfte eine besondere Rolle spielen, haben diese 2012 umfangreiche Schulungen erhalten. Die einschlägigen Texte sind allen Mitarbeitern über Aushänge zugänglich oder auch über persönliche Mitteilungen bekannt gemacht worden. Bei Verstößen können sich die Beschäftigten an die trans-o-flex-Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden. Auf diese Weise stellt trans-o-flex sicher, dass Mitarbeiter nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder aufgrund anderer Merkmale benachteiligt werden.

**Code of conduct**  
Einzelheiten zum Code of conduct unter [www.trans-o-flex.com/de/  
ueberuns/code-of-conduct](http://www.trans-o-flex.com/de/ueberuns/code-of-conduct)

## Verhaltenskodex für Lieferanten

Seit September 2012 gilt ein neuer Verhaltenskodex für Lieferanten von trans-o-flex. Er ist Teil aller neuen Beschaffungsverträge, die seit Herbst 2012 geschlossen wurden und verpflichtet die Dienstleister und Lieferanten, ökologische und ethische Standards einzuhalten. So müssen beispielsweise Lohn und Arbeitszeit den nationalen Regelungen und Gesetzen entsprechen, Kinder- und Zwangsarbeit werden untersagt oder es muss sichergestellt werden, dass keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale erfolgt. Dabei handelt es sich um die kompakte Form der Verhaltensrichtlinie, die sich die gesamte trans-o-flex-Gruppe selbst auferlegt hat und in der die ethischen Grundüberzeugungen für den Geschäftsalltag festgehalten sind. Denn nur wenn trans-o-flex die Basis des Handelns mit allen Partnern klar formuliert und umsetzt, kann über die gesamte Dienstleistungskette eine gemeinsame Grundlage erreicht werden. Die Verpflichtung zu verantwortungsvollem Handeln soll eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit ermöglichen und gleichzeitig Standards für alle setzen, die Geschäftsbeziehungen mit einem Unternehmen der trans-o-flex-Gruppe eingehen.

## Compliance-Management

Compliance bedeutet die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und konzerninterner Regelwerke. Ziel der meisten Firmen ist es, Haftungsrisiken und Schäden zu minimieren. trans-o-flex will mehr: ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit auf Basis des neuen Leitbildes an ethische Verhaltensgrundsätze halten. Das Compliance-Management ist zentral in der trans-o-flex-Gruppe verankert und damit gelten die Compliance-Anforderungen auch für alle Tochtergesellschaften, sofern es sich hierbei um Mehrheitsbeteiligungen handelt. Zu den Hauptaufgaben des Compliance-Managements zählen die Identifizierung möglicher Compliance-Risiken, die Bewertung von Geschäftspartnern im Hinblick auf Compliance, die Organisation des Meldewesens für mögliche Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien sowie Schulungen.

## Datenschutz

Für trans-o-flex ist der Schutz der Daten von Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern von höchster Bedeutung. Neben der selbstverständlichen Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz hat trans-o-flex für alle zugänglich auf der Homepage die für die Unternehmensgruppe gültigen Datenschutzkriterien veröffentlicht. Zum Schutz der Daten werden technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen eingesetzt,



um die uns zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten durch zufällige oder vorsätzliche Manipulation, Verlust, Zerstörung oder den Zugriff unberechtigter Personen zu schützen. Unsere Sicherheitsmaßnahmen werden entsprechend dem Stand der Technik fortlaufend verbessert und angepasst.

## Beschaffung

Der 2012 neu bei trans-o-flex eingerichtete zentrale Einkauf ist für die Beschaffung aller Waren und Dienstleistungen zuständig. Er unterstützt die einzelnen Unternehmensbereiche dabei, die Beschaffungsqualität zu steigern, effizient zu investieren und die Kosten zu senken. Darüberhinaus unterstützt der zentrale Einkauf alle Bereiche dabei, die Ziele der Unternehmensverantwortung umzusetzen, indem darauf geachtet wird, dass die Unternehmensrichtlinien, wie der Code of Conduct, die Antikorruptionsrichtlinie oder der Verhaltenskodex für Lieferanten berücksichtigt werden. Zusätzlich versucht trans-o-flex beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen Umweltaspekte stärker zu berücksichtigen. Eine zentrale Rolle spielt dabei für Logistikunternehmen wie trans-o-flex eine emissionsärmere Fahrzeugflotte. So wurde beispielsweise 2012 bereits die Dienstwagenregelung überarbeitet. Die Umstellung der Fahrzeuge, die grundsätzlich mit Dieselmotor bestellt werden, liefert einen Beitrag zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bei trans-o-flex, da der neue Fahrzeugmix weniger CO<sub>2</sub> verursacht als der bisherige Fuhrpark. Spätestens Mitte 2015 wird die Umstellung der Dienstwagen abgeschlossen sein.

Der Einkauf von Papier aller Art, als Büromaterial oder für Verpackungen, erfolgt lokal an den einzelnen Standorten. Die Zusammenführung der Informationen wäre mit einem erheblichen manuellen Aufwand verbunden, daher werden die Verbrauchsdaten nicht zentral erfasst und können in der Konsequenz nicht gesondert ausgewiesen werden.



## Über unsere Mitarbeiter

**Hinweis:**  
Im Berichtsjahr 2012 wurden die Mitarbeiter der gesamten trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich) berücksichtigt. Die Angaben für 2011 wurden daher für diesen Bericht entsprechend angepasst, um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten.

Ohne den täglichen Einsatz, die Kreativität und das Know-how unserer rund 1.500 Mitarbeiter\* wäre ein Erfolg für die trans-o-flex-Logistikgruppe nicht möglich. Ausschlaggebend für die Motivation unserer Mitarbeiter ist eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Daher hat nachhaltige Personalarbeit einen besonderen Stellenwert für trans-o-flex. Deshalb wollen wir ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen, Diskriminierung und Ausgrenzung ist. Wir betrachten es als eine unserer vorrangigen Aufgaben, sowohl die Mitarbeitervielfalt zu fördern als auch diskriminierungsfrei miteinander umzugehen. Insofern fördern wir eine Kultur des Dialogs, investieren in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können. Und mit der Ausbildung junger Menschen stellen wir sicher, dass uns auch künftig die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung stehen.

Grundlage sind hierbei unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) und unsere Führungsleitlinie, die unsere Führungskräfte und Mitarbeiter in die Lage versetzen, unsere Standards zu beachten und zu verfolgen.

\* Mitarbeiter (Kopfzahl)

## Die Struktur unserer Belegschaft

Die trans-o-flex-Gruppe gehört zu den zehn größten Firmen in der deutschen Kurier-, Express- und Paketdienstbranche und ist mit rund 1.500 eigenen Mitarbeitern ein wichtiger Arbeitgeber in der Logistikbranche. Der größte Teil unserer Mitarbeiter (93,68 %) ist in Deutschland beschäftigt, davon sind rund 30 Prozent weiblich. Die Beschäftigung in Deutschland ist in 2012 leicht gestiegen. Hauptgrund hierfür ist die Übernahme eines ehemals selbstständigen Partners in Freising bei München. Berücksichtigt man diese Übernahme nicht, waren 2012 in Deutschland 3,8 % weniger Mitarbeiter beschäftigt als in 2011.

Aus heutiger Sicht gehen wir davon aus, dass die Zahl unserer Mitarbeiter auch im Jahr 2013 steigen wird, da zwischenzeitlich weitere Partnerunternehmen integriert wurden.

**Anzahl der Mitarbeiter <sup>1)</sup>**

	2011 <sup>4)</sup>	2012	Differenz %
<b>Kopfzahl <sup>2)</sup></b>	1.496	1.519	1,54
- davon Männer	1.062	1.086	2,26
- davon Frauen	434	433	-0,23
<b>Auf Vollzeit umgerechnet</b>	1.404	1.413	0,68
- davon in Deutschland	1.309	1.296	-0,98
- davon Arbeitnehmer	1.363	1.346	-1,23
- davon Auszubildende	41	46	12,20
- davon in Europa <sup>3)</sup>	95	96	1,05

1. Zum 31. Dezember des Jahres
2. Mit Auszubildenden
3. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex ThermoMed Austria
4. Angaben für 2011 wurden angepasst, um Vergleichbarkeit mit dem Berichtsjahr zu gewährleisten.



### Beschäftigung von Frauen und Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle

Insgesamt werden in der trans-o-flex-Gruppe knapp 30 % Frauen beschäftigt. Vor allem arbeiten sie als Angestellte in Bürotätigkeiten. Dort beträgt ihr Anteil fast 50 Prozent. Unter den gewerblichen Beschäftigten liegt die Frauenquote bei 12,63 Prozent. Als Grund dafür ist die oft starke körperliche Belastung im gewerblichen Bereich anzunehmen. Dem generellen Trend in der Wirtschaft entspricht auch die Verteilung von Teilzeitarbeit, die von Frauen viel stärker genutzt wird. Von den 224 Teilzeiträften in Deutschland sind 59,82 Prozent Frauen. Bei den Vollzeitstellen hingegen liegt der Frauenanteil bei 23,09 Prozent. Der offensichtlichen starken Nachfrage nach Teilzeitstellen, insbesondere bei Frauen, kommt trans-o-flex mit der vermehrten Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Heimarbeitsplätzen entgegen. Gab es 2011 in diesem Bereich 60 Mitarbeiter, waren es 2012 trotz des auf vergleichbarer Basis geringeren Personalstandes immer noch 59 Mitarbeiter, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. Neben der erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit ist damit auch die Reduzierung von Fahrkilometern und -zeit verbunden.

#### Frauenanteile <sup>1), 2)</sup>

	2011 <sup>3)</sup>			2012		
	Männer	Frauen	Frauen- quote (%)	Männer	Frauen	Frauen- quote (%)
<b>Beschäftigte (Kopfzahl)</b>	1.062	434	28,57	1.086	433	28,51
- davon Vollzeitbeschäftigte	973	305	23,55	996	299	23,09
- davon Teilzeitbeschäftigte	91	126	56,25	90	134	59,82
- davon im kaufmännischen Bereich	331	327	49,85	332	324	49,39
- davon im gewerblichen Bereich	730	107	12,40	754	109	12,63

1. Zum 31. Dezember des Jahres
2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (Deutschland und Österreich)
3. Angaben für 2011 wurden angepasst, um Vergleichbarkeit mit dem Berichtsjahr zu gewährleisten.

### Vielfältigkeit konstruktiv nutzen

Bei trans-o-flex arbeiten Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen mit den unterschiedlichsten nationalen, ethnischen und religiösen Hintergründen, Menschen mit Behinderung und unterschiedlicher sexueller Identität. Dieses Potenzial zu nutzen ist eine wichtige Aufgabe unseres Personalmanagements.

#### Neueinstellungen nach Geschlecht <sup>1), 2)</sup>

	2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Anzahl</b>	404	102	187	62
<b>Prozent</b>	39	24	18	15

1. Zum 31. Dezember des Jahres
2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (Deutschland und Österreich)

#### Beschäftigte mit Behinderungen <sup>1), 2), 3)</sup>

	2011	2012
<b>Besetzte Pflichtarbeitsplätze (Kopfzahl)</b>	47	51
<b>Beschäftigungsquote (%)</b>	3	3

1. Zum 31. Dezember des Jahres
2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (Deutschland und Österreich)
3. Gemäß § 80 Sozialgesetzbuch IX

**Gleichberechtigtes Arbeiten für Menschen mit Behinderungen**  
Unsere Verantwortung beinhaltet auch, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können.

## Personal planen, gewinnen und entwickeln

### Personalentwicklung im Zeichen des demografischen Wandels

In vielen Ländern Europas wirken sich die Veränderungen in der Alters- und Sozialstruktur der Bevölkerung in zunehmendem Maße auf die Nachwuchskräfteplanung aus. Das Personalmanagement von trans-o-flex muss daher Antworten auf den steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft finden. Gerade für trans-o-flex ist gezieltes Personalmarketing und effiziente Personalgewinnung immens wichtig, denn als Dienstleistungsunternehmen hängt unsere Qualität in hohem Maß von unseren Mitarbeitern ab. Wir möchten talentierte und motivierte Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen, sie fachlich wie persönlich weiterentwickeln und an uns binden.

Da der Großteil der trans-o-flex-Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt ist, besteht auch hier unsere größte personalpolitische Herausforderung. Die spürbaren Veränderungen in der Altersstruktur der deutschen Bevölkerung wirken sich zunehmend auf unsere Beschäftigten und unsere Nachwuchsplanung aus. Daher sollen im Bereich Personal & Sozialwesen zukünftig langfristige Nachfolgeplanungen erstellt und der Trainingsbedarf ermittelt werden.

#### Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht <sup>1), 2)</sup>

	2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>bis 20 Jahre</b>	18	20	12	8
<b>21 - 30 Jahre</b>	235	105	188	93
<b>31 - 40 Jahre</b>	287	92	269	98
<b>41 - 50 Jahre</b>	319	137	351	127
<b>51 - 60 Jahre</b>	181	67	232	89
<b>ab 61 Jahre</b>	22	13	34	18
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>39,48</b>	<b>38,91</b>	<b>41,42</b>	<b>40,70</b>

1. Zum 31. Dezember des Jahres
2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (Deutschland und Österreich)







### Mehr Ausbildungsmöglichkeiten bei trans-o-flex

Das Spektrum unserer Ausbildungsberufe ist so vielfältig wie unsere Unternehmensgruppe. Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung haben Schulabgänger bei trans-o-flex in Deutschland die Auswahl aus 10 verschiedenen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Im Durchschnitt werden rund 40 junge Männer und Frauen allein in der Zentrale in Weinheim ausgebildet. Hinzu kommen zahlreiche Ausbildungsplätze bei unseren Transport- und Systempartnern. Das Spektrum reicht von Speditionskaufleuten und Kep-Kaufleuten bis zu Fachkräften für Lagerwirtschaft oder Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die meist Studienschwerpunkte wie Logistik, Betriebswirtschaft oder Informatik wählen. Neben der überbetrieblichen Ausbildung gehört es zum Ausbildungskonzept von trans-o-flex, dass die Auszubildenden eigenständige Projekte innerhalb des Unternehmens anstoßen und eigenverantwortlich ausführen. Neue Wege in der Ausbildung beschreitet trans-o-flex auch mit einer 2011 erstmals angebotenen Teilzeit-Ausbildung. Ziel des in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation „Förderband Mannheim“ entstandenen Modells ist es, jungen Alleinerziehenden eine Ausbildung zu ermöglichen. Vor allem junge Mütter haben wegen der Betreuung ihrer Kinder oftmals keine Chance auf eine normale Ausbildung. Das Modell sieht vor, dass die Auszubildende eine reduzierte Wochenarbeitszeit im Ausbildungsbetrieb hat, normal in die Berufsschule geht und zusätzliche Ausbildungsmodule beim Förderband Mannheim absolviert. Während dieser Module wird ihr Kind betreut.

Um Schulabgänger, Studierende, Absolventen und Menschen mit Berufserfahrung anzusprechen, nutzen wir nicht nur klassische Möglichkeiten wie Stellenanzeigen in Zeitungen zur Mitarbeitergewinnung, sondern verstärkt auch Jobmessen für Schulabgänger oder Hochschulabsolventen, Online-Kampagnen und Social-Media-Portale. Nach Abschluss ihrer Ausbildung hat trans-o-flex 2012 fast 75 % der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen und ihnen damit eine berufliche Perspektive eröffnet. Diese Zahl ist umso höher zu bewerten, da sich der Großteil der Auszubildenden, die sich gegen ein Arbeitsverhältnis bei trans-o-flex entschieden haben, für ein weiterführendes Studium entschieden haben und daher für ein Arbeitsverhältnis mit trans-o-flex nicht zur Verfügung standen.

Mit unseren Ausbildungsangeboten, Einstiegs- und Entwicklungsprogrammen für junge Fachkräfte sowie unseren Bildungsinitiativen leisten wir damit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

### Ausbildungsberufe / Studierende an der Dualen Hochschule <sup>1), 2)</sup>

Berufsbilder	2011	2012
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	7	6
Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung	3	2
Bürokauffrau/-mann	5	6
Kauffrau/-mann für Dialogmarketing	1	0
Fachinformatiker (m/w)	4	8
Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)	3	3
Kauffrau/-mann für Kurier-, Express und Postdienstleistungen	0	0
Studiengang Spedition, Transport und Logistik mit Abschluss zum „Bachelor of Arts“	9	11
Studiengang Wirtschaftsinformatik mit Abschluss zum „Bachelor of Science“	2	1
Studiengang Informationstechnik mit Abschluss „Bachelor of Engineering“	3	3

1. Zum 31. Dezember des Jahres

2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (nur Deutschland)

[www.trans-o-flex.com/de/karriere/einstiegsmoeglichkeiten](http://www.trans-o-flex.com/de/karriere/einstiegsmoeglichkeiten)

### Führungskompetenzen stärken

Um die Kompetenzen unserer Führungskräfte zu stärken, wurden 2012 spezielle Führungsprogramme eingeführt. So wurden die Führungskräfte Schritt für Schritt beispielsweise im Projektmanagement oder in strukturierter Analyse und Kommunikation geschult. Besonderes Ziel hierbei war es, die Führungskräfte auf die Anforderungen vorzubereiten, die mit dem neuen Leitbild einhergehen. Damit wurde eine bereichsübergreifende Dialog- und Lernplattform geschaffen, auf der sich die Teilnehmer auch darüber austauschen können, wie sie ihr tägliches Handeln als Führungskräfte mit den wachsenden Anforderungen in Einklang bringen und wie sie die auf dem Leitbild basierenden Führungsleitlinien von trans-o-flex in der Praxis anwenden können. Daher wurden neben der Allgemeinen Gleichbehandlung auch Themen wie Mobbing, Compliance, Arbeitssicherheit, Datenschutz und Nachhaltigkeit in die regelmäßigen Führungskräftebildungen aufgenommen.



### Qualifikation von Mitarbeitern

Bei der Weiterbildung von Mitarbeitern wurde im Sinne der nachhaltigen Personalarbeit 2012 weiterhin der Grundsatz verfolgt, keine Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip durchzuführen. Stattdessen wird in Gesprächen mit den Führungskräften abgestimmt, wo welcher Bedarf besteht. Gibt es Bedarf für Einzelförderung? Oder gibt es Bedarf bei mehreren Personen? Im letzteren Fall werden Gruppen gebildet, die beispielsweise einen Sprachkurs besuchen. Kurse in Englisch gibt es bei trans-o-flex bereits seit Jahren für die Mitarbeiter, die aufgrund der zunehmenden Internationalisierung bei Kunden, aber auch im europäischen Netzwerk die englische Sprache für eine reibungslose Kommunikation mit den Geschäftspartnern benötigen. Genauso gibt es regelmäßig Schulungen für die Office-Programme Excel, Word und Powerpoint. Darüber hinaus werden regelmäßig einzelne Mitarbeiter gefördert, damit sie neuen beruflichen Herausforderungen gerecht werden können. All das soll auch zukünftig weitergeführt werden, wobei es in der Verantwortung der Führungskräfte und in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters selbst liegt, den Personalentwicklungsbedarf festzustellen und auch anzumelden. Ziel ist eine Win-win-Situation: es muss sich für die Mitarbeiter und für trans-o-flex lohnen.

## Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter

Wir sind für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter verantwortlich. Bestimmte Berufsgruppen, wie beispielsweise Zusteller oder Staplerfahrer sind dabei von besonderen Risiken betroffen. Um ihre Sicherheit zu gewährleisten, überprüfen wir regelmäßig die Arbeitsplätze, die Arbeitsstätten und die dort eingesetzten Arbeitsmittel und führen präventive Sicherheitstrainings durch. Dazu zählen beispielsweise Schulungen für Fahrzeugführer, die zu einer optimierten Sitzposition im Fahrzeug führen sollen. Schulungen für das richtige Heben von Lasten oder Brandschutzübungen. Darüber hinaus werden alle Arbeitsplätze regelmäßig bezüglich ihres Gefährdungspotenzials bewertet und den Mitarbeitern wird darauf aufbauend eine individuelle Beratung zur ergonomischeren Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten. Bei der Förderung der Gesundheit setzt trans-o-flex dabei auf unterschiedlichsten Ebenen zur Vorbeugung gesundheitlicher Risiken an. Dazu gehören Veranstaltungen, die über Krankheiten und den Umgang mit ihnen informieren, die Bereitstellung von frischem Obst für die Mitarbeiter oder ganze Gesundheitswochen, die regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten stattfinden. Themen solcher Gesundheitswochen sind beispielsweise die richtige Ernährung oder Stressbewältigung. Darüber hinaus wird regelmäßig eine Gesundheitsprüfung mit Messung von Blutdruck-, Blutzucker- und Cholesterinwerten angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge hat die Rubrik „Gesundheitstipp“ einen festen Platz in den regelmäßigen Mitarbeiterinformationen.

### Neueinstellungen nach Geschlecht <sup>1, 2</sup>

	2011	2012	Differenz (%)
Anzahl der Arbeitsunfälle	115	100	-13,04
Unfallquote (%)	8,2	8,1	-1,22
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Kalendertage)	2.286	2.234	-2,27
Ausfalltage pro Unfall (Durchschnitt)	20	24	20
Anzahl bei Arbeitsunfällen tödlich verunglückter Mitarbeiter	0	0	0

1. Zum 31. Dezember des Jahres

2. Umfasst die Beschäftigten der trans-o-flex Logistics Group (Deutschland und Österreich)

### Beschwerdestelle unterstützt in Krisensituationen

Bei Konflikten am Arbeitsplatz oder persönlichen Problemen haben unsere Mitarbeiter seit November 2012 die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an eine unabhängige, externe Beschwerdestelle zu wenden. Denn nicht jeder möchte sich mit allgemeinen Sorgen und Nöten in der Abteilung oder konkreten Vorwürfen an Vorgesetzte, Personalabteilung oder Betriebsrat wenden. Weil es uns aber wichtig ist, dass allen Mitarbeitern bei Problemen oder Konflikten ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht, der einerseits komplett unabhängig von trans-o-flex ist, sich andererseits jedoch bei Bedarf auch Gehör im Haus verschaffen kann, haben wir die externe Beschwerdestelle geschaffen. Die externe Beschwerdestelle ist hierbei kompetent mit ausgebildeten Mediatoren, Konfliktmanagern und Rechtsanwälten besetzt. Die Beschwerdestelle gehört nicht zu trans-o-flex und ist der Geschäftsleitung nicht zur Auskunft verpflichtet.





## Mitarbeiter im Dialog

Ein offener Dialog mit unseren Mitarbeitern, der auf Ehrlichkeit, Respekt und gegenseitigem Vertrauen beruht, ist für trans-o-flex wichtig. Daher informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig, zeitnah und detailliert über aktuelle Entwicklungen und organisatorische Veränderungen in der trans-o-flex-Gruppe. Um den Austausch der Mitarbeiter untereinander und mit der Geschäftsführung zusätzlich zu fördern, wurde die Veranstaltungsreihe „Good Morning trans-o-flex“ fortgeführt und die Gesprächsreihe „trans-o-flex talks“ eingeführt. Ziel von Good Morning trans-o-flex ist es den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich regelmäßig über aktuelle Themen verschiedenster Bereiche zu informieren. Um Informationen geht es auch bei trans-o-flex talks. Hier haben Mitarbeiter die Möglichkeit direkt mit der Geschäftsführung in den Dialog zu treten. Dabei steht vor allem die Ungezwungenheit im Vordergrund. Jeder kann mit jedem reden und sich über Aktuelles oder Neues direkt mit der Geschäftsführung oder den Kollegen anderer Fachbereiche austauschen.

## Gegen Fahrermangel, für bessere Arbeitsbedingungen

Der Auslieferfahrer ist das Aushängeschild von trans-o-flex, die Visitenkarte unseres Unternehmens. Daher hat trans-o-flex im November 2012 eine eigene Stelle geschaffen, die sich nur um die Belange und Arbeitsbedingungen der im trans-o-flex-System eingesetzten Fahrer kümmern soll. Denn ausliefern bedeutet weit mehr als nur ein Paket

abzugeben. trans-o-flex Fahrer müssen laufen, tragen, fahren, freundlich sein, Termine einhalten, improvisieren, repräsentieren, das Ausliefergerät beherrschen, Sendungen mitnehmen und noch Vieles mehr. Bereits Ende 2012 wurde ein erstes Konzept entwickelt. Ziele sind hierbei die Wahrnehmung der Tätigkeit in der Öffentlichkeit zu verbessern, die Wertschätzung zu erhöhen und den Dialog mit dem Auftraggeber zu verbessern. Denn Wertschätzung, Dialog und Anerkennung der Fahrer sind wichtige Bausteine für eine langfristige Partnerschaft, die trans-o-flex auch im Sinne der Nachhaltigkeit anstrebt. Bei allen Fragen zur Fahrerqualifizierung arbeitet trans-o-flex eng mit seinen Systempartnern zusammen. Konzepte zur Verbesserung der Fahrersituation werden besprochen und dann gemeinsam nach dem Best-practice-Prinzip Schritt für Schritt umsetzen. Das ist zunächst von allen Seiten eine Investition. Aber trans-o-flex ist überzeugt, dass sich diese Investition für alle Seiten auszahlt.

### Fahrerqualifizierung: Dem Fachkräftemangel entgegenwirken



**Herr Brechtel, Sie sollen sich um die Belange und Qualifizierungen der Auslieferfahrer kümmern – warum sieht trans-o-flex hier einen Bedarf?**  
In der gesamten Branche zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab. Im Bereich der Fahrer ist das am deutlichsten.

Gleichzeitig bilden die Fahrer die entscheidende Schnittstelle zu den Empfängern. Dort gilt es, den Unterschied zwischen einem trans-o-flex-Fahrer und anderen Fahrern spürbar zu machen. Denn wenn die Fahrer Fehler machen, unfreundlich oder unprofessionell sind, fällt das unmittelbar auf uns zurück. Dieses ganze Feld ist daher von strategischer Bedeutung für trans-o-flex und wir müssen es zentral bearbeiten und steuern. Die neue Position ist eine Schnittstelle zwischen der Zentrale, Systempartnern, Frachtführern und Fahrern. Es wird darauf ankommen, einen Dialog zwischen allen Beteiligten in Gang zu bringen, der die gemeinsame Entwicklung ermöglicht.



**Fahrerqualifizierung**  
Im Interview erläutert Heiko Brechtel, Leiter Training & Academy, warum Qualifizierung von Mitarbeitern, vor allem von Fahrern, für trans-o-flex wichtig ist, und welche Ziele trans-o-flex damit verfolgt.

### Warum ist es gerade für trans-o-flex wichtig, in dem Bereich der Fahrer-Schulung/-Qualifizierung eine aktive Rolle einzunehmen?

Das ist für jedes Unternehmen wichtig, das auf der Straße transportiert. Für uns ist es besonders wichtig, weil wir uns mit unserem komplexen und relativ kleinen Netzwerk hauptsächlich durch Qualität differenzieren können. Unsere Qualität zeigt sich einerseits in unseren Branchenlösungen, andererseits in der großen Bandbreite der Produkte. Das bedeutet nicht zuletzt für den Fahrer, dass er nicht nur Pakete schleppen muss, sondern beispielsweise Gefahrgut, teilweise sogar radioaktive Güter transportieren muss, er muss Vertraulich-Dienste und Express-Sendungen ausliefern, Pakete und Paletten, in Apotheken, Krankenhäusern oder bei Heimpatienten. Und die Anforderungen werden noch weiter steigen.

### Welche Ziele verfolgen Sie hierbei?

Wir wollen unsere Systempartner unterstützen, gute Fahrer zu halten und auszubilden. Damit stabilisieren wir Qualität und Netz gleichermaßen. Mittelfristig soll eine trans-o-flex-Academy aufgebaut werden. Das darf man sich heute aber nicht so sehr wie eine Schule an einem bestimmten Ort vorstellen, als vielmehr ein gezieltes Angebot an Mitarbeiter, Systempartner, Frachtführer und Fahrer. Da kann der Umgang mit Kunden genauso geschult werden wie die Bedienung des trans-o-flex-Ausliefercomputers. Vielleicht müssen wir aber auch grundlegende Fähigkeiten ausbauen, etwa im Hinblick auf die sprachliche Schulung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Auch moderne E-Learning-Methoden werden uns zukünftig dabei helfen, viele Dinge sehr schlank aufzusetzen und es gleichzeitig den Schulungsteilnehmern ermöglichen, die Fortbildung in ihren individuellen Zeitrahmen einzupassen.





## Über unsere

## Umweltschutzmaßnahmen

**Umweltschutz**  
Eine Chance für trans-o-flex:  
Im Folgenden berichten wir  
über unsere wesentlichen  
Aktivitäten zur Erreichung der  
Umweltziele.

Als Logistikdienstleister bewegen wir Güter und sind auf den Verbrauch von Kraftstoffen und anderen Energieträgern angewiesen. Es liegt daher im Interesse von trans-o-flex, schädliche Umwelteinflüsse so gering wie möglich zu halten. Ziel unseres nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umweltprogramms ist es daher, die Geschäftstätigkeit von trans-o-flex positiv zu beeinflussen und zu verändern, indem wir die Umweltziele unternehmensweit verankern und das Bewusstsein der Mitarbeiter für Umweltbelange schärfen. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf unseren CO<sub>2</sub>-Emissionen, mit denen wir die Umwelt am stärksten belasten. Deshalb messen wir unsere Emissionen und ergreifen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung. Wir nutzen innovative Technologien, um die Warenauslieferung konstant zu optimieren. Daneben nutzen wir beispielsweise erneuerbare Energien in unseren Gebäuden. Mit unserem grünen Produkt „code green“ bieten wir unseren Kunden einen standardisierten Service zum CO<sub>2</sub>-Ausgleich an. Das sind nur einige Beispiele, wie wir unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren, unsere Effizienz verbessern und unsere Kosten reduzieren.

### Ziele beim Klimaschutz

Die größte Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt besteht in CO<sub>2</sub>-Emissionen, die direkt oder indirekt durch die trans-o-flex-Gruppe verursacht werden. Im Klimaschutz konzentrieren wir uns darauf, diese Effekte zu verringern. Und damit haben wir nicht erst gestern angefangen, denn bereits 2007 wurde erstmals mit einer kompletten

CO<sub>2</sub>-Bilanz systematisch festgehalten, wo wir stehen. Denn nur, wer Ressourceneinsatz und Emissionen misst, kann wissen, wo am effizientesten angesetzt werden kann, um mit dem geringsten Mitteleinsatz die größten Effekte zu erzielen. Auf dieser Basis wurden im Jahr 2008 erstmals Umweltziele formuliert. Neben der Erstellung einer regelmäßigen CO<sub>2</sub>-Bilanz, wurde unter anderem als Ziel definiert, bis Ende 2012 die absolute Menge der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 10 % zu senken (auf Basis der für 2007 ermittelten CO<sub>2</sub>-Emissionen), eine Zertifizierung nach der Umweltnorm ISO 14001 zu erlangen und ein klimaneutrales Produkt einzuführen. Sowohl die Zertifizierung als auch die Einführung eines klimaneutralen Produktes wurden bereits erreicht. Nur bei der geplanten Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes hat trans-o-flex sein ambitioniertes Ziel nicht erreicht. Hauptgrund dafür ist die Einführung der energieintensiveren aktiven Temperaturführung im Bereich zwischen 15 und 25 Grad Celsius sowie die gewachsene Anzahl der für die Auslieferung eingesetzten Fahrzeuge.

Grundlage der ab 2013 gültigen Nachhaltigkeitsstrategie von trans-o-flex ist die Unternehmensstrategie, die sich im neuen Leitbild widerspiegelt. Die ab 2013 geltenden Ziele im Bereich des Umweltschutzes sollen daher 2013 neu aus dem Leitbild abgeleitet werden. Darauf aufbauend sollen mögliche Schritte definiert werden, mit denen die jeweiligen Ziele erreicht werden sollen. Welche kleinen oder großen Projekte angegangen oder umgesetzt werden, wird mit den jeweiligen Fachabteilungen abgestimmt und hängt davon ab, wie Nutzen und Kosten bewertet werden.



## Verantwortung für den Klimaschutz

Prinzipiell sind wir überzeugt, dass es für uns als Transport- und Logistikdienstleister vorrangig ist, unsere Kernprozesse zu verbessern. Denn jeder Liter Treibstoff und jede Kilowattstunde Strom, die wir weniger verbrauchen, senken unsere Kosten und verbessern unsere Ökobilanz. Daher setzen wir in unterschiedlichsten Bereichen an, um den Klimaschutz voranzutreiben. Das fängt an bei Gebäuden mit Geothermie-Anlagen, Umstieg auf Ökostrom, Energie- und Wassersparmaßnahmen, Mülltrennung und Mehrwegsystemen. Das geht weiter mit der Fahrzeugtechnik zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>, schadstoffarmen Fahrzeugen mit Erdgasantrieb, Gabelstaplern mit Drehstrommotoren, die jeden dritten Ladezyklus überflüssig machen, Abgasreinigungsanlagen und Filtersystemen. Das setzt sich fort mit Fahrertrainings, mit optimierten Touren und Einsatzplänen sowie mit der Unterstützung von Umweltprojekten. Und es gibt noch viel mehr Beispiele für nachhaltiges Wirtschaften in der trans-o-flex-Gruppe. Damit wollen wir unserer Verantwortung gerecht werden, damit auch nachfolgende Generationen in einer lebensfreundlichen Umwelt aufwachsen können.

### Gabelstapler mit Drehstrommotoren

Nachhaltige Verbesserungen sind auch bei Transporten innerhalb unserer Standorte zu erzielen. So baut trans-o-flex beim Einsatz neuer Gabelstapler auf Drehstrommotoren. Diese Motoren nutzen die beim Bremsen freiwerdende Energie, um die Batterie zu laden. Das spart bis zu einem Drittel Energie und hält die Fahrzeuge länger einsatzfähig, weil etwa jeder dritte Ladezyklus gespart wird.

## Zertifizierung nach ISO 14001

Damit wir unsere Umweltziele an jedem einzelnen Standort messen und erreichen können, haben wir im Berichtsjahr das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 weiter umgesetzt. Um das Vorgehen von trans-o-flex im Umweltschutz noch stärker zu strukturieren, wurden die Umweltziele in kurz-, mittel- und langfristige Ziele differenziert und festgehalten. Dazu gehören im Bereich der nachhaltigen gesellschaftlichen Verantwortung unter anderem die Fortentwicklung des Umweltmanagementsystems und die Implementierung eines Umweltzirkels. Unter der Überschrift „Klimaschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz“ wurden die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Dienstfahrzeuge und im Transportbereich als Ziel definiert sowie das ökologische Einkaufen und die nachhaltige Büroarbeit. Beim Schutz von Mensch und Umwelt sollen weitere Verbesserungen des Arbeitsschutzes erreicht werden, die Umsetzung der Ladungssicherungsvorgaben optimiert werden und schließlich auch generell das Umweltbewusstsein nach innen und außen gefördert werden. Alle definierten Ziele wurden mit Einzelmaßnahmen konkretisiert und mit Umsetzungsterminen festgeschrieben.



## Beteiligung an wegweisender Initiative

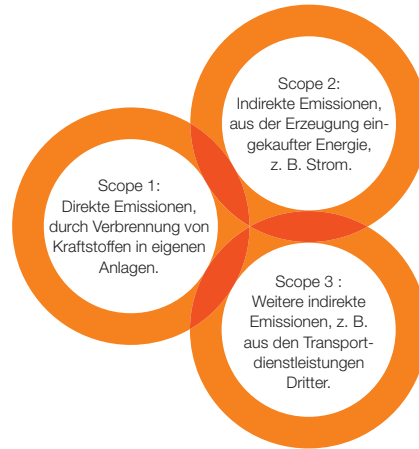
Zusammen mit Verladern und Wettbewerbern hat trans-o-flex im März 2012 die Initiative „Green Freight Europe“ (GFE) ins Leben gerufen, der bis Ende 2012 bereits rund 50 Unternehmen beigetreten waren. Weitere rund 40 Unternehmen sind bis Mitte 2013 hinzugekommen. Gemeinsam mit nationalen und europäischen Industrieverbänden, die die Initiative aktiv unterstützen, verfolgen die Mitglieder das Ziel, GFE als führendes Programm zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr europaweit zu etablieren und die Transparenz über die CO<sub>2</sub>-Effizienz der Teilnehmer im Straßengüterverkehr zu verbessern.

Im Bereich Straßentransport ist es eine besonders große Herausforderung, bei den eingesetzten Unternehmern für Transparenz und ökologisches Engagement zu sorgen, da eine große Zahl von Dienstleistern beauftragt werden und es nur begrenzt Industriestandards gibt, die als Maßstab angelegt werden können. Doch genau hier wurde mit der Initiative GFE ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz und effizienterem Management bezüglich der eingesetzten Transportfirmen getan. Die Zusammenarbeit zwischen Logistikdienstleistern, Spediteuren und Verladern ermöglicht eine nachhaltige Vergabe von Dienstleistungen an besonders effiziente Unternehmen, die zukünftig bei Aufträgen bevorzugt berücksichtigt werden können. Damit trägt die Initiative GFE dazu bei, unsere Effizienzziele zu erreichen.

## Berechnungsgrundlagen von Treibhausgasen

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden bei trans-o-flex nach dem international anerkannten „Greenhouse Gas Protocol“ erhoben. Auf dieser Grundlage erfassen wir folgende Emissionsarten:

- **Direkte Emissionen (Scope 1)**, die durch Verbrennung von Kraftstoffen in eigenen Anlagen entstehen.
- **Indirekte Emissionen (Scope 2)**, die aus der Erzeugung eingekaufter Energie, z. B. Strom, entstehen.
- **Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)**, z. B. aus den Transportdienstleistungen Dritter.



Unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen berechnen wir im Wesentlichen anhand der in den Bereichen Fuhrparkmanagement sowie Immobilien- und technische Entwicklung erhobenen Energie- und Kraftstoffverbräuche. Im Gegensatz zur Ermittlung der Scope-1- und -2-Daten können wir unsere Scope-3-Emissionen größtenteils nicht anhand direkter Verbrauchsdaten ermitteln, da Frachtführer diese Daten in der Regel nicht bereitstellen. Daher basieren unsere Berechnungen in diesem Fall nur teilweise auf den erfassten Verbrauchsdaten. Bei den Frachtführerdaten wenden wir zusätzlich Modellrechnungen an, die auf eigenen Betriebsdaten basieren und adäquate Emissionsfaktoren für den Straßentransport berücksichtigen.

### Scope 1 und 2: CO<sub>2</sub>-Emissionen leicht gesunken

Im Berichtsjahr 2012 beliefen sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Scopes 1 und 2 in der trans-o-flex-Gruppe auf 28.581 Tonnen CO<sub>2</sub> (Vorjahr: 29.573 Tonnen). Hauptgrund für die leicht gesunkenen Emissionen ist die Tatsache, dass bei trans-o-flex ThermoMed seit 2012 in einigen Regionen ein auf die Auslieferungsmengen angepasster Fahrzeugtyp für die Warenauslieferung eingesetzt wird. Statt einem Mercedes Sprinter liefern nun auch Mercedes Vitos beziehungsweise Volkswagen vom Typ T5 die temperatursensiblen Arzneimittel aus. Darüber hinaus ist es durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter sowie optimierte Laufzeiten der automatischen Sortieranlagen gelungen, in allen Bereichen die Standortemissionen zu senken.



Die Verbesserungspotenziale wurden vor allem im Rahmen des Effizienzprogramms OPEX (Operative Exzellenz) identifiziert. Ziel des Programms war es, die operativen Kernprozesse im gesamten System effizienter zu gestalten. So konnten beispielsweise die Sortierzeiten verkürzt und die Sortereffizienz gesteigert werden, indem Leerlaufzeiten bei der Auflage vermieden wurden. Entscheidend dafür war eine optimierte Zuführung der Ware zum Sortierband, so dass immer genügend Ware an der Auflegestation ist und die Mitarbeiter, die die Ware auflegen keinen Leerlauf haben. Hierfür wurden Arbeitsabläufe verändert, die letztendlich auch dazu geführt haben, dass die CO<sub>2</sub>-Emissionen an den Standorten gesunken sind.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) <sup>1), 2)</sup>

	2011	2012	Differenz %
<b>Emissionen gesamt</b>	29.573	28.581	-3,35
<b>Straßentransporte (Eigenanteil)</b>	22.970	19.871	-13,49
<b>Gebäude</b>	6.581	6.358	-3,39
- davon Erdgas	3.818	3.694	-3,25
- davon Heizöl	564	530	-6,03
- davon Fernwärme	872	774	-11,24
- davon Strom	1.299	1.041	-19,83

1. Nach Greenhouse Gas Protocol, in Tonnen CO<sub>2</sub>

2. Angaben beziehen sich auf die gesamte trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich)



### Scope 1 bis 3: Gesamte CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 3 Prozent verringert

Im Berichtsjahr beliefen sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen der trans-o-flex-Gruppe durch fremd vergebene Transportdienstleistungen auf 133.541 Mio. Tonnen (Vorjahr: 137.903 Mio. Tonnen). Dies entspricht einer Senkung der Emissionen um 3,16 Prozent. Bei den selbst durchgeführten Transporten durch das Tochterunternehmen ThermoMed konnten die Emissionen sogar um 14,79 Prozent gesenkt werden. Hier schlagen die Effizienzverbesserungen durch den Einsatz eines neuen Fahrzeugtyps spürbar durch. Durch diese Erfolge konnten wir unsere Emissionen in der gesamten trans-o-flex-Gruppe insgesamt über alle Scopes um 3,23 Prozent (5.435 Tonnen CO<sub>2</sub>) senken.

#### CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 bis 3) <sup>1), 2)</sup>

	2011	2012	Differenz %
Emissionen gesamt (Scope 1 bis 3)	168.164	162.729	-3,23
Straßentransporte (Eigentransport)	22.992	19.592	-14,79
Straßentransport (Partnerunternehmen)	137.903	133.541	-3,16
Gebäude	7.269	6.965	-4,19

1. Nach Greenhouse Gas Protocol, in Tonnen CO<sub>2</sub>  
 2. Angaben beziehen sich auf die gesamte trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich)

### Effizienzprogramm verringert Kraftstoffverbrauch

Die Reduzierung der Gesamtemissionen im Berichtsjahr war nur möglich, indem viele Schritte zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz gegangen wurden, die den Kraftstoff- und Energiebedarf je Paket oder Palette tatsächlich reduziert haben. Bei unseren Subunternehmern im Straßenverkehr hat sich trans-o-flex im Berichtsjahr auf ein effektiveres Management der Transporte konzentriert.

#### Optimale Tour: trans-o-flex Ausliefergerät gibt die Stopp-Reihenfolge vor

Durch eine technische Neuerung können seit 2012 nicht nur sehr erfahrene Fahrer mit Ortskenntnis, sondern auch Aushilfsfahrer oder gar Neulinge ihre Touren so fahren, dass sie die vorgegebene Zahl der Sendungen auf der kürzesten Strecke am schnellsten ausliefern. Dafür wurde ein neues Programm für die Tourenplanung eingeführt. So wird nun jedem Fahrer die optimale Stopp-Reihenfolge vom trans-o-flex Ausliefercomputer automatisch als Vorschlag zur Verfügung gestellt. Das spart nicht nur während der Tour Zeit und Geld, sondern auch schon im Vorfeld, weil weniger manuelle Vorarbeit notwendig ist. Voraussetzung war allerdings, dass beispielsweise die Öffnungszeiten oder Anlieferzeiten der Kunden in dem Programm vorerfasst wurden. Einmal erfasst berücksichtigt das Programm die Informationen beim Vorschlag der optimalen



Stoppreihenfolge automatisch. Der Fahrer hat dann aber immer noch die Möglichkeit, aufgrund seiner Ortskenntnisse (nicht in offiziellen Karten eingezeichnete Wege) oder aktueller Veränderungen (Baustellen, Staus, etc.) manuell die vorgeschlagene Stoppreihenfolge zu ändern. Vor allem für neue Fahrer oder für Aushilfen ist das System eine echte Erleichterung. Diese Effizienzmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass sich der Kraftstoffverbrauch im Straßenverkehr verringert hat.

**Kraftstoffverbrauch**  
 Im Berichtsjahr ist es trotz des Einsatzes von mehr Fahrzeugen gelungen den gesamten Kraftstoffverbrauch zu senken.

#### Kraftstoffverbrauch für Transporte <sup>1), 2), 3)</sup>

	2011	2012	Differenz %
Treibstoffe gesamt	59,20	58,90	-0,51
- davon Diesel	58,52	58,53	0,02

1. In Mio. Liter.  
 2. Angaben beziehen sich auf die gesamte trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich)  
 3. Internationale Linienverkehre wurden in der Betrachtung der trans-o-flex-Gruppe berücksichtigt

## Erneuerung der Fahrzeugflotte fortgeführt

Die Fahrzeugflotte von trans-o-flex umfasst rund 4.200 Fahrzeuge und besteht aus betrieblichen Nutzfahrzeugen in den Fahrzeugklassen „leichte Lkw“ und „schwere Lkw“. Den größten Anteil nehmen dabei die „leichten Lkw“ ein, die für die Feinverteilung der Waren eingesetzt werden.

Daher entsteht auch in diesem Bereich ein Großteil der verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßenverkehr. Nur die „schweren Lkw“, die auf Langstrecken eingesetzt werden und einen hohen Kraftstoffverbrauch haben, verursachen noch einen etwas höheren CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Dennoch ist es uns vor allem im Bereich der Langstreckentransporte im Berichtsjahr gelungen, durch die Optimierungen der Aerodynamik oder der Motorsteuerung, sowie durch spezielle Schulungen der Lkw-Fahrer die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Mit dazu beigetragen hat auch die Tatsache, dass im Linienverkehr inzwischen nahezu ausschließlich Fahrzeuge der Euronorm 5 eingesetzt werden.

### Straßenfahrzeuge nach EURO-Emissionsstandard <sup>1), 2)</sup>

	2011	2012	Differenz %
<b>Straßenfahrzeuge gesamt</b>	4.138	4.248	2,65
- davon EURO 6	9	10	8,00
- davon EURO 5	1.288	1.694	31,54
- davon EURO 4	2.301	2.287	-0,62
- davon EURO 3	498	327	-34,29
- davon EURO 2	39	36	-8,61
- davon EURO 1	3	2	-28,00

1. In Stück (Anzahl Fahrzeuge)

2. Angaben beziehen sich auf die gesamte trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich)

Moderne Fahrzeugflotte  
Rund 94 Prozent der bei  
trans-o-flex eingesetzten  
Fahrzeuge erfüllen die  
Fahrzeugnormen  
EURO 4, 5 und 6.

## Neue Managementfahrzeuge reduzieren CO<sub>2</sub>-Ausstoß

In der gesamten trans-o-flex-Gruppe wurde die Dienstwagenregelung in Zusammenarbeit mit der Österreichischen Post AG überarbeitet. Im Dezember des Berichtsjahres wurden bereits die ersten Fahrzeuge bestellt. Spätestens Mitte 2015 wird die Umstellung abgeschlossen sein.

Durch die Entscheidung des gesamten Post-Konzerns, für den Dienstwagenfuhrpark überwiegend Fahrzeuge mit einem geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoß einzusetzen wird auch seitens des Managements ein Beitrag zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bei trans-o-flex geleistet.



## Effizienzverbesserung in Gebäuden

An unseren rund 70 Standorten werden unterschiedliche Gebäudearten für unterschiedliche Zwecke genutzt: vom Bürogebäude über das Warenlager bis zum Umschlagszentrum. Einen einheitlichen Standard bei der Effizienzverbesserung kann es aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen und der unterschiedlichen Nutzung nicht geben. Wir setzen daher mit unterschiedlichen Maßnahmen an. Dazu einige Beispiele:

- Die neue Kühlanlage des Lagers Weinheim wurde mit Wasser anstatt mit konventionellem Kühlmittel befüllt, um CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Produktion von Kältemittel zu vermeiden.
- Standortbezogen wird geprüft, wo mit einer verbesserten Dämmung von Büros und (temperierten) Umschlaghallen, vor allem aber mit modernen Heiz- und Kühlsystemen, Emissionssenkungen erzielt werden können.
- Der Einsatz von emissionsarmen Geothermieanlagen wird bei Neubauten regelmäßig geprüft.
- Durch Brauch- und Schmutzwasser-Rückgewinnung, Verwendung ökologischer Baustoffe (Holz statt Stahlträger im Hallenbau), Dämmstoffe und Farben, Mülltrennung, Einsatz von Mehrwegsystemen oder Recycling von Wertstoffen werden natürliche Ressourcen geschont und auf die Minimierung von Umweltbelastungen im Tagesgeschäft geachtet. Darüber hinaus setzt trans-o-flex in Deutschland bereits seit 2008 fast komplett auf Ökostrom.

### Energieverwendung in Gebäuden und Anlagen <sup>1), 2)</sup>

	2011	2012	Differenz %
<b>Energieverwendung gesamt</b>	46,6	41,80	-10,30
- davon Erdgas	25,1	22,90	-8,76
- davon Heizöl	2,4	1,50	-37,50
- davon Fernwärme	2,8	2,42	-13,55
- davon Strom	16,3	15,83	-2,88
- davon Ökostrom	15,8	14,70	-6,96

1. In Mio. kWh

2. Angaben beziehen sich auf die gesamte trans-o-flex-Gruppe (Deutschland und Österreich)



## Weitere Ansätze zur Verbesserung der Umweltleistung

trans-o-flex will mit gezielten Maßnahmen den CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Paket, Palette oder Sendung in den einzelnen Unternehmensbereichen reduzieren. Dabei sind der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit sowie der höchste zu erzielende Reduktionseffekt entscheidend. Gleichzeitig soll die Qualität unserer Dienstleistungen nicht beeinträchtigt werden. Daher involvieren wir über die konstante Optimierung unserer operativen Netzwerke, den Einsatz von Technologien oder die Erneuerung unserer Flotte hinaus auch unsere Kunden und Mitarbeiter, um fortlaufend unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz zu erhöhen.

### Bye, bye CO<sub>2</sub> – Mitarbeiter in Klimaschutz aktiv eingebunden

Gerade bei Dienstleistungsunternehmen spielt das Verhalten der Mitarbeiter im beruflichen wie im privaten Bereich für den Klimaschutz eine große Rolle. Daher hat sich trans-o-flex bereits früh entschieden, die Mitarbeiter generell für das Thema Klimaschutz zu sensibilisieren. Zum einen kann das betriebliche Engagement von trans-o-flex zur Reduktion von Emissionen damit in seiner Wirkung vervielfacht werden, wenn trans-o-flex-Mitarbeiter diese Ideen auch in ihrem privaten Umfeld beherzigen. Zum anderen profitiert trans-o-flex aufgrund seines Nachhaltigkeitsengagements von einer stärkeren Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und von den Ideen, die Partner und Belegschaft auch in dieser Hinsicht einbringen.

Aus diesen Gründen nimmt das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere die Emissionsminderung in der internen Unternehmenskommunikation einen breiten Raum ein. So wurde in den regelmäßig erscheinenden Mitarbeiterinformationen eine eigene Rubrik mit dem Namen „Bye, bye CO<sub>2</sub>“ eingerichtet. Darin wird seit 2008 in jeder Ausgabe ein Tipp veröffentlicht, mit dem sich einfach, aber effektiv vor allem der Ausstoß des Klimagases CO<sub>2</sub> senken lässt. Neben Vorschlägen, die im Büro angewendet werden können, geht es um das Kochen, Waschen, Heizen oder Autofahren. Die Botschaft ist stets: Jeder kann auch persönlich ganz konkret etwas tun!

bye  
bye  
CO<sub>2</sub>



### Grünes Produkt: co<sub>2</sub>de green

Grüne Produkte unterstützen unsere Kunden, ihre eigenen Klimaziele zu erreichen. Bei unserem Angebot „co<sub>2</sub>de green“ erfolgen die Transporte komplett klimaneutral. Dafür erwerben wir im co<sub>2</sub>de green-Programm Zertifikate von anerkannten Klimaschutzprojekten, die für den Ausgleich aller anfallenden Treibhausgase sorgen. Konkret wird eine Anlage zur Abwasseraufbereitung in Thailand ermöglicht und saubere Energiegewinnung in China. Alle CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch den Transport von co<sub>2</sub>de green-Sendungen in Deutschland entstehen, werden damit wieder ausgeglichen. Der Aufschlag pro Paket geht zu 100 Prozent in zertifizierte Klimaschutzprojekte. Auf diese Weise wurden im Berichtsjahr transportbedingte Emissionen von rund 1.000 Tonnen CO<sub>2</sub> ausgeglichen.



Über unser

## gesellschaftliches Engagement

**Grundgedanke des gesellschaftlichen Engagements:**  
Wir helfen mit den Dingen, die wir am besten können.

Über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus setzt sich trans-o-flex im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie für gesellschaftliche Belange ein. Schwerpunkt unseres sozialen Engagement ist dabei eine weltweite Solidarität gepaart mit einer regionalen Verbundenheit. So unterstützt trans-o-flex gemeinnützige Organisationen mit Sachspenden, kostenlosen Hilfstransporten, Geldspenden oder seinem Logistik-Know-how. Ein Beispiel von vielen: Im Berichtsjahr wurde erneut der gemeinnützige Verein Hilfe zur Selbsthilfe Dritte Welt mit kostenlosen Hilfstransporten unterstützt. Ein Engagement das nunmehr seit rund 35 Jahren ununterbrochen fortgeführt wird. Grundgedanke bei dieser und anderen Aktionen ist: Wir helfen mit den Dingen, die wir am besten können. Deshalb transportiert trans-o-flex regelmäßig Warenspenden diverser Unternehmen von verschiedensten Orten in Deutschland zum Karlsruher Rheinhafen. Hinzu kommen eigene Sachspenden des Unternehmens und einzelner Mitarbeiter, die ebenfalls im trans-o-flex-Netz nach Karlsruhe fahren. Dort werden die Hilfsgüter in Container gestaut und zu den Hilfsprojekten etwa auf den Philippinen geschickt. Darüber hinaus wollen wir jedoch auch mit gezielten Einzelaktionen immer wieder auf bestimmte Gruppen von Menschen aufmerksam machen, die Hilfe nötig haben, beziehungsweise auf Menschen hinweisen, die anderen helfen. Um hierzu die nötigen Mittel bereit stellen zu können, haben wir 2012 zu Weihnachten die Stiftung Kinderzukunft besonders unterstützt. Kunden hatten bis einschließlich 26. Dezember 2012 die Möglichkeit, die Spendensumme von trans-o-flex mit ein paar einfachen Klicks zu erhöhen. Dazu haben alle Kunden per Mail einen Code erhalten, den sie auf der eigens

programmierten Internetseite über die Stiftung Kinderzukunft eingeben können. Pro Klick hat trans-o-flex zusätzlich fünf Euro gespendet. Weitere Beispiele für die echte Hilfe ist die regelmäßige Unterstützung der Weinheimer Tafel oder diverser Kinderferienwerke. Damit die Weinheimer Tafel ein Kühlfahrzeug für den Transport von Lebensmitteln kaufen und betreiben kann, tritt trans-o-flex in den kommenden fünf Jahren als Sponsor der Weinheimer Tafel Appel + Ei auf. Der Laden für Menschen mit geringem Einkommen bietet Lebensmittel für einen Bruchteil des regulären Ladenpreises an, unter anderem Backwaren, Obst und andere Grundnahrungsmittel. Alle Einnahmen der gemeinnützigen Organisation dienen ausschließlich der Deckung der Kosten. Diverse Kinderferienwerke und Kindergärten hat trans-o-flex mit Geld- und Sachspenden unterstützt. So konnten Kindern und Jugendliche aus finanzschwachen Haushalten an Ferienfreizeiten teilnehmen oder dringend benötigte Spielgeräte angeschafft werden.