



**Wir handeln
heute. Auch
für morgen.**



Inhalt	02	Unternehmen	05	Kultur des Dialogs	13	Verantwortung für die Umwelt	19	Corporate Citizenship	27	Daten und Fakten	29
Vorwort	03	Nachhaltigkeitsverständnis	06	Nachhaltige Personalarbeit	13	» Klimaschutzziele	19			Zum Bericht	29
		Global Compact	07	» Vergütung als Ausdruck des Leistungsprinzips	14	» Prioritäten	20			Impressum	29
		Strategie	07	» Gleichberechtigung	14	» Berechnungsgrundlage	20				
		Werte	09	» Aus- und Weiterbildung	15	Effizienzprogramm und Projekte	21				
		Verantwortung	09	» Führung	16	» Stopp-Reihenfolge	21				
		» Code of Conduct	09	» Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung	16	» Auslastung steigern	22				
		» Verhaltenskodex für Lieferanten	10	» Work-Life-Balance	17	» Fahrertraining	22				
		» Compliance-Management	10	» Vertrauensstelle	17	» Vermeidung von Dienstreisen	23				
		» Datenschutz	11			» Einsatz neuer Dienstwagen	23				
		» Beschaffung	11			» Bewußtsein bei allen Mitarbeiter schärfen	24				
						» Druckkonsolidierung	24				
						Gebäudeeffizienz	25				
						Grünes Angebot	25				

Liebe Leserinnen und Leser, sehr geehrte Damen und Herren!

Mit seinem Nachhaltigkeitsmanagement arbeitet die trans-o-flex Logistics Group seit vielen Jahren an einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, den wir regelmäßig in diesem Bericht dokumentieren. Dabei zeigt sich zum einen wie komplex ein umfassender Nachhaltigkeitsansatz ist, wenn er wirklich alle Dimensionen von Nachhaltigkeit berücksichtigt, und nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale und ökologische Aspekte erfasst. Wir sehen das sogar durchaus in einer weltweiten Perspektive, denn trans-o-flex hat sich bewusst dem Global Compact angeschlossen, der Werteplattform der Vereinten Nationen für Unternehmen. Mit der Unterstützung der zehn Grundprinzipien des Global Compact stellen wir uns in eine Reihe mit tausenden anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen, um für die wesentlichen Herausforderungen Lösungen zu entwickeln, um den sozialen Fortschritt und den Umweltschutz weiter voranzubringen. 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.

Zum anderen zeigt dieser Bericht, dass die verschiedenen Effizienzprogramme, die trans-o-flex im Rahmen seines Nachhaltig-

keitsmanagements angestoßen hat, auch deutliche Wirkungen erzielt haben. Auf zwei Dinge möchte ich besonders hinweisen:

1. Angesichts der Tatsache, dass 2013 mehr Sendungen transportiert wurden als im Vorjahr, ist es besonders bemerkenswert, dass die Transportleistung mit weniger Fahrzeugen und einer geringeren Kilometerleistung erbracht wurde. Das sind klare Erfolge der Touren- und Auslastungsoptimierung, die sich positiv auf alle Bereiche der Bilanz auswirken.
2. trans-o-flex hat mit einer kontinuierlichen Erhöhung des Anteils aktiv temperaturgeführter Sendungen zu tun. Das ist Ergebnis einer bewussten Marktpositionierung, in der wir unseren Kunden eine einzigartige Dienstleistung anbieten, die vor allem aufgrund der verschärften gesetzlichen Anforderungen an Arzneimitteltransporte – Stichwort EU-GDP – ein klares Marktbedürfnis abdeckt. Die Dienstleistung führt jedoch ebenso klar zu höheren Kosten- und Umweltbelastungen. Weil niemand Strom verschenkt, ist an der Kostensteigerung nichts zu ändern. Die Umweltbelastung konnten wir jedoch durch unser Nachhaltigkeitsmanagement begrenzen. Hintergrund:

Der gestiegene Energieaufwand entsteht beim Heizen und Kühlen der Fahrzeuge, Lager- und Umschlageneinrichtungen. Dabei wirkt sich beispielsweise die notwendige Vortemperierung der Fahrzeuge inzwischen weniger auf den Dieserverbrauch als auf den Stromverbrauch aus. Denn wir versuchen, die Klimateinrichtungen der Fahrzeuge nicht mehr über den Motor mit Energie zu versorgen, sondern umweltfreundlicher über eigens eingerichtete Stromanschlüsse. Und weil trans-o-flex zu 98,5 Prozent Strom aus regenerativen Quellen bezieht, ist der Wechsel von Diesel auf Stromzufuhr ein Gewinn für die Klimabilanz.

Solche Beispiele zeigen: die Herausforderungen für nachhaltiges Wirtschaften nehmen nicht ab, aber es gibt immer wieder Lösungen, um diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

Mit freundlichen Grüßen



Max Moser



Max Moser,
Sprecher der Geschäftsführung

”
Der Nachhaltigkeitsbericht belegt klare Erfolge bei der Touren- und Auslastungsoptimierung, die sich positiv auf alle Bereiche der Bilanz auswirken.
“

The image features a green plant with several leaves, each covered in small, clear water droplets. The plant is positioned on the left side of the frame. To its right is a bright green, rectangular tag with rounded corners. The tag has the text 'Die Logistikgruppe' written on it in a bold, black, sans-serif font. The entire scene is set against a background of weathered, light-colored wood with visible grain and some peeling paint.

Die Logistik- gruppe

Unser Unternehmen

Der Erfolg der europaweit aktiven Logistikgruppe trans-o-flex basiert auf drei Service-Säulen, deren Dienstleistungen nahtlos miteinander verknüpft werden können:

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, etwa Gefahrguttransporte ohne Mindermengenregelung. 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 für Unterhaltungs- und Haushaltselektronik.
2. In einem Spezial-Netzwerk mit aktiver Temperaturführung transportiert die trans-o-flex-Tochter ThermoMed temperatursensible Waren im Bereich von 2 bis 8 und 15 bis 25 Grad Celsius für die pharmazeutische Industrie. Transporte mit aktiver Temperaturführung bietet ThermoMed in Europa über das EUROTHERM-Netzwerk an.

3. Umfassende 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 1.800 Mitarbeiter beschäftigt, belief sich 2013 auf rund 505 Millionen Euro. trans-o-flex ist seit Juni 2008 eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Österreichischen Post.



1.834
Mitarbeiter (VZ)

Rund **505**
Mio. € Umsatz

34
Länder Europas

ISO **14001**
zertifiziert

8 Jahre beim
Global Compact.

3.928
Fahrzeuge

8,8 % CO₂
eingespart (Basis 2010)

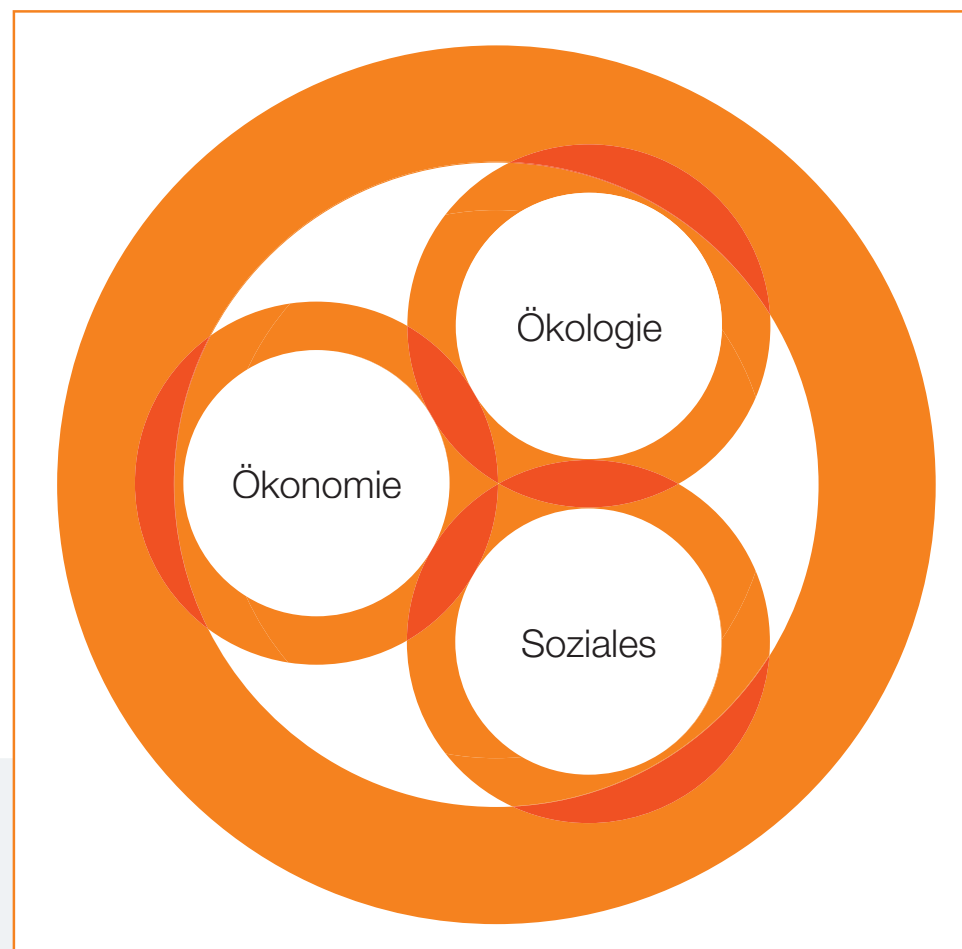
Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit hat Hochkonjunktur. In vielen Zusammenhängen wird dieses Wort verwendet. Aber wofür steht es im Kontext der europaweit agierenden trans-o-flex-Logistikgruppe? Für trans-o-flex ist Nachhaltigkeit kein Lippenbekenntnis. Die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – bestimmen unser Handeln.

Daher 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. Nicht immer sind Entscheidungen dabei frei von Zielkonflikten – unser Anspruch ist es, diese transparent zu machen und die bestmögliche Lösung zu finden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen, zielgerichtete Investitionen in zukunftsfähige Technologien, die profitables Wachstum ermöglichen und unseren Kunden einen Wettbewerbsvorteil bieten, sowie eine Unternehmensethik, die über das Einhalten von Recht und Gesetzen hinausgeht und Integrität in den Mittelpunkt stellt: So wirtschaften wir nachhaltig und schaffen zugleich die

Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis ist eng mit unseren Unternehmenswerten verbunden: Wir handeln zukunftsorientiert. So heißt es im trans-o-flex-Leitbild beispielsweise, dass wir verantwortungsvoll handeln oder mit Ressourcen sparsam, schonend und umweltbewusst umgehen. Verantwortungsvoll zu sein bezieht sich dabei sowohl auf den Umgang mit den Mitarbeitern, dem sozialen Umfeld aber auch mit den natürlichen Ressourcen. Exzellent zu sein und unsere Kunden mit unseren Dienstleistungen zu begeistern. Oder innovativ zu sein und mit den genutzten Technologien einen echten Mehrwert für die Kunden zu schaffen. Das ist für uns stets Anspruch und Herausforderung zugleich.



Die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung - Ökonomie, Ökologie und Soziales - bestimmen unser Handeln.

Global Compact

Für unser Unternehmen bedeutet Nachhaltigkeit auch, dass wir unseren Weg nicht alleine sondern gemeinsam mit anderen Unternehmen gehen. Daher sind wir bereits 2006 dem von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenen Global Compact beigetreten. Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt.

Unsere Strategie

Um Wachstum und Profitabilität nachhaltig zu sichern, hat trans-o-flex vier Eckpunkte formuliert, an deren Erreichung kontinuierlich gearbeitet wird. ►►



1. Marktführerschaft im Kerngeschäft

Zwar ist Pharmakompetenz trans-o-flex in die Wiege gelegt. Denn die ersten Kunden stammten aus der Pharma- und Gesundheitsbranche und trans-o-flex hat sich hier schnell einen Vorsprung aufgebaut. Aber der Vorsprung muss gesichert werden. Und für diese Strategie gibt es vier Eckpfeiler:

- Aktive Temperaturführung im ThermoMed-Netz.
- Internationalisierung dieses Geschäfts durch die Forcierung von EUROTEMP über Partner oder Tochtergesellschaften mit aktiver Temperaturführung in anderen Ländern Europas.
- Steigerung der Kapazität für aktiv temperaturgeführte Transporte im Bereich von 15 bis 25 Grad durch den Aufbau von trans-o-flex ambient im Schnell-Lieferdienst.
- Erhöhung der Wertschöpfungstiefe für die Kernbranche Pharma durch Entwicklung und Umsetzung von Mehrwertdienstleistungen im Bereich Lagern, Kommissionieren, Versenden. Das ist vor allem die Aufgabe der trans-o-flex Logistik-Service.

Zum Kerngeschäft zählt trans-o-flex neben der Pharma- und Gesundheitsbranche weiterhin auch die Unterhaltungs- und Haushaltselektronik, wo neben unserer Branchenkompetenz vor allem unser warenschonendes Handling, der Sendungsbegriff oder der gemeinsame Transport von Paketen und Paletten in einem Netzwerk (Kombifracht) gefragt sind. Außerdem sichern Dienstleistungen für Unternehmen aus anderen Bereichen von Industrie und Handel durch zusätzliche Mengen und die damit verbundene höhere Netzauslastung das Kerngeschäft ab.

► Unsere Strategie

2. Strategische Gelegenheiten zum Wachstum nutzen

Die größte Chance auf profitables und kontinuierliches Wachstum ist die neue EU-GDP. Die Verschärfung der EU-Regeln für Arzneimitteltransporte hat den Anstoß für die im Oktober 2014 vollzogene Einführung von trans-o-flex ambient gegeben (aktiv temperaturgeführter Transport bei 15 bis 25 Grad Celsius im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst). Mit dem neuen Netz kann trans-o-flex für seine Kernbranche Pharma und Gesundheit sicherstellen, dass auch angesichts des heute bereits zu spürenden Anstiegs der Nachfrage nach temperaturgeführten Transporten ausreichend Kapazität für die Direktzustellung von Paketen und Paletten zur Verfügung steht.

4. Effizientes Führungskonzept

Hinter dem Begriff steckt der Ansatz, die trans-o-flex-Organisation so aufzubauen, dass sie einerseits Markt- und Kundennähe garantiert und andererseits die Markterfordernisse reibungslos operativ umsetzt. Ein Beispiel dafür ist die Neuausrichtung des Vertriebs und seine Verzahnung mit dem Bereich Operations. Sie soll auch auf lokaler Ebene verstärkt werden. So sollen sich die Verantwortlichen vor Ort regelmäßig austauschen, um lokale und regionale Probleme möglichst schnell und direkt zu lösen.

3. Effizienz steigern, Kosten flexibilisieren

Ein Beispiel für die Umsetzung dieses strategischen Eckpunktes war das bereits 2012 gestartete Programm OPEX (Operative Exzellenz). Dabei wurden sämtliche betrieblichen Prozesse in Übernahme, Linienverkehr, Sortierung und Distribution auf den Prüfstand gestellt. Die Abläufe jedes Standorts wurden in Augenschein genommen, analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Das hat viele ökonomische und ökologische Vorteile gebracht. So bedeutet beispielsweise die erfolgte Tourenoptimierung, dass mehr Pakete mit derselben Zahl von Fahrzeugen und Zustellern ausgeliefert werden können und dass pro Sendung weniger Kilometer gefahren und weniger klimaschädliche Emissionen entstehen. Ein anderes Beispiel sind die optimierten Betriebszeiten unserer Sortieranlagen. An einigen Standorten konnten die Prozesse so verändert werden, dass die Sortierzeiten verkürzt werden konnten. Weiteres Beispiel: Unter der Abkürzung TPS (trans-o-flex-Produktionssystem) ist im Herbst 2013 ein neues Projekt gestartet, das die Steuerung des trans-o-flex-Netzes erleichtern und die Kostentransparenz erhöhen soll. Deshalb werden bei TPS beispielsweise im Rahmen einer Prozesskostenanalyse alle einzelnen Arbeitsschritte kostenmäßig bewertet. Was kostet das Auflegen eines Paketes? Was das Stapeln einer Palette? Oder was der einzelne Stopp? All das bringt Vorteile, etwa um gezielt Lösungen anbieten zu können oder um Ansätze für weitere Verbesserungen zu finden.



Unsere Werte

Neben klaren Zielen und einer klaren Strategie verfügt trans-o-flex mit seinem Leitbild auch über ein fundiertes Wertegerüst. Das Unternehmensleitbild bietet den Mitarbeitern, aber auch der Führungsebene einen Orientierungsrahmen, auf dessen Basis Handlungen und Entscheidungen getroffen werden sollen. Auch der gewünschte Umgang miteinander, sei es zwischen den Mitarbeitern selbst, zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, aber auch mit Kunden wurde im Unternehmensleitbild festgehalten. Damit ist das Leitbild eine Art Verhaltenskodex, der mit klaren Visionen und Wertvorstellungen den Weg in die Zukunft weisen soll. Konkret wurden im Leitbild drei zentrale Felder einer Unternehmens- und Führungskultur formuliert, die für alle Unternehmen der trans-o-flex-Gruppe angestrebt wird: Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sowie Kommunikation und Wertschätzung.

Um die Leitbildziele in der täglichen Arbeit aller Mitarbeiter umzusetzen und zu verankern, wurden zahlreiche Initiativen gestartet. Beispielsweise wurde eine neue Führungsleitlinie erarbeitet. Führung bei trans-o-flex hat damit ein gemeinsames Fundament und eine verbindende Klammer zwischen den Führungskräften der trans-o-flex-Gruppe.

Unsere Verantwortung

Unternehmen werden sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zunehmend bewusst. Um diese Verantwortung wahrnehmen zu können und das eigene Handeln transparent und nachvollziehbar zu gestalten, braucht es einen ethischen Rahmen. Diesen hat die

trans-o-flex-Muttergesellschaft, die Österreichische Post, in seinem eigenen Code of Conduct formuliert. Er ist Grundlage und Orientierung allen Handelns in unserer Unternehmensgruppe. ➤➤

➤ Code of Conduct

Wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist der Verhaltenskodex (Code of Conduct) unserer Muttergesellschaft, der Österreichischen Post. Er orientiert sich an internationalen Übereinkünften sowie ethischen Standards und spiegelt auch unser Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact wider. Bereits seit Mitte 2011 gilt der Verhaltenskodex in allen Unternehmensbereichen der trans-o-flex-Gruppe. Er basiert auf dem Leitbild, enthält die für alle Mitarbeiter zu beachtenden Regeln für ethisches und rechtlich einwandfreies Verhalten und bildet die Grundlage für unsere weiteren internen Richtlinien.

Da bei der Umsetzung dieser Prinzipien vor allem die Führungskräfte von trans-o-flex eine besondere Rolle spielen, haben diese auch 2013 umfangreiche Schulun-

gen erhalten. Darüber hinaus sind die entsprechenden Vorgaben jederzeit für alle Mitarbeiter über das Intranet zugänglich und zusätzlich über interne Kommunikationsmedien bekannt gemacht worden. Bei Verstößen können sich die Beschäftigten an den Compliance-Beauftragten oder an die trans-o-flex-Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden. Auf diese Weise stellt trans-o-flex sicher, dass Compliance-Verstöße leicht gemeldet werden können oder Mitarbeiter nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder aufgrund anderer Merkmale benachteiligt werden.

DER VERHALTENS- UND ETHIKKODEX
DER ÖSTERREICHISCHEN POST AG

CODE OF CONDUCT

WENN'S WIRKLICH WICHTIG IST,
DANN LIEBER MIT DER POST. 

► Verhaltenskodex für Lieferanten



Ein wesentlicher Bestandteil der Verträge mit unseren Lieferanten ist der Verhaltenskodex für Lieferanten. Er ist Teil aller Beschaffungsverträge 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 der gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln. Für trans-o-flex ist es wichtig, dass alle geschäftlichen Aktivitäten unserer Gruppe im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen stehen, dem Code of Conduct sowie den weiterführenden einschlägigen Richtlinien. Ziel ist es nicht nur Haftungsrisiken oder Schäden zu minimieren sondern vor allem ein Umfeld zu schaffen, in dem für alle Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit die Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze gewährleistet und einklagbar wird.

Das Compliance-Management ist zentral in der trans-o-flex-Gruppe verankert. Zu den Hauptaufgaben des Compliance-Management

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. Mit einem für die gesamte trans-o-flex-Gruppe zuständigen Compliance Officer steht ein neutraler und unabhängiger Ansprechpartner zur Verfügung, an den Compliance-Verstöße ohne Umwege gemeldet werden können.



► Datenschutz



Der Schutz von Daten ist für trans-o-flex von höchster Bedeutung – unabhängig davon ob es sich um eigene oder Daten von Kunden, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern handelt. Deshalb hält trans-o-flex die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz ein und hat darüber hinaus die für die Unternehmensgruppe gültigen Datenschutzkriterien auf seiner Homepage 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

Die Beschaffung aller Waren und Dienstleistungen gehört zu den Aufgaben des Bereichs „Zentraler Einkauf“. Er unterstützt die einzelnen Unternehmensbereiche dabei, die Beschaffungsqualität zu steigern, effizient zu investieren und die Kosten zu senken. Darüber hinaus werden alle Bereiche dabei unterstützt, die Unternehmensgrundsätze umzusetzen, indem darauf geachtet wird, dass Unternehmensrichtlinien, wie der Code of Conduct, die Antikorruptionsrichtlinie oder der Verhaltenskodex für Lieferanten berücksichtigt werden. Zusätzlich kann über den zentralen Einkauf sichergestellt werden, dass Umweltaspekte stärker berücksichtigt werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei für Logistikunternehmen eine emissionsärmere Fahrzeugflotte. So wurde beispielsweise die

Dienstwagenregelung überarbeitet und die neuen Fahrzeuge tragen auch zur Senkung des CO₂-Ausstoßes bei, da der neue Fahrzeugmix weniger CO₂ verursacht als der bisherige Fuhrpark. Spätestens Mitte 2015 wird die Umstellung der Dienstwagen abgeschlossen sein.

Der Einkauf von Verbrauchsmaterialien aller Art, wie beispielsweise Papier fürs Büro oder für Verpackungen, erfolgt lokal an den einzelnen Standorten. Künftig soll auch dieser Einkauf gebündelt und zentralisiert werden. Ein EDV-gestützter Einkaufsprozess soll dabei die Datenerhebung vereinfachen, die Transparenz über den Verbrauch erhöhen und eine revisionssichere Darstellung von der Bestellung über den Wareneingang bis zur Bezahlung ermöglichen.



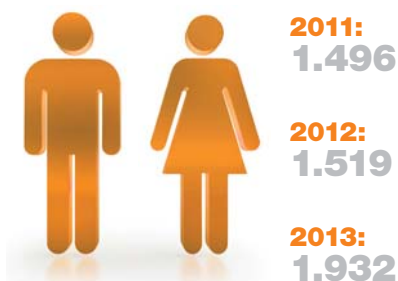
A green plant with three leaves, each covered in water droplets, grows from a green rectangular tag. The tag is placed on a wooden surface with peeling white paint. The text 'Die Mitarbeiter' is written on the tag in a bold, black, sans-serif font.

Die Mitarbeiter

Kultur des Dialogs

Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf dem Engagement, der Kreativität und dem Wissen unserer Mitarbeiter. Sie geben jeden Tag, gemeinsam mit den Mitarbeitern unserer Systempartner und den Fahrern, für unsere Kunden ihr Bestes. Unsere Mitarbeiter sind daher auch Mitgestalter und das Arbeiten für trans-o-flex soll ihnen Spaß machen und sie mit Stolz erfüllen.

Um ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen, ist eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt ist, ausschlaggebend. Jeder Mitarbeiter soll sich an seinem Arbeitsplatz seinen Fähigkeiten entsprechend entfalten können. Deshalb treten wir Vorurteilen, Diskriminierung und Ausgrenzung entschieden entgegen und 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. Mit der Ausbildung junger Menschen geben wir diesen individuelle Bewährungschancen und stellen sicher, dass wir kontinuierlich qualifizierte Mitarbeiter gewinnen.



Zum Ende des Berichtsjahres beschäftigte die trans-o-flex-Gruppe 1.932 Mitarbeiter. Der größte Teil unserer Mitarbeiter (94,25 %) ist in Deutschland beschäftigt, die Frauenquote beträgt rund 25 Prozent. Die Beschäftigung ist, nach einem leichten Anstieg in 2012, im Jahr 2013 in Deutschland deutlich gestiegen. Hauptgrund hierfür ist wieder die Übernahme eines ehemals selbstständigen Partners mit Standorten in Duisburg, Dortmund, Köln und Meinerzhagen. Aus heutiger Sicht gehen wir davon aus, dass die Zahl unserer Mitarbeiter auch im Jahr 2014 steigen wird, da zwischenzeitlich der Betrieb weiterer Partnerunternehmen übernommen wurde.

Nachhaltige Personalarbeit

Nachhaltige Personalarbeit – und damit auch der verantwortungsvolle Umgang mit Menschen – hat für uns einen hohen Stellenwert. Sie erhöht die Motivation im ganzen Betrieb und sie ist eine wesentliche Voraussetzung für die langfristig erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung von trans-o-flex. Wie nachhaltig trans-o-flex ist, wurde 2013 im Rahmen eines sogenannten „Social Audits“ überprüft. Beim Social Audit wird im Wesentlichen die Erfüllung gesetzlicher Vorschriften geprüft, etwa bei der Gleichbehandlung von Frauen und

Männern, bei der Regelung von Arbeitszeit und Bezahlung, bei Gesundheit, Sicherheit, Managementsystemen und Umweltschutz. Dass trans-o-flex die entsprechenden Vorgaben erfüllt, geht aus dem Abschlussbericht des unabhängigen Prüfers hervor. Dieser belegt, wie gut trans-o-flex in vielen Bereichen bereits ist. Der Bericht enthält aber auch wichtige Hinweise, wo trans-o-flex noch besser werden kann. Und diese gilt es zukünftig Schritt für Schritt mit Leben zu füllen. ➤➤



► Vergütung als Ausdruck des Leistungsprinzips

Eine wichtige Voraussetzung, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für trans-o-flex zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden, ist die angemessene Vergütung. Die Bewertung einer Position richtet sich nach Tätigkeit und Aufgaben. Sie erfolgt unabhängig von persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters wie Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder anderer Faktoren, die zu einer Diskriminierung führen könnten. Mit variablen, ergebnisorientierten Vergütungsbestandteilen sorgt trans-o-flex für eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur – denn Leistung soll sich lohnen. Die Fokussierung auf gemeinsam festgelegte, nachvollziehbare und transparente Ziele hilft bei der Bewertung der Leistung. Damit ist trans-o-flex ein beständiger, verlässlicher und solider Arbeitgeber.



► Gleichberechtigung

Frauen haben bei trans-o-flex die gleichen Chancen, ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen wie ihre männlichen Kollegen. Frauen in Führungspositionen sehen wir als Bereicherung.

Insgesamt ist in der trans-o-flex-Gruppe jeder vierte Beschäftigte eine Frau. Vor allem arbeiten sie als Angestellte in Bürotätigkeiten. Dort beträgt ihr Anteil fast 50 Prozent. Insgesamt 17 % der bei trans-o-flex beschäftigten Führungskräfte sind Frauen. Unter den gewerblichen Beschäftigten beträgt die Frauenquote 9,4 Prozent. Hauptgrund dafür ist die oft starke körperliche Belastung im gewerblichen Bereich. Dem generellen Trend in der Wirtschaft entspricht auch die Verteilung von Teilzeitarbeit, die von Frauen viel stärker genutzt wird. Von den 224 Teilzeitkräften sind 56,7 Prozent Frauen. Bei den Vollzeitstellen hingegen liegt der Frauenanteil bei 21,37 Prozent.



2011:
70,99 %

2012:
71,49 %

2013:
74,53 %



2011:
29,01 %

2012:
28,51 %

2013:
25,47 %

Bei trans-o-flex arbeiten Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Dieses Potenzial zu nutzen ist eine wichtige Aufgabe unseres Personalmanagements. Hauptgrund für den gesunkenen Frauenanteil ist die Re-Integration mehrerer Netzwerkstandorte mit einem hohen Anteil gewerblicher Arbeitskräfte. Im gewerblichen Bereich bestehen oft starke körperliche Belastungen. Daher werden die Arbeitsplatzangebote hier tendenziell eher von Männern gewählt.

► Aus- und Weiterbildung

Wir sehen in der Ausbildung junger Menschen nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Nachwuchskräften, sondern auch zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sind aber auch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und eine starke Mitarbeiterbindung unverzichtbar. Die an den externen und internen Erfordernissen ausgerichtete Personalentwicklung ist daher einer unserer Erfolgsfaktoren.

trans-o-flex sorgt unter anderem durch ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten dafür, dass jungen Menschen der Einstieg in unsere Unternehmensgruppe leicht gemacht wird. Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung haben Schulabgänger bei trans-o-flex in Deutschland die Auswahl aus elf verschiedenen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. 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, Betriebswirt-

schaft 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.

Bei der Weiterbildung setzt trans-o-flex weniger auf das Gießkannenprinzip und mehr auf persönlichen Bedarf. In persönlichen Gesprächen loten die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern aus, welcher Entwicklungsbedarf und welche Entwicklungsmöglichkeiten

bestehen. Ziel ist immer eine Win-win-Situation: es soll sich für die Mitarbeiter und für trans-o-flex lohnen. Dasselbe gilt für die Weiterbildung der Führungskräfte. Besonders Ziel hierbei ist es, die Führungskräfte auf neue Anforderungen optimal vorzubereiten. Denn die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung und haben Vorbildfunktion – beispielsweise bei der Einhaltung unserer Grundsätze und dem entsprechenden Vorleben unserer Werte. Generelle Themen der regelmäßigen Führungskräfte-

schulungen sind etwa die Allgemeine Gleichbehandlung, Mobbing, Compliance, Arbeitssicherheit, Datenschutz und Nachhaltigkeit.

Auch bei der Aus- und Weiterbildung von Auslieferfahrern geht trans-o-flex neue Wege. Hier wurde 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. Ziele der Aus- und Weiterbildung sind auch, 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 umgesetzt. Das ist zunächst von allen Seiten eine Investition. Aber trans-o-flex ist überzeugt, dass sich diese Investition für alle Seiten auszahlt.

➤ Ausbildung zur Fachkraft KEP

In Zusammenarbeit mit der IHK Mannheim, dem Weinheimer Systempartner und lokalen Frachtführern bietet trans-o-flex in Weinheim seit Mitte 2013 eine neue Ausbildung an: Die Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express und Postdienstleistungen. trans-o-flex möchte damit jungen Menschen eine fundierte Ausbildung im KEP-Bereich anbieten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel aktiv begegnen. Die Ausbildung dauert 2 Jahre und richtet sich an Haupt- oder Realschüler, die eine abwechslungsreiche Ausbildung mit sehr guten Zukunftsaussichten im KEP-Bereich anstreben. Bei Eignung besteht zudem die Möglichkeit, in einem weiteren Jahr den Abschluss zum/zur Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zu erreichen.

➤ Führung

Unsere Führungskräfte sollen Coach und Vorbild sein. Sie setzen gemeinsam mit ihren Mitarbeitern persönliche Ziele und bewerten die Erreichung in klaren Zeitabschnitten. Sie vermitteln die Abteilungs- und Unternehmensziele, sie sorgen für ein gutes Betriebsklima in ihren Abteilungen, sie geben regelmäßige Rückmeldungen und hören auf die Vorschläge und Anliegen ihrer Mitarbeiter.



➤ Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

trans-o-flex sieht sich in der Verantwortung, die Mitarbeiter aktiv und zielgruppengerecht bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und ihrer Arbeitskraft zu unterstützen, aber auch die Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters zu fördern und zu fordern.

Bestimmte Berufsgruppen wie 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. Den Mitarbeitern wird darauf aufbauend eine individuelle Beratung zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten.

Bei der Förderung der Gesundheit setzt trans-o-flex auf unterschiedlichsten Ebenen zur Vorbeugung gesundheitlicher Risiken an. Dazu gehören Veranstaltungen, die über

Krankheiten und den Umgang mit ihnen informieren, ganze Gesundheitswochen, die regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten stattfinden, aber auch die Bereitstellung von frischem Obst. Themen der Gesundheitswochen sind beispielsweise die richtige Ernährung, Stressbewältigung oder Bewegung. Darüber hinaus wird regelmäßig eine Gesundheitsprüfung mit Messung von Grundumsatz, Blutdruck-, Blutzucker- und Cholesterinwerten angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge hat die Rubrik „Gesundheitstipp“ einen festen Platz in den regelmäßigen Mitarbeiterinformationen.



► Work-Life-Balance



Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben bildet die Grundlage für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit. Die Schaffung von Freiräumen zum Ausgleich und zur persönlichen Entfaltung ist in einer

sich dynamisch verändernden Arbeitswelt wesentlich. Wir geben unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre familiären Bedürfnisse mit den beruflichen Aufgaben und Herausforderungen bei trans-o-flex in Einklang zu bringen, etwa durch flexible Arbeitszeiten.

► Vertrauensstelle

Bei Konflikten am Arbeitsplatz oder persönlichen Problemen haben alle Mitarbeiter der trans-o-flex-Gruppe die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an eine unabhängige, externe Vertrauensstelle (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 Kon-

flikten ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht, der einerseits unabhängig von trans-o-flex ist, sich andererseits jedoch bei Bedarf auch Gehör im Haus verschaffen kann, haben wir die externe Beschwerdestelle geschaffen. Sie ist mit ausgebildeten Mediatoren, Konfliktmanagern und Rechtsanwälten besetzt. Die Beschwerdestelle gehört nicht zu trans-o-flex und ist der Geschäftsführung nicht zur Auskunft verpflichtet.



A photograph of a small green plant with three leaves, each covered in water droplets. The plant is growing out of a bright green, rectangular tag with rounded corners. The tag is placed on a rustic wooden surface with peeling white paint. The text 'Der Umweltschutz' is printed in bold black letters on the tag.

Der Umwelt- schutz

Verantwortung für die Umwelt



Als Logistikdienstleister sind wir auf den Verbrauch von Kraftstoffen und andere Energien angewiesen, um die uns anvertrauten Waren zum entsprechenden Ziel zu transportieren. Daher tragen wir auch eine besondere Verantwortung dafür, die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt zu reduzieren. Dass wir dieser Verantwortung gerecht werden ist in zunehmendem Maße auch die Erwartung unserer Kunden. Unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltprogramm ist Ausdruck dieser Verantwortung. Den Umweltschutz-Schwerpunkt haben wir in der Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltbelange sowie der Vermeidung und der Reduktion von Emissionen gesetzt. Dabei stehen die CO₂-Emissionen und weitere Luftschadstoffe an erster

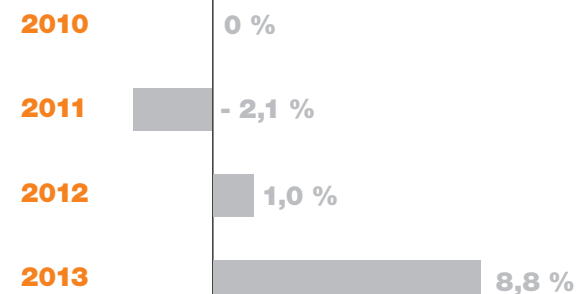
Stelle, da diese den stärksten Belastungsfaktor darstellen. Deshalb messen wir unsere Emissionen und ergreifen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung. Wir nutzen innovative Technik, um die Warenauslieferung konstant zu optimieren. Daneben nutzen wir beispielsweise erneuerbare Energien in unseren Gebäuden. Mit unserem Produkt „co₂de green“ bieten wir unseren Kunden standardisierte Services zum kompletten Ausgleich aller CO₂-Emissionen an, die beim Transport der Sendungen mit trans-o-flex entstehen. Das sind nur einige Beispiele, wie wir nachhaltig Umweltschutz leben, indem wir unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren, unsere Effizienz verbessern und unsere Kosten reduzieren. ➡

► Klimaschutzziele

Im Klimaschutz konzentrieren wir uns darauf, die größten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu verringern. Daher haben wir vor allem die Reduktion der CO₂-Emissionen im Fokus. Dabei berücksichtigen wir nicht nur die Emissionen, die unmittelbar durch unsere eigene unternehmerische Tätigkeit entstehen, sondern berücksichtigen auch die Emissionen unserer Transportpartner. Die trans-o-flex-Umweltschutzziele wurden in einem umfassenden Nachhaltigkeitsstrategieprogramm zusammengefasst, das neben Umweltschutzziele auch Ziele in den Bereichen Soziales und Ökonomie beinhaltet. Zu den Zielen im

Bereich Umwelt zählen beispielsweise die jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz, die konstante Steigerung der CO₂-Effizienz, die Vermeidung von Dienstreisen durch den Einsatz geeigneter Technik, die Optimierung der Tourenplanung, die Erhöhung der Auslastung der Fahrzeuge, die Umstellung der Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Fahrzeuge, das Training von Mitarbeitern und Fahrern sowie die Schärfung des Bewusstseins für den Umweltschutz bei Mitarbeitern oder auch den Ersatz von personenbezogenen Druckern durch vernetzte Geräte, die von mehreren Personen genutzt werden können.

CO₂-Emissionen*



* Effizienzsteigerung gegenüber 2010.

► Prioritäten



Wir sind überzeugt, dass es für uns als Transport- und Logistikdienstleister besonders nachhaltig ist, unsere Kernprozesse zu verbessern. Denn jeder Liter Treibstoff und jede Kilowattstunde Strom, die wir weniger verbrauchen, senken unsere Kosten und verbessern gleichzeitig unsere Ökobilanz. Daher setzen wir in unterschiedlichsten Bereichen an, um den Klimaschutz voranzutreiben. Das fängt bei der Nutzung von Ökostrom an. Das geht weiter mit Energie- und Wassersparmaßnahmen, dem Einsatz neuester Fahrzeugtechnik, der Mülltrennung oder dem Einsatz von Mehrwegsystemen. Das setzt sich fort mit Fahrertrainings, mit der Optimierung und Auslastung unserer Touren sowie mit der Unterstützung von Umweltprojekten. Die Basis und Messlatte, um zu erkennen, wo es sich am meisten lohnt anzusetzen und wie erfolgreich wir damit sind, bildet unsere jährlich erstellte Emissionsbilanz. 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.

► Berechnungsgrundlage

Die CO₂-Emissionen werden bei transo-flex nach dem „Greenhouse Gas Protocol“ erhoben. Auf dieser international anerkannten 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**, z. B. aus den Transportdienstleistungen Dritter (Scope 3).

Unsere eigenen CO₂-Emissionen (Scopes 1 und 2) berechnen wir dabei auf Basis unserer internen Quellen, da wir auf diese Daten einen direkten Zugriff haben. Die Scope-3-Emissionen können wir dagegen nicht anhand direkter Verbrauchsdaten ermitteln, da die selbstständigen Frachtführer diese Daten in der Regel nicht bereitstellen. Daher basieren unsere Berechnungen in diesem Fall auf Annahmen und Modellrechnungen, die auf eigenen Betriebsdaten basieren und angemessene Emissionsfaktoren für den Straßentransport berücksichtigen.



Effizienzprogramme und Projekte



Im Rahmen des 2012 unter dem Namen Operative Exzellenz gestarteten Programm wurden sämtliche betrieblichen Prozesse in Übernahme, Linienverkehr, Sortierung und Distribution auf den Prüfstand gestellt. Dabei wurden die Abläufe jedes Standorts in Augenschein genommen, analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Ziele waren dabei neben ökonomischen Vorteilen vor allem auch die ökologischen Vorteile und die damit einher gehende Verbesserung der CO₂-Effizienz. So bedeutet beispielsweise die erfolgte Tourenoptimierung, dass mehr Pakete mit derselben Zahl von Fahrzeugen und Zustellern ausgeliefert werden können, dass pro Sendung weniger Kilometer gefahren

werden und weniger klimaschädliche Emissionen entstehen.

Im Herbst 2013 wurde das Projekt TPS (trans-o-flex-Produktionssystem) gestartet. Ziel ist es, die Steuerung des trans-o-flex-Netzes zu erleichtern und die Kostentransparenz zu erhöhen. Deshalb werden bei TPS beispielsweise im Rahmen einer Prozesskostenanalyse alle einzelnen Arbeitsschritte kostenmäßig bewertet, etwa um gezielter Lösungen anbieten zu können oder um Ansätze für weitere Effizienzverbesserungen zu finden. Die gefundenen Ansatzpunkte werden kontinuierlich umgesetzt und erzielen nachhaltig Verbesserungen. ➤➤

➤ Optimale Stopp-Reihenfolge

Eine optimale Stopp-Reihenfolge spart automatisch Zeit und Geld und schont die Umwelt. Das gilt vor allem auf der Tour selbst, wo die Fahrer weniger Kilometer fahren und schneller sind, aber auch bereits im Vorfeld, wenn die trans-o-flex-Ausliefercomputer automatisch die optimale Tour vorschlagen und dadurch 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 op-

timalen 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 erleichtert und beschleunigt das System die Auslieferung erheblich. Diese Effizienzmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass sich der Kraftstoffverbrauch im Straßentransport verringert hat.



► Steigerung der Auslastung

Die operative Fahrzeugflotte von trans-o-flex umfasst knapp 4.000 Fahrzeuge, vor allem leichte und schwere Lkw. Den größten Anteil nehmen dabei die sogenannten leichten Lkw mit einer Nutzlast bis zu 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht ein, die für die Feinverteilung der Waren eingesetzt werden. Daher entsteht auch in diesem Bereich ein Großteil der durch Straßentransporte verursachten CO₂-Emissionen.

Nur die sogenannten schweren Lkw, die auf Langstrecken eingesetzt werden, verursa-

chen noch einen etwas höheren CO₂-Ausstoß. Hier ist es jedoch gelungen, durch die Steigerung der Auslastung, durch die Optimierungen der Aerodynamik oder der Motorsteuerung, sowie durch spezielle Schulungen der Fahrer die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Mit dazu beigetragen hat auch die Tatsache, dass im Linienverkehr nahezu ausschließlich Fahrzeuge der neuesten Motorgenerationen (Euro V und VI) eingesetzt werden, die Kosten- und Umweltvorteile erzielen.



► Fahrertraining

Das umweltfreundlichste Fahrzeug nutzt wenig, wenn die Fahrer nicht entsprechend damit umgehen. Deshalb sind Fahrerqualifizierungsprogramme zum Erlernen einer energiesparenden Fahrweise bereits seit Jahren ein fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung bei trans-o-flex-Partnern. Sie nehmen regelmäßig an Weiterbildungsseminaren wie beispielsweise dem Trainingsprogramm der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung (BGF) teil, das neben Sicherheit auch umweltgerechten Transport und energiesparende Fahrweise als ein Schwerpunktthema lehrt.



► Vermeidung von Dienstreisen



trans-o-flex setzt für Videokonferenzen, für Fragen zu unseren E-Services, oder Angelegenheiten, die sich unkompliziert und schnell über einen Bildschirm erklären lassen, die Programme Netviewer one2one und one2meet ein. Mit dem Netviewer one2one kann unser Support Team Mitarbeiter oder Kunden direkt an ihrem Arbeitsplatz unterstützen. Nur wenige Klicks sind notwendig, um die Verbindung mit unserem Support-Team herzustellen und zwar ohne dass dafür ein Programm installiert werden

muss und ohne dass eine Registrierung erforderlich ist. Und über die Applikationswahl ist jederzeit sichergestellt, dass dabei auch nur die gewünschten Bildschirm Inhalte übertragen werden. Durch den Netviewer one2meet sind Meetings über Intranet oder Internet möglich. Das virtuelle Treffen kann ohne eine Programminstallation nach nur wenigen Klicks erfolgen. Voraussetzung ist dabei nur ein PC mit Internet-Zugang sowie ein Internet-Browser. Der Klimaschutz war dabei neben Effizienzsteigerungen und der Senkung von Reisekosten ein wesentlicher Treiber für die Einführung der beiden Systeme. Der Fall ist ein weiteres Beispiel dafür, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen müssen.

► Einsatz neuer Dienstwagen

Durch eine neue Dienstwagenregelung werden bis spätestens Mitte 2015 bei trans-o-flex nur noch Managementfahrzeuge mit einem geringeren CO₂-Ausstoß eingesetzt. Damit leistet auch das Management einen Beitrag zur Senkung des CO₂-Ausstoßes bei trans-o-flex. Unterstützt wird dies durch

das Angebot zur Teilnahme an einem Fahr-sicherheitstraining für dienstwagenberechtigte Mitarbeiter, in dessen Rahmen auch das spritsparende Fahren gelehrt wird.



► Schärfung des Bewusstseins aller Mitarbeiter

Gerade bei Dienstleistungsunternehmen spielt das Verhalten der Mitarbeiter für den Klimaschutz eine große Rolle – vorrangig im beruflichen, aber auch im privaten Bereich. Denn Klimaschutz hört nicht an den Toren des Unternehmens auf, genauso wie Emissionen auch keine Ländergrenzen kennen. Daher hat sich trans-o-flex bereits früh entschieden, die Mitarbeiter in den Klimaschutz zu involvieren. Zum einen kann das betriebliche Engagement von trans-o-flex zur Reduktion von Emissionen 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 hat das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere die Emissionsminderung, in den internen Medien einen besonderen Stellenwert. So wurde eine eigene Rubrik mit dem Namen „Bye, bye CO₂“ eingerichtet. Darin wird bereits seit 2008 in jeder Ausgabe ein Tipp veröffentlicht, mit dem sich einfach, aber effektiv vor allem der Ausstoß des Klimagases CO₂ senken lässt. Neben Vorschlägen, die im Büro angewendet werden können, geht es um das Reisen, Waschen, Heizen oder Kochen. Die Botschaft ist stets: Jeder kann etwas tun – im Büro und auch zuhause!



► Konsolidierung von Druckern

Mit der Umsetzung des Konzepts „Druckerkonsolidierung“ wurde ein weiterer Beitrag zur Steigerung der Nachhaltigkeit und der Wirtschaftlichkeit geleistet. Kern dieses Konzeptes war es, Schritt für Schritt die Einzelplatzdrucker durch netzwerkfähige Multifunktionsgeräte zu ersetzen. So wird heute oft nur noch ein Gerät eingesetzt, wo man vor nicht allzu langer Zeit noch drei Geräte hätte anschaffen müssen, um ein Dokument einzuscannen, es auszudrucken und danach zu kopieren. Heute genügt es für die meisten Anwendungsfälle ein Gerät anzuschaffen, das alle drei Dinge erledigt und zwar zu geringeren Anschaffungs- und Betriebskosten. Daneben konnten auch weiterführende Kosten, nicht nur für Wartung und Reparatur, sondern auch für Administration und Verwaltung gesenkt werden. Aber vor allem wurde die Anzahl der eingesetzten Drucker deutlich gesenkt und damit die Umwelt geschont.



Gebäudeeffizienz

Die unterschiedlichen Gebäudearten bei trans-o-flex und den trans-o-flex-Tochterunternehmen führen zu ganz unterschiedlichen Herausforderungen beim Thema Gebäudeeffizienz. Da sind Bürogebäude, Warenlager und Umschlagzentren. 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. So wird standortbezogen geprüft, wo mit einer verbesserten Dämmung von Büros und (temperierten) Umschlaghallen, vor allem aber mit modernen Heiz- und Kühlsystemen, Emissionssenkungen erzielt werden können. Mit einer neuen Klimaanlage für sein Weinheimer Rechenzentrum spart trans-o-flex beispielsweise pro Jahr 100.000 kWh Strom. Das entspricht dem durchschnittlichen Verbrauch von 20 Vierpersonenhaushalten. Die Stromersparnis und die damit einhergehende

Kostenersparnis waren der Hauptgrund für den Einbau einer neuen Klimaanlage, die nur noch die Hälfte der bisherigen Strommenge verbraucht.

Bei Neubauten achten wir nicht nur auf eine optimale Verkehrsanbindung, um die CO₂-Emissionen zu senken, sondern wir prüfen regelmäßig, ob der Einsatz von emissionsarmen Geothermieanlagen möglich ist. Darüber hinaus setzen wir auf Themen wie die Brauch- und Schmutzwasser-Rückgewinnung, verwenden ökologische Baustoffe, wo immer dies möglich ist, achten bei der Auswahl von Dämmstoffen und Farben auf deren Umweltverträglichkeit, setzen auf Recycling, die Trennung von Wertstoffen und auf die Minimierung von Umweltbelastungen im Tagesgeschäft. Nicht zuletzt bezieht trans-o-flex in Deutschland bereits seit 2008 fast ausschließlich Ökostrom, der komplett aus regenerativen Energien gewonnen wird.



Grünes Angebot



code green

Dies ist eine klimaneutrale Sendung
Weitere Infos: www.trans-o-flex.com

Mit unserem Angebot „co₂de green“ unterstützen wir unsere Kunden bei der Erreichung ihrer eigenen Klimaschutzziele. Kern von co₂de green ist dabei, dass die beim Transport von Sendungen entstehenden Emissionen kompensiert werden. Dafür erwerben wir im co₂de 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 CO₂-Emissionen, die durch den Transport von co₂de green-Sendungen in Deutschland entstehen, werden damit wieder ausgeglichen.

A photograph of a small green plant with three leaves, each covered in water droplets. The plant is growing out of a bright green, rectangular tag with rounded corners. The tag is placed on a rustic, weathered wooden surface with peeling white paint. The text 'Das Engagement' is printed in a bold, black, sans-serif font on the tag.

Das Engage- ment

Corporate Citizenship

Unter „Corporate Citizenship“ verstehen wir unser bürgerschaftliches oder gesellschaftliches Engagement. Unsere Aktivitäten decken dabei ein breites Spektrum ab. Dazu gehören alle Spenden-, Sponsoring- und Stiftungsaktivitäten sowie die Förderung des freiwilligen, gemeinnützigen Einsatzes unserer Mitarbeiter. Corporate Citizenship hat sich bei trans-o-flex als fester Bestandteil der Unternehmenskultur etabliert. Immer mehr Mitarbeiter engagieren sich für das Gemeinwohl und übernehmen so zusätzliche gesellschaftliche Verantwortung. Auf zwei Ebenen setzt trans-o-flex dabei Schwerpunkte:

► **Langfristige Projekte in Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen:** Im Berichtsjahr wurde erneut der gemeinnützige Verein Hilfe zur Selbsthilfe Dritte Welt mit kostenlosen Hilfstransporten unterstützt. Das Engagement besteht ununterbrochen seit nunmehr 35 Jahren. Grundgedanke bei dieser und anderen Aktionen ist: Wir helfen mit den Dingen, die wir am besten können. Deshalb transportiert trans-o-flex beispielsweise regelmäßig Warenspenden diverser Unternehmen, ohne die Transporte zu berechnen. Hinzu kommen eigene Sachspenden des Unternehmens und einzelner Mitarbeiter.

► **Einzelaktionen für eine gezielte Hilfe:**

Mit gezielten Einzelaktionen unterstützt trans-o-flex immer wieder bestimmte Gruppen oder Menschen, die wiederum anderen helfen. So wurde beispielsweise die Weinheimer Tafel bei der Anschaffung eines Kühlfahrzeugs unterstützt, damit die Hilfsorganisation die Lebensmittel immer bei der richtigen Temperatur transportieren kann. Darüber hinaus unterstützt trans-o-flex in einem mehrjährigen Engagement die Weinheimer Tafel Appel + Ei. 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. Ferner unterstützt trans-o-flex regelmäßig diverse Kinderferienwerke und Kindergärten mit Geld- und Sachspenden. So konnten Kinder und Jugendliche aus finanzschwachen Haushalten an Ferienfreizeiten teilnehmen oder dringend benötigte Spielgeräte angeschafft werden.



A green plant with three leaves, each covered in small water droplets, is positioned to the left of a green rectangular tag. The tag has the text 'Die Kennzahlen' written on it in a bold, black, sans-serif font. The background is a rustic, weathered wooden surface with peeling white paint.

Die Kenn- zahlen

Daten und Fakten

trans-o-flex arbeitet intensiv daran, seine Ziele im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erreichen. Damit beurteilt werden kann, ob die dazu getroffenen Maßnahmen auch greifen, werden aussagekräftige Kennzahlen benötigt. Die nebenstehenden Kennzahlen bilden auszugsweise die Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen der letzten drei Jahre ab.



Mehrjahresübersicht der wesentlichen Kennzahlen

Mitarbeiter ^{1), 2)}		2011	2012	2013
Zahl der Mitarbeiter	Personen	1.496	1.519	1.932
- davon Männer	%	70,99	71,49	74,53
- davon Frauen	%	29,01	28,51	25,47
Zahl der Mitarbeiter auf Vollzeit umgerechnet		1.386	1.322	1.514
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	Alter	39,20	41,06	41,48
Beschäftigte mit Behinderungen	%	3,24	3,45	2,92
Arbeitsunfälle	Anzahl	115	100	66
Unfallquote	%	8,20	8,10	5,10

Ökologie ²⁾		2011	2012	2013
Fahrzeuge	Anzahl	4.138	4.356 ³⁾	3.928
Treibstoffverbrauch	Mio. Liter	59,20	58,85 ³⁾	54,14
- davon Diesel	Mio. Liter	58,52	58,53	53,86
Kilometerleistung	Mio. km	327	319	291
Verbrauch Strom	Mio. kWh	16,30	15,83	16,20
- davon erneuerbare Energien	Mio. kWh	15,80	14,70	15,95
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 bis 3)	Tonnen	168.164	162.729	149.940
- davon eigene Straßentransporte (Scope 1)	Tonnen	22.970 ³⁾	19.592	17.188
- davon fremde Straßentransporte (Scope 3)	Tonnen	137.903	133.541	124.559
- davon Gebäude (Scope 2)	Tonnen	7.269	6.965	6.660

1) Zum 31. Dezember des Jahres

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

3) Frühere Angaben nach interner Revision angepasst

Zum Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir darüber, wie wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Der Bericht ist zugleich die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2013, das dem Kalenderjahr entspricht. Berichtet wird jährlich. Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten sowie Annahmen und Techniken, die der Schätzung zugrunde liegen, werden in diesem Bericht an den relevanten Stellen ausgewiesen. Veränderungen in der Grundlage gegenüber dem Vorjahr werden direkt im Bezug zu den Daten erläutert. Wurden Vorjahresdaten angepasst, ist dies jeweils gekennzeichnet.

IMPRESSUM

Herausgeber: trans-o-flex Schnell-Lieferdienst GmbH

Anschrift: Hertzstraße 10, 69469 Weinheim

Telefon: +49 6201 988-0

Fax: +49 6201 988-343

E-Mail: pr@tof.de

Hinweis: Unsere Belegschaft bezeichnen wir meist als Mitarbeiter oder Beschäftigte. Zugunsten von Textlänge und Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechtliche Unterscheidung.



www.trans-o-flex.com