

# DAS RICHTIGE TUN

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2015

# UNSERE VERANT- WORTUNG IM ÜBERLICK

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>03</b>
<b>Organisation &amp; Strategie</b>	<b>05</b>
Unternehmen	06
Nachhaltigkeitsverständnis	07
Strategie	07
<b>Grundlagen &amp; Leitlinien</b>	<b>10</b>
Verhaltenskodex	11
Leitbild	13
Compliance	13
Datenschutz	13
Sicherheitsmanagement	14
Zentraler Einkauf	14
<b>Beschäftigte &amp; Arbeitsplatz</b>	<b>15</b>
Personalstrategie & Ziele	16
Mitarbeiterstruktur	17
Mitarbeiterzufriedenheit	18
Diversität	19
Personalplanung	20
Gesundheits- und Arbeitsschutz	23
<b>Umwelt &amp; Technik</b>	<b>25</b>
Klimaschutzziele	26
Umweltschutzprogramm	27
Energie- und Umweltmanagementsystem	29
Emissionen	33
<b>Gesellschaft &amp; Engagement</b>	<b>35</b>
Gesellschaftliches Engagement	36
<b>Bericht &amp; Kennzahlen</b>	<b>38</b>
Zum Bericht	39
Kennzahlen	40



## VORWORT

# Liebe Leserin, lieber Leser,

die wenigsten Menschen lieben Konflikte. Und das ist verständlich. Denn Konflikte sind unbequem. Sie fordern uns heraus, Position zu beziehen. Sie stellen liebgewordene Traditionen in Frage, manchmal sogar uns selbst. Und doch sind es vor allem Konflikte, die unseren Alltag manchmal entscheidend voran bringen. Denn ein Konflikt, vor dem man sich nicht versteckt, sondern den man offen und klar benennt und angeht, kann kreative Lösungen provozieren, die zuvor niemand für möglich gehalten hätte. Das gilt sogar für Konflikte, bei denen man sich scheinbar zwischen zwei guten, wichtigen und richtigen Zielen entscheiden muss. Und solch einen wichtigen Zielkonflikt hatten wir bei trans-o-flex.

Ziel eins war und ist: wir wollen als führender Logistiker der Pharmazeutischen Industrie unseren Beitrag dazu leisten, die neuen EU-Regeln zur guten Vertriebspraxis von Arzneimitteln (EU-GDP) einzuhalten, dadurch die Arzneimittelsicherheit zu erhöhen und Haftungsrisiken unserer Kunden zu minimieren. Ziel zwei war und ist: die trans-o-flex-Gruppe ist überzeugt, dass Logistiker die Verantwortung haben, die Nachhaltigkeit ihrer Dienstleistungen zu erhöhen, also auch die negativen Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu reduzieren. Der Konflikt beider Ziele entsteht dadurch, dass Arzneimittel temperaturgeführt transportiert werden

müssen, wenn Ziel eins erreicht werden soll. Und diese Temperaturführung ist mit hohem Energieaufwand bei Transport, Umschlag und Lagerung verbunden. Dieser erhöhte Energieaufwand jedoch steht Ziel zwei diametral entgegen. Statt immer weniger Energie einzusetzen, müssen wir plötzlich mehr aufwenden, um die Interessen unserer Kunden, deren Empfänger und nicht zuletzt die der Konsumenten von Arzneimitteln zu erfüllen.

trans-o-flex hat sich bereits 2014 diesem Zielkonflikt gestellt und sich für die Arzneimittelsicherheit entschieden. Als erster und immer noch einziger Dienstleister in Deutschland haben wir mit Hilfe von zwei flächendeckenden Transportnetzen genügend Kapazität aufgebaut, um die steigende Nachfrage nach aktiv temperierten Transporten von Arzneimitteln sowohl im Kühlbereich (2 bis 8 Grad Celsius) als auch im Ambientbereich (15 bis 25 Grad Celsius) zu bewältigen. Gleichzeitig hat trans-o-flex an dem schon 2010 selbst gesteckten Ziel festgehalten, unsere Emissionseffizienz weiter zu verbessern, nämlich um mindestens 10 Prozent bis zum Jahr 2020. Und was vor zwei Jahren kaum jemand geglaubt hat, kann der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2015 jetzt belegen: es ist uns gelungen, trotz des Aufbaus und Betriebs von Transportnetzen mit aktiver Temperierung die Emissionseffizienz unserer

Dienstleistungen nochmals um 2,2 Prozent zu verbessern. Insgesamt haben wir die Klimaeffizienz seit 2010 inzwischen um 7,7 Prozent verbessert, obwohl wir mehr denn je die neuen energieaufwändigeren Dienstleistungen anbieten.

Wie haben wir das gemacht? Die Details schildert dieser Bericht. Hier nur so viel: Dadurch, dass wir die Ambient-Transporte bei unserer Tochtergesellschaft trans-o-flex ThermoMed herausgenommen und das weitaus größere Netz des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes für Ambient-Transporte ertüchtigt haben, konnten wir bei ThermoMed andere Fahrzeugtypen mit einer deutlich höheren Kimaeffizienz einsetzen. Beim Schnell-Lieferdienst ist dafür natürlich der Energieaufwand gestiegen, aber wir haben beim Umbau dieses Netzes beispielsweise darauf geachtet, dass die Energie für die Vortemperierung der Fahrzeuge nicht vom Dieselaggregat im Fahrzeug kommt, sondern über eine Steckdose an der Rampe. Und diese wird beim Schnell-Lieferdienst seit dem Jahr 2008 ausschließlich mit Ökostrom aus regenerativen Energiequellen gespeist.

Wir haben noch an vielen weiteren Stellschrauben gedreht, damit der Konflikt zwischen den zwei genannten Zielen aufgelöst werden konnte. Das war nicht immer einfach und wird »



Frank Iden, Vorsitzender der Geschäftsführung

« auch in Zukunft nicht einfacher, denn der Boom bei aktiv temperierten Transporten geht weiter und fordert uns klimatechnisch gesehen immer stärker heraus. Dennoch spornt uns das Ergebnis 2015 an, den Zielkonflikt auch in den weiteren Jahren zu lösen, um dann auch unser selbst gestecktes Ziel für 2020 zu erreichen oder sogar zu übertreffen.

Wir sind dabei überzeugt, dass wir nur dann


Erfolg haben werden, wenn wir den bevorstehenden Konflikten nicht aus dem Weg gehen, sondern sie erkennen, ansprechen und kreativ lösen. Das gilt auch für die anderen Bereiche, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht angesprochen werden. Denn es gibt aus unserer Sicht besonders für einen Logistikdienstleister keine Alternative zu einer Arbeitsweise, die versucht, wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen zu berücksichtigen. Deshalb

engagieren wir uns auch weiter im Global Compact. Wir unterstützen die zehn Grundprinzipien dieses von den Vereinten Nationen angeregten Bündnisses, weil es ein Weg ist, klar Position zu beziehen und Antworten auf die komplexen und oft konflikträchtigen Herausforderungen unserer Zeit zu geben. Damit stellen wir uns in eine Reihe mit tausenden anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen, die für wesentliche gesellschaftliche Herausforde-

rungen Lösungen entwickeln, die den sozialen Fortschritt und den Umweltschutz weiter voranbringen.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Iden



**„ ES GIBT AUS UNSERER SICHT BESONDERS FÜR EINEN LOGISTIKDIENSTLEISTER KEINE ALTERNATIVE ZU EINER ARBEITSWEISE, DIE VERSUCHT, WIRTSCHAFTLICHE, ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE GLEICHERMASSEN ZU BERÜCKSICHTIGEN. “**

# ORGANISATION & STRATEGIE

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG  
MIT WIRTSCHAFTLICHEM ERFOLG  
VERBINDEN.



In einem sehr wettbewerbsintensiven Umfeld hat trans-o-flex im Jahr 2015 die Voraussetzungen für eine schärfere Profilierung und Neupositionierung geschaffen, die 2016 in wesentlichen Teilen umgesetzt wurde. Mit dem strategisch wichtigen Ausbau des Produktangebotes Ambient hat trans-o-flex ein Alleinstellungsmerkmal weiterentwickelt, das für die Kernzielgruppe ebenso wie für das Unternehmen eine elementare und nachhaltige Bedeutung besitzt.

## Unternehmen

Die Kernkompetenz der trans-o-flex-Gruppe besteht in Logistiklösungen für die Branchen Pharma, Kosmetik, Consumer Electronics sowie andere hochwertige, sensible Güter.

trans-o-flex transportiert Arzneimittel deutschlandweit aktiv temperiert und dokumentiert. Dafür hat das Unternehmen im Geschäftsfeld Pharma Logistics Transportsysteme aufgebaut, die Arzneimittel bei 15 bis 25 Grad Celsius oder bei 2 bis 8 Grad Celsius sicher und nach den EU-Regeln für den Pharmatransport befördern.

Im Geschäftsfeld Technology Logistics organisiert trans-o-flex Transporte für Kunden anderer Branchen, vor allem Consumer Electronics. Diese Kunden profitieren ebenfalls von den hohen Standards für Sicherheit, Sauberkeit, Zuverlässigkeit und Transparenz, die trans-o-flex für die Pharmabranche eingeführt hat. Im Geschäftsfeld Contract Logistics bündelt trans-o-flex Dienstleistungen von Lagerung über Kommissionierung bis zu individuellen Mehrwertdiensten.

International setzt trans-o-flex Logistikkonzepte über die Netze EUROTEMP (temperaturgeführte Logistik) und EURODIS (in 36 Ländern Europas) um. National wie international stellt trans-o-flex im Unterschied zu reinen Paketdiensten sowohl Ware in Paketen als auch auf Paletten zu und bietet Sonderdienste wie Gefahrguttransporte (ohne Mindermengenregelung), Express- und Zeitfensterzustellungen oder Direktfahrten. Damit deckt das Unternehmen die gesamte Logistikkette von Beschaffung über Warehousing und Distribution bis zum Fulfillment ab.

### DACHMARKE



### GESCHÄFTSFELDER



### PRODUKTE

HEALTH DIRECT

AMBIENT DIRECT

THERMO DIRECT

TECH DIRECT

FULFILLMENT

WAREHOUSE

VALUE ADDED SERVICES

### SERVICES

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

1. ...  
2. ...  
3. ...

## Nachhaltigkeitsverständnis

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln ist essentiell für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von trans-o-flex. Diesem Leitgedanken folgen wir bei der strategischen Planung genauso wie im operativen Tagesgeschäft. Und das ist sowohl für unsere Mitarbeiter wichtig als auch für alle weiteren Stakeholder. Sie erwarten von uns nicht nur wirtschaftliches Handeln, sondern faire Geschäftspraktiken sowie Integrität gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Investoren und Geschäftspartnern. Diesen Ansprüchen wollen wir mit den hohen ethischen, sozialen und ökologischen Standards, die wir uns unternehmensweit für unsere Arbeit setzen, jeden Tag aufs Neue gerecht werden.

Unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, verstehen wir als kontinuierlichen und dynamischen Prozess. Dabei stehen für uns der Schutz und die Weiterentwicklung der mit uns arbeitenden Menschen sowie die Bewahrung der natürlichen Umwelt im Mittelpunkt. Denn nicht nur Politik und einzelne Bürger, sondern auch Wirtschaftsunternehmen tragen dafür als Teil der Gesellschaft Verantwortung. Die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – bestimmen dementsprechend unser Handeln.

Um dem gerecht zu werden, stellen wir unsere Prozesse regelmäßig auf den Prüfstand und fragen uns beispielsweise, ob unser wirtschaftlicher Erfolg auch den gesellschaftlichen Fortschritt fördert und unterstützt, ob wir immer die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen und ob unsere Entscheidungen mit den langfristigen Interessen unserer Kunden und Mitarbeiter vereinbar sind. Nicht immer sind Entscheidungen dabei frei von Zielkonflikten. Unser Anspruch ist es jedoch, diese transparent zu machen und die bestmögliche Lösung zu finden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen, zielgerichtete Investitionen in zukunftsfähige Technik, die profitables Wachstum ermöglichen und unseren Kunden einen Wettbewerbsvorteil bieten, sowie eine Unternehmensethik, die über das Einhalten von Recht und Gesetzen hinausgeht und Integrität in den Mittelpunkt stellt: So wirtschaften wir nachhaltig und legen gleichermaßen die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens und für unseren Anspruch, das Richtige zu tun.



## Strategie

Den Eckpfeiler der Unternehmensstrategie von trans-o-flex bildete auch 2015 die Konzentration auf wenige Kernbranchen. Schwerpunkt ist dabei traditionell die Pharma- und Gesundheitsbranche. Hier hat trans-o-flex 2015 seinen Vorsprung weiter gesichert und ausgebaut. So wurde die Kapazität im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst für aktiv temperaturgeführte Transporte im Bereich von 15 bis 25 Grad (Ambient) erneut gesteigert. Grund war die kontinuierlich zunehmenden Nachfrage nach aktiv temperaturgeführten Transporten für Arzneimittel. Das sogenannte Ambient-Netz wurde dafür 2015 um ein zusätzliches Hub erweitert. So konnten temperaturgeführte Sendungen über sieben statt wie zuvor über sechs Standorte ins Ambient-Netz des Schnell-Lieferdienstes eingespeist werden. Auf der Gebäudeseite muss bei Ambient-Hubs dabei sichergestellt sein, dass die klimatisierten Fahrzeuge während Lade- und Wartezeiten auf eine Klimatisierung per Strom umschalten können, dass Temperaturdaten am Standort richtig in die Systeme übermittelt und die notwendigen Klimageräte vor Ort eingebaut werden. »

**> 50 %**

der transportierten Waren sind pharmazeutische Güter

« Es wurde aber nicht nur auf der Immobilien-seite investiert. Auch im Fuhrpark wurden die Kapazitäten deutlich erweitert. Die zusätzlichen Fahrzeugkapazitäten wurden sowohl in der Übernahme, im Linienverkehr aber auch in der Zustellung von Ambient-Ware eingesetzt. In der Summe wurden bis Ende des Berichtsjahres 190 Thermotrailer, 85 klimatisierte Lkw, 1.550 Klimaboxen und auch die ersten zwei vollklimatisierten Sprinter eingesetzt.

### 1.827

#### vollklimatisierte Fahrzeuge und Transportboxen

Perspektivisch ist dabei geplant, den Einsatz von vollklimatisierten Spezialfahrzeugen kontinuierlich zu erhöhen und bei entsprechender Mengenentwicklung auch Zustell Touren zu bilden, bei denen ausschließlich Arzneimittel ausgeliefert werden. Denn bei reinen Ambient-Touren ergibt sich bei entsprechender Mengenentwicklung auch unter ökologischen Gesichtspunkten gegenüber der Klimaboxen-Lösung ein Effizienzgewinn, da die jeweils zur Verfügung stehende Nutzlast komplett für die zu transportierenden Waren genutzt werden kann und bei der Disposition der Ware keine Nutzvolumenverlust berücksichtigt werden muss.

### 7

#### vollklimatisierte Standorte (Ende 2015)

Mit der Kapazitätserweiterung des Ambient-Netzwerks konnte gleichzeitig trans-o-flex ThermoMed deutlich entlastet werden. Diese Organisation kann sich nun auf Ware im Temperaturbereich zwischen 2 und 8 Grad Celsius konzentrieren und hat durch den Wegfall der Ambient-Ware Kapazität für die Expansion im Kühlbereich gewonnen. Auf die wachsende Nachfrage kann trans-o-flex aufgrund der verschiedenen Transporträume, die im Verteilerverkehr eingesetzt werden (klimatisierte Fahrzeuge für Großsendungen und Paletten, Klimaboxen für Packstücke), sehr flexibel reagieren und seine Transportkapazitäten sukzessive anpassen. Das gilt auch für das internationale Geschäft, in dem trans-o-flex durch den Ausbau des EUROTEMP-Netzwerks über Partner oder Tochtergesellschaften die Internationalisierung der aktiven Temperaturführung in anderen Ländern Europas vorantreibt. Gleichzeitig bietet trans-o-flex über das Partnernetzwerk EURODIS auch für nicht zu temperierende Arzneimittel eine Transportlösung in 36 Ländern Europas an. Das bedeutet, dass trans-o-flex neben den aktiv temperierten Transporten weiterhin national wie international Sendun-

gen ohne Temperierung transportieren und Lösungen für Nicht-Pharma-Kunden anbieten kann und wird. Sendungen dieser Kunden unterliegen daher nicht der Temperaturführung und Temperaturdokumentation. Diese Kunden erhalten dementsprechend auch keine Temperaturkurven ihrer Sendungen.

### 36

#### europäische Länder (EURODIS)

Neben der Branchenlösung für die Pharma- und Gesundheitsindustrie wird trans-o-flex wie in der Vergangenheit weitere Branchenlösungen anbieten und weiterentwickeln. Dazu zählen nicht zuletzt die Kosmetik- sowie die Haushalts- und Unterhaltungselektronikbranche. Hier sind neben der Branchenkompetenz vor allem das warenschonende Handling, der Sendungsbegriff und der gemeinsame Transport von Paketen und Paletten in einem Netzwerk (Kombifracht) gefragt. Das Netz des Schnell-Lieferdienstes ist für diese Anforderungen optimiert.

Neben dem Wachstum in seinen Kernbranchen hat trans-o-flex auch 2015 sein Ziel verfolgt, sich behutsam in eng verwandte Geschäftsfelder auszubreiten. Im Unterschied zu anderen

Logistikdienstleistern wird sich trans-o-flex dabei weiterhin auf B2B-Logistik konzentrieren und B2C-Lösungen nur dann anbieten, wenn damit ein zusätzlicher Mehrwert für die Kunden bzw. ihre Empfänger geschaffen werden kann. Die Dienstleistungen für Unternehmen aus anderen Bereichen von Industrie und Handel sichern durch zusätzliche Mengen und die damit verbundene höhere Netzauslastung das Kerngeschäft der Arzneimitteltransporte ab.

### 3

#### Temperaturbereiche (ohne Temp., 2-8°C und 15-25°C)

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



## ORGANISATION & STRATEGIE

« Schließlich wurden 2015 die definierten Maßnahmen zur Effizienzsteigerung konsequent fortgeführt. Im Kern geht es darum, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses alle betrieblichen Prozesse in Übernahme, Linienverkehr, Sortierung und Distribution regelmäßig auf den Prüfstand zu stellen. Konkret werden regelmäßig die Abläufe jedes Standorts in Augenschein genommen, analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Das hat bereits viele ökonomische und ökologische Vorteile gebracht. So bedeutet beispielsweise die kontinuierlich umgesetzte Tourenoptimierung, dass mehr Pakete mit derselben Zahl von Fahrzeugen und Zustellern ausgeliefert werden können und dass pro Sendung weniger Kilometer gefahren werden und weniger klimaschädliche Emissionen entstehen. Ein anderes Beispiel ist die Optimierung der Betriebszeiten der Sortieranlagen. An vielen Standorten konnten die Prozesse so verändert werden, dass die Sortierzeiten verkürzt werden konnten. Das bedeutet höhere Anlageneffizienz und mehr Durchsatz pro Mitarbeiterstunde.

Mit der Übernahme einzelner Standorte hat trans-o-flex darüber hinaus dafür gesorgt, dass das Verhältnis von fremd- und selbstbetrieblenen Standorten weiter optimiert wurde.



„**VERANTWORTUNGS-  
VOLLES UNTERNEHME-  
RISCHES HANDELN IST  
ESSENTIELL FÜR DEN  
LANGFRISTIGEN WIRT-  
SCHAFTLICHEN ERFOLG  
VON TRANS-O-FLEX.**“

# GRUNDLAGEN & LEITLINIEN

UNSER VERHALTENSKODEX IST DIE BASIS  
EINER OFFENEN, WERTSCHÄTZENDEN  
UNTERNEHMENSKULTUR.

Dauerhafter Erfolg braucht Integrität – davon sind wir bei trans-o-flex überzeugt. Integrität heißt dabei für uns: achtbar, anständig, charakterfest, einwandfrei, korrekt, makellos, ordentlich, rechtschaffen, solide, untadelig, vertrauenswürdig, ehrenhaft. Deshalb haben wir Integrität als Grundwert in unserer Unternehmenskultur verankert.

## Verhaltenskodex

Seit 2008 ist ein Verhaltenskodex fest in der Unternehmenskultur von trans-o-flex verankert. Über einzelne Organisationen der gesamten Logistikgruppe hinweg ist er für uns zum Bindeglied geworden. Er orientiert sich an den Prinzipien des UN Global Compact und folgt allgemein anerkannten rechtlichen Standards wie beispielsweise den maßgeblichen Antikorruptionsgesetzen und -vereinbarungen.

Der Verhaltenskodex formuliert die Grundlage für das ethische Handeln aller trans-o-flex-Mitarbeiter und ist die Richtschnur für sämtliche Geschäftspraktiken in unserem Unternehmen. Von Qualität und Kundenbeziehungen über Standards der Zusammenarbeit und Integrität in der Geschäftspraxis bis hin zu unternehmerischer Verantwortung und Umwelt sind die darin enthaltenen Themen ein Abbild des gesamten Spektrums unserer täglichen Arbeit. Alle weiteren Richtlinien, die ethische Orientierung geben wollen, stützen sich auf den Code of Conduct oder leiten sich aus diesem ab. Das gilt für die Richtlinie, die die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen regelt, genauso wie für den Verhaltenskodex für unsere Lieferanten und Transportpartner, von denen wir ebenfalls die Einhaltung unserer Normen und Werte erwarten.

trans-o-flex erhebt den Anspruch, die im Code of Conduct enthaltenen hohen ethischen Standards in jeder Hinsicht einzuhalten. Mit dem Verhaltenskodex und den weiteren Richtlinien zu diesem Themenkreis stellen wir sicher, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit in der Lage sind, unsere Standards zu beachten und zu verfolgen. Dazu zählt beispielsweise auch, dass wir Arbeitnehmerrechte wahren und konstruktiv mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zusammenarbeiten.

Der Verhaltens- und Ethikkodex enthält keine detaillierten Handlungsanweisungen. Er dient als Basis einer offenen, wertschätzenden Unternehmenskultur, der wir uns verpflichtet fühlen und die wir jeden Tag aufs Neue mit

Leben füllen müssen. Als Richtschnur für alle Beschäftigten und jeden Unternehmensbereich orientiert sich der Code of Conduct neben den Prinzipien des Global Compact vor allem am Unternehmensleitbild von trans-o-flex. So sind darin unter anderem die Einhaltung von sozialen Mindeststandards, gegenseitiger Respekt, eine funktionierende Kommunikation und Teamarbeit, ein von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung freies sowie sicheres und gesundheitsverträgliches Arbeitsumfeld, die Einhaltung geltenden Rechts und ein verantwortungsvolles Umweltbewusstsein als unabdingbare Leitlinien festgeschrieben. Darüber hinaus enthält er die klare Aussage, dass wir keine Form von Korruption dulden. »

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



## GRUNDLAGEN & LEITLINIEN

« Da bei der Umsetzung der Prinzipien den Führungskräften von trans-o-flex eine besondere Rolle zukommt, erhalten diese regelmäßig umfangreiche Schulungen zu diesem Thema. Darüber hinaus sind die entsprechenden Vorgaben jederzeit für alle Mitarbeiter über das firmeneigene Intranet oder Aushänge zugänglich. Bei Verstößen können sich die Beschäftigten an den Compliance-Beauftragten oder an die trans-o-flex-Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden. Auf diese Weise stellt trans-o-flex sicher, dass Compliance-Verstöße leicht gemeldet werden können und Mitarbeiter nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder aufgrund anderer Merkmale benachteiligt werden.

### Verhaltenskodex für Lieferanten

Ein konsequentes und nachhaltiges Lieferantenmanagement ist wesentlich für den Geschäftserfolg von trans-o-flex. Aus diesem Grund hat trans-o-flex nicht nur einen zentralen Einkaufsbereich, sondern 2015 auch einen eigenen Fachbereich für die Zusammenarbeit mit den Transportpartnern eingerichtet. Ziel dieses Bereiches ist es, die richtigen Partner für Abholung und Warenverteilung zu identifizieren und einzusetzen. Bei der Auswahl von Transportdienstleistern wenden wir dabei ein standardisiertes Beurteilungssystem an, das konstant

weiterentwickelt wird. In bereits bestehenden Vertragsbeziehungen mit Lieferanten legen wir den Schwerpunkt auf deren Weiterentwicklung mit dem Ziel, das Bewusstsein für unsere Standards zu schärfen und eine dauerhafte Partnerschaft mit ihnen zu ermöglichen. Grundlage für unsere Lieferantenbeziehungen ist dabei neben weiteren vertraglichen Vereinbarungen auch der Verhaltenskodex für Lieferanten. Damit verpflichten wir unsere Lieferanten, die Werte von trans-o-flex einzuhalten.

Neben den ethischen Standards sind im Verhaltenskodex für Lieferanten auch unsere ökologischen Standards festgelegt. Der Lieferantenkodex ist Teil aller Beschaffungsverträge und verpflichtet die Dienstleister und Lieferanten beispielsweise dazu, die nationalen Regelungen und Gesetze bei Lohn und Arbeitszeit einzuhalten oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale ausgeschlossen vorzubeugen und entgegenzutreten. Bei dem Lieferantenkodex handelt es sich um die kompakte Form der Verhaltensrichtlinie, die sich trans-o-flex selbst auferlegt hat und in der unsere ethischen Grundüberzeugungen für den Geschäftsalltag festgehalten sind. Hinter diesen strengen Vorgaben steht die Überzeugung:

Nur wenn trans-o-flex die Basis des Handelns mit allen Partnern klar formuliert und umsetzt, kann über die gesamte Dienstleistungskette eine gemeinsame Grundlage erreicht werden. Die Verpflichtung zu verantwortungsvollem Handeln soll eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit und Vertrauen ermöglichen und gleichzeitig Standards für alle setzen, die Geschäftsbeziehungen mit trans-o-flex eingehen.

Vertrauen ist auch der Grundansatz, dem wir bei den Kontrollen folgen, die wir durchführen, um zu prüfen, ob die Vereinbarungen eingehalten werden. Die Kontrolle erfolgt dabei auf Stichprobenbasis und unter Berücksichtigung des Risikopotenzials. Erhalten wir darüber hinaus konkrete Hinweise darauf, dass sich ein Lieferant nicht an die Bestimmungen des Kodexes hält, fordern wir verbindliche Zusagen ein, das Fehlverhalten innerhalb eines angemessenen, möglichst kurzfristigen Zeitraums abzustellen. Stellt sich bei Nachfolgekontrollen heraus, dass der Lieferant unseren Forderungen nicht oder nur unvollständig Folge leistet, ergreifen wir Maßnahmen, die bis zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses reichen können.

Aufgrund der hohen Bedeutung der Transportpartner für das trans-o-flex-Netzwerk soll die erste Fassung des 2012 eingeführten Verhal-

tenskodexes für Lieferanten überprüft und bei Bedarf überarbeitet werden. Ferner soll geprüft werden, ob das Dokument nicht nur in zwei Sprachen (Deutsch und Englisch), sondern auch in weiteren Sprachen bereitgestellt werden sollte.

## Leitbild

Neben klaren Zielen und einer klaren Strategie verfügt trans-o-flex mit seinem Leitbild auch über ein fundiertes Wertegerüst. Das Unternehmensleitbild bietet den Mitarbeitern, aber auch der Führungsebene einen Orientierungsrahmen, auf dessen Basis Handlungen und Entscheidungen getroffen werden sollen. Auch der gewünschte Umgang miteinander, sei es zwischen den Mitarbeitern selbst, zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, aber auch mit Kunden wurde im Unternehmensleitbild festgehalten. Zwischen Leitbild und Verhaltenskodex gibt es gewisse Überschneidungen. Beide Ansätze ergänzen sich jedoch und legen jeweils andere Schwerpunkte. So soll das Leitbild dem Unternehmen mit klaren Visionen und Wertvorstellungen den Weg in die Zukunft weisen. Dafür wurden im Leitbild drei zentrale Felder einer Unternehmens- und Führungskultur formuliert und inhaltlich gefüllt, die für alle Unternehmen der trans-o-flex-Gruppe angestrebt werden: Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sowie Kommunikation und Wertschätzung.

## Compliance

Unserem Verständnis von Compliance und Verantwortung entsprechend achten wir darauf, dass unsere Mitarbeiter stets im Einklang mit nationalen Gesetzen handeln, sich mit den Unternehmenswerten von trans-o-flex identifizieren und unsere ethischen Grundsätze an allen Standorten verbindlich umsetzen. Das gilt für die gesetzlichen Regelungen genauso wie für die unternehmensinternen Regeln und Richtlinien. Über den Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten wir darüber hinaus unsere Geschäftspartner auf dieselben hohen Standards.

Compliance ist also ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als solche wird sie auf allen Hierarchieebenen bei trans-o-flex gelebt. Ziel ist es, durch Vorbeugung Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie gegen die bestehenden Richtlinien, insbesondere den Verhaltenskodex, zu vermeiden. Dadurch sollen nicht nur Haftungsrisiken oder Schäden minimiert werden, sondern ein Umfeld geschaffen werden, in dem es allen Mitarbeitern bei ihrer täglichen Arbeit möglich ist, die Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze zu gewährleisten.

Die Führungskräfte von trans-o-flex sind dabei eine wichtige Orientierungsgröße. Es wird erwartet, dass sie ein sichtbares Vorbild in Haltung und Werten sind, die Unternehmenskultur von trans-o-flex in allen Belangen unterstützen

und unsere Leitlinien an die Mitarbeiter und Geschäftspartner von trans-o-flex weitergeben.

Für das Compliance-Management ist der Compliance-Verantwortliche zuständig, der direkt an die Geschäftsführung berichtet. Zu den Hauptaufgaben des Compliance-Verantwortlichen zählen die Identifizierung möglicher Compliance-Risiken, die Bewertung von Geschäftspartnern im Hinblick auf Compliance, die Organisation des Meldewesens für mögliche Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien sowie die Entwicklung und Durchführung von Schulungen und internen Informationsveranstaltungen.

Um potenzielle Compliance-Verstöße zu melden, steht den Mitarbeitern mit dem Compliance-Verantwortlichen ein direkter Ansprechpartner zur Verfügung. Durch die Veröffentlichung in internen Medien und entsprechende Informationsveranstaltungen stellen wir sicher, dass der Ansprechpartner sowie die Meldewege für Compliance-Verstöße bekannt sind. Alle Hinweise werden dabei professionell und vertraulich behandelt.

## Datenschutz

Logistik ist heute ohne Informationssammlung, -speicherung und -weitergabe nicht mehr denkbar. Deshalb sind hohe Datenschutzstandards für trans-o-flex ein Kernanliegen. Dabei unterscheidet trans-o-flex nicht, ob es sich um eigene oder Daten von Kunden, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern handelt. Datenschutz ist aus unserer Sicht nicht nur ein Wert für sich, sondern auch ein wirkungsvolles Instrument, um bestehende Kunden zu halten und neue zu gewinnen. Zum Schutz der Daten werden technische und organisatorische Vorkehrungen getroffen, um die uns zur Verfügung gestellten Daten vor zufälliger oder vorsätzlicher Manipulation, Verlust, Zerstörung oder dem Zugriff unberechtigter Personen zu schützen. Unsere Sicherungen werden entsprechend dem Stand der Technik fortlaufend verbessert und angepasst.

Die wesentlichen Aufgaben unseres Datenschutzmanagements bestehen darin, unsere Mitarbeiter und Führungskräfte in noch stärkerem Maße für das Thema zu sensibilisieren und sicherzustellen, dass die internen Datenschutzvorgaben an allen Standorten sowie bei der österreichischen Tochtergesellschaft angewendet werden. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Standards sowie Schulungen sorgen wir dafür, dass wir die gesetzlichen Anforderungen einhalten.

## Sicherheitsmanagement

Lieferketten sind vielfältigen und wachsenden Risiken ausgesetzt und stellen mögliche Ziele für kriminelle Aktivitäten verschiedenster Art dar, darunter organisierte Kriminalität, Terrorismus oder Internetkriminalität. Um für Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden jederzeit ein hohes Sicherheitsniveau zu gewährleisten, setzt trans-o-flex auf ein risikobasiertes Sicherheitsmanagementsystem, das kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt wird. So machen wir unsere Lieferketten auf effiziente Weise widerstandsfähig und stärken langfristig das Vertrauen unserer Kunden und Mitarbeiter in unsere Dienstleistungen und Produkte.

Unter Berücksichtigung der entsprechenden internationalen Standards analysiert der Fachbereich Unternehmenssicherheit die Sicherheitsrisiken jeweils im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der unterschiedlichen Geschäftsbereiche. Hier werden dann sowohl potenzielle Schadensauswirkungen bewertet als auch Maßnahmen definiert und umgesetzt, um möglichen Schäden mit angemessenen Sicherheitsmaßnahmen entgegenzuwirken. Das Sicherheitsmanagementsystem ist dabei in das Gesamtmanagementsystem des Unternehmens eingebettet und unterstützt die Einhaltung aller rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

Um die trans-o-flex-Mitarbeiter sowie die uns anvertrauten Güter noch besser schützen zu können, sollen zukünftig unternehmensweit kriminalpräventive Maßnahmen eingeführt werden. Ferner soll durch qualifizierte Schulungen sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeiter die Sicherheitsrisiken ihres Arbeitsumfeldes besser bewerten und angemessen darauf reagieren können.

## Zentraler Einkauf

Der Zentrale Einkauf unterstützt die verschiedenen Unternehmensbereiche dabei, Güter und Dienstleistungen von hoher Qualität zu beschaffen, die Ausgaben zu senken, Investitionen kosteneffizient zu tätigen und dabei Umwelt- und Sozialaspekte zu berücksichtigen. Die Beschaffung erfolgt jeweils im Einklang mit den entsprechenden Richtlinien. Diese sehen beispielsweise vor, dass sich der Zentrale Einkauf um die Beschaffung aller Waren und Dienstleistungen kümmert, sofern diese eine fest definierte Wertgrenze überschreiten. Darüber hinaus unterstützt er alle Bereiche dabei, die Grundsätze der Unternehmensverantwortung umzusetzen, indem darauf geachtet wird, dass die Unternehmensrichtlinien wie der Code of Conduct, die Antikorruptionsrichtlinie oder der Verhaltenskodex für Lieferanten berücksichtigt werden. Zusätzlich wird über den Zentralen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sichergestellt, dass Umweltaspekte zukünftig stärker berücksichtigt werden.

Das Lieferantenmanagement wird ebenfalls über den Zentralen Einkauf gesteuert. Damit schafft trans-o-flex die Voraussetzungen, dass der Verhaltenskodex für alle Lieferanten von trans-o-flex angewendet wird und die Anforderungen in unserer gesamten Lieferkette eingehalten werden.

**„UNSER VERHALTENS-  
UND ETHIKKODEX  
DIENT ALS BASIS EINER  
OFFENEN, WERTSCHÄT-  
ZENDEN UNTERNEH-  
MENSKULTUR, DER WIR  
UNS VERPFLICHTET  
FÜHLEN UND DIE WIR  
JEDEN TAG AUFS NEUE  
MIT LEBEN FÜLLEN  
MÜSSEN.“**



# BESCHÄFTIGTE & ARBEITSPLATZ

DAS WISSEN, DAS ENGAGEMENT UND  
DIE KREATIVITÄT DER MITARBEITER  
SIND UNSERE STÄRKE.

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

## Personalstrategie und Ziele

Um dauerhaft erfolgreich zu sein und unseren Anspruch zu realisieren, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Logistikwirtschaft zu leisten, brauchen wir die entsprechenden Mitarbeiter: Wir müssen qualifizierte Kräfte gewinnen, entwickeln und halten. Deshalb arbeiten wir permanent daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern, sowohl im Unternehmen als auch am externen Personalmarkt. Unsere Führungskräfte sollen ihre Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren. Deshalb ist es für uns entscheidend, exzellente Führungskompetenzen im Management zu verankern. Nicht zuletzt wollen wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen, indem wir

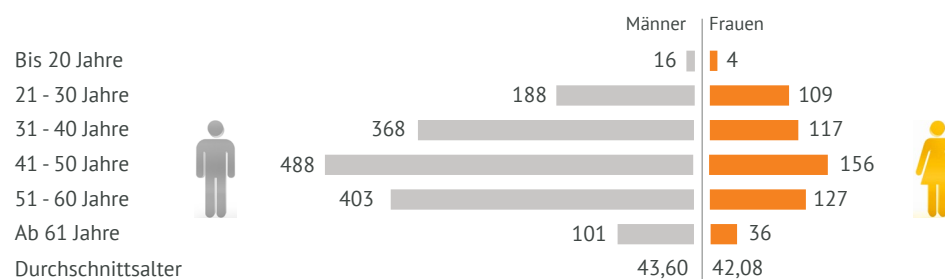
in unserem Unternehmen Vielfaltigkeit leben. Wir sehen das Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Religion, unterschiedlicher Begabungen und Lebensentwürfe als Bereicherung an, die es uns erleichtert, kreative Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Eine professionelle Personalorganisation und effiziente betriebliche Prozesse sind dabei die Basis für die Umsetzung unserer Personalstrategie.

Von diesen übergeordneten Zielen hat trans-o-flex zentrale Handlungsfelder abgeleitet. Diese reichen vom Generationenmanagement über Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit oder

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis hin zur Qualifizierung von Fachkräften in den wichtigsten Geschäftsfeldern. Den Erfolg der Personalarbeit misst trans-o-flex anhand verschiedener Kennzahlen, die dem Management regelmäßig vorgelegt werden.

Darüber hinaus verpflichten wir uns unter anderem, zentrale Arbeitnehmerrechte einzuhalten – vom Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, über die Achtung der Chancengleichheit bis hin zum Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. All dies fordern wir auch von unseren Lieferanten und Transportpartnern.

Altersstruktur 2015 <sup>1), 2)</sup>



1. Zum 31. Dezember des Jahres

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

# Mitarbeiterstruktur

Bei trans-o-flex und seinen Tochterunternehmen waren zum Jahresende 2015 insgesamt 2.113 Mitarbeiter (Vorjahr: 2.112 Mitarbeiter) beschäftigt, davon waren 25,98 Prozent Frauen (Vorjahr: 24,81 Prozent) und 74,02 Prozent Männer (Vorjahr: 75,19 Prozent). Bei einer nahezu unveränderten Anzahl der Beschäftigten ist damit der Frauenanteil leicht gestiegen (1,17 Prozent).

## 2.113 Mitarbeiter

zum Jahresende 2015 (Deutschland und Österreich)

Damit haben wir erneut einen kleinen Schritt in die richtige Richtung gemacht und den Anteil der bei trans-o-flex beschäftigten Frauen wieder leicht gesteigert. Dieses Ziel steht im Einklang mit einem unserer weiteren Ziele: die Attraktivität der Berufsbilder für Männer und Frauen gleichermaßen zu verbessern. Hier gilt es, konstant daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und körperlich schwere Arbeiten mit entsprechenden Arbeitserleichterungen auch attraktiver für Frauen zu gestalten. Aktuell ist es nach wie vor so, dass in manchen Arbeitsbereichen aufgrund der schweren körperlichen Anforderungen fast ausschließlich männliche Bewerber zur Verfügung stehen. Vor allem sind hier die Tätigkeiten

an den Netzwerkstandorten des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes zu nennen. Gerade im gewerblichen Bereich besteht durch die oftmals manuellen Aufgaben eine starke körperliche Belastung.

25,98 %

weibliche Beschäftigte

Der größte Teil unserer Mitarbeiter (94,75 %) ist in Deutschland beschäftigt. Davon arbeiten 17,13 Prozent in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen (2,37 %). Es gibt bei trans-o-flex zahlenmäßig mehr Männer als Frauen, die in Teilzeit arbeiten (53,64 %). Die Zahl ist im Berichtsjahr sogar nochmals leicht gestiegen (1,48 %). Misst man allerdings die teilzeitbeschäftigten Frauen an der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen (25,98 %), dann ergibt sich, dass verhältnismäßig mehr Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren (29,69 %) als Männer (11,76 %). Bei den Vollzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 21,80 Prozent.

Im Rahmen von Diversität und Chancengleichheit spielen bei trans-o-flex Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen eine wichtige Rolle. In unserer Belegschaft

beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter 25,98 Prozent. Dabei werden 16,33 Prozent der Führungspositionen in unserem oberen und mittleren Management von Frauen wahrgenommen. Gegenüber 2014 bedeutet das eine Steigerung von 4,44 Prozent. Das Ziel ist es, den Frauenanteil in Managementpositionen weiter zu steigern.

16,33 %

Frauen in Führungspositionen

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

17,13 %

Teilzeitbeschäftigte

Frauen haben bei trans-o-flex die gleichen Chancen, ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen wie ihre männlichen Kollegen. Hauptsächlich arbeiten sie als Angestellte in Bürotätigkeiten. Dort beträgt ihr Anteil 46,59 Prozent. Unter den gewerblichen Beschäftigten beträgt die Frau-

enquote 11,27 Prozent. Hauptgrund ist die oft starke körperliche Belastung im gewerblichen Bereich. Um die Einstiegshürde von Frauen in diesem Bereich zu senken, ist es geplant, weiter an Konzepten zu arbeiten, die zu Arbeitserleichterungen führen.

43,49

Durchschnittsalter (Männer und Frauen)



## Mitarbeiterzufriedenheit

Die Zufriedenheit eines Mitarbeiters ist die wesentliche Voraussetzung dafür, dass er sein volles Potenzial abrufen und für das Unternehmen einsetzen kann. Ein wesentlicher Faktor für Mitarbeiterzufriedenheit ist die Bezahlung. trans-o-flex setzt hier auf eine marktübliche mit Leistungsanreizen versehene Vergütung. Neben den finanziellen Anreizen haben aber auch andere Aspekte einen hohen Stellenwert bei trans-o-flex. Dazu zählen vor allem ein sicherer Arbeitsplatz, ein offener Dialog, der auf Respekt, Ehrlichkeit und gegenseitigem Vertrauen beruht, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsleistungen sowie ein sicheres Arbeitsumfeld.

Grundsätzlich umfasst die Vergütung der Beschäftigten das Grundgehalt und je nach Funktion auch variable Vergütungselemente wie Bonuszahlungen, die sich nach positionsspezifischen Anforderungen und Regelungen richten. Ein großer Teil der Beschäftigten hat Arbeitsverträge, bei denen die monetäre Vergütung durch bestimmte Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Dazu zählen beispielsweise gesetzlich vorgeschriebene Gehaltssteigerungen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die bei den Mitarbeitern zu regelmäßigen Gehaltsanpassungen führen. Da eine leistungsgerechte Vergütung eine wichtige Voraussetzung ist, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu

gewinnen und langfristig zu halten, berücksichtigen wir bei der Festlegung der Vergütungsstruktur nicht nur den staatlich festgelegten Mindestlohn, sondern auch die Anforderungen der Unternehmensbereiche und die Marktbedingungen an den einzelnen Standorten.

Die Bewertung der einzelnen Arbeitsplätze richtet sich nach der Tätigkeitskategorie und dem Aufgabeninhalt. Entsprechend dem Verhaltenskodex erfolgt diese unabhängig von persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters wie Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu Ethnien oder anderen Faktoren, die zu einer Diskriminierung führen können. Ausnahmen – etwa in Bezug auf das Alter – können vorkommen, weil Entgelte im Tarifbereich oft mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit verknüpft sind. Dadurch können langjährige Mitarbeiter höhere Löhne und Gehälter beziehen als jüngere Mitarbeiter, die denselben Aufgaben oder Tätigkeiten nachgehen, aber kürzere Betriebszugehörigkeiten haben. Mit der längeren Betriebszugehörigkeit geht allerdings oft auch eine größere Erfahrung und eine höhere Produktivität einher, sodass ein höheres Gehalt auch als Honorierung dieser Mehrleistung zu verstehen ist. Davon unabhängig überprüft der Personalbereich das Vergütungssystem von trans-o-flex regelmäßig, um Bevorzugungen

oder Benachteiligungen bestimmter Personengruppen auszuschließen.

Über die monatliche Vergütung hinaus bietet trans-o-flex seinen Beschäftigten weitere zusätzliche Leistungen. Dazu gehören beispielsweise individuelle Qualifizierungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiterrabatte für Privatschaffungen unterschiedlichster Art oder Verlosungen von Fußballtickets, die lediglich pauschal von den Mitarbeitern zu versteuern sind. 2015 konnten die trans-o-flex-Mitarbeiter darüber hinaus erneut die kostengünstigen Urlaubsangebote des Vereins post.sozial nutzen. Der Verein ist gemeinnützig und unterstützt aktive Mitarbeiter auf vielfältige Weise. Die Leistungspalette reicht von vergünstigten Eintrittskarten zu Kultur- und Sportveranstaltungen bis hin zu kostengünstigen Urlaubsangeboten sowie Angeboten zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit.

trans-o-flex versucht, die Arbeitszeit für die Mitarbeiter möglichst flexibel zu gestalten, muss dabei aber auch betriebliche Erfordernisse wie die von Lkw-Fahrzeiten abhängigen Sortier- und Umschlagzeiten in seinen Depots berücksichtigen. Ziel ist es, eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Auch dies ist ein wesentlicher Fak-

tor für die Mitarbeiterzufriedenheit und bildet die Grundlage für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit. Mit den Angeboten zur flexiblen Arbeitszeit geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre familiären Bedürfnisse mit den beruflichen Aufgaben und Herausforderungen bei trans-o-flex in Einklang zu bringen.

Ein weiterer wesentlicher Baustein im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit ist die Art und Weise, wie ein Unternehmen kommuniziert. Hier setzt trans-o-flex auf das Prinzip des offenen Dialogs, der auf Respekt, Ehrlichkeit und Vertrauen beruht. Über alle Hierarchiestufen hinweg informieren wir regelmäßig und zeitnah über die wesentlichen Fortschritte oder Veränderungen im Unternehmen. Zudem tragen unsere Führungskräfte die Verantwortung, den direkten Dialog mit ihren Mitarbeitern zu pflegen. Informationen werden jeweils schnellstmöglich über alle zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle verbreitet. Dazu zählen Mitarbeiterversammlungen, Teambesprechungen sowie Einzelgespräche mit Mitarbeitern. Dazu zählen aber auch regelmäßige schriftliche Informationen beispielsweise per E-Mail oder der Mitarbeiternewsletter.

## Diversität

Bei trans-o-flex arbeiten bereits seit der Gründung des Unternehmens Menschen unterschiedlicher Hautfarben und Kulturen mit verschiedenen Sichtweisen und Fähigkeiten erfolgreich zusammen. Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt sind daher wesentliche Werte unserer Unternehmenskultur. Gerade in der Vielfalt unserer Mitarbeiter sehen wir großes Potenzial für das weitere Wachstum unseres Unternehmens. Daher fördern wir die gleichwertige Einbeziehung aller Mitarbeiter im Unternehmensalltag und treten Vorurteilen, Diskriminierung und Abgrenzung entschieden entgegen.

---

**25,98 %**

**weibliche Beschäftigte**

---

Diesem Grundsatz ist ein eigenes Kapitel in unserem Verhaltens- und Ethikkodex gewidmet. In unserem Leitbild heißt es einfach und klar: „Wir alle sind trans-o-flex“. Denn der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf dem Engagement, der Kreativität und dem Wissen aller unserer Mitarbeiter. Sie geben jeden Tag gemeinsam mit den Mitarbeitern unserer System- und Transportpartner ihr Bestes für unsere Kunden. Jeder einzelne an seinem Platz ist auch Mitgestalter und soll sich daher seinen Fähigkeiten

und Fertigkeiten entsprechend entfalten können.

---

**440**

**ausländische Mitarbeiter**

---

Die Führungskräfte von trans-o-flex spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Diversität im täglichen Miteinander diskriminierungsfrei umzusetzen – nicht zuletzt, weil sie selbst vielen unterschiedlichen Nationen angehören. Um sie für die Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu sensibilisieren, organisiert trans-o-flex regelmäßig verpflichtende Schulungen zum Thema Verhaltens- und Ethikkodex sowie Compliance. Vorbeugend setzt trans-o-flex vor allem darauf, bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass beispielsweise diskriminierende Äußerungen bei trans-o-flex nicht toleriert werden und bei Verstößen mit Konsequenzen zu rechnen ist.

Um das Bewusstsein der Führungsmannschaft darüber hinaus zu schärfen und die verschiedenen Dimensionen der Diversität zu unterstützen, fördern wir eine Kultur des Dialogs, investieren in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, die ihre Weiterentwicklung unter-

stützen. Bei der Ausbildung junger Menschen stellen wir nicht nur sicher, dass wir kontinuierlich neue, qualifizierte Mitarbeiter gewinnen, sondern wir haben durch die unterschiedlichen Hintergründe unserer Auszubildenden schon während der Ausbildung die Möglichkeit, multikulturelle Zusammenarbeit einzuüben.

Wir sind überzeugt, dass die Unterschiedlichkeit unserer Beschäftigten mehr Chancen als Probleme birgt. Wir fördern daher die Vielfalt, treten aber auch jedweder Form von Diskriminierung entschlossen entgegen, um mögliche Probleme möglichst frühzeitig und ohne Eskalation zu lösen. Meldungen über etwaige Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex gehen wir konsequent nach, und jeden Einzelfall versuchen wir mit angemessenen Mitteln zu klären. Bei zweifelsfrei belegbaren Verstößen müssen Mitarbeiter mit arbeits- oder disziplinarrechtlichen Schritten im Rahmen der geltenden Gesetze rechnen.

---

**54**

**Nationalitäten haben die Mitarbeiter von trans-o-flex**

---

Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex können über unsere Compliance-Hotline gemeldet werden. Der für trans-o-flex zustän-

dige Compliance-Verantwortliche steht dabei als direkter Ansprechpartner zur Verfügung, um Verstöße persönlich melden zu können. Darüber hinaus können Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex telefonisch auch anonym gemeldet werden oder es kann dafür eine eigens eingerichtete E-Mail-Adresse ([compliance@tof.de](mailto:compliance@tof.de)) genutzt werden.

## Personalplanung

Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Das gilt für das tägliche Miteinander, das wir über klare Werte wie den Respekt vor dem Einzelnen und Fairness am Arbeitsplatz definiert haben. Das gilt aber auch für die Entwicklung unserer Mitarbeiter, der Führungskräfte und natürlich auch für die Personalplanung im Allgemeinen.

Den mittelfristigen Personalbedarf ermittelt trans-o-flex regelmäßig. Dabei werden sowohl Faktoren wie die Altersstruktur der Mitarbeiter, die Fluktuationsrate, die erwartete Geschäftsentwicklung sowie die erwartete Produktivitätssteigerung berücksichtigt. Daraus kann eine genaue Abschätzung des erwarteten Personalbedarfs abgeleitet werden. Außerdem können verschiedene Szenarien simuliert und daraus frühzeitig Maßnahmen entwickelt werden. So sind wir beispielsweise in der Lage, neue Ausbildungsangebote zu schaffen, um einer möglichen Personalunterdeckung in der Zukunft zuvorzukommen. Die Ergebnisse dieser Analysen bilden außerdem die Basis dafür, um notwendige Qualifizierungsmaßnahmen daraus abzuleiten. So müssen frei werdende Stellen nicht ausschließlich über den Personalmarkt besetzt werden. Vielmehr können wir geeigneten Mitarbeitern über unsere Personalentwicklungsmaßnahmen gezielte Aufstiegschancen ermöglichen.

Neu wurde 2015 darüber hinaus eine Lösung für die kurzfristige Personalplanung im operativen Bereich eingeführt. Bei der Entwicklung des Vorhersagewerkzeugs wurden beispielsweise folgende Faktoren berücksichtigt: Welche Paket- und Palettenmengen kommen in den nächsten Tagen auf unser Haus zu? Welche Mengen kommen in der Warenübernahme, und welche Mengen sind am jeweiligen Standort am nächsten Morgen auszuliefern? Wie viele Fahrzeuge und wie viel Personal ist für die Bearbeitung nötig? Um diese Fragen genauer als zuvor beantworten zu können, wurde ein Personalplanungswerkzeug für das operative Tagesgeschäft entwickelt. Die Vorhersage basiert auf den Mengenverläufen des Vorjahres, die jeweils bereinigt werden im Hinblick auf Feiertage und Aktionen des Vorjahres und des laufenden Jahres sowie des aktuellen Mengenniveaus. Zusätzlich wurde die Möglichkeit geschaffen, dass die Verantwortlichen vor Ort Anpassungen vornehmen können, sodass die Genauigkeit der Prognose nochmal erhöht werden konnte.

### Fluktuation

Eines der wichtigsten Ziele der Personalarbeit ist es, Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen. Das gilt für Fahrer genauso wie für Mitarbeiter im Büro. Denn neben den Kosten für die Wiederbesetzung führt der Wechsel von Mitarbeitern auch zu einem Know-how-Verlust. Daher

unternimmt trans-o-flex konkrete Schritte, um die emotionale Bindung an das Unternehmen zu steigern. Mitarbeiter, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, haben mehr Spaß bei der Arbeit, ihnen liegt der Servicegedanke und die Kundenorientierung am Herzen, und sie empfehlen Arbeitsplatz und Produkte eher weiter. Um hier zukünftig noch aktiver Einfluss nehmen zu können, hat trans-o-flex für das Jahr 2015 erstmals die Fluktuationsrate in die Berichterstattung aufgenommen. Die Fluktuation lag 2015 unternehmensweit bei 26,93 Prozent, also auf jedem vierten Arbeitsplatz gab es einen Wechsel.

---

**26,93 %**

**Fluktuation (inkl. Fahrpersonal)**

---

Die geringste Fluktuation besteht bei Verwaltungstätigkeiten, die höchste Fluktuation bei den direkt beschäftigten Fahrern. Um der starken Fahrerfluktuation entgegenzuwirken, hat trans-o-flex ein Team eingesetzt, das sich nur um die Belange und Arbeitsbedingungen der im trans-o-flex-System eingesetzten Fahrer kümmern soll. Dabei geht es auch darum, zu verstehen und anzuerkennen, welche Bedeutung vor allem die Paketzustellung hat. Ausliefern bedeutet weit mehr, als nur ein Paket ab-

zugeben. trans-o-flex-Zusteller müssen laufen, tragen, fahren, freundlich sein, Termine einhalten, improvisieren, repräsentieren, den Ausliefercomputer beherrschen, Sendungen mitnehmen und noch vieles mehr. Ziele der Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich sind auch, die Wahrnehmung der Tätigkeit in der (Firmen-)Öffentlichkeit zu verbessern, die Wertschätzung zu erhöhen und den Dialog mit dem Auftraggeber zu verbessern. Denn Wertschätzung, Dialog und Anerkennung der Fahrer sind wichtige Bausteine für eine langfristige Partnerschaft, die trans-o-flex auch im Sinne der Nachhaltigkeit anstrebt. Bei allen Fragen zur Fahrerqualifizierung und -motivation arbeitet trans-o-flex eng mit seinen Systempartnern zusammen. Konzepte zur Verbesserung der Fahrersituation werden besprochen und dann gemeinsam nach dem Best-practice-Prinzip Schritt für Schritt umgesetzt. Das ist zunächst von allen Seiten eine Investition. Aber wir sind überzeugt, dass sich diese Investition für alle Seiten auszahlt.

### Neueinstellungen

Die Neueinstellung von Personal erfolgt entsprechend dem Verhaltenskodex unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder Zugehörigkeit zu Ethnien. Entscheidendes Kriterium für eine Einstellung ist die fachliche und persönliche Eignung. Die Zahl der Neueinstellungen »



## BESCHÄFTIGTE & ARBEITSPLATZ

« kommuniziert trans-o-flex ausschließlich intern.

### Generationenmanagement

Wie allgemein in Wirtschaft und Gesellschaft steigt auch der Altersdurchschnitt bei trans-o-flex seit Jahren konstant. Aktuell liegt das Durchschnittsalter unserer Belegschaft bei 43,49 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (2014: 42,12 Jahre) erneut gestiegen. Einerseits ist das erfreulich, denn in Verbindung mit den oft langjährigen Betriebszugehörigkeiten verfügen die trans-o-flex-Mitarbeiter über eine große Erfahrung. Andererseits müssen wir aber Antworten auf den steigenden Altersdurchschnitt unserer Mitarbeiter finden, um den Erfolg von trans-o-flex auch langfristig zu sichern. Auch weil durch strukturelle Fak-

toren wie das höhere Rentenzugangsalter der Altersdurchschnitt weiter zunehmen wird, setzt trans-o-flex zukünftig stärker auf ein gezieltes Generationenmanagement. Ziel ist es, den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Jüngeren und Älteren sowie die aktive Zusammenarbeit zwischen allen Generationen gezielt zu fördern. Wir erreichen dies, indem wir beispielsweise über gemischte Projektteams die gegenseitige Wertschätzung aller Altersgruppen stärken und eine produktive Zusammenarbeit fördern. Vor allem unsere Führungskräfte sollen aber zukünftig noch stärker zum Thema Führung im demografischen Wandel für die Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Generationen sensibilisiert werden.

### AUSBILDUNGSBERUFE

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen

Kaufleute für Büromanagement

Fachkräfte für Lagerlogistik

Fachinformatiker für Systemintegration oder Anwendungsentwicklung

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Bachelor of Arts (Spedition, Transport und Logistik)

Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik)

Bachelor of Engineering (Informationstechnik)

### Personalentwicklung

Die Herausforderungen des demografischen Wandels werden von Jahr zu Jahr deutlicher zu spüren sein. Es wird bei der Personalarbeit daher zukünftig nicht nur darum gehen, Talente zu gewinnen. Es wird vor allem auch darum gehen, das vorhandene Potenzial unserer Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und gezielt zu fördern. Gleichzeitig wird es darum gehen, unsere Mitarbeiter konsequent weiter zu qualifizieren und ihnen individuelle Entwicklung zu ermöglichen. Ein wesentliches Element sind daher persönliche Entwicklungsgespräche mit dem Vorgesetzten. In den persönlichen Gesprächen prüfen die Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern, welcher Entwicklungsbedarf und welche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Auf dieser Basis wird ein Entwicklungsplan aufgestellt, und die notwendigen Schritte werden festgelegt.

Dasselbe gilt für die Weiterbildung der Führungskräfte. Vorrangiges Ziel hierbei ist es, die Führungskräfte optimal bei ihren bestehenden Herausforderungen zu unterstützen und sie auf neue Anforderungen vorzubereiten. Die Führungskräfte von trans-o-flex sollen immer Coach und Vorbild zugleich sein. Daher ist eines unserer wichtigsten Führungsprinzipien, dass unsere Führungskräfte sich regelmäßig weiterbilden. Dies schließt sowohl die fachli-

che als auch die persönliche Entwicklung ein. Dazu gehört, dass die Führungskräfte sich im Rahmen von Trainings immer wieder damit beschäftigen, wie sie ihren Führungsstil weiterentwickeln können. Dazu gehört aber auch, dass die Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern persönliche Ziele vereinbaren und die Erreichung in klaren Zeitabschnitten bewerten. Ferner sind sie dafür verantwortlich, die Abteilungs- und Unternehmensziele zu vermitteln, ihren Mitarbeitern regelmäßige Rückmeldungen zu geben und für die Vorschläge und Anliegen ihrer Mitarbeiter ein offenes Ohr zu haben. Denn darin sehen wir eine wesentliche Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima in den einzelnen Abteilungen wie im gesamten Unternehmen. Außerdem geht es bei den Führungskräften auch darum, dass diese ein Bewusstsein für die Leitlinien in unserem Verhaltenskodex entwickeln, um diese vorleben und besser vermitteln zu können.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hat nicht zuletzt die Ausbildung junger Menschen einen hohen Stellenwert bei trans-o-flex. Dadurch sichern wir nicht nur unseren Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften, sondern nehmen auch unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr, Jugendlichen Entwicklungschancen zu bieten. Für die Wettbewerbsfähigkeit von trans-o-flex ist die gezielte »

## BESCHÄFTIGTE & ARBEITSPLATZ

« Ausbildung in den für uns wichtigen Berufsbildern genauso unverzichtbar wie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und eine starke Mitarbeiterbindung.

### Ausbildungsberufe

Mit einem breiten Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten sorgen wir dafür, dass jungen Menschen der Einstieg in unsere Unternehmensgruppe leicht gemacht wird. Je nach Schulabschluss und persönlicher Neigung können sich Schulabgänger bei trans-o-flex in Deutschland um acht verschiedene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bewerben.

## 8

### Ausbildungsberufe

Das Spektrum reicht von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen über Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen bis zu Fachkräften für Lagerlogistik. Zusätzlich zu den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bietet trans-o-flex in Deutschland duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg an. Dabei handelt es sich um ein Studium mit hohen Praxisanteilen, bei dem sich Studienzeiten und Praxisblöcke im ausbildenden Un-

ternehmen in einem festgelegten Rhythmus abwechseln. Im Rahmen der dualen Studiengänge können die Studenten die folgenden Abschlüsse erwerben: Bachelor of Arts, Bachelor of Science und Bachelor of Engineering. Bei trans-o-flex liegen die Studienschwerpunkte bei Logistik, Betriebswirtschaft oder Informatik, sodass die trans-o-flex-Studenten überwiegend den Abschluss Bachelor of Arts erwerben. Die Absolventen sind gefragte Fachkräfte im Unternehmen und haben die Perspektive, in relativ kurzer Zeit Fach- und Personalverantwortung zu übernehmen.

## 294

### Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz

Im Berichtsjahr haben sich rund 300 Schulabgänger um einen Ausbildungsplatz bei trans-o-flex beworben. Die Zahl der Bewerber ist damit genauso hoch wie im Vorjahr. Mit rund dreizehn Bewerbern pro Ausbildungsplatz haben wir die Möglichkeit, eine Auswahl zu treffen und unsere freien Stellen mit den am besten qualifizierten und am ambitioniertesten jungen Menschen zu besetzen. Die Abbrecherquote ist in unserem Unternehmen bereits seit Jahren vergleichsweise niedrig. Im Berichtsjahr hat kein Auszubildender seine Ausbildung ab-

gebrochen. 2015 hat trans-o-flex nahezu alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Prüfung übernommen. Nur in sechs Fällen haben sich Mitarbeiter nach Abschluss ihrer Ausbildung entschlossen, unser Unternehmen zu verlassen. Zwei junge Menschen haben sich entschieden, nach ihrer Ausbildung noch ein duales Studium zu absolvieren, wodurch sie trans-o-flex als Mitarbeiter erhalten geblieben sind. Sowohl die hohe Weiterbeschäftigungsquote ehemaliger Auszubildender als auch der Wunsch ehemaliger Auszubildender ein Studium in Kooperation mit trans-o-flex und einer dualen Hochschule aufzusatteln, sprechen für die Ausbildungsgüte bei trans-o-flex.

## 22

### Auszubildende neu eingestellt

Neben der Ausschreibung offener Ausbildungsplätze über die gängigen Portale nutzen wir gezielt Kontakte zu Schulen im Umkreis der einzelnen Standorte, um junge Menschen für trans-o-flex zu begeistern. Darüber hinaus nutzt trans-o-flex bereits seit mehr als zehn Jahren die Aus- und Weiterbildungsmesse Jobs for future, um auf sich und die angebotenen Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen. Damit sich die interessierten Schüler dabei

auch gezielt an nahezu Gleichaltrige wenden können, sind hierbei nicht nur Ansprechpartner des Personalbereichs vor Ort, sondern auch unsere Auszubildenden, mit denen sich die jungen Leute direkt über ihre Ausbildungserfahrungen bei trans-o-flex austauschen können.

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fahrmangels nutzt trans-o-flex seit 2013 auch die Möglichkeit, direkt Auslieferungsfahrer auszubilden, die so das trans-o-flex-System von der Pike auf erlernen können. In Zusammenarbeit mit der IHK, dem jeweiligen trans-o-flex-Standort beziehungsweise Systempartner und lokalen Frachtführern bietet trans-o-flex die Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express und Postdienstleistungen (KEP) an. So können wir nicht nur jungen Menschen eine fundierte Ausbildung im KEP-Bereich anbieten, sondern gleichzeitig dem Fachkräftemangel aktiv begegnen. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und richtet sich an Haupt- oder Realschüler, die eine abwechslungsreiche Ausbildung mit sehr guten Zukunftsaussichten im KEP-Bereich anstreben. Bei Eignung besteht zudem die Möglichkeit, in einem weiteren Jahr den Abschluss zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zu erreichen.

## Gesundheits- und Arbeitsschutz

Der demografische Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflussen die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft. Damit sind vorausschauende, nachhaltige Lösungen gefragt, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Ebenso wollen wir unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, das sie wirkungsvoll vor Gefahren und Risiken schützt. Daher ist es der Anspruch von trans-o-flex, die Mitarbeiter nicht nur aktiv und individuell bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens zu unterstützen, sondern auch die Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters zu fördern und zu fordern. Damit dies bestmöglich gelingt, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz Teil unseres Qualitätsmanagementsystems, das wir nach der Norm DIN EN ISO 9001 zertifiziert haben.

### Arbeits-/Gesundheitsschutz

#### Teil des Qualitätsmanagements (ISO 9001)

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt jeweils in der Zuständigkeit der einzelnen Unternehmensbereiche. Unterstützt werden diese durch den zentralen Bereich Arbeitssicherheit. Übergreifende Themen werden darüber hinaus vom Personalbereich begleitet und unterstützt. Die von trans-o-

flex beauftragte Fachkraft für Arbeitssicherheit steht im direkten Austausch mit wichtigen externen Institutionen und Einrichtungen, um im Rahmen der Vorsorge gegen mögliche gesundheitliche Bedrohungen und der damit verbundenen ökonomischen Herausforderungen den Handlungsbedarf für die einzelnen Gesellschaften von trans-o-flex abzuleiten und Entscheidungsvorlagen vorzubereiten. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Führungskräfte bei der Erhöhung der Arbeitssicherheit zu unterstützen und die betriebsärztliche Betreuung zu organisieren.

---

**8,16 %**

#### Krankenstand

---

Zur Vorbeugung gesundheitlicher Risiken setzt trans-o-flex auf verschiedenen Ebenen an. Dazu gehört zunächst die Unfallquote als zentrale Mess- und Steuerungsgröße im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Seit 2015 werden die Arbeitsunfalldaten zentral erfasst. Die Entwicklung der Daten wird regelmäßig intern ausgewertet und diskutiert. Durch die zentrale Erfassung sind wir in der Lage, über alle Unternehmensbereiche hinweg konkrete Unfalldaten zu veröffentlichen. Berücksichtigt werden dabei

alle direkt bei trans-o-flex und seinen Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter. Die von trans-o-flex eingesetzten Subunternehmer und deren Fahrer fallen nicht in diese Statistik. Unternehmensweit wurden 65 meldepflichtige Arbeitsunfälle im Berichtsjahr erfasst. Es gab keine Unfälle mit Todesfolge. Die Unfallquote lag bei 3,04. Ein Unfall verursachte durchschnittlich 33,07 Ausfalltage.

---

**33,07**

#### Ausfalltage je Unfall

---

Insgesamt lag der Krankenstand im Berichtsjahr bei rund 8,16 Prozent und damit leicht unter dem Vorjahresniveau (8,18 Prozent). In diesem Prozentsatz sind auch die Arbeitsunfälle mit berücksichtigt. Im Wesentlichen wird der Krankenstand vom zunehmenden Alter der Beschäftigten und, damit einhergehend, dem Anstieg chronischer Erkrankungen beeinflusst. Diesen Trend kann man in allen Industrieländern beobachten. Um ihm entgegen zu wirken, soll die Präventionsarbeit weiter intensiviert und die bereits sehr hohen Sicherheitsstandards in unseren Betrieben noch weiter verbessert werden. Entsprechende Schulungsangebote sollen daher genauso wie Unterweisungen von Mitarbeitern entsprechend ausgeweitet werden.

---

**3,04**

#### Unfallquote (OSAH-Quote)

---

#### Prävention

Der vorbeugende Gesundheitsschutz bei trans-o-flex zielt darauf ab, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für mögliche Gefahren zu schärfen. Die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten werden grundsätzlich einer systematischen Gefährdungsbeurteilung unterzogen. Den Mitarbeitern wird darauf aufbauend eine individuelle Beratung zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten. Zusätzlich führen wir regelmäßige Arbeitsstättenbegehungen und -prüfungen durch und tragen durch regelmäßige 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. Auch die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist Teil des nach der Norm DIN EN ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems.

Da wirksamer Arbeitsschutz in hohem Maße vom Verhalten der Mitarbeiter abhängt, nutzt trans-o-flex zahlreiche Möglichkeiten, um die »



## BESCHÄFTIGTE & ARBEITSPLATZ

« Mitarbeiter für ihre eigene Sicherheit zu sensibilisieren. Dazu gehört, dass wir die Mitarbeiter dabei unterstützen, gesundheitsschädliche Faktoren zu meiden und einen gesunden Lebensstil zu pflegen. So werden beispielsweise regelmäßig Veranstaltungen angeboten, die über Krankheiten und den Umgang mit ihnen informieren. Es gibt ganze Gesundheitswochen, die regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten stattfinden. Themen der Gesundheitswochen sind beispielsweise richtige Ernährung, Stressbewältigung oder Bewegung. Darüber hinaus werden Gesundheitsprüfungen mit Messung von Grundumsatz, Blutdruck-, Blutzucker- und Cholesterinwerten angeboten. Neben dieser individuellen Gesundheitsvorsorge informiert trans-o-flex in seinen internen Kommunikationsmedien alle Beschäftigten über die Möglichkeiten zum Schutz der eigenen Gesundheit. Ferner stellen wir unseren Mitarbeitern frisches Obst für den Verzehr zur Verfügung, um sie während der Arbeitszeit bei einer ausgewogenen Ernährung zu unterstützen.

Da vor allem das Arbeitsumfeld der Zusteller, Staplerfahrer und der operativen Mitarbeiter potenziell als gefährlich eingestuft ist, setzt trans-o-flex hier einen besonderen Fokus. Um die Sicherheit dieser Berufsgruppen zu gewährleisten, werden die Arbeitsplätze, die Arbeitsstätten und die dort eingesetzten Arbeitsmittel

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

### Konfliktausgleich und Vertrauensstelle

Alle Mitarbeiter haben bei trans-o-flex die Möglichkeit, sich bei Konflikten am Arbeitsplatz oder in persönlichen Krisensituationen vertrauensvoll an eine unabhängige, externe Vertrauensstelle (Beschwerdestelle) zu wenden. Denn nicht jeder möchte sich mit allgemeinen Sorgen und Nöten in der Abteilung oder konkreten Vorwürfen an Vorgesetzte, Personalabteilung oder Betriebsrat wenden. Weil es uns aber wichtig ist, dass unseren Beschäftigten bei Problemen oder Konflikten ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht, der einerseits unabhängig von trans-o-flex ist, sich andererseits jedoch bei Bedarf auch Gehör im

Haus verschaffen kann, haben wir eine externe Beschwerdestelle eingerichtet. Sie ist mit ausgebildeten Mediatoren und Konfliktmanagern besetzt. Die Beschwerdestelle gehört nicht zu trans-o-flex und ist der Geschäftsleitung nicht zur Auskunft verpflichtet.

**„WIR SEHEN DAS MITEIN-  
ANDER VON MENSCHEN  
UNTERSCHIEDLICHER  
HERKUNFT ODER RELI-  
GION, UNTERSCHIED-  
LICHER BEGABUNGEN  
UND LEBENSENTWÜRFE  
ALS BEREICHERUNG AN,  
DIE ES UNS ERLEICH-  
TERT, KREATIVE LÖSUN-  
GEN ZU ENTWICKELN  
UND UMZUSETZEN.“**

# UMWELT & TECHNIK

ÖKONOMISCHE UND ÖKOLOGISCHE  
ZIELE IN EINKLANG BRINGEN HEISST  
NACHHALTIG WIRTSCHAFTEN.

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

## Klimaschutzziele

Logistikdienstleister sind auf den Verbrauch fossiler Kraftstoffe und anderer Energien angewiesen, um Güter abzuholen, umzuschlagen, zu lagern und zum jeweiligen Ziel zu transportieren. Deshalb ist Logistik einer der wichtigsten Faktoren für die weltweite Klimaentwicklung. Folglich tragen wir auch eine besondere Verantwortung dafür, die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt zu reduzieren. Dass wir dieser Verantwortung gerecht werden, ist in zunehmendem Maße auch die Erwartung unserer Kunden.

Auf der Organisations- und Managementseite ist vor allem unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltprogramm Ausdruck dieser Verantwortung. Neben der konsequenten Weiterentwicklung der Systeme zur Vermeidung und Senkung von Emissionen bildet dabei auch die Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltbelange einen Schwerpunkt.

Für trans-o-flex stehen hinsichtlich des Klimaschutzes unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen und weitere Luftschadstoffe an erster Stelle, da diese den stärksten Belastungsfaktor darstellen. Deshalb messen wir unsere Emissionen und ergreifen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung. Wir nutzen innovative Technik, um die Warenauslieferung konstant zu optimieren. Als einer der Pioniere der Branche nutzen wir erneuerbare Energien

in unseren Gebäuden. Mit unserem Produkt „co<sub>2</sub>de green“ bieten wir unseren Kunden standardisierte Services zum kompletten Ausgleich aller CO<sub>2</sub>-Emissionen an, die beim Transport der Sendungen mit trans-o-flex entstehen. Das sind nur einige Beispiele, wie wir nachhaltig Umweltschutz leben, indem wir unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren, unsere Effizienz verbessern und unsere Kosten reduzieren.

Bei der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen berücksichtigen wir nicht nur die Emissionen, die unmittelbar durch unsere eigene unternehmerische Tätigkeit entstehen, sondern auch die Emissionen unserer Transportpartner. Die trans-o-flex-Umweltschutzziele wurden in einem umfassenden Nachhaltigkeitsstrategieprogramm zusammengefasst, das neben Umweltschutzziele auch Ziele in den Bereichen Soziales und Ökonomie beinhaltet. Im Bereich Umwelt wurde in dem Programm beispielsweise festgeschrieben: die jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz (als systematische Kontrolle und Basis für weitere Verbesserungen), die konstante Steigerung der CO<sub>2</sub>-Effizienz, die Vermeidung von Dienstreisen durch den Einsatz geeigneter Kommunikationstechnik, die Optimierung der Tourenplanung, die Erhöhung der Auslastung der Fahrzeuge, die Umstellung der Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Fahrzeuge, die Schärfung des Bewusstseins für Umweltschutz von Mitarbeitern und Fahrern oder auch der Ersatz von personenbezogenen Druckern durch vernetzte Geräte, die von mehreren Personen genutzt werden können.

### KLIMASCHUTZZIELE IM ÜBERBLICK

Jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz
Konstante Steigerung der CO <sub>2</sub> -Effizienz
Vermeidung von Dienstreisen durch Einsatz geeigneter Kommunikationstechnik
Konstante Optimierung der Tourenplanung
Erhöhung der Auslastung der Transportfahrzeuge
Umstellung der Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Fahrzeuge
Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter und Fahrer für den Umweltschutz
Ersatz von personenbezogenen Druckern durch vernetzte Geräte



# Umweltschutzprogramm

Im Vordergrund unseres Umweltschutzprogramms steht die Minimierung umweltschädlicher Emissionen durch unsere Kerngeschäfte Transport, Umschlag und Lagerung. Dabei haben wir nicht nur unseren eigenen Emissionsausstoß im Blick, sondern auch den weitaus größeren Anteil der Emissionen, der durch unsere Transportpartner verursacht wird.

Wenn wir die Effizienz unserer Transporte steigern, ist das der größte Hebel, den wir als Logistikunternehmen für mehr Umweltfreundlichkeit haben. Die Effizienzgewinne bedeuten, dass die von unserem Betrieb ausgehenden Emissionen geringer ansteigen als die transportierten Mengen bzw. der Transport einer bestimmten Sendungsmenge immer weniger Emissionen entstehen lässt. Erreicht wird das unter anderem durch die konstante Optimierung der gewählten Fahrstrecken, die Optimierung der Fahrzeugauslastung sowie durch die

konsequente Erneuerung unserer Fahrzeugflotte. Im Geschäftsbereich trans-o-flex ThermoMed setzen wir auf bei uns festangestellte Fahrer und eigene Fahrzeuge. Damit können wir vollständig die eingesetzte Fahrzeugflotte bestimmen. Beim trans-o-flex Schnell-Liefersdienst werden die Transporte überwiegend von externen Transportunternehmern übernommen, deren Fuhrparkstrategie wir nur indirekt über unsere Richtlinie zur Fahrzeugausstattung beeinflussen können. Trotzdem messen wir bei unserer CO<sub>2</sub>-Effizienz nicht nur die Emissionen, die unmittelbar durch unsere eigenen Mitarbeiter, Fuhrpark oder Gebäude entstehen, sondern auch die durch unsere Transportpartner verursachten Emissionen.

Um unsere Transportunternehmer bei der Beschaffung eines hochmodernen Fuhrparks und der daraus resultierenden Steigerung ihrer CO<sub>2</sub>-Effizienz zu unterstützen, geben wir bei-

spielsweise Einkaufsvorteile für Neufahrzeuge an die Transportunternehmer weiter. Das erhöht den Anreiz zur Anschaffung von neuen Fahrzeugen. Die Effizienzsteigerung bei Eigenfuhrpark und Transportpartnern ist jedoch nur einer von vielen Schritten zur Verbesserung unserer Umweltbilanz. Ebenso fallen in diesen Bereich die jährliche Erstellung einer Emissionsbilanz, die Vermeidung von Dienstreisen durch den Einsatz moderner Telefonkonferentechnik, die Gewinnung neuer Kunden für das trans-o-flex-Emissionsausgleichsprodukt co<sub>2</sub>de green, die optimierte Tourenplanung und Auslastung der Fahrzeuge, die stetig emissionsärmere Dienstwagenflotte, das Training von Mitarbeiter und Fahrern in wirtschaftlicher und umweltfreundlicher Fahrweise, der Ersatz personenbezogener Drucker durch vernetzte Geräte, die von mehreren Personen genutzt werden können, und die Schärfung des Bewusstseins unserer Mitarbeiter für den Umweltschutz.

## Kraftstoff- und Energieeffizienz

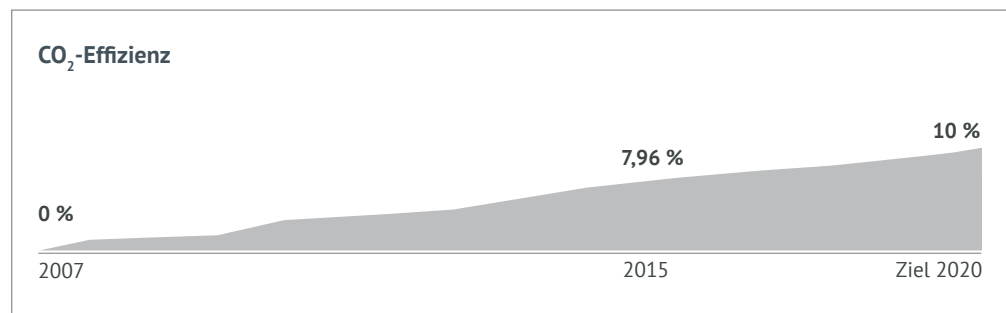
Das Ziel von trans-o-flex ist es, die Abhängigkeit zwischen den Transportvolumina und der Höhe der Emissionen zu mindern, indem wir unsere Transporte effizienter durchführen. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass bei der Fahrzeugdisposition konsequent geprüft wird, ob die Streckenführung der einzelnen Ausliefertouren weiter optimiert werden

kann. Eine Verbesserung der Kernprozesse Transport, Umschlag und Lagerung hat sowohl im Hinblick auf die Kosten als auch auf die Umwelt eine gleichermaßen große Wirkung. Daher liegt unser Hauptfokus auf der Verbesserung der Kernprozesse. Denn mit jedem Liter Treibstoff und jeder Kilowattstunde Wärmeenergie, die wir weniger verbrauchen, sinken unsere Kosten und verbessert sich gleichzeitig unsere Klimabilanz.

**48,19 Mio. Liter**

**Treibstoff (Benzin und Diesel)**

Daher setzen wir in unterschiedlichsten Bereichen an, um den Klimaschutz voranzutreiben. Das fängt bei der Nutzung von Ökostrom an, die wir bereits 2008 begonnen haben und seither trotz der damit verbundenen Mehrkosten fortführen. Das geht weiter mit Energie- und Wassersparmaßnahmen, dem Einsatz neuester Fahrzeugtechnik, der Mülltrennung oder dem Einsatz von Mehrwegsystemen. Das setzt sich fort mit Fahrertrainings, mit der Optimierung der Auslastung unserer Fahrzeuge sowie mit der Unterstützung von Umweltprojekten. Die Basis und Messlatte, um zu erkennen, wo es sich am meisten lohnt anzusetzen und wie erfolgreich wir damit sind, bildet unsere »





« jährlich erstellte Emissionsbilanz. Denn nur wer Ressourceneinsatz und Emissionen misst, kann wissen, wo am effizientesten angesetzt werden kann, um mit dem geringsten Mitteleinsatz die größten Effekte zu erzielen.

Mit all dem ist es uns im Berichtsjahr gelungen, bei annähernd gleich hohen Transportmengen wie im Vorjahr den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu senken. Dies spiegelt sich in der Entwicklung unserer zentralen Steuerungsgröße, der CO<sub>2</sub>-Effizienz, wider. Im Berichtsjahr konnten wir diese um 2,2 % gegenüber dem Vorjahr verbessern.

---

### 2,2 %

Effizienzgewinn gegenüber dem Vorjahr (2014)

---

#### Umweltfreundliches Produkt

Auch die Kunden von trans-o-flex profitieren von unserem Engagement im Umweltschutz. Mit unserem Angebot „co<sub>2</sub>de green“ unterstützen wir Kunden bei der Optimierung ihrer eigenen Umwelteffizienz und der Erreichung ihrer eigenen Klimaschutzziele. Kern von co<sub>2</sub>de green ist, dass die beim Transport von Sendungen entstehenden Emissionen vollständig kompensiert werden. Dafür erwerben wir im co<sub>2</sub>de-green-Programm Zertifikate von aner-

kannten Klimaschutzprojekten, die für den Ausgleich aller anfallenden Treibhausgase sorgen. Konkret ermöglichen wir den Betrieb einer Anlage zur Abwasseraufbereitung in Thailand und saubere Energiegewinnung in China.

Für unsere Kunden erstellen wir auf Wunsch einen kundenindividuellen CO<sub>2</sub>-Bericht, der die entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen für unsere Transporte und Logistikdienstleistungen ausweist. Dabei wenden wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG) an. Vor allem für Kunden aus dem Pharma- und dem Technologie-Bereich ist die Transparenz durch CO<sub>2</sub>-Reports von wachsender Bedeutung. Klares Indiz dafür sind die gegenüber 2014 um 14,3 % gestiegenen Anfragen zu kundenindividuellen CO<sub>2</sub>-Auswertungen.

#### Mitarbeiterschulung

Die Mitarbeiter von trans-o-flex spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung unserer Umweltziele. Denn gerade bei Dienstleistungsunternehmen spielt nicht nur die Organisation der Systeme, sondern das Verhalten der Manager und aller Mitarbeiter für den Klimaschutz eine große Rolle. Daher hat sich trans-o-flex bereits früh entschieden, die Mitarbeiter in den Klimaschutz zu involvieren. Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten regelmäßig zum Thema Umweltschutz und unterstützen sie durch ge-

eignete Technik dabei, uns bei unserem Ziel der konstanten CO<sub>2</sub>-Effizienz-Verbesserung bestmöglich zu unterstützen.

---

### 14,3 %

Steigerung bei Kundenanfragen zu CO<sub>2</sub>-Emissionen

---

Zum einen profitiert trans-o-flex aufgrund seines Nachhaltigkeitsengagements von einer stärkeren Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und von den Ideen, die Partner und Belegschaft auch in dieser Hinsicht einbringen. Zum anderen kann damit das betriebliche Engagement von trans-o-flex zur Reduktion von Emissionen in seiner Wirkung vervielfacht werden, wenn Mitarbeiter nicht nur gezielt dabei unterstützt werden, sich im Geschäftsalltag umweltgerechter zu verhalten, sondern wenn sie das bei trans-o-flex erlernte Umweltbewusstsein auch in ihrem privaten Umfeld beherzigen. Aus diesen Gründen hat das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere die Emissionsminderung, in den internen Medien einen besonderen Stellenwert. So wurde eine eigene Rubrik mit dem Namen „Bye, bye CO<sub>2</sub>“ eingerichtet. Darin wird bereits seit 2008 in jeder Ausgabe ein Tipp veröffentlicht, mit dem sich einfach, aber effektiv der Ausstoß des Klimagases CO<sub>2</sub> senken lässt.

Zu den konkreten Beispielen, wie wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, in ihrem Arbeitsalltag Emissionen zu senken, zählen spezielle Programme für Videokonferenzen. Sie werden eingesetzt, um Fragen zu unseren E-Services zu klären oder für Angelegenheiten, die sich unkompliziert und schnell über einen Bildschirm erklären lassen. Dadurch kann unser Support-Team Mitarbeiter oder Kunden beispielsweise direkt an ihrem Arbeitsplatz unterstützen. Ebenso sind inzwischen Meetings über Intranet oder Internet möglich. Der Klimaschutz war dabei neben Effizienzsteigerungen und der Senkung von Reisekosten ein wesentlicher Treiber für die Einführung der beiden Systeme. Dies ist ein Beispiel dafür, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen müssen.

Das gilt auch für die bei trans-o-flex eingesetzten Managementfahrzeuge. Eine neue Dienstwagenregelung, durch die tendenziell kleinere Fahrzeuge mit verbrauchsärmeren Motoren beschafft werden, hat dafür gesorgt, dass der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Managementfahrzeuge 2015 sinken konnte. Unterstützt wird dies durch das Angebot zur Teilnahme an Fahrsicherheitstrainings für dienstwagenberechtigte Mitarbeiter, in dessen Rahmen auch das spritsparende Fahren trainiert wird. »

# Energie- und Umweltmanagementsystem

« Über eine gezielte Konsolidierung der bei trans-o-flex eingesetzten Computerdrucker wurde darüber hinaus ein weiterer Beitrag zur Steigerung der Nachhaltigkeit und der Wirtschaftlichkeit erzielt. Dabei wurden Schritt für Schritt Einzelplatzdrucker, personenbezogene Faxgeräte sowie Scanner durch netzwerkfähige Multifunktionsgeräte ersetzt. So wird heute oft nur noch ein Gerät benötigt, wo zuvor drei Geräte eingesetzt wurden. Die geringere Zahl von Druckern schont die Umwelt und senkt die Anschaffungs- und Betriebskosten.

## 4.155 Fahrzeuge

wurden eingesetzt, rund 3.400 davon regelmäßig

Die Anforderungen der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 und der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 verpflichten trans-o-flex, kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln, um unsere Qualitäts- und Umweltziele zu erreichen. Zusätzlich hat trans-o-flex 2015 seine Standorte erfolgreich im Rahmen eines Energieaudits gemäß der Euronorm EN 16247-1 überprüfen lassen. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, das Energiemanagement bei trans-o-flex weiter zu optimieren.

Insgesamt unterhält trans-o-flex 90 Standorte in Deutschland und Österreich. Die Standorte bestehen aus Büro- und Verkehrsflächen, Umschlagzentren und Lagern. Sie alle werden von ISO-Zertifizierungen durch ein unabhängiges Unternehmen erfasst und unterliegen regelmäßigen Rezertifizierungen, bei denen alle Prozes-

se und Abläufe kritisch beleuchtet werden. Für die dabei festgestellten Abweichungen werden jeweils Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen formuliert. Das stellt sicher, dass diese Punkte bei der nächsten Überprüfung nicht mehr auf der Liste der sogenannten Nebenabweichungen stehen. Darüber hinaus prüft trans-o-flex die jeweils im Rahmen der externen Audits aufgezeigten Verbesserungspotenziale und setzt diese nach entsprechender Bewertung um.

Die Zertifizierung von trans-o-flex erfolgt im Matrixverfahren. Das bedeutet, dass unter allen Standorten, an denen das Zertifikat gilt, stellvertretend einige ausgewählt werden, die geprüft werden. Die Auswahl richtet sich nach Kriterien wie Zeitpunkt der letzten Auditierung, Größe, Zahl der Mitarbeiter oder neu aufzunehmende Standorte. Zusätzlich überprüfen wir sämtliche Prozesse regelmäßig selbst, und

nicht zuletzt unterziehen wir uns regelmäßig den Audits von Kunden.

### Effizienzmanagement

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

### Fahrzeuge

Im Berichtsjahr wurden 4.155 unterschiedliche Fahrzeuge eingesetzt. Rund 3.400 davon sind täglich für trans-o-flex im Einsatz. Die Maßnahmen, um den Kraftstoffverbrauch zu senken, richten sich nach dem Fahrzeugtyp, aber auch nach dem Geschäftsbereich, in dem die Fahrzeuge eingesetzt werden. Vor allem kommen Ansätze aus der Aerodynamik, dem Leichtbau sowie der Telematik zum Einsatz.

Mit rund 58 Prozent machen die sogenannten leichten Lkw (Transporter) die größte Zahl der eingesetzten Fahrzeuge aus. Die meisten »

EMISSIONSKLASSE	2013	2014	2015
Euro 0	0	0	0
Euro 1	2	2	0
Euro 2	34	33	0
Euro 3	296	263	140
Euro 4	1.971	2.097	1.796
Euro 5	1.616	1.686	1.344
Euro 6	9	9	875

« Kilometer werden hingegen im Fernverkehr absolviert. Daher wurden im Berichtsjahr effizienzsteigernde Maßnahmen, wie bereits in den Vorjahren, sowohl auf Langstreckenfahrzeuge als auch auf Zustellfahrzeuge ausgerichtet. Insgesamt verursachen die Transporter im ländlichen bzw. innerstädtischen Verkehr sowie die Schwer-Lkw im Fernverkehr rund 94 Prozent aller transportbezogenen Treibhausgasemissionen von trans-o-flex.

### > 50 %

der Fahrzeuge erfüllen die Euronorm 5 oder 6

Während bei den Langstreckenfahrzeugen vor allem auf eine verbesserte Aerodynamik und neueste Motorengenerationen geachtet wird, gilt es bei den Zustellfahrzeugen die unterschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Zustellgebiete zu beachten. Denn je nach Stoppdichte eignen sich unterschiedliche Fahrzeugtypen für unterschiedliche Touren. Die besondere Flexibilität von trans-o-flex, die es den Kunden ermöglicht, Pakete und Paletten gemeinsam abholen und zustellen zu lassen, bedeutet fahrzeugtechnisch einen Optimierungsnachteil. Denn zumindest in der Auslieferung kann trans-o-flex aufgrund des gemeinsamen Transports von Paketen und Paletten in einem

Netzwerk nie den gleichen Optimierungsgrad erreichen wie Transportunternehmen mit voll standardisierten Sendungen, die also entweder nur Pakete oder nur Paletten befördern.

Um dennoch weitere Effizienzsteigerungen zu erzielen, nutzt trans-o-flex modernste Werkzeuge der Tourenplanung. Denn eine optimale Stopp-Reihenfolge spart automatisch Zeit und Geld und schont die Umwelt. Das gilt zum einen auf der Tour selbst, wo die Fahrer weniger Kilometer fahren und schneller sind, zum anderen bereits im Vorfeld, wenn die trans-o-flex-Ausliefercomputer automatisch die optimale Tour vorschlagen und dadurch weniger manuelle Vorarbeit notwendig ist. Voraussetzung ist allerdings, dass beispielsweise die Öffnungszeiten oder Anlieferzeiten der Kunden in dem Programm vorerfasst werden. Einmal erfasst, berücksichtigt das Programm die Informationen beim Vorschlag der optimalen Stoppreihenfolge automatisch. Der Fahrer hat dann immer noch die Möglichkeit, aufgrund seiner Ortskenntnisse oder aktueller Veränderungen manuell die vorgeschlagene Stoppreihenfolge zu ändern. Vor allem für neue Fahrer erleichtert und beschleunigt das System die Auslieferung jedoch erheblich. Diese Tourenoptimierung hat dazu beigetragen, dass sich der Kraftstoffverbrauch im Straßentransport erneut verringert hat.

Die sogenannten schweren Lkw, die überwiegend im Bereich der Warenübernahme und im Linienverkehr eingesetzt werden, verursachen den größten Anteil der transportbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Hier ist es jedoch gelungen, durch die Steigerung der Auslastung, durch die Optimierungen der Aerodynamik oder der Motorsteuerung, sowie durch spezielle Schulungen der Fahrer sowohl die absolute Menge der CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren als auch die CO<sub>2</sub>-Effizienz pro Sendung. Mit dazu beigetragen hat unter anderem die Tatsache, dass im Linienverkehr inzwischen nahezu ausschließlich Fahrzeuge der neuesten Motorengenerationen (Euro 5 und 6) eingesetzt werden, die Kosten- wie Umweltvorteile erzielen.

### knapp 20 %

der Fahrzeuge betreibt trans-o-flex selbst

Insgesamt entsprechen heute mehr als 50 Prozent unserer Fahrzeuge den Euro-Norm-Klassen 5 oder 6. Die kontinuierliche Erneuerung unserer Fahrzeuge stellt eine stetige Optimierung unserer gesamten Emissionen im Straßentransport sicher.

Knapp 20 Prozent der regelmäßig eingesetzten Fahrzeuge betreibt trans-o-flex selbst.

Hier setzen wir zur Emissionssenkung neben der konstanten Tourenoptimierung und der Schulung der Fahrer für eine kraftstoffsparende Fahrweise vor allem auch auf technische Effizienzmaßnahmen. So konnten wir bei den überwiegend bei trans-o-flex ThermoMed eingesetzten Fahrzeugen im Berichtsjahr erneut Verbesserungen im Bereich der Aerodynamik erreichen. Gelungen ist dies, indem bei den neu angeschafften Kofferrfahrzeugen die Kanten zusätzlich abgerundet wurden. Bei den Neuananschaffungen wurde darüber hinaus geprüft, ob unter Berücksichtigung der technischen Erfordernisse auch zusätzliche Effizienzmaßnahmen möglich sind. So wurden die 2015 bei ThermoMed in Deutschland neu angeschafften Fahrzeuge mindestens mit einem Dachspoiler ausgestattet, und soweit technisch möglich, auch komplett mit Spoilern ausgestattet. Ein wesentlicher Effizienzsprung ist bei ThermoMed im Berichtsjahr durch den gezielten Einsatz kleinerer Fahrzeugtypen gelungen. Möglich wurde dies durch die strategische Entscheidung, temperaturgeführte Sendungen im Bereich von 15 bis 25 Grad Celsius (Ambient) künftig ausschließlich im Netzwerk des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes zu transportieren und ThermoMed auf den Kühlbereich (2 bis 8 Grad Celsius) zu konzentrieren. Dadurch kann ThermoMed Einkammer-Fahrzeuge beschaffen. Diese haben eine geringere Komplexität, sind »



« weniger fehleranfällig sowie günstiger in Betrieb und Anschaffung.

Die Verlagerung der Ambient-Transporte in den Schnell-Lieferdienst bedeutet in diesem Netz natürlich erhöhte Energieaufwendungen und somit auch Kosten- und Klimanachteile. Trotzdem ist es auch im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst gelungen, die Effizienzeinbußen, die durch die Notwendigkeit der aktiven Temperierung von Fahrzeugen und einzelnen Standorten entstehen, weitestgehend durch Effizienzsteigerungen zu kompensieren. Deshalb können wir es für uns als großen Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie verbuchen, dass wir trotz dieser energieaufwändigen, neuen Dienstleistung unsere Klimabilanz nicht verschlechtert, sondern sogar erneut leicht verbessert haben. Denn ohne unsere konsequenten Bemühungen, Energie und Ressourcen zu sparen, wäre es bedingt durch den Start des Netzwerks zu einem deutlichen Anstieg bei den Emissionen gekommen. Aufgrund der stark steigenden Mengen im Ambient-Bereich (15 bis 25 Grad Celsius) gehen wir allerdings davon aus, dass die Emissionen im Netz des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes in den kommenden Jahren steigen werden. Denn die für die Ambient-Zustellung eingesetzten herkömmlichen Transportfahrzeuge wurden für den temperaturgeführten Versand mit Klimaboxen ausgestattet. Die Boxen verrin-

gern durch ihr Eigengewicht die für Sendungen verfügbare Nutzlast, außerdem sinkt auch das nutzbare Volumen. Beides senkt die Auslastung der Fahrzeuge.

---

# 90

## Standorte in Deutschland und Österreich

---

Weder Gewicht noch Volumen wird bei den klimatisierten Trailern, die trans-o-flex für den Langstreckentransport einsetzt, wesentlich eingeschränkt. Jedoch ist auch hier der Verbrauch durch den zusätzlich notwendigen Betrieb der Klimageräte signifikant gestiegen. Aktuell ist eine gesonderte Betrachtung der im Bereich der Ambient-Transporte entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen noch nicht möglich. Hier sollen jedoch Konzepte entwickelt werden, die eine genauere Auswertung der sendungsbezogenen Emissionen ermöglichen sollen.

Um dem durch die aktive Klimatisierung steigenden Energieverbrauch entgegenzuwirken, werden die Fahrer verstärkt für wirtschaftliches und umweltfreundliches Fahren sensibilisiert. Unterstützt werden unsere eigenen Anstrengungen durch die Fahrerqualifizierungsprogramme zum Erlernen einer energiesparenden Fahrweise, die bereits seit Jahren ein fester Be-

standteil der Aus- und Weiterbildung bei trans-o-flex-Partnern sind. Sie nehmen regelmäßig an Weiterbildungsseminaren wie beispielsweise dem Trainingsprogramm der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung (BGF) teil, das den Fokus neben sicherem auf energiesparendes Fahren legt.

Der Transport auf der Straße trägt nicht nur zur Entstehung von Treibhausgasemissionen bei, er setzt zudem weitere Luftschadstoffe frei. Dazu gehören vor allem Stickoxide (NOx) und Feinstaub (PM10). trans-o-flex erfasst und bewertet diese Stoffe bereits seit 2008, denn neben der Reduktion von Treibhausgasen gewinnt die Verringerung dieser vor allem lokal wirkenden Luftschadstoffe für unsere Transporte auf der Straße eine immer größere Bedeutung. Grund sind nicht zuletzt die Umweltzonen in Innenstädten, in denen die Anforderungen an leise und schadstoffarme Fahrzeuge rasant steigen und die Einfahrt zunehmend an niedrigste Emissionen geknüpft wird. Zur Zeit weist trans-o-flex ausschließlich die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung sollen zukünftig jedoch auch die weiteren wesentlichen Luftschadstoffe im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen werden.

## Gebäude

In Deutschland und Österreich unterhält trans-o-flex insgesamt 90 Standorte mit unterschiedlich großen und zu unterschiedlichen Zwecken genutzten Immobilien. Wenn es um Konzepte zur Verbesserung des Energiemanagements geht, wird jeder einzelne Standort individuell geprüft und bewertet, denn die verschiedenen Gebäudearten bringen ganz unterschiedliche Herausforderungen beim Thema Gebäudeeffizienz mit sich. Auf Basis dieser Ergebnisse entwickelt der trans-o-flex-Geschäftsbereich Immobilien schließlich die passenden Effizienzkonzepte zur Optimierung des Energiemanagements.

---

# 18,04 %

## der Immobilien sind Eigentum von trans-o-flex

---

2015 waren rund 82 Prozent der Immobilien angemietet und rund 18 Prozent im Eigentum des Unternehmens. Die Nutzung reicht von Büros über konventionelle Lager bis zu voll klimatisierten Umschlag- und Logistikzentren. Aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen und der unterschiedlichen Nutzung wird standortbezogen analysiert, wo mit welchen Mitteln welche Effekte erzielt werden können. Beispiele sind moderne Beleuchtungstechnik, »

## UMWELT & TECHNIK

« verbesserte Dämmung von Rolltoren, Büros und (temperierten) Umschlaghallen oder moderne Heiz- und Kühlsysteme. Mit all dem können Emissionssenkungen erzielt werden. Dabei werden alle Maßnahmen so konzipiert, dass sie während des Nutzungszeitraums wirtschaftlich sinnvoll sind. Ferner wird bei der Priorisierung der Planung und Umsetzung berücksichtigt, ob es sich um eine eigene Immobilie handelt oder das Gebäude gemietet ist.

**92,62 %**

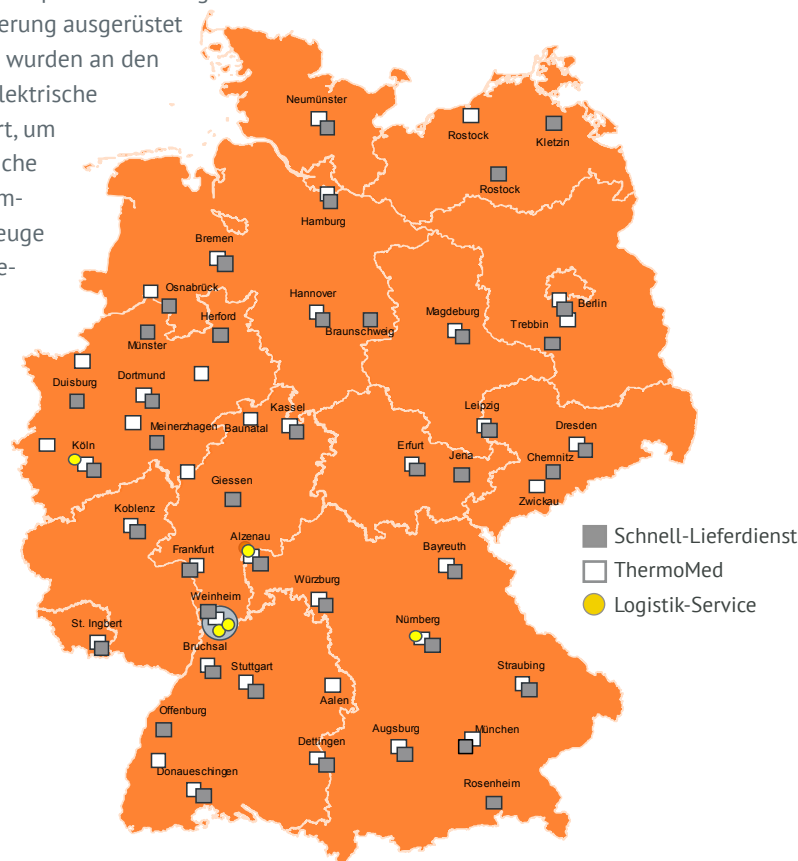
### Strom aus erneuerbaren Quellen

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

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

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die konsequente Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen wie Sonne, Wasserkraft, Wind und Biomasse. An unseren Standorten in Deutschland stammen bereits 92,62 Prozent des genutzten Stroms aus erneuerbaren Quellen. Damit haben wir im Vergleich zum Vorjahr die Nutzung von Ökostrom um 5,35 Prozent erhöht. Gleichzeitig ist der gesamte Energieverbrauch für Gebäude und Anlagen im Vergleich zum Vorjahr um 1,68 Prozent gestiegen. Hauptgrund hierfür war die planmäßige Kapazitätserweiterung des energieintensiven Pharnetzwerks trans-o-flex Ambient. Die aktiv temperaturgeführten Sendungen wurden im Berichtsjahr über sieben im Bun-

desgebiet verteilte Hubs in das Ambient-Netz (Temperaturbereich von 15 bis 25 Grad Celsius) eingespeist. Im Vorjahr gab es lediglich ein klimatisiertes Zentralhub. Folglich mussten 2015 sechs weitere Hubs komplett mit Klimageräten und Temperaturregelung ausgerüstet werden. Gleichzeitig wurden an den Ladetoren weitere elektrische Anschlüsse installiert, um eine umweltfreundliche und sparsame Vortemperierung der Fahrzeuge über externe Energieversorgung zu ermöglichen.



Die operativen Standorte von trans-o-flex in Deutschland.

# Emissionen

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

Unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scopes 1 und 2) berechnen wir auf Basis unserer internen Quellen, da wir auf diese Daten direkten Zugriff haben. Die Scope-3-Emissionen können wir dagegen nicht anhand direkter Verbrauchsdaten ermitteln, da die selbstständigen Frachtführer diese Daten in der Regel nicht bereitstellen. Daher basieren unsere Berechnungen in diesem Fall auf Annahmen und Modellrechnungen, bei denen wir Vergleichswerte aus eigenen Betriebsdaten haben beziehungsweise angemessene Emissionsfaktoren für den Straßentransport berücksichtigen. Neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen erfassen wir auch weitere Schadstoffe wie Stickoxid und Feinstaub. Auch wenn diese in unserem Nachhaltigkeitsbericht

bisher nicht gesondert ausgewiesen werden, trägt ein Großteil der Maßnahmen, mit denen wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern, auch dazu bei, die übrigen Schadstoffemissionen zu verringern.

---

**141.187,42 t CO<sub>2</sub>**

**betrugen die Emissionen im Berichtsjahr (Scope 1 bis 3)**

---

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

Die Treibhausgasemissionen aus unseren eigenen Aktivitäten (Scope 1), der eingekauften Energie (Scope 2) und den Dienstleistungen unserer Transportunternehmer (Scope 3) lagen 2015 um 5,67 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betrugen im Berichtsjahr insgesamt 141.187,42 Tonnen. Dabei entfielen auf die Scopes 1 und 2 insgesamt 25.698,36 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Hauptgrund für die erzielte deutliche Emissionsminderung war die Entwicklung bei der Tochtergesellschaft trans-o-flex ThermoMed. Und hier lag der wesentliche Grund für die weitere Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Einsatz kleinerer Fahrzeugtypen, die weniger Kraftstoff verbrauchen. Darüber hinaus konnte 2015 damit begonnen werden, Ersatzfahrzeuge als Einkammerfahrzeuge zu beschaffen, wodurch

der Kraftstoffverbrauch zusätzlich reduziert werden kann. Hintergrund war die strategische Entscheidung, temperaturgeführte Sendungen im Bereich von 15 bis 25 Grad Celsius (Ambient) zukünftig im Netzwerk des trans-o-flex Schnell-Lieferdienstes zu transportieren. Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, dass sich ThermoMed zukünftig vor allem auf den Arzneimitteltransport im Temperaturbereich zwischen 2 und 8 Grad Celsius konzentrieren kann.

Im trans-o-flex Schnell-Lieferdienst sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen dagegen leicht gestiegen. Das ist vor allem auf den kontinuierlich höheren Anteil aktiv temperaturgeführter Sendungen zurückzuführen, die für einen Anstieg des benötigten Kraftstoffs und der benötigten Energie sorgen. Hintergrund: Der gestiegene Energieaufwand entsteht beim Heizen und Kühlen der Fahrzeuge, Lager- und Umschlageneinrichtungen. Die Klimatisierung muss zudem unabhängig von der Anzahl der Sendungen erfolgen, die sich jeweils in den entsprechend temperierten Räumen befinden. Bei den Fahrzeugen wirkt sich die Temperierung vor allem während der Fahrt auf einen gestiegenen Dieselverbrauch aus. Für die notwendige Vortemperierung der Fahrzeuge steigt hingegen vor allem unser Stromverbrauch. Denn wir versuchen, die Klimaeinrichtungen der Fahrzeuge, die vor un-

seren Hallen auf Beladung warten, nicht über den Motor mit Energie zu versorgen, sondern umweltfreundlicher über eigens eingerichtete Stromanschlüsse. Das ist nicht nur insgesamt kosten- und energiesparender, sondern durch die Nutzung von Ökostrom auch klimaneutral.

---

**25.698,36 t CO<sub>2</sub>**

**Scope 1 und 2**

---

Das Ambient-Netz ist das Ergebnis einer bewussten Marktpositionierung, in der wir unseren Kunden eine einzigartige Dienstleistung anbieten, die vor allem aufgrund der verschärften gesetzlichen Anforderungen an Arzneimitteltransporte ein klares Marktbedürfnis abdeckt und die Arzneimittelsicherheit erhöht. Auf der anderen Seite führt diese Dienstleistung jedoch ebenso klar zu höheren Kosten- und Umweltbelastungen. Weil niemand Strom oder Diesel verschenkt, ist an dieser dauerhaften Kostensteigerung nichts zu ändern. Dennoch versprechen wir uns im Bereich der aktiven Temperierung mit zunehmender Auslastung eine entsprechende Effizienzsteigerung. Systembedingt wird der Energieaufwand in aktiv temperierten Netzen jedoch immer höher sein als in konventionellen Netzen. »

## UMWELT & TECHNIK

« Dem gestiegenen Kraftstoff- und Energiebedarf entgegengewirkt haben verschiedene Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise Effizienzgewinne durch die Qualifizierung von Mitarbeitern im Bereich der Energiesparmaßnahmen oder die Effizienzsteigerungen im operativen Tagesgeschäft. Die Verbesserungspotenziale wurden vor allem im Rahmen eines unternehmensinternen Effizienzprogramms identifiziert und umgesetzt. Ziel des Programms war es, die operativen Kernprozesse im gesamten System effizienter zu gestalten. So konnten beispielsweise die Sortierzeiten verkürzt und die Sortereffizienz gesteigert werden, indem Leerlaufzeiten bei der Auflage vermieden wurden. Entscheidend dafür war eine optimierte Zuführung der Ware zum Sortierband, sodass immer genügend Ware an der Auflegestation ist und die Mitarbeiter, die Ware auflegen, keinen Leerlauf haben.

**7,96 %**

**CO<sub>2</sub>-Effizienzsteigerung (Vergleich zum Basisjahr 2007)**

Der größte Anteil der Emissionen stammt jedoch aus den Transportaktivitäten unserer Subunternehmer (Scope 3), der im Berichtsjahr 117.477,14 Tonnen CO<sub>2</sub> betrug. Darin enthalten sind auch die Emissionen aus Dienstreisen,

Kältemitteln und weitere Emissionen, die beispielsweise durch dieselbetriebene Gabelstapler an fremdvergebenen Standorten entstehen.

**2,2 %**

**Effizienzsteigerung (Vergleich zum Vorjahr 2014)**

Insgesamt konnte trans-o-flex die CO<sub>2</sub>-Effizienz seiner operativen Tätigkeit deutlich verbessern. Das gilt sowohl bezogen auf das Vorjahr als auch auf das Basisjahr 2007. Im Berichtsjahr lag die CO<sub>2</sub>-Effizienz um 7,96 Prozent über der des Basisjahrs 2007. 2015 ist es außerdem gelungen, die CO<sub>2</sub>-Effizienz gegenüber dem Vorjahr um 2,2 Prozent zu verbessern. Damit ist das Unternehmen ein gutes Stück weiter gekommen im Blick auf das selbst gesteckte Ziel einer Effizienzsteigerung um 10 Prozent bis 2020. Das ist ein Erfolg, auf den wir bei trans-o-flex sehr stolz sein können. Denn er wurde erreicht, obwohl aufgrund des zunehmenden Einsatzes vollklimatisierter Fahrzeuge und der Vollklimatisierung weiterer Netzwerkstandorte die Energieintensität unserer Netzwerke zugenommen hat. Dieser Erfolg macht uns zuversichtlich, dass wir trotz dieser zusätzlichen Herausforderungen die Chance haben, das genannte Ziel bis zum Jahr 2020 zu erreichen. Das ist nicht nur deshalb ambitioniert, weil wir aus den be-

schriebenen strategischen Gründen durch die aktive Klimatisierung unserer Transportnetze zusätzliche Klimabelastungen kompensieren müssen, sondern auch deshalb, weil wir angesichts der bereits kontinuierlich umgesetzten Effizienzverbesserungen der letzten Jahre bereits auf einem sehr guten Niveau angelangt sind. Wir werden in unseren Anstrengungen jedoch nicht nachlassen, dieses Ziel zu erreichen.

”AKTIVE TEMPERIERUNG  
ERHÖHT ARZNEIMIT-  
TELSICHERHEIT, BELAS-  
TET ABER DAS KLIMA.“



# GESELLSCHAFT & ENGAGEMENT

UNSERE ENGAGIERTEN MITARBEITER  
TRAGEN DAZU BEI DAS LEBEN VIELER  
MENSCH ZU VERBESSERN.

Unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft, in der wir unsere Dienstleistungen erbringen. Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen ermöglichen es uns erst, unser Geschäft zu betreiben. Daraus ergibt sich die moralische Pflicht, auch dieses Umfeld aktiv zu gestalten, zu helfen und zu fördern. In vielen gemeinwohlorientierten Projekten tragen wir deshalb gemeinsam mit unseren Mitarbeitern dazu bei, gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern. Darüber hinaus engagieren wir uns bei ausgewählten Naturschutzprojekten für die Artenvielfalt und tragen damit dazu bei, bedrohte Tierarten zu schützen.

# Gesellschaftliches Engagement

Die betrieblichen Schwerpunkte von trans-o-flex liegen in Deutschland und Österreich. Deshalb findet in diesen beiden Ländern auch das vorrangige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens statt. Darüber hinaus hat trans-o-flex auch in 2015 wieder mit ganz verschiedenen kleinen und großen Aktionen Menschen in Deutschland und anderen Ländern der Welt unterstützt. Denn in einer globalisierten Wirtschaft kann kein Unternehmen mehr allein auf das Land blicken, in dem es lebt und arbeitet, sondern muss weltweite Verantwortung übernehmen. Diese Verantwortung nimmt trans-o-flex wahr und hilft kontinuierlich entweder durch seine Dienstleistung, den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter oder auch durch finanzielle Beiträge. Dieses Engagement trägt dazu bei, unsere Arbeit zusätzlich wert- und sinnvoll zu machen und das Leben von Menschen in ganz unterschiedlichen Ländern nachhaltig zu verbessern.

## Patenschaften

### Aktion SOS-Kinderdorf

Ziel ist es dabei, sowohl unsere Kernkompetenzen als Transport- und Logistikunternehmen als auch das Know-how unserer Mitarbeiter so einzubringen, dass wir einen Beitrag zur Verbes-

serung von Gesellschaft und Umwelt leisten. Um das zu erreichen, streben wir außerdem die langfristige Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen an. Dadurch erreichen wir nicht nur eine professionelle, sondern auch eine nachhaltige Ausrichtung der initiierten Programme. Wir können dadurch auch Mitarbeiter motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren. Denn die freiwillige Arbeit für Gesellschaft und Umwelt bietet Vorteile sowohl für die Partnerorganisation als auch für den einzelnen Mitarbeiter und unser Unternehmen. Anderen zu helfen, macht zufriedener und motivierter auch im Beruf. Bei ihrem sozialen Engagement lernen unsere Mitarbeiter beispielsweise, andere Perspektiven einzunehmen, was nicht zuletzt auch das Miteinander bei trans-o-flex fördert.

## Spenden

### statt Kundengeschenken

Ein weiteres erklärtes Ziel unserer bürgerschaftlichen Arbeit ist die Hilfe bei der Integration von Flüchtlingen. Wir prüfen hier die Möglichkeiten zum Aufbau eines langfristigen Projekts, bei dem Flüchtlinge Einblicke in die deutsche beziehungsweise österreichische Arbeitswelt erhalten können. Ferner soll geflüchteten Menschen eine Perspektive für die Integ-

ration in den Arbeitsmarkt eröffnet werden.

Neben den unternehmensweiten Schwerpunkten für den Ausbau des sozialen und gesellschaftlichen Engagements hat trans-o-flex 2015 erneut eine ganze Reihe einzelner Hilfsprojekte unterstützt. Dazu zählt sowohl die Übernahme von Kinderpatenschaften über die Aktion SOS-Kinderdorf, der kostenlose Transport von Hilfsgütern oder die gezielte finanzielle Unterstützung von verschiedenen Hilfsorganisationen. Möglich wird das beispielsweise durch den konsequenten Verzicht auf Kundengeschenke. Statt Kunden Weihnachtsgeschenke zu machen, spendete trans-o-flex im Jahr 2015 an das Deutsche Medikamentenhilfswerk action medeor e.V.

## Naturschutzprojekt

### Schutz der Äskulapnatter

#### Naturschutz

Sie ist ungiftig, sie lebt in Deutschland nur in vier Gebieten, und sie steht wie kein anderes Tier als Symbol der Pharmabranche. Zum Schutz der Äskulapnatter unterstützt trans-o-flex bereits seit vielen Jahre ein Naturschutzprojekt. In der Antike war die erst im Mittelmeerraum verbreitete Würgeschlange, die dem Menschen nicht »

## GESELLSCHAFT & ENGAGEMENT



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

« gefährlich werden kann, das Tier des Heilgottes Asklepios. Sie windet sich um einen Stab, und dieses Bild wurde das Erkennungszeichen der Ärzte. Heute ist die Äskulapnatter in Deutschland vom Aussterben bedroht. Sie braucht eine halboffene Landschaft, am liebsten mit sonnigen Plätzen und Trockenmauern. In einem Naturschutzgebiet im Odenwald wurde speziell dafür eine Hangfläche entbuscht. Damit sie nicht wieder zuwuchert, finanzierte trans-o-flex in dem Projekt seit 2007 die Beweidung der derzeit einen Hektar großen Fläche mit Ziegen. Ziel ist es, mit der Unterstützung von trans-o-flex weitere Hangflächen zu beweidern, um für die Natter, aber auch für andere Lebewesen die benötigte Umgebung zu schaffen.

**„IN EINER GLOBALISIERTEN WIRTSCHAFT KANN KEIN UNTERNEHMEN MEHR ALLEIN AUF DAS LAND BLICKEN, IN DEM ES LEBT UND ARBEITET, SONDERN MUSS WELTWEITE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN.“**



# BERICHT & KENNZAHLEN

ÜBERBLICK ÜBER DIE ÖKONOMISCHE  
UND ÖKOLOGISCHE ENTWICKLUNG IM  
GESCHÄFTSJAHR 2015



In diesem Bericht geben wir einen umfassenden Überblick zur ökonomischen und ökologischen Entwicklung unseres Unternehmens und zur gesellschaftlichen Verantwortung. Der Schwerpunkt liegt darauf zu zeigen, wie wir Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Interessen miteinander verzahnen, welche Maßnahmen wir treffen und wie wir jeden Tag aufs Neue versuchen, das Richtige zu tun.

## Bericht

Der Bericht ist zugleich die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2015, das dem Kalenderjahr entspricht. Berichtet wird jährlich.

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten sowie Annahmen und Techniken, die der Schätzung zugrunde liegen, werden in diesem Bericht an den relevanten Stellen ausgewiesen. Veränderungen in der Grundlage gegenüber dem Vorjahr werden direkt im Bezug zu den Daten erläutert. Wurden Vorjahresdaten angepasst, ist dies jeweils gekennzeichnet.

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

### Global Compact

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde 2015 zum zehnten Mal in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Global Compact erstellt und ist daher gleichzeitig die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact.

trans-o-flex ist bereits seit 2006 Teil des Global Compact der Vereinten Nationen (UN), der Unternehmen in aller Welt dazu aufruft, zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Mit mehr als 9.100 Unternehmen und Organisationen aus über 160 Ländern ist der UN Global Compact die weltweit größte freiwillige Initiative für Unternehmensverantwortung. Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt. Wir sind stolz darauf, Teil dieser weltweiten Initiative zu sein. Allen Mitarbeitern nahe gebracht werden die Grundsätze des Global Compact nicht zuletzt im Verhaltenskodex von trans-o-flex.

---

## Global Compact

Mitglied seit 2006

---

# Kennzahlen

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

MITARBEITER <sup>1, 2</sup>			2013	2014	2015
Zahl der Mitarbeiter <sup>1</sup>	Personen		1.932	2.112	2.113
- davon Männer	Personen		1.440	1.558	1.564
- davon Frauen	Personen		492	524	549
Zahl der Mitarbeiter auf Vollzeit umgerechnet			1.834	1.965	1.891
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	Alter		41,06	42,12	43,49
Beschäftigte mit Behinderung	%		2,92	3,13	3,50
Arbeitsunfälle	Anzahl		66	50	63

UMWELT <sup>2</sup>			2013	2014	2015
Fahrzeuge	Anzahl		3.928	4.090	4.155
Treibstoffverbrauch	Mio. Liter		54,14	54,00	48,53
- davon Diesel	Mio. Liter		53,86	53,84	48,37
Kilometerleistung	Mio. km		291,24	275,86	339,55
Verbrauch Strom	Mio. KWh		16,20	18,12	18,42
- davon 100% Ökostrom	Mio. KWh		15,95	15,81	17,06
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 bis 3)	Tonnen CO <sub>2</sub>		149.940,09	149.676,44	141.124,08
- davon direkte Emissionen (Scope 1)	Tonnen CO <sub>2</sub>		24.355,55	24.710,08	23.018,29
- davon indirekte Emissionen (Scope 2)	Tonnen CO <sub>2</sub>		886,84	992,76	692,00
- davon weitere indirekte Emissionen (Scope 3)	Tonnen CO <sub>2</sub>		124.697,70	123.973,59	117.477,14

1 Zum Jahresende

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

„WIR FRAGEN UNS:  
UNTERSTÜTZT UNSER  
UNTERNEHMERISCHER  
ERFOLG AUCH DEN  
GESELLSCHAFTLICHEN  
FORTSCHRITT?“





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