




**VERANTWORTLICH.  
UMWELTFREUNDLICH.  
ERFOLGREICH.**



The background is a vibrant green with a soft bokeh effect, featuring out-of-focus light spots. In the foreground, a close-up of a green leaf is shown, with several clear water droplets of varying sizes resting on its surface. The droplets are highly reflective, showing bright highlights and starburst patterns. The overall image conveys a sense of nature, freshness, and environmental focus.

*Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 bietet einen umfassenden Überblick zur ökonomischen und ökologischen Entwicklung unseres Unternehmens und zur gesellschaftlichen Verantwortung. Der Schwerpunkt liegt darauf zu zeigen, wie wir Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Interessen miteinander verbinden und welche Maßnahmen wir treffen.*

# INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>04</b>	Mitarbeiterzufriedenheit	19
		Diversität	20
<b>Organisation &amp; Strategie</b>	<b>06</b>	Personalplanung	21
Unternehmensporträt	07	Gesundheits- und Arbeitsschutz	22
Strategieansatz	08		
Nachhaltigkeitsansatz	10	<b>Klima &amp; Umwelt</b>	<b>24</b>
Schwerpunkte	11	Klimaschutzziele	25
		Umweltschutz & Effizienzmanagement	26
<b>Werte &amp; Leitlinien</b>	<b>12</b>	Kraftstoff- und Energieeffizienz	27
Verantwortungsvolles Handeln	13	Grünes Produkt	27
Verhaltenskodex	13	Mitarbeitereinbindung	27
Lieferantenmanagement	14	Fahrzeuge	28
Compliance	14	Gebäude	30
Datenschutz	15	Energie- und Umweltmanagementsystem	31
Sicherheitsmanagement	15	Emissionen	32
		Entwicklung der CO <sub>2</sub> -Emissionen	32
<b>Beschäftigte &amp; Arbeitsplatz</b>	<b>16</b>		
Personalstrategie & Ziele	17	<b>Gesellschaft &amp; Engagement</b>	<b>34</b>
Mitarbeiterstruktur	18		
Frauen in Führungspositionen	18	<b>Bericht &amp; Kennzahlen</b>	<b>37</b>





## VORWORT

# Liebe Leserin, lieber Leser,

darf ein Unternehmen, das sich seit Jahren das Prinzip der Nachhaltigkeit auf seine Fahnen geschrieben hat, sehenden Auges seine CO<sub>2</sub>-Effizienz verschlechtern? trans-o-flex hat es sich bei der Beantwortung dieser Frage nicht leicht gemacht. Wir haben lange damit gerungen, wie wir mit dieser absehbaren Entwicklung umgehen. Aufgrund der im Entscheidungsprozess gemachten Erfahrungen und Erkenntnissen ist meine Antwort auf die Frage: Wir dürfen es nicht nur, sondern wir müssen es!

Der Hintergrund für diese Problematik ist, dass sich trans-o-flex intensiv damit befasst hat, welche logistischen Lösungen angesichts der aktuellen EU-Regeln für den Transport von Arzneimitteln notwendig sind. Deshalb hat sich trans-o-flex nach reiflicher Überlegung entschieden, die nötigen Netzwerke dafür aufzubauen, und zwar so, dass die gefundene Lösung skalierbar ist, sich also den prognostizierten Mengensteigerungen anpassen kann. Unsere Lösung war und ist der Aufbau eines eigenen Ambient-Netzes für den aktiv temperaturgeführten Transport von Sendungen im Temperaturbereich zwischen 15 und 25 Grad Celsius. Tatsächlich haben wir das Netz mit einer Zentralhub-Lösung gestartet und es aufgrund der steigenden Mengen Schritt für Schritt ausgebaut. Unser neues Netz ist damit erfolgreich gestartet, dennoch erforderte es in

zweierlei Hinsicht Mut, diese Lösung umzusetzen. Zum einen war zwar die Entwicklung hin zur Nutzung des Systems durch die Kunden wahrscheinlich, dennoch war die strategische Entscheidung und ihre Umsetzung mit einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko verbunden. Zum anderen war uns von vorneherein klar, dass der Ressourcenaufwand für ein solches Netz wesentlich höher ist als für herkömmliche Distributionsnetze ohne aktive Temperaturführung. Wie sich das auf unsere Klimabilanz ausgewirkt hat, das lässt sich erstmals in diesem Nachhaltigkeitsbericht ablesen. In den entsprechenden Kapiteln ist ausführlich dargestellt, welchen zusätzlichen Restriktionen ein solches Netz ausgesetzt ist und warum der erhöhte Energieverbrauch für das Heizen oder Kühlen von Fahrzeugen und Gebäuden die Klimaauswirkung des Netzes erhöht.

Umso stärker ist für uns der Ansporn, unsere Effizienz weiter zu steigern. Angesichts der besonderen Restriktionen, denen unser Kerngeschäft unterliegt, liegt darin eine große Herausforderung. So gibt es heute noch keine E-Fahrzeuge für aktive Temperaturführung – noch nicht einmal im Test! Wir beobachten die Entwicklung umweltfreundlicher Fahrzeugkonzepte jedoch sehr genau und haben uns die Nutzung ins Pflichtenheft geschrieben, sobald für unsere Zwecke geeignete Modelle »

«erhältlich sind. Darüber hinaus können wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen schon heute kundenspezifisch ausweisen und über Umweltprojekte zu 100 Prozent ausgleichen. Dies ist heute noch effizienter und günstiger als beispielsweise der viel diskutierte Umstieg auf E-Fahrzeuge.

Auf welche Etappen uns der vor Jahren begonnene Weg der Nachhaltigkeit auch führen mag: Wir werden ihn 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 Grundprinzipien des United Nations Global Compact – die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. 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



Wolfgang P. Albeck

Vorsitzender der Geschäftsführung

# ORGANISATION & STRATEGIE

*Nachhaltig handeln heißt für trans-o-flex, das Unternehmen mit langfristig tragfähigen Lösungen dauerhaft erfolgreich zu machen. Dazu müssen unsere Aktivitäten nicht nur wirtschaftlich sein, sondern im Einklang stehen mit den Belangen der Umwelt und der Gesellschaft. Unsere Kernaufgabe liegt dabei darin, sichere und zuverlässige Logistiklösungen für die Branchen Pharma, Kosmetik und Consumer Electronics anzubieten. Wir sind davon überzeugt, dass ein gutes Nachhaltigkeitsmanagement die Voraussetzung dafür ist, auch in Zukunft für diese Kernbranchen die erste Wahl als Logistikpartner zu bleiben.*



# Unternehmensporträt

Die Kernkompetenz der Unternehmensgruppe trans-o-flex besteht in Logistiklösungen für die Branchen Pharma, Kosmetik, Consumer Electronics sowie andere hochwertige sensible Güter. Im Jahr 2016 hat trans-o-flex eine neue Markenarchitektur aufgebaut und das Unternehmen in drei neue Geschäftsfelder gegliedert. Unter der Dachmarke gibt es drei Geschäftsfeldmarken sowie einzelne Produktmarken. Geschäftsfeldmarken sind Pharma Logistics, Technology Logistics und Contract Logistics. Während es sich bei letzterer um den Service der trans-o-flex Logistik-Service handelt, wird die Leistung der ersten beiden Geschäftsfeldmarken teils vom Schnell-Lieferdienst und teils von ThermoMed erbracht.

Unter trans-o-flex Pharma Logistics werden die Produkte Ambient Direct (15 bis 25 Grad = Schnell-Lieferdienst), Thermo Direct (2 bis 8 Grad = ThermoMed) und Health Direct (ohne Temperaturdokumentation = Schnell-Lieferdienst) angeboten. Genau wie Health Direct in der Pharma Logistics gibt es in der Technology Logistics das Produkt Tech Direct.

Zusätzlich trägt das gesamte trans-o-flex-System seit 2016 das Label GDP+. Die silberne Plakette macht die Digitalisierungsinitiative GDP+ sichtbar und soll die zertifizierte und dokumentierte Sicherheit unterstreichen, die

trans-o-flex anbietet und in den nächsten Jahren kontinuierlich weiter ausbauen wird.

International setzt trans-o-flex Logistikkonzepte über die Netze EUROTEMP (temperaturgeführte Logistik) und EURODIS (in 36 Ländern Europas) um. National wie international

stellt trans-o-flex im Unterschied zu reinen Paketdiensten und Spediteuren sowohl Ware in Paketen als auch auf Paletten zu und bietet Sonderdienste wie Gefahrguttransporte (ohne Mindestmengenregelung), Express- und Zeitfensterzustellungen, Sendungskonsolidierung oder Direktfahrten. Damit deckt das

Unternehmen die gesamte Logistikkette von Beschaffung über Warehousing und Distribution bis zum Fulfillment ab. Der Jahresumsatz von trans-o-flex belief sich 2016 auf rund 490 Millionen Euro, beschäftigt werden rund 1.900 Mitarbeiter.

## DACHMARKE

**trans-o-flex** 

## GESCHÄFTSFELDER

**trans-o-flex**  
PHARMA LOGISTICS 

**trans-o-flex**  
TECHNOLOGY LOGISTICS 

**trans-o-flex**  
CONTRACT LOGISTICS 

## PRODUKTE

HEALTH DIRECT

AMBIENT DIRECT

THERMO DIRECT

TECH DIRECT

FULLFILLMENT

WAREHOUSE

VALUE ADDED SERVICES

## SERVICES

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...

1. ...

2. ...

3. ...



# Strategieansatz

Zielsetzung von trans-o-flex ist es, als Logistikpartner die erste Wahl für Unternehmen in ausgewählten Kernbranchen zu sein. Seit mehr als 40 Jahren zählen hierzu die Pharma- und Gesundheitsbranche sowie die Bereiche Kosmetik, Haushalts- und Unterhaltungselektronik. All diesen Unternehmen ist gemein, dass sie sensible und hochwertige Waren herstellen oder vertreiben. Daraus resultiert der Anspruch, den trans-o-flex an sich selbst und seine Dienstleistungen stellt: bei seinen Kunden das Synonym für exzellente Logistikqualität zu sein und zu bleiben.



Ein Eckpfeiler in der Strategie von trans-o-flex:  
Die Digitalisierungsoffensive GDP+.

Einen Eckpfeiler in dieser Strategie bildet die 2016 ins Leben gerufene Digitalisierungsoffensive GDP+. Ihr Name leitet sich von den EU-Vorgaben zur guten Vertriebspraxis von Arzneimitteln her (GDP). Das Plus-Zeichen deutet an, dass trans-o-flex die GDP-Standards dort, wo es für unsere Kunden wichtig ist, überschreitet.

Die Digitalisierungsoffensive ist als umfangreiches, dreistufiges Projekt konzipiert. In Stufe 1 werden alle noch verbliebenen manuellen Datenerfassungsschritte eliminiert. In Stufe 2 wird über alle Transportsysteme und Produktvarianten hinweg ein einheitlicher, manipulations-sicherer Daten- und Sendungsfluss installiert. Über den kompletten Daten- und Sendungsfluss informiert trans-o-flex den Kunden in einem einzigen proaktiven System – obwohl die Leistung über verschiedene Produktions- und Informationssysteme erfolgt. Die Information soll zu 100 Prozent transparent und nahezu in Echtzeit erfolgen. So sind beispielsweise trans-o-flex-Pharmakunden in der Lage, in einem System alle relevanten Informationen über ihre Sendungen zu erhalten, auch wenn die Sendungen zu unterschiedlichen Temperaturbereichen gehören und zur Transportoptimierung weiterhin in zwei getrennten Netzwerken gefahren werden. In Stufe 3 schließlich soll dieses einzigartige System zertifiziert werden, um es damit jederzeit nachprüfbar zu machen

und um die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung zu schaffen.

Um den Fortschritt kontinuierlich messen und verfolgen zu können, wurde ein Kennzahlensystem eingeführt. Dadurch können auch Abweichungen deutlich früher als bisher erkannt und entsprechend abgestellt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden seit 2017 mit Hilfe einer jährlichen Untersuchung der Kundenzufriedenheit ergänzt. Darüber hinaus wurden Ende 2015 Kundenforen für die Kernbranchen von trans-o-flex ins Leben gerufen. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, über einen regelmäßigen Austausch mit Kunden deren Anforderungen noch besser zu erkennen und die Prozesse, Services sowie Produkte im Blick auf die Kundenbedürfnisse systematisch und kontinuierlich zu verbessern. Der direkte Kundendialog hat wesentlich dazu beigetragen, dass trans-o-flex seinen Vorsprung in der Pharma- und Gesundheitsbranche nicht nur gesichert, sondern ausgebaut hat. Messbar ist das unter anderem daran, wie trans-o-flex die Kapazität im Bereich der aktiv temperaturgeführten Transporte zwischen 15 und 25 Grad (Ambient Direct) kontinuierlich gesteigert hat, ohne dass die Auslastung sank. Die prognostizierte steigende Nachfrage nach aktiv temperaturgeführten Transporten für Arzneimittel ist also tatsächlich eingetreten.

Operativ bedeutet dies unter anderem: Das Ambient-Netz wurde im Herbst 2016 um fünf zusätzliches Hubs erweitert. So können temperaturgeführte Sendungen über zwölf statt wie zuvor über sieben Standorte ins Ambient-Netz des Schnell-Lieferdienstes eingespeist werden, was den Vorlauf verkürzt. Auf Gebäudeseite war zuvor sichergestellt worden, dass die klimatisierten Fahrzeuge während Lade- und Wartezeiten an den Ambient-Hubs auf eine Klimatisierung per Strom umschalten können, dass Temperaturdaten am Standort richtig in die Systeme übermittelt und die notwendigen Klimageräte vor Ort eingebaut werden.

Es wurde aber nicht nur auf der Immobilienseite investiert. Auch im Fuhrpark wurden die Kapazitäten deutlich erweitert. Die zusätzlichen Fahrzeuge werden sowohl in der Übernahme, im Linienverkehr aber auch in der Zustellung von Ambient-Ware eingesetzt. In der Summe standen trans-o-flex am Ende des Berichtsjahres 219 Thermotrailer, 92 klimatisierte Lkw, 56 Thermosprinter und 1.399 Klimaboxen zur Verfügung. Perspektivisch ist geplant, den Einsatz von vollklimatisierten Spezialfahrzeugen stetig zu erhöhen und vermehrt Zustellturen zu bilden, bei denen die Auslieferung ausschließlich aktiv temperiert erfolgt. Bei solchen reinen Ambient-Touren mit dezidierten Thermofahrzeugen ergibt sich bei entsprechender »



## ORGANISATION & STRATEGIE

« Mengenentwicklung auch unter ökologischen Gesichtspunkten ein Effizienzgewinn, da die Nutzlast durch Verzicht auf die in herkömmlichen Sprintern eingebauten Klimaboxen komplett für die zu transportierenden Waren zur Verfügung steht, ebenso wie das Nutzvolumen.

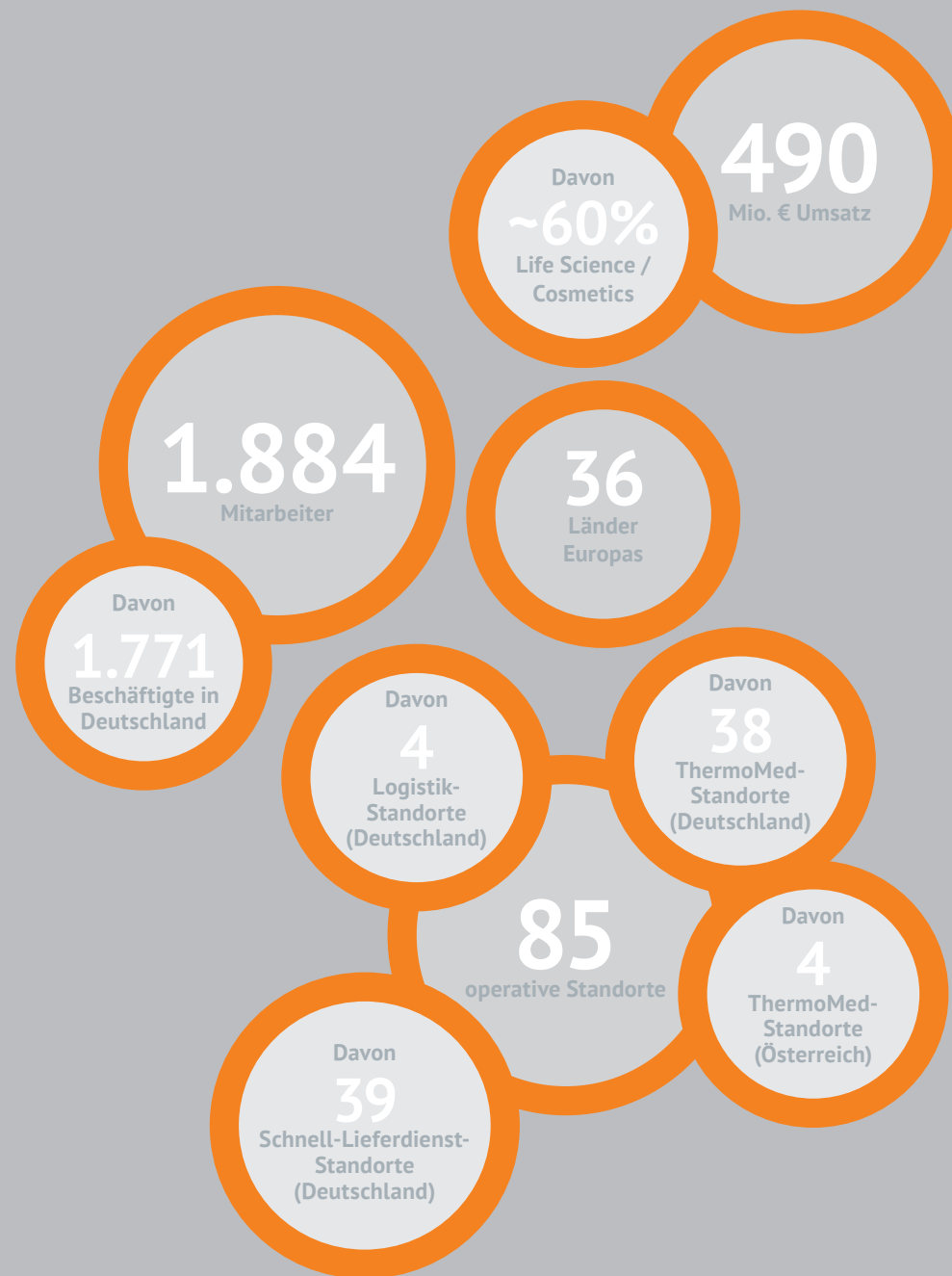
Mit der Kapazitätserweiterung des Ambient-Netzwerks konnte gleichzeitig trans-o-flex ThermoMed deutlich entlastet werden. Diese Organisation kann sich nun auf Ware im Temperaturbereich zwischen 2 und 8 Grad Celsius konzentrieren und hat durch den Wegfall der Ambient-Ware Kapazität für die Expansion im Kühlbereich gewonnen. Auf die durch die verschärften Regelungen der EU-GDP bedingte wachsende Nachfrage kann trans-o-flex aufgrund der verschiedenen Transporträume, die im Verteilerverkehr eingesetzt werden (klimatisierte Fahrzeuge für Großsendungen und Paletten, Klimaboxen für Packstücke), sehr flexibel reagieren und seine Transportkapazitäten sukzessive anpassen.

Das gilt auch für das internationale Geschäft, in dem trans-o-flex durch den Ausbau des EUROTEMP-Netzwerks die Internationalisierung der aktiven Temperaturführung in anderen Ländern Europas vorantreibt. Gleichzeitig bietet trans-o-flex über das Partnernetzwerk EURODIS auch außerhalb Deutschlands für

nicht zu temperierende Arzneimittel eine Transportlösung in 35 Ländern Europas an.

Durch die verschiedenen Systeme hat sich trans-o-flex bewusst so aufgestellt, dass neben den aktiv temperierten Transporten weiterhin national wie international auch Sendungen ohne Temperierung sicher, schnell und flexibel befördert und so auch Lösungen für Nicht-Pharma-Kunden angeboten werden können. Denn auch die Kosmetik, die Haushalts- und Unterhaltungselektronikbranche gehören zu den Kernbranchen von trans-o-flex. Hier sind neben der Branchenkompetenz vor allem das warenschonende Handling, der Sendungsbegriff und der gemeinsame Transport von Paketen und Paletten in einem Netzwerk (Kombifracht) gefragt. Das Netz des Schnell-Lieferdienstes ist für diese speziellen Anforderungen optimiert.

Im Unterschied zu anderen Logistikdienstleistern hat sich trans-o-flex auch 2016 auf B2B-Logistik konzentriert. B2C-Lösungen wurden nur dann angeboten, wenn damit ein zusätzlicher Mehrwert für die Kunden bzw. ihre Empfänger geschaffen werden konnte. Diese Strategie wird auch 2017 weiter verfolgt. Durch seine Branchenlösungen wird trans-o-flex weiterhin und dauerhaft Mehrwert für seine Kunden erzielen und sich von Wettbewerbern abheben. Kernelement ist dabei das Kombifrachtsystem, mit »



« dem nicht nur Pakete, sondern auch Ware 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 – selbst beim Transport sogenannter sonstiger radioaktiver Ware – und entlastet die Empfänger durch eine hohe Sendungsbündelung.

Nicht zuletzt wurden 2016 zahlreiche Sonderprojekte umgesetzt, die ebenso wie der bei trans-o-flex installierte kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) der Effizienzsteigerung dienen. Im KVP stehen alle betrieblichen Prozesse in Übernahme, Linienverkehr, Sortierung

und Distribution regelmäßig auf dem Prüfstand. Konkret nehmen Qualitätsteams die Abläufe jedes Standorts in Augenschein, analysieren sie und erarbeiten Verbesserungsvorschläge. Das hat bereits viele ökonomische und ökologische Vorteile gebracht. So bedeutet beispielsweise die kontinuierliche Tourenoptimierung, dass mehr Pakete mit derselben Zahl von Fahrzeugen ausgeliefert werden können, dass pro Sendung weniger Kilometer gefahren werden und weniger klimaschädliche Emissionen entstehen. Ein anderes Beispiel ist die Optimierung der Betriebszeiten der Sortieranlagen. An vielen Standorten konnten die Prozesse so verändert werden, dass die Sortierzeiten verkürzt werden konnten. Das bedeutet höhere Anlageeffizienz und mehr Durchsatz pro Stunde.

- **trans-o-flex ist Logistikpartner Nr. 1 im Gesundheitswesen und auf sensible sowie hochwertige Güter spezialisiert.**
- **Wir bewegen vor allem Arzneimittel, Kosmetik sowie Unterhaltungs- und Konsumgüterelektronik.**
- **Bei unseren Kunden sind wir das Synonym für exzellente Logistikqualität.**

## ORGANISATION & STRATEGIE

# Nachhaltigkeitsansatz

Wirtschaftsunternehmen sind Teil der Gesellschaft. Das bedeutet für Firmen Rechte und Pflichten. Das bedeutet, Verantwortung auch für die Gesellschaft und ihre Grundlagen, etwa die Umwelt, zu übernehmen. Dieser Verantwortung stellen wir uns bewusst. Mit einer auf unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensstrategie wollen wir den Anforderungen unserer Kunden und des operativen Geschäfts genauso gerecht werden wie den Bedürfnissen von Umwelt und Gesellschaft. Dies verstehen wir als dynamischen Prozess, bei dem der Schutz und die Weiterentwicklung der mit uns arbeitenden Menschen sowie die Bewahrung der natürlichen Umwelt im Mittelpunkt stehen.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet nicht zuletzt, die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens zu fördern und so die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter zu sichern. Als elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist das verantwortungsvolle Handeln daher als Leitgedanke in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Dieser folgt allgemein anerkannten rechtlichen Standards, Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung, der Erklärung der Menschenrechte sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact).

Um den drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – gerecht zu werden, überprüfen wir unsere Prozesse regelmäßig. Wir fragen uns beispielsweise, ob unser wirtschaftlicher Erfolg auch den gesellschaftlichen Fortschritt fördert und unterstützt, ob wir immer die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen und ob unsere Entscheidungen auch langfristig mit den 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.

# Schwerpunkte

Unseren Nachhaltigkeitsansatz gliedern wir organisatorisch über insgesamt fünf Schwerpunktthemen, die wir im Austausch mit unseren Stakeholdern regelmäßig überprüfen.

- **Organisation & Strategie:** Über einen kontinuierlichen Prozess und einen regelmäßigen Austausch mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Gesellschaftern werden die relevanten Themen für unseren Nachhaltigkeitsansatz identifiziert. Damit wird die Voraussetzung dafür geschaffen, dass trans-o-flex an den richtigen Stellschrauben ansetzt und so die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – angemessen berücksichtigt.
- **Werte & Leitlinien:** Dauerhafter Erfolg fußt auf Integrität – davon sind wir bei trans-o-flex überzeugt. Integrität bildet den guten Ruf eines Unternehmens und seinen Markenwert. Deshalb ist eine verantwortungsvolle Geschäftspraxis als Grundwert in unserer Unternehmenskultur verankert. Ziel ist es, unsere Geschäfte stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen und ethischen Standards zu erbringen und so unseren guten Ruf zu festigen.
- **Beschäftigte & Arbeitsplatz:** Die Leistung, die in den trans-o-flex-Netzen tagtäglich er-

reicht wird, hängt entscheidend von unseren Mitarbeitern ab: von ihrer Kompetenz, ihrem Engagement, ihrer Identifikation mit dem Unternehmen. Umso wichtiger ist es uns, ein attraktiver und interessanter Arbeitgeber zu sein. So bieten wir Arbeitsbedingungen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden – von der Vergütung über flexible Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zur Förderung einer Kultur der Vielfalt.

- **Klima & Umwelt:** trans-o-flex verfolgt einen integrierten Ansatz von Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Wir setzen an den Ursachen möglicher Umweltbeeinträchtigungen an. Negative Auswirkungen unserer Tätigkeit verringern wir mithilfe wirkungsvoller Umweltmanagementsysteme und moderner Technik. Im Rahmen unserer Verantwortung heißt das für uns, vier Herausforderungen zu verbinden: größtmöglichen Kundennutzen, höchste Sicherheitsstandards, ein profitables Ergebnis sowie eine maximale Umwelt- und Klimaverträglichkeit.
- **Gesellschaft & Engagement:** Unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft, in der wir

unsere Dienstleistungen erbringen. Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen ermöglichen es uns erst, unser Geschäft zu betreiben. Daraus ergibt sich die moralische Pflicht, auch die-

ses Umfeld aktiv zu gestalten, zu helfen und zu fördern. In vielen gemeinwohlorientierten Projekten tragen wir deshalb gemeinsam mit unseren Mitarbeitern dazu bei, gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern.





# WERTE & LEITLINIEN

*Integrität und Ethik sind für uns mehr als abstrakte Begriffe. Sie gehören für uns selbstverständlich zum Geschäftsalltag. Das bedeutet für uns, nicht nur Gesetze einzuhalten, sondern auch das eigene Handeln an gemeinsamen Werten auszurichten.*



# Verantwortungsvolles Handeln

Für trans-o-flex ist es Ansporn und Herausforderung zugleich, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die uns heute und auch in der Zukunft zu einem verlässlichen und starken Partner für alle Interessengruppen machen. Als Teil der Gesellschaft, in der wir alle leben und arbeiten, ergibt sich aus unserer Sicht, dass wir auch als Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung haben. Diese Verantwortung gegenüber Partnern, aber auch gegenüber unseren Mitarbeitern, unseren Kunden, Kapitalgebern sowie der Öffentlichkeit haben wir auch gemeinsam schriftlich festgehalten in unserem Verhaltenskodex. Er gibt die Grundlagen für das ethisch, sozial und rechtlich korrekte Verhalten des Unternehmens und der Mitarbeiter vor.

Zur unserer gesellschaftlichen Verantwortung gehört aber auch, dass wir die Basis unseres Handelns mit allen unseren Partnern klar benennen. Dann gibt es eine gemeinsame Grundlage, auf der Vertrauen wachsen kann, die eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit ermöglicht und gleichzeitig Standards für alle setzt, die Geschäftsbeziehungen mit einem Unternehmen der trans-o-flex-Unternehmensgruppe eingehen. Denn wirklich nachhaltig agieren wir erst, wenn alle unsere Geschäftspartner und alle Lieferanten, die im Rahmen der Erstellung unserer Dienstleistungen einen Beitrag leisten, in ihrem Handeln dieselben ethischen Grundsätze zugrunde legen. Deshalb haben wir auch einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt.

GRUNDSÄTZE	WESENTLICHE RICHTLINIEN
UN Global Compact	Verhaltenskodex
	Verhaltenskodex für Lieferanten*
	Beschaffungsrichtlinie (Corporate Procurement Policy)
	Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Einladungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen
	Richtlinie zu Sponsoring und Spenden
	Vorschrift zur einheitlichen Kommunikation und zum Umgang mit Medien
* Der Begriff Lieferanten umfasst auch Transportdienstleister.	

## Verhaltenskodex

Grundlage unseres Handelns sind die Werte, die wir in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben haben. Er gibt unseren Mitarbeitern Orientierung für verantwortliches, integrires sowie rechtlich und sozial einwandfreies Verhalten. Über einzelne Organisationen der gesamten Logistikgruppe hinweg ist er für uns zum Bindeglied geworden. Er orientiert sich an den Prinzipien des UN Global Compact und folgt allgemein anerkannten rechtlichen Standards wie beispielsweise den maßgeblichen Antikorruptionsgesetzen und -vereinbarungen. Von Qualität und Kundenbeziehungen über Standards der Zusammenarbeit und Integrität in der Geschäftspraxis bis hin zu unternehmerischer Verantwortung und Umwelt sind die darin enthaltenen Themen ein Abbild des gesamten Spektrums unserer täglichen Arbeit. Alle weiteren Richtlinien, die ethische Orientierung geben wollen, stützen sich auf den Verhaltenskodex oder leiten sich aus diesem ab. Das gilt für die Richtlinie, 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.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird bei trans-o-flex vom Bereich Compliance über-

wacht. Verstöße können über verschiedene Kanäle gemeldet werden. Auf diese Weise stellt trans-o-flex sicher, dass Compliance-Verstöße leicht mitgeteilt werden können und Mitarbeiter nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder aufgrund anderer Merkmale benachteiligt werden.

Der Multinationalität unserer Mitarbeiter entsprechend liegt der Verhaltenskodex aktuell in den Sprachen Deutsch und Englisch vor. Er ist jederzeit für alle Mitarbeiter über das firmeneigene Intranet, Aushänge oder die trans-o-flex-Homepage zugänglich. Über die Führungskräfte machen wir die Mitarbeiter mit den Inhalten des Verhaltenskodex und dessen Anwendung im beruflichen Alltag vertraut. Den Führungskräften kommt somit bei der Umsetzung des Verhaltenskodex eine besondere Rolle in der Vermittlung unserer Werte und Leitlinien zu. Für Führungskräfte sind daher regelmäßige Schulungen zum ethisch einwandfreien Verhalten verpflichtend. »

### « Lieferantenmanagement

Ethische Grundlage unseres Lieferantenmanagements ist der Verhaltenskodex für Lieferanten. Er gilt sowohl für Lieferanten im klassischen Sinn als auch für Transportpartner und andere Dienstleister. Über diesen verpflichten wir unsere Lieferanten, die strategischen Ziele und ethischen Werte von trans-o-flex einzuhalten und in ihrer gesamten Lieferkette umzusetzen. Die Inhalte überprüfen und aktualisieren wir regelmäßig, um stets eine Stimmigkeit mit dem Verhaltenskodex, dem sich trans-o-flex selbst unterwirft, sicherstellen zu können.

Bei der Auswahl von Transportdienstleistern wenden wir ein standardisiertes Beurteilungssystem an, das konstant weiterentwickelt wird. In bereits bestehenden Vertragsbeziehungen mit Lieferanten legen wir den Schwerpunkt auf deren Weiterentwicklung mit dem Ziel, das Bewusstsein für unsere Standards zu schärfen und eine dauerhafte Partnerschaft mit ihnen zu ermöglichen. Aus diesem Grund hat trans-o-flex nicht nur einen zentralen Einkaufsbereich, sondern auch eigene Fachbereiche für die Zusammenarbeit mit den Transportpartnern eingerichtet.

Das Transport- und Linienverkehrsmanagement kümmern sich vor allem darum, die richtigen Partner für Abholung, Linienverkehr und Wa-

renverteilung zu identifizieren und einzusetzen. Der Zentrale Einkauf konzentriert sich dagegen auf die operative Unterstützung aller Unternehmensbereiche. Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Zentralen Einkaufs liegt darin, Güter und Dienstleistungen in hoher Qualität zu beschaffen, die Ausgaben zu senken, Investitionen kosteneffizient zu tätigen und dabei Umwelt- und Sozialaspekte zu berücksichtigen. Darüber hinaus unterstützt er alle Bereiche dabei, die Grundsätze der Unternehmensverantwortung umzusetzen, indem darauf geachtet wird, dass die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften genauso wie der Code of Conduct, die Antikorruptionsrichtlinie oder der Verhaltenskodex für Lieferanten berücksichtigt und eingehalten werden. Zusätzlich wird über den Zentralen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sichergestellt, dass Umweltaspekte angemessen berücksichtigt werden und sich die Effizienz und Transparenz unserer Einkaufsprozesse laufend verbessern.

In der konkreten Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten folgen wir dem Vertrauensprinzip: Wir gehen also prinzipiell davon aus, dass sich unsere Partner an alle Vereinbarungen halten. Dennoch gehört es zu unserer Verantwortung, regelmäßig zu kontrollieren, um zu prüfen, ob die Vereinbarungen tatsächlich eingehalten werden. Solche Kontrollen erfolgen auf Stich-

probenbasis und unter Berücksichtigung des Risikopotenzials. Erhalten wir darüber hinaus konkrete Hinweise darauf, dass sich ein Lieferant nicht an die Bestimmungen des Kodex hält, suchen wir das Gespräch und fordern verbindliche Zusagen ein, um tatsächliches Fehlverhalten innerhalb eines angemessenen, möglichst kurzen Zeitraums abzustellen. Stellt sich bei Nachfolgekontrollen heraus, dass der Lieferant unseren Forderungen nicht oder nur unvollständig Folge leistet, ziehen wir Konsequenzen, die bis zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses reichen.

### Compliance

Rechtmäßiges und ethisch einwandfreies Verhalten sind unabdingbare Voraussetzungen für das Miteinander bei trans-o-flex und für unser Auftreten gegenüber Geschäftspartnern, Gesellschaftern und der Öffentlichkeit. Solch compliance-konformes Verhalten trägt nicht zuletzt dazu bei, den Geschäftserfolg von trans-o-flex zu sichern. Unserem Verständnis von Compliance und Verantwortung entsprechend achten wir daher darauf, dass unsere Mitarbeiter stets im Einklang mit den Gesetzen sowie den unternehmensinternen Regeln und Richtlinien handeln, sich mit den Unternehmenswerten von trans-o-flex identifizieren und sie an allen Standorten verbindlich umsetzen. Über den

Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten wir darüber hinaus unsere Geschäftspartner auf dieselben hohen Standards.

Compliance ist damit ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als solche wird sie auf allen Hierarchieebenen bei trans-o-flex gelebt. Ziel ist es, durch Vorbeugung Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie gegen die bestehenden Richtlinien, insbesondere den Verhaltenskodex, zu vermeiden. Dadurch sollen nicht nur Haftungsrisiken oder Schäden minimiert werden, sondern auch ein Umfeld geschaffen werden, in dem alle Beschäftigten ihre tägliche Arbeit motiviert und angstfrei, ja entspannt und mit gutem Gewissen tun können, weil sie wissen, dass ihre Tätigkeiten legal sind und dass ein fairer Umgang gepflegt wird.

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie sichtbares Vorbild in Haltung und Werten sind, die Unternehmenskultur von trans-o-flex in allen Belangen unterstützen und unsere Leitlinien an die Mitarbeiter und Geschäftspartner von trans-o-flex weitergeben. In dieser Arbeit unterstützen wir die Führungskräfte mit gezielter Kommunikation. Außerdem ermutigen wir unsere Mitarbeiter, gegenüber Verstößen wachsam zu sein und diese an unsere Compliance-Stelle zu melden. Alle Hinweise werden dabei professionell und vertraulich »



## WERTE & LEITLINIEN

« behandelt. Dies ist die Basis für eine vertrauensvoll gelebte Compliance-Kultur im gesamten Unternehmen.

Für das Compliance-Management ist der Compliance-Verantwortliche zuständig, der direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung berichtet. Zu seinen Hauptaufgaben 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 die Entwicklung und Durchführung von Schulungen und internen Informationsveranstaltungen.

### Datenschutz

Daten zählen auch bei Logistikunternehmen zu den sensibelsten und wertvollsten Gütern. Denn ohne Informationssammlung, -speicherung und -weitergabe von Daten ist Logistik heute nicht mehr denkbar. Deshalb sind hohe Datenschutzstandards für trans-o-flex ein Kernanliegen. Wir sind uns bewusst, dass unzureichend geschützte Informationen das Risiko wirtschaftlicher Schäden bergen und persönliche Integrität bedrohen. Die Sicherheit unserer Informationssysteme hat daher oberste Priorität. Ziel ist es, die Verlässlichkeit unserer IT-Systeme jederzeit sicherzustellen und dau-

erhafte Handlungssicherheit zu erreichen. Bei der Sicherheit unserer Systeme sind für uns Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von höchster Bedeutung. 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 auch ein wirkungsvolles Instrument, um bestehende Kunden zu halten und neue zu gewinnen. Zum Schutz der Daten haben wir 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.

Dazu werden die IT-Risiken regelmäßig im Rahmen von IT-Revisionen, Datenschutz und Unternehmenssicherheit überwacht und bewertet. Ferner werden unsere Sicherungen entsprechend den gesetzlichen Regelungen und dem Stand der Technik fortlaufend verbessert und angepasst. Unterstützend konzentriert sich trans-o-flex im Rahmen seines Datenschutzmanagements darauf, seine Mitarbeiter und Führungskräfte in noch stärkerem Maße für das Thema zu sensibilisieren und sicherzustellen, dass die internen Datenschutzvorgaben an allen Standorten angewendet werden. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer

Standards sowie Schulung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sorgen wir dafür, dass wir in allen Ländern, in denen wir arbeiten, die gesetzlichen Anforderungen einhalten.

### Sicherheitsmanagement

Für den geschäftlichen Erfolg von trans-o-flex ist die Unversehrtheit der uns anvertrauten Ware entscheidend. Niedrigste Schadens- und Verlustquoten sind seit Jahrzehnten ein USP von trans-o-flex. Um das zu gewährleisten, nehmen wir die Sicherheit des gesamten Transportweges in den Blick. Lieferketten sind dabei vielfältigen und wachsenden Risiken ausgesetzt und stellen mögliche Ziele für kriminelle Aktivitäten verschiedenster Art dar, darunter organisierte Kriminalität, Terrorismus oder Internetkriminalität. Zum Schutz unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden und natürlich der Ware setzt trans-o-flex auf ein risikobasiertes Sicherheitsmanagementsystem, das kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt wird. So machen wir unsere Lieferketten auf effiziente Weise widerstandsfähig und stärken langfristig das Vertrauen unserer Kunden und Mitarbeiter in unsere Dienstleistungen und Produkte.

Die relevanten Sicherheitsrisiken analysiert der Fachbereich Unternehmenssicherheit unter Berücksichtigung der entsprechenden inter-

nationalen Standards regelmäßig – jeweils im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der unterschiedlichen Geschäftsbereiche. Die potenziellen Schadensauswirkungen werden durch den Bereich Sicherheit nicht nur bewertet. Es werden auch Maßnahmen definiert und umgesetzt, um möglichen Schäden mit angemessenen Sicherheitsmaßnahmen entgegenzuwirken – grundsätzlich gilt bei trans-o-flex das Prinzip: Prävention vor Reaktion. Das Sicherheitsmanagementsystem ist dabei in das Gesamtmanagementsystem des Unternehmens eingebettet und unterstützt die Einhaltung aller rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

Um eine unternehmensweit akzeptierte und rechtskonforme Sicherheitskultur zu fördern und um die Mitarbeiter sowie die uns anvertrauten Güter noch besser schützen zu können, sollen zukünftig unternehmensweit kriminalpräventive Maßnahmen eingeführt werden. Ferner soll durch qualifizierte Schulungen sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeiter die Sicherheitsrisiken ihres Arbeitsumfeldes besser bewerten und angemessen darauf reagieren können.

# BESCHÄFTIGTE & ARBEITSPLATZ

*Unser Erfolg hängt entscheidend von unseren Beschäftigten ab: von ihrer Kompetenz, ihrem Engagement und ihrer Identifikation mit unserem Unternehmen. Deshalb bieten wir ihnen Arbeitsbedingungen, die ihren Bedürfnissen gerecht werden – von der Vergütung über flexible Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zur Förderung einer Kultur der Vielfalt.*



## Personalstrategie und Ziele

Schlüsselfaktor für die Qualität unserer Dienstleistung ist die Qualifikation unserer Mitarbeiter. Weil wir das erkannt haben, stellen wir hohe Anforderungen an die Personalarbeit. Wir wollen qualifizierte Kräfte gewinnen, entwickeln und halten. Deshalb arbeiten wir permanent daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern. Neben einer leistungsgerechten Bezahlung ist uns dabei besonders wichtig, dass wir die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter erkennen, fördern und ihnen die dazu passenden Aufgaben anvertrauen. Denn wenn das zusammenkommt, dann macht Arbeit Freude, und das ist der größte Motivator. Das Erkennen und Weiterentwickeln der Stärken der

einzelnen Mitarbeiter und ihr Einsatz dort, wo sie diese Stärken am besten einsetzen können, gehört aus diesen Gründen zu den vorrangigen Aufgaben unserer Führungskräfte. Die dafür notwendige exzellente Führungskompetenz versuchen wir mit regelmäßigen, gezielten Fortbildungen im Management zu verankern.

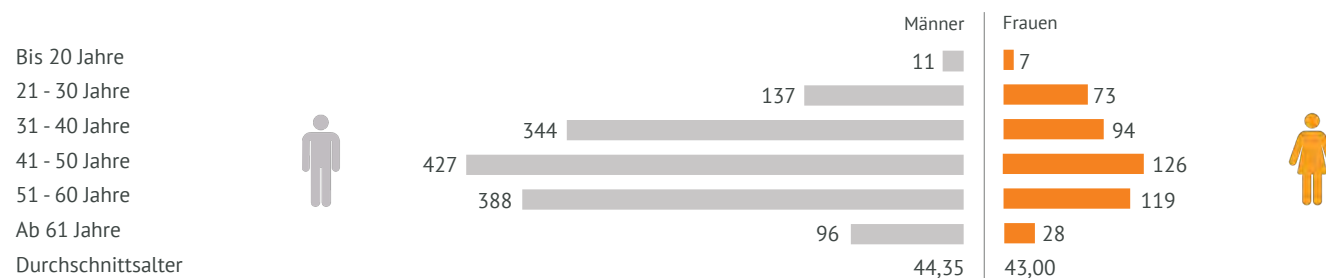
Nicht zuletzt wollen wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen, indem wir in unserem Unternehmen Vielfalt leben. Wir sehen das Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Religion, unterschiedlicher Begabungen und Lebensentwürfe als Bereicherung an, die es uns erleichtert, kreative Lösungen

zu entwickeln und umzusetzen. Eine professionelle Personalorganisation und effiziente betriebliche Prozesse sind dabei die Basis für die Umsetzung unserer Personalstrategie.

Von diesen übergeordneten Zielen hat trans-o-flex zentrale Handlungsfelder abgeleitet. Sie reichen vom Generationenmanagement über Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis hin zur Qualifizierung von Fachkräften. Den Erfolg der Personalarbeit misst trans-o-flex anhand verschiedener Kennzahlen, die dem Management regelmäßig vorgelegt werden.

Aufgrund unserer im Verhaltenskodex festgehaltenen ethischen Grundorientierung ist es für uns selbstverständlich, dass wir zentrale Arbeitnehmerrechte einhalten – vom Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren über die Achtung der Chancengleichheit bis hin zum Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. All dies fordern wir auch von unseren Lieferanten und Transportpartnern.

### Altersstruktur 2016 <sup>1), 2)</sup>



1. Zum 31. Dezember des Jahres

2. Umfasst die trans-o-flex-Gesellschaften in Deutschland und Österreich



## Mitarbeiterstruktur

Der größte Teil unserer Belegschaft ist für die Bearbeitung und Verteilung von Waren und Sendungen im operativen Geschäft tätig. Daneben arbeiten bei uns vor allem Logistikexperten sowie Spezialkräfte aus den Bereichen IT und Finanzen. Vor dem Hintergrund seiner finanziellen Situation hat trans-o-flex im Berichtsjahr rund 230 Menschen weniger beschäftigt als im Vorjahr. Unsere Belegschaft umfasste damit zum Jahresende 2016 insgesamt 1.884 Mitarbeiter. Davon waren 75,69 Prozent Männer und 24,31 Prozent Frauen. Der Frauenanteil ist damit gegenüber dem Vorjahr um 1,67 Prozentpunkte gesunken. Mit 1.771 Beschäftigten ist Deutschland nach wie vor die größte Beschäftigungsregion von trans-o-flex. Die restlichen Mitarbeiter sind bei der trans-o-flex-Tochter ThermoMed in Österreich tätig.

Frauen werden bei trans-o-flex generell die gleichen beruflichen Chancen und Perspektiven geboten wie Männern. Nachdem es derzeit nach wie vor so ist, dass in manchen Arbeitsbereichen aufgrund der schweren körperlichen Anforderungen fast ausschließlich männliche Bewerber zur Verfügung stehen, verfolgt trans-o-flex das Ziel, die Attraktivität der Berufsbilder für Frauen weiter zu verbessern. Vor allem gilt dies für die Tätigkeiten an den operativen Standorten, wo im gewerblichen Bereich durch die oftmals manuellen Aufgaben eine star-

ke körperliche Belastung besteht. Hier gilt es, konstant daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und körperlich schwere Arbeiten mit entsprechenden Arbeits erleichterungen auch attraktiver für Frauen zu gestalten. Heute ist es bei trans-o-flex so, dass Frauen hauptsächlich als Angestellte in Büro-tätigkeiten bei trans-o-flex arbeiten. Hier beträgt ihr Anteil 43,60 Prozent. Unter den gewerblichen Beschäftigten beträgt die Frauenquote dagegen 11,09 Prozent.

Insgesamt 13,54 Prozent der Mitarbeiter von trans-o-flex nutzen Angebote zur Arbeit in Teilzeit. Mit 53,33 Prozent sind es dabei vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Bei den Vollzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 19,85 Prozent.

### ENTWICKLUNG DER MITARBEITERANZAHL (2012 - 2016)

2012	1.519
2013	1.932
2014	2.112
2015	2.113
2016	1.884

Durch Reintegration ehemals fremdbetriebener Netzwerkstandorte ist die Beschäftigung in den Jahren 2013 und 2014 deutlich gestiegen. 2015 blieb der Personalstand stabil. 2016 ist er durch Restrukturierungen wieder gesunken.

## Frauen in Führungspositionen

Diversität und Chancengleichheit spielen bei trans-o-flex eine wichtige Rolle – auf der Mitarbeiterebene genauso wie bei der Besetzung von Führungspositionen. Bezogen auf die gesamte Belegschaft beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter 24,31 Prozent. Der Anteil der Frauen mit Aufgaben im mittleren und oberen Management lag im Berichtsjahr bei 19,57 Prozent. Seitdem der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2014 erstmals als eigene Kennzahl erhoben wurde, wurde eine Steigerung von 7,68 Prozentpunkten erreicht. Das Ziel ist es, den Frauenanteil insgesamt zu erhöhen und ihren Anteil an Managementpositionen so zu steigern, dass er dem gesamten Frauenanteil aller Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Um dies zu erreichen, soll die Geschäftsführung zukünftig regelmäßig über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen informiert werden. Ferner sollen die Personalprozesse konsequent überprüft und weiterentwickelt werden. Damit soll beispielsweise sichergestellt werden, dass bei der Nachfolgeplanung Männer und Frauen in gleichem Maße berücksichtigt werden und bei der Auswahl alleine die Eignung und Bereitschaft im Vordergrund stehen, eine Führungsaufgabe zu übernehmen.

### VERHÄLTNIS MÄNNER ZU FRAUEN (2012 - 2016)

2012	71,49 %	28,51 %
2013	74,53 %	25,47 %
2014	75,19 %	24,81 %
2015	74,02 %	25,98 %
2016	75,69 %	24,31 %

### WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE MIT PERSONALVERANTWORTUNG (2014 - 2016)

2014	11,89 %
2015	16,33 %
2016	19,57 %

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen wird seit 2014 als eigene Kennzahl erhoben. Seitdem ist der Frauenanteil um 7,68 Prozentpunkte gestiegen.

## Mitarbeiterzufriedenheit

Ohne eine positive Einstellung und Loyalität seiner Mitarbeiter kann kein Unternehmen seine Ziele erreichen. Denn nur wenn Mitarbeiter zufrieden sind mit ihrer Arbeit, wenn sich eine loyale und positive Stimmung eingestellt hat, dann können und werden Mitarbeiter ihr volles Potenzial abrufen, sich einsetzen und das Unternehmen langfristig erfolgreich machen. Diese Einstellung möchten wir bei unseren Mitarbeitern erreichen und unterstützen.

Weil Bezahlung ein wesentlicher Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit ist, setzen wir auf eine leistungsgerechte Vergütung. Ob ein Mitarbeiter dauerhaft bei uns bleibt, liegt nach unserer Erfahrung allerdings nicht nur an der Bezahlung, sondern auch und zunehmend an anderen Aspekten. Entscheidender Faktor ist die Wertschätzung der Arbeit eines Beschäftigten. Ehrliche und wohlwollende Rückmeldungen, konstruktive Kritik sowie Lösungsorientierung statt Schuldzuweisungen sind Schlüsselemente der Personalführung bei trans-o-flex. Darüber hinaus setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, eine Arbeitsatmosphäre, die auf Respekt, Ehrlichkeit und gegenseitigem Vertrauen beruht und in der ein offener Dialog gepflegt wird. Nicht zuletzt stärkt eine aktive, zeitnahe Information über alle Veränderungen

oder Entwicklungen in unserem Unternehmen die Mitarbeiterzufriedenheit. Und schließlich bieten wir zusätzliche Gesundheitsleistungen an und unterstützen unsere Mitarbeiter, wenn sie sich für die Gesellschaft und die Umwelt engagieren.

Um auszuschließen, dass es zu Bevorzugungen oder Benachteiligungen bestimmter Personengruppen kommt, orientiert sich trans-o-flex bei der Vergütung der Mitarbeiter vor allem an den Tätigkeitskategorien und dem Aufgabeninhalt der einzelnen Arbeitsplätze. Sie erfolgt grundsätzlich unabhängig von persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters wie Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu Ethnien oder anderer Faktoren, die zu einer Diskriminierung führen können. Der Personalbereich überprüft das Vergütungssystem regelmäßig.

Über die monatliche Vergütung hinaus bietet trans-o-flex seinen Beschäftigten weitere zusätzliche Leistungen. Dazu gehören beispielsweise individuelle Qualifizierungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiterrabatte für Privatananschaffungen unterschiedlichster Art oder Verlosungen von Fußballtickets, die lediglich pauschal von den Mitarbeitern zu versteuern sind.

Weil auch Transparenz Zufriedenheit schaffen kann, sind informierte Mitarbeiter häufig die zufriedeneren Mitarbeiter. Daher verfolgt trans-o-flex mit einer intensiven internen Kommunikation das Ziel, Mitarbeiter aktiv zu informieren, ihnen umfassende Orientierung zu geben, sie zur aktiven und kreativen Erfüllung ihrer Pflichten zu motivieren und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken. Im Fokus der internen Kommunikation steht dabei neben der Information über aktuelle Entwicklungen und Ereignisse auch die Vermittlung der Unternehmenswerte und der strategischen Zielsetzungen. Um die Mitarbeiter zeitnah zu informieren, nutzt trans-o-flex verschiedene Kommunikationskanäle. Dazu zählen Mitarbeiternewsletter, Informationsveranstaltungen, Teambesprechungen sowie Einzelgespräche mit Mitarbeitern. Ferner tragen unsere Führungskräfte die Verantwortung, den direkten Dialog mit ihren Mitarbeitern zu pflegen.

Nicht zuletzt können Mitarbeiter bei trans-o-flex unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Auch dies ist ein wesentlicher Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit und bildet die Grundlage für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit. Mit den Angeboten zur flexib-

len Arbeitszeit geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre familiären Bedürfnisse mit den beruflichen Aufgaben und Herausforderungen bei trans-o-flex in Einklang zu bringen.

## Diversität

Bei trans-o-flex setzen wir auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter, weil sie für uns die Grundlage eines leistungsfähigen und erfolgreichen Unternehmens bilden. Daher ist Diversity Management bei uns seit vielen Jahren gelebte Praxis. Unsere Aktivitäten zielen darauf ab, die richtigen Menschen zur Bewältigung unserer Herausforderungen zusammenzubringen. Wir wollen eine Arbeitskultur schaffen, welche die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und Führungskräfte fördert und zur Erschließung neuer Zielgruppen für unsere Produkte und Services beiträgt.

Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt zählen daher zu den Grundwerten unserer Unternehmenskultur und werden bei uns auf allen Ebenen gelebt. Die gleichwertige Einbeziehung aller Mitarbeiter im Unternehmensalltag ist für uns genauso selbstverständlich wie das entschiedene Entgegenreten gegenüber Vorurteilen, Diskriminierung und Abgrenzung. Diesem Grundsatz ist ein eigenes Kapitel in unserem Verhaltens- und Ethikkodex 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 Trans-



portpartner ihr Bestes für unsere Kunden. Jeder einzelne an seinem Platz ist auch Mitgestalter und soll sich daher seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend entfalten können.

1.884 Menschen aus 50 Nationen bilden bei trans-o-flex eine lebendige Mischung aus Kulturen und Lebensweisen. Diese Vielfalt nutzen wir, um Teams optimal zusammenzusetzen.

Denn je mehr Facetten sich im Unternehmen entfalten, desto schneller zünden Ideen. Auch hier spielen die Führungskräfte von trans-o-flex eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Diversität im täglichen Miteinander diskriminierungsfrei umzusetzen – nicht zuletzt, weil sie selbst vielen unterschiedlichen Nationen angehören. Um sie für die Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu sensibilisieren, organisiert

trans-o-flex regelmäßig verpflichtende Schulungen zum Thema Verhaltens- und Ethikkodex sowie Compliance. 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 arbeits- oder disziplinarrechtlichen Schritten zu rechnen ist. Um das Bewusstsein der Führungsmannschaft darüber hinaus zu schärfen und die verschiedenen Dimensionen der Diversität zu unterstützen, fördern wir eine Kultur des Dialogs, investieren in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, die ihre Weiterentwicklung unterstützen.



# Personalplanung

Der demografische Wandel ist einer der entscheidendsten Faktoren, der in vielen Teilen der Welt das zukünftige Arbeitsumfeld beeinflussen wird. Die Personalplanung hilft unserem Unternehmen daher, sich auf die Zukunft vorzubereiten.

Den Personalbedarf ermittelt trans-o-flex regelmäßig. Dabei geht es nicht nur darum, Talente zu gewinnen. Es geht vor allem auch darum, das vorhandene Potenzial unserer Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und gezielt zu fördern. Gleichzeitig geht es darum, unsere Mitarbeiter konsequent weiter zu qualifizieren und ihnen individuelle Entwicklung zu ermöglichen. Ein wesentliches Element sind daher persönliche Entwicklungsgespräche mit dem Vorgesetzten. In den persönlichen Gesprächen prüfen die Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern, welcher Entwicklungsbedarf und welche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Auf dieser Basis wird ein Entwicklungsplan aufgestellt, und die notwendigen Schritte werden festgelegt. So müssen frei werdende Stellen nicht ausschließlich über den Personalmarkt besetzt werden. Vielmehr können wir geeigneten Mitarbeitern über unsere Personalentwicklungsmaßnahmen gezielte Aufstiegschancen ermöglichen. Sollten dennoch Neueinstellungen erforderlich sein, erfolgen diese entsprechend dem Verhaltenskodex unabhängig von Ge-

schlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder Zugehörigkeit zu Ethnien. Entscheidendes Kriterium für eine Einstellung ist die fachliche und persönliche Eignung. Die Zahl der Neueinstellungen kommuniziert trans-o-flex ausschließlich intern.

Auch bei der Weiterbildung der Führungskräfte ist es das vorrangige Ziel, diese optimal bei ihren bestehenden Herausforderungen zu unterstützen und sie auf neue Anforderungen vorzubereiten. Die Führungskräfte von trans-o-flex sollen immer Coach und Vorbild zugleich sein. Daher ist eines unserer wichtigsten Führungsprinzipien, dass unsere Führungskräfte sich regelmäßig weiterbilden. Dies schließt sowohl die fachliche als auch die persönliche

Entwicklung ein. Dazu gehört, dass die Führungskräfte sich im Rahmen von Trainings immer wieder damit beschäftigen, wie sie ihren Führungsstil weiterentwickeln können. Dazu gehört aber auch, dass die 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. Denn darin sehen wir eine wesentliche Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima in den einzelnen Abteilungen wie im gesamten Unternehmen. Außerdem geht es bei den Führungskräften auch darum,

dass diese ein Bewusstsein für die Leitlinien in unserem Verhaltenskodex entwickeln, um diese vorleben und besser vermitteln zu können.

Bei der Altersstruktur setzt trans-o-flex auf einen gesunden Mix zwischen Jung und Alt. Dennoch macht der demografische Wandel auch vor den Türen von trans-o-flex nicht halt. Entsprechend den heutigen Prognosen wird der Altersdurchschnitt der trans-o-flex-Gesellschaften in Deutschland von aktuell 44,01 Jahren in den kommenden zehn Jahren auf ca. 48,5 Jahre ansteigen. Durch das steigende Rentenzugangsalter und das längere Berufsleben wird die Generationenvielfalt im Unternehmen zunehmen. Wir sehen den demografischen Wandel dennoch als Chance und passen mithilfe unseres Generationenmanagements die Rahmenbedingungen an diese Herausforderungen an. Dabei setzen wir auf Maßnahmen, die den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Jüngeren und Älteren sowie die aktive Zusammenarbeit zwischen allen Generationen gezielt fördern. Wir erreichen dies, indem wir beispielsweise über gemischte Projektteams die gegenseitige Wertschätzung aller Altersgruppen stärken und eine produktive Zusammenarbeit fördern.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hat nicht zuletzt die Ausbildung »

## AUSBILDUNGSBERUFE

- Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen
- Kaufleute für Büromanagement
- Fachkräfte für Lagerlogistik
- Fachinformatiker für Systemintegration oder Anwendungsentwicklung
- Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Bachelor of Arts (Spedition, Transport und Logistik)
- Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik)
- Bachelor of Engineering (Informationstechnik)

« 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. Mit einem entsprechend breiten Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten sorgen wir dafür, dass jungen Menschen der Einstieg in unsere Unternehmensgruppe leicht gemacht wird. Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung können sich Schulabgänger bei trans-o-flex in Deutschland um acht verschiedene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bewerben. 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 ein Studium mit hohen Praxisanteilen, bei dem sich Studienzeiten und Praxisblöcke im ausbildenden Unternehmen in einem festgelegten Rhythmus abwechseln. 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

bei Logistik, Betriebswirtschaft oder Informatik, sodass die trans-o-flex-Studenten überwiegend den Abschluss Bachelor of Arts erwerben. Die Absolventen sind gefragte Fachkräfte im Unternehmen und haben die Perspektive, in relativ kurzer Zeit Fach- und Personalverantwortung zu übernehmen.

Um junge Menschen für trans-o-flex zu begeistern, werden offene Ausbildungsplätze nicht nur über die gängigen Portale ausgeschrieben. Gezielt suchen wir auch den Kontakt zu Schulen im Umkreis der einzelnen Standorte und nutzen die Aus- und Weiterbildungsmesse „Jobs for future“, um auf unser Unternehmen 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 unsere Auszubildenden, mit denen sich die jungen Leute direkt über ihre Ausbildungserfahrungen bei trans-o-flex austauschen können.

## Gesundheits- und Arbeitsschutz

Dem Schutz der Mitarbeitergesundheit misst trans-o-flex eine besondere Bedeutung zu. Angesichts wachsender beruflicher wie privater Belastungen und längerer Lebensarbeitszeiten fördern und unterstützen wir vor allem das eigenverantwortliche Handeln, um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer gesamten Belegschaft langfristig zu erhalten. So unterstützt trans-o-flex seine Mitarbeiter beispielsweise dabei, gesundheitsschädliche Fak-

toren zu meiden und einen gesunden Lebensstil zu pflegen. Dazu werden im Unternehmen auch Veranstaltungen angeboten, die über Krankheiten und den Umgang mit ihnen informieren. Es gibt ganze Gesundheitswochen, die regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten stattfinden. Themen der Gesundheitswochen sind beispielsweise richtige Ernährung, Stressbewältigung oder Bewegung. Darüber hinaus werden Gesundheitsprüfungen mit Messung von Grundumsatz, Blutdruck-, Blutzucker- und Cholesterinwerten angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge informiert trans-o-flex in seinen internen Kommunikationsmedien alle Beschäftigten über die Möglichkeiten zum Schutz der eigenen Gesundheit.

Beim vorbeugenden Gesundheitsschutz zielt trans-o-flex vor allem darauf ab, das Bewusstsein der Mitarbeiter für mögliche Gefahren zu schärfen. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden daher regelmäßig einer systematischen Gefährdungsbeurteilung unterzogen. Den Mitarbeitern wird darauf aufbauend eine individuelle Beratung zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten. Zusätzlich finden regelmäßig Arbeitsstättenbegehungen und -prüfungen statt. Ferner wird über regelmäßige Unterweisungen und Schulungen dazu beigetragen, das Bewusstsein der Mitarbeiter für Arbeitssicherheit zu schärfen. Dass »

65

meldepflichtige Unfälle

3,48

Unfallquote

$\text{Incident Rate} = \frac{\text{Anzahl der registrierten Unfälle} \times 200.000}{\text{Anzahl effektiv geleisteter Arbeitsstunden}}$

15,18

Ausfalltage (Durchschnitt)

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden regelmäßig einer systematischen Gefährdungsbeurteilung unterzogen.

« Mitarbeiter vor Gefahren und Risiken in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld geschützt werden, gehört dabei zu den primären Aufgaben der Arbeitsschutzorganisation von trans-o-flex. Auch die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist Teil des nach der Norm DIN EN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems.

**8,66 %**  
**Krankenstand**

Der Krankenstand lag im Berichtsjahr bei rund 8,66 Prozent und damit leicht über dem Vorjahresniveau (8,16 Prozent).

Da vor allem das Arbeitsumfeld der Nah- und Fernverkehrsfahrer, der Staplerfahrer und der operativen Mitarbeiter potenziell als gefährlich eingestuft ist, setzt trans-o-flex hier einen besonderen Fokus. Um die Sicherheit dieser Berufsgruppen zu gewährleisten, werden die Arbeitsplätze, die Arbeitsstätten und die dort eingesetzten Arbeitsmittel nicht nur regelmäßig überprüft, sondern auch das sichere Arbeiten trainiert. Dazu zählen beispielsweise Schulungen für Fahrzeugführer, die zu einer op-

timalen Sitzposition im Fahrzeug führen sollen, Schulungen für das richtige Heben von Lasten oder Brandschutzübungen. Dazu zählen aber auch spezielle Trainings für die an der Beförderung gefährlicher Güter beteiligten Mitarbeiter. Diese werden regelmäßig entsprechend den national und international geltenden Gefahrgutregularien geschult und mit allen notwendigen Informationen versorgt. Die Schulungen werden dabei dokumentiert und die Ergebnisse im jährlichen Gefahrgutjahresbericht zusätzlich festgehalten.

Die Unfallquote dient als zentrale Mess- und Steuerungsgröße im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Berichtsjahr lag die Unfallquote bei 3,48 und damit um 0,44 Prozent höher als im Vorjahr. Unternehmensweit wurden im Berichtsjahr 65 meldepflichtige Arbeitsunfälle

**ISO 9001**  
**Zertifiziert**

Auch die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist Teil des nach der Norm DIN EN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems.

erfasst. Unfälle mit Todesfolge gab es keine. Ein Unfall verursachte durchschnittlich 15,18 Ausfalltage (Vorjahr: 20,32 Ausfalltage). Seit 2015 werden die Arbeitsunfalldaten zentral erfasst. Die Entwicklung der Daten wird regelmäßig intern ausgewertet und diskutiert. Durch die zentrale Erfassung sind wir in der Lage, über alle Unternehmensbereiche hinweg konkrete Unfalldaten zu veröffentlichen. Berücksichtigt werden dabei alle direkt bei trans-o-flex und seinen Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter. Die von trans-o-flex eingesetzten Subunternehmer und deren Fahrer fallen nicht in diese Statistik.

Zentral ausgewertet wird auch der Krankenstand. Dieser lag im Berichtsjahr bei rund 8,66 Prozent und damit leicht über dem Vorjahresniveau (8,16 Prozent). In diesem Prozentsatz sind auch die Arbeitsunfälle mit berücksichtigt. Im Wesentlichen wird der Krankenstand vom zunehmenden Alter der Beschäftigten und damit einhergehend dem Anstieg chronischer Erkrankungen beeinflusst. Diesen Trend kann man in allen Industrieländern beobachten. Um ihm entgegenzuwirken, wurde die Präventionsarbeit weiter intensiviert, und die bereits sehr hohen Sicherheitsstandards in unseren Betrieben sollen auch zukünftig noch weiter verbessert werden. Entsprechende Schulungsangebo-

te sollen daher genauso wie Unterweisungen von Mitarbeitern entsprechend ausgeweitet werden.

# KLIMA & UMWELT

*trans-o-flex verfolgt einen integrierten Ansatz von Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Wir setzen an den Ursachen möglicher Umweltbeeinträchtigungen an. Negative Auswirkungen unserer Tätigkeit verringern wir mithilfe wirkungsvoller Umweltmanagementsysteme und moderner Technik. Im Rahmen unserer Verantwortung heißt das für uns, vier Herausforderungen zu verbinden: größtmöglichen Kundennutzen, höchste Sicherheitsstandards, ein profitables Ergebnis sowie eine maximale Umwelt- und Klimaverträglichkeit.*





# Klimaschutzziele

Als Dienstleister entlang der Wertschöpfungskette von Industrie und Handel ist trans-o-flex beim Thema CO<sub>2</sub> besonders gefordert, denn Logistikdienstleister sind auf den Verbrauch fossiler Kraftstoffe und anderer Energien angewiesen, um Güter abzuholen, umzuschlagen, zu lagern und zum jeweiligen Ziel zu transportieren. Deshalb ist Logistik einer der wichtigsten Faktoren für die weltweite Klimaentwicklung. Folglich tragen wir auch eine besondere Verantwortung dafür, die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt zu reduzieren. Auf der Organisations- und Managementseite ist vor allem unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltprogramm Ausdruck dieser Verantwortung. Neben der konsequenten Weiterentwicklung der Systeme zur Vermeidung und Senkung von Emissionen bildet darüber hinaus auch die Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltbelange einen Schwerpunkt.

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen und weitere Luftschadstoffe stehen für uns beim Thema Klimaschutz an erster Stelle, da diese den stärksten Belastungsfaktor darstellen. Deshalb messen wir unsere Emissionen und ergreifen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung. Konkret setzen wir dabei beispielsweise in folgenden drei Bereichen an:

- **Technik:** Um die Warenauslieferung konstant zu optimieren, nutzen wir innovative Technik.
- **Erneuerbare Energien:** Wir nutzen erneuerbare Energien in unseren Gebäuden, da sie nach menschlichem Ermessen unerschöpflich sind und sehr wenige Emissionen entstehen. Das gilt sowohl für Treibhausgase als auch für andere Schadstoffe.
- **Grüne Lösung:** Mit unserem Produkt „co<sub>2</sub>de green“ bieten wir unseren Kunden standardisierte Services zum kompletten Ausgleich aller CO<sub>2</sub>-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. Unser Umweltschutzziele wurden in einem umfassenden Nachhaltigkeitsstrategieprogramm zusammengefasst, das neben Umweltschutzziele auch Ziele in den Bereichen Soziales und Ökonomie beinhaltet.

KLIMASCHUTZZIELE UND ERREICHTES IN 2016	STATUS
Jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz	erreicht
CO <sub>2</sub> -Effizienz trotz aktiver Klimatisierung konstant halten	nicht erreicht
Vermeidung von Dienstreisen durch Einsatz geeigneter Kommunikationstechnik	erreicht
Optimierung der Tourenplanung vorantreiben	erreicht
Umstellung der Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Fahrzeuge	erreicht
Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter und Fahrer für den Umweltschutz	erreicht
Steigerung bei der Nutzung des grünen Angebots (co <sub>2</sub> de green) erreichen	erreicht

## ZIELE 2017

Jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz
Trotz zunehmender aktiver Temperierung die CO <sub>2</sub> -Effizienz annähernd konstant halten
Verbesserung der Auslastung der Fahrzeuge gegenüber dem Vorjahr
Umstellung der Management-Dienstwagen auf emissionsärmere Fahrzeuge
Umstellung auf Recyclingpapier abschließen
Ersatz von personenbezogenen Druckern durch vernetzte Geräte abschließen
Senkung des Verbrauchs von Farbpatronen bei Druckern

# Umweltschutz & Effizienzmanagement

Als Logistikdienstleister sind wir Teil der Gesellschaft und stehen damit in einer besonderen Pflicht gegenüber Mitarbeitern, Kunden, der Öffentlichkeit und der Umwelt. Dieses Bewusstsein für Verantwortung hat maßgeblichen Einfluss auf das unternehmerische Handeln von trans-o-flex und bildet gleichzeitig die Grundlage für unser Umweltschutzprogramm.

Im Zentrum unseres Handelns steht dabei vor allem die Minimierung umweltschädlicher Emissionen durch unsere Kerngeschäfte Transport, Umschlag und Lagerung. Dabei haben wir

nicht nur unseren eigenen Emissionsausstoß im Blick, sondern auch den weitaus größeren Anteil der Emissionen, der durch unsere Transportpartner verursacht wird. Denn wenn wir die Effizienz unserer Transporte steigern, ist das der größte Hebel, den wir als Logistikunternehmen für mehr Umweltfreundlichkeit ansetzen können. 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 das unter anderem

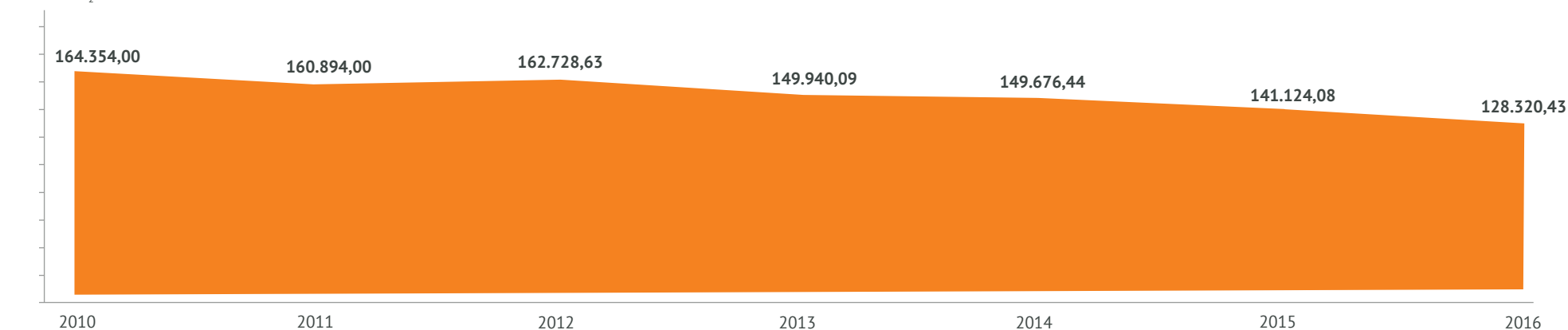
durch die konstante Optimierung der gewählten Fahrstrecken, die Optimierung der Fahrzeugauslastung sowie durch die konsequente Erneuerung unserer Fahrzeugflotte.

Den größten Einfluss haben wir dabei bei den eigenen Fahrzeugen, die wir bei unserem Tochterunternehmen trans-o-flex ThermoMed einsetzen. Hier können wir die eingesetzte Fahrzeugflotte direkt bestimmen und dafür sorgen, dass die Fahrzeuge regelmäßig gegen Fahrzeuge der neuesten Generation ausgetauscht werden. Ferner können wir bei unseren Fahrern

mit entsprechenden Schulungen dazu beitragen, dass diese möglichst kraftstoffsparend unterwegs sind. Geringer ist unser Einfluss bei den eingesetzten externen Transportunternehmern. Deren Fuhrparkstrategie können wir nur indirekt über unsere vertraglichen Vorgaben sowie die Richtlinie zur Fahrzeugausstattung beeinflussen. Trotzdem messen wir bei unserer CO<sub>2</sub>-Effizienz nicht nur die Emissionen, die unmittelbar durch unsere eigenen Mitarbeiter, unseren Fuhrpark oder unsere Gebäude entstehen, sondern auch die durch unsere Transportpartner verursachten Emissionen. »

### Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Tonnen CO<sub>2</sub>



### « Kraftstoff- und Energieeffizienz

trans-o-flex setzt für seine Transport- und Logistikdienstleistungen sowohl eigene Fahrzeuge und Gebäude als auch Kapazitäten anderer Unternehmen ein. Dabei verfolgen wir sowohl bei den eigenen als auch bei den fremden Kapazitäten den Ansatz konstant sinkender Energie- und Kraftstoffverbräuche. Da es in der Regel keine Lösung gibt, die für alle Einsatzbereiche geeignet und gleichzeitig wirtschaftlich und praktikabel ist, setzen wir in den einzelnen Bereichen auf unterschiedliche Ansätze, um den Energie- und Kraftstoffverbrauch zu senken.

**46,13** Mio. Liter  
Treibstoff (Benzin und Diesel)

Im Berichtsjahr haben die von trans-o-flex eingesetzten Kraftfahrzeuge und Lkw insgesamt 46,13 Millionen Liter Benzin und Diesel verbraucht. In 2015 waren es noch 48,53 Mio. Liter.

In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass wir unsere Fahrzeugflotte konsequent erneuern. Es bedeutet aber auch, dass bei der Fahrzeugdisposition konsequent geprüft wird, ob die Streckenführung der einzelnen Auslieferungstouren weiter optimiert werden kann. Denn eine Verbesserung der Kernprozesse Transport,

Umschlag und Lagerung hat sowohl im Hinblick auf die Kosten als auch auf die Umwelt eine gleichermaßen große Wirkung. Daher liegt unser Hauptfokus auf der Verbesserung der Kernprozesse. Denn mit jedem Liter Treibstoff und jeder Kilowattstunde Wärmeenergie, die wir weniger verbrauchen, sinken unsere Kosten und verbessert sich gleichzeitig unsere Klimabilanz. Daher setzen wir in unterschiedlichsten Bereichen an, um den Klimaschutz voranzutreiben. Das fängt bei der Nutzung von Ökostrom an, 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 Fahrzeuge 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.

### Grünes Produkt

Mit unserem Angebot „Co<sub>2</sub>de green“ unterstützen wir unsere Kunden bei der Optimierung ihrer eigenen Umwelteffizienz und der Erreichung ihrer eigenen Klimaschutzziele. Dabei ist vor allem für unsere Kunden aus dem Pharma- und dem Technologie-Bereich die Transparenz durch CO<sub>2</sub>-Reports von wachsender Bedeutung. Klares Indiz dafür sind die gegenüber 2015 um 137,5 % gestiegenen Anfragen zu kundenindividuellen CO<sub>2</sub>-Auswertungen. Für unsere Kunden erstellen wir auf Wunsch einen individuellen CO<sub>2</sub>-Bericht, der die entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen für unsere Transporte und Logistikdienstleistungen ausweist. Dabei wenden wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG) an.

**137,5%**  
Steigerung bei Kundenanfragen  
zur Auswertung der CO<sub>2</sub>-Bilanz

Für unsere Kunden erstellen wir auf Wunsch einen individuellen CO<sub>2</sub>-Bericht, der die entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen für unsere Transporte und Logistikdienstleistungen ausweist.

Kern von Co<sub>2</sub>de green ist, dass die beim Transport von Sendungen entstehenden Emissionen vollständig kompensiert werden. Dafür erwerben wir im Co<sub>2</sub>de-green-Programm Zertifikate von anerkannten Klimaschutzprojekten, die für den Ausgleich aller anfallenden Treibhausgase sorgen. Konkret tragen wir so dazu bei, dass eine Anlage zur Abwasseraufbereitung in Thailand betrieben und saubere Energie in China gewonnen werden kann.

### Mitarbeiterereinbindung

Bei der Umsetzung unserer Umweltziele kommt unseren Mitarbeitern eine entscheidende Bedeutung zu. Denn gerade bei Dienstleistungsunternehmen spielt nicht nur die Organisation der Systeme, sondern auch das Verhalten der Manager und aller Mitarbeiter für den Klimaschutz eine große Rolle. Um die Mitarbeiter bestmöglich in unser Umweltengegnement einzubinden, setzen wir zum einen auf geeignete Technik, die wir den Mitarbeitern zur Verfügung stellen. Zum anderen sensibilisieren wir unsere Beschäftigten regelmäßig zum Thema Umweltschutz. So erreicht trans-o-flex gleich zweierlei: trans-o-flex stärkt durch sein Nachhaltigkeitsengagement die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Andererseits vervielfacht sich die Wirkung der Emissionsminderung, wenn Mitarbeiter nicht »

« nur gezielt dabei unterstützt werden, sich im Geschäftsalltag umweltgerechter zu verhalten, sondern wenn sie das bei trans-o-flex erlernte Umweltbewusstsein auch in ihrem privaten Umfeld beherzigen. Aus diesen Gründen hat das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere die Emissionsminderung, in den internen Medien einen besonderen Stellenwert. Konkrete Beispiele, wie wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, in ihrem Arbeitsalltag Emissionen zu senken, sind:

- **Spezielle Programme für Videokonferenzen:** Sie werden eingesetzt, um Fragen zu unseren E-Services zu klären oder für Angelegenheiten, die sich unkompliziert und schnell über einen Bildschirm erklären lassen. Dadurch können Mitarbeiter, aber auch Kunden direkt an ihrem Arbeitsplatz unterstützt werden.

EMISSIONSKLASSEN	2014	2015	2016
Euro 0	0	0	0
Euro 1	2	0	1
Euro 2	33	0	1
Euro 3	263	140	65
Euro 4	2.097	1.796	1.382
Euro 5	1.686	1.344	2.072
Euro 6	9	875	356

Ebenso sind inzwischen Online-Meetings möglich. Der Klimaschutz war dabei neben Effizienzsteigerungen und der Senkung von Reisekosten ein wesentlicher Treiber für die Einführung der Systeme. Dies ist ein Beispiel dafür, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen müssen.

- **Managementfahrzeuge:** Eine neue Dienstwagenregelung, durch die tendenziell kleinere Fahrzeuge mit verbrauchsärmeren Motoren beschafft werden, hat dafür gesorgt, dass der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Managementfahrzeuge konstant sinkt. Unterstützt wird dies durch das Angebot zur Teilnahme an Fahrsicherheitstrainings für dienstwagenberechtigte Mitarbeiter, in dessen Rahmen auch das spritsparende Fahren trainiert wird.

- **Einsatz von Multifunktionsgeräten:** Über eine gezielte Konsolidierung der bei trans-o-flex eingesetzten Computerdrucker wurde darüber hinaus ein weiterer Beitrag zur Steigerung der Nachhaltigkeit und der Wirtschaftlichkeit erzielt. Dabei wurden Schritt für Schritt personenbezogene Geräte durch netzwerkfähige Multifunktionsgeräte ersetzt. Die geringere Zahl an Druckern schont die Umwelt und senkt die Anschaffungs- und Betriebskosten.

Fahrzeuge

Vom Regionalverkehr auf Kurz- oder Mittelstrecken bis zum Fernverkehr mit schweren Lkw reichen die Einsatzgebiete der mehr als 3.000 Fahrzeuge, die trans-o-flex täglich einsetzt. Jede Tour und jeder Job will dabei sorgfältig geplant sein, um die Transporte insgesamt effizienter zu machen und die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Dementsprechend richten sich die Maßnahmen zur Senkung des Kraftstoffverbrauchs sowohl nach dem Fahrzeugtyp als auch nach dem Geschäftsbereich, in dem die Fahrzeuge eingesetzt werden.

- **Leichte Lkw:** Mit knapp 62 Prozent machen die sogenannten leichten Lkw (Transporter) die größte Zahl der eingesetzten Fahrzeuge aus. Vor allem sind hier die unter-

3.876

Fahrzeuge

3.876 Fahrzeuge wurden in 2016 eingesetzt, rund 3.000 davon regelmäßig.

schiedlichen Anforderungen der jeweiligen Zustellgebiete zu beachten. Denn je nach Stoppdichte eignen sich unterschiedliche Fahrzeugtypen für unterschiedliche Touren. Die besondere Flexibilität von trans-o-flex, die es den Kunden ermöglicht, Pakete und Paletten gemeinsam abholen und zustellen zu lassen, führt fahrzeugtechnisch dabei zu einem Optimierungsnachteil. Denn zumindest in der Auslieferung kann trans-o-flex aufgrund des gemeinsamen Transports von Paketen und Paletten in einem Netzwerk nie den gleichen Optimierungsgrad erreichen wie Transportunternehmen mit voll standardisierten Sendungen, die nur Pakete oder nur Paletten befördern.

- **Schwere Lkw:** Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 40 t zählen zu den sogenannten schweren Lkw. Sie werden überwiegend im Bereich der Warenübernahme und im Linienverkehr eingesetzt und »



« verursachen den größten Anteil der transportbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Dies liegt vor allem daran, dass im Fernverkehr die meisten Kilometer zurückgelegt werden. Daher kommen bei den Langstreckentransporten vor allem Fahrzeuge mit verbesserter Aerodynamik zum Einsatz. Ferner werden im Linienverkehr nahezu ausschließlich Fahrzeuge der neuesten Motorengenerationen (Euro 5 und 6) eingesetzt, die Kosten- wie Umweltvorteile erzielen.

**> 60 %**  
der Fahrzeuge erfüllen die Euronorm 5 oder 6

Bereits 62,64 Prozent der bei trans-o-flex eingesetzten Fahrzeuge erfüllen die Euronorm 5 oder 6.

Insgesamt verursachen die Transporter im ländlichen bzw. innerstädtischen Verkehr sowie die Schwer-Lkw im Fernverkehr rund 94 Prozent aller Treibhausgasemissionen von trans-o-flex. Daher werden effizienzsteigernde Maßnahmen sowohl auf Langstreckenfahrzeuge als auch auf Zustellfahrzeuge ausgerichtet. Um Effizienzsteigerungen zu erzielen, nutzt trans-o-flex beispielsweise modernste Werkzeuge der

Tourenplanung. 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. Diese Tourenoptimierung hat dazu beigetragen, dass sich der Kraftstoffverbrauch im Straßentransport erneut verringert hat.

**~ 10 %**  
selbst betriebene Fahrzeuge

Rund 10 Prozent der Fahrzeuge wurden im Berichtsjahr direkt von trans-o-flex betrieben - die restlichen Fahrzeuge werden von Transportpartnern betrieben.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt sind vor allem die von trans-o-flex selbst eingesetzten Fahrzeuge. Hier setzen wir zur Emissionssenkung neben der konstanten Tourenoptimierung und der Schulung der Fahrer für eine kraftstoffsparende Fahrweise vor allem auch auf technische Effizienzmaßnahmen. So konn-

ten wir bei den im ThermoMed-Netzwerk eingesetzten Fahrzeugen im Berichtsjahr erneut Verbesserungen im Bereich der Aerodynamik erreichen. Gelungen ist dies, indem bei den neu angeschafften Kofferrfahrzeugen die Kanten zusätzlich abgerundet wurden und auf aerodynamische Elemente wie Dachspoiler oder Aufbauspoiler gesetzt wurde. Bei den Neuanschaffungen wurde darüber hinaus geprüft, ob unter Berücksichtigung der technischen Erfordernisse auch zusätzliche Effizienzmaßnahmen möglich sind. So werden bei ThermoMed beispielsweise gezielt kleinerer Fahrzeugtypen eingesetzt.

**~ 62 %**  
der Fahrzeuge sind Transporter

Mit knapp 62 Prozent machen die sogenannten leichten Lkw (Transporter) die größte Zahl der eingesetzten Fahrzeuge aus.

Möglich wurde dies durch die strategische Entscheidung, temperaturgeführte Sendungen im Bereich von 15 bis 25 Grad Celsius (Ambient) künftig ausschließlich im Netzwerk des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes zu transportieren und ThermoMed auf den Kühlbereich (2 bis 8 Grad Celsius) zu konzentrieren. Dadurch kann

ThermoMed Einkammer-Fahrzeuge beschaffen. Diese haben eine geringere Komplexität, sind weniger fehleranfällig, günstiger in Betrieb und Anschaffung.

**248,34 Mio. km**  
Fahrleistung in 2016

Knapp 250 Millionen Kilometer haben die von trans-o-flex eingesetzten Transportfahrzeuge in 2016 zurückgelegt.

Die Kehrseite der Medaille ist, dass die Verlagerung der Ambient-Transporte in den Schnell-Lieferdienst in diesem Netz zu erhöhten Energieaufwendungen und somit auch Kosten- und Klimanachteilen geführt hat. Effizienznachteile sind im Berichtsjahr ferner durch die strategische Entscheidung entstanden, sich zukünftig vor allem auf Transporte für Branchen mit sensiblen und hochwertigen Gütern zu konzentrieren. Dazu zählt trans-o-flex neben der Pharma- und Gesundheitsbranche vor allem die Kosmetikindustrie sowie die Haushalts- und Unterhaltungselektronikbranche. Mit dieser strategischen Entscheidung einhergegangen ist die Trennung von Kunden aus anderen Branchen. Dadurch ist es 2016 nicht »

« komplett gelungen, die Effizienzeinbußen, die durch die Notwendigkeit der aktiven Temperierung von Fahrzeugen und einzelnen Standorten entstehen, durch Effizienzsteigerungen zu kompensieren. Dennoch können wir es für uns als großen Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie verbuchen, dass wir trotz der energieaufwändigen aktiven Temperierung des Netzwerks unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz im Berichtsjahr nur leicht verschlechtert haben.

**12** klimatisierte Hubs  
(15°C bis 25°C)

Im Vorjahr gab es lediglich sieben klimatisierte Hubs. 2016 wurden fünf weitere Hubs komplett mit Klimageräten und Temperaturregelung ausgerüstet.

### Gebäude

trans-o-flex verfügt über ein buntes Portfolio von Standorten in Deutschland und Österreich. Die Immobilien sind unterschiedlich groß und werden zu unterschiedlichen Zwecken genutzt. Die Nutzung reicht von Büros über konventionelle Lager bis zu voll klimatisierten Um-

schlag- und Logistikzentren. Die verschiedenen Gebäudearten bringen dabei ganz unterschiedliche Herausforderungen beim Thema Gebäudeeffizienz mit sich. Daher wird jeder einzelne Standort individuell geprüft und bewertet, wenn es um Konzepte zur Verbesserung des Energiemanagements geht.

**50,51** Mio. kWh  
Energieverbrauch

Der Energieverbrauch unserer Gebäude und Anlagen lag im Berichtsjahr bei 50,51 Kilowattstunden und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um rund neun Prozent gestiegen.

Aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen und der unterschiedlichen Nutzung wird standortbezogen analysiert, wo mit welchen Mitteln welche Effekte erzielt werden können. Beispiele sind moderne Beleuchtungstechnik, verbesserte Dämmung von Rolltoren, Büros und (temperierte) Umschlaghallen oder moderne Heiz- und Kühlsysteme. Mit all dem können Emissionssenkungen erzielt werden. Dabei werden alle Maßnahmen so konzipiert, dass sie während des Nutzungszeitraums wirtschaftlich sinnvoll sind. Ferner wird bei der Priorisierung der Planung und Umsetzung berücksichtigt, ob

es sich um eine eigene Immobilie handelt oder das Gebäude gemietet ist. Technische Maßnahmen sind dabei nur ein Baustein, um die Effizienz unserer Gebäude zu verbessern. Eine Schlüsselrolle kommt auch unseren Beschäftigten zu, die an unseren Standorten arbeiten und die mit ihrem Verhalten natürlich auch einen wesentlichen Einfluss auf unsere Gebäudeeffizienz haben.

Der Energieverbrauch unserer Gebäude und Anlagen lag im Berichtsjahr bei 50,51 Kilowattstunden und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um rund neun Prozent gestiegen. Hauptgrund hierfür war die planmäßige Kapazitätserweiterung des energieintensiven Pharnanetzwerks Ambient Direct. Die aktiv temperaturgeführten Sendungen wurden im Berichtsjahr über zwölf im Bundesgebiet verteilte Hubs in das Ambient-Netz (Temperaturbereich von 15 bis 25 Grad Celsius) eingespeist. Im Vorjahr gab es lediglich sieben klimatisierte Hubs. Folglich mussten 2016 fünf weitere Hubs komplett mit Klimageräten und Temperaturregelung ausgerüstet werden. Gleichzeitig wurden an den Ladetoren weitere elektrische Anschlüsse installiert, um eine umweltfreundliche und sparsame Vortemperierung der Fahrzeuge über externe Energieversorgung zu ermöglichen. Gleichzeitig hat trans-o-flex durch die konsequente Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen

wie Sonne, Wasserkraft, Wind und Biomasse dafür gesorgt, dass die ökologischen Auswirkungen trotz des durch die aktive Temperierung steigenden Stromverbrauchs möglichst gering bleiben. Dies war nur realisierbar, da rund 90 Prozent des in Deutschland genutzten Stroms aus erneuerbaren Quellen stammen.

**90,32** %  
Strom aus erneuerbaren Energien

Mehr als 90 Prozent des bei trans-o-flex verbrauchten Stroms kommen aus erneuerbaren Quellen wie Sonne, Wasserkraft, Wind und Biomasse.

Neben der kontinuierlichen Effizienzsteigerung bei bestehenden Immobilien gibt es im Gebäudemangement bei neuen Standorten viele weitere Ansatzpunkte für Effizienzsteigerungen. Da ein Logistikzentrum in der Regel mehr als 20 Jahre genutzt wird, ist seine Lage entscheidend für seine Nachhaltigkeit. Deshalb achten wir zum einen auf eine optimale Verkehrsanbindung: Verteilzentren müssen beispielsweise möglichst direkt mit den Zielgebieten verbunden sein und über gute Verkehrsanbindungen verfügen. Um die für Heizung und Kühlung notwendigen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken, »

« prüfen wir zum anderen aber auch vor der Baumentscheidung, ob der Einsatz von emissionsarmen Geothermieranlagen möglich ist. Darüber hinaus setzen wir auf Themen wie Mehrfachverglasung von Bürofenstern und Sonnenschutz, Tageslichtnutzung, Hochgeschwindigkeitstüren und Torabdichtungen, Regenwassernutzung sowie Solarthermie- und Photovoltaikanlagen. Ferner berücksichtigen wir Lösungen zur Brauch- und Schmutzwasser-Rückgewinnung, verwenden ökologische Baustoffe, wo immer dies möglich ist, achten bei der Auswahl von Dämmstoffen und Farben auf deren Umweltverträglichkeit. Im Betrieb setzen wir auf Recycling, die Trennung von Wertstoffen und auf die Minimierung von Umweltbelastungen im Tagesgeschäft.

**~ 20 %**  
der Immobilien sind Eigentum

19,45 Prozent der von trans-o-flex genutzten Immobilien befinden sich im Eigentum unseres Unternehmens.

### Energie- und Umweltmanagementsystem

Um unsere Qualitäts- und Umweltziele zu erreichen, entwickeln wir kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen. Diese Anforderungen ergeben sich nicht zuletzt auch aus der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 und der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001, nach denen trans-o-flex zertifiziert ist. Zusätzlich hat trans-o-flex 2015 seine Standorte erfolgreich im Rahmen eines Energieaudits gemäß der Euronorm EN 16247-1 überprüfen lassen. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, das Energiemanagement bei trans-o-flex weiter zu optimieren.

Alle Standorte von trans-o-flex werden dabei im Rahmen der ISO-Zertifizierungen durch ein unabhängiges Unternehmen erfasst und unterliegen regelmäßigen Rezertifizierungen, bei denen alle Prozesse und Abläufe kritisch beleuchtet werden. Für die dabei festgestellten Abweichungen werden jeweils Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen formuliert. Das stellt sicher, dass diese Punkte bei der nächsten Überprüfung nicht mehr auf der Liste der sogenannten Nebenabweichungen stehen. Darüber hinaus prüft trans-o-flex die im Rahmen der externen Audits aufgezeigten Verbesserungspotenziale und setzt diese nach entsprechender Bewertung um.

Die Zertifizierung von trans-o-flex erfolgt dabei im sogenannten Matrixverfahren. Das bedeutet, dass unter allen Standorten, für die das Zertifikat gilt, stellvertretend einige zur Prüfung ausgewählt werden. Die Auswahl richtet sich nach Kriterien wie Zeitpunkt der letzten Auditierung, Größe, Zahl der Mitarbeiter oder neu aufzunehmende Standorte. Zusätzlich überprüfen wir sämtliche Prozesse regelmäßig selbst, und nicht zuletzt unterziehen wir uns regelmäßig den Audits von Kunden.

**ISO 9001**  
zertifiziert

**ISO 14001**  
zertifiziert

trans-o-flex erfüllt die Anforderungen aus der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 und der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001.

# Emissionen

Für unsere Umweltberichterstattung erfassen wir die relevanten Treibhausgasemissionen. Neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen betrachten wir vor allem die Entwicklung weiterer Schadstoffe wie Stickoxid und Feinstaub. Auch wenn diese in unserem Nachhaltigkeitsbericht bisher nicht gesondert ausgewiesen werden, trägt ein Großteil der Maßnahmen, mit denen wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern, auch dazu bei, die übrigen Schadstoffemissionen zu verringern.

Unsere Berichte über Emissionen und Effizienzverbesserungen folgen anerkannten und erprobten Berechnungsmethoden. Bei der Berechnung unserer Treibhausgasemissionen wenden wir die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG) an. Damit erfassen wir sowohl direkte Emissionen (Scope 1), die durch Verbrennung von Kraftstoffen in eigenen Anlagen entstehen, als auch indirekte Emissionen (Scope 2), die aus der Erzeugung eingekaufter Energie, z. B. Strom, entstehen. Darüber hinaus erfassen wir weitere indirekte Emissionen, die beispielsweise aus den Transportdienstleistungen Dritter (Scope 3) entstehen.

Unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scopes 1 und 2) berechnen wir auf Basis unserer internen Quellen, da wir auf diese Daten 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, bei denen wir Vergleichswerte aus eigenen Betriebsdaten heranziehen beziehungsweise angemessene Emissionsfaktoren für den Straßentransport verwenden.

~ 128.000  
Tonnen CO<sub>2</sub>

Insgesamt summierten sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtsjahr auf 128.320,43 Tonnen (Scope 1 bis 3).

## Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die Treibhausgasemissionen aus unseren eigenen Aktivitäten (Scope 1), der eingekauften Energie (Scope 2) und den Dienstleistungen unserer Transportunternehmer (Scope 3) lagen 2016 um rund 10 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Trotzdem hat sich die CO<sub>2</sub>-Effizienz – also der CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Sendung – gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Gründe dafür sind einerseits, dass eine geringere Transportmenge

eine geringere Fahrzeugauslastung zur Folge hatte, weil die Fahrzeugkapazität nicht so schnell zurückgefahren werden konnte, wie die Mengen zurückgingen. Andererseits – und das ist das Ergebnis einer bewussten strategischen Entscheidung – wurde eine Verschlechterung der CO<sub>2</sub>-Effizienz in Kauf genommen, um die Arzneimittelsicherheit zu erhöhen, indem die Kapazitäten mit der energieintensiveren aktiven Temperierung nachfragegerecht gesteigert wurden. Das wird im Folgenden detailliert erläutert.

Insgesamt summierten sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtsjahr auf 128.320,43 Tonnen. Dabei entfielen auf die Scopes 1 und 2 insgesamt 19.394,55 Tonnen CO<sub>2</sub>. Hauptgrund für die Emissionsminderung war die Tatsache, dass trans-o-flex im Vergleich zum Vorjahr rund 12 Prozent weniger Sendungen transportiert hat. Zwar wurden die Fahrzeugkapazitäten angepasst und im Schnitt rund 300 Fahrzeuge weniger eingesetzt als 2015. Der Abbau der Fahrzeugkapazitäten kann allerdings bei sinkenden Sendungsmengen im nicht temperierten Bereich und gleichzeitig steigenden Mengen im aktiv temperierten Bereich nicht ohne Effizienzeinbußen erfolgen.

Der größte Anteil der Emissionen ist wie bereits in den letzten Jahren aus den Transpor-

taktivitäten unserer Subunternehmer (Scope 3) entstanden, der im Berichtsjahr 108.925,87 Tonnen CO<sub>2</sub> betrug. Darin enthalten sind auch die Emissionen aus Dienstreisen, Kältemitteln und weitere Emissionen, die beispielsweise durch dieselbetriebene Gabelstapler an fremdvergebenen Standorten entstehen.

~ 15 %  
direkte Emissionen

14,85 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen werden direkt von trans-o-flex bzw. einem Tochterunternehmen von trans-o-flex verursacht.

Insgesamt betrachtet hat trans-o-flex im Berichtsjahr dennoch Erfolge erzielt. Allerdings spiegeln sich diese Erfolge aufgrund der neuen energieintensiveren Logistiklösungen, die angesichts der aktuellen EU-Regeln für den Transport von Arzneimitteln notwendig sind, nicht in allen betrachteten Kennzahlen wider. Auf die Klimabilanz negativ ausgewirkt hat sich die Entscheidung, für die aktive Temperierung die nötigen Netzwerke aufzubauen, und zwar so, dass die gefundene Lösung skalierbar ist, sich also den prognostizierten Mengensteigerungen »



« anpassen kann. Hierfür war und ist unsere Lösung der Aufbau eines eigenen Ambient-Netzes für den aktiv temperaturgeführten Transport von Sendungen im Temperaturbereich zwischen 15 und 25 Grad Celsius. Dementsprechend sind unter Berücksichtigung der Mengenbereinigung die CO<sub>2</sub>-Emissionen vor allem im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst gestiegen. Das ist insbesondere auf den kontinuierlich höheren Anteil aktiv temperaturgeführter Sendungen zurückzuführen, die für einen Anstieg des benötigten Kraftstoffs und 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 hingegen vor allem unser Stromverbrauch. Denn wir versuchen, die Klimateinrichtungen der Fahrzeuge, die vor unseren Hallen auf Beladung warten, nicht über den Motor mit Energie zu versorgen, sondern umweltfreundlicher über eigens eingerichtete Stromanschlüsse. Das ist nicht nur insgesamt kosten- und energiesparender, sondern durch die Nutzung von Ökostrom auch klimaneutral.

Auf der anderen Seite hat trans-o-flex in diesem Zusammenhang eine bewusste Bereinigung seines Kundenportfolios vorgenommen. Unser primäres Ziel ist es, Lösungen für Unternehmen anzubieten, die sensible und hochwertige Waren herstellen oder vertreiben. Dazu zählt trans-o-flex insbesondere die Branchen Pharma/Gesundheit, Kosmetik sowie Haushalts- und Unterhaltungselektronik. Das Ambient-Netz ist somit das Ergebnis einer bewussten Marktpositionierung, in der wir vor allem unseren Pharmakunden eine einzigartige Dienstleistung anbieten, die aufgrund der verschärften gesetzlichen Anforderungen an Arzneimitteltransporte ein klares Marktbedürfnis abdeckt und die Arzneimittelsicherheit erhöht. Gleichzeitig führt diese Dienstleistung jedoch ebenso klar zu höheren Kosten- und Umweltbelastungen. Weil niemand Strom oder Diesel verschenkt, ist an dieser dauerhaften Kostensteigerung nichts zu ändern. Dennoch gehen wir im Bereich der aktiven Temperierung mit zunehmender Auslastung von einer Effizienzsteigerung aus, die den Effizienzeinbußen durch den höheren Energieverbrauch entgegenwirkt. Systembedingt wird der Energieaufwand in aktiv temperierten Netzen jedoch immer höher sein als in konventionellen Netzen.

Davon unabhängig haben im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen dem gestiegenen Kraft-

stoff- und Energiebedarf entgegengewirkt und sich entsprechend positiv ausgewirkt. Dazu zählen beispielsweise Effizienzgewinne durch die Qualifizierung von Mitarbeitern im Bereich der Energiesparmaßnahmen oder die Effizienzsteigerungen im operativen Tagesgeschäft. Die Verbesserungspotenziale wurden vor allem im Rahmen eines unternehmensinternen Effizienzprogramms 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 Sortereffizienz gesteigert werden, indem Leerlaufzeiten bei der Auflage vermieden wurden. Entscheidend dafür war eine optimierte Zuführung der Ware zur Sortieranlage, sodass immer genügend Ware an der Auflegestation verfügbar ist und die Mitarbeiter, die Ware auflegen, keinen Leerlauf haben.

# GESELLSCHAFT & ENGAGEMENT

*Unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft, in der wir unsere Dienstleistungen erbringen. Das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte wollen wir mitgestalten und die Verständigung zwischen den Kulturen stärken. Dazu fördern wir Bildung, soziale Projekte sowie den Naturschutz. Zudem unterstützen und stärken wir das karitative Engagement unserer Beschäftigten.*





## Gesellschaftliches Engagement

Unternehmerischer Erfolg ist für uns untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Wir wollen als Unternehmen unseren Anteil zur Entwicklung der Gesellschaft beisteuern und wirkungsorientiert gestalten, helfen und fördern. In ausgewählten gemeinwohlorientierten Projekten tragen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern dazu bei, gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern und erkennbaren Nutzen zu stiften.

Als Unternehmen, dessen betrieblicher Schwerpunkt in Deutschland und Österreich liegt, haben wir vor allem um unsere Standorte herum die Chance, das gesellschaftliche Umfeld mitzugestalten. Inhaltlich konzentrieren wir uns dabei zum einen auf Handlungsfelder, die sich aus unserer Rolle als „guter Nachbar“ ergeben. So haben sich im Berichtsjahr beispielsweise trans-o-flex-Mitarbeiter am Freilligentag beteiligt und einen Samstag freiwillig für andere gearbeitet. An dem Tag haben unter dem Motto „Wir schaffen was“ über 7.300 Menschen in nahezu 400 Projekten gehämmert und gezimmert, gepflanzt, gemalt und getanzt, Wissen geschenkt und Material gespendet. Mitten unter ihnen waren auch Mitarbeiter von trans-o-flex, die in ihrer Freizeit eine Aktion des Pilgerhauses auf dem Hemsbacher Schafhof unterstützt haben. Hier leben unbegleitete minderjährige Geflüchtete. Gemeinsam mit der Künstlerin »



trans-o-flex-Mitarbeiter haben sich erneut am Freilligentag beteiligt und einen Samstag freiwillig für andere gearbeitet.

« Maria Schönthaler wurde an diesem Tag der Startschuss für ein integratives Blumenprojekt geben und ein Pavillon gebaut. So konnten sich die Teilnehmer vor Ort aussuchen, ob sie lieber kreativ malen oder sich handwerklich betätigen wollen. Konkret wurden gemeinsam mit den Jugendlichen wetterfeste, etwa 1 Quadratmeter große Blumenplastiken gefertigt. Sie wurden ab November 2016 öffentlich in Weinheim ausgehängt. Ferner wurde aus Holz ein Pavillon gebaut. Mit dieser Aktion wollte das Pilgerhaus einen Raum für Begegnung schaffen, für gegenseitiges Kennlernen auch fremder Kulturen.

Freiwilliges gesellschaftliches Engagement bildet den Schwerpunkt unserer unternehmerischen Verantwortung. Dabei engagieren wir uns sowohl für Projekte, in die wir unser spezifisches Wissen und unsere Kernkompetenzen als Transport- und Logistikunternehmen als auch das Know-how unserer Mitarbeiter einbringen können. Und zwar so, dass wir einen Beitrag zur Verbesserung von Gesellschaft und Umwelt leisten. Um das zu erreichen, streben wir eine langfristige Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen an. Dadurch erreichen wir nicht nur eine professionelle, sondern auch eine nachhaltige Ausrichtung der initiierten Programme. Wir können dadurch auch Mitarbeiter motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren. Denn die freiwillige Arbeit für Gesellschaft und Umwelt

bietet Vorteile sowohl für die Partnerorganisation als auch für den einzelnen Mitarbeiter und unser Unternehmen. Anderen zu helfen, macht zufriedener und motivierter auch im Beruf. Bei ihrem sozialen Engagement lernen unsere Mitarbeiter beispielsweise, andere Perspektiven einzunehmen, was nicht zuletzt auch das Miteinander bei trans-o-flex fördert.

Darüber hinaus hat trans-o-flex auch in 2016 wieder mit ganz verschiedenen kleinen und großen Aktionen Menschen in Deutschland und anderen Ländern der Welt unterstützt. Denn in einer globalisierten Wirtschaft kann kein Unternehmen mehr allein auf das Land blicken, in dem es angesiedelt ist und arbeitet, sondern muss weltweite Verantwortung übernehmen. Diese Verantwortung nimmt trans-o-flex wahr und hilft kontinuierlich entweder durch seine Dienstleistung, den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter oder auch durch finanzielle Beiträge. Dieses Engagement trägt dazu bei, unsere Arbeit zusätzlich wert- und sinnvoll zu machen und das Leben von Menschen in ganz unterschiedlichen Ländern nachhaltig zu verbessern. Konkret haben wir eine ganze Reihe einzelner Hilfsprojekte unterstützt. Dazu zählt sowohl die Übernahme von Kinderpatenschaften, der kostenlose Transport von Hilfsgütern oder die gezielte finanzielle Unterstützung von verschiedenen Hilfsorganisationen.

## Naturschutz

Es liegt mit in unserer Verantwortung, die Vielfalt natürlicher Lebensräume auch für künftige Generationen zu bewahren. Zum Schutz der Äskulapnatter unterstützt trans-o-flex daher bereits seit vielen Jahre ein Naturschutzprojekt. Die Äskulapnatter ist ungiftig, lebt in Deutschland nur noch in vier Gebieten, und sie steht wie kein anderes Tier als Symbol der Pharmabranche. In der Antike war die erst im Mittelmeerraum verbreitete Würgeschlange, die dem Menschen nicht gefährlich werden kann, das Tier des Heilgottes Asklepios. Sie windet sich um einen Stab, und dieses Bild wurde das Erkennungszeichen der Ärzte. Heute ist die Äs-

kulapnatter in Deutschland vom Aussterben bedroht. Sie braucht eine halboffene Landschaft, am liebsten mit sonnigen Plätzen und Trockenmauern. In einem Naturschutzgebiet im Odenwald wurde speziell dafür eine Hangfläche entbuscht. Damit sie nicht wieder zuwuchert, finanzierte trans-o-flex in dem Projekt seit 2007 die Beweidung der derzeit einen Hektar großen Fläche mit Ziegen. Ziel ist es, mit der Unterstützung von trans-o-flex weitere Hangflächen zu beweiden, um für die Natter, aber auch für andere Lebewesen die benötigte Umgebung zu schaffen.



Der Äskulapstab dient auch heute noch als Symbol der Mediziner. In Deutschland gehört die ungiftige Schlange, die zur Familie der Nattern gehört, zu den stark gefährdeten Tieren.

© Dr. Michael Waitzmann



# BERICHT & KENNZAHLEN

*Der Nachhaltigkeitsbericht deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 ab. Dabei wenden wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG) an.*



## Über den Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 bietet einen umfassenden Überblick zur ökonomischen und ökologischen Entwicklung unseres Unternehmens und zur gesellschaftlichen Verantwortung. Der Schwerpunkt liegt darauf zu zeigen, wie wir Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Interessen miteinander verbinden und welche Maßnahmen wir treffen. Der Bericht ist zugleich die Fortschrittsmitteilung des Global Compact der Vereinten Nationen (UN), der Unternehmen in aller Welt dazu aufruft, zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Mit knapp 9.700 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, bereits seit 2006 Teil dieser weltweiten Initiative zu sein. Allen Mitarbeitern nahe gebracht werden die Grundsätze des Global Compact nicht zuletzt im Verhaltenskodex von trans-o-flex.

Der Nachhaltigkeitsbericht deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 ab. 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 unserer Mitarbeiterinnen dar.

## Die 10 Prinzipien des Global Compact

Mitglied seit 2006

1. Unternehmen sollen den **Schutz der internationalen Menschenrechte** unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich **nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen**.
3. Unternehmen sollen die **Vereinigungsfreiheit** und die wirksame Anerkennung des **Rechts auf Kollektivverhandlungen** wahren.
4. Unternehmen sollen für die **Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit** eintreten.
5. Unternehmen sollen für die **Abschaffung von Kinderarbeit** eintreten.
6. Unternehmen sollen für die **Beseitigung von Diskriminierung** bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit **Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen**.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um **größeres Umweltbewusstsein zu fördern**.
9. Unternehmen sollen die **Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien** beschleunigen.
10. Unternehmen sollen **gegen alle Arten der Korruption eintreten**, einschließlich Erpressung und Bestechung.

# Kennzahlen

Nebenstehend ist auszugsweise und auf einen Blick die Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen der letzten drei Jahre abgebildet.

MITARBEITER <sup>1, 2</sup>		2014	2015	2016
Zahl der Mitarbeiter <sup>1</sup>	Personen	2.112	2.113	<b>1.884</b>
- davon Männer	Personen	1.558	1.564	<b>1.426</b>
- davon Frauen	Personen	524	549	<b>458</b>
Zahl der Mitarbeiter auf Vollzeit umgerechnet		1.965	1.891	<b>1.688</b>
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	Alter	42,12	43,49	<b>44,01</b>
Beschäftigte mit Behinderung	%	3,13	3,50	<b>4,19</b>
Arbeitsunfälle	Anzahl	50	63	<b>65</b>

UMWELT <sup>2</sup>		2014	2015	2016
Fahrzeuge	Anzahl	4.090	4.155	<b>3.876</b>
Treibstoffverbrauch	Mio. Liter	54,00	48,53	<b>46,13</b>
- davon Diesel	Mio. Liter	53,84	48,37	<b>46,05</b>
Kilometerleistung	Mio. km	275,86	339,55	<b>248,34</b>
Verbrauch Strom	Mio. KWh	18,12	18,42	<b>20,04</b>
- davon 100 % Ökostrom	Mio. KWh	15,81	17,06	<b>18,10</b>
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 bis 3)	Tonnen CO <sub>2</sub>	149.676,44	141.124,08	<b>128.320,43</b>
- davon direkte Emissionen (Scope 1)	Tonnen CO <sub>2</sub>	24.710,08	23.018,29	<b>19.058,79</b>
- davon indirekte Emissionen (Scope 2)	Tonnen CO <sub>2</sub>	992,76	692,00	<b>335,76</b>
- davon weitere indirekte Emissionen (Scope 3)	Tonnen CO <sub>2</sub>	123.973,59	117.477,14	<b>108.925,87</b>

1 Zum Jahresende

2 Umfasst alle trans-o-flex-Gesellschaften in Deutschland und Österreich



[WWW.TRANS-O-FLEX.COM](http://WWW.TRANS-O-FLEX.COM)

