



NACHHALTIGKEITSBERICHT

HABERKORN



„Nachhaltigkeit entsteht aus Haltung.“

Wir Haberkorn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leben
diese Haltung aktiv im täglichen Miteinander und Handeln.

Inhalt

Highlights 2019–2022	06	Sortiment und Services	65
		Interview mit Dietmar Nagel	66
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	08	Managementansatz	68
		Lieferkette	70
Über Haberkorn	11	Sortiment	73
Unternehmensprofil	12	Wirtschaftliche Leistung	79
Unsere Unternehmensgrundsätze	15		
Nachhaltigkeitsmanagement	17	Lebensraum	81
Unser Nachhaltigkeitsmodell	19	Interview mit Andrea Sutterlüty	82
Handlungsfelder	20	Managementansatz	84
Nachhaltigkeitsorganisation	21	CO ₂ -Fußabdruck und Dekarbonisierung	86
Nachhaltig ausgezeichnet	22	Biodiversität an unseren	
Stakeholder und Stakeholderdialog	24	Unternehmensstandorten	90
Wesentliche Themen			
und Wesentlichkeitsmatrix	26	Gesellschaft	95
Externe Initiativen	27	Interview mit Daniela Knieling	96
		Managementansatz	98
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	29	Regional wirken	100
Interview mit Doris Faltner	30	Arbeit schaffen	102
Managementansatz	32	Armut bekämpfen	103
Klima schaffen	34		
Great Place to Work	40	Über den Bericht	105
Gesundheit fördern	45	GRI-Inhaltsindex	106
Prozesse	51		
Interview mit Martin Guger	52		
Managementansatz	54		
Unsere Gebäude	56		
Unser Fuhrpark	58		
CO ₂ aus Strom, Wärme und Fuhrpark	59		
Einsatz von Verpackung	60		
Abfall	62		
Transportkette	63		

HIGHLIGHTS 2019-2022

Wir leben Nachhaltigkeit.
Tag für Tag. Durch unsere Entscheidungen und unzähligen Maßnahmen. Hier eine Auswahl der Dinge, auf die wir besonders stolz sind.

757.150 kWh
PV-Erzeugung 2021



**1 Weg Zug –
1 Weg Flug**

Auch bei unseren Dienstreisen setzen wir auf Klimaschutz und reduzieren bewusst unsere Flüge.



**ISO-14001-
Zertifizierung**
2022

UN Global Compact
Beitritt 2022

90 %

Über 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betonen in der „Great Place to Work“-Umfrage 2020: „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“



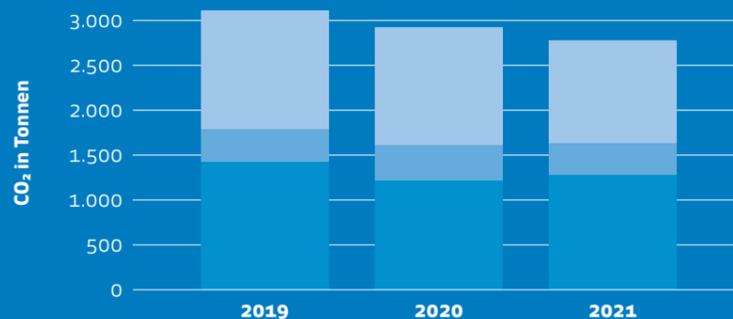
Wir arbeiten klimaneutral
an allen unseren österreichischen Standorten, seit 2020.



10,9 Mio. EUR

„Einfach nachhaltiger“-Umsatz 2021.
Unser Label „einfach nachhaltiger“ kennzeichnet nachhaltige Produkte in unserem Sortiment.

CO₂-Fußabdruck 2019–2021



Hilfsorganisationen

Wir unterstützen ausgewählte international tätige Organisationen und Projekte mit hoher Wirksamkeit vor Ort.





„Nachhaltigkeit ist ein dauerhafter Weg der kleinen Schritte. Hunderte sind wir schon gegangen, noch unzählige mehr werden wir gehen.“

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit gut eineinhalb Jahrzehnten ist „Nachhaltig Handeln“ ein nicht wegzudenkender Teil unserer Unternehmensphilosophie und fest in allen Bereichen unseres Unternehmens verankert. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit eine wichtige Voraussetzung für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist. Die Entwicklung unseres Unternehmens gibt uns dabei recht: In den vergangenen Jahren sind wir als Unternehmen stetig und gesund gewachsen.

Gleichzeitig konnten wir im Bereich der Nachhaltigkeit – insbesondere in den von uns definierten Schwerpunkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Prozesse, Sortiment und Services, Lebensraum und Gesellschaft – sehr viel bewegen.

Einen ganz besonderen Fokus haben wir auf Maßnahmen gesetzt, um unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren. So konnten wir seit 2008 unseren CO₂-Unternehmensfußabdruck um über 30 Prozent verkleinern und von unserem wirtschaftlichen Wachstum entkoppeln. Und auch wenn die Reduktionskurve mit der Zeit natürlich etwas abflacht, sehen wir für die Zukunft noch ein deutliches Reduktionspotenzial.

2020 haben wir uns zudem dafür entschieden, alle Emissionen unserer österreichischen Standorte, die wir bisher noch nicht reduzieren konnten, über die Unterstützung hochwertiger Klimaschutzprojekte auszugleichen. Damit arbeiten wir schon heute vollständig klimaneutral.

Was wir in unserem täglichen Tun spüren: Unsere nachhaltige Grundhaltung erzeugt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Stolz und wird auch von Bewerberinnen und Bewerbern, Kunden und Lieferanten positiv wahrgenommen. Besonders freut uns in diesem Zusammenhang, dass wir bereits zum sechsten Mal in Folge als „Great Place to Work“ ausgezeichnet worden sind und uns mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein sehr gutes Zeugnis ausstellen. Schön ist, dass unsere

Bemühungen auch von „außen“ anerkannt werden. Eine besondere Ehre ist uns etwa mit dem TRIGOS als Auszeichnung für unser ganzheitliches CSR-Konzept und unsere Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, zuteilgeworden.

Von höchster Priorität ist uns aber auch der Blick über den Tellerrand. Nachhaltiges Handeln darf nicht an der Unternehmensgrenze aufhören. Vor Jahren haben wir uns deshalb mit gleichgesinnten Unternehmen in Vorarlberg zu „Moll, des goht“ zusammengeschlossen. Mit Unterstützung von „Moll, des goht“ ist das Klimaneutralitätsbündnis 2025 (heute: „turn to zero“) entstanden, dem sich inzwischen mehr als 200 Unternehmen angeschlossen haben.

Wir wären aber nicht Haberkorn, wenn wir uns auf dem Erreichten ausruhen würden. Nachhaltigkeit ist ein dauerhafter Weg der kleinen Schritte. Hunderte sind wir schon gegangen, noch unzählige mehr werden wir gehen. Eines der wichtigsten Ziele für die Zukunft ist etwa, dass wir uns wissenschaftlich fundierte Netto-Null-Klimaschutzziele für unser Unternehmen setzen werden. Zudem arbeiten wir nun konkrete Handlungsfelder für unser Unternehmen sowie unsere gesamte Wertschöpfungskette aus.

Mit dem nachfolgenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent offenlegen, was wir tun und wer wir sind. Wir sehen den Bericht primär als Appell an uns selbst, weiter am Ball zu bleiben.

Viel Freude beim Lesen – wir freuen uns über Ihr Feedback zu unserer Arbeit und auf den Austausch mit Ihnen.

Mit freundlichem Gruß,

Gerald Fitz, Vorstandsvorsitzender



Über Haberkorn

Unternehmensprofil	12
Unsere Unternehmensgrundsätze	15

Unternehmensprofil

Die Haberkorn Gruppe zählt zu den führenden technischen Händlern Europas. Mit unserem einzigartigen Sortiment in den Bereichen Arbeitsschutz, Schmierstoffe und technische Produkte sind wir für unsere Kunden der verlässlichste Partner. Kompetente Fachberaterinnen und Fachberater, Produktdienstleistungen und die umfangreiche Kenntnis der Beschaffungsmärkte in allen Sortimenten machen uns zum Multispezialisten. Mit unseren etablierten E-Business & Logistik-Lösungen helfen wir unseren Kunden nicht nur, die Versorgung sicherzustellen und die Beschaffung zu vereinfachen – sondern auch, Prozesskosten zu senken.

In Zeiten starken Wandels wollen wir für unsere Partner aus Industrie und Bau persönlich wie digital der verlässlichste Partner sein – und stehen mit maßgeschneiderten Angeboten und Lösungen einfach, schnell und sicher an der Seite unserer Kunden. Unsere Dienstleistungen rund um den Beschaffungsprozess passen wir laufend den Bedürfnissen unserer Kunden an. Aktuell bieten wir mehr als 100 verschiedene Services an – vom einfachen Schlauchzuschnitt bis hin zum kundenspezifischen Aggregatbau oder zur Rollenketten-Konfektion.

Die Haberkorn GmbH ist Teil der Haberkorn Gruppe und zu 100 % im Besitz der Haberkorn Holding AG: Die Geschäftstätigkeit der Haberkorn GmbH konzentriert sich weitgehend auf Österreich. Unsere Betriebsstätten befinden sich neben Wolfurt auch in Wien, Leonding, Villach, Enns, Graz und Innsbruck. Aktuell zählt die Haberkorn Gruppe rund 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – 882 davon sind in der Haberkorn GmbH in Österreich beschäftigt.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Haberkorn GmbH.

HABERKORN GRUPPE IM ÜBERBLICK

Nr. 1 in Österreich und Deutschland	Österreichs größter technischer Händler	 30 Standorte
 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	B2B Industrie und Bau	693 Mio. Euro Umsatz
	führend in Europa	

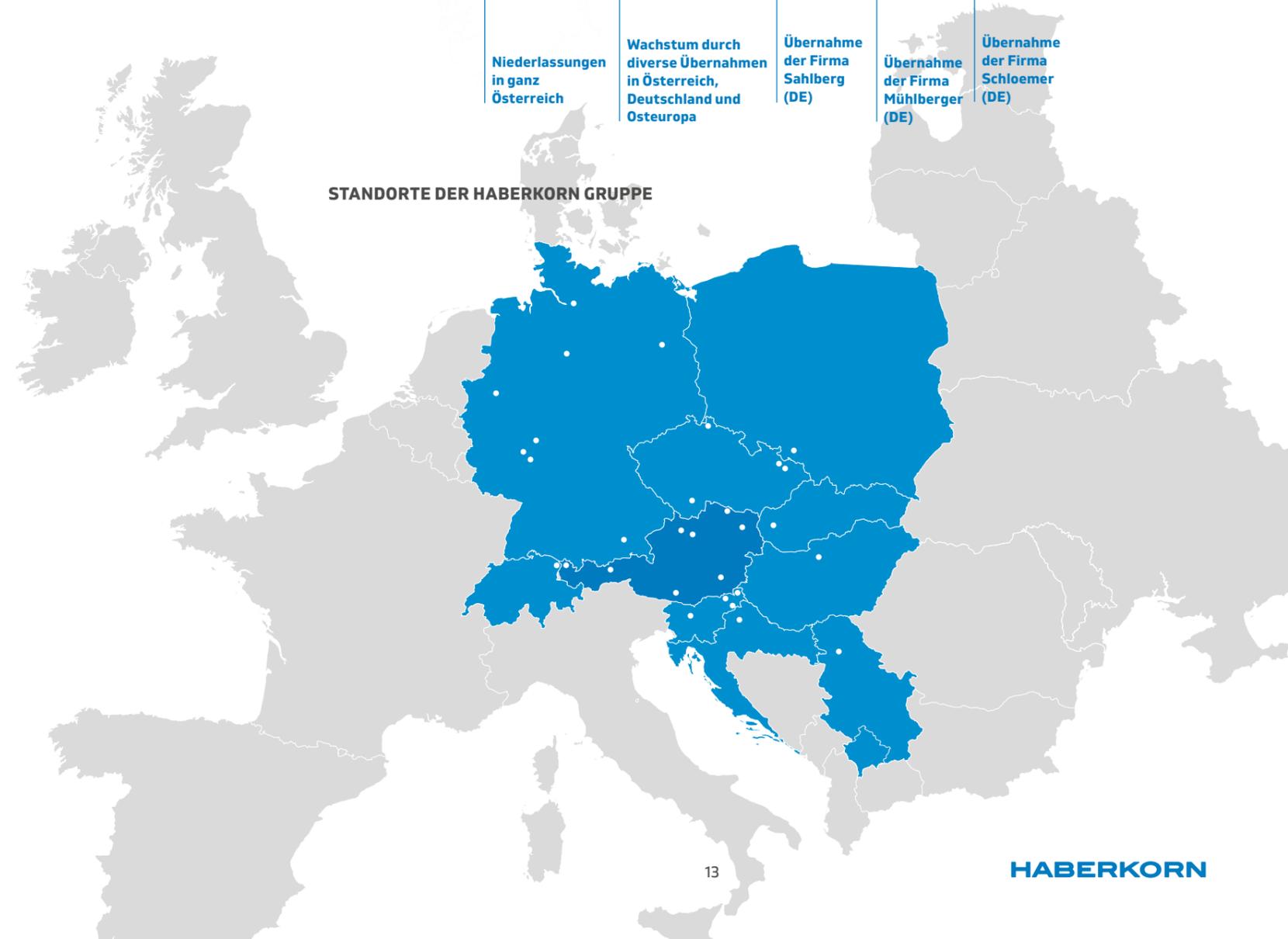
UNSERE GESCHICHTE

Das Familienunternehmen mit Sitz in Wolfurt (Vorarlberg) wurde 1932 gegründet und entspringt einer Liebesgeschichte: Leopold Haberkorn und Frieda Moosbrugger lernten einander in der Landeshauptstadt Bregenz kennen und gründeten dort gemeinsam die Seilerei „F. Haberkorn“. Damit legten sie den Grundstein für die Erfolgsgeschichte des Unternehmens, das seit damals kontinuierlich und gesund gewachsen ist.

UNSERE ENTWICKLUNG



STANDORTE DER HABERKORN GRUPPE





**Haberkorn
Geschäftsleitung,
v. l. n. r. Harald Stix,
Joachim Leissing,
Wolfgang Baur,
Gerald Fitz,
Christoph Winder**

Unsere Unternehmensgrundsätze

Im Umgang miteinander und mit unseren Kunden sind die Begriffe Ethik, Moral, Wertschätzung, Fairness und Verbindlichkeit nicht nur leere Worthülsen – sie bestimmen unser Tun jeden Tag. Unsere verbindlich festgehaltenen Werte beinhalten folgende Grundsätze und Verhaltensregeln:

- Offenheit und gegenseitige Wertschätzung definieren unseren Umgang.
- Fairness und Verbindlichkeit sind uns sehr wichtig.
- Wir handeln lösungsorientiert, effizient, schnell und unkompliziert.
- Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung.
- Ethische Verhaltensgrundsätze leiten uns in allem, was wir tun.
- Wir handeln mit Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

UNSERE GESCHÄFTSLEITUNG

Das oberste Leitungsorgan im Unternehmen ist unsere Geschäftsleitung. Diese setzt aus dem Vorstand und den Leitern der strategischen Geschäftsfelder Industrie und Bau zusammen. Seit Jänner 2018 ist unsere Geschäftsleitung

besetzt mit Gerald Fitz (Vorstandsvorsitzender), Wolfgang Baur (Vorstand), Christoph Winder (Vorstand), Harald Stix (Leiter strategisches Geschäftsfeld Industrie) und Joachim Leissing (Leiter strategisches Geschäftsfeld Bau).



Nachhaltigkeitsmanagement

Unser Nachhaltigkeitsmodell	19
Handlungsfelder	20
Nachhaltigkeitsorganisation	21
Nachhaltig ausgezeichnet	22
Stakeholder und Stakeholderdialog	24
Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsmatrix	26
Externe Initiativen	27



Unsere Haltung

Wir bei Haberkorn sind davon überzeugt, dass eine Wirtschaft, die nur auf Gewinn- und BIP-Wachstum ausgerichtet ist, langfristig nicht erfolgreich sein kann – und dass nachhaltiges Handeln eine wichtige Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg ist. Als langfristig denkendes und agierendes Familienunternehmen ist es unser Ziel, im Sinne einer lebenswerten Zukunft für nachfolgende Generationen zu handeln.

Unser Nachhaltigkeitsmodell

„Nachhaltig handeln“ verstehen wir als ganzheitliches Managementkonzept, das wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Belange in alle Bereiche des unternehmerischen Handelns integriert – deshalb ist es fest verankerter und täglich sicht- und spürbarer Teil unserer Unternehmensphilosophie.

Nachhaltigkeit ist bei Haberkorn seit vielen Jahren präsent und wird gelebt. Im Jahr 2008 haben wir einen Prozess gestartet, um das Thema systematisch in allen Bereichen des Unternehmens zu verankern, Maßnahmen festgelegt und Projekte ins Leben gerufen.

Aus diesem Prozess ist unser Nachhaltigkeitsmodell entstanden, das uns seitdem in unserem Tun als Richtschnur dient. Im Kern unseres Nachhaltigkeitsmodells stehen jene Bereiche, die auch den Kern unserer Unternehmenstätigkeit bilden. Für uns beinhaltet dies den wertschätzenden Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bewusste Gestaltung von Sortiment und Services und den Fokus auf ressourcenschonende Prozesse. Dadurch und darüber hinaus wollen wir einen Mehrwert schaffen für die Gesellschaft und unseren Lebensraum. Unser Nachhaltigkeitsmodell mit seinen fünf Bereichen leitet sich von dieser Grundidee ab.



DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER VEREINTEN NATIONEN

2015 haben die Vereinten Nationen 17 globale Nachhaltigkeitsziele – Sustainable Development Goals oder kurz SDGs – formuliert und beschlossen. Diese Ziele sollen bis 2030 erreicht werden und das Leben auf unserem Planeten in vielen Bereichen verbessern. Neben dem Individuum sind vor allem Wirtschaftstreibende wesentliche Akteure zur Erreichung dieser Ziele.

Haberkorn steht vollumfänglich hinter diesen Zielen und möchte aktiv einen Beitrag zu ihrer Erreichung leisten. Dafür haben wir unser eigenes Nachhaltigkeitsmodell und die SDGs miteinander verknüpft und die für uns wesentlichen SDGs definiert. In unserem Tun möchten wir uns insbesondere auf folgende Ziele konzentrieren:

UNSERE SCHWERPUNKTE BEI DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)



Handlungsfelder

Abgeleitet von unserem Nachhaltigkeitsmodell haben wir folgende Handlungsfelder definiert

LEBENSRAUM – HANDLUNGSFELD 1
Wir reduzieren unseren CO₂-Unternehmensfußabdruck und arbeiten klimaneutral.



LEBENSRAUM – HANDLUNGSFELD 2
Wir fördern die biologische Vielfalt an unseren Unternehmensstandorten und in deren Umfeld.



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER – HANDLUNGSFELD 1
Wir gehören zu den begehrtesten Arbeitgebern und bieten in allen Belangen einen attraktiven Arbeitsplatz.



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER – HANDLUNGSFELD 2
Wir schaffen die besten Voraussetzungen für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



SORTIMENT UND SERVICES – HANDLUNGSFELD
Wir fördern nachhaltige Lieferanten und Produkte



PROZESSE – HANDLUNGSFELD
Wir verbessern laufend unsere Energieeffizienz und reduzieren den Energie- und Ressourcenverbrauch.



GESELLSCHAFT – HANDLUNGSFELD 1
Wir unterstützen NGOs, die sich für die internationale Armutsbekämpfung einsetzen.



GESELLSCHAFT – HANDLUNGSFELD 2
Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen für den Wandel in Richtung einer nachhaltigen Wirtschaft.



Nachhaltigkeitsorganisation

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen liegt direkt beim Vorstand – so sind die für diesen Bericht relevanten Themen Gesamtverantwortung Nachhaltigkeit, Gebäude, Fuhrpark, Legal Compliance, Logistik, IT und Personal unter den drei Vorständen aufgeteilt.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist für die Koordination und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten verantwortlich und berichtet direkt an den Vorstand. Dem Nachhaltigkeitskernteam in der Zentrale sind standortübergreifende Themen zugeordnet. An allen Standorten gibt es zudem Operationalisierungsteams, die diverse Programme und Aktivitäten an unseren Standorten umsetzen.

Vorschläge für neue Themen und Schwerpunkte bzw. deren Weiterentwicklung ergeben sich meist niederschwellig im Austausch und in der täglichen Arbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften, dem Vorstand oder im Rahmen von Netzwerktreffen, ebenso durch Inputs von Kunden und Lieferanten. Nicht zuletzt bringen auch die regelmäßig durchgeführten Audits immer eine Vielzahl an anregenden Ideen.



Nachhaltig ausgezeichnet

Wir stellen uns regelmäßig externen Audits, um eine kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistungen sicherzustellen, und freuen uns dabei über positives Feedback unserer Auditorinnen und Auditoren. Besonders stolz sind wir auch auf verschiedene Preise, die wir für unser Nachhaltigkeitsengagement erhalten haben.



2013 durften wir in der Kategorie „Großunternehmen“ den **TRIGOS** für unser ganzheitliches CSR-Engagement entgegennehmen. Der TRIGOS ist Österreichs Auszeichnung für Corporate Social Responsibility (CSR) und wird an Wirtschaftsunternehmen vergeben, die sich sozial und ökologisch besonders engagieren. Die Jury begründete ihre Entscheidung mit

dem verantwortungsvollen Wirtschaften von Haberkorn, das eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft ist. Neben zahlreichen Klimaschutzaktivitäten und unserer umfassenden Betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugte vor allem die durchgeführte Nachhaltigkeitsüberprüfung unseres kompletten Produktsortiments die Jury.



Wir lassen uns im Zweijahrestakt durch das unabhängige „Great Place to Work“-Institut von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewerten. 60 Fragen zur Qualität als Arbeitgeber werden dabei gestellt. Bei der letzten, 2019 stattgefundenen Bewertung haben uns mehr als 90 Prozent unserer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „sehr guten Arbeitsplatz“ bewertet; die Auszeichnung „Great Place to Work“ erhielten wir zum sechsten Mal in Folge. Zudem belegten wir in der Kategorie „Großunternehmen X-Large“ mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern österreichweit den 4. Rang.



Schon lange engagieren wir uns im Bereich des betrieblichen Mobilitätsmanagements für eine klimafreundliche Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Initiativen „Jobbike“ und

„Jobrad“ erhielten wir bereits 2010 als Bundessieger den VCÖ-Mobilitätspreis. 2018 wurden wir zudem für unser Credo „Ein Weg Zug – ein Weg Flug“ mit dem VCÖ-Mobilitätspreis ausgezeichnet.



2021 durften wir uns erstmals über die Auszeichnung unseres Umweltmanagementsystems freuen: Die ISO 14001 ist ein etablierter, weltweit anerkannter Standard für die Zertifizierung von

Umweltmanagementsystemen. Damit ist für Kunden ersichtlich, dass wir ein Managementsystem implementiert haben, um unsere Umweltleistung laufend zu verbessern.



Seit dem Jahr 2008 sind wir ein „Ökoprofit“-zertifiziertes Unternehmen. „Ökoprofit“ steht für „ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte Umwelt-Technik“, wurde von der Stadt Graz

Anfang der 1990er-Jahre entwickelt und ist mittlerweile das am weitesten verbreitete Umweltmanagementsystem in Vorarlberg.



2019 ist Haberkorn zum zweiten Mal in Folge mit dem Gesundheits-Gütesiegel „salvus“ in Gold ausgezeichnet worden. Zusätzlich dürfen wir uns über das Gütesiegel für

Betriebliche Gesundheitsförderung freuen. Das BGF-Gütesiegel ist die höchste Auszeichnung für Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich.

WEITERE AUSZEICHNUNGEN AUF EINEN BLICK

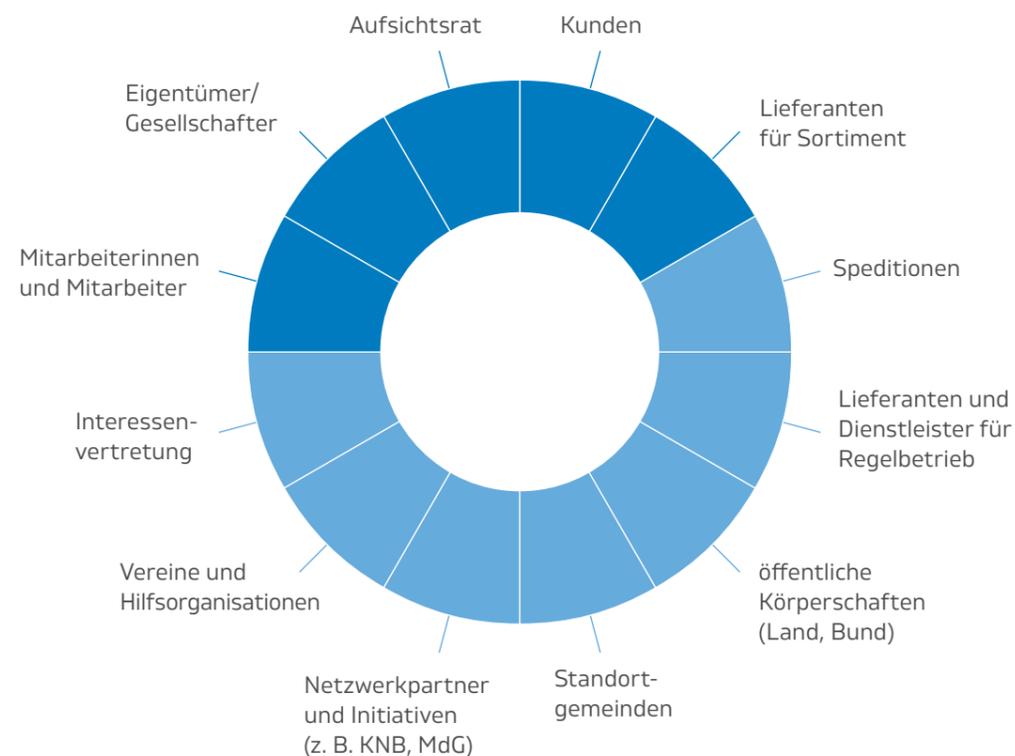
- Wien familienfreundlich
- Ausgezeichneter Lehrbetrieb
- Pendlerpreis 2010 in Oberösterreich



Stakeholder und Stakeholderdialog

Durch unsere Unternehmenstätigkeit nehmen wir direkt oder indirekt Einfluss auf unterschiedliche Anspruchsgruppen. Wer sind diese Gruppen und welche Erwartungen stellen sie an uns?

UNSERE WESENTLICHEN STAKEHOLDER



ERMITTLUNG UND AUSWAHL DER STAKEHOLDER

Die oben angeführten Gruppen sind unsere wesentlichen Anspruchsgruppen – also jene Personen, Organisationen oder Einrichtungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit unserem Unternehmen stehen. Langfristige und gute Partnerschaften entsprechen unseren Werten und haben auch einen großen Einfluss auf unseren unternehmerischen Erfolg. Daher sind uns gute Verhältnisse und regelmäßiger, konstruktiver Austausch wichtig.

ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Wir pflegen einen regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern – sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens. Die Gelegenheiten dafür sind mannigfaltig: Sei dies in Form von direktem Kontakt in unserem Unternehmensalltag (über Kunden-, Lieferanten- oder Mitarbeitergespräche, Kundenschulungen, Messen, Konferenzen oder Veranstaltungen), des Austauschs bei Treffen von Netzwerken, bei Haberkorn Lieferantentagen, Lieferanten-Jahresgesprächen, der „Great Place to Work“-Befragung, eines Mitarbeiter-Jahresgesprächs, bei Aufsichtsratssitzungen oder im Rahmen der Eigentümerversammlung. In Vorbereitung auf den Nachhaltigkeitsbericht haben wir zudem Workshops mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den drei Stakeholdergruppen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden durchgeführt. Erklärtes Ziel war, die für diese Gruppen relevantesten Nachhaltigkeitsthemen, die wir als Unternehmen „mitbringen“, zu identifizieren und zu gewichten. An den Workshops haben jeweils sechs bis 20 Personen teilgenommen.

WICHTIGE THEMEN UND HERVORGEBRACHTE ANLIEGEN

Nachfolgende Tabelle zeigt jene Themen, die sich im Rahmen der Stakeholder-Workshops als besonders relevant für den jeweiligen Teilnehmerkreis herausgestellt haben. Die Ergebnisse aus den Dialogen fließen in unsere Wesentlichkeitsmatrix ein, bestätigen uns in unserer Schwerpunktsetzung und motivieren, an diesen Themen weiterzuarbeiten.

Lieferanten	Kunden	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
nachhaltige Produkte	nachhaltige Produkte	Unterstützung regionaler (Hilfs-)Projekte
Kreislaufwirtschaft und neue Geschäftsmodelle	Nachhaltigkeitsverständnis und Zuordnung zu internationalen Zielen	Verpackung: Nachhaltigkeit, Wiederverwendung, Mehrwegsysteme
Förderung nachhaltiger Produkte im Vertrieb	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Struktur, Gleichbehandlung und Diversität	Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
CO ₂	Zusammenarbeit	Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Lieferkette	Lieferkette	nachhaltige Lieferanten und Produkte

Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsmatrix

Die nachfolgend als wesentlich definierten Themen basieren auf den in den Stakeholder-Workshops eingebrachten Themen, auf weiteren Rückmeldungen anderer Stakeholder und einer Einschätzung des Nachhaltigkeitskernteams. Die Themen haben wir jeweils den entsprechenden Bereichen unseres Nachhaltigkeitsmodells zugeordnet.

wesentliche Themen	GRI-Thema	Relevanz für Stakeholder (1-5)	ökonomische, ökologische, soziale Auswirkungen auf und durch Haberkorn (1-5)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			
attraktiver Arbeitgeber	401, 405	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Gesundheit fördern	403	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Aus- und Weiterbildung	404	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Prozesse			
Gebäude	302	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Fuhrpark	302	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Einsatz von Verpackung	301	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Abfall	306	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Transportkette	-	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Lebensraum			
CO ₂ -Fußabdruck und Dekarbonisierung	305	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Biodiversität an unseren Standorten	304	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Sortiment und Services			
Lieferkette	308, 314	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Sortiment	301, 307, 416	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Gesellschaft			
regional wirken	-	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
Armut bekämpfen	-	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

Externe Initiativen

Wir haben uns mehreren Initiativen aktiv angeschlossen, deren Ziel es ist, nachhaltigem und verantwortungsvollem Wirtschaften näher zu kommen. Denn: Gemeinsam kommen wir besser voran.



Mit dem Beitritt zum **UN Global Compact** sind wir erstmals für die gesamte Haberkorn Gruppe einem Nachhaltigkeitsnetzwerk beigetreten. Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.



respACT ist Österreichs führende Unternehmensplattform für verantwortungsvolles Wirtschaften. Das Ziel: informieren, vernetzen und CSR in Österreich als Themenführer vorantreiben.



Die von Haberkorn mit ins Leben gerufene Initiative **„Moll, des goht“** hat es sich zum Ziel gesetzt, dass Vorarlberg eine Modellregion für nachhaltiges Wirtschaften wird. Acht Großunternehmen machen sich gebündelt für die Förderung regenerativer Energien, für Energie- und Ressourceneffizienz und für die Steigerung des Bewusstseins für mehr Nachhaltigkeit stark.



Wir haben das **Klimaneutralitätsbündnis 2025** gemeinsam mit neun weiteren Unternehmen gegründet. Inzwischen arbeiten knapp 200 Mitgliedsunternehmen daran, ihren CO₂-Unternehmensfußabdruck zu reduzieren und bis 2025 vollständig klimaneutral zu stellen. Das Angebot wurde mittlerweile erweitert und aus dem Klimaneutralitätsbündnis wurde 2021 **turn to zero**.



Ökoprofit (Ökologisches Projekt für Integrierte Umwelt-Technik) wurde vor 30 Jahren in Graz entwickelt, um Unternehmen sowie Städten und Gemeinden einen Umweltmanagement-Ansatz zu bieten, der seinen Schwerpunkt auf Praxisnähe und Umsetzung legt.



Das **SDG Forum Vorarlberg** fördert die Agenda 2030 der UNO – und baut dabei auf die Eigeninitiative der Beteiligten. Alle gesellschaftlichen Multiplikatoren wie Schülerinnen und Schüler, Fachleute oder Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sind eingeladen, sich aktiv einzubringen und die Angebote zu nutzen.



Im Netzwerk **Wirtschaft mobil** haben sich neben Haberkorn dreizehn weitere große Arbeitgeber aus Vorarlberg und Liechtenstein zusammengeschlossen, um sich gemeinsam für die nachhaltige Gestaltung der betrieblichen Mobilität einzusetzen. Der Erfahrungsaustausch steht dabei ebenso im Vordergrund wie die gemeinschaftliche Entwicklung und Umsetzung von konkreten Projekten und Maßnahmen.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Interview mit Doris Faltner	30
Managementansatz	32
Klima schaffen	34
Great Place to Work	40
Gesundheit fördern	45



„Nahe am Menschen sein, das ist uns ein Anliegen“

Doris Faltner, Leiterin Personalmanagement bei Haberkorn, spricht über psychische und physische Gesundheit, wertschätzenden Umgang, individuelle Lösungen bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie Aus- und Weiterbildung.

90 % unserer Mitarbeitenden beschreiben Haberkorn in der „Great Place to Work“-Umfrage als „sehr guten Arbeitsplatz“. Was differenziert uns von Wettbewerbern?

Die hohe Zustimmung unserer Mitarbeitenden ist Freude und Ansporn zugleich. Zahlreiche Aktivitäten, Angebote und Bemühungen von Mitarbeitenden und Führungskräften bei Haberkorn fließen in diese ausgezeichnete Bewertung ein. Das beginnt bei Angeboten für physische und psychische Gesundheit wie etwa Online-Yoga während Pandemie-Zeiten oder Workshops zu Resilienz, geht über zu Führungskräften, denen die Mitarbeitendenführung ein persönliches Anliegen ist, und einer proaktiven, unkomplizierten Personalarbeit bis hin zur freiwilligen Mitarbeitergewinnbeteiligung. Das Gesamtpaket muss für jede und jeden Mitarbeitenden stimmen. Unser Ziel ist es, attraktiver Arbeitgeber zu sein und dies auch in Zukunft zu bleiben. Das heißt für uns, den Mitarbeitenden einen Platz zu bieten, an dem sie sinnvolle und sinnstiftende Aufgaben haben, mit denen sie sich fachlich

wie persönlich weiterentwickeln können. Unsere Markenkernwerte, der wertschätzende, respektvolle Umgang, ein guter Arbeitsplatz und Teamgeist schaffen die Basis dafür.

Wo haben wir noch „Luft nach oben“?

Klar ist, dass Stillstand in der Nachhaltigkeit keinen Platz hat. Es ist ein stetiger Prozess, den es voranzutreiben gilt. Es gilt, das Thema laufend mit neuen Ideen und Inputs zu treiben, hier sind wir als Organisation, als Führungskraft oder auch als Team der Betrieblichen Gesundheitsförderung an den Standorten immer wieder aufs Neue gefordert. Anforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Arbeitgeber steigen. Als Stichwort möchte ich hier die Flexibilisierung der Arbeit nennen. Hier müssen wir die richtigen Antworten finden, um auch in Zukunft Menschen für Haberkorn gewinnen zu können und damit unseren Beitrag zur strategischen Wertschöpfung zu leisten. Auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung freue ich mich auf weitere spannende Projekte.



„Das heißt für uns, den Mitarbeitenden einen Platz zu bieten, an dem sie sinnvolle und sinnstiftende Aufgaben haben.“

Was wollen wir in fünf Jahren im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht haben?

Aktuell ist es nicht leicht, offene Stellen zu besetzen. Wir sind mit einem klassischen Bewerbermarkt konfrontiert. Auf der anderen Seite ist es wichtig, in der Belegschaft das Wachstum in der Gruppe und die Veränderungen des Geschäfts eines technischen Händlers mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur zu bewältigen, sondern auch zu gestalten. Wir müssen daher dem Thema Aus- und Weiterbildung eine hohe Aufmerksamkeit widmen.

Gesundheit wird von vielen Faktoren determiniert, hier gilt es, mit zeitgemäßen Angeboten die Mitarbeitenden zu motivieren, den individuell richtigen Weg zu finden, um physisch und psychisch gesund zu bleiben. Insgesamt brauchen wir einen Rahmen, aber auch individuelle Lösungen in der Arbeitsplatzgestaltung. Im Bereich Homeoffice haben wir das erreicht. Andere Themen werden folgen.

Ein Ziel ist auch, die Personalarbeit innerhalb der Haberkorn Gruppe zu vertiefen und miteinander und voneinander zu lernen. Unsere Mitarbeitenden sollen auch in fünf Jahren in einem familiären, persönlichen Umfeld arbeiten können, aber die Vorteile der Größe der Haberkorn Gruppe schätzen. Nahe am Menschen sein – darauf werden wir auch in Zukunft setzen.

Was motiviert Sie, an diesem Thema zu arbeiten?

Freude an Gestaltung treibt mich an, wir können noch viel lernen und besser machen. Ich persönlich kann mich mit den Markenkernwerten und der Unternehmenskultur von Haberkorn in hohem Maße identifizieren und bin überzeugt, dass das die richtige Basis ist, um das Thema Nachhaltigkeit auch in „Zeiten starken Wandels“ (Copyright Haberkorn Vision) zu verfolgen und umzusetzen.

Worauf sind Sie stolz?

Auszeichnungen sind eine schöne und wertvolle Bestätigung von gemeinsamen Anstrengungen. Was mich persönlich besonders freut, sind die vielen kleinen Momente, großen Projekte oder persönlichen Begegnungen, in denen das „Miteinander“ bei Haberkorn spürbar wird. Stolz bin ich auf mein Team und den hohen persönlichen Einsatz, den jede und jeder im Personalmanagement leistet.

Managementansatz

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gutes Arbeitsumfeld bieten, damit sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Basis dafür ist der wertschätzende Umgang miteinander. Wir haben ein breites Angebot im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung und ein Programm zur beruflichen Weiterentwicklung und beteiligen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Zudem informieren und schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Bezug auf unsere Umweltgrundsätze – und achten darauf, dass diese in der täglichen Arbeit berücksichtigt werden.

Maßnahmen in diesem Bereich wirken direkt auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns angestellt sind. Ebenso wirken sie in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch auf andere Arbeitnehmer, die regelmäßig bei uns arbeiten (z. B. Leasing- und Kantinenpersonal).

Mit unseren Maßnahmen im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten wir einen Beitrag zur Erreichung folgender SDGs:



MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Die im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wesentlich identifizierten Themen sind Beschäftigung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Diversität und Chancengleichheit sowie Bewusstseinsbildung zu Nachhaltigkeitsthemen.

Die Verantwortlichkeiten im Bereich der Mitarbeitenden sind wie folgt verankert:

- Vorstand: Gesamtverantwortung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalleitung: Entscheidung, Koordination und Schnittstelle aller personalrelevanten Themen
- Personalabteilung: Administration, Recruiting, Betreuung der Mitarbeitenden und Führungskräfte
- Führungskräfte: Führungsverständnis beinhaltet auch Entwicklung der Mitarbeitenden
- Betriebsrat: Mediationsstelle zwischen Betrieb und Mitarbeitenden, fungiert auch als Beschwerdestelle; ein gutes Verhältnis zum Betriebsrat ist uns wichtig und wird mit regelmäßigem Austausch gelebt
- BGF-Teams: Implementierung von Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Ersthelferinnen und Ersthelfer, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte setzen ihre rechtlich festgelegten Pflichten um. Themenunabhängig werden alle gesetzlichen Vorgaben von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir die Prozesse für Recruiting und Onboarding, Weiterbildung, Mitarbeiterjahresgespräche, Umgang mit Personalaustritten und Sicherheitsunterweisungen intern klar definiert.



Bewertung

Dass unser Managementansatz erfolgreich ist, wird unter anderem durch die ausgezeichneten GPTW-Ergebnisse und die Fülle der Aktivitäten, die in diesem Bereich laufen, unterstrichen. Um unsere Leistungen zu evaluieren und laufend zu verbessern, setzen wir zudem auf jährliche Mitarbeitergespräche durch Führungskräfte mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Uns ist wichtig, allen Mitarbeitenden auf Augenhöhe zu begegnen und sie und ihre Leistungen wertzuschätzen. Keine Person in unserem Haus wird aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert oder unfair behandelt. In der Vergangenheit haben wir intensiv mit einer sozialen Arbeitsplatzinitiative kooperiert, um langzeitarbeitslosen Jugendlichen einen Praktikumsplatz zu bieten, und sind weiterhin offen dafür. Insbesondere in der Logistik versuchen wir bewusst auch Personen eine Chance zu geben, die sich am Arbeitsmarkt schwertun – etwa aufgrund sprachlicher Defizite.

Ein großes Anliegen und damit zentrales Thema ist die Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Um unserem Anspruch gerecht zu werden, haben wir verschiedene Jobmodelle entwickelt: Lehrlingsausbildung, Haberkorn Business Journey, Trainee-Programme oder die Chance auf berufliche Weiterbildung, um nur einige aufzuzählen. Für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir die besten Voraussetzungen schaffen. Hierfür gibt es an allen Standorten ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Insbesondere in den Bereichen Logistik und Werkstätten spielt die Arbeitsplatzsicherheit eine wesentliche Rolle. Wenig Gefährdungspotenzial geht vom Bereich Büroarbeitsplätze, Außendienst und Verkauf im Abholmarkt aus. Selbstverständlich werden Arbeitsplatzbewertungen für jeden Arbeitsplatz durchgeführt. Ein zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besteht bisher nicht – die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen im Bereich der Arbeitsplatzsicherheit betrachten wir aber als Selbstverständlichkeit. Wo notwendig, werden in regelmäßigen Intervallen Sicherheitsunterweisungen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt und Begehungen durch die Sicherheitsfachkraft/Sicherheitsvertrauensperson vorgenommen. Auch stehen je nach Standort Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner und/oder arbeitsmedizinische Dienste für Mitarbeitende zur Verfügung.

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf nachhaltigkeitsrelevante Themen ist uns wichtig und wird laufend gefördert. Einmal jährlich findet dazu auch an allen Standorten eine Nachhaltigkeitswoche statt.



Klima schaffen

Als Arbeitgeber legen wir großen Wert auf gute und langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Hierfür erachten wir ein wertschätzendes, vertrauensvolles und partizipatives Betriebsklima als wichtigen Faktor. Positiv zu einem gesunden Betriebsklima beitragen sollen wertschätzendes Führungsverhalten, Kommunikation auf Augenhöhe, jährliche Mitarbeitergespräche mit ausführlichem Feedback von beiden Seiten inklusive einer Vereinbarung von Entwicklungsschritten sowie die jährliche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg.

BESCHÄFTIGUNG

Im Jahr 2021 waren 882 Personen bei der Haberkorn GmbH beschäftigt. Dabei sind wir stetig, aber gesund gewachsen: 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 2021 neu eingestellt worden – das ist ein Zuwachs um 69 Personen bzw. 8,5 Prozent der Gesamtbelegschaft.

		2019	2020	2021
Vollzeitbeschäftigte	weiblich	213	223	235
	männlich	483	463	516
Teilzeitbeschäftigte	weiblich	83	83	94
	männlich	35	44	37
				2021
Anzahl mit unbefristetem Dienstvertrag	weiblich			328
	männlich			545
Anzahl mit befristetem Dienstvertrag	weiblich			1
	männlich			8
Anzahl mit unbefristetem Dienstvertrag	Vorarlberg			450
	Wien			181
	Oberösterreich			121
	Steiermark			65
	Kärnten			21
Anzahl mit befristetem Dienstvertrag	Tirol			35
	Vorarlberg			7
	Wien			1
	Oberösterreich			1





2021 wurden zudem 13 Lehrlinge nach erfolgreicher Abschlussprüfung übernommen, drei Trainees wurden in den Bereichen Logistik, Vertrieb, Sortimentsmanagement und E-Business und Logistiklösungen eingesetzt.

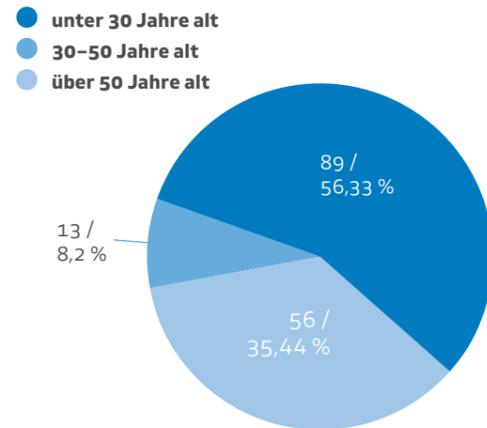
Doch auch Abgänge mussten wir verbuchen: 105 Beschäftigte sind im Jahr 2021 aus unserem Unternehmen aufgrund von Kündigungen, Karenzierungen und Pensionierungen ausgeschieden, also 12 Prozent – ein vergleichsweise niedriger Wert. Dass die Fluktuationsrate bei Haberkorn unterdurchschnittlich ist, führen wir unter anderem auf unsere „gesunde“ Gesprächs- und Konfliktkultur zurück. Die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter fühlen sich bei uns sehr wohl, was nicht zuletzt auch die Ergebnisse der in den vergangenen Jahren durchgeführten „Great Place to Work“-Umfrage unterstreichen.

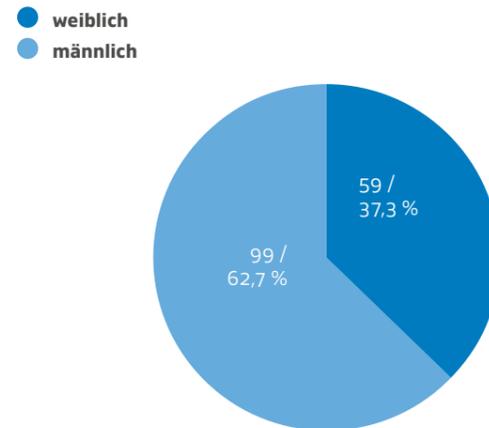
Die faire Bezahlung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch interne wie externe Gehaltsstudien evaluiert und sichergestellt. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Haberkorn erhalten demnach eine marktkonforme Bezahlung, die – bis auf wenige Ausnahmen – über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Es liegen keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede vor. Sämtliche Gehälter unterliegen einem Kollektivvertrag.

Neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2021

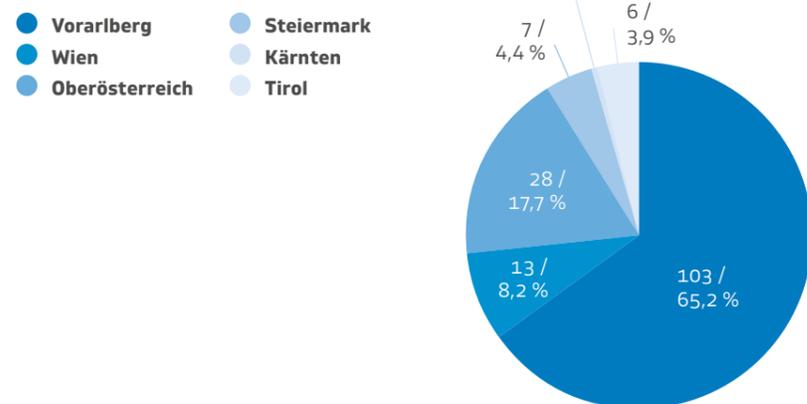
Neueinstellungen nach Altersgruppe



Neueinstellungen nach Geschlecht

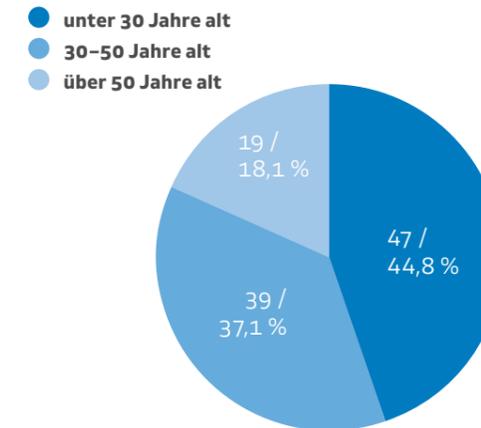


Neueinstellungen nach Region

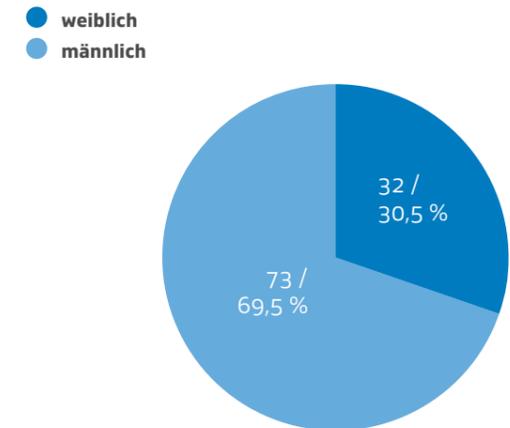


Fluktuation unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021

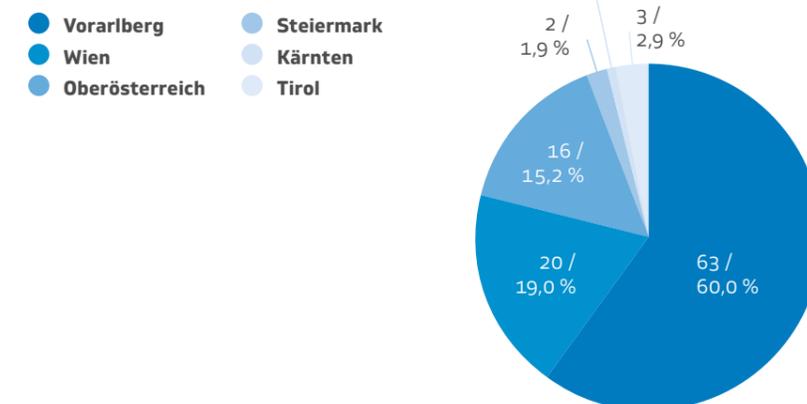
Abgänge nach Altersgruppe



Abgänge nach Geschlecht



Abgänge nach Region





DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

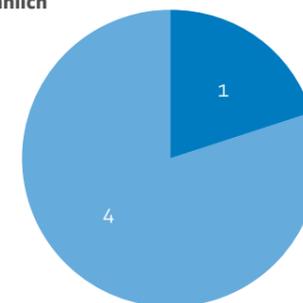
Uns ist wichtig, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Augenhöhe zu begegnen und sie und ihre Leistungen wertzuschätzen. Keine Person in unserem Haus wird aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert oder unfair behandelt. In der Vergangenheit haben wir intensiv mit einer sozialen Arbeitsplatzinitiative kooperiert, um langzeitarbeitslosen Jugendlichen einen Praktikumsplatz zu bieten, und sind weiterhin offen dafür. Insbesondere in der Logistik versuchen wir bewusst auch Personen eine Chance zu geben, die sich am Arbeitsmarkt schwertun – etwa aufgrund sprachlicher Defizite.

Aktuell liegt der Frauenanteil bei 37 %, der Männeranteil bei 63 %. Der höhere Männeranteil ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der Tatsache geschuldet, dass wir ein technisches Produktsortiment sowie eine hohe Anzahl an Logistik-Stellen haben. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 16,5 %.

Im Jahr 2021 übernahmen sechs Personen neu eine Leitungsfunktion. Diese sind teilweise aus dem Mitarbeiterbestand des Unternehmens. Von jenen, die neu im Unternehmen begonnen haben, kommen alle aus der Region zum Arbeitsplatz.

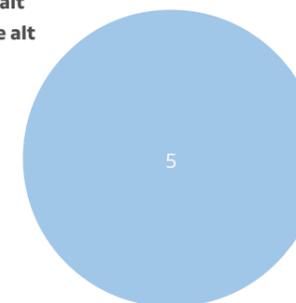
Aufsichtsrat 2021
nach Geschlecht

- weiblich
- männlich



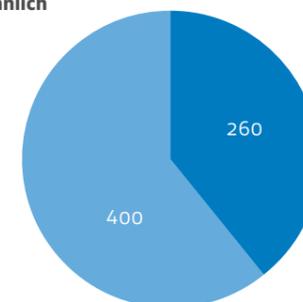
nach Altersgruppe

- unter 30 Jahre alt
- 30–50 Jahre alt
- über 50 Jahre alt



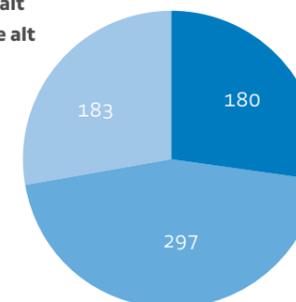
Angestellte 2021
nach Geschlecht

- weiblich
- männlich



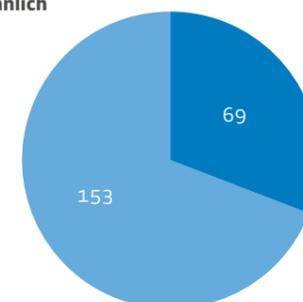
nach Altersgruppe

- unter 30 Jahre alt
- 30–50 Jahre alt
- über 50 Jahre alt



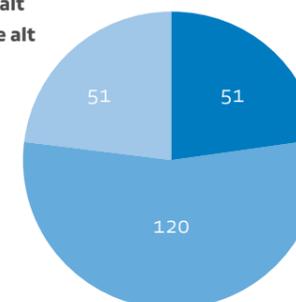
Arbeiterinnen und Arbeiter 2021
nach Geschlecht

- weiblich
- männlich



nach Altersgruppe

- unter 30 Jahre alt
- 30–50 Jahre alt
- über 50 Jahre alt



Ebenso selbstverständlich wie die Gleichberechtigung der Geschlechter sind für uns auch Inklusion und gelebte Diversität – betreffend Herkunft, Religion, körperliche oder psychische Beeinträchtigungen etc. Wir bemühen uns aktiv, potenziell am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen anzusprechen. Insbesondere in der

Logistik werden auch bewusst Menschen mit Fluchthintergrund eingestellt. Aktuell sind bei Haberkorn 131 Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beschäftigt, die aus insgesamt 32 unterschiedlichen Ländern stammen.



Great Place to Work

Wie bereits erwähnt, lassen wir uns regelmäßig durch das unabhängige Institut „Great Place to Work“ (kurz: GPTW) ein Zeugnis ausstellen. Dabei beantworten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60 Fragen und bewerten uns dadurch. Bei der letzten, im Jahr 2019 stattgefundenen Bewertung haben mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Haberkorn als „sehr guten Arbeitsplatz“ bewertet. 80 Prozent der Belegschaft haben an der Befragung teilgenommen.

Bewertungskriterien für die GPTW-Jury sind Fairness, Glaubwürdigkeit, Respekt, Teamarbeit und Stolz – in all diesen Punkten schnitt Haberkorn überdurchschnittlich gut ab. Ein hervorragendes Zeugnis stellten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unserem umfangreichen Engagement im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der fairen Entlohnung sowie der Weiterbildungs- und Trainingsaktivitäten aus. 2020 erhielten wir die Auszeichnung „Great Place to Work“ zum sechsten Mal in Folge. In der Kategorie „Großunternehmen X-Large“ mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belegten wir österreichweit den 4. Platz.

FREIWILLIGE GEWINNBETEILIGUNG

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrem Einsatz gemeinsam zum Unternehmenserfolg bei. Wir zahlen daher eine jährliche freiwillige Gewinnbeteiligung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde dabei allen Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern ein Betrag von 2.700 EUR ausbezahlt. Die freiwillige Gewinnbeteiligung unterstreicht, dass wir bei Haberkorn den Unternehmenserfolg gemeinsam anstreben – jede und jeder Einzelne und alle zusammen.

JOB-MODELLE

Wir bieten eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsplätzen an. Von der Kundenberatung im Innen- oder Außendienst über die Mitarbeit in der Logistik bis hin zu E-Business-Spezialistinnen und -Spezialisten oder Bürotätigkeiten im Einkauf – die Berufsfelder bei Haberkorn sind vielfältig.

Nach einem Pilotversuch unmittelbar vor der Covid-19-Pandemie haben wir seit 2021 eine Homeoffice-Regelung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterschieden wird zwischen zwei Varianten: Zum einen gibt es ein flexibles Homeoffice, das im Bedarfsfall (etwa nach einem Arztbesuch oder wenn aufgrund eines Handwerker-Termins Anwesenheit daheim erforderlich ist) unkompliziert und flexibel zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter vereinbart werden kann. Zum anderen wird ein zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter vertraglich vereinbartes Homeoffice ermöglicht, das an fix definierten Tagen oder in einem vereinbarten Stundenausmaß maximal 100 Tage pro Jahr in Anspruch genommen werden kann.

Des Weiteren bieten wir vier verschiedene Ausbildungsangebote:

- Rotationslehre:** Haberkorn bildet Lehrlinge in den Bereichen Großhandel, Betriebslogistik, IT-Technik und E-Commerce aus. Im Rahmen unserer bewährten Rotationsausbildung lernen die Jugendlichen im Laufe ihrer Ausbildung verschiedene Abteilungen kennen und werden hier aktiv in das Team und die Arbeit eingebunden. Die Beschäftigung mit technischen Produkten zählt daher für einen Haberkorn Lehrling ebenso zur Ausbildung wie das Aneignen von kaufmännischem Wissen.
- Haberkorn Business Journey:** Unsere Business Journey spricht Maturantinnen und Maturanten an, die eine Arbeit im Büro ergreifen wollen, sich aber noch nicht detailliert festlegen können oder wollen. Im Laufe der 14 bis 18 Monate, die das Programm dauert, gibt es einen tiefen Einblick in unser Tagesgeschäft – und damit in das Tagesgeschäft eines Großhändlers: Stationen gibt es in der Logistik ebenso wie im Einkauf und im Vertrieb. Das Ziel: Nach der Business

Journey hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Haberkorn Fuß gefasst und die richtige Tätigkeit gefunden.

- Traineeprogramm:** Unser Traineeprogramm richtet sich an Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die mit uns gemeinsam wachsen und unser Kerngeschäft von Grund auf kennenlernen wollen. Im Rahmen von verschiedenen Projekten und Aufgaben in unterschiedlichen Abteilungen wird ein fundierter Einblick in die Prozesse unseres Unternehmens gewährt. Ziel der 18 Monate dauernden Ausbildung ist die Vorbereitung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auf eine langfristige Karriere bei Haberkorn. Immer zur Seite steht eine Fachvorgesetzte bzw. ein Fachvorgesetzter sowie eine Mentorin bzw. ein Mentor.
- Praktikum:** Motivierten und interessierten Personen, die im Rahmen einer weiterführenden Schule oder eines Studiums auf der Suche nach einem (Pflicht-)Praktikum sind, wird bei Haberkorn gerne die Chance gegeben, im Unternehmen mitzuarbeiten.



WEITERBILDUNG

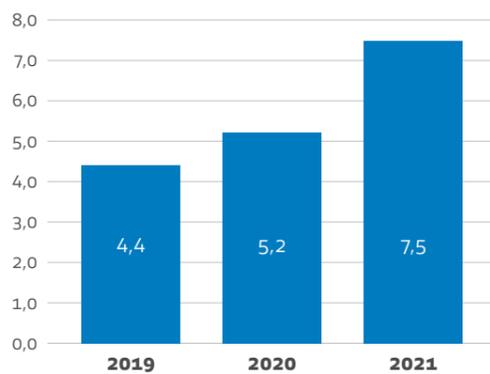
„Bestens qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit Engagement und Professionalität bei der Sache. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Spaß an der Arbeit, Lust an der Leistung und Freude am Erfolg.“ Diesem in unserem Leitbild formulierten Anspruch gilt es, gerecht zu werden. Haberkorn bietet Weiterbildungen an, die auf die jeweilige Person und ihre Funktion abgestimmt sind. Im Rahmen des jährlich stattfindenden

Mitarbeitergesprächs klären Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam den Weiterbildungsbedarf ab.

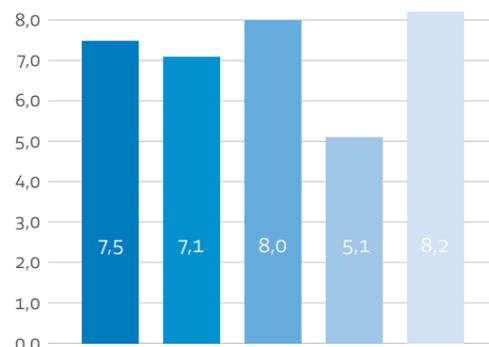
Im Jahr 2021 wurden etwa 6.500 Weiterbildungsstunden bei uns im Unternehmen absolviert. Der Anstieg auf 2021 erklärt sich insbesondere durch die Einführung des Lean Managements in der Logistik und die entsprechenden Schulungen.

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden je Mitarbeiterin und Mitarbeiter

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden je Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Jahr



Weiterbildungsstunden 2021 nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis



- Durchschnitt über alle Mitarbeitenden
- männlich
- weiblich
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- Angestellte

BEWUSSTSEINSBILDUNG MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in puncto Nachhaltigkeitsthemen ist für uns sehr wichtig. Uns geht

es darum, zu zeigen, dass jede und jeder innerhalb und außerhalb seiner beruflichen Tätigkeit Möglichkeiten hat, Einfluss zu nehmen.



Unser „Nachhaltigkeits-Programm“ setzt sich aus folgenden fixen Elementen zusammen:

● Im Einführungsseminar, an dem alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen, gibt es einen Nachhaltigkeits-Input.



● Jährlich wird für alle Lehrlinge im Unternehmen ein Seminar rund um das Thema Nachhaltigkeit veranstaltet – mit theoretischem Input und praktischen Aufgaben.



● Darüber hinaus steht jedes Jahr ein Lehrlingsprojekt rund um den Themenkomplex Nachhaltigkeit auf der Agenda: 2021 haben unsere Lehrlinge einen aktiven Beitrag zum Naturschutz geleistet, indem sie gemeinsam mit der Natura-2000-Regionsmanagerin im Lauteracher Ried zugange waren, um invasive Neophyten den Garaus zu machen.



● Ende September wird Nachhaltigkeit bei Haberkorn eine Woche lang bewusst in den Vordergrund gerückt: In der Nachhaltigkeitswoche gibt es täglich ein abwechslungsreiches Programm mit Vorträgen, Ausstellungen, Mobilitätslotterien, Beratungen und der Möglichkeit, sanfte Verkehrsmittel zu testen. Klares Ziel der Aktionswoche: Sie soll aktiv zur Bewusstseinsbildung beitragen.

● Als Anreizsystem für die sanfte Anreise zum Arbeitsplatz hat sich bei Haberkorn das Belohnungssystem EcoPoints etabliert. EcoPoints können von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer dann gesammelt werden, wenn beim Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz auf das Auto verzichtet wird und die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln, in einer Fahrgemeinschaft, zu Fuß oder mit dem Fahrrad erfolgt. Die Punkte können gegen unterschiedliche Preise (Zug- oder Bustickets, Gemüsekiste, Gutscheine für den Sport- oder Fahrradhandel etc.) eingelöst werden.





• Seit Jahren nimmt Haberkorn am Radius-Fahrradwettbewerb teil. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die teilnehmen möchten, müssen von März bis September mindestens 100 Kilometer mit dem Fahrrad zurücklegen und dies auf der Radius-Plattform eintragen. Am Ende des Wettbewerbs wird intern unter den drei Standorten mit den meisten zurückgelegten Kilometern ein gemeinsamer Ausflug verlost.

• Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend sanft zur Arbeit kommen, werden in den Sommermonaten einmal wöchentlich zum Mobilitätsfrühstück in der Kantine eingeladen.



• Für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es nachhaltige Geburtstagsgeschenke aus der Region.



• Nachhaltige Themen, die das Unternehmen betreffen, werden im Intranet sowie auf unserem Facebook- und Instagram-Kanal vermeldet.



• In der Nachhaltigkeitswoche wurde die SDG-Ausstellung „The World’s Largest Lesson“ gezeigt. Zur Vorbereitung darauf haben sich die Haberkorn Lehrlinge im Rahmen von zwei Workshops mit Jugendbotschafterinnen und Jugendbotschaftern intensiv mit den Sustainable Development Goals auseinandergesetzt, um interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei allfälligen Fragen Rede und Antwort stehen zu können.



Gesundheit fördern

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbringen viel Zeit am Arbeitsplatz. Ihnen eine sichere und gesunde Arbeitsplatzumgebung zu bieten, ist unsere Aufgabe, und die nehmen wir ernst. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ein umfassendes Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Sicherheit am Arbeitsplatz hat bei Haberkorn oberste Priorität, dennoch können Unfälle leider nie ausgeschlossen werden. 2021 ist es zu insgesamt fünf Unfällen gekommen, zwei davon waren schwerer Natur. Unfälle mit Todesfolge gibt es zum Glück keine zu vermelden.

Arbeitsbedingte Verletzungen	2019	2020	2021
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	4	1	2
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	10	11	5
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.214.987	1.217.969	1.314.815

Gefahren gehen insbesondere von der Bedienung von Staplern aus. Zur Vermeidung von Unfällen ergreifen wir folgende Maßnahmen:

- klare **Zutrittsregelung** zur Logistik für unternehmensfremde Personen
- regelmäßige **Rundgänge** in der Logistik, um Gefahren frühzeitig zu erkennen
- **Schulungen** (Sicherheitsunterweisung, Gefahrstoffschulung, Schulungen zu Ergonomie am Arbeitsplatz)
- **Prüfungen** und klärende **Gespräche** nach Unfällen



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI HABERKORN

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist seit vielen Jahren fix etablierter Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Aus diesem Programm sind zahlreiche Maßnahmen entstanden, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern guttun und das gesunde Klima im Unternehmen fördern. Dabei geht es nicht nur um die körperliche, sondern auch um die psychische Gesundheit. Zusammengestellt und organisiert wird das Programm von BGF-Teams an den Standorten.

Bei der Erarbeitung des Jahresprogramms gibt es mittlerweile zahlreiche „Fixstarter“, doch kommen auch stets neue Ideen hinzu. Aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten die Angebote 2020 und 2021 zeitweise eingestellt oder verschoben werden.

Die durchschnittlichen Krankenstandstage unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen mit 9,6 Tagen im Jahr unter dem Wert der österreichischen Krankenstandsstatistik.

EIN ÜBERBLICK DER BGF-MASSNAHMEN IM UNTERNEHMEN



Laufgruppen



Sehtraining



gesundes Essen in der Kantine (z. B. Salatmenü, Schwerpunkt auf Gemüse und Fleisch aus der Region)



Schwerpunkt-Untersuchungen (z. B. Hautscreening)



gemeinsame Fastenwoche nach Hildegard von Bingen (ein- bis zweimal jährlich)



Ernährungsworkshops und Vorträge (u. a. Brot backen, Käse herstellen)



Erste-Hilfe-Kurse



vierteiliges Resilienz-Training (online)



Gemeinschaftsaktionen (z. B. Adventkranz-Binden, Kekse backen, digitaler Stammtisch in Wien)



Anti-Raucher-Seminare



Gemeinschafts-Bestellaktionen (u. a. Heidelbeeren, Käse, Fleisch aus der Region)



Selbstverteidigungskurse



Massage



soziale Themen wie
z. B. Blutspende-Aktion



wöchentliches Yoga

Andere Zuschüsse und Vergünstigungen

- Zuschuss für Lesehilfe/Brille
- Fahrrad- und E-Bike-Leasingaktion
- Belohnung für die sanfte Anreise zum Arbeitsplatz

Arbeitsplatzgestaltung

- Ruheraum
- höhenverstellbare Tische bei Büroergonomischen Umgestaltungen bei Vorliegen eines ärztlichen Attests
- ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze in der Logistik
- bauliche Anpassungen (Abschottung, Schallelemente), um die Lärmbelastung am Arbeitsplatz zu reduzieren



Gesundheit fördern

Mit unserem umfassenden Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, Selbstverantwortung im Umgang mit der eigenen Gesundheit zu übernehmen.



Prozesse

Interview mit Martin Guger	52
Managementansatz	54
Unsere Gebäude	56
Unser Fuhrpark	58
CO ₂ aus Strom, Wärme und Fuhrpark	59
Einsatz von Verpackung	60
Abfall	62
Transportkette	63



„Schon mit kleinen Schritten können große Ergebnisse erzielt werden“

Martin Guger, Leiter unserer Logistik in Wien, spricht über recyclebares Verpackungspapier, darüber, wie mehr Strom selbst erzeugt werden soll – und über gesteckte Ziele, was die Reduktion des Strom- und Heizenergieverbrauchs bei Haberkorn anbelangt.

Mit unseren PV-Anlagen decken wir schon ein Drittel unserer benötigten Energie ab. Ziel ist, bis 2025 50 % unseres Stroms selbst zu erzeugen. Wie lautet das Resümee bisher – und wie hoch ist der Aufwand etwa für die Anlage in Wien?

Die Photovoltaik-Anlage in Wien war eine der ersten PV-Anlagen, die wir in Betrieb genommen haben. Mittlerweile haben wir an allen unseren Standorten in Österreich, bei denen wir in Eigentum sind, PV-Anlagen – Kärnten folgt heuer. Wir haben das Konzept PV-Anlagen also mittlerweile auf Herz und Nieren getestet – durch unsere Erfahrung ist es absolut erprobt, und wir wollen diesen Weg auch weiter gehen. In Wien haben wir eine 260-kWp-Anlage. Sie verursacht verschwindend wenig Aufwand: Mit einem Anlagenservice pro Jahr mit kleinen Reparaturen ist der Aufwand vergleichbar mit dem Pickerl beim Pkw – also absolut überschaubar. Eigentlich merken wir nur, dass Strom produziert wird.

Wir stellen kontinuierlich alle Leuchtmittel auf LED um – was ist hier der Status quo?

Mit 40 bis 50 % des Gesamtstromverbrauchs ist die Beleuchtung der größte Verbraucher in unseren Gebäuden. Entsprechend lag durch die

Umstellung auf LED ein hohes Einsparpotenzial vor. In den vergangenen Jahren wurden alte Leuchtmittel intensiv durch LED-Leuchtmittel ausgetauscht und zusätzlich auch Bewegungsmelder installiert. In Wien sind – Stand Juni 2022 – ca. 90 % auf LED umgestellt. Aktuell sind nur noch jene Leuchten nicht umgestellt, deren Austausch mit immensem Aufwand verbunden ist – oder die eine extrem geringe Einschaltdauer aufweisen. Hier wägen wir Kosten und Nutzen gut ab.

Seit wenigen Jahren arbeitet Haberkorn mit der Fairmittlerei zusammen. Wie kann man sich diese Kooperation vorstellen?

Mit der Fairmittlerei haben wir einen Partner gefunden, der unsere Ansprüche bei der Verwertung von Übermengen und Ladenhütern punktgenau erfüllt. Wir senden ausgeschiedene Artikel, für die die Organisation Bedarf hat, an die Fairmittlerei. Diese Artikel kommen auf eine eigene Plattform, die den NGOs zur Verfügung steht. Also eine klassische Win-win-Situation: Von unserer Seite wird kein Müll produziert, die Produkte werden an einer anderen Stelle benötigt, und hinzu kommt der nicht zu vernachlässigende soziale Aspekt durch die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen. Zuletzt wurden aus unserer ausgemusterten



„Mit unseren Ressourcen sorgsam umzugehen, war und ist mir ein großes Anliegen – wo immer möglich.“

Arbeitsbekleidung Taschen gefertigt, oder es wurden größere Mengen Sicherheitsschuhe benötigt. Wir sind von der einfachen und absolut unkomplizierten Abwicklung begeistert. Das Konzept hält, was es verspricht. Von mir gibt es deshalb ein eindeutiges „Daumen hoch“.

Im Bereich Verpackung hat sich in den vergangenen Jahren viel getan – so sind etwa die Kunststoffpolsterfolien komplett durch Knüllpapier ersetzt worden. Was sind hier die Erfahrungen im täglichen Tun in der Logistik?

Neben dem guten Gefühl, ein 100 % recyclebares Verpackungsmaterial zu verwenden, hat sich das Papier auch in der Praxis gut bewährt. Das Knüllpapier in Form von Röhren wird in individueller Länge und punktgenau dort geformt, wo es benötigt wird – direkt in der Packstation.

Was motiviert Sie, an diesem Thema zu arbeiten?

Mit unseren Ressourcen sorgsam umzugehen, war und ist mir ein großes Anliegen. Wo immer möglich, versuche ich mich betreffend Ressourcenverwendung und -verbrauch einzubringen,

beruflich ebenso wie privat. Es ist sehr motivierend zu sehen, wie schnell positive Ergebnisse bereits mit kleinen Schritten erzielt werden können.

Was sind die Ziele für die kommenden fünf Jahre?

Auch im Bereich Prozesse haben wir verschiedene Handlungsfelder (Seite 54). Hier ist uns etwa die eingangs im Interview erwähnte Erhöhung des Strom-Eigenversorgungsanteils gelungen, ebenso wie die Schritte zur Reduktion des Strom- und Heizenergieverbrauchs unserer Gebäude um 20 % bis 2025 sowie die Reduktion unseres Verpackungsmaterialgewichts je Lieferschein um 10 %. Diese Ziele sind teilweise sehr ambitioniert, da wir diese Themen an den größeren Standorten schon recht „ausgereizt“ haben. Ich für meinen Teil bin zuständig für den Bereich Gebäude und Logistik in Wien und werde hier mitwirken. Es gibt aber noch weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in das Thema Nachhaltigkeit im Bereich Prozesse involviert sind. Ich bin davon überzeugt, dass wir unsere Ziele mit gemeinsamem Einsatz und viel Motivation erreichen werden.

Managementansatz

Mit effizienten Prozessen innerhalb des Unternehmens und insbesondere in der Logistik stellen wir für unsere Kunden eine verlässliche Versorgung sicher.

Unsere Prozesse verursachen natürlich Energie- und Ressourcenverbräuche und Emissionen. Direkte Auswirkungen erzielen wir durch unsere internen Prozesse und bei den Gebäuden – in beiden Bereichen bemühen wir uns um

größtmögliche Reduzierung. Durch die Transporte unserer Produkte verursachen wir auch indirekt Auswirkungen – auch hier bemühen wir uns um eine Reduzierung, können aber nur indirekt Einfluss auf die Prozesse an sich nehmen.

Mit unseren Maßnahmen im Bereich Prozesse leisten wir einen Beitrag zur Erreichung folgender SDGs:



MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Unsere im Bereich Prozesse als wesentlich identifizierten Themen sind Material, Energie, Abfall und die Transportkette unserer Produkte.

In allen Bereichen bemühen wir uns laufend um die Implementierung umweltfreundlicherer Abläufe.

Die Verantwortlichkeiten im Bereich Prozesse sind wie folgt verankert:

- Vorstand: Gesamtverantwortung für Logistik, Gebäude und Fuhrpark
- Facility-Management-Leitung und Standortverantwortliche: zuständig für Gebäude, Fuhrpark, Abfall und Energieverbrauch
- Logistikleitung: verantwortlich für Transporte und Verpackungsmaterial sowie Abfall

Wir arbeiten laufend daran, Verbräuche in unseren Gebäuden zu reduzieren – etwa durch die Anschaffung neuer Technik (z. B. LED). Energieverbrauch, der nicht vermieden werden kann, soll nach Möglichkeit einen kleinen CO₂-Fußabdruck haben. Wichtig ist uns hier deshalb, insbesondere auch bei langfristig wirkenden Entscheidungen immer Klimaschutzaspekte zu berücksichtigen – beispielsweise wenn eine Heizung saniert oder erneuert werden muss.

Der Bereich Verpackung wird laufend optimiert: Wo möglich, wird Verpackungsmaterial reduziert, oder nicht erneuerbare Rohstoffe werden durch erneuerbare ersetzt.



Bewertung

Im Lauf der vergangenen Jahre konnten unsere Energieverbräuche zum Teil deutlich reduziert werden. Gleichzeitig stehen wir vor der Herausforderung, diese trotz Wachstum des Unternehmens weiter zu senken. In vergangenen Energieaudits wurde uns vonseiten der Auditoren ein gutes Zeugnis ausgestellt, da wir in diesem Bereich bereits sehr gut aufgestellt sind. In alle strategischen Entscheidungen bei unseren Gebäuden werden jedenfalls Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte einbezogen. Nach aktuellem Stand haben wir unser Verpackungsmaterial, wo möglich, auf nachhaltige Alternativen umgestellt. Weitere Prüfungen sind in Arbeit. Auch im Bereich des eigenen Fuhrparks gelingt es uns, unsere Verbräuche im Vergleich zu 2019 zu reduzieren. Die ausgelagerte Transportkette sehen wir als weiteren Stellhebel – diesen Bereich wollen wir zukünftig stärker in den Fokus nehmen. Bereits heute wird ein wesentlicher Teil unserer Sendungen emissionsneutral oder über die Schiene zugestellt.

Den Bereich Transportwege versuchen wir mit mehreren Stellhebeln positiv zu beeinflussen. Mit unserem eigenen Fuhrpark (Außendienst ebenso wie Transporte) vermeiden wir nicht notwendige Fahrten, bündeln Lieferungen und setzen zudem auf die Elektrifizierung unserer Fahrzeuge. Bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor achten wir auf die bestmögliche Umweltverträglichkeit. Unsere ausgelagerten Transporte bringen wir, wo möglich und sinnvoll, auf Schiene. Zudem werden bei der Vergabe von Speditionsaufträgen die CO₂-Ausstöße berücksichtigt.

Ein wichtiges Monitoringinstrument im Bereich Prozesse ist eine monatliche Energieverbrauchsüberwachung unserer Gebäude sowie unserer Verpackungsmittel.

Unsere Gebäude

In Österreich sind wir mit acht Niederlassungen vertreten.



Strom

Unser Stromverbrauch ist zwar weniger relevant und deutlich niedriger als bei Produktionsunternehmen, dennoch ist es unser Ziel, unseren Energieverbrauch möglichst gering zu halten, fortlaufend zu optimieren und damit zu reduzieren. Im Jahr 2021 belief sich der Energieverbrauch für Strom insgesamt auf 2.716 MWh. Aufgrund der Mietsituation in der Lobau wurden 2021 151 MWh aus einem regulären Strommix „gezogen“, der Rest, also 2.565 MWh, war zu 100 % Ökostrom. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Verbrauch um 0,7 %.



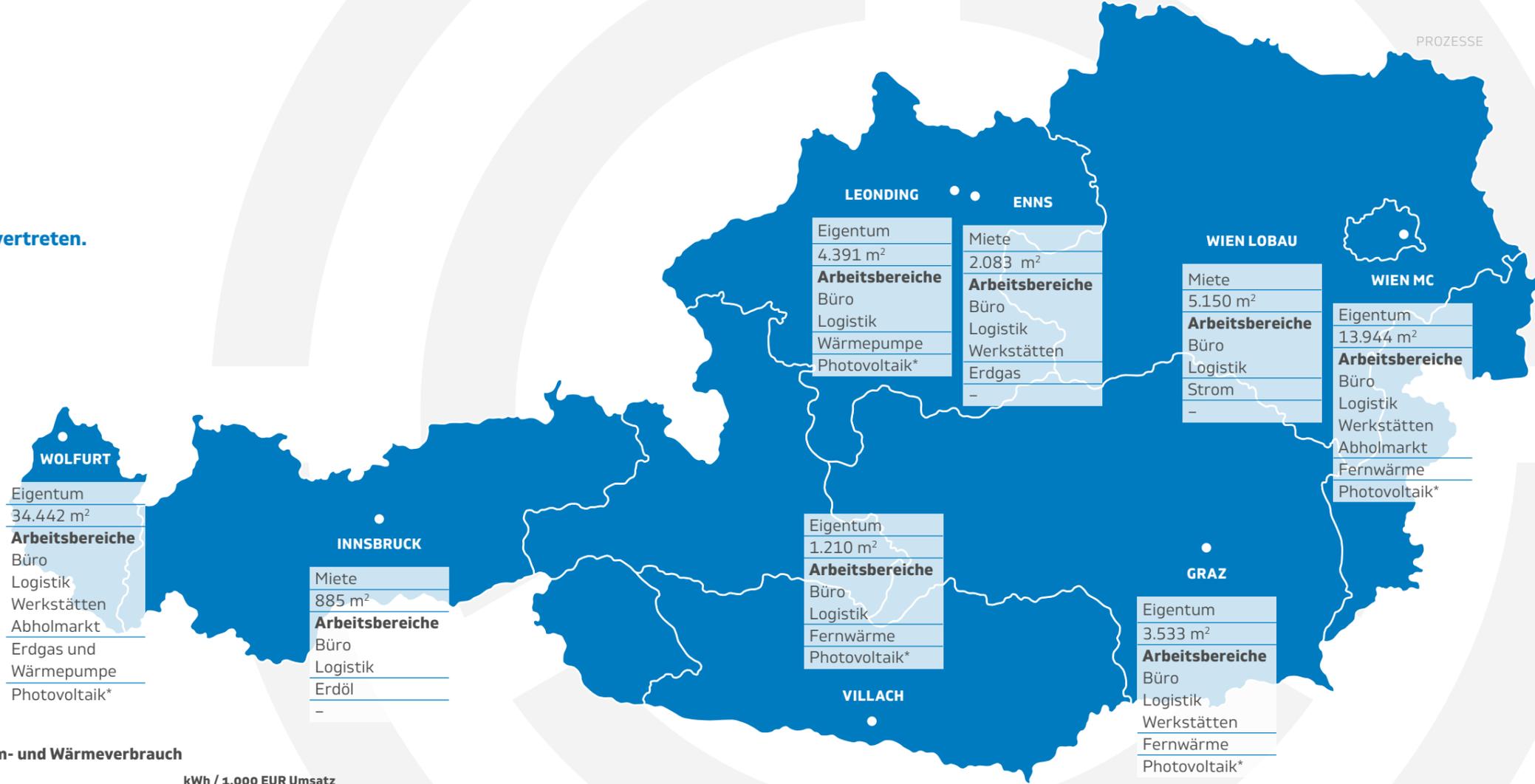
Wärme

Der Wärmeverbrauch im Jahr 2021 belief sich auf 3.771 MWh absolut. Witterungsbereinigt entspricht dies etwa dem Vorjahresverbrauch. Hier konnten an manchen Standorten Verbräuche reduziert werden. Insbesondere in der Zentrale in Wolfurt kam es jedoch zu einer Verbrauchszunahme. Hier wurde im Zuge der Logistikerweiterung auch die Heizungsdimensionierung angepasst. Die in der Grafik dargestellten Werte zu Strom und Wärme sind ohne Witterungsbereinigung und absolut sowie relativ zum Umsatz abgebildet.

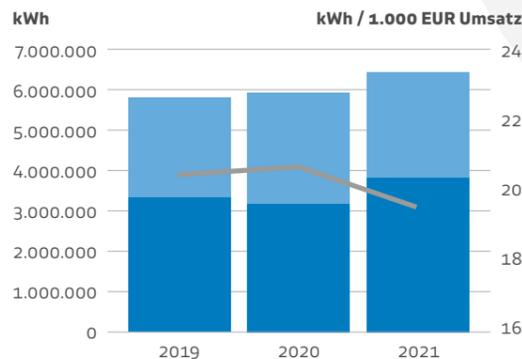


Energieintensität

Als nicht produzierendes Unternehmen ist die Energieintensität, also das Verhältnis unseres Energieverbrauchs zu unseren Umsätzen, nur bedingt aussagekräftig. Trotzdem zeigt der Trend im Zeitverlauf hier in eine positive Richtung. Die verbrauchte Energie (Strom und Wärme) innerhalb des Unternehmens lag im Jahr 2021 bei 19,6 kWh / 1.000 EUR Umsatz.

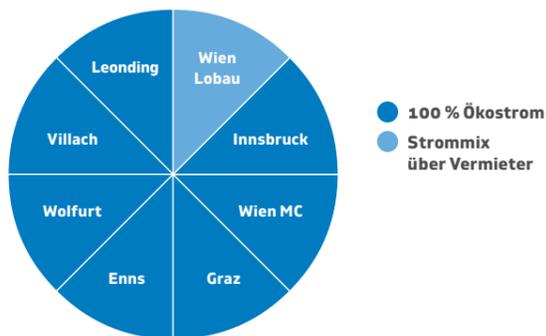


Strom- und Wärmeverbrauch



● Stromverbrauch absolut (kWh)
● Wärmeverbrauch absolut (kWh)
— Strom- und Wärmeverbrauch je 1.000 EUR Umsatz

Strom erneuerbar / nicht erneuerbar



Um unseren Strom- und Wärmeverbrauch möglichst gering zu halten bzw. zu reduzieren, wurden im Berichtszeitraum nachfolgende Maßnahmen im Bereich der Gebäude eingesetzt:

- Energieaudits in Wolfurt und Wien für Gebäude und Fuhrpark im Jahr 2019
- Umstellung auf LED: In den vergangenen Jahren wurden alte Leuchtmittel konsequent durch LED-Leuchtmittel ausgetauscht. Mittlerweile bestehen unsere Leuchtmittel weitgehend aus LED.
- Umstellung von Öl auf Fernwärme in Graz im Jahr 2020: Durch die Umstellung konnten der Energieverbrauch und die CO₂-Bilanz wesentlich verbessert werden.
- Umgesetzt wurden weitere Maßnahmen wie die Anpassungen bei der Heizung in Wolfurt inklusive Einbau eines Pufferspeichers (2021), das Isolieren von noch nicht isolierten Leitungen am Standort Lobau (2021) oder der laufend zunehmende Einsatz von Bewegungsmeldern.

* nähere Informationen S. 88



Unser Fuhrpark

Unser Fuhrpark umfasst 149 Fahrzeuge. Diese stehen primär für Außendienst, Bewirtschaftungs- und Zustellungszwecke zur Verfügung. Etwa ein Zehntel unseres Fuhrparks fährt elektrisch. Ende 2021 haben wir unsere Fuhrparkrichtlinie angepasst – neue Pkws werden ab sofort fast ausschließlich mit Elektroantrieb angeschafft.

Der Rückgang der zurückgelegten Kilometer im Vergleich zu 2019 ist wesentlich auf die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen zurückzuführen: Kundenbesuche unseres Außendienstes konnten zeitweise nicht oder nur eingeschränkt erfolgen.

Auf diese Kontaktbeschränkungen hätten wir natürlich gerne verzichtet, auf einen umweltfreundlichen Fuhrpark legen wir jedoch großen Wert und konnten im Zeitverlauf deutliche Effizienzsteigerungen erreichen: 2015 lag unser Durchschnittsverbrauch je 100 km bei Pkws etwa noch bei 6,1 Liter und in der Zustellung bei 10,6 Liter – heute sind es nur mehr 5,4 bzw. 7,9 Liter.

In den vergangenen Jahren wurden zusätzlich zur effizienten Modellwahl verschiedene Maßnahmen im Fuhrparkmanagement gesetzt.

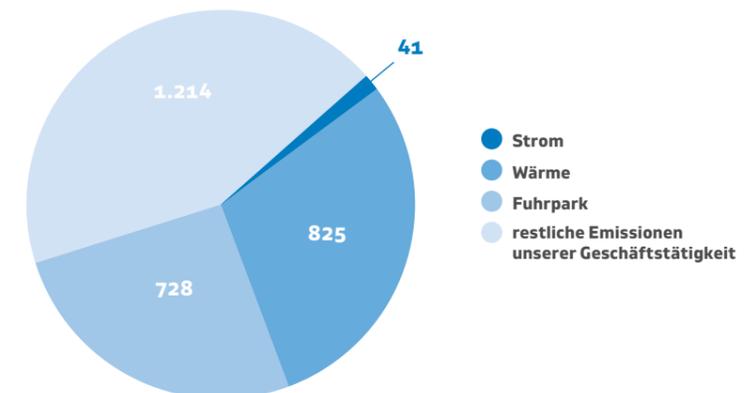
- Seit 2017 erfolgt eine schrittweise Elektrifizierung unseres Fuhrparks. Seit Ende 2020 werden E-Autos auch im Außendienst eingesetzt, ab Ende 2021 sind neu angeschaffte Pkws fast ausschließlich mit Elektromotor ausgestattet.
- 2020 wurden erneut Spritspartrainings mit den Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern durchgeführt.
- Aus wirtschaftlichen wie ökologischen Überlegungen vermeiden wir Sternfahrten.
- Die E-Poolfahrzeuge am Standort Wolfurt stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Carsharing zur Verfügung. Dadurch können eine klimafreundliche Anreise zum Arbeitsplatz sowie der Verzicht auf ein Zweitauto in der Familie attraktiviert werden. Das Carsharing-System soll zukünftig auch auf andere Standorte ausgeweitet werden.

CO₂ aus Strom, Wärme und Fuhrpark

(Vorgriff auf Kapitel CO₂-Fußabdruck und Dekarbonisierung)

Im Jahr 2021 hatten wir aus unseren Gebäuden und unserem Fuhrpark einen CO₂-Ausstoß von über 1.594 to zu verbuchen. Den größten Teil machte hierbei der Wärmeverbrauch mit mehr als 825 to CO₂ aus, gefolgt vom Fuhrpark mit rund 728 to CO₂.

Emissionen aus Gebäude und Fuhrpark (to CO₂) 2021



Einsatz von Verpackung

Rohstoffverbrauch und Materialeinsatz sind bei produzierenden Unternehmen höher als bei einem technischen Händler. Trotzdem kommen wir natürlich nicht umhin, Hilfs- und Betriebsstoffe einzusetzen. Wesentlich ins Gewicht fallen bei uns die Verpackungsmaterialien, die wir für den Versand unserer Produkte einsetzen, ebenso wie Paletten für ihre Lagerung. Zur Einsparung von Verpackungsmaterial verfolgen wir zwei Ansätze: zum einen nach Möglichkeit die Vermeidung von Verpackungsmaterialien, zum anderen die Verwendung von nachhaltigeren Materialalternativen; konkret: von Recyclingmaterial.

Für die Verpackung unserer Sendungen verzichten wir weitgehend auf Einwegkunststoffe und setzen auf nachhaltigere Materialalternativen: So bestehen unsere Kartons und Füllmaterialien aus Recyclingpapier, auch die Lieferscheintaschen wurden auf Papier umgestellt. Bei den Schachtel-Verbindungen wird statt Klebeband auf Klammern gesetzt. Ware innerhalb der Kartons müssen wir vielfach in LDPE-Säckchen einpacken. Diese werden in Kürze auf Beutel mit einem Recyclinganteil von 50 % umgestellt. Aktuell liegt der Recyclinganteil des gesamten Verpackungsmaterials bei etwa 60 %.

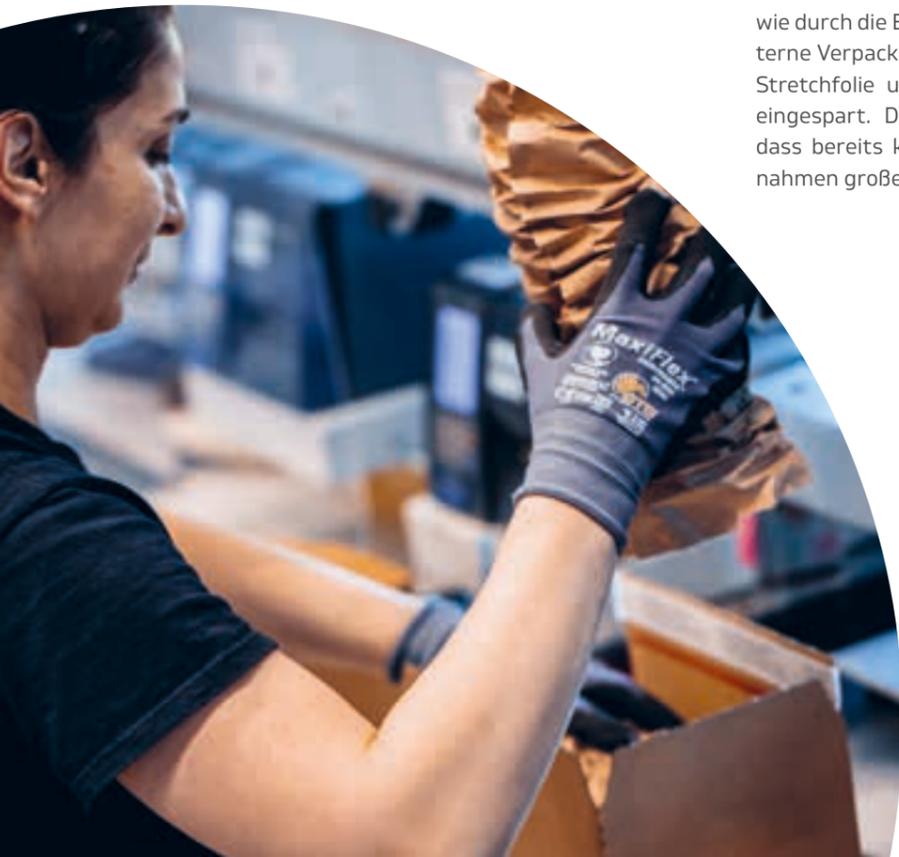
Bei unseren eigenen Bewirtschaftungslösungen setzen wir auf die Verwendung von Mehrwegverpackungssystemen.

Unser Ziel ist es, auch das durchschnittliche Verpackungsgewicht je Lieferschein weiter zu reduzieren.

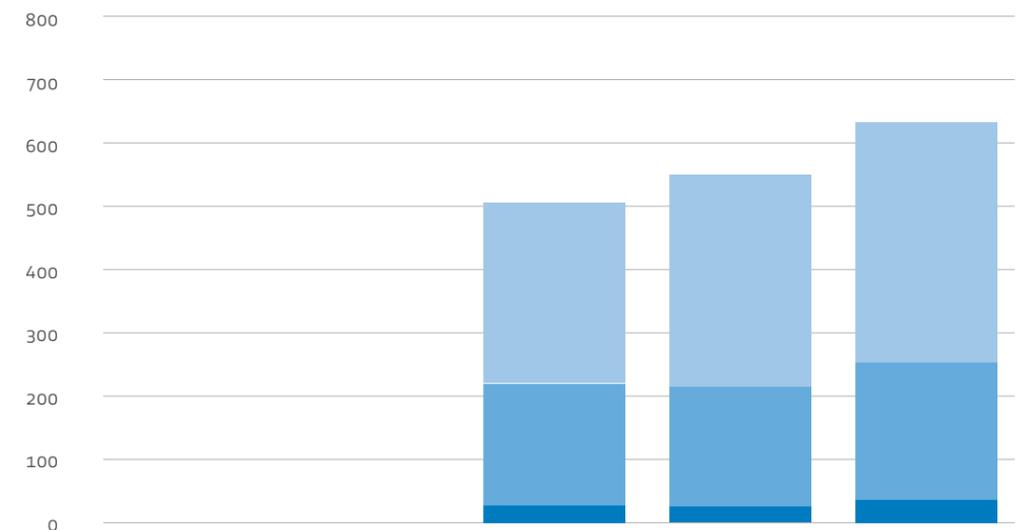
Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung setzen wir dabei laufend Maßnahmen.

Im Jahr 2022 hat dazu auch ein Projekt gestartet, um den Einsatz von Verpackungsmaterial im Warenein- und -ausgang zu analysieren und mit den zuständigen Logistik-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern nach konkreten Lösungen zu suchen, um den Verpackungsmaterialeinsatz zu reduzieren.

Darüber hinaus identifizieren einzelne Abteilungen oder Niederlassungen bei sich auch immer wieder kleinere Verbesserungspotenziale und passen ihre Prozesse im Sinne der Ressourcenschonung an: So werden etwa in Wolfurt seit 2021 Zylinder in Mehrweg-Karton anstatt wie bisher üblich in Luftposter-Folie verpackt, was bei rund 500 Stück jährlich einer beachtlichen Kunststoffreduktion entspricht. In Graz werden, ebenfalls seit 2021, durch die Wiederverwendung von Profilkartons, die Trennung zwischen interner und externer Verpackung sowie durch die Einführung eines Kreislaufs für interne Verpackung jährlich etwa 150 Kilogramm Stretchfolie und 1.500 Kilogramm Wellpappe eingespart. Diese Beispiele veranschaulichen, dass bereits kleine, einfach zu setzende Maßnahmen große Wirkung zeigen können.



Darstellung unseres Verbrauchs an Verpackungsmaterial nach Karton, Holz und Kunststoffen



	2019	2020	2021
● Verpackungsmaterial – Karton (to)	285,7	335,0	379,3
● Verpackungsmaterial – Holz (to)	191,8	189,3	216,6
● Verpackungsmaterial – Folie (to)	27,8	25,8	36,8

Der Großteil des Verbrauchsanstiegs erklärt sich dabei über die Zunahme der Gesamtmenge unserer Sendungen. Eine Schwankung im durchschnittlichen Verpackungsmaterialgewicht je

Sendung (2019 640 g je Sendung bzw. 2021 720 g je Sendung) ist auf Arten und Gewichte von Sendungen zurückzuführen.

Abfall

Als Handelsunternehmen tragen wir zur Entstehung von Abfall bei – auf direktem ebenso wie auf indirektem Weg. Die direkten Abfälle setzen sich aus Abfällen aus unserer Unternehmens-tätigkeit, entsorgten Produkten aus unserem Sortiment sowie aus Anlieferverpackungen unserer Lieferanten zusammen. Indirekte Abfälle entstehen zum einen durch die Entsorgung von Produkten, die wir verkaufen, und zum anderen durch Entsorgungsmaterial in unserer Lieferkette bei der Herstellung der Produkte. Ebenfalls ins Gewicht fallen die Versandverpackung unserer Produkte sowie unsere Kataloge bzw. ihre Entsorgung beim Kunden.

Zur Reduktion von Abfall im Bereich der Kreislaufwirtschaft setzen wir bereits mehrere Maßnahmen. Direkt im Unternehmen setzen wir auf:

- die konsequente Abfalltrennung an unseren Standorten
- die Spende unserer auszutauschenden IT-Hardware an ein gemeinnütziges IT-Unternehmen zur Wiederaufbereitung (AFB; Seite 102)
- die Spende von zu entsorgenden Produkten aus unserem Lager an die Fairmittlerei (Interview Seite 52 sowie Seite 100)
- den Einsatz möglichst ressourcenschonender Verpackung (siehe voriges Kapitel)
- die Vermeidung von Abfall bei unseren Prozessen (z. B. durch die Verwendung von Mehrwegbechern bei Kaffeeautomaten oder Mitnahmeboxen in der Kantine)
- Mehrwegverpackungen bei der Befüllung unserer Bewirtschaftungslösungen

Die indirekte Einflussnahme zur Reduktion von Abfall durch Haberkorn erfolgt im Rahmen von:

- Anliefervorschriften für unsere Lieferanten (Aufforderung zur Verwendung von Recyclingmaterial)
- Code of Conduct (dieser schreibt unseren Lieferanten die Berücksichtigung von Umweltaspekten vor)
- „einfach nachhaltiger“-Produkten (in unserem „einfach nachhaltiger“-Sortiment werden auch Produkte erfasst, die sich hinsichtlich Kreislaufwirtschaft besonders auszeichnen)

Abfallmanagement passiert dezentral direkt an unseren Standorten, womit auch die Aufzeichnungen direkt an den Standorten erfolgen. Die Entsorgung übernehmen externe Dienstleister, die alle gesetzlichen Vorschriften einhalten. Die Standorte Wolfurt und Wien verfügen über ein jährlich aktualisiertes Abfallwirtschaftskonzept, welches die exakten Abfallmengen nach Fraktionen beinhaltet. Die übrigen Standorte verfügen über ein in regelmäßigen Abständen aktualisiertes Abfallwirtschaftskonzept. Gefährliche Abfälle fallen in größerer Menge nur in unserem Schmierstofflager in der Lobau an.

An fast allen Standorten gibt es Abfallbeauftragte. In Wien und Wolfurt werden die Mengen detailliert aufgenommen. Laufend werden Maßnahmen zu einem ressourcenschonenderen Umgang mit Abfällen gesetzt.

Übersicht angefallene Abfälle	2019	2020	2021
Menge ungefährlicher Abfall (to)	793,1	495,6	556,6
Menge gefährlicher Abfall (to)	39,6	36,8	38,5

Die anfallenden Restmüllmengen weichen trotzdem von Jahr zu Jahr stark voneinander ab. Diese hohe Volatilität hängt wesentlich mit speziellen Aufträgen zum Zuschnitt von Schaumstoff-Platten zusammen. Je nach

Auftragsmenge und -typ fallen unterschiedliche Mengen Zuschnittsabfälle an. Die hier anfallenden Abfälle können jedoch nicht vermieden oder reduziert werden.

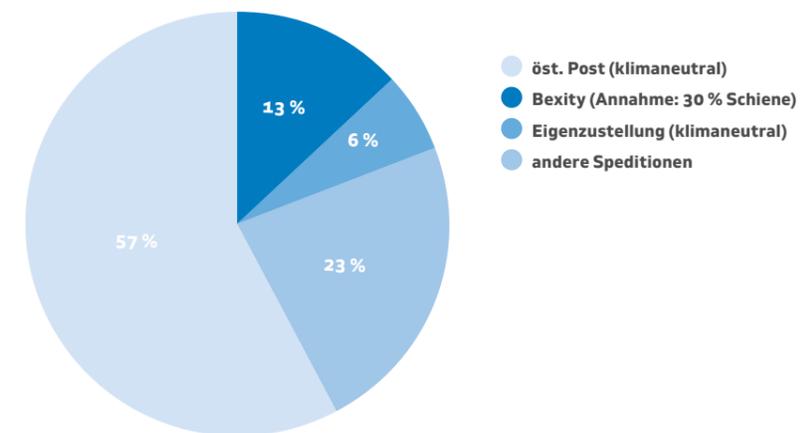


Transportkette

Durch Lieferantentransporte zu uns und Transporte zu unseren Kunden sind wir ein bedeutender Verkehrsverursacher. Zu den Warentransporten, die den Weg zu uns machen, haben wir keine validen Daten; diese sind daher nicht im Bericht berücksichtigt. Transporte von unseren Lagern zu unseren Kunden werden großteils über beauftragte

Transportunternehmen abgewickelt, etwa 6 % der Sendungen erfolgen über eigene Zustellung durch uns. 2021 wurden etwa zwei Drittel aller rund 820.000 Sendungen klimaneutral oder über die Schiene zugestellt. Unsere Partner, welche die restlichen Sendungen zustellen, haben auch Konzepte zur Reduktion von Treibstoffverbräuchen und Emissionen.

Zustellung 2021 nach Anzahl Sendungen



Zur Reduktion unserer Umweltauswirkungen aufgrund von Transporten setzen wir auf mehrere Maßnahmen.

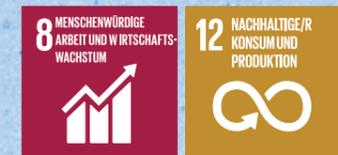
- Konzept zu CO₂-Emissionen und Unterzeichnung unseres Code of Conduct als Kriterium bei der Auswahl von Speditionsunternehmen
- Bündelung innerbetrieblicher Transporte
- Mehrwegbehälter für innerbetriebliche Transporte

- Umweltkriterien bei der Auswahl von Fahrzeugen im eigenen Fuhrpark (Seite 58)
- Spritspartrainings für Zustellerinnen und Zusteller
- Monitoring Spritverbrauch
- CO₂-Kompensation für eigene Transporte
- Umstellung der Zustellautos für die Bewirtschaftung auf E-Autos (geplante Maßnahme)



Sortiment und Services

Interview mit Dietmar Nagel	66
Managementansatz	68
Lieferkette	70
Sortiment	73
Wirtschaftliche Leistung	79



„Greenwashing und Alibi-Aktivitäten werden schnell entlarvt“

Dietmar Nagel, Leiter Sortimentsmanagement bei Haberkorn, spricht über positiven „Druck“ auf Lieferanten, den Trend in Richtung Qualität und damit zu mehr nachhaltigen Produkten – und plädiert für mehr Bewusstsein für nachhaltige Einkaufsentscheidungen.

Haberkorn beschäftigt sich seit mehr als zehn Jahren intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit im Sortiment. Sie waren von Beginn an dabei. Was ist die Motivation aus Sicht des Unternehmens?

Nachhaltigkeit als Teil unserer Firmenphilosophie zu verankern, war der Wunsch unserer Inhaber und unseres CEO. Wer sich in der Verantwortung für Lebensraum und Gesellschaft sieht, muss sein Geschäft auf Nachhaltigkeit ausrichten. Klar war und ist, dass uns die ernsthaften, durchgängigen und gut umgesetzten Nachhaltigkeitsaktivitäten einen enormen Image-Schub gegeben haben. Viele Bewerberinnen und Bewerber sprechen das als einen der ersten Punkte an.

Spüren Sie vonseiten der Kunden in den letzten Jahren ein stärkeres Bewusstsein für Nachhaltigkeit von Produkten?

Ein leichter Trend hin zu nachhaltigen Produkten ist spürbar. In öffentlichen Ausschreibungen sind erste Nachhaltigkeitskriterien mit wenigen Prozentpunkten bewertet.

Wenn Kunden die Wahl zwischen zwei gleichwertigen Produkten haben, wird tendenziell

schon zum nachhaltigen gegriffen. In meinen Augen braucht es aber in der gesamten Lieferkette mehr Bewusstsein für gesamthafte und nachhaltige Einkaufsentscheidungen, Stichwort TCO, also Gesamtkosten.

Was aber auffallend ist: Der Trend geht merklich in Richtung Qualität – und durch damit verbundene längere Haltbarkeit und weniger Abfall auch in Richtung Nachhaltigkeit.

Welche Möglichkeiten hat ein technischer Händler wie Haberkorn, auf die Nachhaltigkeit im Sortiment Einfluss zu nehmen?

Im Sortimentsmanagement passiert das neben der Auswahl der Produkte auch über die Auswahl der Lieferanten. Engagiert sich Lieferant X im Bereich Nachhaltigkeit nachweisbar? Gibt es Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung von Produkten oder deren Eigenschaften und Ressourcenverbrauch?

Besonders im Arbeitsschutz, aber auch in vielen anderen Sortimenten haben wir einen großen Einfluss. Viele Lieferanten sind froh um den Input von Haberkorn. Große Marken haben aufgrund unserer Empfehlung große Nachhaltigkeitsschritte gemacht. Es geht in die richtige Richtung.



„Der Austausch mit unseren Lieferanten ist für beide Seiten bereichernd und wertvoll. Wir haben schon viele Initiativen gemeinsam auf den Weg gebracht und erzielen damit sehr große Fortschritte über das gesamte Sortiment.“

Sie haben vorhin den Bereich Arbeitsschutz genannt. Gibt es hierzu einen Lieferanten, der besonderen Wert auf Nachhaltigkeit legt?

Ein gutes Beispiel ist Sioen aus Belgien. Sioen ist einer der wenigen vollstufigen Betriebe, der auch Gewebe selber herstellt. Er hat sich aufgrund unserer Wünsche dazu entschieden, dem Nachhaltigkeitsprogramm STeP (Sustainable Textile & Leather Production) der Öko-Tex-Gemeinschaft beizutreten. Damit werden alle Prozesse, Lieferketten und Produkte „STeP by Öko-Tex“ auf Nachhaltigkeit getrimmt. Sioen wird dabei eng begleitet und beraten. Das Ganze ist mit einer ISO-Zertifizierung für Nachhaltigkeit zu vergleichen. Wer das Label hat, der hat in der Nachhaltigkeit Gewaltiges geleistet. Die Idee für Sioen kam von uns.

Im Lieferantenmanagement ist die Einführung einer Kennzahl für die Nachhaltigkeit eines Lieferanten geplant. Was bedeutet dies für die Bewertung Ihrer Lieferanten generell?

Es erzeugt positiven Druck auf bestehende und neue Lieferanten – und es spricht sich schnell herum, was die Anforderungen von führenden

Unternehmen wie Haberkorn in Bezug auf Nachhaltigkeit sind. Für Lieferanten wird es dauerhaft immer schwieriger, zu sagen, dass sie kein Interesse am Thema Nachhaltigkeit haben.

Wie lautet Ihre Einschätzung – wohin geht die Reise im Sortiment?

Es zeichnet sich ab, dass Nachhaltigkeit zum Stand der Technik in der Branche wird. Die A+A-Messe, die weltweite Leitmesse für Arbeitsschutz, hatte etwa 2021 das Thema Nachhaltigkeit als Messe-Leitthema. Das sagt schon alles. Die meisten marktführenden Hersteller machen bereits einen guten Job in der Nachhaltigkeit. Die anderen müssen nachziehen. Schön ist, wenn es aus eigenem Interesse und mit Leidenschaft gemacht wird. Greenwashing und Alibi-Aktivitäten werden schnell entlarvt.

Meine Einschätzung: Die Zukunft unserer Branche wird deutlich nachhaltiger sein als heute. Unser Ziel ist, künftig noch mehr die Qualität unserer Produkte in den Fokus zu stellen, denn seltener Wechsel aufgrund von Verschleiß führt zu Ressourcenschonung und Vermeidung von Abfall. Daran arbeiten wir gemeinsam mit unseren ausgewählten Lieferanten.

Managementansatz

Unser Sortiment bzw. die von uns gehandelten Produkte bilden den Kern unserer Unternehmenstätigkeit. Mit einem Produktportfolio von mehr als 200.000 Produkten erzielten wir im Jahr 2021 einen Umsatz von 331,7 Mio. Euro.

Auch aus Nachhaltigkeitsperspektive ist unser Sortiment als zentrales Thema zu betrachten. Auswirkungen treten jedoch nicht direkt bei uns als technischem Händler auf, sondern hauptsächlich in unserer Lieferkette und direkt beim Kunden. In der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette entscheidet der Hersteller etwa über Arbeitsbedingungen, Produktdesign und verwendete Materialien seines Produktes. Beim Kunden machen dann Aspekte wie

Lebensdauer, Energieeffizienz oder Entsorgung dieses Produktes aus ökologischer Perspektive einen Unterschied.

In unseren Stakeholderworkshops (S. 24/25) mit Lieferanten und Kunden hat sich klar gezeigt: Wir alle haben ein Interesse daran, wie unsere Produkte hergestellt werden und welchen Beitrag sie zur Nachhaltigkeit leisten können.

Mit unseren Maßnahmen im Bereich Sortiment und Services leisten wir einen Beitrag zur Erreichung folgender SDGs:



MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Die im Bereich Sortiment und Services von uns als wesentlich identifizierten Themen sind Materialien im Sortiment, Umwelt-Compliance, Umweltbewertung der Lieferanten, soziale Bewertung der Lieferanten, Anwendersicherheit und -sicherheit, Beschaffungspraktiken sowie unsere wirtschaftliche Leistung.

Die Verantwortlichkeiten im Bereich Sortiment und Services sind wie folgt verankert:

- Vorstand: Gesamtverantwortung Sortiment
- Leitung Sortimentsmanagement: Entscheidung, Koordination und Schnittstelle aller sortimentsrelevanten Themen
- Sortimentsmanager: verantwortlich für Sortimentsgestaltung und Lieferantenauswahl

- Teile aus Nachhaltigkeitskernteam (Leitung Sortimentsmanagement, Leitung Prozess- und Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeitsbeauftragte): Weiterentwicklung und Sicherstellung von Nachhaltigkeit im Sortiment sowie Freigabe „einfach nachhaltiger“-Produkte

Wir bieten unseren Kunden ein Vollsortiment an technischen Produkten. Obwohl wir intensiv daran arbeiten, finden sich darin natürlich nicht ausschließlich nachhaltige Produkte.

Wir wollen jedoch die Verantwortung für die gesamte Lieferkette unserer Produkte übernehmen. Schwerpunkte hierbei sind das Einfordern der Einhaltung unseres Lieferantenkodexes, die fortlaufende Prüfung des Sortiments auf Nachhaltigkeit sowie das Anbieten von Produkten mit dem Label „einfach nachhaltiger“.



Bewertung

Als Unternehmen stehen wir wirtschaftlich gesund und erfolgreich da. Die Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht bewerten wir aktuell primär anhand der Unterzeichnung unseres Code of Conduct. 94 % unserer A- und B-Lieferanten haben sich mit der Unterzeichnung unseres Code of Conduct dazu verpflichtet, menschenrechtliche und ökologische Standards einzuhalten.

Wir zählen zu den ersten Unternehmen im technischen Handel, die ihr Sortiment nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet haben. Erfreulicherweise konnten wir unseren Umsatz mit unseren nachhaltigen Produkten seit 2019 um über 3 Mio. EUR auf 10,9 Mio. EUR steigern.

Lieferkette

Wir haben eine Sorgfaltspflicht für menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte in unserer Lieferkette. Diese nehmen wir schon lange freiwillig wahr. Die Diskussionen über Lieferkettengesetze, die derzeit weltweit Fahrt aufnehmen, nehmen wir wohlwollend zur Kenntnis.

LIEFERANTENMANAGEMENT BEI HABERKORN

Unsere Lieferanten sind die Besten in ihrer Branche. Wir schätzen langfristige Zusammenarbeit und konzentrieren uns auf wenige leistungsfähige Partner. Unter Lieferantenmanagement verstehen wir die Summe aller Aktivitäten, die die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten sicherstellt und verbessert.

Wesentliche Inhalte sind:

- Aufnahme von Lieferanten und Sortimenten
- Lieferantenbeziehungsmanagement
- Lieferantenbewertung
- Lieferantenentwicklung

Die Qualität neuer Lieferanten stellen wir durch ein standardisiertes Aufnahmeverfahren sicher. Auf Basis der Bewertung legen wir gemeinsam

mit unseren Lieferanten Entwicklungsmaßnahmen zur laufenden Prozessverbesserung fest. Darüber hinaus ist es uns wichtig, nachhaltiges Handeln auch bei unseren Lieferanten zu fördern. Mithilfe des Haberkorn Verhaltenskodex setzen wir hier ein Zeichen.

Bei der Neuanlage von Lieferanten wird die Zustimmung zu unserem Verhaltenskodex sowie die Bestätigung zur rechtlichen Konformität der gelieferten Produkte standardmäßig eingeholt.

Für das Jahr 2022 haben wir die Ergänzung unserer quantitativen Lieferantenbewertung um eine Kennzahl für das Nachhaltigkeitsrisiko in der Lieferkette geplant.



CODE OF CONDUCT, DER VERHALTENSKODEX FÜR UNSERE LIEFERANTEN

Der Haberkorn Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir haben ihn auf Basis der UN-Menschenrechtskonventionen, der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Prinzipien des UN Global Compact entwickelt, um die Absicherung von Mindeststandards verbindlich zu machen. Mit der Unterzeichnung des Kodexes bestätigen unsere Lieferanten unter anderem, dass sie keine Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen, keine Diskriminierung praktizieren, ihre Arbeitsbedingungen sicher und hygienisch sind, die Mindestlöhne gewährleistet sind und dass mit den natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll umgegangen wird.

2021 hatten 94 % unserer A- und B-Lieferanten unseren Verhaltenskodex unterzeichnet oder uns ihren gleichwertigen Kodex übermittelt. Für 2022 werden erneut alle fehlenden Codes of Conduct aktiv nachgefordert und auch unsere „kleinen“ Lieferanten verstärkt aufgefordert, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Die Einhaltung unseres COC wird im Rahmen unseres jährlichen Lieferantengesprächs thematisiert.

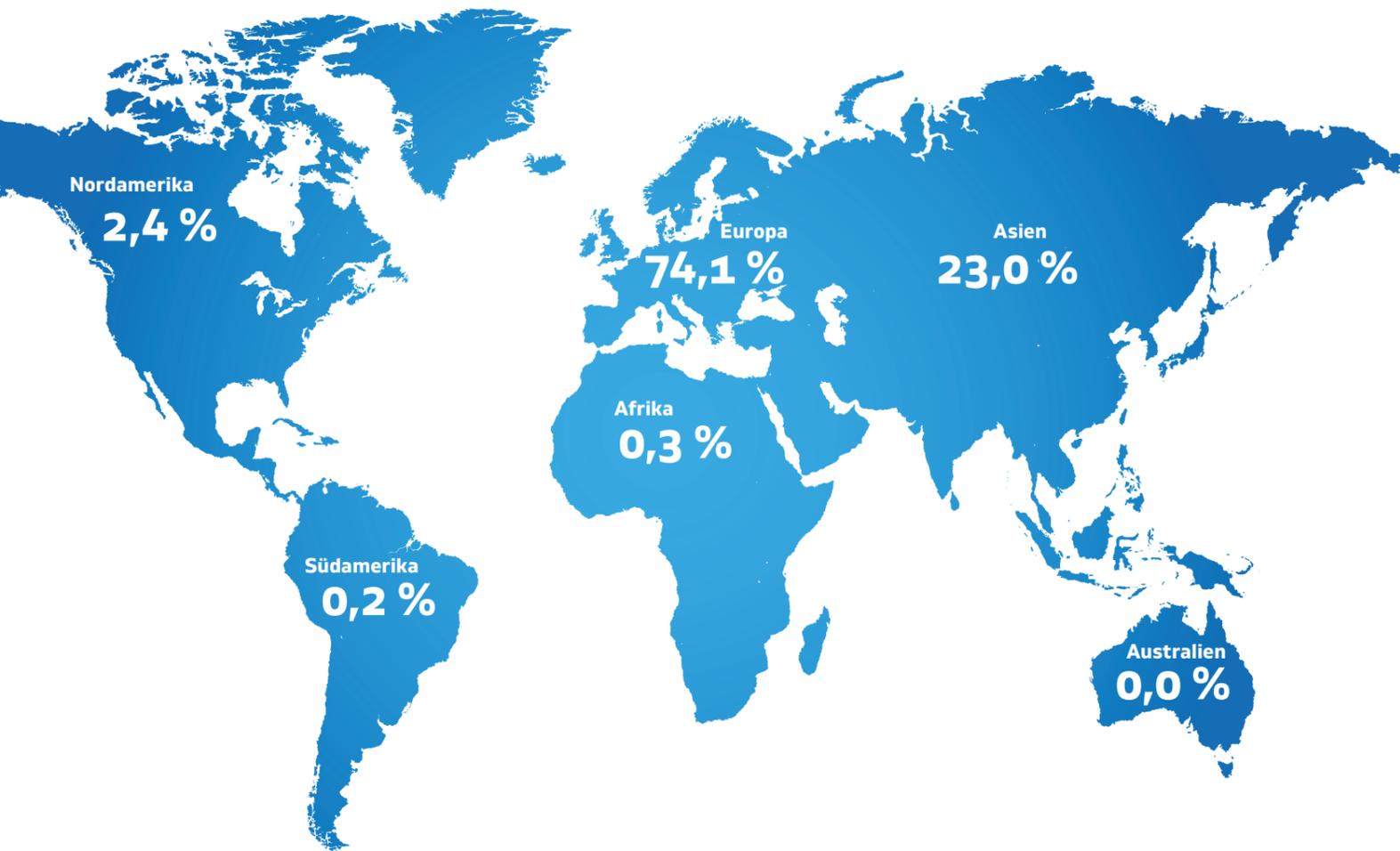
Im Sinne der Lieferantenentwicklung werden mit jenen Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet, die noch nicht allen unseren Anforderungen gerecht werden können.

WOHER KOMMEN UNSERE PRODUKTE?

Langjährige Partnerschaften sind für uns sehr wichtig. Dies erklärt auch, weshalb wir im Vergleich zu Wettbewerbern sehr stark aus dem mitteleuropäischen Raum sourcen. Gerechnet

nach Einkaufsvolumen und bezogen auf das Land, in dem ein Produkt hergestellt wurde, teilt sich unsere Lieferkette wie folgt auf:

Einkaufsvolumen nach Kontinent (2021)



Die bedeutendsten Produktionsländer sind dabei Deutschland (34 %), die Volksrepublik China (11 %) und Österreich (9 %). In Summe werden 47 % unserer Produkte in der DACH-Region hergestellt.

Produkte aus den Sortimenten Arbeitsschutz, Verbindungselemente und Antriebselemente stammen dabei besonders häufig aus Ländern mit höheren sozialen Risiken (z. B. Volksrepublik China). Ein soziales Risiko ist allerdings nicht gleichbedeutend mit einer negativen Auswirkung.

Sortiment

Unser Sortiment ist sehr heterogen. Je nach Sortimentsgruppe gibt es Möglichkeiten, im Produktlebenszyklus Einfluss zu nehmen – angefangen bei der Auswahl bzw. der Vermeidung von Rohstoffen über die Rohstoffverarbeitung und Produktion, die Lagerung und den Verkauf bis hin zu Verteilung, Nutzung und End-of-life

Einflussnahme im Produktlebenszyklus

An welchen Stellen im Lebenszyklus kann Haberkorn wie Einfluss nehmen?



01 Rohstoffe

- Code of Conduct
- „einfach nachhaltiger“-Sortimente
- Risikobetrachtung

02 Rohstoffverarbeitung und Produktion

- Code of Conduct
- „einfach nachhaltiger“-Sortimente
- Risikobetrachtung

03 Lagerung

- sichere Lagerung
- energieeffiziente Prozesse
- Produktspenden bei Lagerbereinigung

04 Verkauf und Verteilung

- Vertrieb „einfach nachhaltiger“-Sortimente
- weitgehend Co₂-neutrale Zustellung
- nachhaltige Bewirtschaftungslösungen

05 Nutzung

- „einfach nachhaltiger“-Sortimente

06 End-of-life

- „einfach nachhaltiger“-Sortimente

NACHHALTIGKEITSBEWERTUNG UNSERES SORTIMENTS

Bereits im Jahr 2011 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Ökologieinstitut im Rahmen eines großangelegten Projekts Nachhaltigkeitskriterien für die Bewertung unseres gesamten Produktsortiments erarbeitet – und Nachhaltigkeit damit in unserem Kerngeschäft verankert. Datengrundlage für den sogenannten Nachhaltigkeitscheck waren ein eigens erarbeitetes Materialhandbuch, Lieferantenbefragungen sowie ein intensiver fachlicher Austausch mit

den Sortimentsmanagerinnen und -managern im Unternehmen. Mit diesem Projekt waren wir absoluter Vorreiter in unserer Branche und wurden hierfür auch mit dem TRIGOS für verantwortungsvolles Wirtschaften ausgezeichnet.

In den letzten zehn Jahren haben wir uns stetig darum bemüht, die Bewertungskriterien weiterzuentwickeln und den Anteil der „einfach nachhaltiger“-Produkte in unserem Sortiment zu erhöhen.



Wir sind uns bewusst, dass die von uns gehandelten Produkte teilweise erhebliche Auswirkungen in den Bereichen Emissionen, Abfall oder Biodiversität haben. Über bestehende Instrumente versuchen wir, hierauf positiv Einfluss zu nehmen. Darüber hinaus möchten wir bei der Betrachtung unserer CO₂-Emissionen zukünftig auch stärker den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte berücksichtigen.

Aufgrund der Heterogenität unseres Sortiments ist es uns bis dato nicht möglich, eine exakte Aufstellung über alle eingesetzten Materialien nach Wert oder Gewicht zu machen.

Die Produkte in unserem Sortiment bestehen aus sehr unterschiedlichen Grundstoffen. Von manchen der für die Herstellung dieser

Produkte verwendeten Materialien gehen potenziell höhere Umweltrisiken aus als von anderen. Wir haben jene Materialien mit potenziell höheren Umweltrisiken identifiziert. Besonders relevant für uns sind insbesondere Stahl, andere Metalle und Legierungen, Kunststoffe, Kautschuk und Latex sowie andere chemische Syntheseprodukte. Etwa ein Drittel unserer Sortimentsbereiche enthält zwei oder drei relevante Materialien. Diese Sortimente sind natürlich von hoher Relevanz und müssen genau betrachtet werden. Schlussendlich finden sich jedoch in allen Sortimenten Produkte mit relevanten Materialien. Diese sind genau in Augenschein zu nehmen und zu bewerten, wobei ein höheres Risiko natürlich nicht gleichbedeutend mit einer negativen Auswirkung ist. Aber es ist jedenfalls erhöhte Sorgfalt geboten.



Relevante Materialien

Stahl, Metalle, Legierungen	Leder
elektronische Komponenten	Kautschuk, Latex
Öl, Schmierstoffe	Zellstoff, Holz, Papier
Kunststoffe	Glas
Baumwolle	chemische Syntheseprodukte

MATERIAL COMPLIANCE (ERFÜLLUNG DER RECHTLICHEN ANFORDERUNGEN AN UNSERE PRODUKTE)

Material Compliance behandelt die Einhaltung umwelt- und völkerrechtlich relevanter Gesetze und Verordnungen oder anderer Regularien, die die Verwendung unterschiedlicher Substanzen und/oder Werkstoffe in Produkten einschränken oder verbieten. Eines der wesentlichsten und weitreichendsten Regelwerke stellt die REACH-Verordnung dar. Im Sinne unserer Rolle als Händler ist es unsere Aufgabe, Informationen über SVHC (= substances of very high concern) oder beschränkte Substanzen in Erzeugnissen weiterzugeben. Nachdem sich unsere Geschäftstätigkeiten auf den Wirkungsbereich der Europäischen Union fokussieren, stellt die Erfüllung der REACH-Vorgaben eine gute Basis dar, um den Anforderungen der Material Compliance gerecht zu werden.

Bei der Bewertung der Material Compliance verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz und bewerten unser gesamtes Sortiment regelmäßig auf die Relevanz des Vorkommens von SVHC. Das bedeutet, zielgerichtet und aktiv bei

unseren Lieferanten den Status der gelieferten Produkte anzufragen. Dies hat zuletzt im 1. Quartal 2021 stattgefunden und wird gemeinsam mit einem externen Dienstleister nun im halbjährlichen Rhythmus wiederholt.

Aktuell können wir – basierend auf den vorliegenden Daten – davon ausgehen, dass in etwa 10 % unserer gelieferten Produkte SVHC enthalten sein können. Haberkorn ist bereits in der SCIP-Datenbank der Europäischen Union registriert, die notwendigen Dossiers werden sukzessive hochgeladen. Damit leisten wir unseren Beitrag für eine lückenlose Kommunikation entlang der Lieferkette im Sinne des europäischen Chemikalienrechts.

Für 2022 ist ein Projekt geplant, um es unseren Kunden noch einfacher zu machen, gefährstoffrelevante Daten zu erhalten: So sollen über unsere Verkaufskanäle Informationen zu SVHC oder Gefahrenhinweisen (H-Sätze) einfach und schnell für den Kunden abrufbar sein.

NACHHALTIGE PRODUKTE BEI HABERKORN



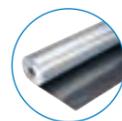
Produkte mit dem Label „einfach nachhaltiger“ sind in mindestens einer der Kategorien Material, Herstellung, Nutzung oder Entsorgung nachhaltiger als vergleichbare Produkte. Aktuell sind etwa 4 % der Produkte in unserem Sortiment mit dem Label gekennzeichnet.

Hinter dem von uns ins Leben gerufenen Label steht keinesfalls Greenwashing – der Gedanke ist, besonders nachhaltige Produkte für unsere Kunden hervorzuheben und damit auf den

ersten Blick erkennbar zu machen. In der Bewertung der „einfach nachhaltiger“-Produkte setzen wir auf externe Nachweise und klare Eigenschaften (z. B. Ecolabel, bewusster Verzicht auf kritische Inhaltsstoffe oder Überprüfung durch Energieeffizienz-Claim durch ein externes Institut).

Zukünftig wird es in unserem Online-Shop eine Filterfunktion nach nachhaltigen Produkten geben. In den Jahren 2020 und 2021 wurden unsere Sortimentsmanagerinnen und -manager erneut für das Thema sensibilisiert.

Beispiele für „einfach nachhaltiger“-Produkte in unserem Sortiment



Green Evo Star

- bio-basierter Ausgangsstoff
- CO₂-reduziert entwickelt
- C2C-Material-Health-Zertifikat



Fleecejacke Stretchline

- Zertifizierung STeP by Öko-Tex
- Fair Wear Foundation



Verpackungsklebeband (ecoLogo) 4713

- FSC-zertifizierter Papierträger
- 100 % recycelter Kern
- lösemittelfreie Beschichtung
- INGEDE-12-Test – recycling-freundlich



Luftherhitzer und Gebläse mit Heißluft-Rückführung

- Produktinnovation, um Energie(kosten) während der Nutzung zu reduzieren

BEITRAG ZU ANWENDERGESUNDHEIT

Durch eine systematische Sortiments- und Lieferantanalyse haben wir die rechtlichen Anforderungen an unsere Produkte ermittelt und ergreifen abhängig davon geeignete Kontroll- und Monitoringmaßnahmen. 2021 wurde kein Verstoß unsererseits gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen unserer Produkte ermittelt.

Der Bereich Arbeitsschutz bildet eines unserer zentralen Sortimente. Unser Produktsortiment ergänzen wir dabei mit diversen Leistungen und Services – einer unserer positiven Beiträge zu Anwendergesundheit und -sicherheit:



In unserem **Netzwerk für Arbeitssicherheit** können sich Entscheiderinnen und Entscheider sowie Beeinflusserinnen und Beeinflusser aus dem Bereich Arbeitssicherheit kostenlos informieren und austauschen. In der Community-Funktion können Arbeitssicherheitsfragen gestellt werden, die neutrale Fachleute beantworten.



Wir **informieren** umfangreich **über gesetzliche Bestimmungen** im Bereich der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes sowie über die österreichische PSA-Verordnung.



Mit unserem umfangreichen **Angebot an theoretischen und praktischen Schulungen** und Trainings werden mehrere tausend Anwenderinnen und Anwender pro Jahr auf Arbeitssicherheit geschult und zu sachkundigen Personen ausgebildet. Die praktischen Trainings werden meist vor Ort beim Kunden durchgeführt, was Abwesenheitszeiten, Reisekosten und Aufwand spart.



In der österreichischen Industrie werden mehrere hunderttausende verschiedene Gefahrstoffe und Chemikalien eingesetzt. Wir bieten eine **kostenlose Produktempfehlung für diese Gefahrstoffe** an. Das Ergebnis sind konkrete Produktempfehlungen mit minimalen und maximalen Einsatzzeiten je Produkt.



Wir unterstützen die österreichische Bauwirtschaft bei der Umsetzung der **„Sicherheits-Charta Bau“**. Diese wurde von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und öffentlichen Stellen wie der AUVA entwickelt. Dazu bieten wir digitale Lern- und Unterweisungsinhalte auf Smartphone, Tablet oder PC an.



Die österreichische PSA-Verordnung gibt vor, dass jeder Produktionsbetrieb eine schriftlich dokumentierte Arbeitsplatz-evaluierung durch eine fachlich geeignete Person erstellen muss und daraus ein professionelles Hautschutzkonzept abzuleiten ist. Wir unterstützen dabei mit den geforderten **individuellen Hautschutzplänen**.



Bei der gesetzlich vorgeschriebenen **Arbeitsplatzevaluierung** stehen wir mit unserer Expertise und entsprechenden Lösungsvorschlägen rund um PSA und Schulungen an der Seite unserer Kunden.



Die österreichische PSA-Verordnung gibt ebenso vor, in welchen Intervallen die unterschiedlichen PSA-Produkte durch sachkundige Personen überprüft werden müssen, was zudem zu dokumentieren ist. Diese Aufgabe ist zeitaufwendig und fachlich kritisch; wir bieten diese **Überprüfungen auch vor Ort beim Kunden an**.



Um den Überblick zu behalten, welche persönliche Schutzausrüstung im Betrieb vorhanden ist, wann sie überprüft werden muss und wann sie auszuscheiden ist, bietet Haberkorn ein kostenloses Verwaltungsprogramm namens **LiSA (Life Safety System)** an.



Wir unterstützen unsere Kunden auf vielfältige Art, um die Produktauswahl zu erleichtern, wie etwa in Form von **Broschüren, digitalen Inhalten oder Informations-Plakaten**.



Wir sehen uns in der Pflicht, das **Sortiment möglichst nachhaltig zu gestalten** und dabei auf Schadstofffreiheit, sozial faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und ressourcenschonende Produktion zu achten.





Gemeinsam erfolgreich

Unser Geschäftserfolg basiert auf einer sehr stabilen Organisation und Belegschaft – ein starkes Team, auf das wir uns verlassen können. Wir haben auch die strategischen Themen gut aufgegleist und in den letzten Jahren in allen wichtigen Projekten wesentliche Schritte gemacht.

Wirtschaftliche Leistung

Wir sind davon überzeugt, dass eine Wirtschaft, die nur auf Gewinn- und BIP-Wachstum ausgerichtet ist, langfristig nicht erfolgreich sein kann – und dass nachhaltiges Handeln eine wichtige Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg ist. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu sichern ist aber natürlich eine Grundvoraussetzung für das langfristige Bestehen eines jeden Unternehmens. Gerade auch Veränderungen in der Wirtschaft – wie die Digitalisierung, das Ausprobieren neuer Geschäftsmodelle und höhere Investitionen – bedingen, dass wir als Unternehmen wachsen müssen.

NACHHALTIGES UNTERNEHMENSWACHSTUM

Wir freuen uns, dass wir als Unternehmen gut aufgestellt und über die vergangenen Jahre als Haberkorn GmbH und als gesamte Gruppe stetig und gesund gewachsen sind. 2021 konnte etwa die Haberkorn GmbH mit ihren 882 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von 333,9 Mio. EUR verzeichnen, was im Vergleich zum Vorjahr einem Plus von 15,4 Prozent entspricht. Die aktuelle Entwicklung zeigt uns, dass wir mit unserem Geschäftsmodell und unserer Unternehmensstrategie auf einem guten Weg sind.

besonders wichtig. Der größte Teil des Gewinns verbleibt im Unternehmensverbund zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Gruppe. Die Haberkorn GmbH ist eine operative Tochtergesellschaft der Haberkorn Holding AG und führt in der Regel die erwirtschafteten Gewinne an die beteiligungshaltende Muttergesellschaft ab. Der Jahresabschluss wird jährlich bis spätestens September des Folgejahres veröffentlicht. Ein Konzernabschluss wird auf Ebene der Haberkorn Holding AG erstellt.

Als nachhaltig orientiertes Unternehmen ist uns Ausgewogenheit zwischen Gewinnentnahmen durch die Eigentümerinnen und Eigentümer und einer gesunden Eigenkapitalquote

An unserem Unternehmenserfolg beteiligen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form einer freiwilligen jährlichen Gewinnausschüttung.



Lebensraum

Interview mit Andrea Sutterlüty _____	82
Managementansatz _____	84
CO ₂ -Fußabdruck und Dekarbonisierung _____	86
Biodiversität an unseren Unternehmensstandorten _____	90



„Seit 2020 arbeiten wir an allen unseren Standorten klimaneutral“

Andrea Sutterlüty, Nachhaltigkeitsbeauftragte bei Haberkorn, spricht über die weitere Reduktion des CO₂-Fußabdrucks, sanfte Mitarbeitermobilität und damit einhergehende Upgrades in die ÖBB-Business-Class – und die naturnahe Gestaltung des Hauptsitzes in Wolfurt.

Der Bereich Lebensraum ist eine wichtige Säule. Wir konnten unseren CO₂-Fußabdruck bereits um mehr als 30 % reduzieren. Gibt es noch Potenzial, diesen weiter zu reduzieren, oder stoßen wir hier bereits an die Grenze?

Diese große Reduktion unserer Emissionen konnten wir durch eine Vielzahl an Maßnahmen während der letzten Jahre erreichen, etwa durch die Umstellung auf Ökostrom an allen unseren Standorten, die Errichtung von Photovoltaikanlagen oder Energieeffizienzmaßnahmen wie die Umstellung auf LED, um nur eine Handvoll an Beispielen zu nennen. Mittlerweile sind nun die sogenannten „Low Hanging Fruits“ gepflückt. Weitere Maßnahmen brauchen mehr Energie. Wir haben aber durchaus noch einiges an Potenzial – und das müssen wir auch ausschöpfen, um unsere CO₂-Ziele zu erreichen. Ein wichtiger Schritt wurde Ende 2021 durch eine Anpassung unserer Fuhrpark-Policy gesetzt: Ab sofort erfolgen Pkw-Neuanschaffungen fast ausschließlich mit E-Antrieb. Größere Hebel sehen wir in Zukunft noch im Bereich der Wärmebereitstellung bzw. im Einsatz neuer Technologien.

Haberkorn engagiert sich sehr im Bereich der Mitarbeitermobilität. Was ist der Grund hierfür?

Mobilität und Verkehr haben einen wesentlichen Einfluss auf unsere Klimabilanz. Etwa 50 % unserer eigenen Emissionen können auf die Anreise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstreisen und unseren eigenen Fuhrpark zurückgeführt werden. Hierbei macht die Mitarbeiteranfahrt noch mehr aus als unser Fuhrpark. Natürlich ist die Art der Anreise zum Arbeitsplatz eine private Entscheidung. Durch Anreizsysteme wie EcoPoints, eine gute Fahrradinfrastruktur oder weitere Goodies für klimafreundliche Mobilität wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber für ein klimafreundliches Mobilitätsverhalten begeistern. Bei Dienstreisen haben wir natürlich mehr Möglichkeiten: Schon lange haben wir eine Richtlinie, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Dienstreisen nach Möglichkeit nur für maximal eine Strecke – also Hin- oder Rückweg – das Flugzeug nehmen. Im Zug wollen wir es ihnen dann möglichst bequem machen, indem für alle



„Wir konnten unsere Emissionen bereits wesentlich reduzieren und arbeiten weiterhin ambitioniert daran, unseren Fußabdruck zu verkleinern. Alle Emissionen, die wir noch nicht vermeiden können, kompensieren wir über hochwertige Klimaschutzprojekte.“

automatisch erste Klasse gebucht wird. Werden beide Wege mit dem Zug bewältigt, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein Upgrade in die Business Class.

Haberkorn arbeitet klimaneutral. Was bedeutet das genau? Emissionen werden ja trotzdem erzeugt.

Seit 2020 arbeiten wir tatsächlich an allen österreichischen Standorten klimaneutral. Bisher gelingt dies, indem wir jene Emissionen, die wir nicht reduzieren können, über hochwertige Klimaschutzprojekte kompensieren. Wir kompensieren immer einen geschätzten Wert im Vorhinein und rechnen dann im Nachhinein genau nach unseren verursachten Emissionen ab. Für 2022 gleichen wir 3.837 t CO₂ über sechs Projekte aus. Die aktuell von uns unterstützten Projekte umfassen etwa den Bau von Biogasanlagen im ländlichen Vietnam, die Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Plastikrecycling, kommunales Wiederaufforsten in Nicaragua oder Pakete für Haushalte, die sich nicht nur positiv auf den Klimaschutz, sondern auch auf die Lebensqualität auswirken. Uns ist es ein Anliegen, auf die Qualität der Klimaschutzprojekte ein besonderes Augenmerk zu legen.

Inwiefern achten Sie an den Standorten auf einen respektvollen Einklang von Wirtschaft und Natur?

Bei unseren Firmenarealen achten wir schon lange auf eine naturnahe Gestaltung bzw. eine Gestaltung, die ökologisch Mehrwert bringt. An unserem Standort in Wolfurt etwa haben wir neben der Dachbegrünung auch zwei Bienenhäuser. Sie sind nahe an einem Radweg gelegen, und wir haben beobachtet, dass Fahrradfahrerinnen und Fahrradfahrer oft von ihren Rädern absteigen, um sich die Häuser genauer anzusehen. Dies war für uns ein Ansporn, die Bienenhäuser optisch ansprechender zu gestalten, aufgrund dessen haben wir uns mit dem Architekten Martin Mackowitz und dem Lehmbaukünstler Martin Rauch zusammengesetzt. Im Zuge der Planungen haben wir festgestellt, dass wir mit der naturnahen Gestaltung an unserem Hauptsitz eigentlich noch einen Schritt weiter gehen möchten. So entstand in einem umfangreichen Prozess mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Partnern das Projekt Haberkorn Garten (im Detail ab Seite 92). Wir sind davon überzeugt, dass sich die naturnahe Gestaltung von Firmensitzen in Zukunft mehr und mehr durchsetzen wird.

Managementansatz

Seit 2008 verbessern wir systematisch unsere CO₂-Bilanz und leisten damit einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels. Auf unseren Lebensraum wollen wir aber auch durch die Gestaltung unserer Firmenareale positiv einwirken.

Durch unsere Unternehmenstätigkeit haben wir unmittelbare Auswirkungen auf unseren Lebensraum. Insbesondere in den Bereichen Klimaschutz und Biodiversität drängt die Zeit – weltweit. Wir wollen und müssen der Überschreitung der planetaren Grenzen dringend

entgegenwirken. Die Gestaltung unserer Firmenareale und Geschäftsprozesse hat dabei einen direkten Einfluss auf diese Themen. Indirekt wirkt sich jedoch insbesondere auch unsere Sortimentsgestaltung aus.

Mit unseren Maßnahmen im Bereich Lebensraum leisten wir insbesondere einen Beitrag zur Erreichung der folgender SDGs:



MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Die Verantwortlichkeiten im Bereich Lebensraum sind wie folgt verankert:

- Vorstand: Gesamtverantwortung Nachhaltigkeit, Gebäude und Fuhrpark
- Leitung Facility Management: verantwortlich für Gebäude und Standorte und alle Fuhrparkangelegenheiten
- Nachhaltigkeitsbeauftragte: operativ verantwortlich für Klimaschutz und Biodiversität
- Nachhaltigkeitsteams der Standorte: Umsetzung diverser Aktivitäten

Die im Bereich Lebensraum als wesentlich identifizierten Themen sind Emissionen und Biodiversität. Wir fokussieren uns dabei insbesondere darauf, unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, sowie auf die Förderung von Biodiversität an unseren Unternehmensstandorten. Wichtige Schwerpunkte im Klimaschutz sind die Erzeugung von Eigenstrom, die Elektrifizierung unseres Fuhrparks und Maßnahmen zur Verbrauchsreduktion.

Durch unser Mitwirken in diversen Initiativen und Organisationen wollen wir auch den gesellschaftlichen Wandel in Richtung mehr Klimaschutz unterstützen (Seite 27).



Bewertung

Trotz unseres Wachstums der letzten Jahre konnten wir unseren CO₂-Fußabdruck absolut und im Verhältnis zu unserer Geschäftstätigkeit reduzieren. Wir können bereits auf erfolgreich umgesetzte Biodiversitätsmaßnahmen an unseren Standorten verweisen – insbesondere die Maßnahmen in Wolfurt sind als Best-Practice-Beispiel zu sehen.

Beim Bau des Haberkorn Gartens vertiefen internationale Studenten ihr Know-how im Bereich des nachhaltigen Bauens

CO₂-Fußabdruck und Dekarbonisierung

Wir konnten unseren CO₂-Fußabdruck über die letzten mehr als zehn Jahre bereits wesentlich reduzieren. Seit 2020 kompensieren wir den noch verbleibenden Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit zur Gänze. Trotzdem sind wir im Bereich Klimaschutz noch lange nicht am Ende unserer Reise angekommen und haben uns auch für die Zukunft ambitionierte Ziele gesetzt.

CO₂-UNTERNEHMENSFUSSABDRUCK

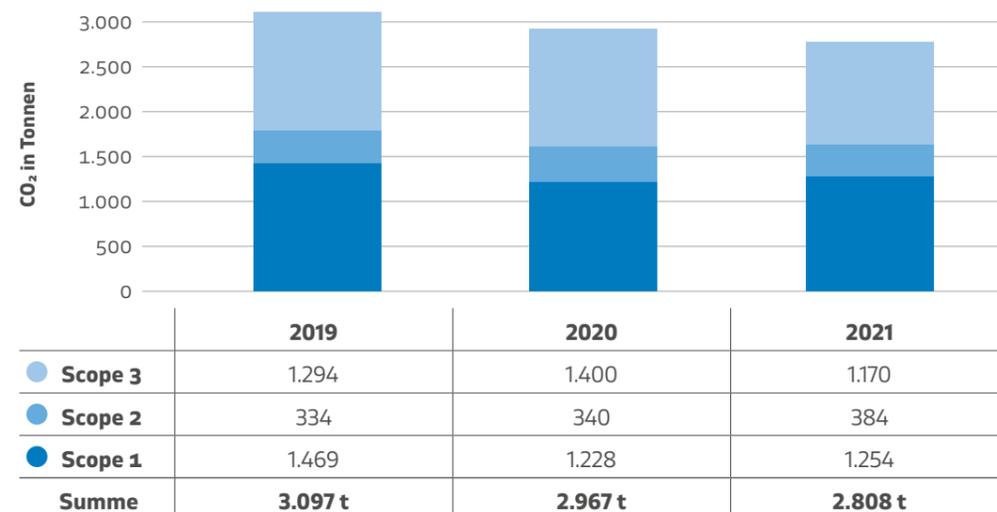
In vereinfachter Form erheben wir unsere Emissionen bereits seit dem Jahr 2008. Mit unserem Beitritt zum Klimaneutralitätsbündnis (seit 2021 „turn to zero“) im Jahr 2013 orientieren wir uns bei der Berechnung für den Standort Wolfurt am GHG-Protokoll. 2019 wurde erstmals der Fußabdruck aller unserer österreichischen Niederlassungen nach dieser Systematik erhoben.

Die Scope-3-Emissionen werden dabei jedoch nur eingeschränkt berücksichtigt. Berücksichtigt werden alle Emissionen, die unsere direkte Unternehmenstätigkeit betreffen; unsere ausgelagerten Transporte oder die Emissionen der von uns gehandelten Produkte etwa werden (noch) nicht erfasst. Die Emissionsfaktoren entsprechen der Ecoinvent-Datenbank/IPCC, die Berechnung erfolgt nach GHG-Protokoll. Im

Scope 1 haben wir keine biogenen Emissionen. Die Emissionen verstehen sich als CO₂-Äquivalente (CO₂e). Dazu werden die Emissionen aller sechs für die Atmosphäre schädlichen und durch das GHG-Protokoll festgelegten Treibhausgase bzw. Treibhausgasgruppen berücksichtigt und gegebenenfalls mit dem entsprechenden Faktor auf die Einheitsgröße CO₂e umgerechnet. Die Konsolidierung führen wir mittels operativer Kontrolle durch. Im Rahmen von Stichprobenaudits wird unser CO₂-Bericht auch extern überprüft.

Im Jahr 2021 belief sich die Emissionsbilanz von Haberkorn auf 2.808 t CO₂. Dies entspricht einer Reduktion gegenüber dem Vorjahr von 5,3 %. Je 1.000 EUR erwirtschaftetem Umsatz emittieren wir derzeit rund 8,5 kg CO₂ (2019: 11 kg CO₂ je 1.000 EUR Umsatz)

CO₂-Fußabdruck 2019–2021



HABERKORN ARBEITET VOLLSTÄNDIG KLIMANEUTRAL

Als Bündnispartner und Gründungsmitglied des Klimaneutralitätsbündnisses (seit 2021 „turn to zero“) kompensieren wir seit 2020 den gesamten CO₂-Fußabdruck aller unserer österreichischen Niederlassungen. Das bedeutet, dass wir das CO₂, welches wir durch unser unternehmerisches Handeln emittieren, durch die Unterstützung von hochwertigen Klimaschutzprojekten

zu 100 % ausgleichen. Unser Verständnis von Klimaschutz beginnt aber bereits bei der Gestaltung unserer Prozesse, der Energieeffizienz unserer Gebäude und in unserem täglichen Tun. Daher setzen wir auch laufend weitere Maßnahmen, um Emissionen gar nicht erst zu verursachen bzw. um diese zu verringern.

IN FÜNF SCHRITTEN ZUR KLIMANEUTRALITÄT

1. Messen

Zuerst wird der CO₂-Fußabdruck des Unternehmens gemäß einer standardisierten Berechnungsmethode ermittelt.

2. Reduzieren

Anschließend werden Effizienzmaßnahmen realisiert, um den Verbrauch von Energie und Ressourcen sowie die Produktion von CO₂ zu reduzieren.

3. Kompensieren

Was nicht reduziert werden kann, soll durch den Ankauf von CO₂-Zertifikaten in EU und UNO (z. B. für Biogas-Projekte in Thailand oder Seilbahn-Projekte in Kolumbien) kompensiert werden.

4. Zertifizieren

Als letzter Schritt erfolgt die Zertifizierung nach ISO 14064 (Treibhausbilanzierung und -verifizierung).

5. Kommunizieren

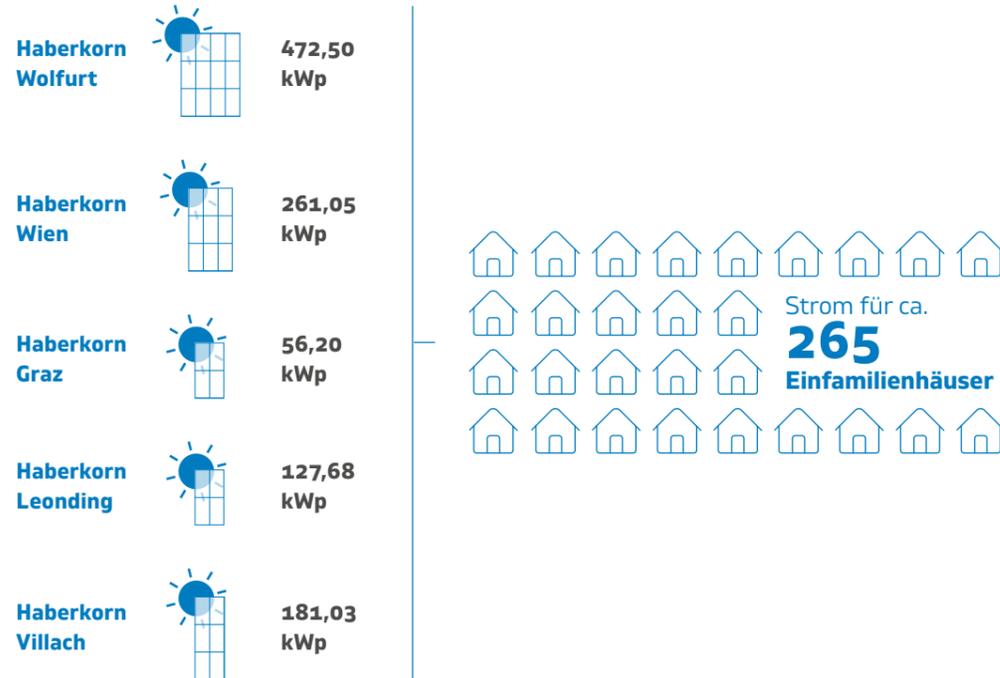
Klimaneutral zu sein oder zu werden ist etwas Gutes. Deshalb soll und darf dies nach erfolgreicher Zertifizierung auch kommuniziert werden.



EIGENSTROMERZEUGUNG DURCH PHOTOVOLTAIK

Mit unseren Photovoltaikanlagen in Wolfurt (2012), Wien (2013), Graz (2015), Leonding (2021) und Villach (2022) erzeugen wir Strom für unsere Standorte und speisen zudem ins öffentliche Stromnetz ein. Im Jahr 2021 haben wir insgesamt 757 MWh Strom selbst erzeugt. In Zukunft wird die erzeugte Strommenge durch

die beiden jüngsten Anlagen noch deutlich ansteigen. In Summe beträgt die auf unseren Dächern erzeugte Leistung mittlerweile rund 1.100 kWp. Damit erzeugen wir genug Ökostrom, um 265 Einfamilienhäuser versorgen oder unseren eigenen Stromverbrauch zu 40 % selbst decken zu können.



MASSNAHMEN ZUR DEKARBONISIERUNG

Unsere Energieeffizienzmaßnahmen im Bereich Prozesse – also die Gebäude, den Fuhrpark und den Abfall betreffend – schlagen positiv zu Buche (Seite 51 ff).

Einen weiteren Hebel zur Reduzierung unserer Emissionen haben wir bei unseren Dienstreisen ausgemacht. Im Jahr 2008 waren unsere Emissionen aus Dienstreisen deutlich höher als aktuell – und das, obwohl wir seitdem nicht nur wesentlich gewachsen, sondern auch deutlich internationaler ausgerichtet sind. Ausschlaggebend für diese positive Entwicklung ist unser etabliertes Modell „Ein Weg Zug – ein Weg Flug“. Hier sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu angehalten, bei Dienstreisen zumindest den Hin- oder den Rückweg per Bahn

zurückzulegen, sofern dies die Distanz zulässt. Unsere Flugkilometer konnten wir dadurch um ein knappes Drittel verringern. Gleichzeitig ist es uns gelungen, unsere Bahnkilometer um mehr als 500 % zu steigern. Durch diese positive Entwicklung sparen wir jährlich etwa 150 to CO₂ ein. Für „Ein Weg Zug – ein Weg Flug“ ist Haberkorn 2018 mit dem VCÖ-Mobilitätspreis ausgezeichnet worden.

Um die gefahrenen Bahnkilometer noch weiter zu steigern, wurde 2020 ein weiterer Schritt gesetzt: Um das Bahnfahren attraktiver zu machen, reisen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erster Klasse. Wer seit 2021 sowohl für den Hin- als auch den Rückweg den Zug wählt, wird automatisch in die Business Class gebucht.

Förderung klimafreundlicher Geschäftsreisen



In den Jahren 2020 und 2021 hatte auch die Covid-19-Pandemie einen deutlichen Einfluss auf den Rückgang unserer Emissionen: Aufgrund des hohen Homeoffice-Anteils haben sich die Arbeitswege unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich reduziert, was sich positiv auf unseren CO₂-Fußabdruck auswirkt. Homeoffice wird seit 2021 in unserer Fußabdrucksberechnung berücksichtigt.

Darüber hinaus lagen 2021 die Emissionen der Produktion unserer Kataloge und Werbeproschüren deutlich unter dem Vorjahr. Dies variiert zwischen den Jahren jedoch stark – in manchen Jahren werden auflagenstärkere und umfangreichere Kataloge als in anderen Jahren erneuert und produziert.





Innenhof mit naturnah bepflanzten Brunnen

Artenvielfalt aktiv fördern

Wir können und wollen an unseren Standorten einen direkten Beitrag zur Förderung der Artenvielfalt leisten.

Biodiversität an unseren Unternehmensstandorten

NATURVIELFALT AM FIRMENGELÄNDE

Unser Hauptsitz in Wolfurt liegt in einem Betriebsgebiet, ist jedoch direkt neben dem Lauteracher Ried (Landesgrünzone) situiert. Schon länger setzen wir uns mit der Frage auseinander, wie Wirtschaft und Natur zusammengebracht werden können. Maßnahmen im

Hinblick auf die Naturvielfalt setzen wir auch an unseren anderen Niederlassungen um, etwa in Form von Hochbeeten, Dachbegrünungen, Anlegen eines Naschgartens oder der Übernahme von Bienenpatenschaften.

Unsere bereits realisierten Maßnahmen bezüglich Naturvielfalt in der Unternehmenszentrale



Projekt Haberkorn Garten (siehe nachfolgendes Kapitel)



naturnahe Bepflanzung des Außenbereichs



Hochbeete und Naschgärten



Dachbegrünungen



Bienenhäuser und Bienenpatenschaften

Wunschgarten und Lieblingsort

Der Haberkorn Garten mit seinem Lehmhaus und den Habitaten sollte nicht nur als fertige Architektur bzw. Gestaltung wirken: Bereits in seiner Umsetzung wurden viele Leute involviert, ausgebildet und im weitesten Sinn für zukunftsfähiges Bauen und eine umweltfreundliche Gestaltung von Firmenarealen inspiriert.

PROJEKT HABERKORN GARTEN

Im Rahmen des Projektes „Haberkorn Garten“ entstehen in Zusammenarbeit mit dem Architekten Martin Mackowitz und dem Lehm- baukünstler Martin Rauch auf unserem Firmen- gelände ökologisch wertvolle Habitats sowie ein Pavillon mit Stampflehmwänden, einer Holz- konstruktion und Dachbegrünung. Garten und Pavillon dienen als zukünftiger Erholungs- und Kreativraum für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Projekt soll im Umgang mit Natur, Ressourcen, Arbeits- und Lebensqualität ein Vorreiter sein.

Bei der Umsetzung achten wir auf mehrere Fak- toren. So ist es uns etwa im Hinblick auf die be- stehende Flora und Fauna ein Anliegen, diese bestmöglich zu unterstützen – hier haben wir unter anderem einen „Steinhaufen“ positio- niert, wo sich bereits eine Eidechsenpopulation angesiedelt hat. Für die Mitarbeiterbindung wurde eine bereichsübergreifende Arbeitsgrup- pe gegründet sowie ein Perspektivenforum mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchge- führt. Auch auf den Einsatz von nachhaltigen und regionalen Baumaterialien legen wir Wert.

So bestehen Stampflehmwände zu 100 % aus Erde, womit sie ein gutes Beispiel für den rück- sichtsvollen Umgang mit Natur und Ressour- cen sind. Neben Lehm wird auch das Holz für die Holzkonstruktion aus dem nahen Umfeld

(Ippachwald in Wolfurt) bezogen. Durch die Ein- bindung von Auszubildenden unterschiedlicher Fachbereiche in die Projektumsetzung werden außerdem Kompetenzen für naturinklusives Bauen direkt vermittelt.

NATURSCHUTZGEBIETE IM UMFELD UNSERER STANDORTE

Zwei unserer Standorte bzw. deren Umgebung sind aufgrund ihrer Nähe zu Naturschutzgebie- ten im Hinblick auf Artenvielfaltsthemen potenziell relevanter: Unsere Zentrale in Wolfurt mit einer Grundstücksfläche von 40.000 m² grenzt unmittelbar an das Lauteracher Ried – ein Natura-2000- und ein Vogelschutzgebiet. Unser gemietetes Schmierstofflager (Grundstücksfläche

15.000 m²) in Wien befindet sich im Natur- schutzgebiet Lobau. Einen direkten Einfluss auf das Naturschutzgebiet üben wir dabei nicht aus, da sich das Lager in einem reinen Gewerbege- biet befindet. Natürlich legen wir hier aber ein besonderes Augenmerk auf die Sicherheit vor Ort.





Haberkorn unterstützt international verschiedenste Hilfsorganisationen

Gesellschaft

Interview mit Daniela Knieling	96
Managementansatz	98
Regional wirken	100
Arbeit schaffen	102
Armut bekämpfen	103

1 KEINE ARMUT 	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
4 HOCHWERTIGE BILDUNG 	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM
10 WENIGER UNGLEICHHEITEN 	17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

„Die SDGs sind ein wichtiger Leitrahmen für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten“

Daniela Knieling, Geschäftsführerin von respACT & Network Representative Global Compact Netzwerk Österreich, spricht über den Austausch von Innovationsführern im Bereich Nachhaltigkeit, die Wichtigkeit von regionaler Vernetzung – und klare politische Rahmenbedingungen.

respACT ist Österreichs führende Unternehmensplattform für Wirtschaft mit Verantwortung und international agierendes Netzwerk für Expertise und Erfahrungsaustausch. Was ist das vorwiegende Ziel der Plattform?

respACT unterstützt Unternehmen dabei, unbürokratisch und konkret Verantwortung zu übernehmen und so die großen sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen unserer Zeit zu meistern. Mit ihrem modernen Verständnis von unternehmerischer Verantwortung sind unsere über 360 Mitglieder wirtschaftlich erfolgreich.

Wir versorgen sie mit Informationen und Know-how, vernetzen sie mit Expertinnen und Experten, politischen Institutionen und untereinander und fördern nachhaltiges Wirtschaften auf verschiedenen Ebenen. Mit Formaten wie den respACT-Talks, der respACT-Academy, Unternehmenstreffs und Webinaren, Auszeichnungen wie TRIGOS oder ASRA sowie mit dem CSR-Tag bietet der Verein seinen Mitgliedern zahlreiche Möglichkeiten für Wissensvermittlung und Austausch mit Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Politik.

respACT konnte für alle Führungsfunktionen Personen aus der Wirtschaft gewinnen. Was steckt hinter diesem Prinzip und wie schaffen Sie es, vielbeschäftigte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer für diese ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen?

Unser Vorstand stammt aus Pionierbetrieben, die Innovationsführer im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind. Sie sind bereit, die

Transformation der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit, Resilienz und Zukunftsfähigkeit mitzugestalten.

Als nationale Partnerorganisation des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), von CSR Europe sowie als Koordinierungsstelle des Global Compact Netzwerk Österreich erkennt respACT topaktuelle Zukunftsthemen in seinen Projekten und bringt internationale Trends vorzeitig nach Österreich. Unsere Vorstandsmitglieder sprechen aktuelle Fragestellungen im Rahmen unseres Projekts #ThinkTank an und treiben Innovationsprojekte zu den Themen Sustainable Development Goals, zum EU Green Deal oder zur Energiewende voran. Neben diesen globalen Schwerpunkten prägen Themen wie Kreislaufwirtschaft, Nachhaltigkeitsberichterstattung und unternehmerischer Klimaschutz die Projekte des Vorstands.

Auch unser Vorstandsvorsitzender Gerald Fitz fungiert als Vorarlberger Landeskoordinator und ist im respACT-Vorstand. Was beinhaltet die Rolle eines Landeskoordinators?

respACT-Landeskoordinatorinnen und -koordinatoren repräsentieren das Netzwerk in den jeweiligen Bundesländern und vertreten respACT als regionale Ansprechpersonen für interessierte Unternehmen. Sie entwickeln das Netzwerk den landestypischen Bedürfnissen entsprechend weiter und fungieren mit ihren Unternehmen als kompetente Partner in der Region. Sie haben auch den Vorsitz in den eigens gegründeten Initiativkreisen, in denen sich respACT mit den wichtigsten Stakeholdern des jeweiligen Bundeslandes regelmäßig austauscht.



„HaberKorn ist für mich seit vielen Jahren der Leitbetrieb für verantwortungsvolles Wirtschaften in Vorarlberg und mit Gerald Fitz als Landeskoordinator Drehscheibe für respACT im Ländle. Neben zahlreichen anderen Preisen und Auszeichnungen hat das Unternehmen 2013 den TRIGOS für das ganzheitliche CSR-Konzept gesellschaftlicher Verantwortung erhalten und im selben Jahr das Klimaneutralitätsbündnis 2025 mit ins Leben gerufen. Vor allem im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbereich besticht das Unternehmen durch Programme zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und durch die Integration schwer vermittelbarer Jugendlicher.“

Wie können Unternehmen ihre Verantwortung für die Gesellschaft wahrnehmen?

Die SDGs, die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung, bieten Unternehmen den Leitrahmen für alle Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Sie setzen weltweit einheitliche Maßstäbe für Prioritäten und Ziele einer nachhaltigen Entwicklung bis 2030. Die SDGs rufen weltweit Regierungen, Wirtschaftsunternehmen und die Zivilgesellschaft auf, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Armut zu beseitigen und allen Menschen ein würdevolles und chancenreiches Leben zu ermöglichen.

Sie haben sich auf die Fahnen geheftet, die SDGs in Österreich bekannter zu machen. Geht Ihnen dieses Vorhaben?

Gemeinsam mit unseren internationalen Partnerorganisationen haben wir zum Beispiel den „SDG Compass“ in Österreich herausgegeben und den „CEO-Guide to the Sustainable Development Goals“ ins Gespräch gebracht. Gemeinsam mit dem Vorstand befördert das respACT-Team die Weiterentwicklung und das Wissen um die SDGs in österreichischen Unternehmen, bietet Arbeitsgruppen, Vorträge, Workshops, Webinare und entwickelt eigene Tools und Leitfäden exklusiv für Mitglieder.

Darüber hinaus ist respACT bei der Umsetzung der SDGs in Österreich Ansprechpartner für Unternehmen, Politik und Verwaltung gleichermaßen und damit eine wichtige Drehscheibe, um die SDGs bekannter zu machen. Denn klare politische Rahmenbedingungen gehören für uns unabdingbar zur Umsetzung der SDGs auf nationaler wie internationaler Ebene.

Managementansatz

Nachhaltiges Handeln hat auch eine gesellschaftliche Dimension. Wir konzentrieren uns im Bereich Gesellschaft dabei auf die Themen „regional wirken“, „Arbeit schaffen“ und „Armut bekämpfen“.

Dadurch leisten wir einen positiven Beitrag zu folgenden SDGs:



MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Die Verantwortlichkeiten im Bereich Gesellschaft sind wie folgt verankert:

- Vorstand: Gesamtverantwortung Nachhaltigkeit und Personal
- Nachhaltigkeitsbeauftragte: fungiert als operativer Kontakt, zuständig für Hilfsorganisationen und Sponsoring
- Personalleitung: zuständig für das Thema Beschäftigung

Auf das Thema „Armut bekämpfen“ können wir über die bewusste Auswahl und Unterstützung von Hilfsorganisationen zumindest indirekt Einfluss nehmen.

„Arbeit schaffen“ geht in unseren Augen über die Beschäftigung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinaus. Wir möchten proaktiv

einen Beitrag leisten in Richtung eines inklusiven und chancenreichen Arbeitsmarktes. In der Vergangenheit wurde bei Haberkorn jugendlichen Schulabbrecherinnen und -abbrechern die Chance zu geben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Seit mehreren Jahren geben wir bei Haberkorn Personen mit Fluchthintergrund die Chance auf einen guten und sicheren Arbeitsplatz.

Das Thema „regional wirken“ ist bei Haberkorn ebenfalls seit vielen Jahren fest verankert: Dies leben wir zum einen in Form von konkretem Sponsoring und Spenden in der Region, zum anderen über die Art und Weise, wie wir wirtschaften. Darüber hinaus bemühen wir uns aktiv darum, Nachhaltigkeit in der Wirtschaft über die Mitarbeit in diversen Initiativen und Zusammenschlüssen zu stärken.



Bewertung

Bei den Ausgaben für die internationale Armutsbekämpfung ist uns die Auswahl der passenden, also langfristig wirksamen Projekte und Partnerorganisationen ein Herzensanliegen. Wichtig ist uns auch, den Blick für das Wirken in unseren Netzwerken nicht zu verlieren – diese Entwicklung ist auch sehr erfreulich.

2021 haben wir rund 50.000 EUR für Spenden an internationale Projekte, 36.000 EUR zur Unterstützung sozialer Initiativen und Projekte in Österreich sowie 37.000 EUR für Sponsoring (etwa von Vereinen) ausgegeben.

Die Beschäftigung von Flüchtlingen und benachteiligten Gruppen sehen wir nicht als Alibi-Engagement – sie ist uns ein echtes Anliegen. In der Vergangenheit waren daher regelmäßig Flüchtlinge und Schulabbrecherinnen und -abbrecher bei uns beschäftigt: 2021 arbeiteten insgesamt 19 Personen mit Fluchthintergrund in unserer Logistik in Wolfurt.

Haberkorn Wanderausstellung für die Aktivitäten in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit

Regional wirken

Uns ist es wichtig, Verantwortung für die Region zu übernehmen, in der wir arbeiten und leben. Wir unterstützen Veranstaltungen rund um den Themenbereich Nachhaltigkeit – etwa die jährlich veranstaltete Reihe „Tage der Utopie“. Haberkorn ist Gründungsmitglied des Vereins „Moll, des goht – Vorarlberger Unternehmen für mehr Nachhaltigkeit“ und arbeitet bei Initiativen wie „Wirtschaft mobil“ aktiv mit. Das breite regionale Engagement bestärkt initiativ Vereine und Personen, schafft Identität in den Gemeinden und in der Region und sensibilisiert die Öffentlichkeit und die Politik. Wir sind davon überzeugt, dass der Ansatz, regional präsent und gut vernetzt zu sein, bei der Umsetzung von Ideen und Projekten einen höheren Wirkungsgrad mit sich bringt und damit auch die Umsetzung ungemein erleichtert.

Kooperation mit Fairmittlei zur Entsorgungsvermeidung

Die NGO Fairmittlei nimmt Produkte, die vom Handel nicht mehr benötigt werden, als Spende entgegen und gibt diese Non-Profit-Organisationen zu niedrigen Preisen weiter. In der Fairmittlei haben wir einen Partner gefunden, der unsere Ansprüche bei der Verwertung von Übermengen und „Ladenhütern“ optimal erfüllt. Großen Anklang finden vor allem Werkzeug und Arbeitskleidung – Werkzeug beispielsweise wird von NGOs für die interne Instandhaltung sowie in Werkstätten oder Gärtnereien eingesetzt.

Unter „Externe Initiativen“ (Seite 27) sind jene Bündnisse, Initiativen und Zusammenschlüsse angeführt, bei welchen wir uns aktiv einbringen. Darüber hinaus kooperieren wir mit anderen Organisationen oder Initiativen etwa im Zuge folgender Projekte:



Eröffnung der Ausstellung „The World’s Largest Lesson“ mit den UN-Jugendbotschafterinnen und -botschaftern

Wie bereits beschrieben, haben sich alle Haberkorn Lehrlinge im Rahmen von zwei Workshops mit den Jugendbotschafterinnen und Jugendbotschaftern für UN-Kinderrechte und SDGs intensiv mit den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen auseinandergesetzt und diese anschließend im Rahmen der Haberkorn Nachhaltigkeitswoche allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern näher gebracht. Gleichzeitig wurde in diesem Rahmen auch die Ausstellung „The World’s Largest Lesson“ eröffnet. Abseits von diesem konkreten Projekt stehen wir laufend in engem Austausch mit dem SDG Forum Vorarlberg.

„Mural goes rural“

Gemeinsam mit anderen Unternehmen unterstützt Haberkorn das Streetart-Projekt „Mural goes rural“. Das Ziel: örtliche Infrastrukturgebäude künstlerisch aufzuwerten, indem sie als öffentliche Leinwände genutzt werden.



Spendenaktionen für Carla in Leonding und Graz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Leonding und Graz haben mehr als eine Palette an Gebrauchsgegenständen an Carla-Second-Hand-Geschäfte gespendet. Personen in Not erhalten bei Bedarf Gutscheine, die in den Carla-Shops einlösbar sind – so können sie „ganz normal einkaufen“ und etwas aussuchen, was gebraucht wird oder gefällt. Diese Art des Einkaufens steigert den Selbstwert von Bedürftigen ungemein.



„My Future – who cares?“

Unter dem Motto „My Future – who cares?“ haben Care Österreich und das Junge Landestheater eine Veranstaltungsreihe für junge Menschen initiiert, um deren Bewusstsein für globale gesellschaftliche Herausforderungen zu stärken. Wir haben uns mit Workshops zum Thema „Wege ebnen für sanfte Mobilität“ daran beteiligt und durften im Jänner und Februar 2021 zwei Gruppen mit mehr als 50 Schülerinnen und Schülern und Lehrlingen zu diesem Workshop begrüßen. Dabei hatten die Jugendlichen die Aufgabe, selbstständig Ideen zur Förderung einer sanften Mitarbeitermobilität zu entwickeln.



Arbeit schaffen

Wir geben bewusst auch Menschen, die keine guten Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt mitbringen, eine Chance. In der Vergangenheit haben wir etwa jugendlichen Schulabbrecherinnen und -abbrechern Praktikumsplätze angeboten. Auch versuchen wir, Menschen mit Fluchthintergrund bei uns im Unternehmen einen Arbeitsplatz zu bieten. 2021 arbeiteten 19 Personen mit Fluchthintergrund in unserer Logistik in Wolfurt. Dabei versuchen wir sie

nach individuellem Bedarf etwa durch Deutschkurse zusätzlich zu unterstützen. Wir unterstützen auch Europas größtes gemeinnütziges IT-Unternehmen AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) mit Sitz in Wien. Seit 2019 stellen wir dem Unternehmen unsere ausgemusterte IT-Hardware als Spende zur Verfügung. Diese wird dann von Menschen mit Behinderung wiederaufbereitet und verkauft.



Unsere Spende für die „Eine-Welt-Gruppe Schlins|Röns“ in Tansania wurde für den Ausbau eines Ausbildungszentrums verwendet.

Armut bekämpfen

Seit vielen Jahren pflegen wir Partnerschaften mit Hilfsorganisationen, die nachhaltige Projekte im Bereich der Entwicklungshilfe umsetzen. Über zehn Jahre hinweg haben wir konkrete Projekte der internationalen Hilfsorganisation Care in Mosambik, Äthiopien und Jordanien finanziell unterstützt.

Seit 2020 pflegen wir nun eine Partnerschaft mit vier in der Region verankerten, kleineren Hilfsorganisationen: Smile4Madagaskar, Eine-Welt-Gruppe Schlins|Röns, Schul- und Hilfsprojekte Theo Fritsche sowie die Kinderhilfe Brasilien. Alle diese Organisationen haben gemeinsam, dass sie auf einer Privatinitiative fußen – und, für uns ausschlaggebend, dass sie die vor Ort unterstützten Personen substanziiell zur Selbsthilfe ermächtigen. Das Wirken dieser Organisationen umfasst etwa humanitäre plastische Chirurgie, Armutsbekämpfung, den Ausbau der Wasserversorgung, den Wiederaufbau von Schulen, Waisenprojekte oder die Bildungsmöglichkeit für benachteiligte Jugendliche.

Besonders wichtig ist uns überdies, das Bewusstsein unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schärfen. Die Projekte werden daher stets gemeinsam mit den Beschäftigten gewählt. Auch werden die von uns unterstützten Projekte laufend thematisiert – etwa durch Beiträge in unserer Mitarbeiterzeitung oder im Rahmen einer Wanderausstellung, die im Jahr 2020 an allen Standorten in Österreich zu sehen war. Auch in der Nachhaltigkeitswoche haben die Hilfsorganisationen stets einen fixen Platz, und zwar immer in einer anderen Form: 2021 etwa waren Vertreterinnen und Vertreter der von uns unterstützten Projekte mit Street-food-Ständen mit Gerichten aus Madagaskar, Nepal und Brasilien zugegen.

EIN KURZER ÜBERBLICK DER VON UNS UNTERSTÜTZTEN HILFSORGANISATIONEN



Smile4Madagaskar

Ziel des Vereins „Smile4Madagaskar“ ist, an diversen Hotspots in Madagaskar Maßnahmen zu erarbeiten, die die jeweilige Region langfristig und nachhaltig entwickeln und damit vor allem das Leben der Ärmsten lebenswerter gestalten sollen. Der Verein ist in den Bereichen Kinder („Smile4Children“), Gesundheit („Smile4-Health“) und Natur („Smile4Nature“) mit unterschiedlichen Projekten aktiv. Unsere Spende kommt sowohl der Soforthilfe – aktuell herrscht eine Hungersnot im Land – als auch dem Aufbau eines Lehrkrankenhauses zugute.

Eine-Welt-Gruppe Schlins|Röns

Die Hilfsorganisation „Eine-Welt-Gruppe Schlins|Röns“ engagiert sich mit einem breit aufgestellten Projektportfolio in Tansania – vom Waisenunterstützungsprogramm über Berufsausbildungen und das Betreiben von Berufsschulen bis hin zu Trinkwasserversorgungsprojekten oder der Errichtung von Infrastrukturbauten. Unsere Spende kommt dem Ausbau eines Seminar- und Ausbildungszentrums in Mafinga zugute. Dieses soll in Zukunft die Finanzierung der Waisenversorgung unabhängiger machen und gleichzeitig für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule Ausbildungsplätze und wertvolle Arbeitserfahrung vermitteln.



Kinderhilfe Brasilien

Verhältnismäßig viele Kinder brechen in Brasilien die Schule ab, ohne Lesen und Schreiben gelernt zu haben; gefährdet sind insbesondere jene aus sozial benachteiligten Familien, deren Eltern ihnen nicht beim Lernen helfen können. In São Miguel do Fidalgo in Piauí, einem der ärmsten Bundesstaaten Brasiliens, betreibt die von Haberkorn unterstützte Kinderhilfe Brasilien daher ein Lernzentrum für Kinder mit Bildungsbenachteiligung. Das Programm kann eine sehr positive Bilanz ziehen: Mehr als 90 % der Schülerinnen und Schüler, die das Lernzentrum besuchen, schließen das Schuljahr positiv ab.



Schul- und Hilfsprojekte Theo Fritsche

Die Organisation „Schul- und Hilfsprojekte Theo Fritsche“ engagiert sich in Nepal und konzentriert ihre Arbeit auf die Errichtung von Schulen und Gesundheitseinrichtungen sowie auf Projekte zur Einkommenssicherung. Wir unterstützen die Hilfsorganisation beim Bau eines Geburten- und Kinderkrankenhauses im nepalesischen Dorf Sangachok.



Über den Bericht

Der vorliegende Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Haberkorn GmbH nach GRI. Entsprechend liegt keine Neudarstellung von Informationen oder Änderungen bei der Berichterstattung gegenüber vorhergehenden Berichten vor.

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 Option „Kern“ erstellt.

Ansprechpartnerin für Fragen zum Bericht

Andrea Sutterlüty
andrea.sutterluety@haberkorn.com

Berichtszeitraum ist 2019 bis Frühjahr 2022. In diesem Zeitraum kam es zu keinen signifikanten Änderungen in der Organisation der Haberkorn GmbH oder unserer Lieferkette. Unser Ziel ist es, zukünftig im Dreijahresrhythmus einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

Die Berichterstattung wurde einer externen Prüfung durch Lenz Consulting e.U. unterzogen.

Smile4Madagaskar:
Menschen in Madagaskar
ausbilden, begleiten und
unterstützen



GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
GRI 102: allgemeine Angaben				
102	allgemeine Angaben	102-1	Name der Organisation	12
102	allgemeine Angaben	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	12
102	allgemeine Angaben	102-3	Hauptsitz der Organisation	13
102	allgemeine Angaben	102-4	Betriebsstätten	12
102	allgemeine Angaben	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	12
102	allgemeine Angaben	102-6	beliebte Märkte	12
102	allgemeine Angaben	102-7	Größe der Organisation	35
102	allgemeine Angaben	102-8	Informationen zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	72
102	allgemeine Angaben	102-9	Lieferkette	105
102	allgemeine Angaben	102-10	signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	18
102	allgemeine Angaben	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	27
102	allgemeine Angaben	102-12	externe Initiativen	27
102	allgemeine Angaben	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	27
102	allgemeine Angaben	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8 f.
102	allgemeine Angaben	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	15
102	allgemeine Angaben	102-18	Führungsstruktur	14/21
102	allgemeine Angaben	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	24
102	allgemeine Angaben	102-41	Tarifverträge	36
102	allgemeine Angaben	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	24
102	allgemeine Angaben	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	25
102	allgemeine Angaben	102-44	wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	26
102	allgemeine Angaben	102-45	im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	79
102	allgemeine Angaben	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Abgrenzung der Themen	26
102	allgemeine Angaben	102-47	Liste der wesentlichen Themen	26
102	allgemeine Angaben	102-48	Neudarstellung von Informationen	105
102	allgemeine Angaben	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	105
102	allgemeine Angaben	102-50	Berichtszeitraum	105
102	allgemeine Angaben	102-51	Datum des letzten Berichts	105

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
102	allgemeine Angaben	102-52	Berichtszyklus	105
102	allgemeine Angaben	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	105
102	allgemeine Angaben	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	105
102	allgemeine Angaben	102-55	GRI-Inhaltsindex	106 ff.
102	allgemeine Angaben	102-56	externe Prüfung	105

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

GRI 103: Managementansatz

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
103	Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	32 f.
103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	32 f.
103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	33

Angaben zu wesentlichen Themen

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
202	Marktpräsenz	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	36
202	Marktpräsenz	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	38
401	Beschäftigung	401-1	neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Fluktuation	36 f.
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1 bis 403-7	Angaben zum Managementansatz	32 f. / 45 f.
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-9	arbeitsbedingte Verletzungen	45
404	Aus- und Weiterbildung	404-1	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer	42
404	Aus- und Weiterbildung	404-3	Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	33
405	Diversität und Chancengleichheit	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	39
405	Diversität und Chancengleichheit	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	36

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1 bis 403-7	Managementssystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen; arbeitsmedizinische Dienste; Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	45 f.
neu	Bewusstseinsbildung	neu	Bewusstseinsbildungsmaßnahmen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen	43

Prozesse

GRI 103: Managementansatz

103	Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	54 f.
103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	54 f.
103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	55

Angaben zu wesentlichen Themen

301	Materialien	301-1	eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	60 f.
301	Materialien	301-2	eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	60
302	Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	56 ff.
302	Energie	302-3	Energieintensität	56
306	Abfall	306-1	anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen (Pflicht)	62
306	Abfall	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen (Pflicht)	62
306	Abfall	306-3	angefallener Abfall	62
neu	Transportkette	neu		63

Lebensraum

GRI 103: Managementansatz

103	Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	84 f.
103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	84 f.

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)	Seite	
103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	85

Angaben zu wesentlichen Themen

304	Biodiversität	304-1	eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	92
304	Biodiversität	304-2	erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	90 ff. / 72
305	Emissionen	305-1	direkte THG-Emissionen (Scope 1)	86
305	Emissionen	305-2	indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	86
305	Emissionen	305-3	sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	86
305	Emissionen	305-4	Intensität der THG-Emissionen	86
305	Emissionen	305-5	Senkung der THG-Emissionen	57 ff. / 86 ff.

Gesellschaft

GRI 103: Managementansatz

103	Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	98 f.
103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	98 f.
103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	99 f.

Angaben zu wesentlichen Themen

neu	Unterstützung über Spenden und Sponsoring	neu		103 f.
-----	---	-----	--	--------

Sortiment und Services

GRI 103: Managementansatz

103	Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	68 f.
103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	68 f.
103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	69

Angaben zu wesentlichen Themen

308	Umweltbewertung der Lieferanten	308	negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	74
-----	---------------------------------	-----	---	----

GRI-Standard	Bezeichnung	(themenspezifische) Angabe(n)		Seite
308	Umweltbewertung der Lieferanten	308-1	neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	70
414	soziale Bewertung der Lieferanten	414-1	neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	70
414	soziale Bewertung der Lieferanten	414-2	negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	71 ff.
201	wirtschaftliche Leistung	201-1	unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	79
201	wirtschaftliche Leistung	201-2	finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	82
304	Biodiversität	304-2	erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	74 / 90 ff.
307	Umwelt-Compliance	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	75
204	Beschaffungspraktiken	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	72
416	Kundengesundheit und -sicherheit	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	76 f.
416	Kundengesundheit und -sicherheit	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	76 f.
417	Kundengesundheit und -sicherheit	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	76 f.
301	Materialien	301-1	eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	74

IMPRESSUM

Haberkorn Nachhaltigkeitsbericht 2022 Herausgeber/Medieninhaber Haberkorn GmbH, 6961 Wolfurt, Hohe Brücke, Österreich; haberkorn.com, info.wolfurt@haberkorn.com **Für den Inhalt verantwortlich** Andrea Sutterlüty **Ansprechpartnerin für Fragen zum Bericht** Andrea Sutterlüty **Gestaltung** Baschnegger Ammann Partner Werbeagentur GmbH **Fotos** Haberkorn Archiv, fotografiert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie Stefanie Clark und weiteren sowie den Fotografen Markus Schneeberger, Luca Fasching, Marcel Hagen, Matthias Weissengruber, Daniel Willinger, Darko Todorovic und verschiedenen internationalen Hilfsorganisationen im Kapitel „Gesellschaft“

Umsc
seper
Hier n

