



Verantwortung übernehmen

Nachhaltigkeitsbericht 2014

Vorwort	03
Zum Bericht	08
Kennzahlen	38



Unternehmen	05
Die Logistikgruppe	06
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	07
Der Global Compact	08
Unsere Strategie	09
Unsere Grundlagen und Leitlinien	12



Mitarbeiter	15
Unsere Beschäftigten	16
Mitarbeiterstruktur	16
Frauen und Führungspositionen	17
Vielfalt	18
Führungskräfteentwicklung	18
Nachwuchsplanung und Personalentwicklung	19
Vergütung	21
Gesundheitsmanagement und Wohlbefinden	22



Umweltschutz	24
Der Umweltschutz	25
Umweltschutzprogramm	25
Umweltmanagementsystem	26
Maßnahmenschwerpunkte	27
Straßentransporte	27
Emissionsmanagement in Gebäuden	30
Berechnung der Emissionsdaten und Fortschritte	31
CO ₂ -Effizienz	32
Weitere Ansätze zum Umweltschutz	33

Engagement	34
Soziales Engagement	35

Liebe Leserinnen und Leser, sehr geehrte Damen und Herren!

Unter Nachhaltigkeitsaspekten steht das Verringern und Vermeiden von Ressourcen, Emissionen oder Abfällen zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung meist ganz oben. Diese Wahrnehmung baut Druck auf Unternehmen auf, und das ist durchaus hilfreich, wenn es darum geht, entschieden auf umweltfreundliche Produktionsweisen und Dienstleistungen umzusteigen. Nachhaltiges Wirtschaften heißt aber auch, Wachstum zu erzielen, um neue Antworten auf neue Herausforderungen zu geben, oder um Mitarbeiter dauerhaft beschäftigen und angemessen bezahlen zu können. Manchmal ist es daher ein nicht zu unterschätzender Erfolg, wenn ein Unternehmen es schafft, neue Dienstleistungen und Produkte einzuführen und sich seine Klimabilanz trotzdem nicht verschlechtert. Genau das hat trans-o-flex im Berichtsjahr 2014 erreicht.

Wir haben eine neue, skalierbare Lösung entwickelt, die beim Transport von Arzneimitteln verschärfte Anforderungen der EU berücksichtigt und so für höhere Medikamentensicherheit sorgt. Es ist zu erwarten, dass aufgrund der neuen Bestimmungen, den sogenannten EU-GDP (Good Distribution Practice), immer mehr Arzneimittel auf diese besonders sichere Weise gelagert und transportiert werden. Deshalb reichte unsere bisherige Nischenlösung dafür nicht aus, und wir haben uns entschieden, ein weitaus größeres Netz für den aktiv temperaturgeführten Transport von Arzneimitteln aufzubauen. Uns war dabei bewusst, dass diese Art von Transport, in der Fahrzeuge, Umschlag- und Lagerhallen je nach Außentemperatur geheizt oder gekühlt werden müssen, einen deutlich höheren Energieaufwand bedeutet als der konventionelle Transport.

Deshalb können wir es für uns als Erfolg verbuchen, dass wir trotz dieser energieaufwändigen, neuen Dienstleistung unsere Klimabilanz nicht verschlechtert, sondern sogar erneut leicht verbessert haben. Zwar hat auch eine Rolle gespielt, dass wir unser neues Netz erst zum 1. Oktober gestartet haben und seine Energiebilanz daher nur für drei Monate in diesen Nachhaltigkeitsbericht einfließt. Aber ohne unsere konsequenten Bemühungen, Energie und Ressourcen zu sparen, wäre es ansonsten bedingt durch den Start des Netzwerks zu einem deutlichen Anstieg bei den Emissionen gekommen. Ein Beispiel dafür ist der bei trans-o-flex bereits vor Jahren erfolgte Umstieg auf die Nutzung von Strom aus regenerativen Energiequellen. Weil wir für den Betrieb der Klimageräte im Hub ausschließlich Ökostrom nutzen, kommen wir in diesem Fall trotz des nötigen höheren Energieaufwands mit einer geringeren Klimabelastung aus. Wann immer möglich temperieren wir daher auch unsere Fahrzeuge (die nur Ladung aufnehmen dürfen, wenn die entsprechende Temperaturzone erreicht ist) mit Strom und lassen die Klimaaggregate der Fahrzeuge nicht über den Dieselantrieb laufen. Dazu haben wir alle Standorte mit eigenen Stromanschlüssen ausgestattet. Weitere Einzelheiten können Sie den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts entnehmen.

Dort ist ausführlich dargestellt, welchen zusätzlichen Restriktionen ein solches Netz ausgesetzt ist und warum nicht nur der erhöhte Energieverbrauch für das Heizen oder Kühlen von Fahrzeugen auf der Strecke die Klimaauswirkung des Netzes erhöht, sondern auch logistische Sachzwänge wie das Gewicht und Eigenvolumen der eingesetzten Klimaboxen. Umso stärker ist für uns der Ansporn, die Effizienz dieses Net-



Max Moser,
Sprecher der Geschäftsführung

zes und unserer anderen Logistiklösungen kontinuierlich zu steigern. Wir werden den vor Jahren begonnenen Weg der Nachhaltigkeit konsequent weitergehen. Denn es gibt aus unserer Sicht besonders für einen Logistikdienstleister keine Alternative zu einer Arbeitsweise, die versucht, wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen zu berücksichtigen. Ansonsten würden wir langfristig selbst die Grundlage unseres eigenen Geschäfts gefährden.

Wir unterstützen daher auch weiterhin die zehn Grundprinzi-

pien des Global Compact. Damit stellen wir uns in eine Reihe mit tausenden anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen, die für wesentliche gesellschaftliche Herausforderungen Lösungen entwickeln, die den sozialen Fortschritt und den Umweltschutz weiter voranbringen.

Dieser Bericht zeigt, dass die Herausforderungen nachhaltigen Wirtschaftens nicht kleiner geworden sind. Aber er zeigt ebenfalls, wie wir uns Schritt für Schritt auf diesem Weg weiterentwickeln und erfolgreich sind. Denn so bringen wir nicht

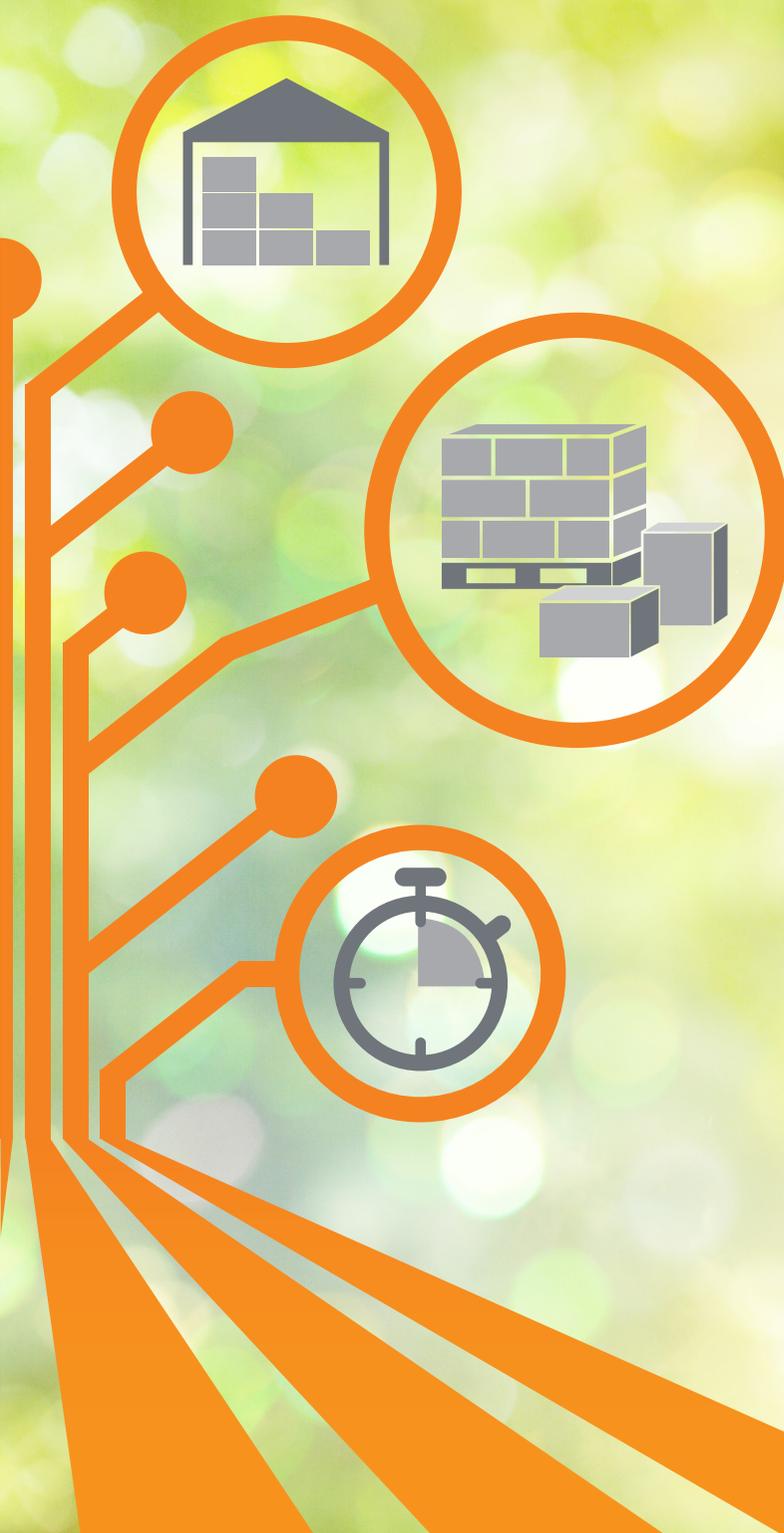
nur trans-o-flex voran, sondern arbeiten an einer Welt, die auch für unsere Kinder und Enkel noch lebenswert sein wird.

Mit freundlichen Grüßen



Max Moser





Unternehmen

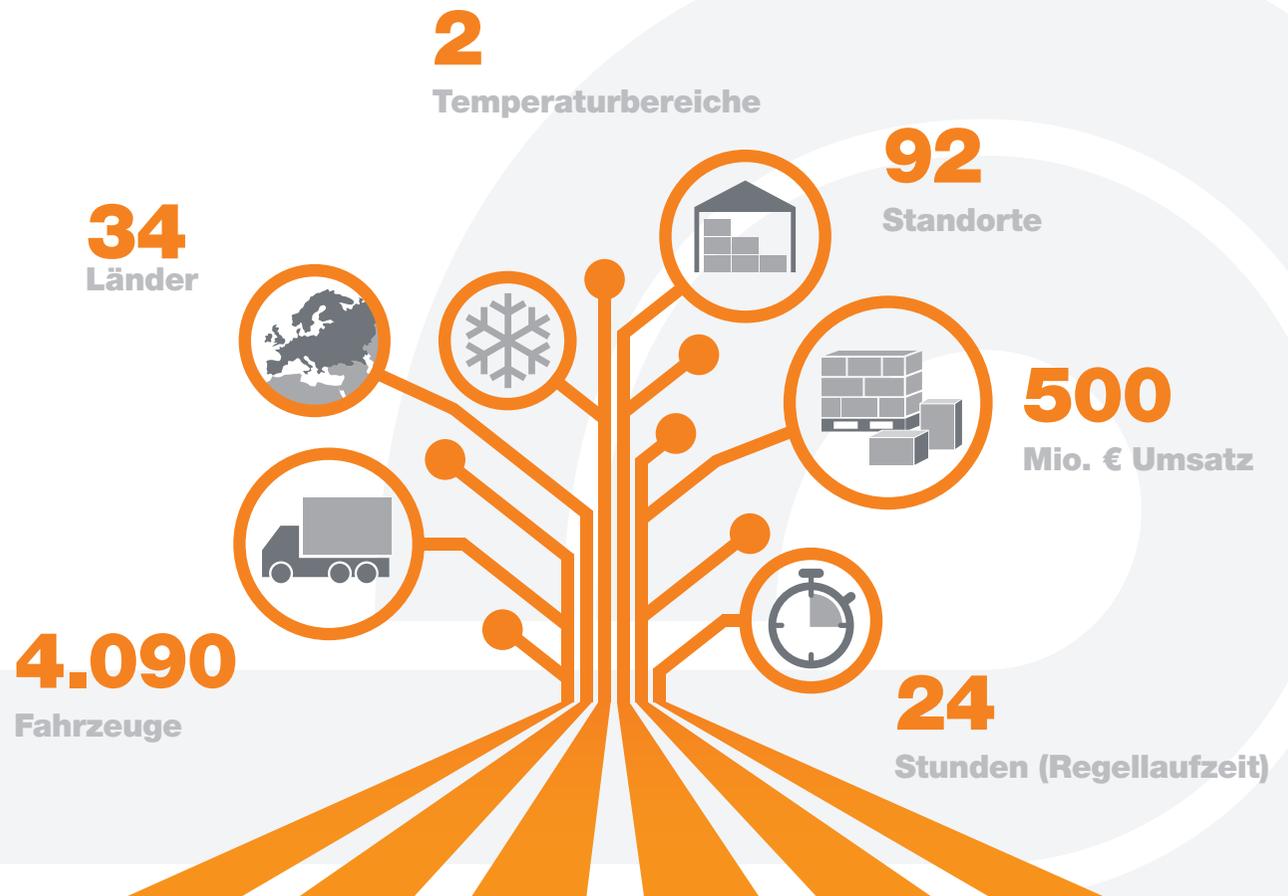
Ohne wenn und aber:

Wir alle sind trans-o-flex.

Die Logistikgruppe

Der Erfolg der europaweit aktiven Logistikgruppe trans-o-flex basiert auf drei Servicesäulen, deren Dienstleistungen nahtlos miteinander verknüpft werden können. So steht mit dem Schnell-Lieferdienst in Deutschland ein flächendeckendes Netzwerk für den 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 für die Unterhaltungs- und Haushaltselektronik. Dazu gehört trans-o-flex ambient, die GDP-konforme Zustellung von Arzneimitteln mit aktiver Temperaturführung im Bereich 15 bis 25 Grad Celsius. Ebenso GDP-konform werden temperatursensible Waren im Bereich von 2 bis 8 Grad Celsius in einem Spezial-Netzwerk mit aktiver Temperaturführung von der trans-o-flex-Tochter ThermoMed transportiert. Internationale Sendungen mit aktiver Temperaturführung bietet ThermoMed über das EUROTEMP-Netz in 15 Ländern Europas an. Umfassende Logistikdienstleistungen von Lagerhaltung und Kommissionierung über Mehrwertdienste wie den Aufstellservice für Verkaufsdiskontrollen oder Elektrogeräte bis zu kundenindividuellen Transportnetzwerken werden unter dem Dach der Logistik-Service entwickelt und umgesetzt.

Die Unternehmensgruppe beschäftigt rund 1.900 Mitarbeiter (VZ). Im Jahr 2014 erwirtschaftete trans-o-flex einen Umsatz von rund 500 Millionen Euro. Seit Juni 2008 ist trans-o-flex eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Österreichischen Post.



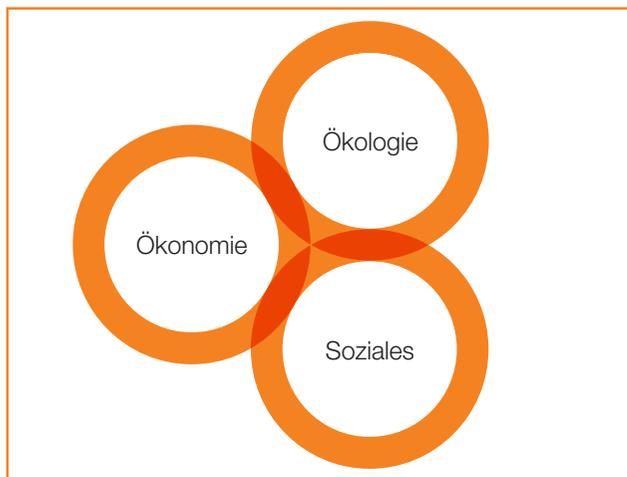
Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung gehört zum Fundament der Strategie von trans-o-flex. Dabei stehen für uns der Schutz und die Entwicklung der Menschen sowie die Bewahrung der natürlichen Umwelt im Mittelpunkt. Denn nicht nur Politik und einzelne Bürger, sondern auch Wirtschaftsunternehmen tragen dafür als Teil der Gesellschaft Verantwortung. Die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – bestimmen dementsprechend 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 mit den langfristigen Interessen unserer Kunden und Mitarbeiter vereinbar sind. Nicht immer sind Entscheidungen dabei frei von Zielkonflikten. Unser Anspruch ist es jedoch, diese transparent zu machen und die bestmögliche Lösung zu finden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen, zielgerichtete Investitionen in zukunftsfähige Technik, 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 legen die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis ist eng mit unseren Unternehmenswerten verbunden. So heißt es im trans-o-flex-Leitbild beispielsweise, dass wir verantwortungsvoll handeln und mit Ressourcen sparsam, schonend und umweltbewusst umgehen. Verantwortungsvoll zu sein bezieht sich dabei sowohl auf den Umgang mit den Mitarbeitern, auf das soziale Umfeld, aber selbstverständlich auch auf die natürlichen Ressourcen. Zugleich ist es unser Anspruch und unsere Herausforderung, exzellent zu sein und unsere Kunden mit unseren Dienstleistungen zu begeistern, sowie innovativ zu sein und mit den genutzten Technologien einen echten Mehrwert für die Kunden zu schaffen.



Ökologie, Ökonomie und Soziales sind die drei Säulen der Nachhaltigkeit. Nachhaltiges Wirtschaften ist dann gelungen, wenn die Schnittmenge dieser drei Säulen möglichst groß ist.

„Zielkonflikte müssen offen angesprochen werden, nur dann ist eine optimale Lösung möglich.“



Der Global Compact

trans-o-flex nimmt bereits seit 2006 am Global Compact der Vereinten Nationen (UN) teil. Die Initiative wurde im Jahr 2000 vom ehemaligen Generalsekretär der Vereinten Nationen, Kofi Annan, ins Leben gerufen. Sie ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Mit mehr als 8.300 Unternehmen und Organisationen aus über 160 Ländern ist der UN Global Compact die weltweit größte, freiwillige Initiative für Unternehmensverantwortung. 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. Wir sind stolz darauf, Teil dieser weltweiten Initiative zu sein.

Allen Mitarbeitern nahe gebracht werden die Grundsätze des Global Compact nicht zuletzt im Verhaltenskodex der Österreichischen Post, der aufgrund der Konzernzugehörigkeit auch für die trans-o-flex-Mitarbeiter gilt.



„Wir sind stolz darauf, Teil der weltweit größten, freiwilligen Initiative für Unternehmensverantwortung zu sein.“

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 2014, 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.

Wir bezeichnen unsere Belegschaft häufig ohne eine geschlechtliche Unterscheidung als Beschäftigte oder Mitarbeiter. Dies geschieht ausschließlich zugunsten von Textlänge und Lesbarkeit und stellt keine Herabsetzung von Mitarbeiterinnen dar.

► Unsere Strategie

► Strategische Gelegenheiten zum Wachstum nutzen:

Neben dem Wachstum in seinen Kernbranchen ist es das Ziel von trans-o-flex, sich behutsam in eng verwandte Geschäftsfelder auszubreiten. Im Unterschied zu anderen Logistikdienstleistern wird sich trans-o-flex dabei weiterhin auf B2B-Logistik konzentrieren und B2C-Angebote nur dann anbieten, wenn damit ein zusätzlicher Mehrwert für die Kunden bzw. ihre Empfänger geschaffen werden kann. Die Dienstleistungen für Unternehmen aus anderen Bereichen von Industrie und Handel sichern durch zusätzliche Mengen und die damit verbundene höhere Netzauslastung das Kerngeschäft der Arzneimitteltransporte ab.

Durch seine Branchenlösungen wird trans-o-flex weiterhin und dauerhaft Mehrwert für seine Kunden erzielen und sich von Wettbewerbern abheben. Kernelement ist und bleibt dabei das Kombifrachtsystem, mit dem nicht nur Pakete, sondern auch Waren auf Paletten schonend und schnell transportiert werden. Anders als reine Paketdienste ist trans-o-flex beispielsweise in der Lage, Teilsendungen aus unterschiedlichen Standorten gemeinsam beim Empfänger zuzustellen. Darüber hinaus verfügt trans-o-flex über eine herausragende Gefahrgutkompetenz und entlastet die Warenempfänger durch eine hohe Sendungsbündelung. Unabhängig von einzelnen Branchen wird trans-o-

flex verstärkt kundenspezifische, integrierte Lösungen für die Beschaffungslogistik, Lagerung und Distribution umsetzen. Ein Beispiel hierfür ist die Realisierung eines Online-Verteilzentrums für eine Drogeriemarktkette am Standort der trans-o-flex Logistik-Service GmbH in Alzenau, wo auch ein direkter Anschluss an das Netz des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes besteht. Darüber hinaus bietet auch die neue EU-GDP weiterhin große Chancen für profitables und kontinuierliches Wachstum. Die Verschärfung der EU-Regeln für Arzneimitteltransporte hat den Anstoß für die im Oktober 2014 vollzogene Einführung von trans-o-flex ambient gegeben (aktiv ►►)



Unsere Grundlagen und Leitlinien

Bereits 2008 wurde mit der Ethikrichtlinie ein zentrales Vorhaben in der Nachhaltigkeitsstrategie von trans-o-flex umgesetzt. Ziel war es, einen ethischen Orientierungsrahmen zu entwickeln, an dem alle Entscheidungen bei trans-o-flex ausgerichtet sein sollen. Als 2011 die Österreichische Post AG ihren Verhaltens- und Ethikkodex (Code of Conduct) einführte, war dies die konsequente Weiterentwicklung der trans-o-flex-Ethikrichtlinie. Denn die Österreichische Post, zu der auch trans-o-flex gehört, hat auf Basis ihres Leitbildes und des Leitbildes von trans-o-flex einen Verhaltens- und Ethikkodex – eben den erwähnten Code of Conduct – erarbeitet. Er fasst die Grundsätze zusammen, die für rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten gelten. Da die Grundsätze für alle Mitarbeiter des Konzerns gültig und bindend sind, hat der Code of Conduct der Österreichischen Post die trans-o-flex-Ethikrichtlinie abgelöst.

Alle weiteren Konzernrichtlinien, die ethische Orientierung geben wollen, stützen sich auf den Code of Conduct oder leiten sich aus diesem ab. Das gilt für die Konzernrichtlinie, die die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen regelt genauso wie für den Verhaltenskodex für unsere Lieferanten und Transportpartner, von denen wir ebenfalls die Einhaltung unserer Normen und Werte erwarten.

► **Verhaltens- und Ethikkodex:** trans-o-flex erhebt den Anspruch, die im Code of Conduct enthaltenen hohen ethischen Standards in jeder Hinsicht einzuhalten. Mit diesem Ethik- und Verhaltenskodex und den weiteren über unsere Muttergesellschaft, die Österreichische Post, eingeführten Konzernrichtlinien zu diesem Themenkreis stellen wir sicher, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit

in der Lage sind, unsere Standards zu beachten und zu verfolgen. Dazu zählt beispielsweise auch, dass wir Arbeitnehmerrechte wahren und konstruktiv mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zusammenarbeiten. Der Verhaltens- und Ethikkodex bildet dabei einen grundlegenden Orientierungsrahmen. Er enthält keine detaillierten Handlungsanweisungen. Er ist die Basis einer offenen, wertschätzenden und rechtskonformen Unternehmenskultur, der wir uns verpflichtet fühlen und die wir jeden Tag aufs Neue mit Leben füllen müssen. Als Richtschnur für alle Beschäftigten und jeden Unternehmensbereich orientiert sich der Code of Conduct an unserem Unternehmensleitbild und an internationalen Übereinkünften, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in den Konventionen der Internationale Arbeitsorganisation oder dem Global Compact der Vereinten Nationen festgeschrieben sind. So sind darin unter anderem die Einhaltung von sozialen Mindeststandards, gegenseitiger Respekt, eine funktionierende Kommunikation und Teamarbeit, ein von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung freies sowie sicheres und gesundheitsverträgliches Arbeitsumfeld, die Einhaltung geltenden Rechts und ein verantwortungsvolles Umweltbewusstsein als unabdingbare Leitlinien festgeschrieben. Darüber hinaus enthält er die klare Aussage, dass wir keine Form von Korruption dulden. Da bei der Umsetzung der Prinzipien den Führungskräften von trans-o-flex eine besondere Rolle zukommt, erhalten diese regelmäßig umfangreiche Schulungen zu diesem Thema. Darüber hinaus sind die entsprechenden Vorgaben jederzeit für alle Mitarbeiter über das firmeneigene Intranet und Aushänge zugänglich. Bei Verstößen können ►►



Der Verhaltens- und Ethikkodex der Österreichischen Post gilt für die Mitarbeiter aller Unternehmens- und Geschäftsbereiche des Post-Konzerns - somit auch für trans-o-flex.

► Unsere Grundlagen und Leitlinien

► sich die Beschäftigten an einen 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 und Mitarbeiter nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder aufgrund anderer Merkmale benachteiligt werden.



► **Verhaltenskodex für Lieferanten:** Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie sich an unsere ethischen Grundsätze sowie geltende Gesetze und Standards halten. Wir sind uns aber gleichzeitig der Wirkung bewusst, die unsere Einkaufsentscheidungen für unsere Lieferanten haben und streben daher eine partnerschaftliche Zusammenarbeit an. Ein wesentlicher Bestandteil der Verträge mit unseren Transportdienstleistern und Lieferanten ist daher ein eigener Verhaltenskodex für Lieferanten. Hier sind neben den ethischen auch unsere ökologischen Standards festgelegt. Er ist Teil aller Beschaffungsverträge und verpflichtet die Dienstleister und Lieferanten beispielsweise dazu, die nationalen Regelungen und Gesetze bei Lohn und Arbeitszeit einzuhalten oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale entschlossen vorzubeugen und entgegenzutreten. Bei dem Lieferantenkodex handelt es sich um die kompakte Form der Verhaltensrichtlinie, die sich trans-o-flex selbst auferlegt hat und in der unsere ethischen Grundüberzeugungen für den Geschäftsalltag festgehalten sind. Hinter diesen strengen Vorgaben steht die Überzeugung: 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 und Vertrauen ermöglichen und gleichzeitig Standards für alle setzen, die Geschäftsbeziehungen mit trans-o-flex eingehen.

► **Leitbild:** Die gelebten Werte im Unternehmen stellen einen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen dar. Denn damit ergeben sich nicht nur eine stärkere Unternehmenskultur, sondern zugleich handfeste Verbesserungen der finanziellen Ergebnisse und insgesamt eine höhere Wettbewerbsfähigkeit. Das Unternehmensleitbild weist mit klaren Visionen und Wertvorstellungen den Weg in die Zukunft und bietet den Mitarbeitern einen Orientierungsrahmen, anhand dessen Handlungen und Entscheidungen getroffen werden sollen. Beispielsweise beschreibt es auch den gewünschten Umgang miteinander, sei es zwischen den Mitarbeitern selbst, zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, aber auch mit Kunden. Konkret wurden im Leitbild drei zentrale Felder unserer Unternehmens- und Führungskultur formuliert, die für alle Unternehmen der trans-o-flex-Gruppe angestrebt werden: 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. Sie dient als gemeinsames Fundament und verbindende Klammer zwischen den Führungskräften.

► **Compliance-Management:** Unser Compliance-Management zielt darauf ab, dass wir uns stets regel- und rechtskonform verhalten. Das gilt für die gesetzlichen Regelungen genauso wie für die unternehmensinternen Regeln und Richtlinien. Ziel ist es, durch Vorbeugung Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie gegen die bestehenden Konzernrichtlinien, insbesondere den Ethik- und Verhaltenskodex, zu vermeiden. Dadurch wollen wir nicht nur Haftungsrisiken ►►

► Unsere Grundlagen und Leitlinien

► oder Schäden minimieren, sondern vor allem ein Umfeld schaffen, in dem es allen Mitarbeitern bei ihrer täglichen Arbeit möglich ist, die Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze zu gewährleisten. Das Compliance-Management ist zentral am Unternehmenssitz von trans-o-flex verankert. 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. Mit einem für alle trans-o-flex-Unternehmen zuständigen Compliance Officer steht ein direkter Ansprechpartner zur Verfügung, an den Compliance-Verstöße ohne Umwege gemeldet werden können. Darüber hinaus können Compliance-Verstöße auch per E-Mail (compliance.helpdesk@post.at) an den Mutterkonzern, die Österreichische Post, gemeldet werden.

► **Datenschutz:** Der Datenschutz ist für trans-o-flex selbst, genauso wie für alle Kunden und Partner, ein Kernanliegen. Dabei unterscheidet trans-o-flex nicht, ob es sich um eigene oder Daten von Kunden, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern handelt. Datenschutz ist aus unserer Sicht nicht nur ein Wert für sich, sondern ist auch ein wirkungsvolles Instrument, um bestehende Kunden zu halten und neue zu gewinnen. Deshalb hält trans-o-flex nicht bloß die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz ein, sondern hat darüber hinaus die für die Unternehmensgruppe gültigen Datenschutzkriterien auf seiner Homepage veröffentlicht. Zum Schutz der Daten werden technische und organisatorische Vorkehrungen getroffen, um die uns zur Verfügung gestellten

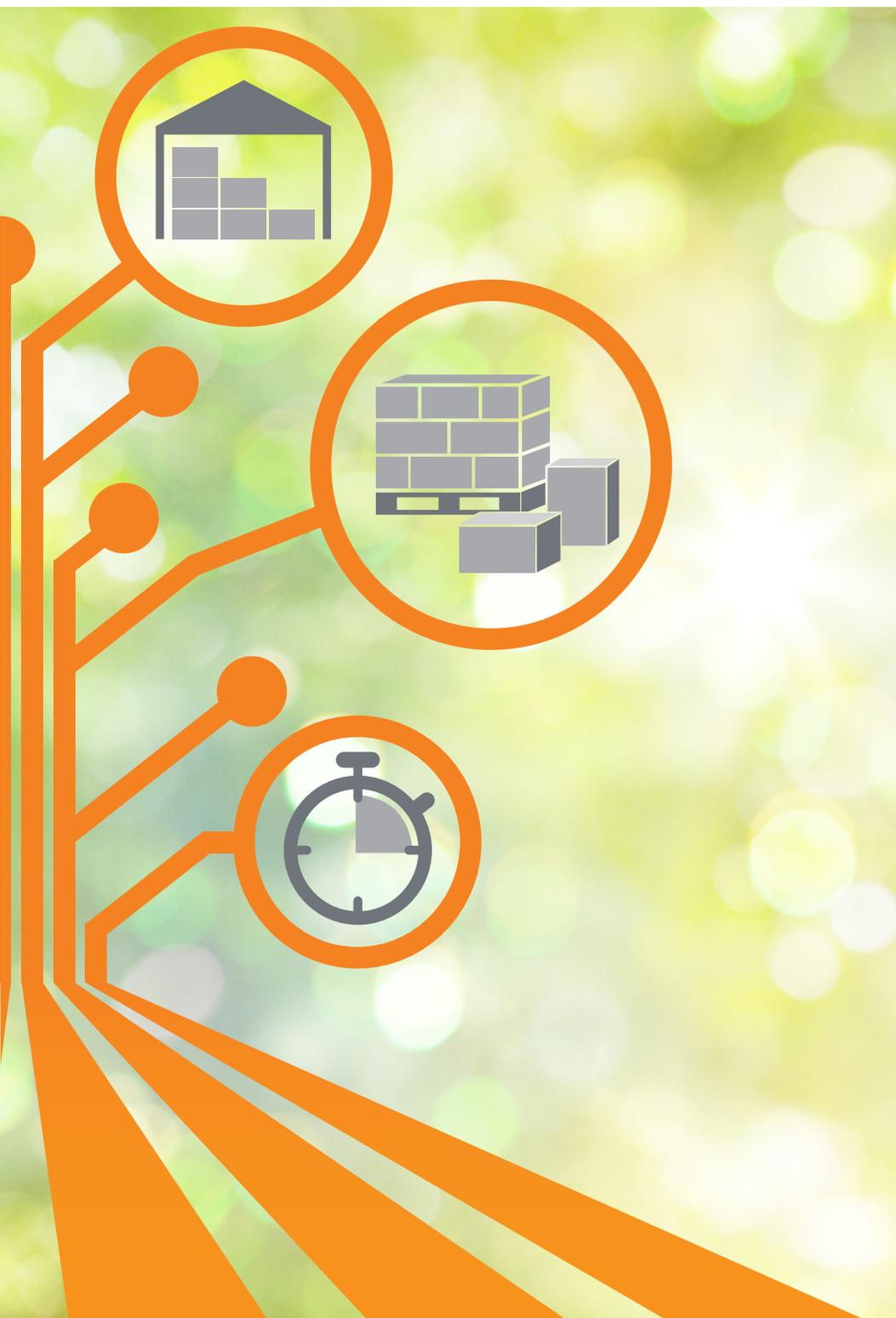
Daten vor zufälliger oder vorsätzlicher Manipulation, Verlust, Zerstörung oder dem Zugriff unberechtigter Personen zu schützen. Unsere Sicherungen werden entsprechend dem Stand der Technik fortlaufend verbessert und angepasst.

► **Beschaffung:** Der Bereich Beschaffung, auch Procurement, kümmert sich zentral um den Einkauf aller Waren und Dienstleistungen ab einer Wertgrenze von 1.000 Euro. Er orientiert sich dabei immer an den Vorgaben der Konzernrichtlinie „Beschaffung“ und unterstützt die einzelnen Unternehmensbereiche dabei, die Beschaffungsqualität zu steigern, effizient zu investieren und die Kosten zu senken. Darüber hinaus unterstützt er alle Bereiche dabei, die Grundsätze 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 kann über den zentralen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sichergestellt werden, dass Umweltaspekte stärker berücksichtigt werden.

► **Gesundheitsleistungen und -schutz:** Dass Mitarbeiter vor Gefahren und Risiken in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld geschützt werden, gehört zu den primären Aufgaben der Arbeitsschutzorganisation von trans-o-flex. Hier wird einerseits sichergestellt, dass alle gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden. Andererseits arbeitet der Bereich Arbeitsschutz in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen kontinuierlich daran, die Mitarbeiter durch Schulung zu umsichtigem und sicherem

Arbeiten anzuleiten. Die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist Teil des nach der Norm DIN EN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems. Die Gesundheitsleistungen von trans-o-flex umfassen sowohl die öffentlichen Gesundheitssysteme, private Krankenversicherungen als auch Mischformen. Die Höhe der Arbeitgeberzuschüsse und Vergütungsleistungen richtet sich nach gesetzlichen und marktüblichen Standards.

► **Kundenzufriedenheit:** Den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen, ist einer der drei Kernwerte von trans-o-flex. Daher führen wir regelmäßig Untersuchungen zur Kundenzufriedenheit durch und leiten aus den gewonnenen Erkenntnissen neue Maßnahmen ab. Ziel der zuletzt im April 2014 durchgeführten Befragung war es, unseren Service für die Kunden kontinuierlich zu verbessern. Denn gerade wenn man wie trans-o-flex oft in langjährigen Kundenbeziehungen steht, muss man neugierig sein und sich überraschen lassen. Dann kann man neue Ansatzpunkte für Verkauf oder Geschäftsentwicklung finden. Die Ergebnisse der Befragung haben dazu beigetragen, dass trans-o-flex nun ein noch klareres Bild davon hat, welche genauen Erwartungen die Kunden haben und was verändert werden kann. Nachdem sich etwa drei Viertel aller Befragten bereit erklärt haben, auch an künftigen Befragungen teilzunehmen, sind bereits weitere Befragungen geplant, die sich gezielter einzelnen Themen zuwenden. Dadurch sollen die einzelnen erkannten Themen überprüft und feinjustiert werden.



Mitarbeiter

**In der Vielfalt der Mitarbeiter
steckt das Potenzial für
Wachstum und Entwicklung
unseres Unternehmens.**

Unsere Beschäftigten

Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt sind wesentliche Werte unserer Unternehmenskultur. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter sehen wir als Impuls und als Potenzial für weiteres Wachstum unseres Unternehmens. Daher fördern wir die gleichwertige Einbeziehung aller Mitarbeiter im Unternehmensalltag und treten Vorurteilen, Diskriminierung und Abgrenzung entschieden entgegen. Diesem Grundsatz ist ein eigenes Kapitel im Verhaltens- und Ethikkodex unserer Muttergesellschaft, der Österreichischen Post, gewidmet. In unserem Leitbild heißt es einfach und klar: „Wir alle sind trans-o-flex“. Denn der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf dem Engagement, der Kreativität und dem Wissen aller unserer Mitarbeiter. Sie geben jeden Tag gemeinsam mit den Mitarbeitern unserer System- und Transportpartner ihr Bestes für unsere Kunden. Jeder einzelne an seinem Platz ist auch Mitgestalter und soll sich daher seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend entfalten können. Darüber hinaus soll unseren Mitarbeitern das Arbeiten für trans-o-flex Spaß machen und sie mit Stolz erfüllen. Insofern fördern wir eine Kultur des Dialogs, investieren in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, die ihre Weiterentwicklung unterstützen. Mit der Ausbildung junger Menschen geben wir diesen individuelle Bewährungschancen und stellen sicher, dass wir kontinuierlich neue, qualifizierte Mitarbeiter für uns gewinnen.

Der Verhaltens- und Ethikkodex ist in Verbindung mit den Konzern- und lokalen Richtlinien die Basis für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter, um die geltenden Standards zu beachten und zu verfolgen. Dazu gehört auch, dass wir Arbeitnehmerrechte wahren und mit den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften konstruktiv zusammenarbeiten.



Mitarbeiterstruktur

Zum Ende des Jahres 2014 waren bei trans-o-flex 2.112 Mitarbeiter (Vorjahr: 1.932) beschäftigt, davon waren 24,81 Prozent Frauen und 75,19 Prozent Männer. Der größte Teil unserer Mitarbeiter (94,65 %) ist in Deutschland beschäftigt. Davon arbeiten 14,76 Prozent in Teilzeit.

Nach einem deutlichen Mitarbeiteranstieg im Jahr 2013 ist die Zahl unserer Mitarbeiter im Jahr 2014 erneut gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr um 9,32 Prozent. Hauptgrund hierfür ist die Übernahme ehemals selbstständiger Partner in Appenweier, Dettingen, Groß Ippener, Neumünster und Seevetal. Ende 2014 wurden damit insgesamt 12 Standorte des Schnell-Lieferdienst-Netzwerks wieder in Eigenregie betrieben. Weitere zum Jahresende 2014 selbst betriebene Standorte sind: Hürth, Duisburg, Dortmund, Meinerzhagen, München, Nürnberg und Bergkirchen. Aus heutiger Sicht gehen wir davon aus, dass die Zahl unserer Mitarbeiter auch 2015 steigen wird, da zwischenzeitlich weitere Partnerbetriebe in Eigenregie betrieben werden.

➤ Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe)

	2012	2013	2014
  Gesamt	1.519	1.932	2.112
- davon Männer	1.086	1.440	1.588
- davon Frauen	433	492	524

Die Beschäftigung ist nach einem deutlichen Anstieg 2013 im Jahr 2014 erneut gestiegen. Hintergrund ist die Re-Integration weiterer ehemals fremd betriebener Netzwerkstandorte.

Frauen und Führungspositionen

Bei trans-o-flex arbeiten Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Dieses Potenzial zu nutzen, ist eine wichtige Aufgabe unseres Personalmanagements.

Insgesamt 24,81 Prozent der Mitarbeiter bei trans-o-flex sind weiblich. Im oberen und mittleren Management beträgt der Frauenanteil 11,89 Prozent. Weil Frauen in Führungspositionen eine Bereicherung für trans-o-flex sind, soll der Frauenanteil weiter gesteigert werden.

Frauen haben bei trans-o-flex die gleichen Chancen, ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen wie ihre männlichen Kollegen. Hauptsächlich arbeiten sie als Angestellte in Bürotätigkeiten. Dort beträgt ihr Anteil 47,01 Prozent. Unter den gewerblichen Beschäftigten beträgt die Frauenquote dagegen nur 9,77 Prozent. Hauptgrund ist die oft starke körperliche Belastung im gewerblichen Bereich. Ähnlich sieht es bei den Teilzeitbeschäftigungen aus. Die Teilzeitangebote werden bei trans-o-flex zwar entgegen dem generellen Trend in der Logistikwirtschaft

überwiegend von Männern wahrgenommen (52,16 %). Im Verhältnis zum Gesamtanteil der beschäftigten Frauen (24,81 %) wird die Teilzeitarbeit jedoch von Frauen viel stärker genutzt (47,84 %). Bei den Vollzeitstellen hingegen liegt der Frauenanteil bei 21,04 Prozent.

► Mitarbeiter nach Geschlecht (Prozent)



Männer

2012: 71,49 %
2013: 74,53 %
2014: 75,19 %



Frauen

2012: 28,51 %
2013: 25,47 %
2014: 24,81 %

Hauptgrund für den erneut gesunkenen Frauenanteil ist die Re-Integration fünf weiterer Netzwerkstandorte mit einem hohen Anteil männlicher Arbeitskräfte im gewerblichen Bereich.



„Teilzeitjobs sind keine Frauendomäne mehr: 52 Prozent aller Teilzeitkräfte sind Männer.“

Vielfalt

Das deutsche Wort Vielfalt drückt noch viel besser als der englische Begriff „Diversity“ aus, welche Entfaltungsmöglichkeiten, welche Dynamik und welche Kraft aus der Unterschiedlichkeit von Menschen entstehen kann. trans-o-flex bekennt sich daher zum Prinzip der Vielfalt seiner Mitarbeiter. Ihre unterschiedliche ethnische und kulturelle Herkunft, ihr Geschlecht, ihre körperliche und geistige Entwicklung, die sexuelle Orientierung oder das Alter: all das kann man als Quelle von Konflikten sehen oder als Quellen eines Kreativitäts- und Leistungsprozesses. trans-o-flex weiß um die Probleme und die Chancen, die in der Unterschiedlichkeit seiner Beschäftigten stecken und fördert Vielfalt vor allem als Potenzial für Wachstum und Entwicklung.

Diesem Grundsatz ist ein eigenes Kapitel im Verhaltens- und Ethikkodex unserer Muttergesellschaft, der Österreichischen Post, gewidmet. Denn der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf dem Engagement, der Kreativität und dem Wissen aller unserer Mitarbeiter. Sie geben jeden Tag gemeinsam mit den Mitarbeitern unserer Systempartner und den Mitarbeitern unserer Transportpartner für unsere Kunden ihr Bestes. Meldungen über mögliche Verstöße gegen den Verhaltens-

und Ethikkodex gehen wir daher auch konsequent nach und ergreifen jeweils angemessene Maßnahmen zur Klärung jedes Einzelfalles. Mit einem für alle trans-o-flex-Unternehmen zuständigen Compliance Officer steht ein direkter Ansprechpartner zur Verfügung, an den Verstöße ohne Umwege gemeldet werden können. Darüber hinaus können (Compliance-)Verstöße auch per E-Mail (compliance.helpdesk@post.at) an den Mutterkonzern, die Österreichische Post, gemeldet werden. Bei zweifelsfrei belegbaren Verstößen müssen Mitarbeiter mit arbeits- oder disziplinarrechtlichen Schritten im Rahmen der geltenden Gesetze rechnen.

Vorbeugend setzt trans-o-flex vor allem darauf, bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass beispielsweise diskriminierende Äußerungen bei trans-o-flex nicht toleriert werden und bei Verstößen mit entsprechenden Maßnahmen zu rechnen ist. Eine Schlüsselrolle kommt hierbei den Führungskräften zu. Um sie für die Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu sensibilisieren, organisiert trans-o-flex regelmäßig verpflichtende Schulungen zum Thema Verhaltens- und Ethikkodex / Compliance.



Führungskräfteentwicklung



Die Führungskräfte von trans-o-flex sollen Coach und Vorbild sein. Daher ist eines unserer wichtigsten Führungsprinzipien, dass unsere Führungskräfte sich regelmäßig weiterbilden und ihren Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven aufzeigen sollen. Dazu gehört, dass die Führungskräfte der oberen Managementebene sich im Rahmen von Trainings immer wieder damit beschäftigen, wie sie ihren Führungsstil weiterentwickeln können. Dazu gehört aber auch, dass die trans-o-flex-Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern persönliche Ziele vereinbaren und die Erreichung in klaren Zeitabschnitten bewerten. Ferner sind sie dafür verantwortlich, die Abteilungs- und Unternehmensziele zu vermitteln, ihren Mitarbeitern regelmäßige Rückmeldungen zu geben und für die Vorschläge und Anliegen ihrer Mitarbeiter ein offenes Ohr zu haben. Darin sehen wir eine wesentliche Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima in den einzelnen Abteilungen wie im gesamten Unternehmen.

Nachwuchsplanung und Personalentwicklung

Der demografische Wandel ist eine der wesentlichen Herausforderungen des Personalmanagements von trans-o-flex. Denn wie allgemein in Wirtschaft und Gesellschaft steigt auch der Altersdurchschnitt bei trans-o-flex seit Jahren konstant. Einerseits ist das erfreulich, denn in Verbindung mit den oft langjährigen Betriebszugehörigkeiten verfügen die trans-o-flex-Mitarbeiter über eine große Erfahrung. Andererseits müssen wir aber Antworten auf den steigenden Altersdurchschnitt unserer Mitarbeiter finden, um den Erfolg von trans-o-flex auch langfristig zu sichern. Zu den wichtigsten Aufgaben in der Personalentwicklung gehört es daher, Talente zu gewinnen und das vorhandene Potenzial der mehr als 2.000 Mitarbeiter zu entdecken und gezielt zu fördern. Gleichzeitig geht es darum, vor allem bei körperlich schweren Arbeiten für Entlastung in den Prozessen zu sorgen, indem beispielsweise technische Hilfsmittel beim Verladen von Paketen eingesetzt werden, um das Tragen und Heben zu minimieren. Zur Weiterbildung und Motivation bieten wir unseren Mitarbeitern individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. 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. Besonderes Ziel hierbei ist es, die Führungskräfte optimal auf neue Anforderungen vorzubereiten. Denn die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung und haben Vorbildfunktion – beispielsweise bei der Einhaltung unserer Grundsätze und dem entsprechenden Vorleben unserer Werte. Den mittelfristigen Personalbedarf ermittelt trans-o-flex nicht nur aus dem individuellen Bedarf einzelner Bereiche, sondern

auch methodisch. In die Berechnungen fließen dabei sowohl die Altersstruktur, die Fluktuation, die prognostizierte Geschäftsentwicklung sowie die Entwicklung der Produktivität ein. Dadurch sind die verantwortlichen Führungskräfte in der Lage, den jeweiligen Personalbedarf genau abzuschätzen und zeitnah entsprechende Rekrutierungs- und Entwicklungsprogramme abzuleiten.

Aus diesem Grund hat auch die Ausbildung junger Menschen einen hohen Stellenwert bei trans-o-flex. Dadurch sichern wir nicht nur unseren Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften, sondern nehmen auch unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr, Jugendlichen Entwicklungschancen zu bieten. Für die Wettbewerbsfähigkeit von trans-o-flex ist die gezielte Ausbildung in den für uns wichtigen Berufsbildern genauso ➔



„Schulabgänger haben bei trans-o-flex in Deutschland die Auswahl aus acht verschiedenen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.“

➤ Nachwuchsplanung und Personalentwicklung

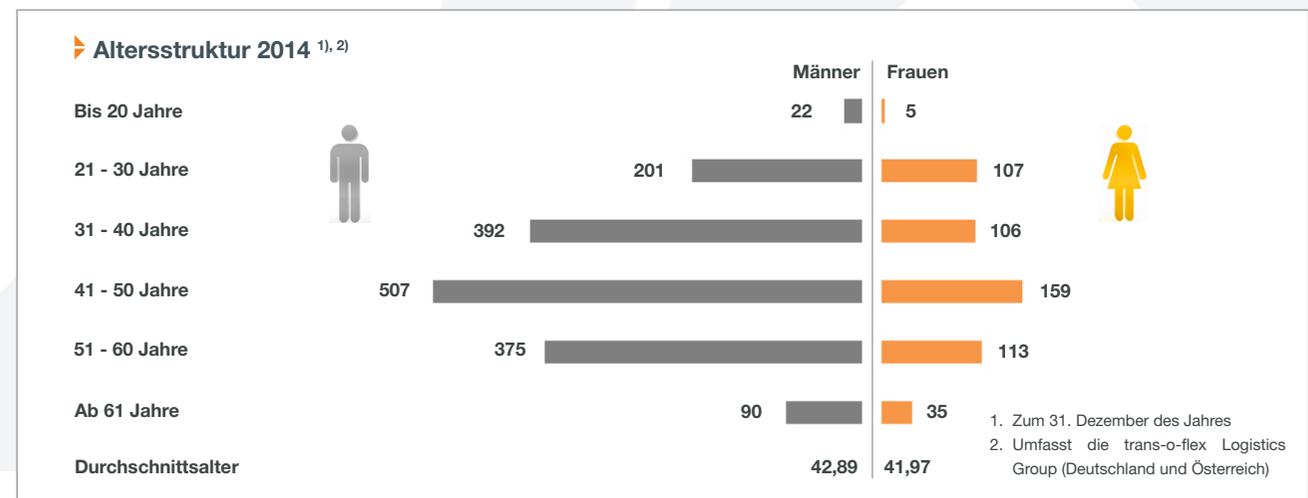
➤ unverzichtbar wie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und eine starke Mitarbeiterbindung. Daher sorgt trans-o-flex unter anderem durch ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten dafür, dass jungen Menschen der Einstieg in unsere Unternehmensgruppe leicht gemacht wird. Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung haben Schulabgänger bei trans-o-flex in Deutschland die Auswahl aus acht verschiedenen Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten. Das Spektrum reicht von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen über Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen bis zu Fachkräften für Lagerlogistik. Zusätzlich zu den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bietet trans-o-flex in Deutschland duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg an. Dabei handelt es sich um eine Mischform aus Hochschulstudium und Praxisblöcken im Unternehmen. Im Rahmen der dualen Studiengänge können die Studenten die folgenden Abschlüsse erwerben: Bachelor of Arts, Bachelor of Science und Bachelor of Engineering. Bei trans-o-flex liegen die Studienschwerpunkte meist in den Bereichen Logistik, Betriebswirtschaft oder Informatik, sodass die trans-o-flex-Studenten überwiegend den Abschluss Bachelor of Arts erwerben. Diese Studenten sind gefragte Fachleute im Unternehmen. Sie kennen nicht nur alle Bereiche von trans-o-flex, sondern können aufgrund ihres während des Studiums erworbenen Know-hows oft unmittelbar nach Studienende Fachverantwortung übernehmen. Durch die Hochschulausbildung sind sie oft auch geeignete Kandidaten, um später Führungsaufgaben zu übernehmen.

Um junge Menschen für das Unternehmen zu begeistern, nutzt trans-o-flex gezielt seine Kontakte zu Schulen im Um-

kreis der einzelnen Standorte. Ferner beteiligte sich trans-o-flex 2014 erstmals am jährlich stattfindende Girls' Day, der bei jungen Frauen das Interesse an technisch-handwerklichen, natur- und ingenieurwissenschaftlichen sowie IT-Berufen wecken soll. Darüber hinaus nutzt trans-o-flex bereits seit mehr als 10 Jahren die Aus- und Weiterbildungsmesse Jobs for future, um auf sich und die angebotenen Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen. Damit sich die interessierten Schüler dabei auch gezielt an nahezu Gleichaltrige wenden können, sind hierbei nicht nur Ansprechpartner des Personalbereichs vor Ort, sondern auch Auszubildende, mit denen sich die jungen Leute direkt über ihre Ausbildungserfahrungen bei trans-o-flex austauschen können.

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 kümmert. Denn ausliefern bedeutet weit mehr, als nur ein Paket abzugeben. Ziele der Aus- und Weiterbildung von Fahrern sind: die Wahrnehmung der Tätigkeit in der Öffentlichkeit verbessern, die Wertschätzung erhöhen und den Dialog mit dem Auftraggeber 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. Daher unterstützt trans-o-flex gezielte Projekte, die sich an die Fahrer der KEP-Branche richten und neben der Qualifizierung vor allem auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Fahrern fördern sollen.



Vergütung

Eine leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für trans-o-flex zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten. Bei außertariflich Beschäftigten besteht die Vergütung aus einem individuellen Gesamtpaket. Es umfasst das Grundgehalt sowie je nach positionsspezifischen Anforderungen und Regelungen variable Vergütungsbestandteile und Gehaltszulagen.

Prinzipiell erfolgt die Vergütung bei trans-o-flex unabhängig von persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters wie Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung. Ausnahmen – etwa in Bezug auf das Alter – können vorkommen, weil im Bereich der tariflich geregelten Entgelte diese oft mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit verknüpft sind. Dadurch können langjährige Mitarbeiter höhere Löhne und Gehälter beziehen als jüngere Mitarbeiter, die denselben Aufgaben oder Tätigkeiten nachgehen, aber kürzere Betriebszugehörigkeiten haben. Mit der längeren Betriebszugehörigkeit geht allerdings oft auch eine größere Erfahrung und eine höhere Produktivität einher, sodass ein höheres Gehalt auch als Honorierung dieser Mehrleistung zu verstehen ist. Davon unabhängig überprüft der Personalbereich das Vergütungssystem von trans-o-flex regelmäßig, um Bevorzugungen oder Benachteiligungen bestimmter Personengruppen auszuschließen.

Neben der monetären Vergütung haben auch nicht-finanzielle Anreize bei trans-o-flex einen hohen Stellenwert. Dazu gehören beispielsweise individuelle Qualifizierungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle. Oder aber Mitarbeiterrabatte für ausgewählte Konzerte oder Verlosungen von Fußballtickets, die lediglich pauschal von den Mitarbeitern zu versteuern sind.

Seit dem Herbst 2014 können trans-o-flex-Mitarbeiter darüber hinaus die kostengünstigen Urlaubsangebote des Vereins post.sozial nutzen. post.sozial spiegelt die soziale Verantwortung der Österreichischen Post gegenüber ihren Mitarbeitern durch zusätzliche Sozialleistungen wider. Der Verein ist gemeinnützig und unterstützt aktive Mitarbeiter der Österrei-

chischen Post und deren Tochterunternehmen auf vielfältige Weise. Die LeistungspaLETTE reicht von vergünstigten Eintrittskarten zu Kultur- und Sportveranstaltungen bis hin zu kostengünstigen Urlaubsangeboten sowie Angeboten zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit.



Gesundheitsmanagement und Wohlbefinden

Es ist der Anspruch von trans-o-flex, die Mitarbeiter aktiv und individuell bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens zu unterstützen, aber auch die Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters zu fördern und zu fordern.

Zur Vorbeugung gesundheitlicher Risiken setzt trans-o-flex auf verschiedenen Ebenen an. Dazu gehören ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld und zahlreiche Aktivitäten, um gesundheitsschädliche Faktoren zu meiden und einen gesunden Lebensstil zu pflegen. So werden beispielsweise regelmäßig Veranstaltungen angeboten, die über Krankheiten und den Umgang mit diesen informieren. Es gibt ganze Gesundheitswochen, die regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten stattfinden. Themen der Gesundheitswochen sind beispielsweise die richtige Ernährung, Stressbewältigung oder Bewegung. Darüber hinaus werden regelmäßig Gesundheitsprüfungen mit Messung von Grundumsatz, Blutdruck, Blutzucker- und Cholesterinwerten angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge hat die Rubrik „Gesundheitstipp“ einen festen Platz in den regelmäßigen Mitarbeiterinformationen. Darüber hinaus wird den Mitarbeitern frisches Obst für den Verzehr zur Verfügung gestellt, um sie während der Arbeitszeit bei einer ausgewogenen Ernährung zu unterstützen. Um Ausgewogenheit geht es auch beim drittgrößten Firmencup Deutschlands auf dem Hockenheimring. Hier beteiligt sich trans-o-flex bereits seit mehr als sechs Jahren regelmäßig und motiviert hierbei nicht nur Läufer oder Laufanfänger, sondern auch Walker und Skater zum Mitmachen. Dabei geht es vor allem um Teamgeist, Spaß an der Bewegung und das Erlebnis, mit vielen anderen Teilnehmern die legendäre Grand-Prix-Strecke aus eigener Kraft zu bewältigen. Darüber hinaus leiten wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich zu

umsichtigem und sicherem Arbeiten an. Die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes deckt alle trans-o-flex-Standorte ab und ist Teil des nach DIN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems. Um die Sicherheit bestimmter Berufsgruppen, die wie Zusteller oder Staplerfahrer von besonderen Risiken betroffen sind zu gewährleisten, werden die Arbeitsplätze, die Arbeitsstätten und die dort eingesetzten Arbeitsmittel regelmäßig überprüft und das sichere Arbeiten trainiert. 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.

Über das reine Arbeitsleben hinaus bildet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben die Grundlage für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Dabei ist die Schaffung von Freiräumen zum Ausgleich und zur persönlichen Entfaltung in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt wesentlich. Wir geben unseren Mitarbeitern daher die Möglichkeit, ihre familiären Bedürfnisse mit den beruflichen Aufgaben und Herausforderungen bei trans-o-flex in Einklang zu bringen, etwa durch flexible Arbeitszeiten.

Im Falle von Konflikten am Arbeitsplatz oder persönlichen Problemen haben alle Mitarbeiter 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 ➔



„Wir unterstützen unsere Mitarbeiter darin, ihre Gesundheit zu erhalten und fördern ihre Eigenverantwortung.“

➤ Gesundheitsmanagement und Wohlbefinden

➤ 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 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 Geschäftsleitung nicht zur Auskunft verpflichtet.

Um die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zu überprüfen, hat trans-o-flex die Nachhaltigkeit beim Gesundheits- und Umweltschutz 2013 erstmals allgemein testen lassen. Im Rahmen eines sogenannten Social Audits wurde etwa die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Regelung von Arbeitszeit und Bezahlung, der Gesundheitsschutz, die Arbeitssicherheit, die Managementsysteme und der Umweltschutz überprüft. Für 2014 wurde nach Abschluss der Überprüfung durch den unabhängigen Prüfer bestätigt, dass trans-o-flex die entsprechenden Vorgaben erfüllt. Der Abschlussbericht belegt, wie gut trans-o-flex in vielen Bereichen bereits ist. Darüber hinaus hat trans-o-flex über den Bericht wichtige Hinweise erhalten, in welchen Bereichen noch weitere Verbesserungen möglich sind.



Motivation, Sport zu treiben und Gemeinschaftserlebnis: trans-o-flex-Mitarbeiter laufen, wandern oder skaten seit sechs Jahren beim Firmencup auf dem Hockenheimring.



Umweltschutz

**Kunden können mit trans-o-flex
co₂de green ihre eigene
Klimabilanz verbessern.**

Der Umweltschutz

Die Geschäftstätigkeit von trans-o-flex wirkt sich in vielfacher Weise auf die Umwelt aus. Das gilt vor allem für klimaschädliche Treibhausgasemissionen. Als Logistikdienstleister sind wir auf den Verbrauch von Kraftstoffen und andere Energien angewiesen, um die uns anvertrauten Waren zu ihrem Ziel zu transportieren. Deshalb tragen wir eine besondere Verantwortung für die Umwelt, der wir mit einem umfassenden Umweltschutzprogramm begegnen. Darüber reduzieren wir die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt. Dass wir der Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt gerecht werden, ist auch die Erwartung unserer Kunden. Somit wächst die Bedeutung des Umweltschutzprogramms für unser Geschäft zunehmend. Es trägt dazu bei, unsere Effizienz zu verbessern und die Anforderungen der Kunden zu erfüllen.

Wie wir nachhaltig Umweltschutz leben, indem wir unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren, unsere Effizienz verbessern und unsere Kosten reduzieren, soll anhand einiger Beispiele beschrieben werden. So ist unser

Umweltprogramm Bestandteil der DIN EN ISO 14001 Zertifizierung. Es hat neben einer unmittelbar nachhaltigen Entwicklung durch die Vermeidung und Reduktion von Emissionen vor allem die Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltbelange zum Ziel. Im Vordergrund steht die Optimierung unserer CO₂-Effizienz. Wir versuchen konsequent, unseren Energieverbrauch zu reduzieren, etwa durch das Ersetzen älterer Fahrzeuge durch effizientere, verbrauchsärmere Modelle, durch möglichst energieeffiziente Gebäude oder eine effiziente Netzwerk- und Zustelltourengestaltung. Daneben nutzen wir beispielsweise erneuerbare Energien für den Betrieb unserer Gebäude. Mit unserem Produkt „co₂de green“ bieten wir unseren Kunden standardisierte Services an, die alle CO₂-Emissionen ausgleichen, die beim Transport der Sendungen mit trans-o-flex entstehen. Voraussetzung dafür und für die Ableitung weiterer Schritte zur Effizienzsteigerung war und ist, dass wir unsere Emissionen kontinuierlich messen und erfassen.



„Kunden erwarten von einer Firma, dass sie sich ihrer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt stellt.“

Umweltschutzprogramm

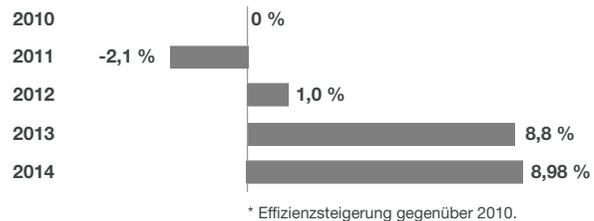
Die Minimierung umweltschädlicher Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit ist der Schwerpunkt des Umweltschutzprogramms von trans-o-flex. Dabei konzentrieren wir uns vor allem darauf, jene Energieverbräuche zu verringern, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit die größte Auswirkung auf die Umwelt haben. Im Vordergrund steht daher neben der allgemeinen und konstanten Reduktion der CO₂-Emissionen die Optimierung unserer CO₂-Effizienz. Denn wenn wir die Effizienz unserer Transporte steigern, ist das der größte umweltfreundliche Hebel, den wir als Logistikunternehmen haben. Die Effizienzgewinne bedeuten, dass die von unserem Betrieb ausgehenden Emissionen geringer ansteigen als die transportierten Mengen bzw. der Transport einer bestimmten Sendungsmenge immer weniger Emissionen entstehen lässt. Erreicht wird dies unter anderem durch die konstante Optimierung der gewählten Fahrstrecken sowie durch die konsequente Erneuerung unserer Fahrzeugflotte. Im Geschäftsbereich von trans-o-flex ThermoMed können wir vollständig die eingesetzte Fahrzeugflotte bestimmen und setzen einen hochmodernen Fuhrpark ein. Beim trans-o-flex Schnell-Lieferdienst werden die Transporte überwiegend von externen Fuhrunternehmern übernommen, deren Fuhrparkstrategie wir nur indirekt beeinflussen können. Trotzdem messen wir bei unserer CO₂-Effizienz nicht nur die Emissionen, die unmittelbar durch unsere eigenen Mitarbeiter, Fuhrpark oder Gebäude entstehen, sondern auch die durch unsere Transportpartner bewirkten Emissionen.

Generell ist es beispielsweise das Ziel von trans-o-flex, dass ab 2014 möglichst nur noch Fahrzeuge mit einer grünen Feinstaubplakette eingesetzt werden. Das entspricht Fahrzeugen, die mindestens die Euronorm 4 erfüllen. Darüber ➤

Umweltschutzprogramm



CO₂-Emissionen*



Die CO₂-Effizienz konnte im Berichtsjahr um 0,18 Prozent verbessert werden. Im Vergleich zum Basisjahr 2010 entspricht das einer Verbesserung von insgesamt 8,98 Prozent.

➤ hinaus unterstützen wir unsere Transportunternehmer bei der Steigerung ihrer CO₂-Effizienz, indem wir beispielsweise Einkaufsvorteile für Neufahrzeuge an die Transportunternehmer weitergeben und somit den Anreiz zur Anschaffung von Neufahrzeugen erhöhen. Die Effizienzsteigerung bei Eigenfuhrpark und Transportpartnern ist jedoch nur einer von vielen Schritten zur Verbesserung unserer Umweltbilanz. Wir erstellen beispielsweise jährlich eine Emissionsbilanz, wir vermeiden Dienstreisen durch den Einsatz moderner Telefonkonferenztechnik, wir erhöhen die Nutzung des trans-o-flex-Emissionsausgleichsproduktes co₂de green, optimieren die Tourenplanung und die Auslastung der Fahrzeuge, stellen die Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Modelle um, trainieren Mitarbeiter und Fahrer in wirtschaftlicher und umweltfreundlicher Fahrweise, ersetzen personenbezogene Drucker durch vernetzte Geräte, die von mehreren Personen genutzt werden können, und schärfen das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für den Umweltschutz.

Alle Ziele wurden in unserem umfassenden Nachhaltigkeitsstrategieprogramm zusammenfasst, das neben Umweltschutzziele auch Ziele in den Bereichen Soziales und Ökonomie beinhaltet. Insgesamt haben wir uns eine Effizienzsteigerung um 10 Prozent bis zum Jahr 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010 vorgenommen.

Umweltmanagementsystem

Das bestehende Qualitätsmanagement bei trans-o-flex wurde inzwischen erfolgreich erweitert, noch stärker systematisiert und standardisiert. Im Ergebnis haben wir damit auch eine neue Basis für die kontinuierliche Verbesserung unseres Umweltmanagements erhalten, das erstmals 2010 nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert wurde. Im Rahmen des Umweltmanagementsystems wurden kontinuierliche Verbesserungsprozesse festgehalten, die dabei helfen, unsere Umweltziele zu erreichen und zu steigern. Dabei stellen wir mit unserem Umweltmanagement sicher, dass wir sowohl einheitliche Rahmenbedingungen setzen als auch die Flexibilität erhalten, um je Region oder pro Unternehmensbereich die jeweils optimalen Aktionen ableiten zu können.



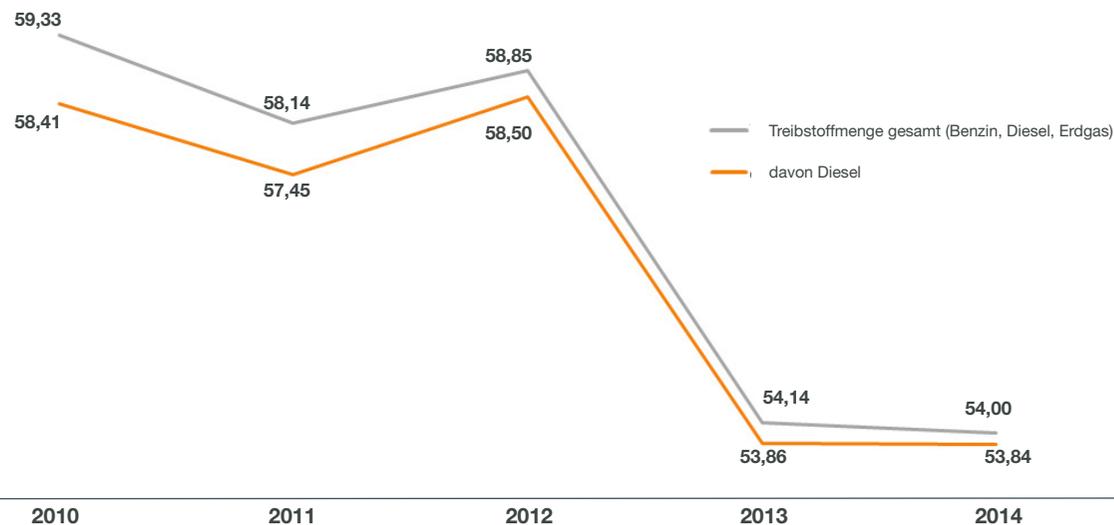
Als eines der ersten flächendeckenden Transportnetze haben wir unser Umweltmanagement nach ISO 14001 zertifiziert.

Maßnahmenswerpunkte

Als Logistikdienstleister verbrauchen wir für unsere Transport-, Lager- und Umschlagsaktivitäten Kraftstoffe und Energie. Eine Verbesserung dieser Kernprozesse hat nicht nur im Hinblick auf die Kosten, sondern auch auf die Umwelt eine gleichermaßen große Wirkung. Daher liegt unser Hauptfokus auf der Verbesserung der Kernprozesse. Denn jeder Liter Treibstoff und jede Kilowattstunde Strom, die wir weniger verbrauchen, senken unsere Kosten und verbessern gleichzeitig unsere Klimabilanz. 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 der Auslastung unserer Verkehre 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.

► Kraftstoffverbrauch im Jahresvergleich (in Mio. Liter)



Straßentransporte



Für trans-o-flex wurden im Berichtsjahr rund 4.000 unterschiedliche Fahrzeuge eingesetzt, rund 3.000 davon sind regelmäßig im Einsatz. Davon sind rund 70 Prozent Pkw (hauptsächlich Transporter bis 3,5 Tonnen) und 30 Prozent Lkw. Ein Teil der Fahrzeuge wird von trans-o-flex selbst betrieben. Vor allem bei diesen Fahrzeugen, die überwiegend bei trans-o-flex ThermoMed eingesetzt werden, setzen wir zur Emissionssenkung nicht nur auf eine konstante Senkung des Kraftstoffverbrauchs, sondern auf vielfältige technische Effizienzmaßnahmen, vor allem aus dem Bereich der Aerodynamik, des Leichtbaus und der Wiederverwertbarkeit. Im Berichtsjahr wurden bei ThermoMed insgesamt 92 Fahrzeugeinheiten (insgesamt: 475 Fahrzeugeinheiten) ausgetauscht und somit umweltfreundlich verbessert. Im Kern wurden dabei moderne Fahrzeuge angeschafft, die mindestens die Euronorm 5 erfüllen und somit eine höhere Effizienz haben als die Vorgängermodelle. Bei der Neuanschaffung wurde darüber hinaus geprüft, ob unter Berücksichtigung der technischen Erfordernisse auch zusätzliche Effizienzmaßnahmen möglich ►►

► Straßentransporte

► sind. So wurden alle in 2014 bei ThermoMed in Deutschland neu angeschafften Fahrzeuge komplett mit Spoilern oder aber zumindest mit einem Dachspoiler ausgestattet. Ebenfalls bei ThermoMed wurden erstmals im Berichtsjahr Kofferaufbauten eingesetzt, die erneut eingesetzt werden können. Damit ist sichergestellt, dass der Aufbau aufgrund der gewählten Bauweise nicht nur leichter ist, sondern auch noch ein weiteres Mal genutzt werden kann, selbst wenn das Fahrgestell erneuert wird.

Die Priorität für die effizienzsteigernden Maßnahmen lagen wie bereits in den Vorjahren im Berichtsjahr wieder auf den Langstrecken- und den Zustellfahrzeugen im Straßenverkehr. Denn wie die schweren Lkw im Fernverkehr verursachen die Transporter im ländlichen bzw. innerstädtischen Verkehr den Großteil der transportbezogenen Treibhausgasemissionen von

trans-o-flex. Während jedoch bei den Langstreckenfahrzeugen vor allem auf eine verbesserte Aerodynamik und neueste Motorgeneration geachtet wird, gilt es bei den Zustellfahrzeugen, die unterschiedlichen Anforderungen der Zustellgebiete zu beachten. Je nach Stoppdichte in den einzelnen Zustellgebieten werden unterschiedliche Fahrzeugtypen eingesetzt. Hierbei wird trans-o-flex aufgrund des gemeinsamen Transports von Paketen und Paletten in einem Netzwerk jedoch nie den gleichen Optimierungsgrad erreichen wie Transportunternehmen mit voll standardisierten Sendungen.

Um hier weitere Effizienzsteigerungen zu erreichen, setzt trans-o-flex direkt bei der Tourenplanung an, denn eine optimale Stopp-Reihenfolge spart automatisch Zeit und Geld und schont die Umwelt. Das gilt zum einen auf der Tour selbst, wo die Fahrer weniger Kilometer fahren und schneller sind,

zum anderen bereits im Vorfeld, wenn die trans-o-flex-Ausliefercomputer automatisch die optimale Tour vorschlagen und dadurch weniger manuelle Vorarbeit notwendig ist. Voraussetzung ist allerdings, dass beispielsweise die Öffnungszeiten oder Anlieferzeiten der Kunden in dem Programm vorerfasst werden. Einmal erfasst berücksichtigt das Programm die Informationen beim Vorschlag der optimalen Stoppreihenfolge automatisch. Der Fahrer hat dann immer noch die Möglichkeit, aufgrund seiner Ortskenntnisse oder aktueller Veränderungen manuell die vorgeschlagene Stoppreihenfolge zu ändern. Vor allem für neue Fahrer erleichtert und beschleunigt das System die Auslieferung jedoch erheblich. Diese Tourenoptimierung hat dazu beigetragen, dass sich der Kraftstoffverbrauch im Straßentransport erneut verringert hat.

Ergänzt werden diese Effizienzmaßnahmen durch ein ►►

„Die Tourenoptimierung hat den Kraftstoffverbrauch pro Sendung deutlich gesenkt.“



► Straßentransporte

► bereits 2012 unter dem Namen Operative Exzellenz gestartetes Programm, bei dem sämtliche betrieblichen Prozesse in Übernahme, Linienverkehr, Sortierung und Distribution auf den Prüfstand gestellt werden. Hierbei werden regelmäßig die Abläufe jedes Standorts in Augenschein genommen, analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Ziele sind ökonomische und ökologische Vorteile, vor allem die damit einher gehende Verbesserung der CO₂-Effizienz.

Darüber hinaus setzt trans-o-flex einen Schwerpunkt bei der Steigerung der Fahrzeugauslastung. Da für die Feinverteilung der Ware die sogenannten leichten Lkw mit einer Nutzlast bis zu 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht den größten Anteil einnehmen, entsteht in diesem Bereich auch ein Großteil der durch den Straßentransport verursachten CO₂-Emissionen. Nur der Anteil des Fernverkehrs an den Gesamtemissionen von trans-o-flex liegt noch etwas höher. 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 5 und 6) eingesetzt werden, die Kosten- wie Umweltvorteile erzielen.

Durch die Einführung des Produktes trans-o-flex ambient im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst mussten wir 2014 allerdings Effizienzeinbußen hinnehmen, die sich jedoch, bezogen auf das Gesamtjahr, wegen der weiteren Effizienzmaßnahmen noch nicht in der Gesamtklimabilanz des Unternehmens bemerkbar gemacht haben. Deshalb können wir es für uns als Erfolg verbuchen, dass wir trotz dieser energieaufwändigen, neuen Dienstleistung unsere Klimabilanz nicht verschlechtert,

sondern sogar erneut leicht verbessert haben. Zwar hat auch eine Rolle gespielt, dass wir unser neues Netz erst zum 1. Oktober gestartet haben und seine Energiebilanz daher nur für drei Monate in diesen Nachhaltigkeitsbericht einfließt. Aber ohne unsere konsequenten Bemühungen, Energie und Ressourcen zu sparen, wäre es ansonsten bedingt durch den Start des Netzwerks zu einem deutlichen Anstieg bei den Emissionen gekommen.

Denn die für die ambient-Zustellung eingesetzten herkömmlichen Transportfahrzeuge wurden für den temperaturgeführten Versand mit Klimaboxen ausgestattet. Die Boxen verringern durch ihr Eigengewicht die für Sendungen verfügbare Nutzlast, außerdem sinkt auch das nutzbare Volumen. Beides senkt die Auslastung der Fahrzeuge. Weder Gewicht noch Volumen wird bei den klimatisierten Trailern, die für den Langstreckentransport eingesetzt werden, bei trans-o-flex wesentlich eingeschränkt. Jedoch ist auch hier der Verbrauch durch den zusätzlich notwendigen Betrieb der Klimageräte signifikant gestiegen.

Um dem steigenden Energieverbrauch zumindest etwas entgegenzuwirken, hat trans-o-flex auch 2014 wieder viele Fahrer für wirtschaftliches und umweltfreundliches Fahren sensibilisiert. Unterstützt wurden unsere eigenen Anstrengungen durch die Fahrerqualifizierungsprogramme zum Erlernen einer energiesparenden Fahrweise, die bereits seit Jahren ein fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung bei trans-o-flex-Partnern sind. 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.

► Motorisierte Fahrzeuge nach Emissionsklassen

	2012	2013	2014
Euro 0	0	0	0
Euro 1	2	2	2
Euro 2	36	34	33
Euro 3	327	296	263
Euro 4	2.287	1.971	2.097
Euro 5	1.694	1.616	1.686
Euro 6	10	9	9

Gemeinsam mit den Transportpartnern arbeitet trans-o-flex konsequent an seinem Ziel, möglichst Fahrzeuge einzusetzen, die mindestens die Euro-norm 4 erfüllen.

Emissionsmanagement in Gebäuden

trans-o-flex und seine Tochterunternehmen betreiben insgesamt 93 Standorte, darunter Umschlagszentren, temperierte Depots, Warenlager und Büroflächen, von denen 84,29 Prozent angemietet und etwa 15,71 Prozent im Eigentum des Unternehmens sind. Die verschiedenen Gebäudearten bringen ganz unterschiedliche Herausforderungen beim Thema Gebäudeeffizienz mit sich. Einen einheitlichen Standard bei der Effizienzverbesserung kann es aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen und der unterschiedlichen Nutzung nicht geben. Wir setzen daher verschiedenste Hebel an. So wird standortbezogen geprüft, wo beispielsweise mit einer verbesserten Dämmung von Rolltoren, Büros und (temperierten) Umschlaghallen oder mit modernen Heiz- und Kühlsystemen Emissionssenkungen erzielt werden können.

Die kontinuierliche Effizienzsteigerung bestehender Immobilien ist ein Ansatzpunkt. Bei neuen Standorten gibt es unter Nachhaltigkeitsaspekten andere und weitere Ansatzpunkte. So achten wir zum einen auf eine optimale Verkehrsanbindung, sodass etwa Verteilzentren möglichst direkt mit den Zielgebieten verbunden sind. Um die CO₂-Emissionen zu senken, prüfen wir zum anderen beispielsweise vor dem Baubeginn, ob der Einsatz von emissionsarmen Geothermieanlagen möglich ist. Darüber hinaus setzen wir auf Themen wie 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.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die konsequente Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen wie Sonne, Wasserkraft, Wind und Biomasse. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 87,27 Prozent des in Deutschland verbrauchten Stroms aus erneuerbaren Quellen bezogen. Gleichzeitig ist der Energieverbrauch für Gebäude und Anlagen im Vergleich zum Vorjahr um 5,54 Prozent gestiegen. Hauptgründe hierfür sind die bereits 2014 erfolgte Klimatisierung des Netzwerkstandortes in Kassel, über den die bei 15 bis 25 Grad Celsius zu temperierende Pharmaware in das Schnell-Lieferdienst-Netzwerk eingespeist wird, sowie die Notwendigkeit, im Winter an allen Netzwerkstandorten stärker zu heizen, um den Temperaturbereich von 15 bis 25 Grad Celsius einzuhalten.

„Die kontinuierliche Effizienzsteigerung bestehender Immobilien ist ein Ansatzpunkt.“



Berechnung der Emissionsdaten und Fortschritte

Um jeweils die richtigen Pläne zur Steigerung der CO₂-Effizienz entwickeln zu können, setzen wir auf anerkannte Berechnungsmethoden. Wir wenden dabei die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) an. 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 (Scope 3)**, z. B. aus den Transportdienstleistungen Dritter.

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. Die Treibhausgasemissionen aus unseren eigenen Aktivitäten (Scope 1), der eingekauften Energie (Scope 2) und den Dienstleistungen unserer Transportunternehmer (Scope 3) bewegen sich im Berichtsjahr mit 149.676,44 Tonnen CO₂ annähernd auf dem Vorjahresniveau. Dabei entfielen auf die Scopes 1 und 2 insgesamt 25.702,84 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 25.242,39 Tonnen). Hauptgrund für die in den Scopes 1 und 2 leicht gestiegenen Emissionen ist die Tatsache, dass trans-o-flex im Berichtsjahr insgesamt 12 Standorte selbst betrieben hat (Vorjahr: 8 selbst betriebene Netzwerkstandorte). Ein

weiterer Grund ist, dass der trans-o-flex Schnell-Lieferdienst im Spätsommer 2014 den Regelbetrieb seines ambient-Netztes (aktive Temperaturführung bei 15 bis 25 Grad Celsius) aufgenommen hat. Voraussetzungen waren die aktive Temperierung des Netzwerkstandortes in Kassel, über den die bei 15 bis 25 Grad Celsius zu temperierende Pharmaware in das Schnell-Lieferdienst-Netzwerk eingespeist wird, die Ausstattung aller Standorte mit temperierten Zwischenlagerungsmöglichkeiten sowie organisatorische Maßnahmen wie die höhere Grundtemperatur im Umschlagsbereich aller Netzwerkstandorte, um den Temperaturbereich von 15 bis 25 Grad Celsius einzuhalten. Und nachdem bei ThermoMed die aktive Temperaturführung auch im ambient-Bereich noch bis Mitte 2015 aufrecht erhalten werden muss, ist nicht nur im Berichtsjahr ein erhöhter Energiebedarf entstanden, sondern es ist auch in 2015 mit einer geringeren Energieeffizienz zu rechnen.

Davon unabhängig ist es an den Standorten durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter sowie optimierte Laufzeiten der automatischen Sortieranlagen gelungen, den letztendlich höheren Energieverbrauch zumindest zum Teil zu kompensieren. Die Verbesserungspotenziale wurden vor allem im Rahmen des Effizienzprogramms OPEX (Operative Exzellenz) identifiziert und umgesetzt. Ziel des Programms war es, die operativen Kernprozesse im gesamten System effizienter zu gestalten. So konnten beispielsweise die Sortierzeiten verkürzt und die Sortiereffizienz gesteigert werden, indem Leerlaufzeiten bei der Auflage vermieden wurden. Entscheidend dafür war eine optimierte Zuführung der Ware zum Sortierband, sodass immer genügend Ware an der Auflegestation ist und die Mitarbeiter, die Ware auflegen, keinen Leerlauf haben.

Hierfür wurden Arbeitsabläufe verändert. All das hat letztendlich dazu geführt, dass im Berichtsjahr die CO₂-Emissionen an den Standorten nicht so stark wie erwartet gestiegen sind. Die CO₂-Emissionen der fremdvergebenen Transportdienstleistungen (Scope 3) beliefen sich im Berichtsjahr auf 123.973,59 Tonnen (Vorjahr: 124.697,70 Tonnen). Dies entspricht einer Senkung der Emissionen um 0,58 Prozent. Durch diese Erfolge konnten wir unsere Emissionen in der gesamten trans-o-flex-Gruppe insgesamt über alle Scopes um 0,18 Prozent (263,62 Tonnen CO₂) senken.

▶ CO₂-Emissionen nach Scopes in Tonnen

	2012	2013	2014
Scope 1	27.449,34	24.355,55	24.710,08
Scope 2	1.131,68	886,84	992,76
Scope 3	134.147,61	124.697,70	123.973,59
Gesamt	162.728,63	149.940,09	149.676,44

Die Treibhausgasemissionen aus unseren eigenen Aktivitäten (Scope 1), der eingekauften Energie (Scope 2) und den Dienstleistungen unserer Transportunternehmer (Scope 3) bewegen sich im Berichtsjahr mit 149.676,44 Tonnen CO₂ annähernd auf dem Vorjahresniveau.

CO₂-Effizienz

Die CO₂-Effizienz konnte im Berichtsjahr um 0,18 Prozent verbessert werden. Im Vergleich zum Basisjahr 2010 entspricht das einer Verbesserung von insgesamt 8,98 Prozent. Damit sind wir unserem Ziel der Effizienzsteigerung um 10 Prozent bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010 erneut einen kleinen Schritt näher gekommen. Davon unabhängig sind weitere Effizienzsteigerungen immer schwerer zu realisieren, da die Netze des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes und von trans-o-flex ThermoMed bereits heute sehr effizient betrieben werden. Zudem wird der kontinuierlich höhere Anteil aktiv temperierter Sendungen für einen Anstieg der benötigten Energie sorgen. Hintergrund: Der gestiegene Energieaufwand entsteht beim Heizen und Kühlen der Fahrzeuge, Lager- und Umschlageneinrichtungen. Die Klimatisierung muss zudem unabhängig von der Anzahl der Sendungen erfolgen, die sich jeweils in den entsprechend temperierten Räumen befinden. Bei den Fahrzeugen wirkt sich die Temperierung vor allem während der Fahrt auf einen gestiegenen Dieselverbrauch aus. Für die notwendige Vortemperierung der Fahrzeuge steigt vor allem unser Stromverbrauch. Denn wir versuchen, die Klimaeinrichtungen der Fahrzeuge, die vor unseren Hallen auf Beladung warten, nicht über den Motor mit Energie zu versorgen, sondern umweltfreundlicher über eigens eingerichtete Stromanschlüsse.

Der Start des ambient-Netzes im Herbst 2014 ist auf der einen Seite das 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 und die Arzneimittelsicherheit erhöht. Auf der anderen Seite führt diese Dienstleis-



tung jedoch ebenso klar zu höheren Kosten- und Umweltbelastungen. Weil niemand Strom oder Diesel verschenkt, ist an dieser dauerhaften Kostensteigerung nichts zu ändern. Dennoch versprechen wir uns im Bereich der aktiven Temperierung mit zunehmender Auslastung eine entsprechende Effizienzsteigerung. Systembedingt wird der Energieaufwand

in aktiv temperierten Netzen jedoch immer höher sein als in konventionellen Netzen.

Weitere Ansätze zum Umweltschutz

Neben den Anstrengungen bei den Straßentransporten und in den Umschlagshallen setzt trans-o-flex darüber hinaus in vielen weiteren Bereichen an, um seine CO₂-Effizienz konstant zu verbessern. So setzen wir beispielsweise spezielle Programme für Videokonferenzen ein, für Fragen zu unseren E-Services oder für Angelegenheiten, die sich unkompliziert und schnell über einen Bildschirm erklären lassen. Dadurch kann unser Support-Team Mitarbeiter oder Kunden beispielsweise direkt an ihrem Arbeitsplatz unterstützen. Nur wenige Klicks sind notwendig, um die Verbindung mit unserem Support-Team herzustellen, und zwar ohne dass dafür beim Kunden 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 Bildschirmhalte übertragen werden. Ebenso sind inzwischen Meetings über Intranet oder Internet möglich. Das virtuelle Treffen kann 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 Beispiel dafür, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen müssen.

Das gilt auch für die bei trans-o-flex eingesetzten Managementfahrzeuge. Durch eine neue Dienstwagenregelung wurden die Voraussetzungen geschaffen, dass bis Ende 2015 bei trans-o-flex nur noch Managementfahrzeuge mit einem geringeren CO₂-Ausstoß eingesetzt werden. 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 Fahrsicherheitstrainings für dienstwagenberech-

tigte Mitarbeiter, in dessen Rahmen auch das spritsparende Fahren trainiert wird.

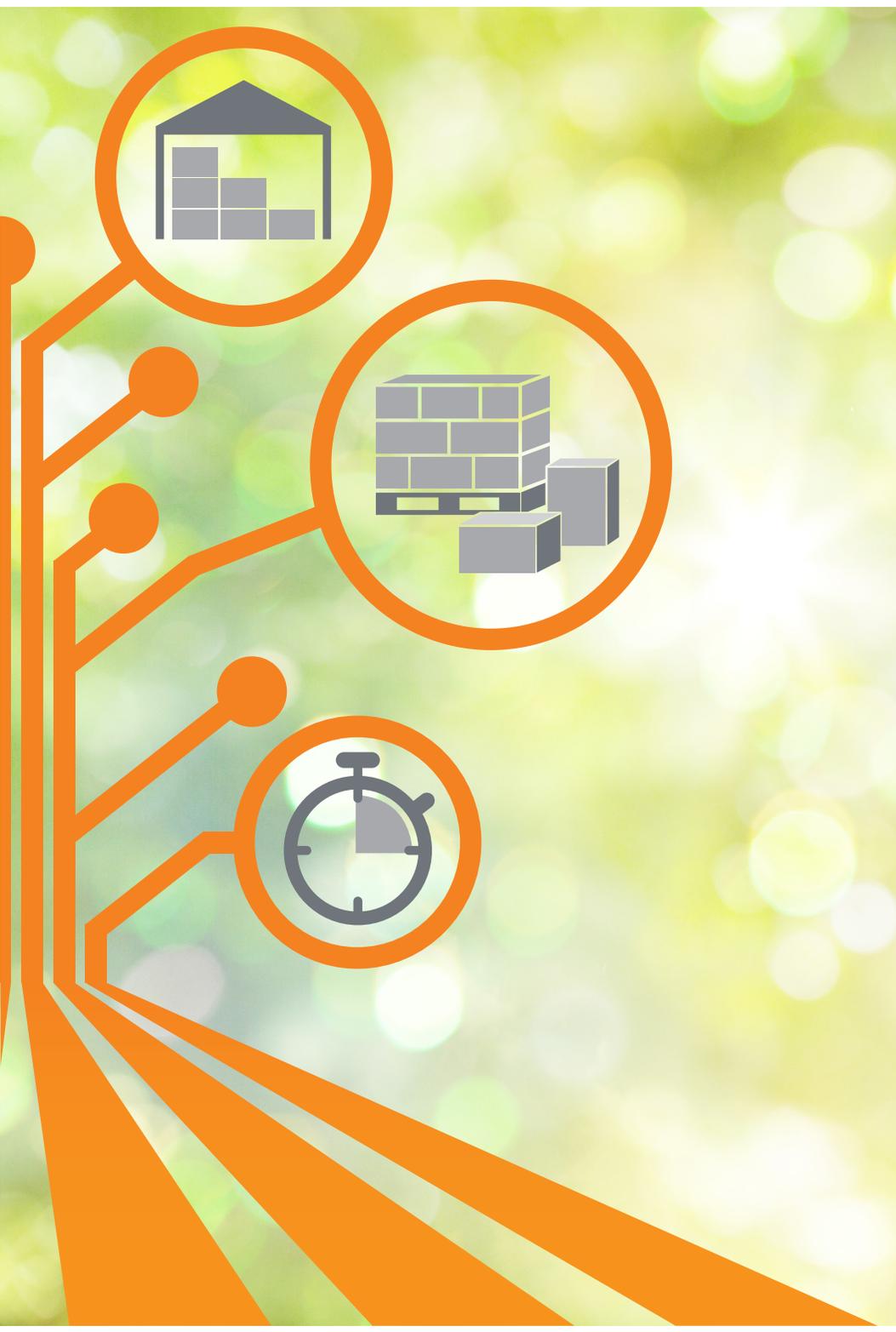
Gerade bei Dienstleistungsunternehmen spielt aber nicht nur das Verhalten der Manager, sondern das Verhalten aller Mitarbeiter für den Klimaschutz eine große Rolle – vorrangig im beruflichen, aber auch im privaten Bereich. Denn Klimaschutz hört nicht an den Toren des Unternehmens auf, genauso wie Emissionen 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!

Mit der gezielten Druckerkonsolidierung wurde darüber hinaus ein weiterer Beitrag zur Steigerung der Nachhaltigkeit und der Wirtschaftlichkeit geleistet. Dabei geht es darum, Schritt für Schritt die Einzelplatzdrucker, personenbezogene Faxgeräte sowie Scanner 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. Damit wurde die Anzahl der eingesetzten Geräte deutlich gesenkt und die Umwelt geschont.

Unsere Kompetenz im Umweltschutz geben wir auch an unsere Kunden weiter. Mit unserem Angebot „co₂de green“ unterstützen wir Kunden bei der Erreichung ihrer eigenen Klimaschutzziele. Kern von co₂de green ist dabei, dass die beim Transport von Sendungen entstehenden Emissionen vollständig 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.



Engagement

**Aus vielen kleinen Bächen wird
irgendwann ein großer Fluss.**

Soziales Engagement

„Aus vielen kleinen Bächen wird irgendwann ein großer Fluss.“ Gemäß dieser alten Weisheit hat trans-o-flex auch im Jahr 2014 wieder mit ganz verschiedenen kleinen und großen Aktionen Menschen in Deutschland und anderen Ländern der Welt unterstützt. Denn als Unternehmen sind wir Teil der Gesellschaft, in der wir leben, und das heißt heute auch, dass Unternehmen weltweite Verantwortung übernehmen müssen. Diese Verantwortung nimmt trans-o-flex wahr und hilft kontinuierlich entweder durch seine Dienstleistung, den freiwilligen Einsatz unserer Mitarbeiter oder auch finanzielle Beiträge. Solche Unterstützung ist einerseits eine wichtige Hilfe für die Bedürftigen und macht andererseits auch unsere Arbeit zusätzlich wert- und sinnvoll.

Mehrere ganz unterschiedliche Beispiele aus dem Jahr 2014 belegen das soziale Engagement von trans-o-flex.

► **Kostenlose Transporte von Hilfsgütern:** Seit dem Jahr 1981 hat der Verein Hilfe zur Selbsthilfe Dritte Welt e.V. mit Sitz in Dossenheim bei Heidelberg mit Hilfe von trans-o-flex etwa 100 Container mit Hilfsgütern in Entwicklungsländer verschickt. Zahlreiche Firmen stellen dem Verein immer wieder Maschinen, Werkzeuge oder andere Hilfsgüter zur Verfügung, die dann im ganzen Bundesgebiet abgeholt und nach Karlsruhe gebracht werden müssen. Das Einsammeln und der Transport der Sachspenden erfolgt durch trans-o-flex, sodass die gespendeten Hilfsgüter unbürokratisch zum Hafen nach Karlsruhe kommen. 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 kom-

men eigene Sachspenden des Unternehmens und einzelner Mitarbeiter.

► **Kinderpatenschaft in Peru:** Bereits seit 2008 unterstützt trans-o-flex das SOS-Kinderdorf Pachacamac in Peru, indem die Patenschaft für mehrere Kinder übernommen wurde. Kinder die aus unterschiedlichsten Gründen von ihren Familien verlassen wurden, finden in SOS-Kinderdorf-Familien auf der ganzen Welt ein neues Zuhause. Das Ziel ist, sie dort so lange zu betreuen, bis sie in der Lage sind, ihr Leben selbstständig zu meistern. Die ununterbrochen seit 2008 bestehende Patenschaft soll auch zukünftig fortgeführt werden. Aus Datenschutzgründen dürfen persönliche Informationen, wie der Name der Patenkinder, nicht kommuniziert werden.

► **Gezielte Hilfe durch Einzelaktionen:** Mit gezielten Einzelaktionen unterstützt trans-o-flex immer wieder bestimmte Gruppen oder Menschen, die wiederum anderen helfen. So haben sich beispielsweise trans-o-flex-Mitarbeiter am Freiwilligentag beteiligt und einen Samstag freiwillig für andere gearbeitet. An dem Tag haben unter dem Motto „Wir schaffen was“ rund 6.000 Menschen fast 300 Projekte in 67 Städten und Gemeinden auf die Beine gestellt. Mitten drin trans-o-flex-Mitarbeiter, die für den Projektpartner, das Weinheimer Bodelschwing-Heim, Hochbeete gebaut haben, damit auch Senioren im Rollstuhl noch Gartenarbeiten erledigen können. Die Helfer haben den Garten in der Einfahrt neu gestaltet und dann noch nach dem Mittagessen einen gemeinsamen Ausflug mit einigen Senioren in einen Schau- und Sichtungsgarten in Weinheim unternommen. ►►



„Von Weinheim bis Peru: trans-o-flex unterstützt Hilfsprojekte in der ganzen Welt.“

➤ Soziales Engagement

➤ trans-o-flex hatte sich hier bewusst ein Projekt in Weinheim ausgesucht, um am Standort der Unternehmenszentrale seine Verbundenheit mit der Region zu zeigen. Die Weinheimer Tafel wurde 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 Kindern und Jugendliche aus finanzschwachen Haushalten an Ferienfreizeiten teilnehmen oder dringend benötigte Spielgeräte angeschafft werden. Und um nur noch ein weiteres Beispiel zu nennen: Statt Kunden Weihnachtsgeschenke zu machen, spendete trans-o-flex auch im Jahr 2014 wieder an die Stiftung Kinderzukunft.



Am Anfang war der Kieshaufen noch größer, am Ende haben sie ihn fast komplett verarbeitet: die trans-o-flex-Freiwilligen und Mitarbeiter des Weinheimer Bodelschwing-Heims.

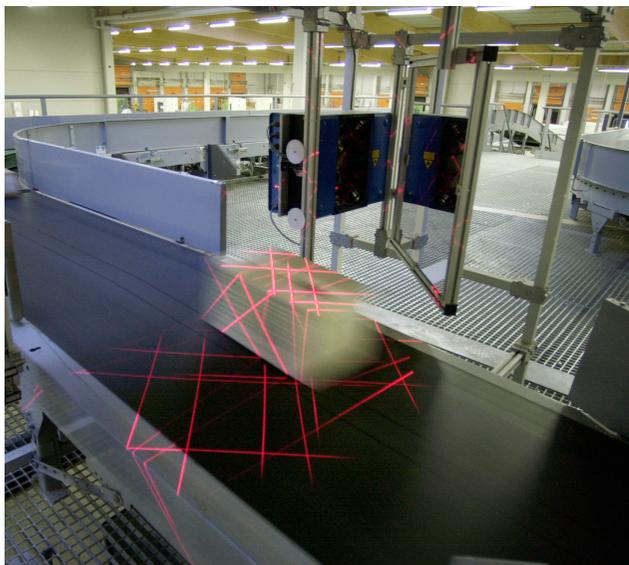


Kennzahlen

**Kleine Dinge, große Wirkung:
Unsere jährliche Emissionsbilanz
zeigt uns, mit welchen Mitteln
wir die größten Effekte erzielen.**

Daten und Fakten

Die nachfolgenden Kennzahlen bilden auszugsweise und auf einen Blick die Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen der letzten drei Jahre ab.



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.

➤ Mehrjahresübersicht der wesentlichen Kennzahlen

Mitarbeiter ^{1), 2)}		2012	2013	2014
Zahl der Mitarbeiter	Personen	1.519	1.932	2.112
- davon Männer	Personen	1.086	1.440	1.588
- davon Frauen	Personen	433	492	524
Zahl der Mitarbeiter auf Vollzeit umgerechnet		1.413 ³⁾	1.834 ³⁾	1.965
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	Alter	39,20	41,06	42,12
Beschäftigte mit Behinderungen	%	3,45	2,92	3,13
Arbeitsunfälle	Anzahl	100	66	50

Ökologie ²⁾		2012	2013	2014
Fahrzeuge	Anzahl	4.356	3.928	4.090
Treibstoffverbrauch	Mio. Liter	58,85	54,14	54,00
- davon Diesel	Mio. Liter	58,50 ³⁾	53,86	53,84
Kilometerleistung	Mio. km	319,00	291,24 ³⁾	275,86
Verbrauch Strom	Mio. kWh	15,83	16,20	18,12
- davon erneuerbare Energien	Mio. kWh	14,70	15,95	15,81
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 bis 3)	Tonnen	162.728,63 ³⁾	149.940,09 ³⁾	149.676,44
- davon direkte Emissionen (Scope 1)	Tonnen	27.449,34	24.355,55	24.710,08
- davon indirekte Emissionen (Scope 2)	Tonnen	1.131,68	886,84	992,76
- davon weitere indirekte Emissionen (Scope 3)	Tonnen	134.147,61	124.697,70	123.973,59

1) Zum 31. Dezember des Jahres

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

3) Frühere Angaben nach interner Revision angepasst



www.trans-o-flex.com