

Nachhaltigkeit als Kern

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Unser Ziel ist es, wirtschaftlich und gleichzeitig im Einklang mit den Belangen der Mitarbeiter, der Umwelt und der Gesellschaft, in der wir fest verankert sind, zu arbeiten.

*Wolfgang P. Albeck
Vorsitzender der Geschäftsführung*

Impressum

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Herausgeber:

trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA
Hertzstr. 10
69469 Weinheim, Deutschland
trans-o-flex.com

Kontakt:

change@tof.de

Gestaltung:

trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA, Public Relations

Fotos und Illustrationen:

Adobe Stock/Felix (Titel), Adobe Stock/Vladyslav (9), Eurodis (13).

In diesem Bericht beziehen sich die Angaben immer auf die trans-o-flex-Gruppe und das Jahr 2022, sofern nicht anders gekennzeichnet. Aus Gründen der Lesbarkeit wird für die Unternehmensgruppe die Kurzform trans-o-flex verwendet. Sofern sich Angaben auf einzelne Gesellschaften beziehen, ist dies gesondert erwähnt. Für Personenbezeichnung wird das Maskulinum verwendet (z. B. der Kunde). Diese Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Trotz sorgfältiger Bearbeitung kann es zu fehlerhaften Angaben kommen. Die englische Übersetzung wurde auf Basis des deutschen Berichts erstellt.

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Dieser Bericht ist von der tiefen Überzeugung geprägt und gleichzeitig ein Beleg dafür, dass Nachhaltigkeit Unternehmen langfristig zum Erfolg führt. Dafür darf sie aber nicht nur ein Schlagwort oder eine wabernde Idee sein, sondern muss organisatorisch fest im Unternehmen verankert sein. Das haben wir bei trans-o-flex seit einigen Jahren umgesetzt und nicht zuletzt ist dieser Bericht ein Beleg dafür.

Weil sich die Abkürzung ESG (Environment, Social, Governance) inzwischen zum Schlüsselbegriff für nachhaltige Unternehmen entwickelt hat, haben wir diesen Begriff zum Leitgedanken und Maßstab unserer Unternehmensführung gemacht. Unser Ziel ist es, wirtschaftlich und gleichzeitig im Einklang mit den Belangen der Mitarbeiter, der Umwelt und der Gesellschaft, in der wir fest verankert sind, zu arbeiten. Bei ESG geht es um ganzheitliche, verantwortungsvolle Unternehmensführung. Dazu gehört einerseits, langfristig profitabel zu sein. Zugleich geht es um gute Arbeitsbedingungen, beim Transport weniger Ressourcen zu verbrauchen und weniger Emissionen zu verursachen – also darauf zu achten, dass wir nicht den Ast absägen, auf dem wir sitzen. Wir wollen und müssen heute so denken und handeln, um nicht die Grundlage für unser Geschäft von morgen aufs Spiel zu setzen.

All das funktioniert nur mit einer Unternehmenskultur, in der differenziertes Feedback und sachliche, konstruktive Kritik selbstverständliche Praxis sind und in der die Arbeit jedes Einzelnen Wertschätzung erfährt. Das ist der Grund, warum wir in den letzten Jahren in Mitarbeiterbefragungen und 270-Grad-Feedbacks für Führungskräfte investiert haben und warum wir die Führungskräftequalifikation sowie die Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter permanent fortentwickeln und ausbauen. Unter dem Oberbegriff Nachhaltigkeit kommen all diese Aspekte zusammen. ESG ist die Perspektive, die darauf achtet, dass all diesen Dingen in der Unternehmensentwicklung Rechnung getragen wird. Das garantiert Erfolg auf Dauer. Einheitliche Strukturen, fest umrissene Regeln und Transparenz sind dabei genauso bedeutsam wie klare Kriterien für die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern. Daher verankern wir unsere Standards in allen Verträgen – das ist Auftrags- und Zukunftssicherung.

Um das Bewusstsein für ESG-Themen weiter zu schärfen und sie verbindlich im Unternehmen zu verankern ist ESG seit 2022 fester Bestandteil jeder Bonusvereinbarung. Außerdem haben wir in unserer Fünf-Jahres-Planung das Thema Nachhaltigkeit als eigene Kategorie aufgenommen und Ziele für die Jahre 2022 bis 2025 definiert. Dadurch wurde das Thema ganzheitlich in die Unternehmensstrategie integriert und die Notwendigkeit der unternehmensweiten Betrachtung verdeutlicht.

Wolfgang P. Albeck
Vorsitzender der Geschäftsführung



Wesentliche Themen

Einerseits gibt die Struktur von ESG mit ihren drei Säulen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements vor. Andererseits wollen wir auch Beiträge zur Erreichung wesentlicher weltweiter Nachhaltigkeitsziele leisten. Deshalb orientiert sich unsere Agenda bewusst auch an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Nicht zuletzt fließen die Ergebnisse unserer Risikobewertungen in die Formulierung und Umsetzung unserer wesentlichen Themen ein.

GRI 3-1

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsberichts leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie von trans-o-flex ab. Diese wird vom Bereich ESG weiterentwickelt, mit dem CEO abgestimmt und dann entsprechend umgesetzt. Dabei folgt der Bereich den Grundprinzipien von Wesentlichkeit und Wirksamkeit. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird dementsprechend regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. So gelingt es uns, die wesentlichen Themen im Blick zu behalten und an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

GRI 3-2

Liste der wesentlichen Themen

Aus dem Managementansatz ergeben sich die wesentlichen Themen, die trans-o-flex mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Das sind:

Environment

- Umweltschutz
- Dekarbonisierung
- Energiemanagement
- Ressourceneffizienz

Social

- Work-Life-Balance
- Aus- und Weiterbildung
- Gesundheitsmanagement
- Corporate Citizenship

Governance

- Monitoring und Reporting von ESG-Aktivitäten
- Stakeholder-Dialoge
- Lieferkettenmanagement

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Managementansatz

Wirtschaftsunternehmen in Deutschland sind Teil einer demokratischen Gesellschaft und eines Rechtsstaats. Das bringt unternehmerische Freiheit, einklagbare Rechte, aber auch Pflichten mit sich. Zu den Pflichten gehört es, Verantwortung auch für die Gesellschaft und ihre Grundlagen, etwa die Umwelt, zu übernehmen. Dieser Verantwortung stellen wir uns bewusst. Deshalb wollen wir mit einer auf unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensstrategie 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 nicht nur unternehmerische Interessen, sondern auch der Schutz und die Weiterentwicklung der mit uns arbeitenden Menschen sowie die Bewahrung der natürlichen Umwelt berücksichtigt werden. Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet nicht zuletzt, die Profitabilität unseres Unternehmens zu fördern. Nur ein profitables Unternehmen kann die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter dauerhaft sichern.

Weil der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer Umsetzung aus Sicht von trans-o-flex eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens zukommt, haben wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in unsere Unternehmensstrategie integriert. Um dem künftig mehr Gewicht zu verleihen, wurde 2021 der Fachbereich ESG (Environment, Social, Governance) gegründet, der dem CEO von trans-o-flex über eine direkte Berichtslinie zugeordnet ist. Aufgabe des Fachbereichs ESG ist es, Nachhaltigkeit ganzheitlich im Unternehmen und in allen Fachbereichen zu verankern, die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten von trans-o-flex zu koordinieren, nachhaltige Ansätze im Betrieb zu forcieren und den Erfolg des Engagements zu dokumentieren.

Um allen 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 und in ausreichendem Maß 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 – all das bildet die Grundlage unserer Entscheidungen und unseres Tuns. Wir sind überzeugt, dass wir auf diese Weise nachhaltig wirtschaften und die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens legen.

Verantwortungsvolles Handeln

Integrität und Ethik sind bei trans-o-flex mehr als abstrakte Begriffe. Sie gehören selbstverständlich zum Geschäftsalltag und bilden gemeinsam mit den Werten „nachhaltig“, „innovativ“ und „exzellente Qualität“ die Basis für den Erfolg von trans-o-flex. Unsere Werte geben uns eine klare Orientierung für die Art und Weise, wie wir untereinander sowie mit Kunden und Geschäftspartnern zusammenarbeiten.

Für trans-o-flex ist es daher Ansporn und Herausforderung zugleich, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die uns heute wie auch in der Zukunft zu einem verlässlichen und starken Partner für alle Anspruchsgruppen machen. Da wir einen wesentlichen Teil zur Aufrechterhaltung der medizinischen Versorgung in Deutschland beitragen, hat trans-o-flex eine besondere Verantwortung im Gesundheitsbereich. Diese Verantwortung ist gegenüber Lieferanten und Mitarbeitern, unseren Kunden, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit formuliert und festgehalten in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct). Er gibt die Grundlagen für ethisch, sozial und rechtlich korrektes Verhalten des Unternehmens und all seiner Mitarbeiter vor. Unser Verhaltenskodex folgt allgemein anerkannten rechtlichen Standards, der ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung und der Erklärung der Menschenrechte. Zusätzlich fühlen wir uns in unserem unternehmerischen Handeln den Zielen und Vorgaben des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) verpflichtet, an deren Richtlinien wir uns – ohne Mitglied zu sein – freiwillig halten.

Zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gehört außerdem, dass wir die Basis unseres Handelns mit allen unseren Partnern klar benennen. Deshalb haben wir analog zu dem Code of Conduct für unsere eigenen Mitarbeiter auch einen Verhaltenskodex für unsere Lieferanten entwickelt. Alles zusammen bildet eine gemeinsame Grundlage, auf der Vertrauen wachsen kann. Dieses Vertrauen ermöglicht eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit und setzt gleichzeitig Standards für alle, die Geschäftsbeziehungen mit einem trans-o-flex-Unternehmen eingehen. Weitere Informationen zu unseren Werten, Grundsätzen, Standards und Verhaltensnormen sind in diesem Bericht unter dem GRI-Abschnitt 102-16 (Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen) zusammengefasst.

Die Sustainable Development Goals (SDGs)

Auf seinem Weg zu mehr Nachhaltigkeit nutzt und fördert trans-o-flex die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Die UN hatte sich im Rahmen ihrer Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im Jahr 2015 auf insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung geeinigt. Diese 17 Ziele mit ihren 169 konkreten Vorgaben widmen sich jeweils einer globalen Herausforderung. Um diese Ziele erreichen zu können, sind umfangreiche gemeinschaftliche Bemühungen und schnelle Innovationen erforderlich. Dazu will trans-o-flex einen Betrag leisten. trans-o-flex fokussiert sich dabei auf jene neun SDGs, auf die wir den größten Einfluss haben. Gleichzeitig unterstützt uns die Fokussierung auf diese SDGs auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, indem sie uns die Kategorisierung und Priorisierung von Projekten erleichtert.



Die in den Quadraten benannten zehn Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen greift trans-o-flex in der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie auf. Rechts daneben stehen Beispiele dafür, wie trans-o-flex zur Erreichung des jeweiligen Ziels beiträgt.

Schwerpunkte unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Ziel unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist ein konstanter Fortschritt. Das gilt wie beschrieben für unsere wirtschaftliche Entwicklung, aber auch für die Bereiche Ökologie und Soziales. Welche Fortschritte wir bereits erreicht haben, dazu berichten wir in den einzelnen Abschnitten dieses Berichts umfassend.

Grundsätzlich haben wir unsere Planung für die kommenden Jahre in unserer Mittelfristplanung (Agenda 2025) zusammengefasst. Sie ist das zentrale strategische Steuerungswerkzeug, mit dem wir auch strategische ESG-Themen angehen. Für jede Säule unserer Mittelfristplanung wurden zahlreiche konkrete Projekte entwickelt. Gleichzeitig wurden für jedes Projekt klare Strukturen, Verantwortungen und Zeitpläne festgelegt.

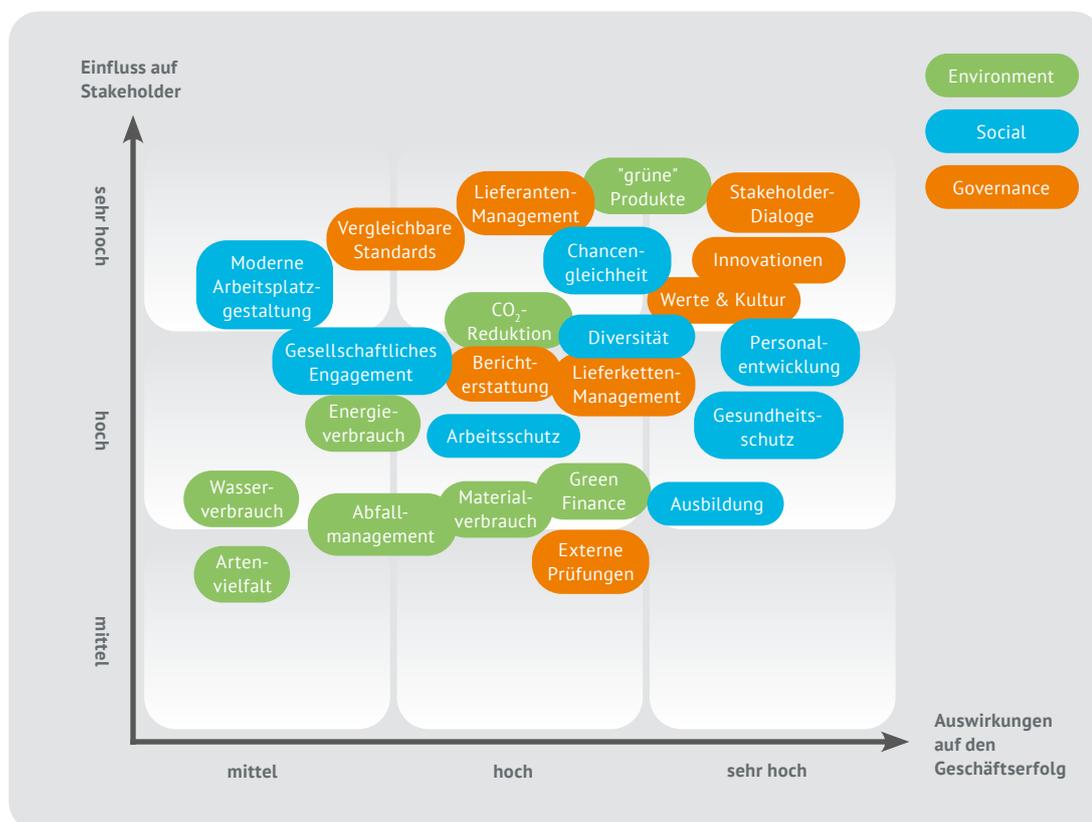
Zu den grundlegenden Dingen, die wir ändern wollen, gehört beispielsweise die sukzessive Umstellung unserer Berichterstattung auf den GRI-Standard. Damit haben wir im Berichtsjahr 2021 begonnen und das haben wir 2022 konsequent weitergeführt. So wollen wir unseren Berichtsumfang erweitern, unseren Anspruchsgruppen den Vergleich mit anderen Unternehmen erleichtern, Transparenz und Glaubwürdigkeit steigern.

Weitere ESG-Projekte in unserer Mittelfristplanung sind beispielsweise die Automatisierung der Daten, die wir für die Berichterstattung benötigen, der Ausbau eines ESG-Monitorings und -Reportings, die Zertifizierung unserer Emissionsbilanzierung, der schrittweise Umstieg auf Fahrzeuge mit alternativen Antrieben und eine nachhaltige City-Logistik.

Einen besonderen Fokus legen wir außerdem auf unsere Mitarbeiter im operativen Bereich. Mit ihnen wollen wir stärker in den Dialog treten, um die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz konstant zu verbessern und die individuellen Bedürfnisse besser berücksichtigen zu können. Wir beschäftigen bereits Mitarbeiter aus rund 60 Nationen, möchten aber noch diverser und bunter werden. Unterstützen möchten wir das auch durch eine gezielte Förderung und ein Recruiting von Menschen aus anderen Nationen. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Leitidee der Einheit in der Vielfalt (60 Nationen – 1 Team) ein wirksames Mittel ist, um Toleranz zu fördern, Mitarbeiterfluktuation entgegenzuwirken und das Teamgefühl zu stärken. Gleichzeitig können wir über den Zugang zu einem breiteren Spektrum an Fähigkeiten die Produktivität erhöhen und damit auch unseren wirtschaftlichen Erfolg steigern.

All diese Änderungen werden professionell durch unser Change Management begleitet. Es koordiniert und überwacht die Umsetzung unserer ESG-Maßnahmen genauso wie es sich um das Innovationsmanagement und das Projektmanagement des gesamten Unternehmens kümmert. Außerdem sorgt es dafür, dass der langfristige Wandel, der sich durch Megatrends wie die digitale Transformation, die demografischen Veränderungen oder die Globalisierung ergeben, erfolgreich bei trans-o-flex umgesetzt wird und die Risiken eingegrenzt werden, die mit den einschneidenden Veränderungen einhergehen. Eine Kernaufgabe des Change Managements ist es daher auch, die Mitarbeiter darin zu unterstützen, den notwendigen Wandel erfolgreich zu meistern.

Die auf Basis der wesentlichen Themen (siehe auch GRI 102-47) entstandene Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 wurde im Jahr 2022 weiterverfolgt. Die Themen wurden sowohl mit dem trans-o-flex-Management als auch den weiteren internen Stakeholdern besprochen. Es sind keine neuen Themen dazugekommen, allerdings wurden die bestehenden Themen teilweise neu priorisiert (siehe Grafik). Die angepasste Wesentlichkeitsanalyse wird im nächsten Schritt mit externen Stakeholdergruppen besprochen, um so einen 360° Blick auf die wesentlichen Themen zu erhalten.



Einteilung wesentlicher ESG-Themen hinsichtlich ihrer Bedeutung für Geschäftserfolg und Stakeholder.

Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Welche Auswirkungen, Risiken und Chancen trans-o-flex für seine Geschäftstätigkeit identifiziert hat, ist in diesem Bericht unter GRI 102-15 (Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen) aufgeführt.



Allgemeine Angaben

Es liegt im Interesse jedes Unternehmens, so zu wirtschaften, dass das heutige Handeln dem Geschäftsbetrieb der Zukunft nicht die Grundlage entzieht. Positiv formuliert heißt das: Indem wir durch optimierte Prozesse schon heute dazu beitragen, beispielsweise die Luft- und Verkehrsbelastung in Innenstädten zu reduzieren, verhindern wir als Transport- und Logistikunternehmen künftige Fahrverbote und können so auch morgen noch effizient in Innenstädten zustellen. Durch den Einbau von ESG-Kriterien in unsere Strategie und ihr Umsetzen in unsere operativen Prozesse tragen wir also dazu bei, unser Geschäft zukunftssicher zu gestalten.

GRI 102-1

Name der Organisation

trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA

GRI 102-2

Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistung

Der Erfolg der europaweit aktiven Logistikgruppe trans-o-flex basiert auf drei Säulen, deren Dienstleistungen für ein One-Stop-Logistik-Shopping nahtlos miteinander verknüpft werden können:

1. trans-o-flex hat spezielle Branchenlösungen entwickelt, mit denen für Versender wie Empfänger Mehrwert geschaffen wird. Der Schwerpunkt liegt auf Transport und Umschlag sensibler Güter, vor allem aus den Branchen Healthcare, Beauty und Consumer Electronics. Dafür steht in Deutschland ein einzigartiges, flächendeckendes Netz für den gemeinsamen Transport von Paketen und Paletten (Kombifracht) zur Verfügung. Es bietet zahlreiche Express- und Zusatzdienste wie Gefahrguttransporte ohne Mindermengenregelung. Gleichzeitig sichert trans-o-flex als Gesellschafter und Partner des EURODIS-Netzwerks flächendeckende Kombifracht-Transporte in 36 Ländern* Europas.
2. Für Kunden seiner Kernbranche Healthcare hat trans-o-flex mit zwei Spezialnetzen Alleinstellungsmerkmale aufgebaut. So wird zum einen über den Ambient-Service die GDP-konforme Zustellung von Arzneimitteln mit aktiver Temperaturführung im Bereich 15 bis 25 Grad Celsius sichergestellt. Zum anderen übernimmt die trans-o-flex-Tochter ThermoMed GDP-konform den Transport temperatursensibler Waren im Bereich von 2 bis 8 Grad Celsius und die Belieferung von Heimpatienten. Internationale Sendungen mit aktiver Temperaturführung werden über das EUROTEMP-Netz in sechs Ländern Europas angeboten.
3. Die trans-o-flex Logistik-Service entwickelt umfassende Logistik-Dienstleistungen von Lagerhaltung und Kommissionierung über Mehrwertdienste bis zu kundenindividuellen Transportnetzen und setzt sie um.

Die Vision von trans-o-flex ist, in Europa die erste Wahl für alle Firmen zu sein, die eine schnelle, sichere und exzellente Logistik für sensible Güter benötigen.

GRI 102-3

Hauptsitz der Organisation

Der Firmensitz der deutschen trans-o-flex-Gesellschaften befindet sich in der Hertzstraße 10, 69469 Weinheim, Deutschland.

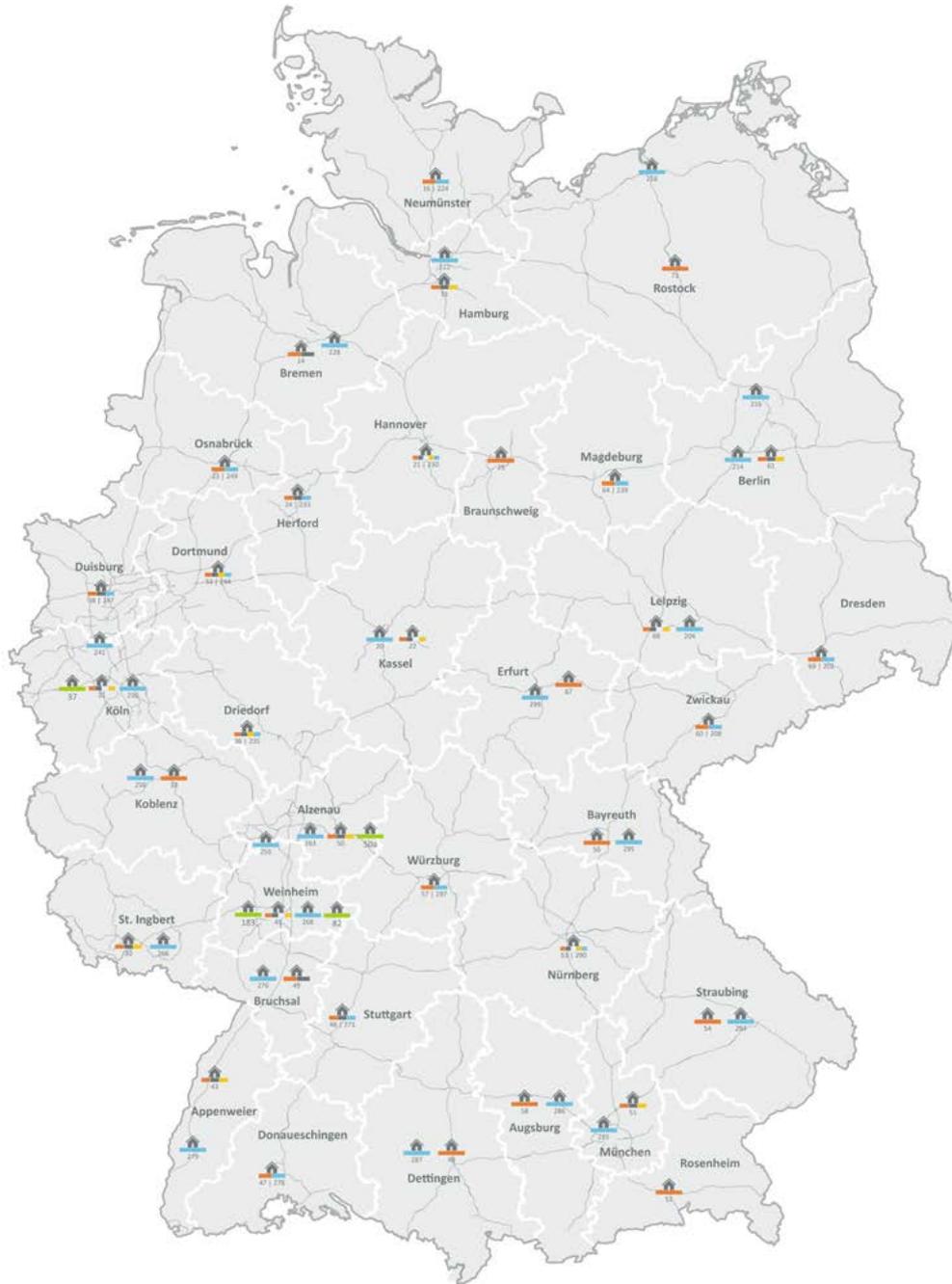
GRI 102-4

Betriebsstätten

2022 unterhielt trans-o-flex Gesellschaften in Deutschland und Österreich. Ende 2022 wurden neben der Zentrale (Weinheim) in Deutschland 35 Express-Standorte, 36 ThermoMed-Standorte und fünf Logistik-Service-Standorte betrieben. In Österreich betreibt die Tochtergesellschaft trans-o-flex ThermoMed Austria insgesamt vier Standorte.

* Stand: Ende 2022

Übersicht der trans-o-flex-Standorte in Deutschland*



Legende

-  Standort
-  Zustellung
-  Abholung
-  HUB
-  Ambient-HUB
-  ThermoMed
-  Logistik-Service
- Landesgrenze
- Zustellgebiet
- Autobahn

* Stand: 31.12.2022

GRI 102-5

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

trans-o-flex trägt seit September 2021 die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft auf Aktien (GmbH & Co. KGaA).

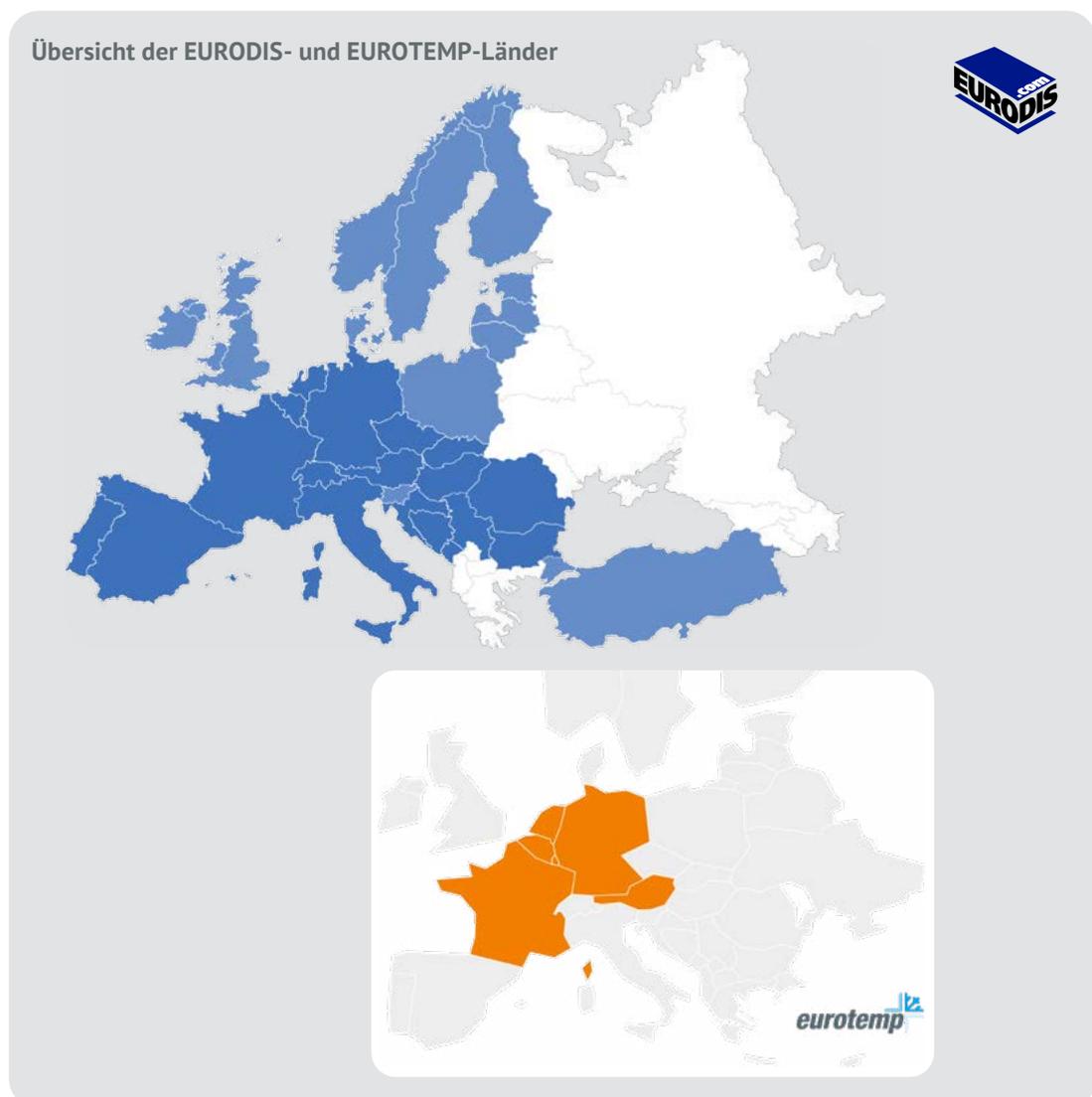
Eigentümer der Gesellschaft waren im Jahr 2022 die M + P GmbH (47,5 %), die LFH3 Verwaltungs GmbH (47,5 %) sowie die ALJ 2 Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH (5,0 %)*.

GRI 102-6

Bediente Märkte

Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit von trans-o-flex liegt in Deutschland. Hier betreibt trans-o-flex zwei Transportnetzwerke sowie mehrere Lager. Neben Deutschland ist trans-o-flex mit einem eigenen Netzwerk in Österreich aktiv.

International arbeitet trans-o-flex über die Netze EUROTEMP (temperaturgeführte Logistik in 6 Ländern Europas) und EURODIS (in 36 Ländern Europas**).



* Seit März 2023 hat trans-o-flex einen neuen Eigentümer.

** Stand: Ende 2022

Größe der Organisation

Zum Stichtag 31.12.2022 waren bei trans-o-flex insgesamt 2.029 Mitarbeiter beschäftigt, davon 1.912 Mitarbeiter in Deutschland und 117 Mitarbeiter in Österreich.

Die Gesamtzahl der Betriebe setzt sich zusammen aus der Zentrale in Weinheim, 35 Express-Standorten, 36 ThermoMed-Standorten und fünf Logistik-Service-Standorten. Hinzu kommen vier Standorte von trans-o-flex ThermoMed Austria.

Insgesamt bietet trans-o-flex Produkte bzw. Dienstleistungen an, mit denen die Kunden ihre gesamte Supply Chain von Beschaffung über Warehousing und Distribution bis zum Fulfillment abdecken können. Die Produkte wie Expressversand national, Expressversand international, temperaturgeführte Sendungen und Kontraktlogistik richten sich an kleine, mittlere und große Unternehmen. Das Dienstleistungsportfolio reicht vom europaweiten Transport von Paketen und Paletten in einem Netzwerk über Transporte mit aktiver Temperaturführung im Bereich von 2 °C bis 8 °C oder 15 °C bis 25 °C bis zu Lagerung, Kommissionierung, Pick & Pack oder Mehrwertdiensten.

Der Umsatz von trans-o-flex belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf rund 617,5 Millionen Euro. Das Gesamtkapital veröffentlicht trans-o-flex regelmäßig nach Abschluss des Geschäftsjahres im Bundesanzeiger.

Information über Angestellte und andere Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl ist 2022 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Zum Stichtag 31.12.2022 waren 24 Mitarbeiter weniger als 2021 bei trans-o-flex beschäftigt.

Die Personalstruktur von trans-o-flex sah zum Stichtag 31.12.2022 wie folgt aus:

Mitarbeiter in 2022*	Frauen	Männer	Gesamt
Mitarbeiter Deutschland	558	1.354	1.912
- davon Vollzeit	404	1.245	1.649
- davon Teilzeit	154	109	263
- davon unbefristet	524	1.265	1.789
- davon befristet	34	89	123
Mitarbeiter Österreich	9	108	117
- davon Vollzeit	6	107	113
- davon Teilzeit	3	1	4
- davon unbefristet	9	108	117
- davon befristet	0	0	0

* Weitere Informationen zur Personalstruktur sind im Kapitel Soziales dieses Berichts aufgeführt.

GRI 102-9

Lieferkette

Die Kernkompetenz von trans-o-flex sind Transport- und Logistiklösungen für sensible Güter in ausgewählten Branchen. Das Unternehmen hat dafür Transportnetze aufgebaut, in denen Waren sowohl ohne Temperierung also auch mit einer aktiven Temperierung bei 15 bis 25 Grad Celsius beziehungsweise bei 2 bis 8 Grad Celsius dokumentiert flächendeckend in Deutschland und Österreich befördert werden. Ergänzt wird das Angebot durch Lagerung, Kommissionierung und individuelle Mehrwertdienste wie Serialisierung und Deserialisierung von Arzneimitteln. Damit deckt das Unternehmen im Bereich der Straßentransporte die gesamte Logistikkette von Beschaffung bis Fulfillment ab.

Um die für diese Dienstleistungen notwendige nahtlose Lieferkette auszubauen und sicherzustellen, ist die Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen notwendig. Das Management dieser Zusammenarbeit ist eine der wesentlichen Aufgaben des Zentralen Einkaufs von trans-o-flex. Dadurch erhöhen wir die Liefersicherheit, schaffen Mehrwert durch vertrauensvolle Zusammenarbeit und tragen dazu bei, unsere Standards in der Lieferkette umzusetzen.

Für die Ausführung seiner Dienstleistungen setzt trans-o-flex auf die Zusammenarbeit mit selbstständigen Partnerunternehmen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1.339 Partner eingesetzt. 430 davon sind Transportpartner, die trans-o-flex regelmäßig und unregelmäßig für die Beförderung der Ware einsetzt. In der Sortierung wurde mit 65 Partnerunternehmen zusammengearbeitet. Die für die eigene Leistungsausführung erforderlichen Produkte bezieht trans-o-flex über eine Vielzahl an Lieferanten. Im Berichtsjahr waren rund 844 Lieferanten regelmäßig für unsere Gesellschaften aktiv. Deren Unternehmenssitz liegt meist in Deutschland, in wenigen Fällen können sich die Muttergesellschaften der Lieferanten im Ausland befinden.

Mit Vertragsabschluss verpflichten wir unsere Lieferanten durch unseren Lieferantenkodex, die ökologischen Ziele und ethischen Werte von trans-o-flex einzuhalten und dieselben Standards auch in der eigenen Lieferkette umzusetzen.

GRI 102-10

Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im Jahr 2022 konnte trans-o-flex die Leistungsfähigkeit seiner Netzwerke weiter ausbauen. So konnte im Rahmen der kontinuierlichen Netzwerkoptimierung der neue Standort Wildenfels (Zwickau) in Betrieb genommen werden.

GRI 102-11

Vorsorgeprinzip oder Vorsorgeansatz

Verantwortung für unser Handeln entlang der gesamten Lieferkette zu übernehmen, ist für uns selbstverständlich. Weil wir Organisator einer umfangreichen Wertschöpfungskette sind, ist es auch unsere Pflicht, Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu übernehmen. Dabei ist die Unversehrtheit der uns anvertrauten Ware entscheidend für den geschäftlichen Erfolg von trans-o-flex. Und daher sind Prozesse und Technik bei trans-o-flex in besonderer Weise darauf ausgelegt, Schäden zu vermeiden. Derartige Prävention gehört zu unserer Kernkompetenz und führt seit Jahrzehnten dazu, dass trans-o-flex niedrige Schaden- und Verlustquoten sowie höchsten Warenschutz erzielt. Um das auch künftig zu gewährleisten, haben wir immer die Sicherheit des gesamten Transportweges im Blick.

Lieferketten sind vielfältigen und wachsenden Risiken ausgesetzt und stellen mögliche Ziele für kriminelle Aktivitäten verschiedenster Art dar, darunter organisierte Kriminalität, Terrorismus oder Internetkriminalität.

Die relevanten Sicherheitsrisiken analysiert der Fachbereich Corporate Security regelmäßig – jeweils im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der unterschiedlichen Geschäftsbereiche. Die potenziellen Schadenauswirkungen werden durch Corporate Security aber nicht nur bewertet. Vielmehr werden Maßnahmen definiert und umgesetzt, um möglichen Schäden mit angemessenen Sicherheitsprozessen entgegenzuwirken. Grundsätzlich gilt auch in diesem Bereich bei trans-o-flex das Prinzip: Prävention vor Reaktion.

Um eine unternehmensweit akzeptierte und rechtskonforme Sicherheitskultur zu fördern und um Mitarbeiter sowie uns anvertraute Güter noch besser schützen zu können, hat der Bereich Corporate Security diverse kriminalpräventive Maßnahmen erarbeitet.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr weiter am Risikomanagement gearbeitet. Beispielsweise wurde das bestehende interne Kontrollsystem stärker formalisiert, um potenzielle Prozessrisiken schneller erkennen und beseitigen zu können. Mit dem Ausbau des Risikomanagementsystems soll außerdem die systematische Erfassung von Risiken ermöglicht werden, sodass diese direkt in die Bewertung der Geschäftsentwicklung einfließen können. Perspektivisch ist geplant, hier alle ESG-Risiken abzubilden. Zusätzlich hat im Berichtsjahr eine externe Bewertung der ESG-Risiken stattgefunden. Durch das ESG-Risk-Rating wurde das bereits bestehende Managementsysteme bewertet, sodass jetzt gezielte Stärken- und Schwächenanalysen (SWOT-Analyse) erfolgen und vom Bereich ESG daraus entsprechende Strategien abgeleitet werden können, um nachhaltige Verbesserungen für trans-o-flex zu erzielen. So hat beispielsweise im Berichtsjahr im Bereich Nachhaltigkeit (Environment) neben der Erneuerung der Umweltmanagementzertifizierung (ISO 14001) des Expressbereichs auch der Zertifizierungsprozess der Gesellschaften trans-o-flex Logistik-Service und trans-o-flex ThermoMed begonnen. Die Anstrengungen im Umweltmanagementbereich wurden dadurch nicht nur deutlich ausgeweitet, es ergeben sich auch Synergien zwischen den Gesellschaften. Neue Erkenntnisse, die sich im Rahmen der Zertifizierung einer Gesellschaft ergeben, können so direkt auch für die anderen Gesellschaften genutzt werden.

GRI 102-12

Externe Initiativen

Wir fühlen uns den 10 Prinzipien für Nachhaltigkeit des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) verpflichtet. Obwohl trans-o-flex kein Mitglied des UN Global Compact ist, halten wir uns freiwillig an dessen Regeln.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und den Science Based Targets. Die UN-Nachhaltigkeitsziele oder Sustainable Development Goals, kurz SDGs genannt, sollen bis 2030 von allen Entwicklungs-, Schwellen- und Industriestaaten erreicht werden. Sie sind unteilbar und bedingen einander. Die SDGs richten den Fokus auf besonders benachteiligte und diskriminierte Bevölkerungsgruppen. Ihre Erreichung kann die Welt gerechter, gesünder, friedlicher und sozialer gestalten. Die SDGs umfassen dabei alle drei Dimensionen von Nachhaltigkeit: Soziales, Wirtschaft und Umwelt. Zudem sind den Sustainable Development Goals fünf Kernbotschaften unter den Überschriften Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft als handlungsleitende Prinzipien vorangestellt. Konkret geht es darum, dass alle Menschen in einer sozial gerechten Welt leben sollen, gute Bildung erlangen und die Möglichkeit haben, einer menschenwürdigen Arbeit nachzugehen.

Wir arbeiten außerdem konsequent daran, um die Erreichung der Science Based Targets (SBTs) zu unterstützen. Die SBT sind Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen. Sie werden auf einer wis-

senschaftlichen Grundlage berechnet, um sicherzustellen, dass die globale Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C begrenzt wird.

Einen kleinen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen leisten wir bereits durch unsere Zusammenarbeit mit der Organisation Click a tree. Mit Click a tree pflanzen wir Bäume. Damit bekämpfen wir aktiv den Klimawandel, schaffen Lebensraum für bedrohte Tierarten sowie Arbeitsplätze und Vollzeiteinkommen für Menschen in Entwicklungsländern. Neben der Zusammenarbeit mit Click a tree sollen im Jahr 2023 weitere Projekte dazukommen, mit denen trans-o-flex unter Berücksichtigung der SDGs einen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen leisten will.

GRI 102-13

Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

trans-o-flex ist Mitglied oder assoziiertes Mitglied in folgenden Verbänden und Interessengruppen.

- TAPA –Transported Asset Protection Association
- BAH – Bundesverband der Arzneimittel-Hersteller e. V.
- AVSL – Arbeitgeberverband Spedition und Logistik
- Verband Spedition und Logistik e. V.
- Verband Verkehrswirtschaft und Logistik e. V.
- Landesverband Bayrischer Spediteure e. V.
- Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V.
- DSLV – Bundesverband Spedition und Logistik e. V.
- Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen GVN e.V.

GRI 102-14

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Der höchste Entscheidungsträger bei trans-o-flex ist der CEO. Seine Erklärung hat er im Vorwort dieses Berichts (siehe Seite 3) abgegeben.

GRI 102-15

Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Geschäft von trans-o-flex ist verschiedenen Risiken ausgesetzt. Diese zu identifizieren und durch eine wirksame Prävention zu begrenzen, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Nicht zuletzt nutzen wir auch unser Nachhaltigkeitsmanagement als Basis, um Risiken für unsere Arbeit zu erkennen, zu minimieren oder daraus gar neue Chancen für trans-o-flex zu entwickeln.

- Risiken für das Unternehmen ergeben sich absatzseitig aus dem umkämpften B2B-Markt, auf dem hoher Preisdruck vorherrscht. Dieser wird zum einen von Seiten klassischer Paketdienstleister und zum anderen durch kleinere Speziallogistiker ausgelöst. Zusätzlicher Druck entsteht durch global tätige Logistikkonzerne, die versuchen, ihren Anteil am Markt für Pharmed Logistik zu erhöhen.
- Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere im Bereich des Online-Handels, der demografischen Entwicklung sowie dem anhaltenden Fahrermangel kann es zu Kapazitätsengpässen auf dem Markt für Frachtführer und Fahrer kommen. Hieraus könnte sich ein Kostensteigerungsrisiko ergeben, welches die künftige Ertragslage belasten kann.

- In den administrativen Prozessen kann es durch den Fachkräftemangel dazu kommen, dass Schlüsselpositionen nicht bzw. nicht entsprechend den geforderten Qualifikationen besetzt werden können. Das kann die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens negativ beeinflussen.
- Wie bei jedem Unternehmen bestehen Liquiditäts- und Ausfallrisiken der Forderungen. Dem wird u. a. mit dem Abschluss von Warenkreditversicherungen, Factoring und der permanenten Überwachung des Forderungsbestandes begegnet.
- Preiserhöhungsrisiken bei Treibstoffkosten wird durch den Abschluss von Treibstoffzuschlagsvereinbarungen mit den Kunden begegnet. Dadurch können mögliche Kostensteigerungen an Kunden weitergegeben werden.
- Die steigende Anzahl an Cyber-Attacken stellt für jedes Unternehmen, das in seinem Produktionsprozess auf die Funktionsfähigkeit seiner IT-Systeme angewiesen ist, ein Risiko dar. trans-o-flex begegnet dem mit vielfältigen Sicherheitsvorkehrungen.
- Wesentliche Risiken aus Rechtstreitigkeiten bestehen derzeit nicht.
- Aufgrund der bestehenden Vereinbarungen mit Gesellschaftern und Banken liegt kein Finanzierungsrisiko vor.
- Die während der Corona-Pandemie gegründete „Task-Force“, die aus erfahrenen trans-o-flex-Mitarbeitern besteht, wurde auch darüber hinaus aufrechterhalten. So kann flexibel beispielsweise auf unvorhersehbare Personalausfälle oder Prozessunsicherheiten reagiert werden.
- Chancen ergeben sich aufgrund der Marktposition im Geschäft mit aktiv temperierten und dokumentierten Logistikdienstleistungen in den Temperaturbereichen 2° bis 8° Celsius sowie 15° bis 25° Celsius. Hier ergeben sich insbesondere dann Wachstumschancen für die trans-o-flex-Gruppe, wenn die von der EU-Richtlinie Good Distribution Practice (GDP) gestellten Anforderungen an den Transport von Pharmaprodukten durch die regulatorischen Institutionen von den Herstellern stärker eingefordert und Verstöße sanktioniert werden. In diesem Bereich sind die trans-o-flex-Netzwerke durch ihre GDP-Zertifizierung gut vorbereitet.
- Die Ausrichtung des Vertriebes auf das nationale Express-Geschäft bietet Upselling-Chancen. Ein erhöhter Anteil vergleichsweise hochpreisiger Express-Produkte bietet die Möglichkeit, Umsatz und Marge zu steigern.
- Zusätzliche Chancen ergeben sich durch zahlreiche Projekte zur Produktivitätssteigerung und Prozessoptimierung an den Standorten und in den Zentralbereichen. Hier bestehen Chancen für zusätzliche Kostensenkungspotenziale und Qualitätsverbesserungen. Außerdem besteht die Chance neue Produktvorteile zu erschließen.
- Risiken mit Umweltrelevanz und sich daraus ergebende Chancen erfassen und kontrollieren wir regelmäßig im Rahmen unseres Umweltmanagements nach DIN ISO 14001. Zu nennen wären hier die durch unsere Geschäftstätigkeiten entstehenden Umweltrisiken, die aus dem Betrieb von Fahrzeugen (Warentransport) und dem Betrieb von Standorten (Umschlag, Lagerung und Verwaltung) resultieren. Das Management dieser Risiken und die sich daraus ergebenden Chancen werden in regelmäßigen Abständen durch zertifizierte Auditoren geprüft und zertifiziert.

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Unsere Werte

Dauerhafter Erfolg fußt auf Integrität, davon sind wir bei trans-o-flex überzeugt. Integrität bildet den guten Ruf eines Unternehmens und füllt die Unternehmensmarke. Deshalb ist verantwortliches Handeln als Grundwert in unserer Unternehmenskultur verankert. Ziel ist es, unsere Geschäfte stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen und ethischen Standards zu betreiben und so unseren guten Ruf zu festigen.

Unseren wichtigsten Unternehmenswerte haben wir in einem Leitbild festgehalten und in der Organisation verankert. Sie lauten:

- Wir überzeugen durch exzellente Qualität.
- Wir handeln für den Kunden und dessen Kunden.
- Wir begegnen einander offen, mit Vertrauen und Respekt. Unser Wort gilt!
- Wir erreichen unsere Ziele gemeinsam und handeln ergebnisorientiert.
- Wir haben Mut für Neues und treiben Entwicklungen aktiv voran.
- Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und handeln nachhaltig.

Unser Code of Conduct

Für trans-o-flex ist es Ansporn und Herausforderung zugleich, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die das Unternehmen heute und auch in der Zukunft zu einem verlässlichen und starken Partner für alle seine Interessengruppen machen. Dazu gehört, dass wir als Unternehmen Teil der Gesellschaft sind, in der wir leben und arbeiten. Deshalb tragen wir gesellschaftliche Verantwortung und nehmen sie wahr. Darüber hinaus hat trans-o-flex eine besondere Verantwortung im Gesundheitsbereich. Denn in diesem Bereich gehören wir in Deutschland zur systemkritischen Infrastruktur. So wurde trans-o-flex offiziell zum Partner der zivilen Notfallversorgung der Bundesrepublik Deutschland ernannt, weil wir einen wesentlichen Teil zur Aufrechterhaltung der medizinischen Versorgung beitragen. trans-o-flex genießt durch diesen Status zahlreiche Vorteile und Sonderbehandlungen, um in Krisen oder bei Katastrophen die Dienstleistung sicher erbringen zu können. Gleichzeitig steht das Unternehmen damit in der Verantwortung, der deutschen Bundesregierung für die Notfallversorgung Transportkapazität für Medikamente und medizinische Güter zur Verfügung zu stellen.

Wir haben unsere Verantwortung gegenüber Dienstleistungspartnern und Mitarbeitern, unseren Kunden, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit formuliert und in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgehalten. Er gibt die Grundlagen für ethisch, sozial und rechtlich korrektes Verhalten von trans-o-flex und aller Mitarbeiter vor.

Als Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten innerhalb des Unternehmens, gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er, Rechtsverstöße zu vermeiden. Die darin enthaltenen Themen decken die gesamte Bandbreite unserer täglichen Arbeit mit allen ihren Facetten ab. Sie betreffen Auftragsvergabe und -annahme, es geht um Kundenorientierung und Profitabilität, Chancengleichheit und Menschenrechte, Arbeitsschutz und Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit. Der Code of Conduct bildet einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Beschäftigten von trans-o-flex unabhängig von ihren Aufgaben oder ihrer Position.

Der Code of Conduct wird regelmäßig aktualisiert und steht als Download für alle einsehbar auf der Website von trans-o-flex zur Verfügung.

Code of Conduct für Lieferanten

Mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten stellen wir sicher, dass unsere ökologischen und ethischen Prinzipien und Werte durchgängig in der von uns organisierten Lieferkette verankert sind. Wir schließen daher mit unseren Lieferanten entsprechende Vereinbarungen und ermutigen diese, dieselben Standards in ihrer Prozess- und Lieferkette umzusetzen. Im Verhaltenskodex für Lieferanten ist unser Verständnis hinsichtlich Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, fairer Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, unzulässiger Zahlungen, Betriebsgeheimnissen, Daten und Umweltschutz präzise formuliert.

Die Inhalte des Code of Conduct für Lieferanten überprüfen wir regelmäßig und aktualisieren sie gegebenenfalls.

GRI 102-18

Führungsstruktur

In seiner Führungsstruktur kombiniert trans-o-flex kleine zentrale Steuerungseinheiten mit einer flachen Hierarchie und hoher Fachkompetenz in allen Fachbereichen. Ziel ist es, schnell entscheiden zu können und die getroffenen Entscheidungen mit Hilfe einer breiten Führungskräfteorganisation schnell in allen relevanten Teams umsetzen zu können. trans-o-flex setzt dabei auf die Vorteile einer Matrixorganisation, die fachliche und disziplinarische Verantwortung trennt. So berichten beispielsweise diejenigen, die in einer Niederlassung im Nahverkehr verantwortlich sind, fachlich an den Bereichsleiter Nahverkehr in der Weinheimer Zentrale. Disziplinarisch sind die Nahverkehrsmitarbeiter einer Niederlassung jedoch ihrem jeweiligen Niederlassungsleiter zugeordnet.

Für alle Gesellschaften von trans-o-flex gilt auch in der Führungsspitze das Vier-Augen-Prinzip. So besteht die Geschäftsführung sowohl der zentralen Gesellschaft (trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA) als auch ihrer Tochtergesellschaften aus mehreren Personen. Insgesamt bildeten zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts sechs Personen in unterschiedlichen Konstellationen die Geschäftsführung aller operativen Gesellschaften von trans-o-flex.

Für die Leitung seiner operativen Teams und Bereiche setzt trans-o-flex darüber hinaus auf rund 120 Führungskräfte, die jeweils einer von fünf Führungsebenen zugeordnet sind. Alle Führungskräfte kommen in der Regel einmal jährlich zu einer mehrtägigen Führungskräfteversammlung zusammen, auf der die Jahres- und Mittelfristplanung vorgestellt, diskutiert und die Eckpfeiler der Umsetzung beschlossen werden.

Neben fachlichen Fortbildungen hat trans-o-flex für die Weiterentwicklung seiner Führungskräfte als zentrales Element ein systematisches 270-Grad-Feedback eingeführt. Dabei erhält jede Führungskraft eine Rückmeldung zu ihren Führungsfähigkeiten, und zwar aus drei Perspektiven (jede Perspektive stellt 90 Grad dar, deshalb 270-Grad-Feedback): durch seinen Vorgesetzten, durch Mitarbeiter, durch sich selbst. Das 270-Grad-Feedback meldet den Führungskräften also Selbstbild und Fremdbild zurück. Es wird durch einen unabhängigen, externen Dienstleister organisiert und ist so aufgebaut, dass das Feedback anonym erfolgt und kein Mitarbeiter befürchten muss, dass seine Rückmeldung ihm Nachteile einbringt. Jede Führungskraft kann in einem individuellen Coaching seine Rückmeldungen mit einem externen Trainer besprechen und erhält dabei Tipps zur persönlichen Weiterentwicklung als Führungskraft.

Die Geschäftsführung von trans-o-flex in den einzelnen trans-o-flex-Gesellschaften setzt sich aus den folgenden natürlichen und juristischen Personen zusammen:

Name der Gesellschaft	Geschäftsführer (Stand: 30. Juni 2022)
trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA	Geschäftsführende Gesellschafterin: trans-o-flex Express Verwaltungs GmbH
trans-o-flex Express Verwaltungs GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt, Eugen Günther
trans-o-flex Logistik-Service GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex ThermoMed GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt, Michael Löckener, Stefan Gerber (ruhend)
trans-o-flex Netzwerk Group GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex Netzwerk GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex Netzwerk zwei GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex Netzwerk drei GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex Netzwerk vier GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt
trans-o-flex IT-Service GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt, Stefan Thömmes
trans-o-flex Training & Service GmbH	Wolfgang P. Albeck (CEO), Michael Schmidt, Michael Löckener
trans-o-flex ThermoMed Austria GmbH	Eugen Günther (Sprecher), Stefan Gerber, Michael Schmidt

Seit 2021 hat trans-o-flex aufgrund der Umwandlung in die neue Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) einen Aufsichtsrat*. Der Aufsichtsrat von trans-o-flex besteht aus sechs Personen und setzt sich wie folgt zusammen:

- Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- Christoph Schoeller (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- Peter Amberger (Mitglied des Aufsichtsrats)
- Johannes Baratta (Mitglied des Aufsichtsrats)
- Stephanie Czerny (Mitglied des Aufsichtsrats)
- Dr. Anke Nestler (Mitglied des Aufsichtsrats)

Das Ziel von trans-o-flex ist die Verankerung des Nachhaltigkeitsengagements auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Dafür wurde 2021 der Fachbereich ESG ins Leben gerufen, der organisatorisch zum Bereich Change Management gehört und so direkt an den CEO berichtet. Die ESG-Mitarbeiter kümmern sich darum, dass die ESG-Ziele ganzheitlich und strategisch in der gesamten trans-o-flex-Gruppe verankert und an alle relevanten Stakeholder kommuniziert werden. Die dem vorausgehende Festlegung der Ziele und Strategien sowie die Verabschiedung der Maßnahmen erfolgt durch das Managementteam, das sich aus den Geschäftsführern aller trans-o-flex-Gesellschaften sowie weiteren Top-Führungskräften zusammensetzt. Liegen die Entscheidungen des Managementteams vor, ist es eine der Kernaufgaben des ESG-Teams die verabschiedeten Maßnahmen umzusetzen. Dafür sind neben dem Fachbereich ESG auch die zentralen und operativen Fachbereiche von trans-o-flex verantwortlich.

* Seit März 2023 hat trans-o-flex nach einem Eigentümerwechsel einen neuen Aufsichtsrat. Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist auf der Website von trans-o-flex in der Rubrik „Über uns“ unter „Organe“ aufgeführt.

GRI 102-40

Liste der Stakeholder-Gruppen

Die wesentlichen Stakeholder von trans-o-flex sind:

- Mitarbeiter
- Kunden
- Kapitalgeber (Eigentümer, Banken)
- Gewerkschaften
- Transportpartner/Lieferanten
- Regierungsorganisationen
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Verbände/Verbraucherschutzorganisationen
- Medien

GRI 102-41

Tarifverträge

In diversen Gesellschaften und Standorten besteht eine Tarifbindung. In den Standorten mit Tarifbindung kommt der jeweilige Flächentarifvertrag zur Anwendung.

GRI 102-42

Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

trans-o-flex hat die wesentlichen Stakeholder ermittelt und zu gruppiert. Mitarbeiter und Kunden, Lieferanten und Partner, Gewerkschaften, Verbände und Verbraucherorganisationen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen, Medien sowie Kapitalgeber wie Eigentümer und Banken wurden dabei als relevante Stakeholder ausgemacht.

Im Berichtsjahr wurde nach der ersten Identifizierung der relevanten Stakeholder festgehalten, welche Interessen sowie Einflüsse die einzelnen Stakeholder-Gruppen auf unser Unternehmen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben. Außerdem wurde damit begonnen zu überprüfen, ob weitere oder andere Stakeholder berücksichtigt werden müssen und welche unterschiedlichen Interessen die einzelnen Stakeholder-Gruppen verfolgen. All das soll bei der Umsetzung von Projekten und der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollen positive und negative Auswirkungen aufgezeigt, Risiken kalkuliert und ausgeschlossen sowie Zielkonflikte analysiert werden.

Bei einer ersten Kurzanalyse hat trans-o-flex sowohl finanzielle, ideelle, ökologische als auch gesellschaftliche Interessen identifiziert. Diese sollen im nächsten Schritt mit den internen Stakeholdern konkretisiert werden, bevor dann in einem zweiten Schritt auch die Anliegen der externen Stakeholder erfasst und bewertet werden.

GRI 102-43

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

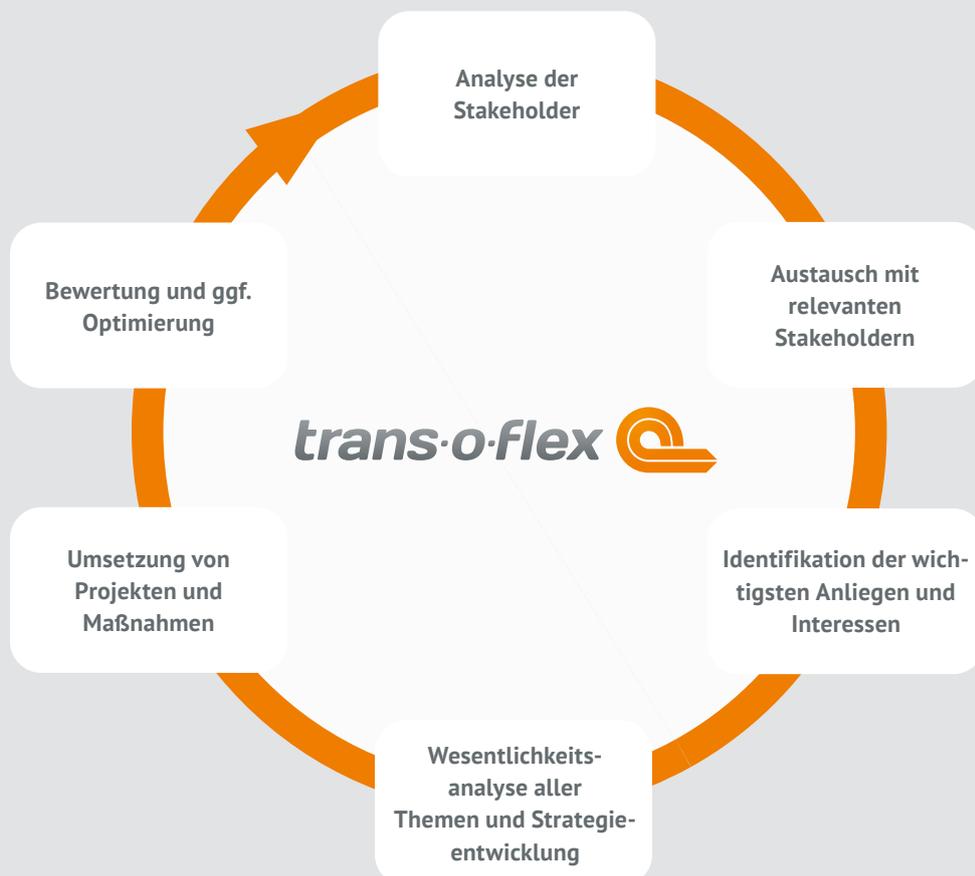
Die besten Lösungen erzielt man im Team – egal ob es sich um feste interne Teams handelt oder um gemischten Projektteams, die beispielsweise aus eigenen Mitarbeitern und solchen von Kunden bestehen können. Was bei der internen Zusammenarbeit bei trans-o-flex längst gelebte Praxis ist, soll vermehrt auf die Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern übertragen werden. Wir wollen in einen regelmäßigen Austausch mit allen unseren Stakeholdern treten, um deren Erwartungen besser kennenzulernen, deren Einschätzungen und Impulse aufnehmen und gemeinsam an Lösungen für die Herausforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gesellschaft arbeiten zu können.

Eine gute Basis für den Dialog haben wir dabei bereits für den regelmäßigen Austausch mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden sowie unseren Gesellschaftern geschaffen. Konkret tauschen sich Geschäftsführung und Gesellschafter im Rahmen von festen Terminen regelmäßig aus. Für einen engen Austausch mit unseren Mitarbeitern werden verschiedene Tools und Kanäle genutzt. Konkret führen wir beispielsweise Mitarbeiterbefragungen durch, versorgen die Mitarbeiter über interne Medien mit allen wichtigen Informationen über das Unternehmen sowie unsere Nachhaltigkeitsstrategie und bieten zusätzlich den direkten Dialog mit der Geschäftsführung an. Mit unseren Kunden pflegen wir einen engen Kontakt. Der Austausch erfolgt sowohl persönlich als auch schriftlich. Beispiele für den persönlichen Austausch sind regelmäßige Kundenbesuche vor allem durch unseren Außendienst, aber auch spezielle Kundenforen, wo sich ausgewählte Vertreter etwa aus der Pharmakundschaft mit trans-o-flex-Spezialisten austauschen, oder der Tag der Pharmalogistik, wo Kunden über die neuesten Entwicklungen des Unternehmens und der Branche informiert werden und viele Möglichkeiten zum Netzwerken und fachlichen Austausch bestehen. Beispiele für schriftlichen Austausch sind das zweimal jährlich erscheinende Kundenmagazin und der regelmäßig veröffentlichte Kunden-Newsletter.

Generell gilt, dass wir unsere Kunden über wichtige strategische Themen zeitnah per Brief oder E-Mail informieren. Darüber hinaus haben wir quartalsweise Kundenbefragungen etabliert, in denen Kunden die Möglichkeit haben, ihr Kundenerlebnis zu bewerten. trans-o-flex kann durch die Antworten Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale identifizieren.

An den geschilderten Dialogelementen wollen wir nicht nur festhalten, sondern sie intensivieren und weitere Stakeholder-Gruppen einbeziehen. Durch die strukturierte Erfassung und Analyse der Interessen der anderen Stakeholder wollen wir Verbesserungsstrategien entwickeln und umsetzen.

Darstellung des Analyse- und Entwicklungsprozesses rund um die wesentlichen Stakeholder von trans-o-flex.



Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen

Insgesamt stellen wir bei allen identifizierten Stakeholdern fest, dass die Erwartungen an trans-o-flex sich verändern und tendenziell kontinuierlich steigen. Deshalb gewinnt der regelmäßige Dialog und Austausch mit unseren wesentlichen Interessensgruppen immer mehr an Bedeutung, denn nur so können die Erwartungen erfasst und bewertet werden. Durch den direkten Dialog mit unseren Stakeholdern stellen wir sicher, dass unsere Informationen transparent sind, dass sie verstanden werden und dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie von den Stakeholdern mitgetragen wird.

Ein wesentliches Instrument für die Kommunikation unseres Nachhaltigkeitsengagements und unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist der Nachhaltigkeitsbericht von trans-o-flex. Darin versuchen wir, die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Stakeholder zu berücksichtigen und deren Erwartungen zu erfüllen. Indem wir die Themenbereiche Umwelt, Soziales und Governance gleichwertig in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Berichterstattung berücksichtigen, sind wir überzeugt, die wesentlichen Informationsbedürfnisse der verschiedenen Stakeholder befriedigen zu können.

Über den regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern soll auch in Zukunft sichergestellt werden, dass wir immer die Informationsbedürfnisse aller relevanten Gruppen erfüllen können. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmend schnelleren Entwicklungen und höheren Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit, die durch klimatische oder gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen zunehmend an Brisanz gewinnen. Hierfür nachhaltige Antworten zu finden, wird eine wesentliche Anforderung.

Zentrale Themen unserer Stakeholder – vor allem auf Kundenseite – sind die GDP-konforme Logistikkette und wie sie am effizientesten aufgebaut und umgesetzt werden kann. Als klassischer B2B-Logistiker wird trans-o-flex außerdem zunehmend mit der Tatsache konfrontiert, dass auch der Versand von Arzneimitteln und Healthcare-Produkten an Privatelympfänger zunimmt (B2C) und dass Versender verstärkt sowohl an Geschäfts- als auch an Privatadressen liefern wollen.

Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die nachhaltigkeitsrelevante Geschäftstätigkeit von trans-o-flex. Dazu gehören alle Gesellschaften, an denen die trans-o-flex Express GmbH & Co. KGaA direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist.

Vorgehen und Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsberichts leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie von trans-o-flex ab. Diese wird vom Bereich ESG weiterentwickelt, mit dem Management von trans-o-flex abgestimmt und dann umgesetzt. Dabei folgt der Bereich den Grundprinzipien von Wesentlichkeit und Wirksamkeit. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird dementsprechend regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. So gelingt es uns, die wesentlichen Themen im Blick zu behalten und an aktuelle Entwicklungen zu adaptieren.

GRI 102-47

Liste der wesentlichen Themen

Die Liste der wesentlichen Themen ist in diesem Bericht unter den „Wesentlichen Themen“, GRI 3-2, aufgeführt.

GRI 102-48

Neudarstellung von Informationen

Die Darstellung der wesentlichen Informationen hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

GRI 102-49

Änderungen bei der Berichtserstattung

Im Berichtsjahr hat trans-o-flex fehlende oder nicht ausreichende Angaben direkt in den einzelnen GRIs ergänzt. Außerdem wurden Informationen und Inhalte neu zugeordnet sowie neue GRI-Teilforderungen aufgenommen.

Folgende Themen wurden neu zugeordnet:

Wesentliche Themen, die im Bericht von 2021 noch im Bereich des GRI 200 (Ökonomie) veröffentlicht wurden, hat trans-o-flex in diesem Bericht unter GRI 3 veröffentlicht. Damit sind alle wesentlichen Themen an einer Stelle im Bericht gebündelt zusammengefasst.

Folgende Themen wurden neu aufgenommen:

- Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen (GRI 402)
- Nichtdiskriminierung (GRI 406)
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (GRI 407)
- Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte (GRI 407-1)
- Kinderarbeit (GRI 408)
- Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit (GRI 408-1)
- Zwangs- oder Pflichtarbeit (GRI 409)
- Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit (GRI 409-1)
- Sicherheitspraktiken (GRI 410)
- Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde (GRI 410-1)
- Rechte der indigenen Völker (GRI 411)
- Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden (GRI 411-1)
- Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (GRI 412)
- Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde (GRI 412-1)
- Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren (GRI 412-2)
- Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden (GRI 412-3)
- Lokale Gemeinschaften (GRI 413)
- Soziale Bewertung der Lieferanten (GRI 414)
- Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden (GRI 414-1)
- Politische Einflussnahme (GRI 415)
- Parteispenden (GRI 415-1)
- Kundengesundheit und -sicherheit (GRI 416)
- Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit (GRI 416-1)

- Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit (GRI 416-2)
- Marketing und Kennzeichnung (GRI 417)
- Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung (GRI 417-1)
- Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung (GRI 417-2)
- Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation (417-3)
- Schutz der Kundendaten (GRI 418)
- Sozioökonomische Compliance (GRI 419)

GRI 102-50

Berichtszeitraum

Der Bericht deckt das Geschäftsjahr 2022 von trans-o-flex ab, das identisch ist mit dem Kalenderjahr.

GRI 102-51

Datum des letzten Berichts

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde am 13. November 2023 veröffentlicht und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022.

GRI 102-52

Berichtszyklus

trans-o-flex erstellt seinen Nachhaltigkeitsbericht jährlich und veröffentlicht ihn auf seiner Website.

GRI 102-53

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht können sich Interessierte per E-Mail an unsere Mitarbeiter aus dem Bereich ESG wenden: change@tof.de.

GRI 102-54

Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht orientiert sich an den Kerninhalten des GRI-Standards und wurde in Anlehnung an die Pflichtinhalte erstellt.

GRI 102-56

Externe Prüfung

Diese Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

Ökonomie

Wer den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens sichern möchte, kann das nicht allein mit ökonomischen Faktoren messen und steuern. Vielmehr ist die Voraussetzung für dauerhafte Wirtschaftlichkeit ein umfassender Nachhaltigkeitsansatz. Deshalb gehört es für trans-o-flex zum ökonomischen Erfolg ausdrücklich dazu, Verantwortung zu übernehmen und für alle Anspruchsgruppen dauerhaften Wert zu schaffen: für Kunden, Mitarbeiter und Investoren genauso wie für unsere Transportpartner, Lieferanten und die Gesellschaft. trans-o-flex ist überzeugt, dass ökonomisches, ökologisches und soziales Handeln zusammengehören und dass es für unseren langfristigen Erfolg entscheidend ist, dass wir unserer Verantwortung in allen drei Bereichen gleichermaßen gerecht werden.

Wirtschaftliche Leistung

Angaben zum Managementansatz

Fester Bestandteil des Unternehmenszwecks von trans-o-flex ist es, zur Versorgungssicherheit in Deutschland und in Europa beizutragen, indem vor allem für die Branchen Healthcare, Kosmetik, Consumer Electronics sowie für andere sensible Güter optimale Netzwerke bereitgestellt werden. In ihnen sollen insbesondere temperatursensible Arzneimittel aktiv temperiert und dokumentiert nach den EU-Regeln für den Pharmatransport befördert werden. Um die notwendigen Investitionen zum Erhalt und Ausbau dieser Netze zu erwirtschaften, ist die Sicherung des langfristigen ökonomischen Erfolgs eine unverzichtbare Voraussetzung.

Damit das gelingt, nutzt trans-o-flex finanzielle Leistungsindikatoren, um den wirtschaftlichen Erfolg der verschiedenen Gesellschaften der Unternehmensgruppe zu messen und zu steuern. Die Leistungsindikatoren werden monatlich beziehungsweise jährlich mit Vorjahres- und Plandaten verglichen, sodass die Erreichung der Ziele kontinuierlich kontrolliert und gegebenenfalls nachgesteuert werden kann.

Maßgeblicher Indikator für die wirtschaftliche Entwicklung der Segmente der Gruppe ist die Umsatz- und EBITDA-Entwicklung. Das EBITDA ist definiert als Ergebnis vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen von Sachanlagen, Nutzungsrechten und immateriellen Vermögensgegenständen. Das EBITDA wird um nicht operative Sachverhalte korrigiert, um die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft unbeeinflusst von temporären Sondereffekten beurteilen zu können. Die trans-o-flex-Gruppe berichtet intern nach den Segmenten „Express“ und „ThermoMed“. Das Segment Express umfasst den Bereich Netzwerk, der die Abholung, den Transport und die Zustellung von untemperierten Sendungen sowie temperaturgestützten Verkehren im Bereich zwischen 15°C und 25°C organisiert, und den Geschäftsbereich Logistik, der das Warehousing und die Kommissionierung verantwortet. Im Segment ThermoMed werden in einem separaten Netzwerk hauptsächlich Waren im Temperaturbereich zwischen 2°C und 8°C transportiert.

Zur Beurteilung der Vermögens- und Finanzanlage werden weitere Kennzahlen, wie die Eigenkapitalquote, definiert als Quotient aus bilanziellem Eigenkapital und Bilanzsumme, betrachtet. Die Gesellschaft strebt hier keinen definierten Zielwert an, sondern strebt die zur Absicherung der finanziellen Stabilität und Unabhängigkeit notwendige Eigenkapitalquote an. Eine weitere Kennzahl stellt der Cashflow dar, d. h. die Fähigkeit liquide Mittel aus dem operativen Geschäft zu erwirtschaften, die das zukünftige Wachstum der Gesellschaft ermöglichen.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Konkrete Informationen dazu veröffentlicht trans-o-flex im Rahmen seines Jahresabschlusses, der im Bundesanzeiger veröffentlicht wird.

Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Angaben dazu hat trans-o-flex in diesem Bericht in den GRI-Abschnitten 102-11 (Vorsorgeprinzip oder Vorsorgeansatz) und GRI 102-15 (Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen) veröffentlicht.

Ökologie

Transport und Mobilität sind ein unverzichtbarer Teil des täglichen Lebens. Verkehr ist jedoch auch einer der größten Verursacher von Treibhausgasen. Gegen letzteres steuern wir bewusst an und haben den Klimaschutz zu einem Kernelement unserer Geschäftsstrategie gemacht. Unsere Ambition ist es, bis 2045 komplett CO₂-neutral zu werden. Negative Auswirkungen unserer Tätigkeit verringern wir daher konstant mithilfe wirkungsvoller Umweltmanagementsysteme, moderner Technik und über aktive Treibhausgaskompensation.

Einleitung

Als Logistikdienstleister unterstützen wir die Wertschöpfungskette von Industrie und Handel. Damit ermöglichen wir einerseits Chancen und Wohlstand, andererseits hat dies Auswirkungen auf die Umwelt. Diese steht vor gravierenden ökologischen Herausforderungen: Wichtige Ökosysteme werden zerstört, zahlreiche Tier- und Pflanzenarten sind bedroht oder bereits verschwunden, wichtige Ressourcen werden knapp und die Erde heizt sich immer mehr auf, was wir zunehmend auch in Deutschland spüren. Da Logistik einer der wichtigsten Faktoren für die weltweite Klimaentwicklung ist, zur Verknappung natürlicher Ressourcen und zum Anstieg klimaschädlicher Emissionen beiträgt, sind Unternehmen wie trans-o-flex besonders gefordert. Logistikdienstleister sind immer noch auf den Verbrauch fossiler Kraftstoffe und anderer Energien sowie Materialien angewiesen, um Güter abzuholen, umzuschlagen, zu lagern und zum jeweiligen Ziel zu transportieren. Folglich tragen wir eine besondere Verantwortung dafür, die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt zu reduzieren.

Unsere Treibhausgasemissionen und die weiteren Luftschadstoffe stehen für uns beim Thema Klimaschutz an erster Stelle, da diese den stärksten Belastungsfaktor darstellen. Deshalb messen wir Emissionen, vermeiden sie, wo immer möglich, und reduzieren sie konstant, indem wir beispielsweise Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ergreifen. Konkret hat sich trans-o-flex das Ziel gesetzt, bis 2045 CO₂-neutral zu arbeiten. Um dieses Ziel so schnell wie möglich zu erreichen, arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung unserer eigenen Prozesse und beziehen gleichzeitig unsere Transportpartner ein. Gemeinsam erreichen wir konstante Fortschritte bei der Tourenplanung, bei der Fahrzeugauslastung oder bei der Vermeidung von Leerfahrten. Darüber hinaus stehen wir im engen Austausch mit den Fahrzeugherstellern und testen alle am Markt verfügbaren umweltfreundlichen Techniken und Fahrzeuge mit alternativen Antrieben. Mit all dem können wir die Effizienz unserer Netzwerke stetig steigern und somit die CO₂-Effizienz jedes transportierten Pakets und jeder Palette verbessern. Abgerundet wird dies durch den höheren Stellenwert, den die Kompensation der verbleibenden Emissionen bei trans-o-flex hat. Daher kann man den Klimaschutzansatz von trans-o-flex kurz mit folgenden vier Schlagworten zusammenfassen: messen, vermeiden, reduzieren und kompensieren.

Neben der Reduktion der Klimagase ist die Senkung der Lärm-, NOx- und Feinstaubemissionen (PM10) ein Anliegen von trans-o-flex. Hier gilt ebenfalls der Grundsatz, dass wir diese Emissionen messen, bestmöglich vermeiden und reduzieren.

Auf der Organisations- und Managementseite nutzen wir vor allem unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem für kontinuierliche Verbesserung. Darüber hinaus bekennen wir uns freiwillig zu den Prinzipien des UN Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Fachbereich ESG, der direkt an den CEO berichtet, kümmert sich darum, dass diese ganzheitlichen Ansätze unternehmensweit strategisch verankert werden. Zu dessen Kernaufgaben zählen die Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) auf allen Ebenen des Unternehmens. Beispiele für die konkreten Aufgaben dieses zentralen Fachbereichs sind die Prüfung der Unternehmensprozesse hinsichtlich der ESG-Kriterien sowie deren Implementierung in die Unternehmensstrategie, die Initiierung von ESG-Projekten und die Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung sowie der Fachbereichsleiter bei allen ESG-Themen. Welche Ziele das ESG-Team entwickelt hat und welche Fortschritte im Berichtsjahr 2022 erzielt wurden, ist nachfolgend aufgeführt.

Ökologie: Wesentliche Ziele und Fortschritte 2022

Kurz- und mittelfristige Ziele

- Umweltcontrolling als Teil des ESG-Monitorings aufbauen und sukzessive im Unternehmen etablieren
- Alle berichtsrelevanten Umweltdaten zentral über eigene IT-Systeme bündeln, inklusive Transportpartnerdaten
- ESG-Kriterien in Planung von Neubauten aufnehmen
- Energieaudits der Standorte erneuern
- Energiekonzept für Zentrale und Neubauten
- Tests weiterer Fahrzeugtypen mit alternativen Antrieben
- Test mit Lastenrädern auf weitere Innenstädte ausweiten
- Umstellung der Dienstwagen auf Hybrid- oder reinen Elektroantrieb
- Energie- und Kraftstoffverbrauch weiter senken
- Weitere Optimierungen bei Auslastung und Routenplanung
- Etablierung eines bundeseinheitlichen Konzepts zur Wertstoffverwertung
- Neue Projekte immer unter Berücksichtigung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)
- Treibhausgas-Reduktionsziele durch Science Based Targets Initiative (SBTi) verifizieren lassen

Langfristige Ziele

- Dekarbonisierung aller Geschäftstätigkeiten bis zum Jahr 2045
- Positive Treibhausgasbilanz durch Überkompensation der Treibhausgasemissionen
- Umweltschutz kontinuierlich durch freiwilliges Engagement erhöhen

Fortschritte

- Energie- und Kraftstoffverbrauch weiter gesenkt
- Die durch den Betrieb der Standorte entstehenden Emissionen wurden um 16 % reduziert
- Weitere Umweltkriterien in die Bewertung von Netzwerk- und Standortplanungen aufgenommen
- Durchschnittliche Auslastung weiter erhöht und Routenplanung weiter verbessert
- Umstellung weiterer Dienstwagen auf Hybrid- oder reinen Elektroantrieb
- Ladekonzept für Elektrofahrzeuge an allen trans-o-flex-Standorten entwickelt
- Teilautomatisierung der ESG-Kennzahlen weiter vorangetrieben
- Durchschnittliche CO₂-Effizienz (kg CO₂ pro transportiertem kg) gegenüber Vorjahr um 4,51 % verbessert
- Menge verwendeter tof.ecoboxen (Mehrweg-Versandboxen) um 22 % erhöht
- Weitere 14 % der Kunden auf digitale Rechnung umgestellt und damit im Verhältnis zu insgesamt gestiegenen Kundenanzahl den Papierverbrauch weiter gesenkt

Jeder einzelne dieser Punkte trägt dazu bei, dass trans-o-flex langfristig zu einem zu 100 % nachhaltigen Unternehmen wird. Strukturell können durch den Fachbereich ESG Bereiche mit geringer Nachhaltigkeit schneller als zuvor identifiziert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, die trans-o-flex zur Erfüllung seiner Nachhaltigkeitsziele führen.

Materialien

Wesentlichkeit

Die Menschheit nutzt die Natur 1,6-mal schneller, als Ökosysteme sich regenerieren können. Jedes Blatt Papier, jede Palette und jeder Meter Folie, der nicht verbraucht wird, ist daher ein Gewinn für die Umwelt. Gerade bei Logistikdienstleistern erfüllen Materialien wie Papier, Verpackungen, Wickelfolie oder Paletten jedoch viele essenzielle Funktionen. Sie enthalten wichtige Informationen zum Transportgut, sind teilweise gesetzlich vorgeschrieben, sind die Voraussetzung für effiziente Prozesse, schützen die Güter und ermöglichen ihren Transport. Auf sie kann in der Logistik noch nicht komplett verzichtet werden. Um negative ökologische Effekte entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren, wollen wir einerseits die eingesetzten Materialien möglichst effizient nutzen. Andererseits wollen wir die Auswirkungen auf die Umwelt konstant verringern. Deshalb prüfen und optimieren wir die relevanten Ressourcenverbräuche und Geschäftsprozesse regelmäßig. Wo möglich, wollen wir zusätzlich in vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette ansetzen, um noch größere Fortschritte erzielen zu können.

Maßnahmen

Ein wesentlicher Baustein nachhaltiger Entwicklung ist der schonende und effiziente Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Aus diesem Grund setzt trans-o-flex möglichst auf recycelte oder recyclingfähige Materialien.

Beispielsweise verwenden wir ausschließlich Sekundärmaterialien für die notwendige Verpackung im Bereich Logistik-Service, setzen beim Papierverbrauch sowie im Warenumsatz zunehmend auf nachwachsende Rohstoffe und gestalten unsere Prozesse immer effizienter. Um den Verbrauch von Energie, Wasser und Abfall zu senken, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Abläufe effizienter und umweltschonender zu machen. Dabei beziehen wir unsere Lieferanten bestmöglich ein, indem wir beispielsweise deren Recyclingquote und den CO₂-Fußabdruck der wichtigsten Materialien berücksichtigen. Außerdem auditieren wir die Lieferanten regelmäßig. Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit Lieferanten ist, dass diese die Kriterien unseres Code of Conduct für Lieferanten einhalten. Dieser beinhaltet die Standards für die Geschäftsbeziehungen mit trans-o-flex. Geregelt ist hier unter anderem, dass Lieferanten sämtliche geltenden Gesetze einhalten müssen. Außerdem bekennen sich Lieferanten damit dazu, die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN sowie die Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten einzuhalten.

Da wir bei der Beschaffung von Materialien außerdem auf deren ökologischen Fußabdruck achten, können wir weniger umweltfreundliche Produkte kurzfristig durch umweltfreundlichere Alternativen ersetzen. Abgerundet wird dies durch die geplante Aktualisierung unserer Beschaffungsrichtlinie. Kurz- bis mittelfristig soll diese um ESG-Kriterien erweitert, überarbeitet, durch ein nachhaltigeres Update ersetzt und in unserer Organisation etabliert werden.

Bei der Papierbeschaffung ist es im Berichtsjahr wieder gelungen, 100 % Recyclingpapier zu verwenden. Gleichzeitig ist durch die zunehmende Digitalisierung von Prozessen erreicht worden, den Papierverbrauch verhältnismäßig zu senken. Einen wesentlichen Beitrag hat hier die ansteigende Umstellung von Papierrechnungen auf digitale Rechnungen geleistet. Konkret wurden in 2022 weitere 14 % der Kunden auf die digitale Rechnung umgestellt. Ein kompletter Verzicht auf Begleitdokumente in Papierform ist aufgrund von gesetzlichen Vorgaben beim Transport von Gefahrgut, beim Haftungsübergang auf Transportpartner oder aufgrund von Kundenvorgaben bisher nicht möglich.

Beim Transport von Paletten innerhalb des trans-o-flex-Netzwerks wird die Ware zum Schutz foliert. trans-o-flex plant den Recyclinganteil der eingekauften Folie konsequent zu erhöhen. Zusätzlich werden auf ersten Linien im Netzwerk sogenannte Cages eingesetzt. Mit diesem festen Rahmen kann die Ware gesichert und geschützt werden, ohne dass eine vollständige Folierung der Paletten erforderlich ist.

Fortschritte

- 100 % Recyclingpapierbeschaffung.
- Lieferantenaudits durchgeführt.
- Durch gemeinsame Projekte mit Kunden, konnte der Anteil der Mehrwegboxen im System um 22 % erhöht werden.
- Einsatz von sogenannten Cages im Linienverkehr hat den Verbrauch von Wickelfolien gesenkt.
- Absoluter Folienverbrauch sank um rund 6 Tonnen.
- Einsatz langlebiger und hygienischer Kunststoffpaletten im internen Warenumsatz zwischen den trans-o-flex-Standorten (H1-Palette).

GRI 301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Bei trans-o-flex werden vor allem Folien und Papier für die Erbringung der Dienstleistungen benötigt. Während wir den Papierverbrauch und dessen Recyclinganteil bereits seit 2018 erfassen und dokumentieren, ist dies 2021 erstmals auch für Wickelfolie erfolgt, sodass auch hier die Entwicklung inzwischen transparent gemacht werden kann. Der Verbrauch von Papier und Folie stellt sich wie folgt dar:

Papierverbrauch	2018	2019	2020	2021	2022
Papierverbrauch (t)*	75,36	77,83	97,79	101,67	110,98
- davon Recyclingpapier (t)	66,31	77,76	97,73	101,67	110,98
Recyclinganteil Papier (%)	87,98	99,92	99,94	100,00	100,00

Folienverbrauch	2021	2022
Folienverbrauch (t)	380,75	374,71
Recyclinganteil Folien (%)	~ 18	15

GRI 301-2

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Die Prozentsätze der recycelten Ausgangsstoffe zur Erfüllung unseres Dienstleistungsauftrags sind:

- Papier: 100 % Recyclinganteil
- Folie: 15 % Recyclinganteil

* Bezieht sich auf die eingekaufte Menge, nicht auf die tatsächlich verbrauchte Menge.

Energie

Wesentlichkeit

Als Dienstleister entlang der Wertschöpfungskette von Industrie und Handel sind Logistiker beim Thema Energie besonders gefordert. Denn Logistikdienstleister sind und bleiben auf den Verbrauch von Energie angewiesen, um Güter umzuschlagen und zu lagern. Allerdings ist der Vorrat an fossilen Energiequellen begrenzt, ihre Nutzung setzt kritische Treibhausgase frei und CO₂-neutrale Energien stehen noch nicht in ausreichender Menge zur Verfügung. Daher sind wir gefordert, den Verbrauch so gering wie möglich zu halten und den Einsatz von Energie an allen trans-o-flex-Standorten in Deutschland sowie in Österreich zu senken. Als Spezialist bei der aktiv temperierten Lagerung und dem Transport von temperatursensiblen Arzneimitteln in den Bereichen 2 bis 8 °C und 15 bis 25 °C haben wir einen besonderen Zielkonflikt zu lösen. Einerseits gilt es, den Energieverbrauch konsequent zu senken. Andererseits gilt es sicherzustellen, dass bei Transport und Lagerung die seitens Gesetzgebung und Pharmaherstellern vorgegebenen Temperaturbereiche immer eingehalten werden, damit sensible Arzneimittel wie beispielsweise Impfstoffe, Insuline oder Salben beim Endverbraucher ihre volle Wirksamkeit entfalten können.

Maßnahmen

Auf der Organisations- und Managementseite ist vor allem die DIN EN ISO 14001 die Basis für die Steuerung der Umweltauswirkungen unserer Lager-, Umschlag- und Verwaltungsaktivitäten. Wir beziehen an unseren Standorten ausschließlich Ökostrom. Damit wir grundsätzlich wissen, wo wir ansetzen müssen, erfassen wir unseren wesentlichen Verbrauch im Rahmen unserer Emissionsbilanzierung. Zusätzliche Maßnahmen leiten wir aus den Berichten der regelmäßigen Energieaudits ab.

Um unseren Verbrauch konsequent zu senken, setzen wir konkret an folgenden Stellen an.

- Neue Sortieranlagen erfüllen die modernsten Energieeffizienzkriterien.
- Bei Bestandsimmobilien steigern wir die Energieeffizienz kontinuierlich, indem wir die Dämmung verbessern, auf LED-Lampen umstellen und prüfen, auf welchen Gebäuden Photovoltaikanlagen installiert werden können. Geplant ist, dass an den Standorten in Weinheim (Zentrale, Niederlassung und Logistik-Service) Photovoltaikanlagen eingesetzt werden, um hier die eigene Produktion erneuerbarer Energien zu erhöhen. Damit kann die Eigenstromproduktion erhöht und die Netzbelastung gesenkt werden. Das ist vor allem in den Sommermonaten ein wichtiger Faktor, weil dann sowohl die Photovoltaikproduktion als auch der Energieverbrauch für die Kühlung der Ware hoch sind. Darüber hinaus prüfen wir gemeinsam mit den Vermietern regelmäßig, welche weiteren Energieverbesserungsmaßnahmen möglich sind.
- Wir setzen zunehmend neben der klassischen Temperierung über Klimageräte auf das Prinzip der freien Kühlung. Dabei wird die Temperierung der Halle durch eine kontrollierte Be- und Entlüftung geregelt. Erst wenn die vorgegebenen Temperaturbereiche über diese Art der Klimatisierung nicht mehr eingehalten werden können, werden die zusätzlichen Klimageräte automatisch aktiviert.
- Um Energie zu sparen, werden ThermoMed-Standorte, wo möglich, in die Express-Standorte integriert. Damit werden die äußeren Temperatureinflüsse reduziert, da in den Express-Standorten bereits eine kontrollierte Temperaturumgebung herrscht.
- Weitere Energiesparmaßnahmen sollen über sogenannte „Green IT“ erreicht werden. Das bedeutet, dass die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik künftig über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend gestaltet werden soll – also von der Herstellung über den Betrieb bis zur Entsorgung der Geräte.
- Die Corona-Pandemie hat den Trend zum Ersatz von Dienstreisen und Geschäftsterminen durch Videotelefonate oder -konferenzen weiter vorangetrieben. Dadurch steigt zwar der Energieverbrauch an den Standorten, das wird jedoch überkompensiert durch den Wegfall von Reisen und den mit Reisen verbundenen, vergrößerten ökologischen Fußabdruck.

Neben der konsequenten Weiterentwicklung der Systeme zur Vermeidung und Senkung von Emissionen bildet darüber hinaus die Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltbelange einen Schwerpunkt beim Energiesparen.

Fortschritte

- Im Berichtsjahr betrug der Anteil des Ökostroms an den eigenen Standorten weiterhin 100 %.
- Eine energiesparende, neue Sortieranlage wurden in Wildenfels in Betrieb genommen.
- Beitrag zur Bewältigung der Energiekrise: Der Einsatz fossiler Brennstoffe an den Standorten wurde reduziert. Dadurch wurden die direkt durch die Standorte verursachten Emissionen um 16 % verringert.
- Um mehr Energieeffizienz zu erreichen, wurden im Berichtsjahr vier weitere ThermoMed-Standorte in Express-Standorte integriert.
- Ein Konzept für ein unternehmensweites Energiemanagementsystem wurde erstellt.

GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	2018	2019	2020	2021	2022
Strom (Mio. kWh)	18,17	18,14	16,82	16,36	16,37
- davon aus erneuerbaren Energiequellen (%)	94,06	95,09	97,74	100,00	100,00
Erdgas (Mio. kWh)	29,31	27,81	26,33	31,00	25,72
Heizöl (Mio. kWh)*	2,40**	2,80**	2,30**	3,32**	2,12
Flüssiggas (Mio. kWh)***	-	-	-	0,61	0,82
Fernwärme (Mio. kWh)	3,82	4,15	4,18	4,21	4,20
Verkaufter Strom (Mio. kWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verkaufte Wärmeenergie (Mio. kWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verkaufte Kühlenergie (Mio. kWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verkaufter Dampf (Mio. kWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamter Energieverbrauch (Mio. kWh)	53,70**	52,90**	49,63**	55,50**	49,23

* Bezieht sich auf die eingekaufte Menge, nicht auf die tatsächlich verbrauchte Menge.

** Korrektur des Wertes erfolgt.

*** Flüssiggas wurde als gesonderte Angabe in der Tabelle ergänzt.

GRI 305

Emissionen

Wesentlichkeit

Um Güter abzuholen, umzuschlagen und zuzustellen, sind Logistikdienstleister noch auf fossile Brennstoffe wie Öl und Gas angewiesen. Der Verbrauch dieser Ressourcen verursacht Emissionen, die sich negativ auf das Klima auswirken. Klimaschutz ist daher eines der wesentlichen Themen unserer Zeit. Politik sowie Unternehmen sind gleichermaßen gefordert, gegenzusteuern und wirksam Emissionen zu reduzieren. Nur wenn jeder seinen Beitrag leistet, kann der globale Temperaturanstieg gestoppt sowie das vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) geforderte und global dringend einzuhaltende 1,5-Grad-Ziel erreicht werden.

Das deutsche Treibhausgas-minderungsziel für das Jahr 2030 wurde durch eine Gesetzesnovelle auf minus 65 Prozent gegenüber 1990 angehoben. Bisher galt ein Minderungsziel von minus 55 Prozent. Bis 2040 müssen die Treibhausgase um 88 Prozent gemindert und bis 2045 soll Treibhausgasneutralität verbindlich erreicht werden. Die Bundesregierung hat damit die europäischen Ziele bereits auf Bundesebene übertragen. Deshalb strebt auch trans-o-flex bis spätestens 2045 Klimaneutralität an. Um dies zu erreichen, wird trans-o-flex einerseits konstant daran arbeiten, seinen CO₂-Fußabdruck zu verkleinern. Zusätzlich wurden ab Mitte 2022 die Kunden mit ins Boot geholt, um schneller CO₂-Emissionen auszugleichen.

Maßnahmen

Mehr als 90 % der CO₂-Emissionen werden durch die von trans-o-flex eingesetzten Transportdienstleister (Scope 3) verursacht. Diese kontinuierlich zu senken, ist daher der größte Hebel. Gemeinsam mit den Transportdienstleistern setzen wir dabei auf mehreren Ebenen an. Unter Berücksichtigung der speziellen Anforderungen der uns anvertrauten Waren testen wir beispielsweise regelmäßig Fahrzeuge mit alternativen Antrieben und werten aus, ob temperatursensible Waren und Gefahrgüter damit genauso sicher transportiert werden können wie Waren ohne besondere Anforderungen. Darüber hinaus stehen wir gemeinsam mit den Transportdienstleistern im engen Austausch mit der Automobilindustrie, um technische Neuerungen zu unterstützen und frühzeitig in Tests neuer Fahrzeuggenerationen eingebunden zu werden.

In der Praxis treiben wir außerdem eine ganze Reihe an weiteren Maßnahmen voran, um den Energie- und Kraftstoffverbrauch konstant zu senken. Dazu gehört eine regelmäßige und konsequente Erneuerung der Fahrzeugflotte genauso wie die konsequente Prüfung der Fahrzeugdisposition, damit die Streckenführung der einzelnen Ausliefer Touren weiter optimiert werden kann. Denn weniger Kilometer auf einer Tour bedeuten immer weniger Emissionen pro Sendung. Mit jedem Liter Treibstoff, der weniger verbraucht wird, sinken unsere Emissionen und gleichzeitig verbessert sich unsere Klimabilanz.

Hinsichtlich der CO₂-Emissionen stehen die Gebäude als Hauptverursacher an zweiter Stelle. Vor allem das Heizen und Kühlen der Standorte ist energieintensiv. Diese Energie ist jedoch bisher erforderlich, um die Qualität der an trans-o-flex übergebenen sensiblen Arzneimittel jederzeit sicherzustellen und damit die Temperaturanforderungen der EU Good Distribution Practice zu erfüllen, der Leitlinie für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln. Davon unabhängig tun wir viel dafür, um die benötigte Energie konstant zu senken und die Umweltauswirkung so weiter zu verringern. Konkret setzen wir dabei auf verschiedenen Ebenen an. Beispielsweise werden immer mehr Photovoltaikanlagen eingesetzt, um die Eigenstromproduktionsquote zu erhöhen und den Strombezug zu senken. Parallel sollen derzeit noch mit Öl oder Gas betriebene Heizanlagen Schritt für Schritt erneuert und durch energieeffizientere Anlagen ersetzt werden. Spätestens erfolgt dies jeweils beim Umzug in neue Gebäude. Hier werden bereits bei der Planung möglichst sparsame Heiz- und Kühlkonzepte berücksichtigt. Das schließt die sogenannte freie Kühlung ein, die eine ausgefeilte natürliche Belüftung der operativen Standorte ermöglicht und so die Einsatzstunden der Klimageräte reduziert.

Darüber hinaus setzen wir in Gebäuden verschiedenste weitere Nachhaltigkeitsansätze um. Dazu gehören Mehrfachverglasung und Sonnenschutz für Bürofenster, Tageslichtnutzung, Hochgeschwindigkeitstüren und Torabdichtungen sowie Regenwassernutzung. Ferner berücksichtigen wir Lösungen zur Brauch- und Schmutzwasser-Rückgewinnung, verwenden ökologische Baustoffe, achten bei der Auswahl von Dämmstoffen und Farben auf deren Umweltverträglichkeit. An allen Standorten werden Wertstoffe getrennt und dem Recycling zugeführt.

Die konsequente Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen ist ein weiterer wichtiger Beitrag dazu, die ökologischen Auswirkungen des Betriebs unserer zwei energieintensiven temperaturregerten Netzwerke möglichst gering zu halten. Dies gelingt unter anderem dadurch, dass inzwischen 100 Prozent des von trans-o-flex genutzten Stroms aus erneuerbaren Quellen stammen. Für den

Einkauf des Stroms aus Wasserkraft hat trans-o-flex im Berichtsjahr, im Vergleich zum Bezug von konventionell erzeugtem Strom, erneut erhebliche finanzielle Mehraufwendungen geleistet.

Um den Energieverbrauch weiter zu senken, hat trans-o-flex bereits 2021 die Dienstwagenregelung verändert. Die neue Regelung sieht vor, dass die Mitarbeiter Schritt für Schritt ein Fahrzeug mit reinem E-Antrieb oder mit Hybridantrieb erhalten. Die Fahrzeuge sind nicht nur leiser, sondern ihre CO₂-Emissionen sind erheblich niedriger als die der bisherigen Dieselantriebe. Damit elektrische Fahrzeuge direkt an den trans-o-flex-Standorten geladen werden können, soll dort eine geeignete Ladeinfrastruktur geschaffen werden, die sowohl Dienstwagenfahrer als auch Mitarbeiter mit privaten Elektrofahrzeugen nutzen können sollen.

Auf der Managementseite ist neben den international etablierten Zertifizierungen für Qualität (ISO 9001) und Umweltmanagement (ISO 14001) das jährliche EcoVadis-Rating ein effektives Instrument, um die Nachhaltigkeit unseres Handelns zu bewerten und damit unsere Unternehmensprozesse weiter zu optimieren. Das weltweit tätige Unternehmen EcoVadis bewertet konkret die Leistung von Unternehmen im Blick auf Umwelt, Soziales und Gesellschaft und liefert damit eine neutrale Basis für konstante Verbesserungen.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an weiteren Projekten und Schritten, um den Klimaschutz voranzutreiben. Es fängt an bei Energie- und Wassersparmaßnahmen, dem Einsatz neuester Technik, der Mülltrennung, dem Einsatz von Mehrwegsystemen und umweltfreundlichen Kunststoffpaletten. Es setzt sich fort mit Fahrertrainings, der Unterstützung von Umweltprojekten, dem Recycling von beim Transport eingesetzten Folien und der Entscheidung für die standardmäßige Nutzung von Recyclingpapier.

Die bereits 2019 angeschafften Kunststoffpaletten sowie das im Jahr 2020 eingeführte neue Mehrwegsystem wirken sich noch nicht direkt messbar auf unsere eigene Emissionsbilanz aus. Dennoch sorgen wir damit für mehr Nachhaltigkeit, da trans-o-flex mit den Mehrwegboxen seine Kunden dabei unterstützt, ihren eigenen ökologischen Fußabdruck zu verbessern. Da Kunden den verpackungsbedingten Ausstoß an CO₂ mit dem Mehrwegsystem um etwa 50 % reduzieren können, sollen Kunden sukzessive dabei begleitet werden, die Mehrwegboxen statt herkömmlicher Kartonage für den Versand zu nutzen. Außerdem werden Kunden im Jahr 2023 die Möglichkeit erhalten, die bei trans-o-flex bisher im internen Warenumschlag und im Fernverkehr genutzten Kunststoffpaletten für die Warenübergabe an trans-o-flex zu nutzen. Der Umstieg wird für beide Seiten sowohl operative Vorteile bringen als auch für mehr Nachhaltigkeit sorgen. Denn Europaletten aus Holz halten im Durchschnitt nur acht Umläufe aus. Danach sind sie in der Regel so beschädigt, dass sie ausgetauscht werden müssen. Die Euro-H1-Paletten halten nachweislich mehr als 500 Umläufe aus. Außerdem sind sie leichter als eine Palette aus Holz, die neu 24 Kilo wiegt und im Laufe ihres kurzen Lebens immer mehr Feuchtigkeit aufnimmt und noch schwerer wird. Die Palette aus Plastik wiegt 18 Kilo, also ein Viertel weniger, und hält Gewicht und Aussehen. Dadurch reduziert sich das zu transportierende Gewicht und in der Folge sinken die transportbedingten Emissionen im Vergleich zu konventionellen Holzpaletten.

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. Grundsätzlich verfolgt trans-o-flex das Ziel, Emissionen, wo möglich, zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren. Mit unserem Angebot „co₂de green“ unterstützen wir unsere Kunden außerdem bei der Optimierung ihrer Umwelteffizienz und der Erreichung ihrer Klimaschutzziele. Kern von co₂de green ist, dass die beim Transport von Sendungen entstehenden klimaschädlichen Emissionen über zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert werden. Dafür erwerben wir im co₂de-green-Programm Zertifikate von anerkannten Klimaschutzprojekten, die nachweislich CO₂-Emissionen eingespart haben und damit für den Ausgleich der beim Transport entstandenen Emissionen sorgen. Bereits bei der Auswahl der Klimaschutzprojekte achten wir dabei auf einen ganzheitlichen Ansatz. Dazu orientieren wir uns an den Nachhaltigkeits-

zielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Im Wesentlichen sollen diese Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sorgen, Armut und Hunger beenden, Ungleichheiten bekämpfen, die Selbstbestimmung der Menschen stärken, Geschlechtergerechtigkeit und ein gutes und gesundes Leben für alle sichern. Außerdem sollen sie Wohlstand für alle fördern und Lebensweisen weltweit nachhaltig gestalten. Da die Folgen der Klimakrise zunehmend spürbar werden, wurde der Ausgleich der CO₂-Emissionen 2022 deutlich ausgebaut. Ziel ist es, ihn als Standard einzuführen.

Schließlich sollen künftig auch die Emissionen, die in vorgelagerten Prozessen entstehen, bei trans-o-flex erfasst werden. Damit besteht bereits beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen die Möglichkeit, Emissionen zu vermeiden und so die Auswirkungen für das Klima weiter zu reduzieren.

Fortschritte

2022 konnte trans-o-flex wichtige Schritte auf seinem Weg zur für 2045 geplanten Klimaneutralität erreichen. Zu den Erfolgen im Einzelnen:

- 2022 sind unsere Emissionen im Vergleich zum Vorjahr von 132.314,22 Tonnen CO₂ auf 118.933,43 Tonnen CO₂ gesunken. Das entspricht einer Emissionsreduzierung von 10 %.
- Die direkten durch unsere Standorte verursachten Emissionen, wurden im Vergleich zum Vorjahr um 16 % reduziert.
- Die Scope 1 Emissionen wurden um 6 % reduziert.
- Durch eine höhere Fahrzeugauslastung, weniger Leerfahrten und weitere Optimierungen im Netzwerk hat sich die durchschnittliche CO₂-Effizienz (Kilogramm CO₂ pro transportiertem Kilogramm Ware) gegenüber dem Vorjahr um 4,51 % verbessert.
 - CO₂-Effizienz bei trans-o-flex Express: 0,124 kg CO₂ pro transportiertem kg
 - CO₂-Effizienz bei trans-o-flex ThermoMed: 0,421 kg CO₂ pro transportiertem kg
- Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der gefahrenen Kilometer um 20,7 Mio. Kilometer auf 203,72 Mio. Kilometer reduziert.
- Der Dieselverbrauch ist von 45,99 Mio. Liter im Jahr 2021 auf 42,5 Mio. Liter im Jahr 2022 gesunken.
- Durch verbesserte und neue IT-Prozesse wurde die Genauigkeit der Messung der verursachten Emissionen weiter erhöht.
- Die neue Dienstwagenregelung wurde implementiert. Schritt für Schritt erhalten Dienstwagenfahrer nun reine Elektro- oder Hybridfahrzeuge.
- Von EcoVadis wurde trans-o-flex mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet.
- Im Berichtsjahr wurden 1,1 Mio. Mehrwegbehälter aus 100 % recyclingfähigem Kunststoff an trans-o-flex übergeben, wodurch der Anteil an Verpackungen aus Kartonage weiter gesenkt werden konnte.
- Ein genereller CO₂-Ausgleich wurde ab Mitte 2022 unter Einbeziehung der Kunden von trans-o-flex eingeführt.

GRI 305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

2022 betrug das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) 10.788,68 Tonnen CO₂-Äquivalente. Bei trans-o-flex liegt der Fokus dabei in der Berechnung der CO₂-Emissionen. Weitere Klimagase sind in den operativen Prozessen von trans-o-flex nicht relevant und wurden daher in der Wesentlichkeitsanalyse nicht mit einbezogen.

Biogene CO₂-Emissionen sind im Scope 1 von trans-o-flex nicht relevant und wurden nicht erfasst.

Grundlage der CO₂-Bilanzierung bei trans-o-flex ist das Greenhouse Gas Protocol (GHG), das Best-Practice-Reporting-Standards definiert. Die für die Berechnung der CO₂-Bilanz verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus folgenden Quellen: ProBas, Umweltbundesamt.

Verwendete Standards und Methodiken, die für die Klimabilanzierung genutzt wurden, sind:

- The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)
- The Greenhouse Gas Protocol: Scope 2 Guidance

GRI 305-2

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

Das Bruttovolumen der standortbasierten, indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 2) betrug im Berichtsjahr 8.051,41 Tonnen CO₂-Äquivalente. Das Bruttovolumen der markt-basierten, indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 2) betrug 1.175,74 Tonnen CO₂-Äquivalente.

In der Berechnung liegt unser Fokus auf CO₂. Weitere Gase sind in den operativen Prozessen von trans-o-flex nicht relevant und wurden daher in der Wesentlichkeitsanalyse nicht mit einbezogen.

Grundlage der CO₂-Bilanz ist das Greenhouse Gas Protocol (GHG), das Best-Practice-Reporting-Standards definiert. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus folgender Quelle: ProBas, Umweltbundesamt.

Verwendete Standards und Methodiken, die für die Klimabilanzierung genutzt wurden, sind:

- The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)
- The Greenhouse Gas Protocol: Scope 2 Guidance

GRI 305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Das Bruttovolumen der sonstigen, indirekten THG-Emissionen (Scope 3) lag 2022 bei 106.969,01 Tonnen CO₂-Äquivalente.

In der Berechnung liegt unser Fokus auf CO₂. Weitere Gase sind in den operativen Prozessen von trans-o-flex nicht relevant und wurden daher in der Wesentlichkeitsanalyse nicht mit einbezogen.

Biogene CO₂-Emissionen wurden im Scope 3 nicht explizit erfasst, können aber Bestandteil der verwendeten Emissionsfaktoren sein.

Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus folgenden Quellen: ProBas, Umweltbundesamt.

Verwendete Standards und Methodiken, die für die Klimabilanzierung genutzt wurden, sind:

- The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)
- The Greenhouse Gas Protocol: Scope 2 Guidance
- DIN EN ISO 14064

Beim Konsolidierungsansatz für die Emissionen setzt trans-o-flex auf eine operative Kontrolle. Mit diesem Ansatz übernimmt trans-o-flex die Verantwortung für Aktivitäten, die unter der Kontrolle des Unternehmens entstehen und somit mittelbar oder unmittelbar beeinflussbar sind.

GRI 305-7

Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen

Im Jahr 2022 wurden 156,92 Tonnen NOx und 4,51 Tonnen Feinstaub (PM10) emittiert.

Die mit der Geschäftstätigkeit von trans-o-flex verbundenen Luftschadstoffe werden im Wesentlichen durch unsere Transportpartner und den für den Fahrbetrieb erforderlichen Verbrauch von Dieselmotoren verursacht. Außerdem sind die Kühlaggregate der in den trans-o-flex-Netzwerken eingesetzten Fahrzeuge und Trailer ein weiterer wesentlicher Verursacher von NOx- und Feinstaub-Emissionen.

Die Berechnung der signifikanten Luftemissionen wurden auf Basis von veröffentlichten Emissionsfaktoren des Umweltbundesamts sowie der EU Stage V Norm für Nonroad Engines durchgeführt.

Soziales

Ob durch künstliche Intelligenz, Online-Meetings oder neue Programme – mit der zunehmenden Digitalisierung werden nicht nur Prozesse, sondern auch die Arbeit immer digitaler. Unsere Beschäftigten haben dadurch viele neue Herausforderungen zu bewältigen. Damit dies gelingt, gilt es, sie entsprechend zu befähigen. Offenheit für den digitalen Wandel und digitale Kompetenzen bilden hierfür die Basis, ebenso wie aktiver Gesundheitsschutz und eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur. Denn nur in einer Kultur, die von Respekt und Vertrauen geprägt ist, und an Arbeitsplätzen, die den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter im Fokus haben, können alle Beschäftigten ihre Möglichkeiten voll entfalten. All das ist Voraussetzung für eine nachhaltige digitale Transformation.

Einleitung

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüsselfaktor für die Qualität unserer Dienstleistung. 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, steht daher bei trans-o-flex ganz besonders im Fokus.

Unsere soziale Verantwortung als Unternehmen wollen wir auch dadurch wahrnehmen, dass wir in unserem Unternehmen Vielfalt leben. Wir sehen das Miteinander von Menschen unterschiedlicher Generationen, Herkunft oder Religion, unterschiedlicher Begabungen und Lebensentwürfe als Bereicherung an. Sie erleichtert uns, kreative Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Leistungsgerechte Bezahlung, individuelle Förderung, Vielfalt leben: von diesen übergeordneten Zielen hat trans-o-flex konkrete Handlungsfelder im Personalmanagement abgeleitet. Sie reichen vom Generationenmanagement über Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis hin zur Qualifizierung von Fachkräften.

In unserem Verhaltenskodex haben wir eine ethische Grundorientierung für alle Mitarbeiter vom Azubi bis zum Geschäftsführer festgehalten. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass wir zentrale Arbeitnehmerrechte einhalten – vom Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren über die Achtung der Chancengleichheit.

Beschäftigung

Wesentlichkeit

Zu den Kernaufgaben von trans-o-flex gehören Transport, Umschlag und Lagerung von Waren. Daher ist der größte Teil unserer Belegschaft im operativen Handling von Sendungen tätig. Daneben arbeiten bei uns vor allem Fachleute für Aufbau, Gestaltung und Optimierung von Logistikketten für sensible Güter sowie Spezialkräfte aus den Bereichen IT und Finanzen. Insgesamt beschäftigen wir zum Stichtag 31.12.2022 in Deutschland 1.912 Mitarbeiter. Bei der trans-o-flex-Tochter ThermoMed in Österreich waren zum 31.12.2022 insgesamt 117 Mitarbeiter tätig.

Wichtige Faktoren für das Erreichen unserer strategischen Ziele und den Geschäftserfolg sind Know-how, Teamgeist, Loyalität und eine positive Einstellung unserer Mitarbeiter. Denn nur, wenn unsere Teams zufrieden sind mit ihrer Arbeit, wenn sich eine loyale und positive Stimmung eingestellt hat, dann können und werden Mitarbeiter ihr volles Potenzial abrufen, sich dauerhaft einsetzen und das Unternehmen erfolgreich machen. Diese Einstellung möchten wir bei unseren Mitarbeitern wecken und unterstützen.

Zu den großen Herausforderungen, denen sich viele Industrienationen, aber insbesondere Unternehmen in Deutschland stellen müssen, gehört auch für trans-o-flex der demografische Wandel sowie der Fachkräftemangel. Wir müssen sowohl Antworten auf den steigenden Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten finden, als auch Lösungen für den zunehmenden Fachkräfte- und Fahrer-mangel, der inzwischen in der gesamten Logistikbranche deutlich spürbar ist. Daher investieren wir in die Ausbildung junger Menschen. Und gleichzeitig versuchen wir, bereits ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und diese zu trans-o-flex-Spezialisten weiterzuentwickeln. Damit das gelingt, müssen wir uns auf den sich kontinuierlich ändernden Bedarf unserer Kunden, auf die sich wandelnden techni-

schen und gesetzlichen Bedingungen einstellen und die Attraktivität unserer Arbeitsplätze konstant erhöhen.

Maßnahmen

Im Berichtsjahr hat trans-o-flex sich insbesondere darauf konzentriert, mitarbeiterbezogene Prozesse weiter zu digitalisieren sowie Mitarbeiter weiterzuqualifizieren und auszubilden. Darüber hinaus bestand zumindest zum Jahresbeginn noch ein pandemiebedingter Fokus auf den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. An dieser Stelle werden die Themen Gesundheitsschutz sowie Aus- und Weiterbildung nur angerissen. Vertiefte Informationen dazu sind in den GRI-Abschnitten 403 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) und 404 (Aus- und Weiterbildung) nachzulesen.

- Die während der Corona-Pandemie gegründete „Task-Force“, die aus erfahrenen Mitarbeitern besteht, wurde auch nach Pandemieende aufrechterhalten, um auf nicht planbare Personalausfälle oder nicht vorhersehbare operative Ereignisse kurzfristig reagieren zu können.
- 2021 wurde erstmals ein 270-Grad-Feedback für alle Führungskräfte durchgeführt. Um Fortschritte messen zu können, wurde ein Teil der Fragen aus dem 270-Grad-Feedback auch über die Mitarbeiterbefragung erfasst, die im jährlichen Wechsel mit dem 270-Grad-Feedback stattfindet. Beim 270-Grad-Feedback geht es darum, dass Führungskräfte sich selbst, ihre Arbeit und ihre Wirkung besser einschätzen lernen. Dazu wurden die Führungskräfte eingeladen, sich selbst anhand eines Fragebogens einzuschätzen. Parallel haben die Mitarbeiter und Vorgesetzten die Führungskräfte aus ihrer Sicht bewertet.
- Im Herbst 2022 hatten die Mitarbeiter zum dritten Mal die Möglichkeit, systematisch und anonym ihre persönlichen Rückmeldungen zum Arbeiten bei trans-o-flex zu geben. Die Mitarbeiterbefragung (MAB) wurde dabei im Berichtsjahr schlanker, kompakter und kürzer. Das hatte mehrere Gründe. Weil es auch noch das 270-Grad-Feedback für Führungskräfte gibt, wurde die MAB damit abgeglichen. Folge: In der MAB wurden weniger Fragen zur direkten Führungskraft gestellt. Lediglich die Kernfragen zur Führungskraft wurden weiter gestellt, um einen Verlaufstrend bestimmen zu können. Die MAB wurde außerdem aktualisiert und es wurden drei Themen neu aufgenommen beziehungsweise verstärkt: Wertschätzung, Nachhaltigkeit (ESG) und mobiles Arbeiten. Testweise wurde mit Unterstützung eines auf künstlicher Intelligenz basierenden Tools in 2022 erstmals auch Übersetzungen des Fragebogens erstellt. Um die Wirkung in einem begrenzten Umfeld bewerten zu können, wurden für den Test die bei den österreichischen Mitarbeitern verbreiteten Sprachen Slowenisch, Ungarisch, Tschechisch und Slowakisch ausgewählt. Da damit in Österreich gute Erfahrungen gesammelt wurden, soll der Fragebogen künftig in weitere Sprachen übersetzt werden.
- trans-o-flex hat ein Konzept entwickelt, um intern Talente zu identifizieren und sie unter Berücksichtigung von Eignung, Neigung, Zukunftsvorstellungen und Wünschen weiterzuentwickeln. Ziel des Talentmanagements ist es, die Potenzialträger auf neue Rollen und Positionen vorzubereiten. 2022 hat trans-o-flex erneut Mitarbeiter und Führungskräfte aufgefordert, Talente zu benennen, die gezielt gefördert werden sollen. Für jede der gemeldeten Personen wurden Kurzprofile erstellt. Außerdem wurde auf Basis des vorliegenden Konzepts in verschiedenen Gesprächsrunden bewertet, wie diese Mitarbeiter gefördert werden können und sollen.
- Den Großteil der Bewerbungsgespräche wurde erneut online geführt. Darüber hinaus fand die Ansprache von potenziellen Arbeitnehmern überwiegend digital statt. Dafür wurden einerseits Anzeigenmöglichkeiten in Sozialen Medien genutzt. Andererseits wurden die bei Sozialen Medien verfügbaren Recruiter-Tools genutzt, um dort dann gezielt Menschen anzusprechen, die aufgrund ihrer Qualifikation oder Interessen zu trans-o-flex passen könnten. In 2022 hat trans-o-flex unter Berücksichtigung der teilweise noch geltenden Hygienekonzepte wieder an ersten Ausbildungsmessen in Präsenz teilgenommen. Vor allem die jobs for future, die im Umkreis des trans-o-flex-Hauptsitzes stattfindet, ist seit Jahren eine sehr gute Plattform, um junge Menschen auf trans-o-flex aufmerksam zu machen.
- Wo es die Tätigkeit der Mitarbeiter zulässt, können diese unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Auch dieser Faktor wird für die Mitarbeiterzufriedenheit, für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit immer wichtiger.

- Das Ideenmanagement wurde 2022 weiter digitalisiert. Ideen können nun direkt über SharePoint an den zuständigen Fachbereich geschickt werden, der die Ideen prüft und bewertet. Damit wurde die Bearbeitung der eingereichten Ideen erleichtert, der Prozess schneller und transparenter: Wer eine Idee eingereicht hat, kann nun direkt den Bearbeitungsstatus sehen.
- Um Mitarbeitern mehr Möglichkeiten für soziales Engagement zu geben, um es dauerhaft zu stärken und möglichst noch auszubauen, wurde ein Konzept für Corporate Citizenship (CC) entwickelt. Grund ist, dass von Unternehmen zunehmend erwartet wird sozialen Aspekte in die strategische Ausrichtung zu integrieren. Mitarbeiter sollen gezielt und wiederholt Möglichkeiten erhalten, als guter Bürger (corporate citizen) Beiträge zur Lösung sozialer Probleme zu leisten. Um die Transparenz zu erhöhen, wurden klare Kriterien festgelegt, wonach und warum welche Organisationen unterstützt werden und warum die Teilnahme an bestimmten Aktionen erfolgt. Für die Kriterien hat sich trans-o-flex an international geltenden Standards orientiert, nämlich an den SDGs (Sustainable Development Goals), den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen. Alle Aktionen werden jeweils zentral durch den Bereich ESG gesteuert und damit fester sowie überprüfbarer Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Fortschritte

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zu messen, dokumentieren wir unsere Fortschritte. Was wir in 2022 erreicht haben, ist nachfolgend übersichtlich zusammengefasst.

- Eine Betriebsvereinbarung für das mobile Arbeiten wurde für die Mitarbeiter von trans-o-flex Express verhandelt und erfolgreich implementiert.
- Es wurde eine neue Recruiting-Stelle geschaffen.
- Das Trainee-Programm wurde fortgeführt.
- Die Mitarbeiterbefragung (MAB) wurde um die Themen Wertschätzung, Nachhaltigkeit (ESG) und mobiles Arbeiten ergänzt beziehungsweise verstärkt. Außerdem wurde die MAB im Berichtsjahr erstmals in vier weitere Sprachen (Slowenisch, Ungarisch, Tschechisch und Slowakisch) übersetzt.
- Leistungen von Mitarbeitern oder Teams hat trans-o-flex auch 2022 konsequent ausgezeichnet.
- Im Berichtsjahr haben 58 junge Frauen und Männer Ausbildungsangebote von trans-o-flex genutzt. 41 davon wählten die klassische Lehre als Berufsausbildung, 17 das Duale Studium.
- Das Ausbildungsangebot wurde im Rahmen eines Tests um eine weitere duale Studienmöglichkeit erweitert. Die erste Studentin hat im Herbst 2022 in der Fachrichtung „Mediendesign“ ihr Studium an der Internationalen Hochschule aufgenommen.
- Neben dem bestehenden sozialen Engagement des Unternehmens hat trans-o-flex damit begonnen, auch das soziale Engagement von Mitarbeitern transparent zu machen. Damit sollen engagierte Mitarbeiter darin bestärkt werden, weiterhin Gutes zu tun und andere sollen Anregungen für ein mögliches eigenes Engagement erhalten.
- Im Berichtsjahr lagen die Schwerpunkte des Corporate Citizenship (CC) auf der Unterstützung des jährlichen Firmencups auf dem Hockenheimring, dem Sponsoring und sportlichen Angeboten rund um die Weinheim Trails, Spenden an die Tafel Deutschland, den Flüchtlingsrat und die gemeinnützige Organisation Joblinge, die Jugendliche auf ihrem Weg aus der Jugendarbeitslosigkeit begleitet. Darüber hinaus hat trans-o-flex am Girls-/Boys-Day sowie am bundesweiten Vorlesetag teilgenommen, erste Bienenstöcke an ausgewählten Standorten aufgestellt, Raum für Blumenwiesen geschaffen, Crowd-Farming unterstützt und sich erneut an der Weihnachtspäckchen-Aktion der Stiftung Kinderzukunft beteiligt.
- Mitarbeiter konnten 2022 erstmals einen Arbeitstag für soziales Engagement nutzen. Auch künftig sollen Mitarbeiter jedes Jahr bis zu acht Stunden ihrer bezahlten Arbeit für eine ehrenamtliche Tätigkeit nutzen können.
- Die Druckkosten für ein Kinderbuch wurden übernommen, das sich dem Thema Typ-1-Diabetes widmet. Betroffene Kinder und deren Umfeld sollen dadurch ein höheres Verständnis für die Krankheit sowie die Gefühle der erkrankten Kinder erhalten.

Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation

Erstmals erweitert trans-o-flex in diesem Jahr seine Berichterstattung um Informationen über neu eingestellte Mitarbeiter und die Mitarbeiterfluktuation. Ein Vorjahresvergleich ist ab dem nächsten Jahr möglich. Die zusätzliche Berichterstattung berücksichtigt wo immer möglich eine Trennung nach kaufmännischen Mitarbeitern und gewerblichen Mitarbeitern. Ebenfalls wird das Verhältnis der neu eingestellten Mitarbeiter in Bezug auf die Gesamtzahl aller Mitarbeiter dargestellt.

Neueinstellungen

Neueinstellungen, inklusive der Auszubildenden und dualen Studenten, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe, Geschlecht und Region. Die angegebene Rate bezieht sich auf die absolute Anzahl der Neueinstellungen.

Neueinstellungen	2022
Männer	254
- davon Azubis	19
Frauen	86
- davon Azubis	7
Altersgruppe	
unter 30 Jahre	115
30 bis 50 Jahre	176
über 50 Jahre	49
Region Deutschland	
Süd	116
Ost	34
West	81
Nord	24
Region Österreich	85

Neueinstellungen (%)	2022
Männer	75
- davon Azubis	7
Frauen	25
- davon Azubis	8
Altersgruppe	
unter 30 Jahre	34
30 bis 50 Jahre	52
über 50 Jahre	14
Region Deutschland	
Süd	34
Ost	10
West	24
Nord	7
Region Österreich	25

Angestelltenfluktuation

Die nachfolgenden Übersichten zeigen einmal in absoluten Zahlen und einmal als Prozentsatz die Abgänge von Mitarbeitern im Verhältnis zu allen Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Einsatzgebiet. Die Rate bezieht sich dabei nicht auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter, sondern auf die Fluktuation.

Fluktuation	2022
Fluktuation gesamt	446
- davon im kaufmännischen Bereich	215
- davon im gewerblichen Bereich	231
Fluktuation geplant	171
Fluktuation ungeplant	275
Fluktuation Führungskräfte	15
- davon Männer	12
- davon Frauen	3
Fluktuation nach Geschlecht	
Männer	327
Frauen	119
Fluktuation nach Altersgruppe	
unter 30 Jahre	117
30 bis 50 Jahre	220
über 50 Jahre	109
Fluktuation Region Deutschland	
Süd	171
Ost	37
West	118
Nord	33
Fluktuation Region Österreich	87

Fluktuation (%)	2022
Fluktuation gesamt	22
- davon im kaufmännischen Bereich	11
- davon im gewerblichen Bereich	11
Fluktuation geplant	8
Fluktuation ungeplant	14
Fluktuation Führungskräfte	12
Fluktuation nach Geschlecht	
Männer	64
Frauen	36
Fluktuation nach Altersgruppe	
unter 30 Jahre	26
30 bis 50 Jahre	49
über 50 Jahre	25
Fluktuation Region Deutschland	
Süd	38
Ost	8
West	26
Nord	8
Fluktuation Region Österreich	20

GRI 401-2

Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes und wichtigstes Kapital. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleichermaßen fair und bieten betriebliche Leistungen allen Mitarbeitern gleichermaßen an. Es gibt daher diesbezüglich bei uns keine Unterscheidung nach Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, beziehungsweise nach befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis.

Zu den Kernleistungen, die trans-o-flex seinen Mitarbeiter anbietet, zählt vor allem die betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung. Dabei wird ein Teil des Gehalts als zusätzliche Altersvorsorge gespart. Diese Form der Gehaltsumwandlung kann interessant sein, weil in der Ansparphase Steuern und Sozialversicherung gespart werden. Mit Unterstützung eines Versicherungspartners wird eine individuelle Beratung angeboten, in der gemeinsam mit dem Mitarbeiter ermittelt werden kann, wie sich die Altersvorsorge am Ende für den Einzelnen auswirkt.

Elternzeit

Die Mitarbeiter von trans-o-flex in Deutschland und Österreich haben bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen Anspruch auf Elternzeit.

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die 2022 Elternzeit in Anspruch genommen haben. Außerdem ist dargestellt, wie viele Mitarbeiter zwölf Monate nach ihrer Elternzeit noch bei trans-o-flex beschäftigt waren.

Elternzeit	2022
Gesamt	44
- davon Frauen	32
- davon Männer	12
Rückkehr nach Ende Elternzeit	17
- davon Frauen	7
- davon Männer	10
Rückkehr nach Ende Elternzeit und Beschäftigung nach 12 Monaten*	15
- davon Frauen	9
- davon Männer	6

* Angegeben sind hier nur die Mitarbeiter, deren Elternzeit im Jahr 2021 geendet hat und die auch 12 Monate nach der Elternzeit noch bei trans-o-flex beschäftigt waren. Mitarbeiter, deren Elternzeit noch nicht beendet ist, sind nicht berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft, wie viel Prozent der Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen haben und wie viel Prozent dieser Mitarbeiter nach Ende der Elternzeit zurückgekehrt sind.

Elternzeit (%)	2022
Gesamt	2,17
- davon Frauen	72,73
- davon Männer	27,27
Rückkehr nach Ende Elternzeit	38,64
- davon Frauen	41,18
- davon Männer	58,82

Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Bei trans-o-flex werden die Mitarbeiter diverser Gesellschaften durch Betriebsratsgremien vertreten. Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Gremien der Sozialpartner erfolgt auf der Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wesentlichkeit

Betriebliche Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind für uns eine Investition in unsere Wettbewerbsfähigkeit. Sinnvoll eingesetzt führen Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verhütung von Unfällen, zur Senkung von Fehlzeiten und zur Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter. Langfristig tragen sie zum Erhalt der Leistungsfähigkeit bei, mindern die Kosten bei der Lohnfortzahlung und reduzieren den zeitweisen Ersatz erkrankter Mitarbeiter.

Da die Mitarbeiter bei trans-o-flex jeden Tag hohe Anforderungen erfüllen, ist es für uns auch von großer Bedeutung, ein gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Es ist unser Anliegen, die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit zu ermöglichen und jedem Einzelnen gesundheitsfördernde Unterstützungsangebote anzubieten. Das gilt für Mitarbeiter, die kaufmännische Tätigkeiten ausüben, insbesondere aber für die Mitarbeiter an unseren operativen Standorten. Denn da vor allem das Arbeitsumfeld der operativen Mitarbeiter als potenziell gefährlich eingestuft ist, setzt trans-o-flex hier einen besonderen Schwerpunkt im Arbeitsschutz.

Maßnahmen

Oberstes Ziel beim Arbeitsschutz ist das Vermeiden von Arbeitsunfällen und der langfristige Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter. Zentrales Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist dabei die Gefährdungsbeurteilung. Damit erkennen wir, wo wir mit unseren Schutzmaßnahmen ansetzen und Mitarbeiter besonders sensibilisieren müssen.

Beim vorbeugenden Gesundheitsschutz wird vor allem darauf abgezielt, den Mitarbeitern mögliche Gefahren bewusst zu machen. Sie erhalten z. B. in jeder Ausgabe des internen Mitarbeitermagazins Informationen zum allgemeinen Gesundheitsschutz, zur Ersten Hilfe oder zur gesunden Ernährung. Darüber hinaus wird grundsätzlich eine individuelle Beratung zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten. Zusätzlich finden regelmäßig Arbeitsstättenbegehungen und -prüfungen statt. Außerdem tragen regelmäßige Brandschutzübungen, Unterweisungen und Schulungen dazu bei, das Bewusstsein der Mitarbeiter für Arbeitssicherheit zu schärfen. Dass Mitarbeiter vor Gefahren und Risiken in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld geschützt werden, gehört dabei zu den primären Aufgaben der Arbeitsschutzorganisation von trans-o-flex. Die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist Teil des nach DIN EN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems und unterliegt daher anerkannten Standards, die kontinuierlich verbessert werden.

Auch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen gehören zu den Maßnahmen, auf die trans-o-flex zum Schutz seiner Mitarbeiter setzt. Da Bildschirmarbeit Augen und Haltung belastet, wird kaufmännischen Mitarbeitern während der Arbeitszeit die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 angeboten. Durch sie können gesundheitliche Schäden frühzeitig erkannt und verhindert werden. Für Staplerfahrer wird die arbeitsmedizinische Vorsorge nach G25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit) angeboten. Im eigentlichen Vorsorgesinn können durch die Untersuchung Personenschäden des Mitarbeiters selbst (Eigenschädigung) oder seiner Kollegen (Fremdschädigung) sowie Sachschäden vermieden oder zumindest erheblich reduziert werden.

Da die Tätigkeiten im operativen Bereich als potenziell gefährlich eingestuft sind, setzt trans-o-flex hier einen besonderen Schwerpunkt im Arbeitsschutz. 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 zum Umgang mit Gefahrgut, Brandschutzübungen oder Unterweisungen für das richtige Heben von Lasten.

Der Transport und die Lagerung von gefährlichen Gütern und Stoffen zählt zu unseren besonderen Kompetenzen. Sorgfalt im Umgang mit der Ware und ihrer begleitenden Dokumentation ist hier

notwendige Voraussetzung für sicheres und effizientes Arbeiten. Daher wird regelmäßig überprüft, ob die Transportpartner und deren Fahrer die gesetzlichen Vorgaben zum Transport von Gefahrgut einhalten. Das schließt, aufgrund der besonderen Gefahren, auch die Überprüfung der Vorgaben zum Transport radioaktiver Güter ein. Zusätzlich hat der Bereich Gefahrgut spezielle Trainings für die an der Beförderung gefährlicher Güter beteiligten Mitarbeiter entwickelt. Mitarbeiter und Fahrer werden regelmäßig entsprechend den national und international geltenden Gefahrgutregularien geschult und mit allen notwendigen Informationen versorgt. Die Schulungen werden dokumentiert und die Ergebnisse im Gefahrgut-Jahresbericht festgehalten.

Durch die Corona-Pandemie sind bei trans-o-flex zusätzliche Herausforderungen entstanden. Um die Mitarbeiter zu schützen, wurden die speziell entwickelten Hygienekonzepte auch im Berichtsjahr noch angewendet. Ziel war es das Infektionsrisiko zu senken und damit den Geschäftsbetrieb von trans-o-flex jederzeit aufrechtzuerhalten. Die Maßnahmen wurden zentral im Krisenstab definiert und in den Standorten umgesetzt. Orientiert hat sich der Krisenstab dabei an den Anforderungen seiner Kunden und an den gesetzlichen Vorgaben, die im Rahmen der Corona-Pandemie für den Arbeitsschutz erlassen wurden.

Fortschritte

Mit den Infektionsschutzmaßnahmen, dem Angebot zum mobilen Arbeiten wo möglich und den weiteren Aktionen hat trans-o-flex bereits viel für die Gesundheit seiner Mitarbeiter erreicht. Aber erst durch die regelmäßige Überprüfung und Hinterfragung des Erreichten, durch die konsequente Bewertung neuer Prozesse und die schnelle Reaktion auf Veränderungen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz wirklich mitarbeiterorientiert. Aus diesem Grund wurde eine komplette Neustrukturierung des Bereichs in die Wege geleitet. Darüber hinaus wurde entschieden, eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit auszubilden, die künftig auch das Bindeglied aller eingesetzten externen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sein soll. Gemeinsam mit unseren Betriebsärzten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Sozialpartnern beraten wir daher im Rahmen der Arbeitssicherheitsitzungen und Abstimmungsgesprächen regelmäßig darüber, wo noch Anpassungen und Verbesserungen möglich sind.

Mitarbeiter, die krankheitsbedingt länger als sechs Wochen ausgefallen sind, lädt trans-o-flex im Rahmen seines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu einem Gespräch ein. In dem Gespräch wird mit dem Mitarbeiter geprüft, ob es betriebliche Gründe für den krankheitsbedingten Ausfall gab. Sollte dies der Fall sein, werden gemeinsam vorbeugende Maßnahmen festgelegt. Die stufenweise Wiedereingliederung soll Arbeitnehmer nach längerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit erleichtern. Vor Abschluss der Wiedereingliederung erfolgt ein weiteres Gespräch, um den Erfolg zu überprüfen.

Schwerbehinderte Menschen sind Teil unserer Gesellschaft und unseres Unternehmens. Sie sind im Berufsleben ebenso leistungsfähig und leistungsbereit wie nicht behinderte Menschen, wobei sie aber oftmals einen höheren Aufwand erbringen müssen. Bei Bedarf werden sie durch die Schwerbehindertenvertretung unterstützt. Bei trans-o-flex sind schwerbehinderte Mitarbeiter vollständig integriert und üben anspruchsvolle Tätigkeiten aus.

Hinsichtlich der besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie hat trans-o-flex 2022 die Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen entsprechend dem Pandemieverlauf und den Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung angepasst. Unter anderem wurde weitgehend auf Dienstreisen und Veranstaltungen verzichtet, wo möglich wurde mobiles Arbeiten genutzt, es wurden feste Teams gebildet, es wurden zusätzliche Pausenräume eingerichtet und die Mitarbeiter konnten die angebotenen Test- und Temperaturmessungsmöglichkeiten nutzen. Damit ist es trotz der außergewöhnlichen Belastungen gelungen, den Betrieb aller Standorte komplett zu gewährleisten.

GRI 403-1

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

trans-o-flex hält sich an die in Deutschland und Österreich geltenden gesetzlichen Vorgaben für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für Bildschirmarbeitsplätze hat trans-o-flex Express gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Darüber hinaus gibt es klare Prozessbeschreibungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die im Qualitätsmanagementsystem verankert sind. Davon abgesehen wird von trans-o-flex bisher kein spezielles Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt.

GRI 403-2

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Durch sie sollen vorausschauend Gefährdungen erkannt und abgestellt werden, bevor sie zu Unfällen oder Verletzungen führen. Mit dieser Beurteilung fängt der Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz an.

Zusätzlich zu den Gefährdungsbeurteilungen finden bei trans-o-flex viermal pro Jahr Arbeitsschutzsitzungen statt. Im Rahmen dieser Sitzungen erörtern und prüfen die zuständigen Arbeitssicherheitsspezialisten gemeinsam mit den Standortleitern und den Sozialpartnern die bestehenden Gefahren. Eventuelle Vorfälle werden gemeinsam untersucht und bei Bedarf erfolgt eine neue Risikobewertung.

Die Gefährdungsbeurteilung konnte im Rahmen der jährlichen Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001 stattfinden. Damit einher geht ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der nicht nur durch gesetzliche Vorgaben, sondern maßgeblich durch Prozessentwicklungen und die Erkenntnisse aus der täglichen Arbeit beeinflusst wird.

Sollten Mitarbeiter selbst Gefährdungen feststellen, können sie sich entweder an ihren Vorgesetzten, an die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Fachbereich Arbeitssicherheit, den örtlichen Sozialpartner oder an die externe Whistleblowing-Stelle wenden. Besonderheit der letztgenannten Stelle: Hier können Beschwerden oder festgestellte Gefährdungen vertraulich gemeldet werden, ohne dass die Identität des Hinweisgebers bekannt wird.

Grundsätzlich sieht der Prozess bei trans-o-flex vor, dass Arbeits- und Wegeunfälle dem Fachbereich Arbeitssicherheit gemeldet werden. Parallel erfolgt die Meldung an die Berufsgenossenschaft und bei Bedarf werden unmittelbar Unfalluntersuchungen eingeleitet. Alle Wege- und Arbeitsunfälle werden außerdem im Arbeitssicherheitsausschuss besprochen. Bei Bedarf werden neue Handlungsanweisungen erstellt und bestehende Gefährdungsbeurteilungen angepasst. Die Ergebnisse der Sitzungen werden schriftlich festgehalten und zur Dokumentation archiviert.

GRI 403-3

Arbeitsmedizinische Dienste

Die arbeitsmedizinische Betreuung bei trans-o-flex umfasst Angebote und Maßnahmen, die die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern und arbeitsbedingten Erkrankungen oder Berufskrankheiten vorbeugen. Alle Beschäftigten können sich vom Betriebsarzt beraten lassen.

Die Betriebsärzte nehmen regelmäßig an den Arbeitsausschusssitzungen teil. Sie sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben auch vor Ort an den Standorten und stehen für Arbeitsplatzbegehungen zur Verfügung. Erreichbar sind die Betriebsärzte jederzeit telefonisch und per E-Mail. Die Kontaktdaten sind für alle Mitarbeiter zugänglich und an den Standorten ausgehängt.

GRI 403-4

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In Deutschland sind Arbeitsschutzausschüsse gesetzlich geregelt. Die Organisation liegt in der Verantwortung der Standorte. Die Arbeitsschutzausschüsse tagen vier Mal pro Jahr. Gemeinsam mit dem Standortleiter, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten und dem Sozialpartner können Mitarbeiteranliegen besprochen und auch direkt Entscheidungen getroffen werden, die im Anschluss umgesetzt werden.

Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden den Beschäftigten regelmäßig per E-Mail und über das interne Mitarbeitermagazin zur Verfügung gestellt. Dieses ist auch im Intranet verfügbar.

GRI 403-5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeiter werden über die jeweiligen Führungskräfte regelmäßig hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterwiesen. Neue Mitarbeiter erhalten ihre erste Unterweisung im Rahmen ihrer Einarbeitung bzw. der für neue Mitarbeiter eingeführten sogenannten Onboardings, bei denen diese die einzelnen Fachbereiche bei trans-o-flex kennenlernen. Gewerbliche Mitarbeiter erhalten bei Beginn ihrer Tätigkeit für trans-o-flex zusätzlich speziell auf sie ausgerichtete Arbeitssicherheitsunterweisungen, die auch die Besonderheiten der Tätigkeit in den Lager- bzw. Umschlaghallen enthalten. Die zweite und alle folgenden Unterweisungen können dann jeweils gemeinsam mit den anderen Mitarbeitern des Bereichs erfolgen. Bei den Unterweisungen unterstützt werden die Führungskräfte vom Fachbereich Training & Service, der kontinuierlich daran arbeitet, weitere Inhalte über E-Learnings zur Verfügung stellen zu können.

GRI 403-6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Wir wollen unsere Beschäftigten zu einem gesunden Lebensstil motivieren und darin bestärken, Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. So unterstützt trans-o-flex seine Mitarbeiter dabei, gesundheitsschädliche Faktoren zu meiden und einen gesunden Lebensstil zu pflegen. Dazu werden im Unternehmen regelmäßig Gesundheitsprüfungen angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge informiert trans-o-flex in seinen internen Kommunikationsmedien alle Beschäftigten über Möglichkeiten zum Schutz der eigenen Gesundheit.

Im Berichtsjahr hat das ESG-Team ein Projekt gestartet, um das betriebliche Gesundheitsmanagement bei trans-o-flex erst zu analysieren und dann zu verstärken. Erste Maßnahmen aus dem Programm, das Kooperationen mit Gesundheitsschutzorganisationen, anerkannte Maßnahmen zur Bewegungsförderung, Anreize zur gesünderen Ernährung und Angebote zur Pausengestaltung enthält, wurden 2022 bereits umgesetzt. So wird Mitarbeitern beispielsweise inzwischen an allen Standorten regelmäßig frisches Obst zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter können außerdem an regelmäßigen Lauftrainings teilnehmen, die vor den unterstützten Sportveranstaltungen auch von Fachleuten begleitet werden. An den Standorten Erfurt und Leipzig wurden im Berichtsjahr außerdem die Grünflächen umgestaltet und Picknickbänke aufgestellt. Weitere Maßnahmen werden im Bereich ESG erörtert und sollen schrittweise eingeführt werden.

GRI 403-7

Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Bei trans-o-flex kümmern sich vor allem der Zentrale Einkauf sowie das Transport- und Linienverkehrsmanagement darum, zuverlässige Partner zu identifizieren und einzusetzen. Während sich der Zentrale Einkauf dabei auf Dienstleister im Allgemeinen konzentriert, hat das Transport- und Linienverkehrsmanagement seinen Schwerpunkt bei Transportunternehmen für die Bereiche Abholung, Linienverkehr und Warenverteilung. Für alle Partner gilt, dass sie die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften einhalten müssen. Außerdem müssen sie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten berücksichtigen. Der Lieferantenkodex enthält klare Vorgaben dazu, dass die geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen eingehalten werden müssen.

GRI 403-8

Mitarbeiter, die vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Zu den Grundsätzen von trans-o-flex gehört, sich an alle gesetzlichen Bestimmungen zu halten. Das gilt folglich für die Geschäftstätigkeit in Deutschland wie für die in Österreich, wo trans-o-flex vier Standorte betreibt. Dementsprechend profitieren alle Beschäftigten von den Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein gesondertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt trans-o-flex dabei nicht ein.

Bei seinen eigenen Mitarbeitern führt trans-o-flex vorgeschriebene Unterweisungen regelmäßig selbst durch.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Als zentrale Mess- und Steuerungsgröße im Arbeits- und Gesundheitsschutz dient die Unfallanzahl je 200.000 Arbeitsstunden. Im Berichtsjahr lag sie bei 2,51 und ist somit im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2,96). Unternehmensweit wurden 45 meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als drei Ausfalltagen erfasst. Wegeunfälle werden bei trans-o-flex nicht gesondert erfasst. Sie sind bereits Bestandteil der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.

Seit 2015 werden die Arbeitsunfalldaten zentral erfasst und die Entwicklung wird regelmäßig ausgewertet. Berücksichtigt werden bei den Unfalldaten alle direkt bei trans-o-flex und seinen Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter. Die von trans-o-flex eingesetzten Systempartner sowie die Transportpartner und deren Fahrer fallen nicht in diese Statistik. Eine Auswertung der Unfälle bezogen auf die Häufigkeit der Verletzungen erfolgt bei trans-o-flex bisher nicht.

Arbeitsbedingte Verletzungen	2022
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Anzahl)	45
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (%)	76,15
Tödliche Arbeitsunfälle (Anzahl)	0
Tödliche Arbeitsunfälle (%)	0
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Kalendertage)	1.511
Unfallquote (%)*	29,31
Effektiv geleistete Arbeitsstunden (Anzahl)*	3.580.973
Unfälle je 200.000 Arbeitsstunden (LTIFR)	2,51

* ohne Österreich

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen hat trans-o-flex bisher nicht separat ausgewertet. Wir arbeiten jedoch daran, um auch diese Informationen künftig auszuwerten und zu veröffentlichen.

Aus- und Weiterbildung

Wesentlichkeit

Die deutsche Gesellschaft altert und es herrscht Fachkräftemangel. In der Logistikbranche herrscht darüber hinaus Fahrer­mangel. Die Coronakrise hat diesen Mangel noch stärker in den Vordergrund gerückt und verdeutlicht, dass es absolut essentiell ist, sich mit diesem wichtigen Thema zu beschäftigen.

Neben der Weiterentwicklung von Mitarbeitern gehört die strategische Nachfolgeplanung daher zu den wichtigsten Aufgaben unserer Personalarbeit. Dabei geht es nicht nur darum, unsere Attraktivität als Arbeitgeber konstant zu erhöhen oder junge Talente zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten. Es geht vor allem auch darum, das vorhandene Potenzial unserer Mitarbeiter in allen Altersgruppen zu erkennen, zu erhalten und gezielt zu fördern. Gleichzeitig geht es darum, unsere Mitarbeiter konsequent zu qualifizieren und ihnen individuelle Entwicklung zu ermöglichen. Eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit ist es ferner, dass wir unsere Mitarbeiter begleiten und unterstützen, wenn sich Aufgaben und Anforderungen in unserem Unternehmen wandeln.

Maßnahmen

- Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung können sich Nachwuchskräfte bei trans-o-flex in Deutschland um acht verschiedene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bewerben. Das Spektrum reicht von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen über Fachinformatiker bis zu Fachkräften für Lagerlogistik. Zusätzlich zu diesen staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bietet trans-o-flex in Deutschland seit vielen Jahren duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg an. Im Rahmen der dualen Studiengänge können die Studenten die folgenden Abschlüsse erwerben: Bachelor of Arts, Bachelor of Science und Bachelor of Engineering. Seit 2021 bietet trans-o-flex darüber hinaus auch ein duales Studium in den Studiengängen „Logistikmanagement“ und „Immobilienmanagement“ an der Internationalen Hochschule an. 2022 wurde zusätzlich ein Studienplatz im Mediendesign angeboten. Während der Ausbildung und dem Studium lernen die jungen Nachwuchskräfte intern alle Fachbereiche kennen. So kann trans-o-flex frühzeitig entsprechend der Fähigkeiten und Interessen Schwerpunkte in der Ausbildung setzen und eine gezielte Qualifikation unterstützen. Ferner ermöglichen wir Nachwuchskräften auch über Werksstudienplätze und Praktika einen Einblick in unser Unternehmen. Auch so können immer wieder junge Menschen für trans-o-flex gewonnen werden.
- Um die Mitarbeiterqualifikation kümmert sich bei trans-o-flex eine eigene Gesellschaft: die trans-o-flex Training & Service GmbH. Neben der Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter ist vor allem die Qualifikation der Fahrer der trans-o-flex-Transportpartner ein Schwerpunkt der eigenen Gesellschaft. Damit ist es für trans-o-flex einfacher, nicht nur eigene Mitarbeiter, sondern auch Beschäftigte von Systempartnern oder Mitarbeiter von Transportpartnern auf ihre Aufgaben im trans-o-flex-Netz vorzubereiten und die nötigen Qualifikationen und Weiterbildungen sicherzustellen. Mitarbeiter sollen vom Onboarding (Einstieg bei trans-o-flex) über eine gezielte Weiterentwicklung bis hin zum Talentmanagement eine ganzheitliche Entwicklung und Förderung erhalten. Damit will trans-o-flex einerseits in der Zustellqualität höchste Konstanz sicherstellen, allgemein die Qualität im operativen Bereich sichern und steigern und andererseits die Qualifikation und Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen. Damit sich Mitarbeiter zu Spezialisten in ihrem Bereich weiterentwickeln können, sind bereits verschiedene Schulungen für Operations, Sales, Customer Service und Verwaltung in Vorbereitung. Neben Präsenzveranstaltungen sollen die verschiedenen Module auch als Online-Schulung (E-Learning) angeboten werden. Ziel ist es, einen Trainingskatalog zu entwickeln, mit dem sich Mitarbeiter sowohl eigenverantwortlich weiterbilden können als auch Lernpfade für bestimmte Bereiche erstellt werden können.
- Für neue Mitarbeiter finden regelmäßig die sogenannten Onboarding Days statt. In drei Tagen erhalten alle neuen Mitarbeiter dabei eine strukturierte Einarbeitung. Dabei erhalten sie Einbli-

cke in alle Geschäftsbereiche sowie in alle Prozesse von trans-o-flex. Neben der Vermittlung von relevantem Grundwissen, ist es außerdem das Ziel der Onboarding Days, dass neue Mitarbeiter in kürzester Zeit Kontakte in die verschiedenen Bereiche sowie zu Kollegen knüpfen können. An diesen Basisteil schließen sich dann nach dem Baukastensystem verschiedene weitere Einführungstage an, die sich an den speziellen Anforderungen der Bereiche Operations oder Vertrieb orientieren, beziehungsweise die für neue Führungskräfte wichtigen Informationen berücksichtigen. So richtet sich das ebenfalls dreitägige operative Onboarding speziell an Mitarbeiter aus dem operativen Bereich, um diesen einen tieferen Einblick in die operativen Prozesse zu ermöglichen. Zum operativen Onboarding gehören beispielsweise der Austausch mit dem jeweiligen Niederlassungsleiter, einer Tour-Mitfahrt, die Einführung in die Ablaufkontrolle sowie in das Verschlusslager. Für neue Kollegen aus dem Vertrieb liegt der Schwerpunkt darauf, dass Wissen rund um das CRM-System, das Tendermanagement, das Contribution Management sowie das Vertriebscontrolling vermittelt wird. Neue Führungskräfte erhalten ein an ihre neue Funktion angepasstes Training, das entweder kaufmännische oder operative Schwerpunkte berücksichtigt. Außerdem sind auch Einzeltermine mit Spezialisten der verschiedenen Fachabteilungen enthalten, mit denen die neue Führungskraft im Arbeitsalltag häufig Kontakte haben wird. Abgerundet werden die Onboardings je nach Bedarf mit persönlichen Terminen beispielsweise mit der Geschäftsführung oder mit Vertretern der beiden operativen Einheiten ThermoMed oder Logistik-Service.

- Neben den Onboardings erhalten Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Bereich Vertrieb regelmäßig zusätzliche Schulungen und Trainings. Die Führungskräfteentwicklung erfolgt mit Unterstützung von externen Trainern, die die Führungskräfte dabei unterstützen, gezielt ihre Führungskompetenzen zu fördern. Sie ist somit ein Teilgebiet der Personalentwicklung. Die Führungskräfteentwicklung setzt spezifisch bei der positiven Beeinflussung und Weiterentwicklung des Denkens und Handelns von Führungspersonen an und enthält neben Theorieeinheiten auch Praxisphasen, in denen das Erlernte in der Praxis angewendet werden kann. Auch die Vertriebstrainings erfolgen mit Unterstützung von externen Spezialisten. Das Konzept sieht vor, dass jeder Vertriebsmitarbeiter insgesamt zwei Module zur Kommunikation bzw. zum bewussten Verkaufen durchläuft. Der Fokus der Trainings liegt auf der Gesprächsvorbereitung, dem Gesprächseinstieg, der Argumentation im Gespräch, der Bedarfsanalyse sowie auf weiteren Kommunikationsthemen. Abgerundet werden die Vertriebstrainings bedarfsgerecht durch gezielte Coachings und Workshops zu speziellen Fragestellungen.
- Das Team der trans-o-flex Training & Service GmbH hat ein neues, umfassendes Trainingskonzept für alle Mitarbeiter von trans-o-flex erstellt. Damit will trans-o-flex die Qualifizierung aller Mitarbeiter vorantreiben. Das Konzept setzt sich aus einem zweitägigen Basic-Training für alle zusammen, das durch individuelle fachliche Trainings ergänzt wird. Neben einem einheitlichen, fachlichen Basiswissen in der branchenorientierten Expresslogistik werden beim Grundlagentraining auch die Werte und die Kultur von trans-o-flex thematisieren, gefördert und die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt. Die Aufgaben als Trainer übernehmen interne Führungskräfte, die speziell mit einer Train-the-Trainer-Schulung auf diese Aufgabe vorbereitet wurden. Am Ende des Basic-Trainings erhält jeder Mitarbeiter seinen persönlichen Trainingspass, in dem die Teilnahme am Kurs bestätigt wird. Der Pass begleitet Mitarbeiter über ihre gesamte Zeit bei trans-o-flex und dokumentiert auch alle weiteren Fortbildungen. Vorgesehen sind Schulungen für alle Fachbereiche von trans-o-flex, also Operations, Sales, Customer Service und Verwaltung. Neben Präsenzveranstaltungen sind verschiedene Module als Online-Schulung vorgesehen. Als nötige Infrastruktur wurden an sieben Standorten professionell ausgestattete Trainingscenter eingerichtet, die jeweils für eine bestimmte Region zuständig sind.
- Zufriedene Kunden sind wichtig für den Erfolg eines Unternehmens. Entsprechend wichtig ist die Qualifikation der Customer-Service-Mitarbeiter, die ganz wesentlichen Einfluss auf das Kundenerlebnis (Customer Experience) haben. In das Kundenerlebnis fließen sämtliche Erfahrungen vom ersten Kontakt bis zum Kaufabschluss ein. Der Customer Service ist bei trans-o-flex damit einer der wichtigsten Teilbereiche, um dieses Erlebnis zu verbessern. Aus

diesem Grund wurde 2022 ein eigener Trainer für diesen Bereich eingestellt. Er konzentriert sich bei seinen Trainings vor allem auf die Erreichung einer exzellenten Qualität im Customer Service, auf die Optimierung der Kundenorientierung, die Verbesserung der Produktivität sowie der Erreichbarkeit, die Vermittlung der Firmenwerte, die Vereinheitlichung der Prozesse an den verschiedenen Standorten sowie die Verbesserung der internen Kommunikation. Nach einer ersten Trainingsrunde in 2022 ist es geplant, dass 2023 alle Customer-Service-Mitarbeiter ein Training pro Quartal erhalten. Mittelfristig ist geplant, für den Customer Service ein umfassendes Trainingsangebot zu entwickeln, das dann auch von anderen Abteilungen in Anspruch genommen werden kann. Außerdem soll das Trainingsangebot laufend verbessert und erweitert werden.

- Das Führungskräfte-Feedback ist bei trans-o-flex ein wichtiges Instrument zur Verbesserung von Zusammenarbeit, Organisationskultur, Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation, Produktivität sowie zur Förderung der Arbeitsbeziehungen. Um den Dialog über diese Themen zu eröffnen, hat trans-o-flex einen Prozess etabliert, über den Führungskräfte alle zwei Jahre systematisch Rückmeldungen von ihren Mitarbeitern wie durch den Vorgesetzten erhalten. Ergänzt wird diese Rückmeldung durch das Selbstbild der Führungskraft. Die unterschiedlichen Perspektiven ermöglichen es Führungskräften Fremdbild und Selbstbild abzugleichen und daraus zu lernen. Damit stellen diese Rückmeldungen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung einen großen Mehrwert dar.
- Hochqualifizierte Mitarbeiter für anspruchsvolle Tätigkeiten gewinnen und im Unternehmen halten – so lautet ein Auftrag unserer Personalentwicklung. Um dies zu erreichen, setzt trans-o-flex sowohl auf sein 2021 eingeführtes Talentmanagement als auch auf das 2022 neu eingeführte Traineeprogramm. Mit dem Talentmanagement sollen interne Talente gezielt auf ihrem Karrierewege bei trans-o-flex geführt und begleitet werden. Das Talentmanagement arbeitet dabei eng mit der Personalentwicklung zusammen, um bereits frühzeitig zu erkennen, wo neue Talente sind und wie ihnen geholfen werden kann, sich auf Positionen als Fach- oder Führungskraft in unserem Unternehmen vorzubereiten. Das Traineeprogramm richtet sich dagegen vor allem an Hochschulabsolventen und/oder besonders qualifizierte Berufs- und Quereinsteiger. Damit soll einerseits die Attraktivität von trans-o-flex auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden und andererseits sollen Fach- und Führungskräfte für trans-o-flex gewonnen werden, die sonst wohlmöglich nicht auf trans-o-flex aufmerksam geworden wären.
- Da sich unsere Arbeitswelt ständig wandelt und sich auch die Anforderungen und Aufgaben in unserem Unternehmen konstant verändern, setzt trans-o-flex auf ein strukturiertes Change Management. Eine der Aufgaben des Bereichs Change Management ist es, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, den notwendigen Wandel erfolgreich zu begleiten. Dazu gehören Themen wie das lebenslange Lernen, bei denen der Fachbereich beratend zur Verfügung steht und Personalentwicklung sowie Talentmanagement bei der langfristigen Planung sowie der Prozessdokumentation unterstützt.
- Wissen stellt bei trans-o-flex einen zentralen Produktionsfaktor dar. Mit dem Wissensmanagement wird gezielt Einfluss auf diese wichtige Ressource genommen. Seine Ziele bestehen darin, Wissen zu erwerben, zu entwickeln, zu speichern und zu nutzen. Der Wissenstransfer spielt dabei eine wichtige Rolle. Um das bereits vorhandene Wissen strukturiert zu erfassen und allen Mitarbeitern zugänglich zu machen, wurde Ende 2022 eine neue Stelle geschaffen. Ziel ist es, in 2023 ein Wissensmanagement bei trans-o-flex einzuführen. Es soll dabei unterstützen, dass sich Mitarbeiter selbstständig weiterbilden können, es soll im Rahmen der Nachfolgeplanung ein wichtiges Instrument werden, die sogenannten Onboardings unterstützen und dazu beitragen, dass Prozessoptimierungen schneller erreicht werden, indem beispielsweise Best-Practice-Lösungen bundesweit schneller adaptiert werden können. Durch die Externalisierung des Wissens aus den Köpfen der einzelnen Mitarbeiter, wird dieses durch dessen Weitergabe und Archivierung für die gesamte Organisation zugänglich gemacht. Da das Wissen strukturiert gespeichert werden soll, besteht für alle Mitarbeiter derselbe Zugang zu Wissen, sodass die Etablierung eines einheitlichen Wissensstandards möglich ist sowie die interne Kommunikation verbessert wird. Dies gilt nicht nur für den Arbeitsalltag, sondern soll auch in Projekten das Zusammenarbeiten und die Kommunikation nach außen unterstützen.

Fortschritte

- Teilnahme an der Jobmesse jobs for future, um Nachwuchskräfte anzusprechen.
- Der Bewerbungsprozess wurde weiter digitalisiert und vereinfacht. Erneut wurden überwiegend die Möglichkeiten von Online-Bewerbungsgesprächen für das Recruiting genutzt.
- Zur vereinfachten Kommunikation wurde ergänzend zum Onboarding (Einarbeitungsprozess) ein Onboarding-SharePoint angelegt, auf dem die Mitarbeiter alle Präsentationen finden können, die während der Einarbeitung vorgetragen werden.
- Schaffung einer neuen Stelle für Wissensmanagement im Bereich Training & Service.
- Im Jahr 2022 sind zwei neue Fahrertrainer zu dem bereits bestehenden Team aus insgesamt 17 Fahrertrainern dazugekommen. Ein weiteres Wachstum des Teams ist geplant.
- Es wurde im Bereich Training & Service ein auf Fragen des Customer Service (CS) und für die besonderen Schulungsanforderungen dieses Bereichs spezialisierter Trainer eingestellt.
- Im Bereich Training & Service wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Mitarbeiter proaktiv individuelle Schulungen und Weiterbildungen vorschlagen können. Der Fachbereich unterstützt und betreut die Mitarbeiter dann gezielt bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme.
- Die im neuen Weiterbildungskonzept für alle trans-o-flex-Mitarbeiter vorgesehenen Basic-Trainings sind in 2022 erfolgreich gestartet. Das Training wurde zunächst bei den Führungskräften ausgerollt, seit Herbst 2022 kann sich jeder Mitarbeiter zu offenen Terminen anmelden. In 2022 wurden so insgesamt 213 Mitarbeiter geschult.
- Als nötige Infrastruktur für die Basic-Trainings wurden an sieben Standorten professionell ausgestattete Trainingscenter eingerichtet, die jeweils für eine bestimmte Region zuständig sind.
- In 2022 wurden die Schulungsreihen für Vertrieb und Führungskräfte fortgeführt.

GRI 404-1

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

trans-o-flex hat seine Aus- und Weiterbildungsangebote in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. 2022 wurden insgesamt 9.282 Stunden für die Fort- und Weiterbildung in Anspruch genommen. Nicht berücksichtigt sind in der folgenden Übersicht die Stunden, die im Rahmen der klassischen Ausbildung oder des dualen Studiums sowie für gesetzlich vorgeschriebene Schulungen und Unterweisungen aufgewendet wurden.

Fort- und Weiterbildung	2022
Anzahl der Stunden, die Mitarbeiter für Weiterbildung genutzt haben	9.282
- davon Stundenanzahl der Männer	5.390
- davon Stundenanzahl der Frauen	3.892
- davon Stundenanzahl im kaufmännischen Bereich	7.510
- davon Stundenanzahl im gewerblichen Bereich	1.772
Durchschnittliche Trainingsstunden pro Mitarbeiter	4,58
Durchschnittliche Trainingsstunden pro Mann	3,69
Durchschnittliche Trainingsstunden pro Frau	6,87
Durchschnittliche Trainingsstunden pro kaufmännischem Mitarbeiter	6,45
Durchschnittliche Trainingsstunden pro gewerblichem Mitarbeiter	2,05

GRI 404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Das Talentmanagement ist bei trans-o-flex ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und steht für personalpolitische, strategische Maßnahmen, die langfristig Talentförderung und das Besetzen kritischer Stellen für Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Ziel ist es, Talente in unserer Organisation frühzeitig zu identifizieren und sie gezielt auf Stellen für Spezialisten oder auf Managementfunktionen vorzubereiten. Bewusst ermöglichen wir es dabei nicht nur Führungskräften Talente für spezielle Entwicklungsprogramme zu benennen. Bei trans-o-flex können sich alle Mitarbeiter direkt für die Programme des Talentmanagements bewerben und so ihre eigene Karriere beeinflussen.

Die Grundlagen des Talentmanagements bei trans-o-flex wurden 2021 konzipiert. Im selben Jahr wurden die ersten zehn Talente identifiziert und in das Talentmanagementprogramm aufgenommen. Auf Basis der Erfahrungen aus der ersten Talentidentifizierungsrunde wurde das Talentmanagement 2022 optimiert und angepasst.

GRI 404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter bei trans-o-flex einen Anspruch auf ein jährliches Entwicklungsgespräch. Die Zahl der Personen, die dieses Angebot in Anspruch nehmen, wurde bisher bei trans-o-flex nicht erfasst. Wir arbeiten daran, diese Kennzahlen künftig erfassen und veröffentlichen zu können.

Diversität und Chancengleichheit

Wesentlichkeit

Jeder Mensch ist ein Unikat. Das gilt deshalb auch für die Beschäftigten bei trans-o-flex. Wir sind davon überzeugt, dass die Unterschiedlichkeit und Vielfalt unserer Mitarbeiter eine wichtige Grundlage für die Leistungsfähigkeit und den Erfolg von trans-o-flex ist. Daher ist Diversity Management bei uns seit vielen Jahren gelebte Praxis.

Bei trans-o-flex arbeiten rund 2.000 Menschen aus 60 Nationen konstruktiv und respektvoll miteinander. Ohne die Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Kulturkreisen mit ihren Sprachfähigkeiten, der Kenntnis von Traditionen und Besonderheiten könnte trans-o-flex seine Geschäftstätigkeit nicht aufrechterhalten. Durch die gelebte Vielfalt verbessern wir unsere Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktbedingungen und erhöhen unsere Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Im Rahmen unseres Personalmanagements achten wir deshalb darauf, eine vielfältige Mitarbeiterstruktur zu fördern und unseren Beschäftigten unabhängig von Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Identität oder Behinderung diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu gewährleisten. Gleichzeitig achten wir darauf, allen Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten.

Maßnahmen

In unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierungen festgelegt. Denn Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt zählen zu den Grundwerten unserer Unternehmenskultur. Die gleichwertige Einbeziehung aller Mitarbeiter im Unternehmensalltag ist für uns genauso selbstverständlich wie das entschiedene Entgegenreten gegenüber Vorurteilen, Diskriminierung und Abgrenzung. Denn wir sind überzeugt, dass der Erfolg unseres Unternehmens vor allem ein Teamerfolg ist. Er basiert auf dem Engagement, der Kreativität und dem Wissen aller unserer Mitarbeiter.

trans-o-flex hat einen Verhaltenskodex entwickelt und verpflichtet alle Mitarbeiter zu seiner Einhaltung. Der Kodex gibt die Grundlagen für ethisch, sozial und rechtlich korrektes Verhalten vor. Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich bei vermuteten oder tatsächlichen Verstößen gegen den Code of Conduct vertraulich an eine neutrale, externe Stelle wenden zu können, die den Beobachtungen nachgeht, hat trans-o-flex eine Whistleblowing-Stelle etabliert. Hierhin können sich Mitarbeiter wenden, wenn sie Hinweise auf illegales oder unzulässiges Verhalten melden möchten. Weil es sich um eine externe Vertrauensstelle bei einer Anwaltskanzlei handelt, gegenüber der niemand von trans-o-flex weisungsbefugt ist, brauchen Hinweisgeber keine Nachteile für sich selbst zu befürchten. Darüber hinaus können Verstöße auch direkt den jeweiligen Führungskräften oder den Sozialpartnern von trans-o-flex gemeldet werden.

Fortschritte

- Im Jahr 2022 wurden keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex von trans-o-flex gemeldet.
- trans-o-flex arbeitet nun mit Jobs4refugees zusammen. Jobs4refugees ist eine gemeinnützige Organisation, die Geflüchtete entsprechend eines definierten Anforderungskatalogs an trans-o-flex vermittelt. Ziel der Zusammenarbeit ist es, Geflüchtete auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung zu unterstützen und ihnen somit die Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Jobs4refugees unterstützt trans-o-flex in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten, um ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis zu fördern.

GRI 405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Das Geschlechterverhältnis und das Alter der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitarbeiter von trans-o-flex wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

Diversität		2022
Kontrollorgane		
Personen in Kontrollorganen		6
- davon Männer		4
- davon Frauen		2
Altersgruppe		
unter 30 Jahre		0
30-50 Jahre		0
über 50 Jahre		6
Angestellte im gewerblichen Bereich		
Gesamt		866
- davon Männer		782
- davon Frauen		84
Altersgruppe		
unter 30 Jahre		60
30-50 Jahre		419
über 50 Jahre		387
Angestellte im kaufmännischen Bereich		
Gesamt		1.164
- davon Männer		681
- davon Frauen		483
Altersgruppe		
unter 30 Jahre		191
30-50 Jahre		524
über 50 Jahre		449
Nationalitäten		
Anzahl Nationalitäten		60
Anzahl ausländischer Mitarbeiter		546

GRI 405-2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Zum Verhältnis der Vergütung von Frauen und Männern hat trans-o-flex bisher keine Kennzahlen erhoben. Unser Personalmanagement arbeitet hierzu an einem Konzept.

Nichtdiskriminierung

Wesentlichkeit

Die Mitarbeiter von trans-o-flex kommen aus den verschiedensten Kulturen, aus verschiedenen Gesellschaftsschichten, aus verschiedenen Religionen und aus verschiedenen Generationen. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind für uns daher selbstverständlich, vor allem da am Arbeitsmarkt der Nachwuchs fehlt und insbesondere Fachkräfte immer schwieriger zu finden und zu halten sind. Als Arbeitgeber betrachten wir es als unsere Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, in dem allen unseren Mitarbeiter mit Respekt und ohne Vorurteile begegnet wird. So ist es auch in unserem Leitbild verankert und im Code of Conduct für alle Mitarbeiter verpflichtend festgehalten. Dort ist unter anderem festgelegt: „Ein diskriminierendes Verhalten gegenüber Beschäftigten oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen gesetzlich geschützten Merkmalen dulden wir nicht.“

Unsere Unternehmenskultur baut dementsprechend auf einem respektvollen Miteinander auf. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung des Code of Conducts verpflichtet.

Maßnahmen

Verstöße gegen den Code of Conduct können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Alle Mitarbeiter können Verstöße gegen den Code of Conduct ihren Vorgesetzten oder – auch anonym – bei der externen Whistleblowing Hotline melden.

Um zu prüfen, wo wir bei der gegenseitigen Wertschätzung stehen, ist dieser Punkt ein wesentlicher Teil der Mitarbeiterbefragung, die 2022 bereits zum dritten Mal bei trans-o-flex durchgeführt wurde.

Fortschritte

- Bei der Wertschätzung konnten messbare Fortschritte erreicht werden. Das hat die Mitarbeiterbefragung 2022 gezeigt.
- Es wurde ein Workshop für diversitätssensibles Recruiting konzipiert.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wesentlichkeit

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter an allen Standorten. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Menschenrechte und fundamentale Sozialstandards geachtet werden müssen, dazu gehört auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Konkret ist hier folgendes festgehalten: „Jedem Beschäftigten steht es ferner frei, einer Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft beizutreten, sofern er dies möchte. Das Recht im Rahmen der geltenden Gesetze, Tarifverhandlungen zu führen, erkennen wir an und respektieren dieses.“

trans-o-flex ist vorrangig auf dem deutschen und österreichischen Markt tätig. International arbeiten wir mit Partnern des EURODIS-Verbundes zusammen, dessen Netzwerk 36 Länder* Europas umfasst. Auch bei seinen Lieferanten setzt trans-o-flex überwiegend auf Geschäftspartner in Deutschland bzw. Österreich. Oft befinden sich die Lieferanten im Umfeld unserer Standorte, wodurch gleichzeitig die regionale Wirtschaft gefördert wird. Diverse trans-o-flex-Gesellschaften sind Mitglied in Arbeitgeberverbänden. Sie vertreten insbesondere die sozialpolitischen und wirtschaftlichen Belange ihrer Mitglieder in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften.

* Stand: Ende 2022

Fortschritte

- Für den Berichtszeitraum sind uns keine Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in trans-o-flex-Standorten bekannt.
- Für eine Betriebstätte wurde in 2022 ein eigener Haustarifvertrag abgeschlossen.

GRI 407-1

Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt. Bei den eigenen Standorten bestand kein erhöhtes Risiko oder eine Bedrohung. Auch bei unseren Transportpartnern und den eingesetzten Werksunternehmen sind uns keine Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bekannt.

GRI 408

Kinderarbeit

Wesentlichkeit

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter und Standorte. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Menschenrechte und fundamentale Sozialstandards geachtet werden müssen. Dazu gehört auch das Verbot von Kinderarbeit. Konkret heißt es in unserem Code of Conduct: „Dementsprechend achten wir die Menschenrechte in unserem Einflussbereich und bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Kinder- und Zwangsarbeit.“

Mit unserer Tätigkeit in Deutschland und Österreich unterliegen wir automatisch den hier geltenden Gesetzen, die Kinderarbeit untersagen. Das gleiche gilt für unsere Lieferanten, die ausschließlich in Deutschland und Österreich tätig sind. Alle größeren Lieferanten, die darüber hinaus in weiteren Ländern tätig sind, haben den Code of Conduct von trans-o-flex unterzeichnet und bekennen sich damit ebenfalls ausdrücklich zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Maßnahmen

Gesetzliche Veränderungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) werden bereits in Projekten vorbereitet, sodass die notwendigen Schritte implementiert werden können.

Fortschritte

- Im Berichtszeitraum bestand kein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit an trans-o-flex-Standorten.
- Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit bekannt.

GRI 408-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

- Im Berichtszeitraum bestand kein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit an trans-o-flex-Standorten.
- Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit bei den von trans-o-flex eingesetzten Lieferanten bekannt.

GRI 409

Zwangs- oder Pflichtarbeit

Wesentlichkeit

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter und an allen Standorten. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Menschenrechte und fundamentale Sozialstandards geachtet werden müssen, dazu gehört auch das Verbot von Zwangsarbeit.

Mit unserer Tätigkeit in Deutschland und Österreich unterliegen wir automatisch den hier geltenden Gesetzen, die Zwangs- oder Pflichtarbeit untersagen. Das gleiche gilt für unsere Lieferanten, die ausschließlich in Deutschland und Österreich tätig sind. Alle größeren Lieferanten, die darüber hinaus in weiteren Ländern tätig sind, haben den Code of Conduct von trans-o-flex unterzeichnet und bekennen sich damit ebenfalls ausdrücklich zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Maßnahmen

Gesetzliche Veränderungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) werden bereits in Projekten vorbereitet, sodass die notwendigen Schritte implementiert werden können.

Fortschritte

- Im Berichtszeitraum bestand kein erhöhtes Risiko für Zwangsarbeit an trans-o-flex-Standorten.
- Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit bekannt.

GRI 409-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit bei Lieferanten von trans-o-flex bekannt.

GRI 410

Sicherheitspraktiken

Wesentlichkeit

Zum Schutz unserer Standorte und der darin enthaltenen Waren arbeiten wir außerhalb der Geschäftszeiten bei Sicherheitsleistungen mit externen Dienstleistern und Behörden wie der Polizei zusammen. Diese sind über unsere Nachhaltigkeitsstandards angehalten, die Menschenrechte zu achten. Alle externen Dienstleister haben Zugriff auf unseren Code of Conduct und sind verpflichtet, die dort festgehaltenen Standards einzuhalten. Aufgrund unseres Schwerpunkts in Deutschland und Österreich gelten für uns und die von uns eingesetzten Sicherheitsdienste die geltenden Gesetze.

Maßnahmen

Im Bedarfsfall würden wir jeweils auf die örtliche Polizei zurückgreifen, deren Mitarbeiter in Bezug auf Menschenrechtsaspekte geschult sind. Bei den eingesetzten Sicherheitsdiensten würden wir im Bedarfsfall die Zusammenarbeit prüfen oder diese beenden, wenn Auffälligkeiten festgestellt würden.

Fortschritte

Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße bei den von trans-o-flex eingesetzten Sicherheitsdiensten bekannt.

GRI 410-1

Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

trans-o-flex beschäftigt kein eigenes Sicherheitspersonal. Im Bedarfsfall würden wir jeweils auf die örtliche Polizei zurückgreifen, deren Mitarbeiter in Bezug auf Menschenrechtsaspekte geschult sind. Davon mussten wir im Berichtszeitraum keinen Gebrauch machen.

GRI 411

Rechte der indigenen Völker

Wesentlichkeit

Unser Code of Conduct verpflichtet unsere Mitarbeiter und unsere Lieferanten dazu, keine Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft oder Ethnizität vorzunehmen.

Maßnahmen

Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen die Rechte indigener Völker bekannt. Ein explizites Programm für deren Rechte besteht bei trans-o-flex aufgrund des Schwerpunkts in Deutschland und Österreich nicht.

GRI 410-1

Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Für den Berichtszeitraum sind uns keine Verstöße gegen die Rechte indigener Völker bekannt.

GRI 412

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Wesentlichkeit

In Deutschland und Österreich existieren Gesetze, die menschenunwürdige Arbeit verbieten. Die Einhaltung menschenrechtlicher Standards setzen wir auch bei unseren Lieferanten voraus, da diese größtenteils ihren Geschäftssitz in Deutschland und Österreich haben und ihre Geschäftstätigkeit auch nur in diesen Ländern ausüben. trans-o-flex arbeitet darüber hinaus nur mit Partnern in Zentraleuropa bzw. der Europäischen Union zusammen.

Maßnahmen

Unser Code of Conduct ist die Basis unserer Zusammenarbeit mit allen unseren Lieferanten, Dienstleistern und Kooperationspartnern. Er enthält alle für unsere Geschäftstätigkeit relevanten Menschen- und Arbeitsrechte sowie die zugehörigen internationalen Abkommen.

Fortschritte

Für den Berichtszeitraum sind uns keine Verstöße gegen die Einhaltung der Menschenrechte bekannt.

GRI 412-1

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Im Berichtszeitraum fanden diesbezüglich keine Prüfungen statt.

GRI 412-2

Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Im Berichtszeitraum fanden diesbezüglich keine Schulungen statt.

GRI 412-3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Im Berichtszeitraum wurden diesbezüglich keine Investitionsvereinbarungen oder -verträge abgeschlossen.

GRI 413

Lokale Gemeinschaften

Wesentlichkeit

Unsere Standorte liegen in Deutschland sowie in Österreich. Hier bestanden keine besonderen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Es bestanden dementsprechend keine nennenswerten Programme für deren Einbindung oder Förderung.

Maßnahmen

Für diesen GRI sind keine berichtsrelevanten Maßnahmen und Fortschritte vorhanden.

GRI 414

Soziale Bewertung der Lieferanten

Wesentlichkeit

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) setzt die Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in Deutschland um. Für trans-o-flex gelten die Inhalte des LkSG, das zu Beginn des Jahres 2023 in Kraft getreten ist, aufgrund der Beschäftigungszahl erst ab 2024. Davon unabhängig werden aktuell bereits alle notwendigen Voraussetzungen geschaffen, um die fünf Eckpunkte des neuen Gesetzes zu erfüllen. Dazu gehört, dass in unsere Managementansätze folgende Punkte aufgenommen werden:

- Grundsatzserklärungen und Richtlinien,
- Abschätzung besonderer Risiken und Auswirkungen auf Menschenrechte,
- Maßnahmen umsetzen und überprüfen,
- effektive Beschwerdemechanismen einrichten,
- transparent berichten.

Maßnahmen

In 2022 wurde ein Konzept für die interne Beschaffung erarbeitet, das im nächsten Jahr umgesetzt werden soll. Das Gesamtprojekt zur nachhaltigen Beschaffungsrichtlinie soll 2025 in Kraft treten.

GRI 414-1

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Wir arbeiten daran, diese Zahlen in Zukunft transparent darstellen zu können. Eine Offenlegung ist im nächsten Jahr mit der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geplant.

GRI 415

Politische Einflussnahme

Wesentlichkeit

Unternehmen stehen heute in der Verantwortung, für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die Umsetzung entlang der Wertschöpfungskette erfordert ein hohes Maß an Engagement, das heutzutage leider noch mit einem Wettbewerbsnachteil einhergeht. Hier sehen wir die Politik in der Verantwortung, einzugreifen und den Weg zu ebnen, um unternehmerische Verantwortung zum Standard zu machen. Insofern begrüßen wir die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, da sich fortan alle Marktteilnehmer den gleichen Regelungen unterwerfen müssen. Darüber hinaus begrüßen wir auch die Initiativen und Vorhaben der Politik, dass Deutschland bis 2045 klimaneutral werden soll. Wir unterstützen das Klimaschutzgesetz und haben unsere interne Nachhaltigkeitsstrategie an den Zielvorhaben der Regierung ausgerichtet. Unternehmerische Verantwortung sehen wir sowohl in den Bereichen Soziales als auch Umwelt.

Maßnahmen

Wir zeigen unsere Unterstützung in den oben genannten Themenfeldern, indem wir unsere Strategien und Vorhaben den politischen und regulatorischen Interventionen anpassen. Wir äußern uns nicht öffentlich zu politischen Vorhaben.

GRI 415-1

Parteispenden

Im Berichtszeitraum erfolgten keine Geld- oder Sachspenden an Parteien.

GRI 416

Kundengesundheit und -sicherheit

Wesentlichkeit

Mit unserem Schwerpunkt auf aktiv temperaturregulierte Transporte von Arzneimitteln gehören wir zu den systemrelevanten Unternehmen in Deutschland. Unsere Prozesse sind entsprechend der anspruchsvollen Standards der GDP (Good Distribution Practice) zertifiziert. Sauberkeit, Sicherheit und exzellente Qualität sind für uns und für unsere Kunden von höchster Bedeutung. Hohe Qualität heißt für trans-o-flex, die Anforderungen der Kunden an Sicherheit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit bestmöglich zu erfüllen. Der zentrale Bereich Qualitätsmanagement ist dafür verantwortlich, dass geeignete Rahmenbedingungen eine Qualitätskultur im ganzen Unternehmen fördern und dass alle Mitarbeiter qualitätsbewusst und selbstverantwortlich handeln.

Alle unsere Dienstleistungen unterliegen einem definierten Qualitätssicherungsprozess. Das gilt nicht nur aber insbesondere für die sensiblen Arzneimittel, die trans-o-flex transportiert und an den Pharmagroßhandel, Krankenhäuser, Apotheken oder sogar direkt an Patienten liefert. Die Bereiche Qualitätssicherung, Unternehmenssicherheit, Gesundheit und Operations sind gemeinsam dafür zuständig, dass die Dienstleistungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben erbracht werden und weder Menschen noch Waren zu Schaden kommen. Die Einhaltung aller zum Schutz von Waren und Menschen definierten Prozesse wird regelmäßig durch unabhängige Zertifizierungsstellen überprüft. Zusätzlich prüfen trans-o-flex-Kunden regelmäßig selbst, ob die GDP-Vorgaben von trans-o-flex konsequent eingehalten werden.

Frachtsicherheit ist in jeder Branche ein wichtiger Faktor. Aus diesem Grund arbeitet trans-o-flex konsequent daran, seine Standorte nach den anspruchsvollen Standards von TAPA FSR zu zertifizieren. Die Facility Security Requirements (FSR) von TAPA wurden von Experten für Lieferkettensicher-

heit entwickelt. Sie tragen dazu bei, Produkte zu schützen, welche gezielt im Fokus von Diebstählen stehen.

Maßnahmen

Für Fehler, die trotz der hohen eigenen Anforderungen auftreten können, hat trans-o-flex einen eigenen Prozess eingeführt. Nach den CAPA-Prinzipien (Corrective and Preventive Action) werden auftretende Diskrepanzen/Abweichungen/Fehler systematisch untersucht und Korrekturmaßnahmen sowie anschließend Vorbeugemaßnahmen durchgeführt. trans-o-flex hat bei der Bearbeitung von Reklamationen einen hohen Standard erreicht und reagiert im Einzelfall direkt und lösungsorientiert.

Um Fehler möglichst von vornherein auszuschließen, werden alle Mitarbeiter und Fahrer regelmäßig geschult. Das schließt insbesondere auch die besonderen Gefahren und Risiken ein, die beim Transport von Gefahrgütern entstehen können. Da trans-o-flex zu den wenigen Dienstleistern gehört, die auch in der Lage sind, Gefahrgüter in kennzeichnungspflichtigen Mengen zu transportieren, sind alle unsere Mitarbeiter im Umgang mit Gefahrgut geschult. Unsere Fahrer benötigen für den Transport der Gefahrgüter eine spezielle Ausbildung, ohne die sie nicht von trans-o-flex eingesetzt werden. Zusätzlich werden die Fahrer jährlich vom Bereich Gefahrgut geschult, was im Gefahrgutjahresbericht entsprechend dokumentiert wird.

Ergänzend zu seinem Qualitätsmanagement und der darauf aufbauenden GDP-Zertifizierung hat trans-o-flex eigene Qualitätsleitsätze entwickelt, die regelmäßig bei den Trainings vermittelt werden. Darüber hinaus hat trans-o-flex zum Schutz seiner Kunden und deren Waren zahlreiche Sicherheitsmechanismen eingeführt. Das schließt ein, dass es für unverpackte und gefährliche Ware, von der eine Gefahr für unsere Mitarbeiter, unsere Fahrer oder für Empfänger ausgehen kann, ein Ausschlussverfahren gibt.

Da trans-o-flex für seine Kunden oftmals hochwertige, diebstahlgefährdete Produkte sowie Betäubungsmittel lagert und transportiert, ist die Sicherheit der Ware eine der größten Herausforderungen innerhalb der Lieferkette. Als Unternehmen der Logistikbranche sind viele unserer Standorte inzwischen nach den TAPA-Standards zertifiziert, um die Sicherheit von Waren und Gütern zu gewährleisten. Das schließt den Einsatz von Sicherheitsdiensten genauso ein wie Zugangskontrollen und weitere Sicherheitsmaßnahmen, die trans-o-flex aus Gründen der Unternehmenssicherheit nicht öffentlich bekanntmacht.

Im Berichtsjahr sind keine Verstöße oder Vorfälle bezüglich der Kundengesundheit und -sicherheit bekanntgeworden.

Fortschritte

- Im Berichtsjahr hat trans-o-flex seine GDP-Konformität von zwei unabhängigen Zertifizierungsgesellschaften erfolgreich überprüfen lassen.
- Es gab keine wesentlichen Abweichungen von den definierten Prozessen.
- In 2022 wurden sieben Standorte nach TAPA zertifiziert: Driedorf, Köln, Nürnberg, St. Ingbert, Alzenau, Wildenfels und Herford.

Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Für den Berichtszeitraum sind diesbezüglich keine Auswirkungen bekannt.

Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Für den Berichtszeitraum sind diesbezüglich keine Verstöße bekannt.

Marketing und Kennzeichnung

Wesentlichkeit

Bei seiner Nachhaltigkeitskommunikation setzt trans-o-flex auf Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz. Die Basis für die Unternehmenskommunikation bildet der Code of Conduct. Er verpflichtet uns unter anderem zu Fairness und Respekt. Dazu gehört, dass wir uns den in freiheitlichen Demokratien geltenden und anerkannten Wertvorstellungen verpflichtet fühlen. Dazu gehört außerdem, dass wir die Würde aller Menschen achten, und zwar unabhängig von ihrer Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Abstammung, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, Weltanschauung, politischer Einstellung, Aussehen oder sonstiger persönlicher Eigenschaften.

Bei der Entwicklung von Produkten achten wir grundsätzlich auf die Verwendung von nachhaltigen Materialien. Unsere Produkte gestalten wir außerdem so, dass die Fairness gegenüber den Menschen unserer Lieferkette immer gewahrt bleibt. Darüber hinaus halten wir uns an die Vorgaben des Datenschutzes. Damit unsere Kunden sich über unsere Haltung, unsere Dienstleistungen und unsere Kommunikationsmaßnahmen informieren und darauf basierend fundierte Entscheidungen treffen können, haben wir auf unserer Website zahlreiche Informationen zu unseren Produkten und unseren Kommunikationsmaßnahmen bereitgestellt.

Maßnahmen

Die kundenrelevante Wahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements von trans-o-flex wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Dazu gehört unter anderem, dass bei der Entwicklung von Produkten inzwischen nachhaltige Gesichtspunkte berücksichtigt werden. So wurde bei der Konzeption des neuen Angebots für den Transport von Dokumenten (tof.cover) bewusst ein Verpackungsmaterial ausgewählt, das biologisch abbaubar ist. Bei Marketingmaterialien werden ESG-Kriterien berücksichtigt und auch gezielt Dienstleister ausgewählt, die nachhaltige und soziale Standards einhalten. Bei internen und externen Veranstaltungen werden außerdem ganz bewusst ESG-Themen auf die Agenda gesetzt, um die kundenrelevante Wahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements zu steigern.

Ein wesentlicher Baustein war dabei, dass 2022 von trans-o-flex der sogenannte CO₂-Floater eingeführt wurde. Der CO₂-Floater von trans-o-flex sorgt dafür, dass die CO₂-Emissionen, die durch den Transport der Waren unserer Kunden entstehen, kompensiert werden. Es ist eine verursachergerechte Abgabe, die heute schon das Klima schützt und die Klimabilanz der trans-o-flex-Kunden verbessert. Denn mit den Einnahmen aus dem CO₂-Floater werden gezielt Emissionszertifikate von Projekten erworben, durch die nachweislich der Ausstoß von CO₂ vermieden wurde. So stellen wir einerseits ein Höchstmaß an Transparenz sicher und andererseits sorgen wir damit für einen fairen Emissionsausgleich. Den Ausgleich dokumentieren und bestätigen wir nachvollziehbar, indem Kunden ein entsprechendes Zertifikat erhalten, das diese im Nachgang innerhalb einer hierfür geschlossenen Nutzungsvereinbarung für ihre eigene Kommunikation verwenden können.

Mit den Sustainable Development Goals (SDGs) haben die Vereinten Nationen eine detaillierte Agenda – 17 Ziele und 169 Unterziele – für eine lebenswerte Zukunft beschlossen. trans-o-flex fokussiert sich dabei auf jene neun SDGs, auf die wir den größten Einfluss haben. Gleichzeitig unterstützt uns

die Fokussierung auf diese SDGs auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, indem sie uns die Kategorisierung und Priorisierung von Projekten sowie die begleitende Kommunikation erleichtert.

Fortschritte

- Im Jahr 2022 wurden die Kommunikationsmaßnahmen zum ESG-Engagement deutlich ausgeweitet, insbesondere im Social-Media-Bereich.
- Um Mitarbeiter über die ESG-Maßnahmen sowie die Möglichkeiten des Engagements auf dem Laufenden zu halten, erhalten diese über den Mitarbeiternewsletter alle relevanten Informationen.
- Kunden werden über den Newsletter sowie das Magazin von trans-o-flex über die Entwicklungen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales informiert.
- Um Nachhaltigkeit stärker in das Bewusstsein der Mitarbeiter zu rücken, wurde 2022 erstmals ein sogenannter „Orange Day“ veranstaltet. In diesem Zusammenhang ist trans-o-flex eine Kooperation mit der Organisation CrowdFarming eingegangen. Dabei wurden 200 Orangenbäume angepflanzt, die bis zu 10.000 Orangen tragen können. Hierbei kommen umweltbewusste Anbautechniken, ein verantwortungsvoller Umgang mit Wasser und nachhaltige Verpackungen zum Einsatz. Auch der Transport bei CrowdFarming erfolgt ausschließlich über Land, um so viele CO₂-Emissionen wie möglich zu sparen. Denn oft werden Früchte per Luftfracht transportiert, was mit einem höheren CO₂-Fußabdruck verbunden ist. Nicht zuletzt versucht CrowdFarming, Verpackung zu sparen, versendet die meisten Produkte in recycelten Pappkartons und verzichtet ganz auf die Lieferung von Einzelportionen. Insgesamt unterstützt CrowdFarming inzwischen 260 Landwirte in 8 Ländern. Im Rahmen der Aktion „Orange Days“ hat jeder Mitarbeiter zwei Orangen erhalten, die nachhaltig angebaut und transportiert wurden. Die Aktion wurde kommunikativ begleitet, um Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu zeigen, dass wirtschaftliches Wachstum mit ökologischen und sozioökonomischen Auswirkungen Hand in Hand gehen kann.
- Im Jahr 2022 wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, damit in den regelmäßigen Kundenbefragungen ab 2023 auch ESG-Themen abgefragt und nachgehalten werden können.
- 2022 wurden in der alle zwei Jahren durchgeführten Mitarbeiterbefragung auch mehrere Fragen rund um ESG aufgenommen.
- Die Website wurde um Informationen rund um ESG („Umwelt & Verantwortung“) erweitert.
- Das Produkt tof.cover wurde eingeführt. In Verbindung damit bietet trans-o-flex seinen Kunden jetzt biologisch abbaubare Versandtaschen an.
- Als Dank für die Teilnahme an der Kundenbefragung, wurde 2021 damit begonnen Bäume zu pflanzen. Partner bei dieser Aktion ist die Organisation „click a tree“, die durch die Unterstützung von trans-o-flex 2022 insgesamt 1.406 Bäume gepflanzt hat.
- Die Fahrzeugflotte wurde um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitert. Begleitend wurde ein Designelement für die Fahrzeuge entwickelt, um die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen.

GRI 417-1

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Wo möglich achten wir bei Dienstleistungen, die wir in Auftrag geben, und bei Produkten die wir kaufen, auf entsprechende ökologische bzw. soziale Produktsiegel und -standards. Bei Printprodukten, die wir in Auftrag geben, achten wir beispielsweise auf das FSC-Siegel (nachhaltige Waldwirtschaft), auf biologisch abbaubare Farben und den blauen Engel, der in Deutschland ein Umweltzeichen für besonders umweltschonende Produkte und Dienstleistungen ist.

Außerdem unterwerfen wir uns jährlich dem EcoVadis-Rating, das ein breites Spektrum an nicht-finanziellen Managementsystemen abdeckt, einschließlich der Auswirkungen auf Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

GRI 417-2

Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Für den Berichtszeitraum sind diesbezüglich keine Verstöße bekannt.

GRI 417-3

Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Für den Berichtszeitraum sind diesbezüglich keine Verstöße bekannt.

GRI 418

Schutz der Kundendaten

Wesentlichkeit

Um für unsere Kunden eine exzellente und nachhaltige Logistikdienstleistung erbringen zu können, benötigen wir IT-Systeme, die Daten und Informationen speichern und verarbeiten. Diese sind auch für das Personalmanagement und für unsere internen Verwaltungsprozesse essenziell, da sie eine wichtige Voraussetzung für unsere exzellente Qualität sind.

Dass wir dabei entsprechend der gültigen Gesetze handeln und die Daten schützen, ist für uns selbstverständlich. Dies gilt neben dem Datenschutz für Kundendaten auch für alle anderen personenbezogene Daten sowie für unsere Geschäftsgeheimnisse.

Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die nationalen Gesetze zum Datenschutz sind unsere Leitplanken für den Umgang mit personenbezogenen Daten. Deswegen ist bei trans-o-flex Datenschutz auch in alle relevanten Unternehmensprozesse integriert. Und deswegen ist auch die Verantwortlichkeit für den Datenschutz klar festgelegt. Die gesetzlichen Aufgaben des Datenschutzbeauftragten erfüllt bei trans-o-flex ein externer Dienstleister. Intern werden Datenschutzthemen von der Rechtsabteilung bearbeitet und mit dem Datenschutzbeauftragten abgestimmt. Die Verantwortung für die Umsetzung von gesetzlichen und innerbetrieblichen Vorgaben zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit liegt unmittelbar bei den Fachbereichen und den einzelnen Gesellschaften.

Maßnahmen

Jeder einzelne Mitarbeiter von trans-o-flex ist für die Einhaltung der Gesetze und Regeln des Datenschutzes mitverantwortlich. Deswegen werden die Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Datenschutz sensibilisiert.

Voraussetzung für einen effektiven Datenschutz ist zudem die Sicherheit unserer IT-Systeme. Aus diesem Grund führt der zuständige Fachbereich regelmäßig entsprechende Stresstests durch, um die Sicherheit der IT-Systeme zu überprüfen.

Sozioökonomische Compliance

Wesentlichkeit

Für trans-o-flex ist rechtskonformes Verhalten eine wichtige Grundlage für die nachhaltige und erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Die Grundlage bildet dabei der Code of Conduct (CoC), der für alle Mitarbeiter von trans-o-flex verbindlich ist und der den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten regelt. Der CoC beruht unter anderem auf den Prinzipien des Global Compact, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie weiteren internationalen Leitlinien. Er untersagt beispielsweise jegliche Form von Korruption, Vorteilsgewährung oder Vorteilsnahme. Verstößt ein Mitarbeiter gegen einen der Grundsätze, drohen arbeitsrechtliche Sanktionen.

Über eine anonyme und unabhängige Stelle bieten wir allen Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten die Möglichkeit, auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen (Whistleblowing). Auch über die Geschäftsführung, die Rechtsabteilung, die Personalabteilung oder den Betriebsrat kann auf Missstände hingewiesen werden. Öffentlich einsehbar ist der Code of Conduct (CoC) von trans-o-flex im Bereich Medien unter Downloads.

Maßnahmen

Unser Geschäft ist unterschiedlichen Risiken ausgesetzt. Im Rahmen unseres ganzheitlichen Risikomanagements identifizieren wir diese Gefahren und begrenzen sie durch wirksame Präventionsmaßnahmen. Wir unterscheiden hierbei grundsätzlich zwischen Lieferkettenrisiken und Unternehmensrisiken. Dazu zählen auch Compliance-Risiken, die durch die Missachtung rechtlicher Vorgaben entstehen können. Der Fachbereich Recht definiert Grundsätze und ergreift Maßnahmen, die die Compliance-Risiken reduzieren sollen. Dazu zählen beispielsweise Präventionsmaßnahmen (Regelungen und Sensibilisierung), Reaktion auf Fehlverhalten und eine kontinuierliche Systemverbesserung über die Integration von Compliance in die Unternehmensprozesse.

Um Risiken im Bereich der Beschaffung und des Frachtführermanagements vorzubeugen, haben wir Sozial- und Umweltanforderungen in die Einkaufs- und Qualitätsprozesse integriert. So setzen wir beispielsweise überwiegend auf nationale, regionale und langjährige Partnerschaften und reduzieren wo möglich Schritt für Schritt die Anzahl unserer Lieferanten.

Operative und IT-Risiken reduzieren wir beispielsweise durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und die konsequente Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Außerdem durch klare Anforderungen an die für trans-o-flex eingesetzten Fahrzeuge, langfristige Wartungsverträge sowie redundante IT-Systeme und Datenübertragungsmöglichkeiten. Abgerundet werden diese Maßnahmen durch zahlreiche Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen, wozu auch die regelmäßigen Selbstaudits, die Audits durch unsere Kunden und die Audits durch unabhängige Zertifizierungsstellen zählen. Zertifiziert ist trans-o-flex konkret nach DIN EN ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement), nach DIN EN ISO 14001:2015 (Umweltmanagement), DIN EN ISO 20000:2018 (IT-Service-Management) sowie nach den anspruchsvollen Standards der GDP (Good Distribution Practices), wodurch trans-o-flex als kompetenter und zuverlässiger Partner für die Pharmalogistik ausgewiesen wird.

trans-o-flex.com

Nachhaltigkeitsbericht trans-o-flex