

Nachhaltigkeitsbericht 2010



3

4

18

32

Vorwort

Ökonomie

Ökologie

Soziales

Vorwort



Nachhaltigkeit ist ein Begriff, der aus dem aktuellen Sprachgebrauch nicht mehr wegzudenken ist. Oft folgen den Worten nur wenige Taten. Bei GW zählt „Commitment“ zu einem der vier Kernwerte. Somit sehen wir es als Verpflichtung, eine gewählte Strategie auch konsequent zu realisieren. Die Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaften ist die Überzeugung, den Erfolg nicht nur kurzfristig anstreben zu müssen, sondern mit Mut, Zuversicht und Verantwortungsbewusstsein vorauszublicken, notwendige Veränderungen durchzuführen, Neues zu entwickeln, ohne Bewährtes aufzugeben. Die entsprechende Haltung wird bei GW seit langer Zeit gelebt. Somit wurden auch Initiativen gestartet bzw. fortgeführt, die in diesem – auf für Logistik-Unternehmen ungewöhnlich hohem GRI-Level B+ erstellten – Bericht näher beschrieben werden.

Sir Francis Bacon sagte: „Wenn Zukunft eine Perspektive ist, dann sollte man in der Gegenwart damit beginnen, sie zu gestalten.“ Ein Gedanke, den wir gerne und engagiert aufgenommen haben.



Wolfgang Niessner, MBA
Vorstandsvorsitzender
Gebrüder Weiss Holding AG

Ökonomie



Ökonomie

2.1 / 2.3 / 2.4 / 2.5 / 2.6 / 2.8 / 2.9

Verantwortung leben. Zukunft bewegen.

Die Gebrüder Weiss GmbH blickt auf eine Geschichte von mehr als einem halben Jahrtausend zurück. Ein Erbe, das gleichzeitig Verpflichtung ist: Zu Weitsicht, Tradition und Innovation sowie der Fähigkeit, aktiv die Entwicklung mitzugestalten. Ausgehend von den Heimatmärkten, der Alpen-Donau-Region sowie Asien und Nordamerika, entwickelt GW branchen- und kundenspezifische Transport- und Logistiklösungen, die nahtlose Verzahnungen von Produktions-, Geschäfts- und Transportprozessen ermöglichen.

Gebrüder Weiss ist Österreichs größtes Transport- und Logistikunternehmen in Privatbesitz, das zu 100 % im Eigentum der Familien Weiss und Jerie steht. Der Konzern, mit Hauptsitz in Lauterach (Vorarlberg), beschäftigt rund 4.500 MitarbeiterInnen an 156 Standorten weltweit. In Mittel- und Osteuropa ist GW in Österreich, der Schweiz, Deutschland, Italien, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Slowenien, Kroatien, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Bulgarien, Rumänien und der Ukraine vertreten. Neben den mittel- und osteuropäischen Ländern unterhält GW Niederlassungen in den USA, Kanada, Vereinigte Arabische Emirate, Singapur, China, Japan, Taiwan, Thailand, Hong Kong und Indien.

Anhaltendes Wachstum. Dank positiver Marktentwicklung und konsequenter Weiterführung der Konzernstrategie konnte Gebrüder Weiss seinen Nettoumsatz von zuletzt EUR 830 Mio. deutlich auf rund EUR 978 Mio. steigern. Mit einer stabilen Eigenkapitalquote von über 55 Prozent setzt GW seine nachhaltige Entwicklung fort. Der Cashflow liegt wie im Vorkrisenjahr 2008 wieder deutlich über EUR 50 Mio. Zudem steigt die Wertschöpfung des Konzerns um 11,5 Prozent auf EUR 310 Mio. und erreicht damit fast das Niveau 2008.

Kultursponsoring in Rumänien. Zum vierten Mal fand die „Open Air Opera Gala“ in Arad statt und zum vierten Mal unterstützte 2010 die rumänische Niederlassung das lokale Groß-Event bei der Logistik rund um die Veranstaltung: Kostenlos übernahm GW Rumänien den Transport aller Instrumente und den insgesamt 500 Stühlen. Das Programm am 5. September 2010 reichte von Mozarts „Zauberflöte“ bis hin zu den Opern von Verdi, Giacomo Puccini oder Umberto Giordano. Die „Open Air Opera Gala“ ist ein Benefizkonzert des Philharmonischen Orchesters Arad, das allen Opernliebhabern gewidmet ist. 2010 begeisterten berühmte Stimmen wie die von Sopranistin Carmen Gurban und Bariton Krum Galabov das Publikum, Dirigent war Wolfgang Gröhs.

Die Opera Gala hat in
Arad Tradition.



Ökonomie

2.2 / 2.5 / 2.7 / 2.9 / 2.10

Langfristiger Investitionskurs

Die GW-Vision baut auf der Unabhängigkeit des Unternehmens auf. Leitgedanke bei jeder Entscheidung ist die Langfristigkeit des Ziels. Deshalb denkt man bei GW nicht in Quartalen, sondern in Generationen. Vor diesem Hintergrund sind 2010 Investitionen in einer Gesamthöhe von 16,7 Millionen Euro umgesetzt worden. Im April eröffnete das Logistikterminal in Senec in der Slowakei und im November folgte die Inbetriebnahme des neuen Terminals im rumänischen Sibiu. Weitere Akzente zum Ausbau des Netzwerkes in Zentral- und Osteuropa sind geplant, unter anderem der Bau eines großen Terminals in Prag. Die in 2009 übernommenen Mehrheitsanteile an dem etablierten Speditions- und Logistikunternehmen Eurocargo in Serbien wurden 2010 nochmals erhöht und das Unternehmen firmiert mittlerweile unter dem Namen Gebrüder Weiss. Auch der Bereich Air & Sea ging mit einem Umsatzplus von 57,5 Prozent klar gestärkt aus der Krise hervor. Die Sendungszahlen stiegen global um 17 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Von großer Bedeutung war 2010 die erfolgreiche Integration von Weiss-Röhlig India ins weltweite Netzwerk von Gebrüder Weiss. Zusätzlich wurde ein neuer operativer Standort in Atlanta sowie zwei neue Standorte in China eröffnet.

Excellence als Ziel. GW bewegt nicht nur Waren und Daten, sondern auch Menschen, die mit dem orangenen Netzwerk entweder intern oder extern in Verbindung stehen. Fortschrittliches Handeln und innovative Ideen sind Basis für Lösungen mit Mehrwert. Als Logistiker optimiert und steuert GW weltweit Lieferketten. Oberstes Ziel dabei ist Service Excellence.

Lösungen im Fokus

Das umfassende Leistungsspektrum des Gebrüder Weiss-Konzerns bietet zahlreiche Möglichkeiten für maßgeschneiderte Logistiklösungen, die auf die individuellen Ansprüche der Kunden abgestimmt werden. Von Basel bis Bukarest besitzt das Unternehmen ein dichtes Netz von Niederlassungen und Standorten mit flächendeckenden Verteilsystemen, umfassenden Logistikdienstleistungen und modernster IT-Infrastruktur. GW verfolgt das Ziel, nicht der größte Anbieter zu sein, sondern die beste Qualität anzubieten. Dieser Grundgedanke fließt in jeden der vier Hauptgeschäftsbereiche – Landverkehr, Luft- und Seefracht, Logistiklösungen sowie Kurier- und Paketdienste – ein und ist ein integraler Bestandteil der GW-Kultur, die immer wieder aufs Neue zu Innovationen und überdurchschnittlichem Engagement führt.

Ausgezeichnetes Engagement. Am 12. Oktober 2010 wurde GW in Wien mit dem Österreichischen Bundeswappen „Staatlich ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ für seine außergewöhnlichen Leistungen in der Lehrlingsausbildung ausgezeichnet. Auf Landesebene hatten sich verschiedene GW-Niederlassungen in der Vergangenheit schon mehrfach über die Ehrung „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ freuen dürfen.



Rating Certificate

D&B hereby declares that

Gebrüder Weiss Gesellschaft mb.H.
Company Name

30-024-3540
D&B D-U.K.P. Number

Bundesstrasse 40, 0915 Lauterbach
Company Address

www.dnb.at is a company with
Rating

1

on 25/10/2010



Decide with Confidence

www.dnb.at

D&B is a member of the credit rating agency Moody's and is a member of the credit rating agency Standard & Poor's. D&B is a member of the credit rating agency Fitch IBCA and is a member of the credit rating agency S&P Global Ratings. D&B is a member of the credit rating agency Moody's and is a member of the credit rating agency Standard & Poor's. D&B is a member of the credit rating agency Fitch IBCA and is a member of the credit rating agency S&P Global Ratings.

The D&B Rating is a credit rating and is a measure of the creditworthiness of a company. It is based on the company's financial performance and its ability to meet its financial obligations. The D&B Rating is a credit rating and is a measure of the creditworthiness of a company. It is based on the company's financial performance and its ability to meet its financial obligations.



Bestnote in Sache Bonität. GW erhielt – als eines von nur 5 % aller österreichischen Unternehmen – die Bestnote für seine finanzielle Stärke sowie Kreditwürdigkeit und gehört damit zu den „Top Rated Companies“. Die Bewertung durch die renommierte Wirtschaftsauskunftei Dun & Bradstreet war eindeutig: Die Bestnote 1. Am 21. Dezember 2010 nahmen Wolfram Senger-Weiss und Wolfgang Niessner das D&B Rating Certificate in der Niederlassung Maria Lanzendorf entgegen. Das weltweit anerkannte Zertifikat belegt die stabile Unternehmenssituation und sehr gute Zahlungsmoral von Gebrüder Weiss.



Ökonomie

4.1 / 4.2 / 4.3 / 4.4 / 4.5 / 4.6 / 4.8 / 4.10

Transparente Führungsstruktur

Die Geschicke des Unternehmens leitet ein Vorstand mit vier Mitgliedern, wovon eines den Vorstandsvorsitz innehat. Die Mitglieder der Geschäftsführung werden von einem unabhängigen Aufsichtsrat bestellt, dessen Vorsitzende nicht im Management des Unternehmens tätig ist. Die Leistung der obersten Unternehmensleitung wird regelmäßig seitens des unabhängigen Kontrollorgans geprüft. Die Vergütung steht durch fixe und variable Gehaltsbestandteile in einem Zusammenhang der Managementleistung. Der Aufsichtsrat ist zu einem Drittel vom Zentral-Betriebsrat entsandt, wodurch die Mitarbeiter im höchsten Leitungsorgan des Unternehmens vertreten sind und ihre Empfehlungen vorbringen können. Neben den Aufsichtsratssitzungen finden jährlich zwei Sitzungen zwischen dem Zentral-Betriebsrat und der Geschäftsleitung statt. Ferner haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Ideen und Vorschläge direkt an die Geschäftsleitung zu adressieren oder indirekt über ihre Vorgesetzten kommunizieren zu lassen. Für das Management von Gebrüder Weiss ist ein konstruktives Gesprächsklima mit der Arbeitnehmervertretung selbstverständlich. Die Wertigkeit des Personals ist in den Corporate Targets verankert – Internationalisierung, Förderung von Nachwuchsführungskräften, jährliche Mitarbeitergespräche, Weiterbildungsmaßnahmen, Prämierung von Verbesserungsvorschlägen und eine hohe Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge wurden als Unternehmensziele definiert.

Offene Gesprächskultur. Die Eigentümer haben entsprechend der Satzung der Gesellschaft und dem Gesetz im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung die Möglichkeit, Empfehlungen oder Anweisungen an den Aufsichtsrat zu richten. Neben der Hauptversammlung wird einmal pro Jahr eine Gesellschafter-sitzung anberaumt. Im Familienunternehmen Gebrüder Weiss ist es den Anteilseignern aber auch außerhalb dieser Sitzungen jederzeit möglich, direkt Kontakt mit den Mitgliedern des Aufsichtsrates und der Geschäftsleitung aufzunehmen.

Gelebte Werte

Gebrüder Weiss zeichnet sich durch eine starke Unternehmenskultur aus. Vier definierte Kernwerte bilden dabei die Eckpfeiler, die über die Landesgrenzen hinaus die Menschen des GW-Konzerns miteinander verbinden und gleichzeitig Leitbild des täglichen Arbeitens darstellen.

The orange way of Independence. Wir blicken auf eine lange Geschichte als unabhängiges Familienunternehmen zurück, stehen auf einem soliden Fundament und entwickeln uns konsequent weiter. Unsere Unabhängigkeit ermöglicht uns, Richtung und Geschwindigkeit unserer Entwicklung selbst zu bestimmen. Langjährige Partnerschaften bereichern unser Netzwerk. Im Zentrum unserer Überlegungen stehen aktuelle und zukünftige Anforderungen unserer Kunden, die sich auf die Leistungsfähigkeit von GW verlassen können.

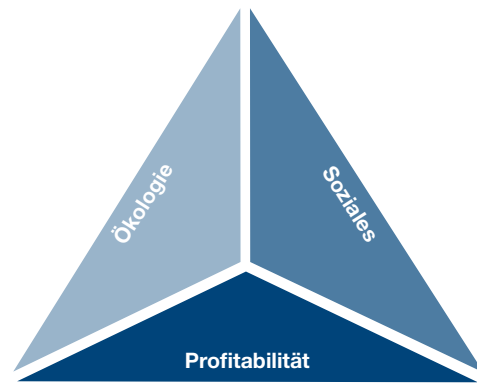
The orange way of Sustainability. Wir wollen und brauchen nachhaltigen Erfolg, um durch Investitionen und Innovationen unsere Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen. Gleichzeitig nehmen wir unsere hohe Verantwortung im sensiblen Bereich Transport und Logistik wahr, um ressourcenschonende und nachhaltige Systeme auf dem letzten Stand der Technik zu entwickeln und zu verwenden.

The orange way of Commitment. Unser unverwechselbares Unternehmensprofil ist intern und extern spürbar. Hohe Professionalität zeigt sich durch überdurchschnittliches Engagement, Verbindlichkeit und Respekt gegenüber den Kunden und allen Mitarbeitern. Eine außergewöhnliche Identifikation durch Loyalität, Lernbereitschaft und Vertrauen. GW ist wertvoll, weil diese Werte gelebt werden.

The orange way of Service Excellence. Unser Ziel ist Kundenbegeisterung. Deshalb ist die Basis unserer täglichen Arbeit herausragende Servicequalität. Mit einer nahtlosen Organisation über Ländergrenzen hinweg haben wir die besten Voraussetzungen geschaffen. Unsere MitarbeiterInnen überzeugen durch Kompetenz und Lösungsorientierung. Wir streben ständig Verbesserungen an und gestalten proaktiv.

Ökonomie

4.7 / 4.9 / 5



Nachhaltig verankert

Der Themenbereich Nachhaltigkeit wird bei Gebrüder Weiss auf Vorstandsebene verantwortet und seit Januar 2010 von einem Nachhaltigkeitsbeauftragten in einer zentralen Matrixfunktion betreut. Das gesamte Konzernmanagement wird von dieser Stelle jährlich über alle Kennzahlen und Entwicklungen informiert. Zusätzlich ist das Konzernmanagement bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts involviert, so dass ein kontinuierlicher Informationsfluss zwischen Matrix und Linie gewährleistet ist. Die Nachhaltigkeitsleistung wird seitens der Unternehmensleitung durch den Austausch mit den entsprechenden Fachabteilungen verfolgt sowie jährlich anhand definierter Kennzahlen aus dem Bereich Nachhaltigkeit gemessen. Das Commitment zu einer nachhaltigen Unternehmensstrategie bildet die Basis für die Managementansätze in den drei Bereichen des Nachhaltigkeitsverständnisses bei Gebrüder Weiss: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Für diese Bereiche sind seitens des Vorstands Haltung und Zielsetzung festgelegt worden, die in den jeweiligen Bereichen die Managementansätze flankieren. Weiterhin werden bei jedem Projekt Nachhaltigkeitsaspekte evaluiert und wenn sinnvoll und möglich umgesetzt.

Transparenter Fortschritt. Konzernweit werden lokal, regional sowie zentral Initiativen und Aktionen mit Fokus auf die Bereiche Umwelt und Soziales umgesetzt. Soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wird vor Ort in den Niederlassungen sowie zentralen Einheiten gelebt und kommt durch ein vielfältiges Engagement zum Ausdruck. Auch international unterstützt GW Hilfsaktionen. Für alle Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit zählen im Konzern vor allem der ehrliche Umgang und die Messbarkeit der Entwicklung. So wurde 2010 der Grundstein für die Implementierung eines CO₂ Rechners gelegt, mit dem sich künftig der CO₂-Fußabdruck pro Sendung darstellen lässt.

Enge Vernetzung

Kommunikation spielt bei Gebrüder Weiss eine wichtige Rolle. Die Informationsbereitstellung und der Austausch mit einzelnen Bezugsgruppen sind abgestimmt auf den jeweiligen Informationsbedarf sowie ihre spezielle Anspruch-Haltung. Gleichzeitig wird der Austausch als permanenter Kommunikationsprozess verstanden, der in die Abläufe des Unternehmens eingebettet ist. Die Kanäle des Kommunikationssystems von Gebrüder Weiss sind integriert – gruppenspezifische Informationen aus unterschiedlichen Kanälen werden nicht gesondert betrachtet, sondern schaffen einen Informations-Mehrwert durch gegenseitige Ergänzung. Besonders wichtige Stakeholder-Gruppen werden vor diesem Hintergrund spezifisch angesprochen. Die Auswahl der Stakeholder erfolgt auf Basis der Auswirkung der Geschäftstätigkeit auf das Umfeld des Individuums. Im Zentrum des Dialogs steht der persönliche Kontakt zwischen dem Unternehmen und seinen Bezugsgruppen. Intern stehen für die Mitarbeiter zusätzlich zum persönlichen Austausch das Unternehmens-Intranet mit aktuellen Informationen zur Verfügung sowie das quartalsweise erscheinende Mitarbeitermagazin „WeissBlatt“, das auch Familienangehörige der Mitarbeiter anspricht. Alle wesentlichen externen Bezugsgruppen, Kunden, Partner, Lieferanten, Anrainer-Gemeinden und Mitbewerber erhalten über www.gw-world.com einen umfassenden Überblick über das Unternehmen, das Leistungsspektrum, Produkte und Lösungen. Für ausgewählte Bezugsgruppen, wie Medienvertreter und potenzielle Mitarbeiter, werden zusätzliche Detail-Informationen zur Verfügung gestellt. Für Kunden bietet die Homepage zusätzlich verschiedene Interaktionsmöglichkeiten, beispielsweise Track & Trace. Durch die Einbeziehung und den Austausch mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen kann 2010 über keine aufgetretenen Bedenken oder ungeklärte Fragen berichtet werden.

Gut informiert. Die gezielte Informationsbereitstellung wird anhand des breitgefächerten Portfolios der Unternehmenspublikationen deutlich, in denen sowohl fachliche als auch regionale Ansprüche berücksichtigt werden. Jährlich wird im Jahres- und Finanzbericht über das Unternehmen und dessen Entwicklung informiert. Einzelne Regionen und Länder stellen ihren Kunden durch regelmäßig erscheinende Kundenzeitschriften lokal relevante Informationen zur Verfügung. Das Angebot wird durch Publikationen von spezialisierten Einheiten des Konzerns erweitert und ergänzt. Kundendaten werden sowohl im Bereich Marketing und Kommunikation als auch im Informationsaustausch der operativen Einheiten mit höchster Vertraulichkeit behandelt. Vor diesem Hintergrund sind 2010 keine Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten eingegangen.

Ökologie



Ökologie

Langjähriges Umweltmanagement

Das Aufgabengebiet Umweltschutz existiert im Konzern seit 1993. Bereits zehn Jahre später erfolgte die erste Zertifizierung einzelner Niederlassungen nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001. Inzwischen ist das Umwelt- ebenso wie das Qualitätsmanagement in den Produktbereich Landverkehre eingegliedert. Von den Anfängen bis heute hat sich die Zahl der Umweltbeauftragten in den Niederlassungen verfünffacht. Heute kommen mehr als 35 Zuständige von Basel bis Sofia zu den mehrtägigen Treffen, die ganz im Zeichen von Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer stehen. Die Umweltbeauftragten tragen den „grünen Gedanken“ tiefer in die Organisation und setzen – auch in Eigeninitiative in der eigenen Niederlassung – immer wieder neue Schritte, um im Berufsalltag Energie und Treibhausgase einzusparen.

Länderübergreifende Nachwuchsförderung. Vom 2. bis 5. Juni fand auf der Salzburger Postalm das Lehrlingscamp 2010 statt. 45 Lehrlinge von GW-Niederlassungen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz nahmen teil, um sich untereinander kennenzulernen, gemeinsam Aufgaben zu lösen und Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Niessner persönlich kennenzulernen, der sie am letzten Tag besuchte. In Teams bewältigten die Lehrlinge das abwechslungsreiche Programm im Hochseilgarten und an der Kletterwand. Die wichtigste Aufgabe stand ihnen am Schluss bevor, nämlich die Ausarbeitung einer Präsentation: In vier Gruppen aufgeteilt, bestand die Aufgabe darin, die vier GW-Werte Sustainability, Commitment, Service Excellence und Independence dem angereisten Vorstandsvorsitzenden und weiteren vier Niederlassungsleitern zu präsentieren – die begeistert waren.

Teamgeist, Verlässlichkeit, Mut und proaktive Kommunikation waren notwendig, um die Kletterwand zu bewältigen. Werte, die die tägliche Arbeit der Lehrlinge flankieren.



Ökologie

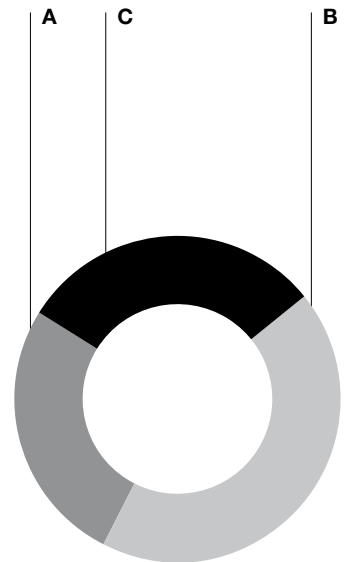
EN 4 / 4.9

Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt
nach Primärenergieträger (44.140 GJ)

A Kernkraft 30 %

B Fossile Energieträger 43 %

C Erneuerbare Energien 26 %

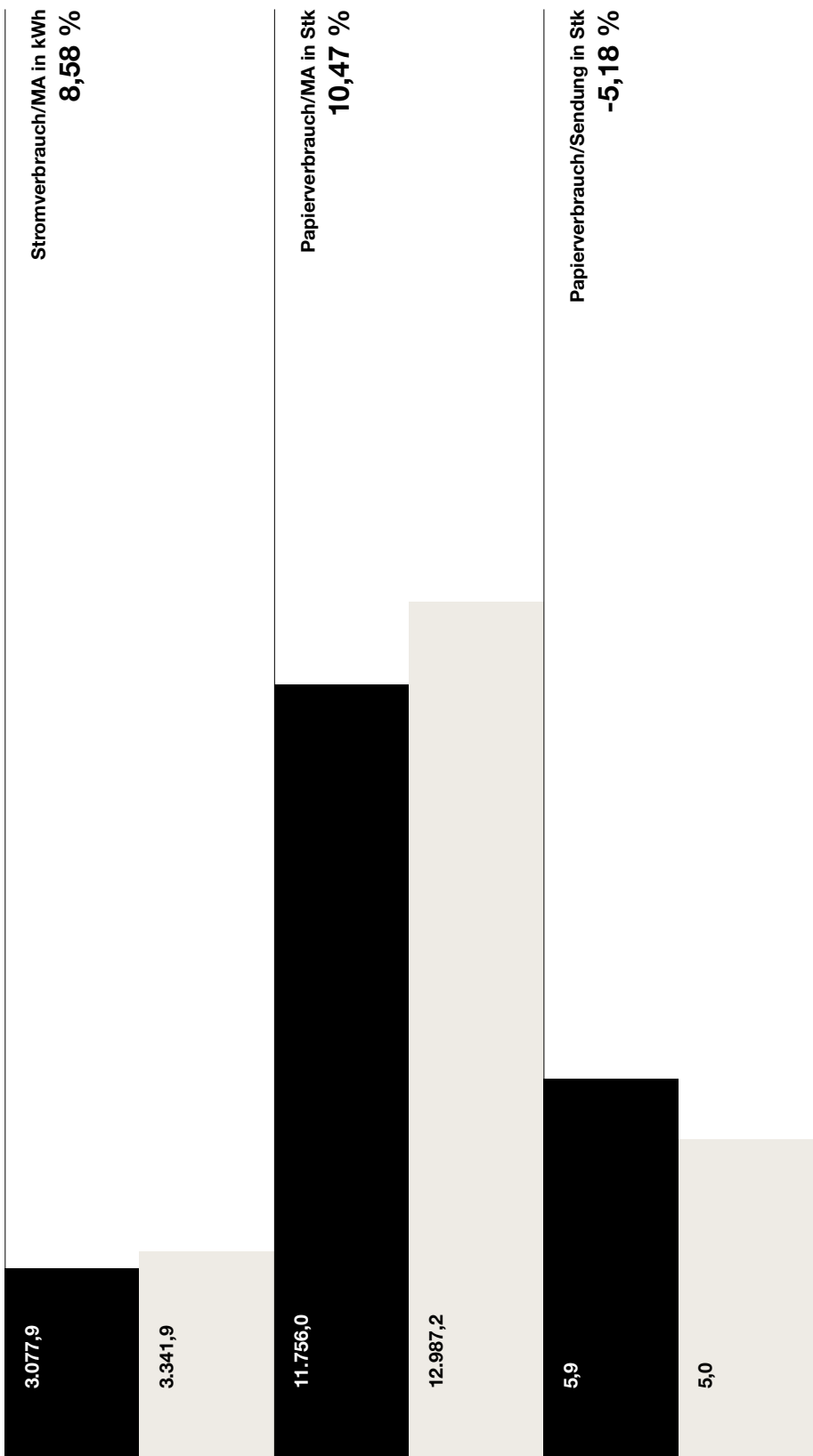


Messbare Entwicklung

Seit 2006 werden Umweltziele in einer zentral angelegten Datenbank dokumentiert. Messungen werden in verschiedenen Bereichen durchgeführt und sowohl in der Konzernführung als auch auf Mitarbeiterebene breit kommuniziert. Als integrierter Bestandteil der Corporate Targets sind drei Ziele aus dem Bereich Umwelt fest definiert: Reduktion des Stromverbrauchs je Mitarbeiter in kWh im Vergleich zum Vorjahr um 5 %. Reduktion des Papierverbrauchs je Sendung in Blatt im Vergleich zum Vorjahr um 5 %. Reduktion des Papierverbrauchs je Mitarbeiter in Blatt im Vergleich zum Vorjahr um 5 %. Im Berichtszeitraum 2009 auf 2010 sind zwei der drei Ziele nicht erreicht worden. Maßgeblich für diese Entwicklung ist die gewaltige Sendungssteigerung, die GW im Berichtszeitraum 2010 abgewickelt hat.

Konsequentes Reduktionsziel. Erklärtes Ziel von Gebrüder Weiss ist es, durch einen sparsamen, bewussten Umgang den Verbrauch den jeweiligen Bedürfnissen anzupassen, um dadurch Schadstoffemissionen möglichst gering zu halten. Jedes Jahr werden Kennzahlen der Ressourcen Papier, Strom und Wasser erfasst und kontrolliert. Ziel ist, den Verbrauch jährlich um 5 % zu senken.

Umweltkennzahlen GW-Konzern



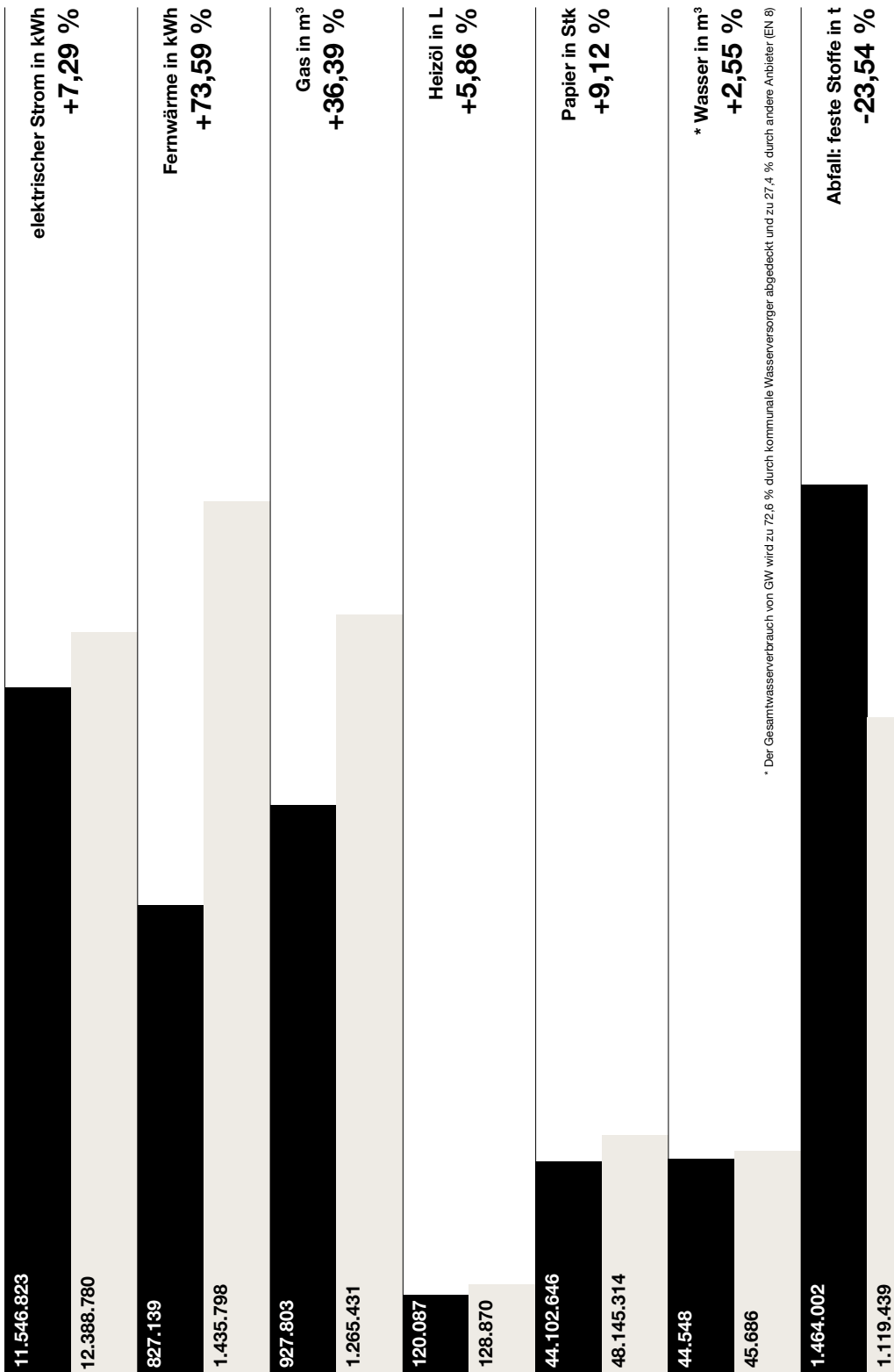
Ganzheitlicher Ansatz

Die zunehmende Wichtigkeit des Umweltmanagements für Gebrüder Weiss wird auch dadurch verdeutlicht, dass die Erreichung und Umsetzung von Umweltzielen und -maßnahmen seit 2008 auch als ein eigener Wertungsteil innerhalb des konzerninternen Best-performance-Rankings „Challenger of the Year“ beurteilt wird. Parallel wurden die internen Audits inhaltlich um Umweltmanagementaspekte erweitert. Auch die lokalen Umweltmaßnahmen werden an jedem Standort im Zuge der Audits überprüft. Vor diesem Hintergrund wird auch der Verbrauch von Schlüssel-Ressourcen beobachtet.

Langfristige Zielsetzung. Vorgaben seitens der Konzernleitung stellen sicher, dass auch bei der Erweiterung des eigenen Fuhrparks ökologische Kriterien stärker zum Tragen kommen. Unternehmensweit gilt die Vorschrift, bei Neuanschaffungen ausschließlich LKW der aktuell höchsten Fahrzeugklasse „EURO 5“ oder „EEV“ zu berücksichtigen. Auch bei der Umschlag- und Fördertechnik kommen vorrangig Elektrostapler zum Einsatz. Ein durchdachtes Wartungskonzept und regelmäßige Kontrollen der Akkumulatoren tragen das ihre dazu bei, dass der Stromverbrauch in diesem Bereich langfristig gesenkt wird.

2009 2010

Kennzahlen Ressourcenverbrauch GW-Konzern



* Der Gesamtwasserverbrauch von GW wird zu 72,6 % durch kommunale Wasserversorger abgedeckt und zu 27,4 % durch andere Anbieter (EN 8)

Erste klimaneutrale Anlage Österreichs in Wörgl. Bereits die Baustoffe der 2010 gebauten Logistikanlage in Wörgl erfolgte nach klimaneutralen Gesichtspunkten. Die neue Halle wurde komplett in Holzständerbauweise erstellt, denn durch den Verzicht auf die sonst üblichen Metallpaneele kann CO₂-Entstehung vermieden werden. Zusätzlich wurde durch den Einsatz einer energiesparenden Wärmepumpe als Heizquelle eine Treibhausgas-Reduktion von rund 59 Tonnen pro Jahr erreicht. Diese baulichen Maßnahmen zur CO₂-Minderung wurden ergänzt durch die Umstellung der kompletten Logistikanlage auf Strom aus regenerativer Erzeugung. Insgesamt ergibt sich so eine jährliche CO₂-Einsparung von rund 90 Tonnen.



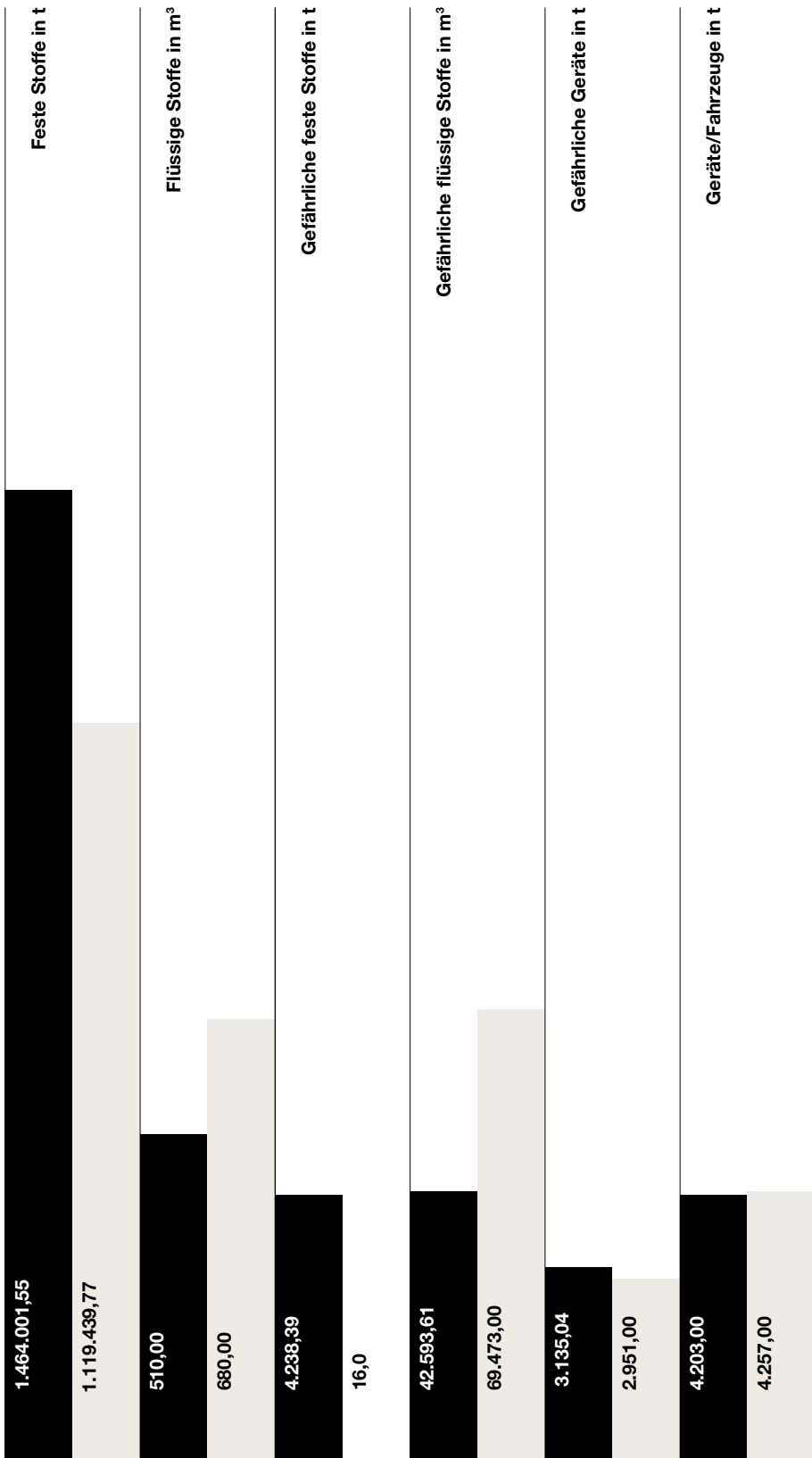


Gesicherte Qualität

Der nachhaltige Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen ist eine wesentliche Dimension im Gebrüder Weiss-Umweltschutz. Höchste Priorität hat die Verbesserung der Treibstoffeffizienz, einhergehend mit der Reduzierung des verursachten Treibhausgas-Ausstoßes. Die fortlaufende Optimierung des Netzwerkes sowie die Implementierung innovativer Transportlösungen sind und bleiben wichtige Komponenten. Durch bereits umgesetzte Maßnahmen und laufende Verbesserungen konnte GW die Effizienz steigern und die Weichen in Richtung einer ressourcensparenden Zukunft stellen. Das Bekenntnis zur Qualitätssicherung und zum umweltgerechten bzw. nachhaltig-verantwortungsvollen Handeln wird durch Zertifikate im Qualitäts- und Umweltmanagementbereich verdeutlicht und bestätigt. Ziele im Umweltmanagement sind schriftlich festgelegt und gemäß ISO 14001 formuliert. GW hält sich an alle bestehenden Umweltauflagen sowie Gesetze und verstößt gegen keine Verordnung. Zusätzlich befindet sich keine der Logistikanlagen in Besitz des Gebrüder Weiss-Konzerns in oder angrenzend an einem Schutzgebiet, sondern ausschließlich in infrastrukturell günstig gelegenen Standorten.

Sparen durch cleveres Fahren. Unter dem Titel „eco driving“ lanciert GW seit vier Jahren auf breiter Ebene mehrtägige Driving Camps, die umweltschonendes und sicheres Fahrverhalten vermitteln. Ziel ist, die Effizienz seiner Transportnetze stetig zu steigern, indem zur Verfügung stehende Kapazitäten noch besser ausgelastet werden. Denn dass nicht nur die Anzahl der zurückgelegten Kilometer für den Treibstoffverbrauch und den damit verbundenen Emissionsausstoß verantwortlich ist, sondern auch die Fahrweise, ist bekannt.

Aufschlüsselung Abfallarten GW-Konzern



Nr. 1 in Österreich

2010 wurde in Wörgl der Grundstein für die erste klimaneutrale Logistikhalle in Österreich gelegt. Durch die Halle entstanden 1300 m² neue Umschlag- und Kommissionierfläche sowie ein zusätzliches Kühllager mit 150 Palettenplätzen, die im Februar 2011 in Betrieb genommen wurden. Klimaneutral bezeichnet die Berücksichtigung des Klimaschutzes schon vor dem ersten Spatenstich. Sämtliche CO₂-Emissionen, die durch den Bau und Betrieb der Logistikhalle entstehen, wurden zunächst durch einen Projektpartner ermittelt und hinsichtlich ihres Minderungspotenzials analysiert. In einem nächsten Schritt erfolgte die Umsetzung von Emissionsreduktionen bzw. die Neutralisierung unvermeidbarer Treibhausgase über zertifizierte Klimaschutzprojekte. Um diesen mehrstufigen Prozess professionell und transparent durchführen zu können, hat sich Gebrüder Weiss für die Kooperation mit der ClimatePartner Austria GmbH entschieden. Durch die klimaneutrale Bauweise ergibt sich eine jährliche CO₂-Einsparung von rund 90 Tonnen.

Mit Weitblick investiert. Insgesamt wurden 2010 rund 1.240.000 Euro im Bereich Umwelt investiert. Die Investitionen reichen von kleineren Beträgen für die Optimierung der bestehenden Anlagen durch intelligente Haustechnik, mit der sich sowohl Beleuchtung als auch Heizung energieeffizient steuern lassen, Sponsoring für grüne Initiativen, wie zum Beispiel 500 Bäume für planet-for-the-planet, bis hin zu sechsstelligen Beträgen für neue Projekte wie die klimaneutrale Halle in Wörgl. Grundsätzlich verfolgt GW bei Investitionen das Vorsorgeprinzip auf Basis Artikel 15 der Rio-Prinzipien, was bedeutet, mögliche negative Auswirkungen auf die Umwelt werden minimiert oder beseitigt, auch dann, wenn es keinen definitiven wissenschaftlichen Beweis für den Zusammenhang zwischen Investition und Umweltbelastung gibt.

Die Geschichte weiterschreiben. Im Juni 2010 wurde nach drei Jahren Arbeit das WeissBuch⁹ veröffentlicht, das auf 280 Seiten den Bogen über die mehr als 500-jährige Geschichte von Gebrüder Weiss – von den Anfängen als transalpiner Botendienst in der frühen Neuzeit bis zum globalen Logistikkonzern in der Gegenwart spannt. Und mehr noch: Das Buch beleuchtet die Wurzeln des Transportunternehmens und der engen Symbiose zwischen Produktion, Handel und Verkehr über die Entstehung des Transport- und Logistikunternehmens bis hin zu überaus persönlichen Sichtweisen auf den Konzern Gebrüder Weiss. So wird die traditionsreiche Geschichte von Gebrüder Weiss lebendiger Teil der Gegenwart.

Die Herausgeber Heidi und Paul Senger-Weiss überreichen das WeissBuch⁹ an den Vorarlberger Landeshauptmann Dr. Herbert Sausgruber (links)





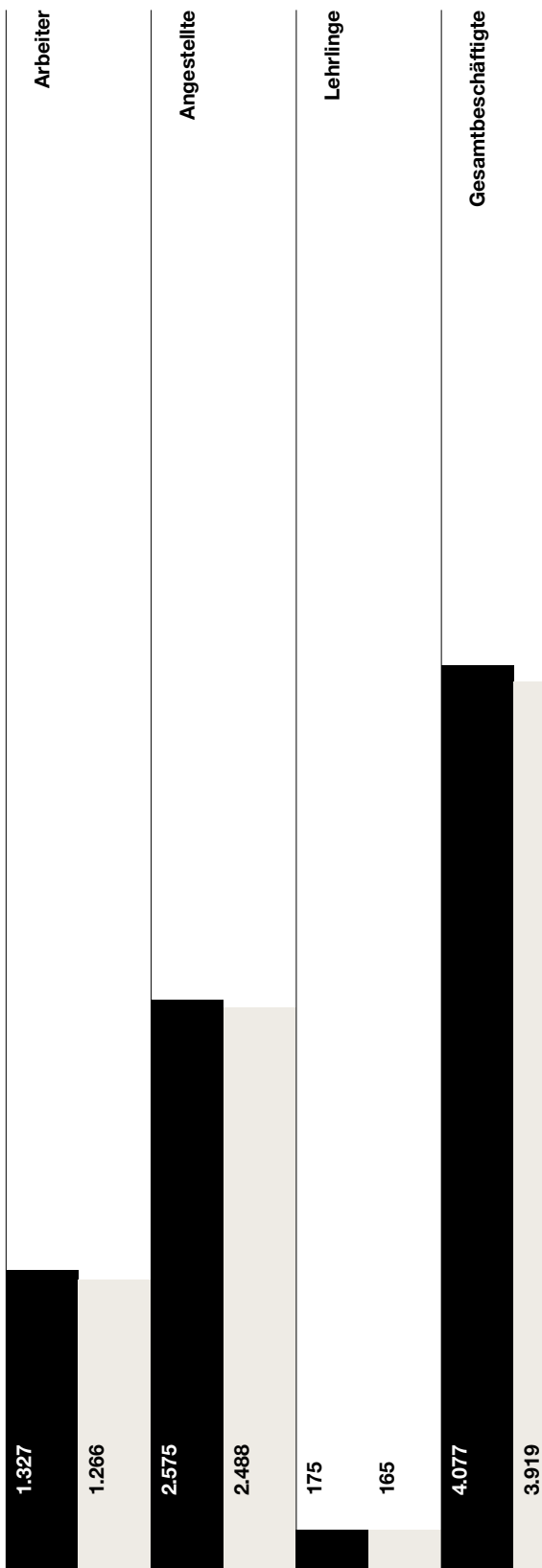
Soziales

Gelebte Verantwortung

CSR (Corporate Social Responsibility) bedeutet für Gebrüder Weiss die Mitverantwortung für eine zuträgliche Entwicklung des sozialen Umfeldes, in dem sich GW als Unternehmen bewegt. Unsere Mitverantwortung spiegelt sich in Leistungen im Umwelt- und Sozialbereich wider, in Beiträgen zur Verbesserung der Lebensqualität, die zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen. Priorität haben für das Unternehmen natürlich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit – ihre Sicherheit und Zufriedenheit steht für Gebrüder Weiss an erster Stelle. Aber auch etwas der Gesellschaft zurückzugeben, Hilfe zu leisten, zu teilen ist für GW eine Selbstverständlichkeit. Gerade weil Gebrüder Weiss ein traditionsreiches Familienunternehmen ist, sieht sich das Unternehmen in der Verantwortung, Werte als Grundlage für den Umgang mit organisationsinternen und externen Personen zu definieren und zu leben.

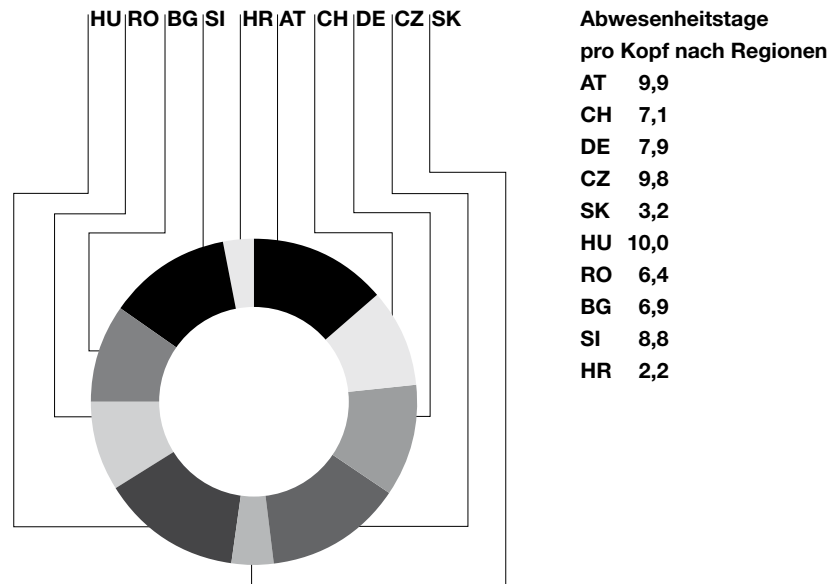
Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen

Werte geben den durchschnittlichen Personalstand an (FTE). In der Berichtsperiode waren 93,5 % der Mitarbeiter vollzeitbeschäftigt (VJ 93,8 %).



Soziales

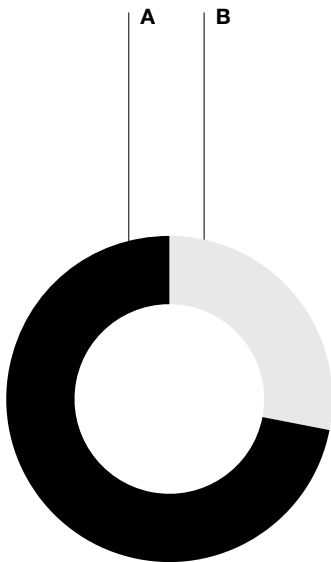
LA 1 / LA 2 / LA 7



GW bewegt

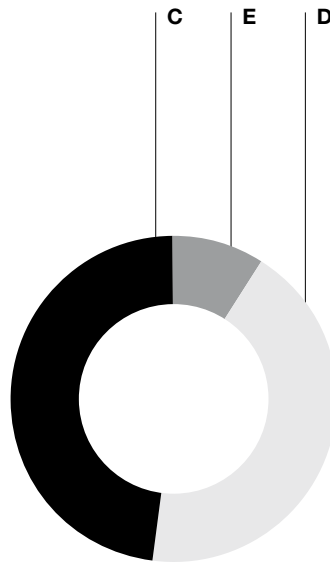
Die wertorientierte Konzernkultur bildet eine gemeinsame Basis zur Mitarbeitermotivation und schafft dadurch für das Unternehmen einen Mehrwert, da sie unmittelbar positiven Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit nimmt. Die vier Kernwerte Service Excellence, Independence, Commitment und Sustainability sind Grundlage für die weltweiten Geschäftsaktivitäten, unabhängig von Nationalität, Ethnizität und kulturellem Kontext. Grenzübergreifend ist auch das Engagement der Mitarbeiter vor Ort, das durch ein breitgefächertes Angebot Kolleginnen und Kollegen zu gesundheitsfördernden Aktivitäten einlädt. Maßnahmen werden von der Niederlassungsleitung nicht nur unterstützt, sondern auch gefördert. Von 2009 auf 2010 sind die krankheits- und unfallbedingten Abwesenheitszeiten so pro Kopf von 9,6 auf 9,0 Tage gesunken. Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle, zu Verletzungen und Berufskrankheiten ist derzeit kein Reporting vorhanden.

Individuelle Lebens- und Karrierewege. Durch Fähigkeiten und Kompetenzen werden Karrierewege im GW-Konzern gestaltet. Neues zu wagen und zu planen gehört zu den täglichen Aufgaben. Deshalb werden im Laufe des Berufslebens bei Gebrüder Weiss auch Positionen angeboten, bei denen die persönlichen Stärken und Interessen weiter gefördert werden. Die Mitarbeiterfluktuation in Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Rumänien, Bulgarien, Serbien, Kroatien und der Schweiz ist von 2009 auf 2010 von 22,0 % auf 21,6 % gesunken.



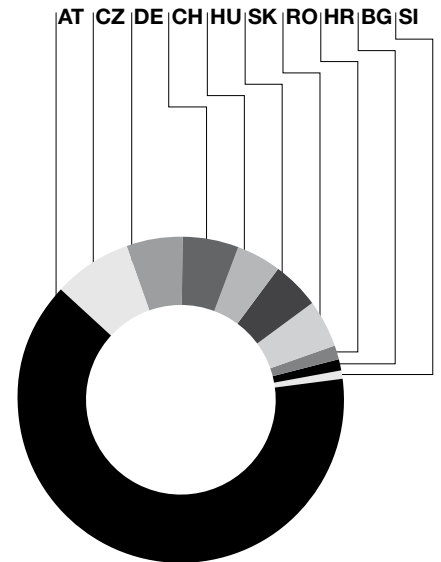
**Verteilung der Austritte
nach Geschlecht**

A Männer 72 %
B Frauen 28 %



**Verteilung der Austritte
nach Altersgruppen**

C unter 30 Jahre 48 %
D 30 bis 50 Jahre 43 %
E über 50 Jahre 9 %



**Mitarbeiteranteil
nach Regionen**

AT 64 %
CZ 7,7 %
DE 5,5 %
CH 5,5 %
HU 4,6 %
SK 4,6 %
RO 4,6 %
HR 1,6 %
BG 0,9 %
SI 0,8 %

Soziales

LA 10 / LA 12 / EC 3 / HR 4 / EC 7

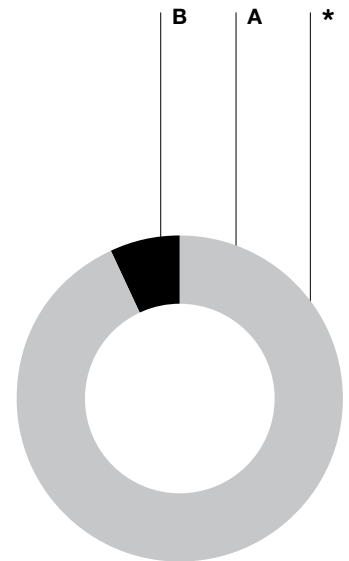
Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer im erweiterten

GW-Management-Team

A lokal 93,2 %

B nicht lokal 6,8 %

* davon Frauen 9,1 %

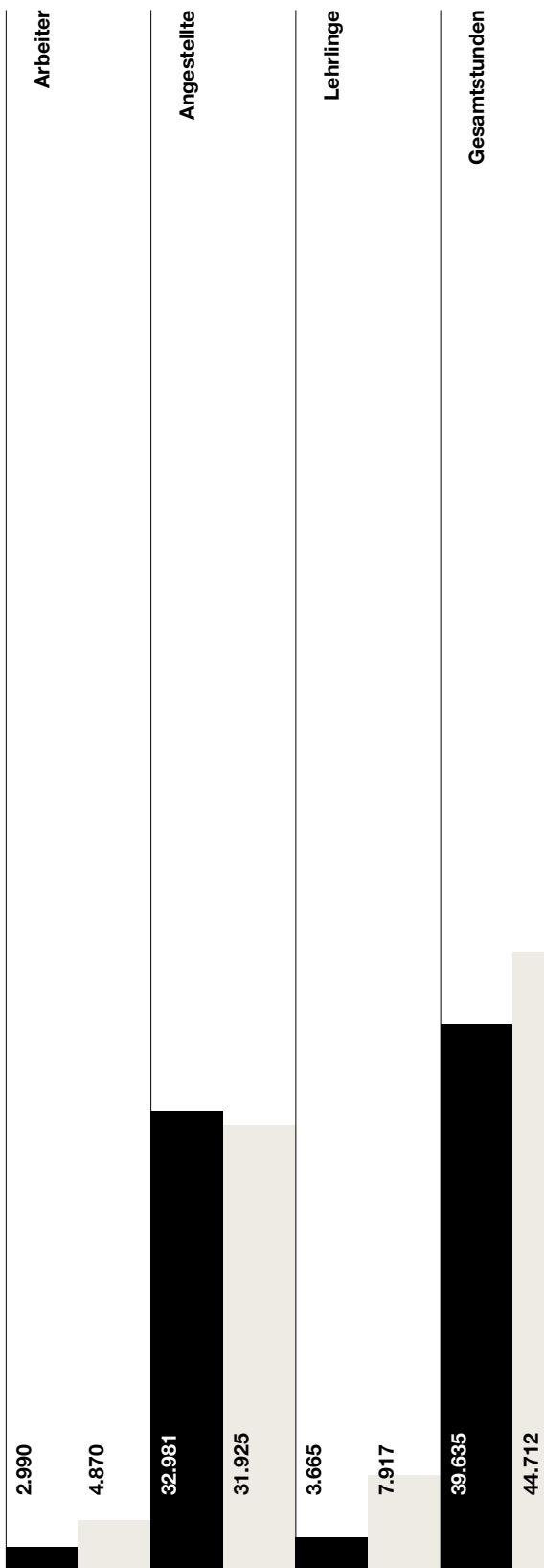


Lebenslanges Lernen

Die Wertschätzung von Gebrüder Weiss für sein größtes Kapital – die MitarbeiterInnen – spiegelt sich in diversen Mitarbeiteraktionen sowie einem breitgefächerten Aus- und Weiterbildungsangebot für unterschiedliche Zielgruppen wider. Dass Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter bei Gebrüder Weiss einen hohen Stellenwert einnimmt, wird auch durch die hohe Investitionssumme in dem Bereich verdeutlicht. So wurde bereits im Jahr 1988 eigens für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen der FWF (Ferdinand-Weiss-Fonds) eingerichtet, aus dessen Mitteln eine Vielzahl an überbetrieblichen Seminaren zu unterschiedlichen Themen finanziert wird. Die Kosten für Bildungsmaßnahmen haben im Geschäftsjahr 2010 rund 1,7 Millionen Euro betragen (VJ 1,4 Mio. Euro). Die starke Vernetzung innerhalb des Konzerns und ein kulturell stark verankertes Teamplay führen zu einem offenen Arbeitsklima, in dem Vielfalt genutzt wird, anstatt Minderheiten zu diskriminieren. Vor diesem Hintergrund sind keine Vorfälle von Diskriminierung im Berichtszeitraum vorgekommen.

Fordern und fördern. Kontinuierliches und ehrliches Feedback wird neben der Weiterbildung bei Gebrüder Weiss als strategischer Erfolgsfaktor verstanden. Es gilt, Mitarbeiter auf die aktuellen und künftigen Anforderungen im Unternehmen und seinen Märkten vorzubereiten, denn das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Vor diesem Hintergrund erhielten 67,7 % der Angestellte 2010 eine Leistungsbeurteilung. Über das Orange College können GW-MitarbeiterInnen aus einem vielfältigen Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ihre Kompetenzen verstärken und Wissen systematisch auf- und ausbauen.

Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie



Soziales

SO 2 / SO 5 / SO 7 / 4.12 / 4.13

Gezieltes Engagement

Gebrüder Weiss ist sich seiner nationalen und internationalen Verantwortung bewusst und deshalb über eine Mitgliedschaft in der Bundesvereinigung Logistik Österreich und im Zentralverband Spedition und Logistik engagiert. Vor diesem Hintergrund ist GW seit 2008 auch Mitglied bei Transparency International. Transparency International ist eine gemeinnützige und politisch unabhängige Organisation. Die Grundprinzipien, auf denen sich ihre Unternehmungen zur Bekämpfung und Eindämmung der Korruption aufbauen, sind Integrität, Verantwortlichkeit, Transparenz und Partizipation der Zivilgesellschaft. Um dies zu erreichen, versucht die Organisation Bewusstsein zu schaffen und darüber hinaus Key Player aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an einen Tisch zu bringen. Zusätzlich wurden 2010 29,6 % der Geschäftsbereiche durch interne Revisionsprozesse auf das Korruptionsrisiko geprüft.

Anmerkung. Am 1. März 2010 wurde der Gebrüder Weiss GmbH und 42 weiteren österreichischen Speditionen sowie auch der Rail Cargo Austria ein Geldbußenantrag der Bundeswettbewerbsbehörde gestellt, der sich auf eine Periode bis 2007 bezieht. Das Kartellgericht hat mit Beschluss vom 22. Februar 2011 den Geldbußenantrag der BWB bezüglich dem Gebrüder Weiss betreffenden Teil (SSK-Sachverhalt) mangels Verschuldens abgewiesen. Damit konnte das Verfahren in erster Instanz gewonnen werden. Erwartungsgemäß haben sowohl die BWB als auch der Bundeskartellanwalt einen Rekurs beim OGH als Kartellobergericht eingebracht. Eine entsprechende Rekursbeantwortung durch Gebrüder Weiss ist innerhalb der vierwöchigen Frist am 26. April 2011 erfolgt. Eine Entscheidung des OGH steht zum Zeitpunkt der Drucklegung des Nachhaltigkeitsberichts noch aus.

Spürbarer Mehrwert für Mitarbeiter

Gebrüder Weiss bietet allen Mitarbeitern in Österreich – nach dreijähriger Firmenzugehörigkeit – eine betriebliche Altersvorsorge an, die auf zwei Säulen, einem Pensionskassenmodell und einem Versicherungsmodell, beruht. Bei ersterem zahlt Gebrüder Weiss für jeden teilnehmenden Mitarbeiter – unabhängig vom Gehalt – einen Fixbetrag bei der vom Unternehmen und dem Betriebsrat gewählten Pensionskasse ein. Die Dienstnehmer haben weiters die Möglichkeit, Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen in Arbeitgeberbeiträge umzuwandeln und so einen Steuervorteil zu erzielen. Beim Versicherungsmodell erfolgen monatliche Beitragszahlungen von Dienstnehmer und Dienstgeber. Auch bei diesem Modell erzielt der Mitarbeiter einen großen Vorteil gegenüber einer privaten Vorsorge. Der Beitrittsgrad der Anwartschaftsberechtigten zu diesem freiwilligen System lag 2010 bei 41,88 % (VJ 44,9 %). Ein ähnliches System existiert auch in Deutschland und Ungarn, wo die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, einen Teil ihres Bruttogehalts einer Pensionsvorsorge zuzuführen. In den anderen Ländern existierte im Abschlussjahr 2010 kein freiwilliges Modell für die betriebliche Altersvorsorge.

1,3 Mio. freiwillige Sozialleistungen. 2010 haben die Aufwendungen für freiwillige Sozialleistungen und Sachzuwendungen in Summe rund 1,3 Mio. Euro (exkl. Altersvorsorge) betragen (VJ 1,1 Mio Euro). Abhängig von der Situation vor Ort, setzen sich diese Leistungen zusammen aus Gesundheitsvorsorge in Form von Beschäftigung von Betriebsärzten, Impfungen, Nichtraucher-Seminaren und prozentuale Übernahme von Fitnessclubbeiträgen, Ausrichtung von Betriebsausflügen und Firmenfeiern, Jubiläumsgeschenke für Mitarbeiter, Gutscheine zu verschiedenen Anlässen (Hochzeiten, Geburten, Weihnachten), Vergünstigungen für Betriebskantine sowie Pensionsabschiedsgeschenke und Trinkwasserspender.

Soziales

LA 4 / HR 5

Einsatz für bessere Sozialbedingungen

Die Versammlungsfreiheit ist ein Menschenrecht, das in internationalen Erklärungen und Konventionen festgeschrieben ist. Tarifverhandlungen sind eine wichtige Form der Einbeziehung der Stakeholder, weil sie einen institutionellen Rahmen schaffen und damit einen wichtigen Beitrag zu einer stabilen Gesellschaft. Kollektivvereinbarungen sind ein Instrument, das von den beteiligten Parteien verwendet wird, gemeinsame Anstrengungen zur Verbesserung der Sozialbedingungen voranzutreiben. Der Prozentsatz der Mitarbeiter in Tarifverträgen einer Organisation ist ein Indikator, welchen Stellenwert die Versammlungsfreiheit besitzt. Gebrüder Weiss nimmt seine Rolle als verantwortungsbewusster Arbeitgeber sehr ernst. In jedem Land, in dem das Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt, wird umgehend auf Kollektivvertrag umgestellt. Als 2009 in Kroatien und Slowenien ein Kollektivvertrag eingeführt wurde, hat GW diesen für 100 % der Mitarbeiter implementiert. In Österreich und Deutschland sind 100 % der Mitarbeiter im Kollektivvertrag erfasst. Sobald in der Schweiz, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Rumänien und Bulgarien ein Kollektivvertrag eingeführt wird, wird GW auf diesen umstellen. Vor diesem Hintergrund waren 2010 72 % der GW-Mitarbeiter in einem Kollektivvertrag erfasst.

Moralisch und rechtlich verpflichtet. Soziale Gerechtigkeit sowie die Förderung der Menschen- und Arbeitsrechte sind die Hauptziele der ILO, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Eine Mitgliedschaft bei der ILO ist Staaten vorbehalten, die sich durch Ratifizierung der Übereinkommen zu den Kernarbeitsnormen bekennen. Sie umfassen das Verbot von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sowie das Verbot von Diskriminierung im Beruf. Für GW stellt das Bekenntnis zur Einhaltung der Gesetze des jeweiligen Landes einen grundlegenden Eckpfeiler der Geschäftstätigkeit dar. Dementsprechend finden die Kernarbeitsnormen der ILO jederzeit Berücksichtigung, da alle GW-Länder die Kernarbeitsnormen ratifiziert haben.

Logistikpartnerschaft in Salzburg. 2010 war GW zum dritten Mal Logistikpartner des Salzburger AMREF Marathons zugunsten der „African Medical and Research Foundation“, der trotz regnerischer Wetterverhältnisse einen Teilnehmerrekord verzeichnete. GW übernahm dabei kostenlos die Beschaffungs- und Versorgungslogistik und sorgte für einen reibungslosen Ablauf. GW-Sattelaufleger dienten als Bühne für die musikalische Unterstützung an der Strecke. Bei den Damen verbesserte Viola Bor Chepting (Foto) den Streckenrekord über 42,195 Kilometer um rund sieben Minuten und überquerte nach 2:39:34 Stunden die Ziellinie. Aus dem Erlös der Veranstaltung wurden 16.000 Euro für Gesundheitsprojekte im Südsudan und die Outreach-Projekte der Flying Doctors an AMREF übergeben.







ERKLÄRUNG ZU NACHHALTIGKEITSBERICHT 2010 GEBRÜDER WEISS GMBH, Lauterach

Bureau Veritas Certification Austria GmbH wurde von der Leitung des zentralen Qualitätsmanagements der Gebrüder Weiss GmbH, Lauterach beauftragt, die innerhalb des gesamten Konzerns erhobenen Umweltkennzahlen, die Konsolidierung dieser Werte und das resultierende Reporting zu beurteilen. Im Rahmen eines Besuches vor Ort in Lauterach wurden folgende Vorgänge eingesehen:

- Dokumentationsgrundlagen und Konzernvorgaben
- Organisation und Verantwortungen
- Verfahren des Reportings innerhalb des Konzerns
- Stichproben der konsolidierten Kennzahlen gemäß Entwurf vom 11.7.2011

Der Zugang zu allen verlangten Dokumenten und Daten wurde anstandslos gewährt und offen dargelegt. Eine Überprüfung der von den Verantwortlichen in den Niederlassungen gemeldeten Kennzahlen erfolgte anhand von übermittelten Nachweisen ebenfalls in Lauterach.

Die im Entwurf zum Nachhaltigkeitsbericht 2010 (Kennzahlen Ressourcenverbrauch GW-Konzern) dargestellten Umwelt Kennwerte entsprechen den spezifizierten GRI – Indikatoren (EN4, EN 8, EN 11, EN 22, EN 28, EN30).

Diese werden dann im Bericht zusätzlich noch stärker in für den Konzern aussagekräftige Untergruppen aufgegliedert und mit entsprechenden Interpretationen dargestellt. Stichprobenweise wurde das angewendete Verfahren, die seit einigen Jahren verwendete Datenbank für Verbrauchswerte der Niederlassungen, zur Ermittlung und Berechnung der Kennzahlen überprüft. Es wurden hierbei keine erkennbaren Mängel festgestellt. Im Rahmen der Vergleichswerte vergangener Jahre sind auch eindeutige positive Trends erkennbar.

Im Rahmen der Überprüfung wurde angeregt, das derzeit angewendete Verfahren zur Erlangung der Kennzahlen zu dokumentieren sowie im Sinne der Steigerung der Sicherheit aller Kennzahlen, verstärkt vor Ort die Erfassung und Berichterstattung mit geeigneten Methoden zu überprüfen. Ein diesbezüglicher Bericht mit den hier erwähnten Vorschlägen zur Verbesserung der Rückverfolgbarkeit und Sicherheit der erhobenen Kennzahlen bildet Grundlage für diese Beurteilung.

Wien, 22. Juli 2011

Anton Paar
Leiter der Zertifizierungsstelle
Bureau Veritas Certification Austria GmbH
A-1030 Wien, Apostelgasse 25 – 27

Philipp Zürcher
Lead Auditor



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **Gebrüder Weiss** ihren Bericht „Nachhaltigkeitsbericht“ (2010) den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 22 August. 2011

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nelmara Arbex", is written over a large, faint watermark of the GRI logo in the background.

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Das "+" wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil Gebrüder Weiss für Teile des Berichts/den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierende Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 28 Juli. 2011. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

GRI CONTENT INDEX

GRI Anwendungsebene B+

		SEITEN
	Strategie und Analyse	
1.1	Berichtsinhalt	3
1.2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	3
	Organisationsprofil	
2.1	Name des Unternehmens	6
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	8
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	6
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	6
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	6, 8
2.6	Eigentümerstruktur	6
2.7	Märkte	8
2.8	Größe des Unternehmens	6
2.9	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	6, 8
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	8
	Berichtsparameter	
3.1	Berichtszeitraum	45
3.2	Datum des letzten Berichts	45
3.3	Berichtszyklus	45
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	45
3.5	Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	3, 45
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	45
3.7	Einschränkungen des Berichtsumfangs	45
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, Outsourcing	45
3.9	Datenerfassung	45
3.10	Änderungen bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	45
3.11	Änderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	45
3.12	GRI Content Index	46, 47
3.13	Externe Verifizierung der Aussagen	44
	Governance, Verpflichtungen und Engagement	
4.1	Führungsstruktur	9, 12
4.2	Unabhängigkeit der Aufsichtsratsvorsitzenden	9, 12
4.3	Kontrollorgan bzw. unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	9, 12
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand	9, 12
4.5	Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensleistung	12
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenskonflikten	12
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	14
4.8	Leitbilder, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	12, 13
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	14, 20
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstandes	12
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	28
4.12	Unterstützung externer Initiativen	38

Berichtsparameter

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Berichtszeitraum 2010 und wird jährlich erstellt. Der erste Nachhaltigkeitsbericht wurde im Juni 2008 veröffentlicht, seit 2009 berichtet Gebrüder Weiss nach GRI-Standard. Die Darstellung der Daten wurde nicht verändert, sondern erweitert auf Basis der Anforderungen des GRI-Berichtslevels C auf B+. Die Auswahl der Berichtsinhalte erfolgte auf Basis der Unternehmenswerte sowie den Erwartungen der definierten Stakeholder. Die vorliegenden Informationen beziehen sich auf die ISO-zertifizierten Niederlassungen und Standorte in Europa, mit Ausnahme der Umweltkennzahlen, bei denen die Air & Sea-Anmietungen an Flughäfen sowie der Standort Wels nicht mit eingeschlossen sind. Die Daten werden zentral im Bereich Qualitätsmanagement erfasst, gesammelt und verifiziert. Als Ansprechpartner steht Dr. Peter Waldenberger zur Verfügung.

		SEITEN
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	38
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	15
4.15	Auswahl der Stakeholder	15
4.16	Ansätze für den Stakeholderdialog (Art/Häufigkeit)	15
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anlagen der Stakeholder	15
5	Managementansatz	13, 14
Ökonomische Indikatoren		
DMA EC	Managementansatz	13, 14
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	36, 39
EC7	Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	36
Umwelt		
DMA EN	Managementansatz	13, 14
EN4	Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	20
EN8	Gesamtwasserverbrauch nach Quellen	22
EN11	In Schutzgebieten genutzte Flächen	26
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	26
EN28	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	26
EN30	Umweltschutzausgaben- und Investitionen	28
Menschenrechte		
DMA HR	Managementansatz	13, 14
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	36
HR5	Geschäftstätigkeit mit Gefährdung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen	40
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung		
DMA LA	Managementansatz	13, 14
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen und Regionen	34
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppen, Geschlecht, Regionen	34
LA4	Mitarbeiter in Tarifverträgen	40
LA7	Verletzungen, Abwesenheiten und Todesfälle	34
LA10	Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorien	36
LA12	Anteil der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten	36
Gesellschaft		
DMA SO	Managementansatz	13, 14
SO2	Untersuchung von Geschäftsbereichen auf Korruptionsrisiko	38
SO5	Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	38
SO7	Kartellrechtsklagen	38
Produktverantwortung		
DMA PR	Managementansatz	13, 14
PR8	Verletzung des Schutzes von Kundendaten	15

Impressum

Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.
Bundesstraße 110
6923 Lauterach
Österreich

Projektleitung

Peter Waldenberger

Projektteam

Sina Balke-Juhn
Peter Koller
Thomas Konrad

Redaktion

Sina Balke-Juhn
Peter Koller

Fotografie/Bildnachweis

Adolf Bereuter (Seite 2)
Markus Gmeiner (Seiten 10/11)
Huber Images (Seiten 24/25)
SAM/Reinhart (Seiten 42/43)
Alle anderen Fotos: GW-Archiv

Gestaltung

Andreas Haselwanter

Lektorat

Reinhard Lanker

Druck

Buchdruckerei Lustenau

Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.
Bundesstraße 110
6923 Lauterach
Österreich
T +43.5574.696.0
F +43.5.9006.2609
service@gw-world.com