

**NACHHALTIG HANDELN
HABERKORN GRUPPE**

Impressum

Herausgeber/Medieninhaber Haberkorn Gruppe, 6961 Wolfurt, Hohe Brücke **Für den Inhalt verantwortlich** Andrea Sutterlüty **Redaktion** Sabrina Dünser
Gestaltung Ramona Benzer **Bilder** Adolf Bereuter, Helmut Tremmel, Luca Fasching, Caritas, Paul Eis, Budapest Bike Maffia, Bernhard Fritz, Stefanie Clark,
Ramona Benzer, Kerstin Bloch und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haberkorn Gruppe **Hersteller** Samson Druck GmbH **Herstellungsort**
St. Margarethen im Lungau (AT) **Disclaimer** Für Satz- und Druckfehler sowie Irrtümer übernehmen wir keine Haftung. Alle Rechte vorbehalten.



Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltig Handeln begleitet uns bei Haberkorn seit mehr als 15 Jahren. Was als frühe Auseinandersetzung mit dem Thema begann, ist heute fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Nachhaltigkeit ist für uns kein Zusatz, sondern Ausdruck unserer Haltung und das Fundament unseres täglichen Tuns.

Von Anfang an war klar: Nachhaltigkeit kann nur gelingen, wenn sie breit aufgestellt ist. Sie braucht unterschiedliche Rollen, viele Perspektiven und das Engagement aller. Deshalb haben wir das Thema in allen Unternehmensbereichen und Tochtergesellschaften verankert. So wird es nicht nur gelebt, sondern auch kontinuierlich weiterentwickelt.

Unser aktuell größter Schwerpunkt ist der Klimaschutz. Mit unserem klaren Bekenntnis zur Netto-Null haben wir einen langfristigen Transformationsprozess gestartet, den wir entschlossen vorantreiben. Wir reduzieren konsequent die direkten Emissionen unserer Unternehmenstätigkeit und arbeiten zugleich mit Lieferanten zusammen, um langfristig auch die Klimawirkung der von uns gehandelten Produkte zu verringern. Dieses Ziel erreichen wir nur durch Konsequenz und Dranbleiben.

Nachhaltig handeln bei Haberkorn bedeutet jedoch mehr als Klimaschutz allein. Grundlage bildet unser Nachhaltigkeitsmodell, das zeigt, wie wir das Thema ganzheitlich

verstehen: Die Bereiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sortiment & Services, Prozesse, Gesellschaft und Lebensraum greifen ineinander und bilden einen Kreislauf. Damit verknüpfen wir unternehmerische Stabilität mit Verantwortung und leisten zugleich einen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft.

Wie breit unser Engagement getragen wird, zeigt sich besonders in unserer Unternehmenskultur: Ein Meilenstein in diesem Zusammenhang war der gruppenweite Rollout unseres Führungsverständnisses, das auf den Prinzipien der positiven Psychologie basiert. Es macht unsere Werte im Führungsalltag spürbar und schafft eine Kultur, in der nachhaltiges Handeln wachsen kann.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen Einblick in unser Verständnis von Nachhaltigkeit und unsere aktuellen Maßnahmen geben. Er zeigt, wie wir Verantwortung übernehmen, welche Schwerpunkte wir setzen und wie wir als Unternehmen vorankommen. Gleichzeitig hoffen wir, auch andere damit zu inspirieren.

Mit freundlichen Grüßen
Gerald Fitz, Vorstandsvorsitzender

Über diesen Bericht

INFORMATION

Weitere Informationen sowie GRI-Index

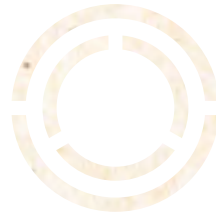


Mit diesem Bericht möchten wir transparent und nachvollziehbar über unsere Fortschritte in puncto Nachhaltigkeit informieren. Unser Ziel ist es, die Inhalte kompakt und verständlich aufzubereiten – bewusst anders als klassische, oft sehr umfangreiche Nachhaltigkeitsberichte. Statt abstrakter Darstellungen rücken wir konkrete Maßnahmen und Entwicklungen in den Vordergrund: Wie reduzieren wir unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt? Welchen gesellschaftlichen Beitrag können wir leisten – heute und in Zukunft?

Der Bericht baut auf unserem Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2022 auf. Die Schwerpunktthemen wurden damals im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und bilden weiterhin die Grundlage unserer Berichterstattung. Ergänzend berücksichtigen wir aktuelle Entwicklungen innerhalb der Haberkorn Gruppe

sowie neue Anforderungen, die sich aus gesetzlichen Rahmenbedingungen ebenso wie aus den Erwartungen unserer Stakeholder ergeben.

Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2024, punktuell werden auch bereits relevante Entwicklungen aus dem Jahr 2025 abgebildet. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Daten und Beispiele auf die vollkonsolidierten Unternehmen der Haberkorn Gruppe. Bei der Erstellung orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Damit schaffen wir Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit. Die Veröffentlichung dieses Berichts erfolgt einmalig im Oktober 2025; in Zukunft wird die Berichterstattung gemäß den Anforderungen der ESRS erfolgen. Ergänzende Informationen sowie ein GRI-Index sind auf unserer Website abrufbar.



Nachhaltigkeits-Highlights

Wir leben Nachhaltigkeit. In der gesamten Haberkorn Gruppe. Hier eine Auswahl der Schwerpunkte der vergangenen zwei Jahren, auf die wir stolz sind. Die Beispiele machen sichtbar, was wir erreichen konnten – und geben einen Ausblick auf den Weg, den wir mit Entschlossenheit weitergehen.

SBTi-Validierung für Klimaziele

Wir streben an, unsere Emissionen von Gebäuden und Fuhrpark bis 2030 um 50 % im Vergleich zu 2021 zu senken. Langfristig verpflichten wir uns, gemäß dem SBTi-Net-Zero-Standard bis 2050 Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Reduktion unserer CO₂-Emissionen

Die gruppenweiten CO₂-Emissionen aus Gebäuden und Fuhrpark konnten von 2021 bis 2024 um rund 25 % reduziert werden.

13 Photovoltaikanlagen

Per 2025 sind 13 unserer Standorte mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet. Die Gesamtleistung beläuft sich auf 1.935 KwP. In den nächsten Jahren ist der Bau von weiteren Anlagen geplant.

Mitglied von UN Global Compact

Seit 2022 ist die Haberkorn Gruppe Mitglied des United Nations Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Unser Führungsverständnis

Ein Meilenstein war 2024 die Einführung unseres neuen Führungsverständnisses aus der positiven Psychologie. Ergänzt wird der Ansatz durch unsere Markenwerte und unsere Unternehmensidentität.

Preis für neues Bürogebäude

Unser Projekt „Weitergebaut – Neue Bürowelt Haberkorn“ wurde mit dem „Bauherr:innenpreis 2024“ der Zentralvereinigung der Architekt:innen Österreichs prämiert.

CDP-Rating mit starker Bewertung

Haberkorn wurde 2025 erstmals im Rahmen des CDP (Carbon Disclosure Project) bewertet. Dabei gelang uns auf Anhieb ein B-Rating im Climate-Bereich. Das bedeutet, dass wir nachweislich koordinierte und konkrete Maßnahmen zum Management und zur Reduktion unserer Klimaauswirkung umsetzen.

Umstellung auf Ökostrom

Drei Viertel des gruppenweiten Strombezugs stammen mittlerweile aus Ökostrom oder PV-Anlagen.

Klimaschutzprojekt Green Path

Neben der Reduktion von CO₂-Emissionen setzen wir schon seit vielen Jahren auf die Unterstützung wirkungsvoller Klimaschutzprojekte. Von 2024 bis 2026 unterstützen wir das Projekt Green Path.

Bewertung unserer Lieferanten

Mehr als 60 % unserer Lieferanten (gemessen am Einkaufsvolumen) wurden mit der externen Bewertungsplattform EcoVadis auf Nachhaltigkeit überprüft.

Neue Hilfsorganisationen

Seit vielen Jahren greift Haberkorn verschiedenen Hilfsorganisationen jeweils für einen längeren Zeitraum finanziell unter die Arme. 2025 wurden fünf neue Organisationen ausgesucht.

Nachhaltigkeitswoche und -tag

Auch 2025 wurde an allen Standorten der Haberkorn Gruppe die Nachhaltigkeitswoche veranstaltet – die bei den Mitarbeitenden beliebte Tradition gibt es seit 2010.



Über die Haberkorn Gruppe

Unser Unternehmen

Was 1932 mit Leopold und Frieda Haberkorn begann, ist heute ein international tätiges Unternehmen mit 30 Standorten in den zehn Ländern Österreich, Deutschland, Schweiz, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Polen, Slowenien, Kroatien und Serbien. Rund 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen täglich ihr Know-how ein, um Industrie- und Bauunternehmen bestmöglich mit technischen Produkten zu versorgen. Die Haberkorn Gruppe (Haberkorn Holding AG)

ist als Aktiengesellschaft organisiert, befindet sich aber nach wie vor im Besitz der Familie Haberkorn. Die Unternehmenszentrale liegt in Wolfurt, Österreich. Trotz der Größe und der stetigen Weiterentwicklung über die Jahrzehnte gibt es Themen, die stets zentral waren und bleiben: familiäre Werte und Verlässlichkeit. Das soll man spüren, wenn man mit Haberkorn in Verbindung tritt – ob als Kunde, Lieferant, Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.



Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Wir sind überzeugt: Eine Wirtschaft, die sich ausschließlich an Gewinn- und BIP-Wachstum orientiert, kann nicht langfristig erfolgreich sein. Nachhaltiges Handeln verstehen wir daher sowohl als gesellschaftliche Verpflichtung als auch als zentrale Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg.

Bereits 2008 haben wir Nachhaltigkeit mit einem eigenen Modell strategisch im Unternehmen verankert. Das Modell definiert die wesentlichen Schwerpunkte unseres Engagements und macht deutlich, dass wir

Nachhaltigkeit ganzheitlich denken. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bereiche, die auch unser unternehmerisches Handeln prägen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sortiment & Services sowie Prozesse. Ergänzt werden sie durch die Handlungsfelder Gesellschaft und Lebensraum.

Alle fünf Bereiche sind eng miteinander verbunden. So entsteht ein Kreislauf, der nicht nur unserem Unternehmen zugutekommt, sondern auch einen positiven Beitrag für Umwelt und Gemeinschaft leistet.



Führungsverantwortung und Compliance

Der Vorstand der Haberkorn Gruppe trägt als oberstes Leitungsorgan die Verantwortung für die strategische Entwicklung des Unternehmens, während der Aufsichtsrat die Funktion des obersten Kontrollorgans übernimmt. Maßgeblich für das unternehmerische Handeln sind die Haberkorn Grundsätze Offenheit, Fairness, Wertschätzung, Verbindlichkeit, Effizienz und ethisches Verhalten. Diese Werte sind fest in der Unternehmenskultur verankert und bilden die Grundlage für eine langfristig ausgerichtete Unternehmensführung. Sie leiten Entscheidungen im Geschäftsalltag,

prägen den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Partnern und spiegeln sich auch in unserem Engagement für Umwelt und Gesellschaft wider. In den letzten Jahren wurden gruppenweite Systeme wie ein Hinweisgebersystem, Schulungen für risikorelevante Funktionen sowie ein Compliance- und Risikomanagementsystem eingeführt. Sie dienen vor allem als Absicherung, falls doch einmal ein Vorfall eintreten sollte, und stellen damit einen Hygienefaktor für eine dauerhaft regelkonforme und verantwortungsvolle Unternehmensführung dar.

Unser Profil im technischen Handel

Haberkorn ist im technischen Handel als B2B-Partner für Industrie- und Bauunternehmen tätig. Das Sortiment umfasst eine breite Auswahl an Produkten für den Arbeitsalltag – darunter Arbeitsschutz, Schmierstoffe sowie technische Artikel wie Schläuche, Maschinenelemente und Hydraulikkomponenten. Ergänzend dazu bieten wir Dienstleistungen wie Konfektionierungen oder den Bau individueller Aggregate an. Digitale E-Business-Lösungen und Logistikservices unterstützen eine reibungslose und effiziente Beschaffung.

Als Multispezialist verbinden wir ein umfassendes Produktspektrum mit fachlicher Beratung und praxisgerechten Lösungen. Unser Angebot orientiert sich an den konkreten Anforderungen im täglichen Einsatz bei unseren Kunden. In der Zusammenarbeit mit Lieferanten legen wir Wert auf klare Strukturen und kontinuierliche Beziehungen. Die Partner reichen von regionalen Betrieben bis zu internationalen Markenherstellern. Ein wesentlicher Teil der Produkte stammt aus europäischer Fertigung und erfüllt hohe Standards in Bezug auf Qualität, Umwelt- und Arbeitnehmerschutz. Diese Anforderungen sind in unseren Grundsätzen festgeschrieben.

Ein systematisches Lieferantenmanagement unterstützt uns dabei, Qualität und Liefersicherheit zu gewährleisten, Risiken zu erkennen und Verbesserungen umzusetzen. Unsere Hauptmärkte liegen im deutschsprachigen Raum sowie in Mittel- und Osteuropa.

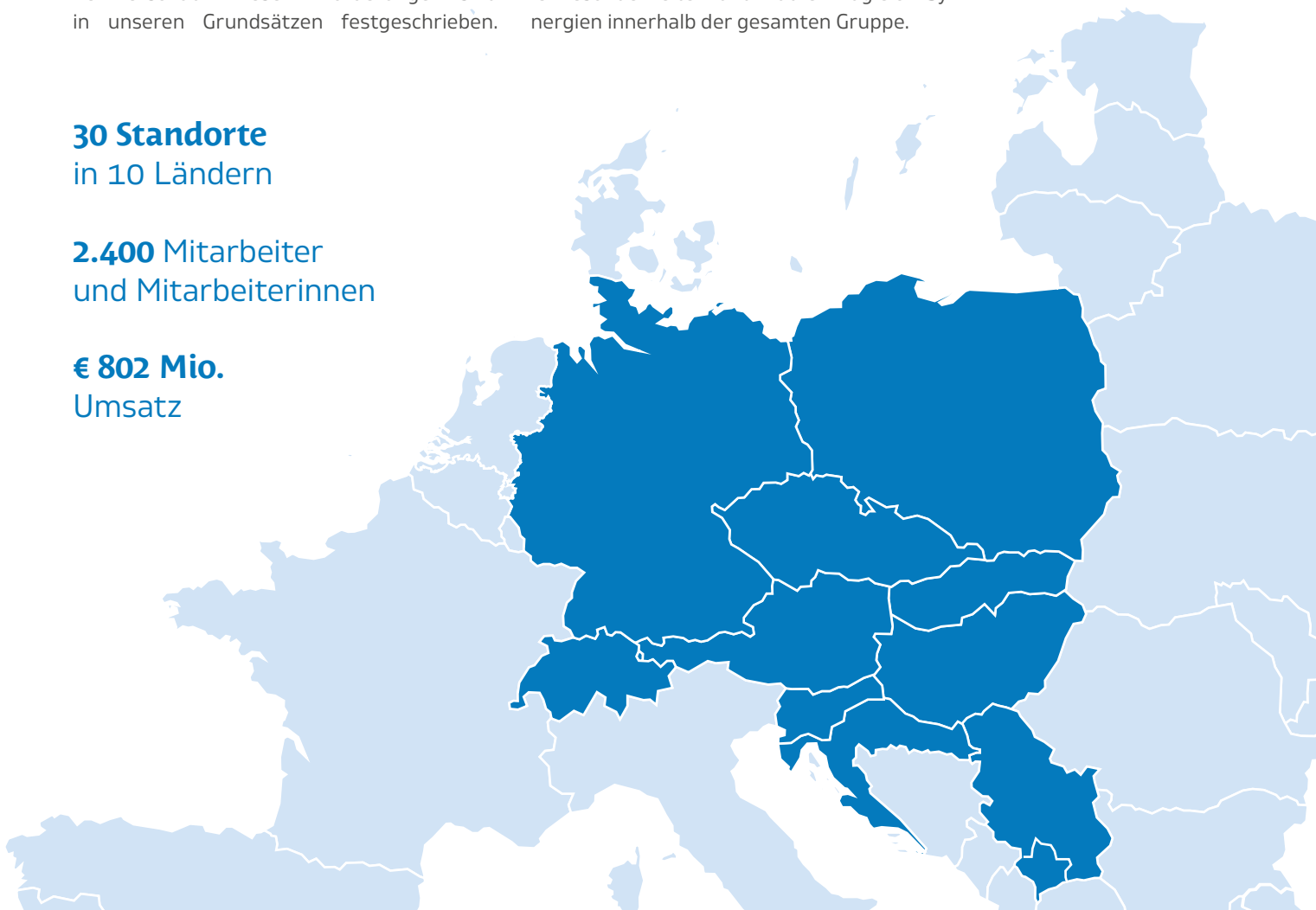


In diesen Regionen ist Haberkorn mit eigenen Gesellschaften vertreten. Dadurch stellen wir Kundennähe sicher, berücksichtigen regionale Besonderheiten und nutzen zugleich Synergien innerhalb der gesamten Gruppe.

30 Standorte
in 10 Ländern

2.400 Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen

€ 802 Mio.
Umsatz



Zertifizierte Managementsysteme

Zur systematischen Steuerung zentraler Unternehmensbereiche setzen wir auf etablierte Managementsysteme. Diese entsprechen den internationalen ISO-Standards und bieten einen klaren Rahmen für rechtssicheres und effizientes Handeln. Sie schaffen Transparenz, definieren Verantwortlichkeiten und fördern kontinuierliche Verbesserungen.



Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015

Die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Leistungen bildet das Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015. Es fördert Kundenorientierung, Effizienz und Transparenz. Zertifiziert sind Standorte in der DACH-Region, in Ungarn und Polen, an denen 84 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind.

Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015

Unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015 unterstützt uns dabei, Umweltaspekte systematisch zu erfassen, zu bewerten und kontinuierlich zu verbessern. Es fördert ressourcenschonendes Handeln und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.

Zertifiziert sind aktuell Standorte in Österreich und Deutschland, an denen 65 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind. Wir erweitern den Anwendungsbereich dieser und der anderen Zertifizierungen kontinuierlich.

Arbeits- und Gesundheitsschutz- management nach ISO 45001:2018

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement nach ISO 45001:2018 dient der Prävention von Arbeitsunfällen und der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Es schafft klare Strukturen für Verantwortlichkeiten und Maßnahmen. Zertifiziert sind Standorte in Österreich und Deutschland, an denen 54 % unserer Mitarbeitenden tätig sind.

Informationssicherheitsmanagement nach ISO/IEC 27001:2022

Das Informationssicherheitsmanagement nach ISO/IEC 27001:2022 stellt sicher, dass Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen gewährleistet sind. Hier haben wir Österreich zertifizieren lassen, wo sich auch die zentrale IT der Haberkorn Gruppe befindet. Die Abdeckung liegt bei Standorten mit 40 % unserer gruppenweiten Mitarbeitenden.

Weitere Zertifizierungen und Initiativen

Ergänzend zu den oben beschriebenen Standards ist Haberkorn Österreich nach Ökoprotect, Great Place to Work®, dem BGF-Gütesiegel sowie als „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ zertifiziert. Die Zentrale in Wolfurt trägt das Prädikat „Familienfreundlicher Betrieb“ und steht damit für gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus werden in Österreich und Deutschland regelmäßig Energieaudits gemäß Energieeffizienzgesetz (EEfG) bzw. DIN EN 16247-1 durchgeführt.

Mitgliedschaften und Auszeichnungen

Verantwortung zu übernehmen heißt für uns auch, den Blick über das eigene Unternehmen hinaus zu richten. Durch Mitgliedschaften in Initiativen und Wirtschaftsplattformen bringen wir uns aktiv ein, lernen von anderen und gestalten Entwicklungen mit. Gleichzeitig machen externe Ratings und Auszeichnungen sichtbar, wo wir stehen.

Gemeinsam mit UN Global Compact für eine nachhaltige Wirtschaft

Seit 2022 ist die Haberkorn Gruppe Mitglied des United Nations Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Vision ist eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf Grundlage universeller Prinzipien, durch die Unterstützung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs). Die Haberkorn Gruppe veröffentlicht jährlich einen öffentlich zugänglichen Fortschrittsbericht.

Science Based Targets initiative und unsere Klimaverpflichtungen

Wir haben uns der Initiative Science Based Targets angeschlossen. Langfristig verpflichten wir uns, gemäß dem SBTi-Net-Zero-Standard bis 2050 Netto-Null-Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Im November 2024 hat die Science Based Targets initiative (SBTi) die Klimaziele von Haberkorn offiziell validiert.

Mitgliedschaften bei respACT und weiteren Wirtschaftsinitiativen

respACT ist Österreichs führende Unternehmensplattform für verantwortungsvolles Wirtschaften. Das Ziel: informieren, vernetzen und CSR in Österreich vorantreiben. Haberkorn Vorstandsvorsitzender Gerald Fitz war viele Jahre im Vorstand von respACT. Ergänzend dazu ist Haberkorn Mitglied bei TUN, im Verband technischer Handel, bei Plattform V, Wirtschaft mobil oder Ökoprofit.

Berichterstattung, Ratings und Auszeichnungen

Rund um Nachhaltigkeit berichten wir unseren Kunden zum einen über klassische Wege wie den Nachhaltigkeitsbericht oder unsere Webnews. Wir legen aber auch strukturiert Informationen zu unserem

Nachhaltigkeitsmanagement bzw. unserer Nachhaltigkeitsleistung über diverse Plattformen und Portale offen.

- CDP: Supply Chain Questionnaire mit Rating B (Climate) und B- (Water) 2025 für das Jahr 2024
- EcoVadis Gold: Die Haberkorn GmbH (Zentrale) zählt mit 79 von 100 Punkten zu den besten 5 % aller bewerteten Unternehmen auf der Plattform; Bewertung Haberkorn Gruppe folgt.
- Weitere Plattformen wie Integrity Next, NQC Supplier Assurance, Manufacture 2030, SynESGy

Wir freuen uns auch, dass unser Engagement durch Prämierungen in unterschiedlichen Bereichen bestätigt wird. Zu den jüngsten Auszeichnungen zählen etwa der Sonderpreis der Bundesarbeitskammer für betriebliche Gesundheitsförderung, der Holzbaupreis 2023 in der Kategorie „Kluges Bauen mit Holz – Plus“ sowie eine Anerkennung in der Kategorie „Sanierung, Anbau und Aufstockung“.



Fortschritte

A close-up photograph of a person's hand and arm reaching out to touch a rough, textured wall. The wall appears to be made of concrete or stone with some darker, possibly painted or stained, areas. The lighting is warm and directional, coming from the right, which casts a soft shadow of the hand onto the wall. The overall tone is earthy and tactile.

Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist bei Haberkorn in allen Unternehmensbereichen verankert und prägt unser tägliches Handeln. Unsere Zentralfunktionen berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen konsequent. Zugleich ist das Thema in allen Tochtergesellschaften durch eigene Nachhaltigkeitsverantwortliche etabliert – und damit über Ländergrenzen hinweg fest verankert. Auf den folgenden Seiten zeigen wir die ganze Breite

unseres Engagements. Die Grundlage bildet unser Nachhaltigkeitsmodell. Es zeigt, dass wir das Thema ganzheitlich denken: Die fünf Bereiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sortiment und Services, Prozesse, Gesellschaft sowie Lebensraum sind eng miteinander verbunden und bilden einen Kreislauf, der wirtschaftliche Stabilität und verantwortungsvolles Handeln vereint – und zugleich einen positiven Beitrag für Umwelt und Gemeinschaft leistet.





Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„ Das Bemühen
Haberkorns, ein
ausgezeichneter
Arbeitgeber zu sein,
ist tatsächlich
allgegenwärtig
spürbar – im täg-
lichen Arbeiten
und im Team-
zusammenhalt.

Finn Gürtler

Mitarbeiter Marketing,
Hannover, Deutschland





WESENTLICHE THEMEN

Attraktiver Arbeitgeber, Gesundheit fördern, Aus- und Weiterbildung

HANDLUNGSFELDER

1: Wir zählen zu den attraktivsten Arbeitgebern und bieten in allen Belangen einen guten Arbeitsplatz.

2: Wir schaffen die besten Voraussetzungen für die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3: Unsere Führungskräfte verfügen über die höchsten Führungsqualitäten und über ein umfassendes, gemeinsames Führungsverständnis.



Der Mensch im Mittelpunkt – unsere Arbeitskultur bei Haberkorn

Attraktive Arbeitsbedingungen, gelebte Werte und ein Führungsverständnis, das auf positive Psychologie setzt – bei Haberkorn denken wir Arbeit ganzheitlich. Der Mensch steht im Mittelpunkt, und das nicht erst seit gestern.

Bei Haberkorn steht der Mensch im Mittelpunkt – nicht als Mittel zum Zweck, sondern weil uns ein gutes Miteinander wirklich wichtig ist. Es geht darum, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen, ernst genommen werden und den für sie passenden Platz finden. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das Lebensqualität bietet – mit Raum für Entwicklung, gegenseitiges Vertrauen und ein unterstützendes Miteinander.

Was uns ausmacht: Wir sind ein langfristig erfolgreiches Unternehmen mit familiären Werten. Menschlichkeit und Vertrauen sind für uns keine leeren Worte, sondern gelebter Alltag. Seit unserer Gründung entwickeln wir uns stetig weiter. Dabei geht es uns auch darum, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Wir hören zu, gehen auf Bedürfnisse ein und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne bei uns arbeiten, tun wir einiges: In fast allen Ländergesellschaften finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt – meist einmal jährlich mit jedem und jeder. Darüber hinaus pflegen wir eine offene Gesprächskultur auf

Augenhöhe, in der Rückmeldungen ausdrücklich erwünscht und geschätzt sind.

Wie wollen wir führen?¹

Ein Meilenstein war 2024 die gruppenweite Einführung unseres neuen Führungsverständnisses. Denn Führung ist ein zentraler Hebel, um die Unternehmenswerte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar zu machen. 2016 wurde diesbezüglich in Österreich ein erster Rahmen gesetzt, der nun weiterentwickelt und sukzessive auf alle Länder ausgerollt wird. Dabei ging es nicht nur um Aufgaben und Verantwortung, sondern auch um die zentrale Frage: Wie wollen wir führen? Basis ist das PERMA-Lead-Modell® aus der positiven Psychologie. Ergänzt wird dieser Ansatz durch unsere Markenwerte sowie durch unsere Unternehmensidentität. Unser Führungsverständnis soll jedoch nicht nur am Papier bestehen: Es wird aktiv gelebt. So wurde eine Leadership Community gegründet, die sich aus Führungskräften aus dem DACH-Raum zusammensetzt. Ihr Ziel ist es, das Führungsverständnis weiterzutreiben und

die Umsetzung durch die Führungskräfte zu unterstützen. So wurde in der Community das Thema stärkenorientierte Führung aufgegriffen und ein Tool entwickelt: Stärkekarten, die spielerisch zur Reflexion im Team anregen.

(Weiter-)Entwicklung 2.0

Wir als Unternehmen entwickeln uns weiter, und genauso jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter. Wenn immer es möglich ist, wollen wir diese Veränderungen auch gemeinsam gehen und individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen. Das können fachliche und persönliche Entwicklungsschritte sein. So freuen wir uns über viele Besetzungen von Führungskräften und Expertinnen bzw. Experten aus den eigenen Reihen. Doch Entwicklung findet nicht nur über Hierarchieebenen statt, immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Chance, auch in anderen Abteilungen innerhalb des Unternehmens einen neuen Platz zu finden und dort ihre Stärken einzusetzen.

Gutes Miteinander prägt die Kultur

Bei Haberkorn fördern wir gezielt den Zusammenhalt – denn ein gutes Miteinander stärkt nicht nur die Zusammenarbeit, sondern prägt unsere Kultur. Gruppenweit setzen wir Initiativen, um das Gemeinsame zu stärken: Sommerfeste, Abteilungsaktivitäten oder Aktionen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder Nachhaltigkeits-tage – all das schafft Verbindung über Teams und Länder hinweg. Gleichzeitig berücksichtigen wir, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Unsere Arbeitsbedingungen gestalten wir daher so flexibel wie möglich.

Die konkreten Angebote – etwa zur Arbeitszeitgestaltung, zu Zusatzleistungen oder zu Entwicklungswegen – werden in den Ländern jeweils an die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst. Dazu zählen auch Auszeiten wie Sabbaticals, bei denen sich über ein Modell Zeit für persönliche Vorhaben ansparen lässt. Ebenso bieten wir länderspezifisch vielfältige Ausbildungsformate wie Rotationsausbildung, duale Studiengänge oder Traineeprogramme – stets mit dem Ziel, individuelle Entwicklung zu ermöglichen. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das sowohl persönliches Wachstum als auch

Gesundheit allumfassend gedacht

Zur persönlichen Entfaltung gehört für uns mehr als Aus- und Weiterbildung: Ein gesundes Arbeitsumfeld ist ebenso entscheidend. Denn nur wer sich körperlich und mental wohlfühlt, kann seine Stärken langfristig einbringen. Deshalb setzen wir uns gezielt für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein – mit Angeboten, die weit über klassische Sicherheitsstandards hinausgehen. In allen Ländergesellschaften gibt es Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung – von Outdoortrainings und Sportangeboten über Gesundheits-Checks bis hin zu Massagen. Auch unsere Arbeitsplätze gestalten wir attraktiv: Ergonomische Möbel, Rückzugsräume, einladende Pausenbereiche oder Besprechungs-cubes gehören für uns dazu. 2024 haben wir dazu eine Gebäudevision entwickelt, die festlegt, worauf bei Neubauten und Sanierungen geachtet werden soll – damit unsere Arbeitsumgebung zu unseren Werten passt.

Einmal im Jahr steht das Thema „Nachhaltig handeln“ besonders im Fokus: In Österreich findet seit 2010 eine Nachhaltigkeitswoche statt, in den anderen Ländern ein Aktionstag. Ziel ist es, Bewusstsein zu schaffen – mit Aktionen wie Workshops oder Kochkursen, Informationen und Ideen, wie nachhaltiges Handeln im Alltag gelingen

¹ KENNZAHLEN

2.200 Schulungs-
stunden für
Führungskräfte
zu PERMA-
Lead-Modell®



kann. Dabei werden u.a. Aspekte der Gesundheitsförderung stärker integriert. Und ganz nebenbei macht das auch noch Spaß.

Unsere Kultur entsteht nicht durch Vorgaben, sondern durch das, was wir täglich tun. Sie wächst mit jeder Idee, jedem Beitrag und jedem gemeinsamen Schritt.

Weitere Themen zum Schwerpunkt

Great Place to Work® als wichtige Grundlage für Weiterentwicklung¹

¹ KENNZAHLEN

91 % der Mitarbeitenden haben der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ zugestimmt.

² KENNZAHLEN

63 % der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten mit Betriebsrat.

Ein gutes Arbeitsumfeld ist für uns essenziell – deshalb holen wir regelmäßig Rückmeldungen ein. In Österreich nutzen wir dafür seit vielen Jahren die unabhängige „Great Place to Work“-Befragung. Sie liefert uns anonymisierte Einschätzungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsalltags. Bei der letzten Befragung stimmten 91 % der Teilnehmenden der Aussage zu, dass Haberkorn ein sehr guter Arbeitsplatz sei. Der durchschnittliche Zustimmungswert über alle Fragen lag erneut bei 83 %. Wir nehmen diese Ergebnisse ernst und nutzen sie gezielt zur Weiterentwicklung: Rückmeldungen werden intern analysiert, und dort, wo Handlungsbedarf sichtbar wird, besprechen wir konkrete Verbesserungsmöglichkeiten.

Betriebsratsarbeit im Sinne eines guten Einvernehmens²

Ein gutes und partnerschaftliches Einvernehmen zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen hat für uns Priorität. An den österreichischen Standorten sowie in Slowenien und an mehreren deutschen Standorten bestehen bereits Betriebsräte. Mit der Gründung von Haberkorn Deutschland im Herbst 2025 wurde zugleich ein Gesamtbetriebsrat für alle zugehörigen Standorte ins Leben gerufen.

Sicher und gesund am Arbeitsplatz: mehrere zertifizierte Standorte

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gehören zu den Grundlagen eines guten Arbeitsumfelds – auch wenn bei uns keine hochriskanten Tätigkeiten anfallen. Besonders in Bereichen wie Logistik und Produktion ist das Thema dennoch relevant und wird entsprechend ernst genommen.

Als technischer Händler mit einem starken Fokus auf Arbeitsschutz verfügen wir über etablierte Strukturen zur Arbeitssicherheit. Bereits heute sind alle Standorte in Österreich sowie zwei Standorte in Deutschland nach der ISO 45001 zertifiziert. Ab 2026 wird der Zertifizierungsumfang in Deutschland schrittweise erweitert.

Neben der Sicherheit ist uns auch die Gesundheit der Mitarbeitenden wichtig. Hier setzen wir auf ein breites Spektrum an Maßnahmen: Dazu zählen ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und erste Tests mit Exoskeletten in körperlich belastenden Tätigkeitsfeldern.

Betriebliche Gesundheitsförderung an allen Standorten etabliert³

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden aktiv zu fördern, ist uns ein besonderes Anliegen. Bereits seit vielen Jahren engagieren sich in Österreich eigene Teams für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – mit vielfältigen, lokal abgestimmten Angeboten. 2020 wurde das Thema auf Gruppenebene ausgerollt und hat seitdem in allen Ländern stark an Bedeutung gewonnen.



Perspektivisch wollen wir die Zufriedenheit auch über die österreichischen Standorte hinaus erfassen. Ab 2026 prüfen wir die gruppenweite Umsetzung einer vergleichbaren Befragung.

Ergänzend sorgen Standortleitungen an fast allen Niederlassungen dafür, dass Anliegen aufgenommen werden, das Umfeld gepflegt ist und die Abstimmung mit dem Betriebsrat vor Ort gut funktioniert – ein Beitrag zur Qualität am Arbeitsplatz.



In vielen Gesellschaften gehören Massagen, Gesundheitschecks oder Bewegungsangebote wie Yoga, Aerobic und RawFit mittlerweile zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags. Auch kleinere Maßnahmen wie kostenloses Obst oder attraktiv gestaltete Pausenräume tragen dazu bei, dass Wohlbefinden gefördert und gesundheitlichen Beschwerden vorgebeugt wird.

Das genaue Programm richtet sich nach Standortgröße und Bedarf – und wird daher direkt vor Ort entwickelt. Entscheidend ist: Die Mitarbeitenden schätzen die Angebote und nehmen sie gerne in Anspruch.

Zur BGF gehören für uns aber nicht nur Kurse oder Aktionen, sondern auch Rahmenbedingungen, die gesundes Arbeiten langfristig unterstützen – wie erwähnt etwa durch ergonomische Arbeitsmittel oder hochwertig gestaltete Aufenthaltsbereiche. Dass wir damit auf einem guten Weg sind, zeigt auch ein Sonderpreis der Bundesarbeiterkammer für vorbildliche betriebliche Gesundheitsförderung.

Laufend neue Ansätze für attraktives Mitarbeitermobilitätsmanagement⁴

Klimafreundliche Mobilität gehört nachdrücklich unterstützt – nicht nur der Umwelt zuliebe, sondern auch, weil sie oft gesünder ist. Deshalb setzen wir bei der Anreise zum Arbeitsplatz seit Jahren auf vielfältige Maßnahmen, wofür wir 2018 mit dem VCÖ-Mobilitätspreis ausgezeichnet wurden. In unseren Ländergesellschaften entstehen laufend

neue Ansätze: vom autofreien Tag in Recklinghausen über Fahrradservices bis hin zu den EcoPoints neben Österreich auch in Polen und Tschechien – ein System, bei dem klimafreundliche Arbeitswege mit Punkten belohnt werden.

Chancengleichheit als Ziel in männerdominierter Branche⁵

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind für uns selbstverständlich – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Eine Schlechterstellung einzelner Menschen steht im klaren Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur und zu den Grundsätzen, an denen wir uns orientieren. Gleichzeitig wissen wir: Der technische Handel ist traditionell eine eher männerdominierte Branche. Frauen sind in vielen Bereichen unterrepräsentiert – das können wir nicht allein verändern, aber wir sehen es als unseren Auftrag, dort anzusetzen, wo wir Einfluss nehmen können. Unser Ziel ist es, bis 2030 Genderparität in allen Hierarchieebenen zu erreichen. Dafür setzen wir sowohl gruppenweite als auch lokale Maßnahmen, die auf langfristige Wirkung angelegt sind. Unser Fokus liegt nicht auf der Bevorzugung einzelner Gruppen, sondern auf dem Schaffen guter Rahmenbedingungen für alle: flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Kultur, in der Vielfalt als Stärke verstanden wird. So wollen wir dafür sorgen, dass Talente sich entwickeln können – unabhängig von ihrer Lebenssituation.

³ VIDEO

„Betriebliche Gesundheitsförderung – Sonderpreis der AK“



⁴ VIDEO

„Öffentliche Anreise bei Haberkorn“



⁵ KENNZAHLEN

Frauenanteil in Führungsebenen:
Aufsichtsrat: 25 %
Vorstand: 0 %
Obere Führungsebene: 17 %
Mittlere und untere Führungsebene: 26 %



HABERKORN

Prozesse

„Energie *effizient*
zu nutzen, ist für mich
mehr als Technik –
es ist ein *Beitrag*
zu *Umweltschutz*
und Wirtschaft-
lichkeit.

Juan Merinero
Facility Manager,
Wien, Österreich





WESENTLICHE THEMEN

Gebäude, Fuhrpark, Einsatz von Verpackung, Abfall, Transportkette

HANDLUNGSFELD

1: Wir verbessern laufend unsere Energieeffizienz und reduzieren den Energie- und Ressourcenverbrauch.



Räume mit Haltung – wie wir Gebäude als Teil unserer Prozesse neu denken

Gebäude sind mehr als Infrastruktur – sie sind Ausdruck unserer Haltung. Mit der „Vision für Gebäude-Errichtung & -Sanierung“ verfolgt Haberkorn das Ziel, Arbeitsorte zu schaffen, die nachhaltig, funktional und menschlich zugleich sind. Die neue Bürowelt in Wolfurt zeigt, wie das in der Praxis gelingt.

Unsere rund 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten an 30 Standorten – in Büros, Lagerhallen, Werkstätten, Abholmärkten, Produktionsbereichen und Shops. Sie nehmen Waren an, lagern ein, prüfen die Qualität, konfektionieren, verpacken, beraten Kunden, führen Gespräche mit Lieferanten und entwickeln Lösungen. Sie erstellen Angebote, führen Buchungen durch, gestalten Marketingmaßnahmen oder entwickeln digitale Services und IT-Anwendungen. Jeden Tag gestalten sie das Geschäft von Haberkorn aktiv mit – in Gebäuden, die vielfältiger kaum sein könnten. Unsere Gebäude sind nicht bloß funktionale Hüllen – sie sind Orte des Austauschs, der Effizienz, der Begegnung und der Identifikation. Deshalb haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt, wie wir unsere Gebäude zukünftig gestalten wollen – im Sinne einer nachhaltigen, modernen und menschengerechten Arbeitsumgebung. Herausgekommen ist unsere „Vision für Gebäude-Errichtung & -Sanierung“, die ein klares Zielbild für die Entwicklung

unserer Immobilien vorgibt. Unsere Vision ist es, Räume zu schaffen, in denen Verlässlichkeit, Komfort, Menschlichkeit und Ressourcenbewusstsein spürbar sind – und die gleichzeitig die Identität von Haberkorn verkörpern, die als Wegweiser für Neubauten und Sanierungen dienen soll. Im Zentrum stehen dabei nicht nur Energieeffizienz und Materialwahl, sondern vor allem die Menschen, die in diesen Räumen arbeiten.

Ein Ort, der Wandel verkörpert

Um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele erreichen, wurde ein Kriterienkatalog auf Basis der DGNB-Richtlinien (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) entwickelt. So können wir bei jedem neuen Projekt genau prüfen: Was braucht es, um unserer Vision näherzukommen? Wo stehen wir? Und was ist – auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten – möglich? Denn auch das ist Teil unseres Verständnisses von verantwortungsbewusstem Handeln: pragmatische

Umsetzbarkeit, ohne den Anspruch auf Qualität zu verlieren. Ein Leuchtturmprojekt für diese Vision ist die neue Bürowelt in Wolfurt, die 2023/24 realisiert wurde – sie steht exemplarisch für das, was wir unter nachhaltiger Gebäudeentwicklung verstehen. Ziel war es, Arbeitsplatzqualität, Ökologie und neues Arbeiten miteinander zu verbinden – und das in einem inspirierenden, gesunden Umfeld.

Ein zentrales Element war der Beteiligungsprozess: Die betroffenen Abteilungen wurden aktiv in die Planung eingebunden. Wünsche, Ideen und Arbeitsrealitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort wurden ernst genommen – und flossen in die Gestaltung ein. Besonders wichtig: die Auseinandersetzung mit neuen Arbeitsformen. Die Erkenntnisse daraus beeinflussen heute auch andere Projekte innerhalb der Gruppe.

Im Sinne nachhaltiger Flächennutzung wurde bewusst auf einen kompletten Neubau oder eine Aufstockung des Gebäudes verzichtet. Stattdessen wurde eine vorhandene Fläche, die jahrelang als Ausstellungshalle genutzt wurde, in einen offenen, zweigeschossigen Baukörper umgestaltet. Die Wahl natürlicher Materialien – allem voran Holz – sowie die Möblierung mit zum Teil wiederverwendetem Mobiliar unterstreichen den schonenden Umgang mit Ressourcen. Auch die Gebäudetechnik wurde umfassend gedacht: Eine kontrollierte Be- und Entlüftung sorgt für ein angenehmes Raumklima bei minimalem Energieeinsatz – sowohl im Sommer als auch im Winter. Gestalterisch wurde Wert auf Räume gelegt, die Austausch und konzentriertes Arbeiten gleichermaßen ermöglichen. Neben offenen Zonen und kommunikativen Treffpunkten gibt es Rückzugsräume, Kreativflächen und hochwertige Aufenthaltsbereiche. Die neue Bürowelt soll nicht nur funktionieren, sondern eine Atmosphäre schaffen, in der man gerne arbeitet.

Mehrfach ausgezeichnet

Die Qualität des Projekts wurde auch extern anerkannt – etwa durch den Holzbaupreis 2023 (Kategorie „Kluges Bauen mit Holz – Plus“ und im Rahmen einer Anerkennung in der Kategorie „Sanierung/Anbau/Aufstockung“) sowie durch die Auszeichnung mit dem „Bauherr:innenpreis 2024“ der Zentralvereinigung der Architekt:innen Österreichs.

Dieser Preis würdigt nicht nur herausragende Architektur, sondern auch die Zusammenarbeit zwischen Bauherrschaft und Architektinnen – ein zentraler Aspekt unseres Projekts. Aus 119 Einreichungen und 23 Nominierungen wurden sieben Projekte ausgezeichnet.

Von Wolfurt in die Gruppe

Mit der Bürowelt in Wolfurt haben wir nicht nur ein funktionales Büro geschaffen, sondern ein Vorbild für künftige Projekte in der gesamten Gruppe. Es ist ein real gewordener Ausdruck unserer Vision und ein Zeichen dafür, wie stark bauliche Strukturen unsere Unternehmenskultur unterstützen können.



Die dabei gemachten Erfahrungen, die entwickelten Standards und Lösungen fließen systematisch in die zukünftige Entwicklung unserer Standorte ein. Wir haben dafür eine Basis geschaffen, auf die wir bei weiteren Projekten aufbauen können – immer wenn ein Neubau, eine Erweiterung oder Sanierung ansteht.

Unser Ziel ist klar: Gebäude, die wirtschaftlich, funktional und nachhaltig sind – und in denen unsere Werte sichtbar und erlebbar werden. Damit Prozesse nicht nur effizient laufen, sondern auch Räume entstehen, in denen Menschen gerne arbeiten.

Weitere Themen zum Schwerpunkt

Energieeffizienzmaßnahmen und Sanierungen¹

¹ KENNZAHLEN

Gesamtenergiebedarf unserer Gebäude: 11.086 MWh

2023 konnten wir die letzte eigene Ölheizung stilllegen. Öl kommt nur noch an drei Standorten zum Einsatz – zweimal in Mietobjekten und einmal in Recklinghausen, wo ab 2027 auf Wärmepumpe eingesetzt wird.

Seit dem Jahr 2020 messen wir den Stromverbrauch an allen Standorten auf Monats-ebene. In Österreich, wo der Verbrauch seit jeher gemessen wird, und Deutschland erfolgen regelmäßig verpflichtende Energieaudits, 2020 auch freiwillig bei großen Gesellschaften. Daraus abgeleitet setzen wir konkrete Maßnahmen um: von Heizungsumstellungen in Innsbruck, Graz, Budapest und Feldkirchen bis zur LED-Umrüstung an vielen Standorten. In Graz ist zudem ein Fenstertausch geplant. Weitere Verbesserungen sind laufend in Vorbereitung.

Strom aus erneuerbarer Energie an drei Vierteln unserer Standorte

An allen Standorten in Österreich, Deutschland und der Schweiz setzt Haberkorn zu 100 % auf Ökostrom. Parallel dazu wird seit

Jahren in eigene Photovoltaikanlagen investiert – inzwischen auch mit Batteriespeicher oder in Kombination mit Wärmepumpen. Zuletzt ging 2025 eine neue PV-Anlage in Kroatien in Betrieb. Aktuell sind gruppenweit 1.935 kWp installiert; eine neue Anlage in Tschechien steht kurz vor der Inbetriebnahme, weitere Anlagen sind in Planung.

Im Jahr 2024 lag der Stromverbrauch der gesamten Haberkorn Gruppe bei 5.371 MWh. Rund drei Viertel davon stammen aus erneuerbaren Quellen – entweder über Ökostromprodukte oder durch Eigenerzeugung. Die restlichen 27 % werden über Strommix-Produkte mit erneuerbaren und fossilen Anteilen gedeckt. Ziel ist es, den Anteil erneuerbarer Energien weiter auszubauen und den der Eigenversorgung Schritt für Schritt zu erhöhen.

Lean Management als Motor für Effizienz und Qualität

Haberkorn optimiert mit Lean Management kontinuierlich Prozesse und reduziert Verschwendung – für mehr Effizienz und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Der Ansatz lebt vom Mitwirken aller: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen über KVP-Karten (KVP = Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) konkrete Verbesserungsideen ein. Nach erfolgreicher Einführung in Wolfurt, Wien und Slowenien 2024 startete im Sommer 2025 die Umsetzung in den ersten deutschen Organisationen. Schulungen in Kooperation mit einem externen Partner bereiten darauf vor. So entsteht Schritt für Schritt eine lebendige Verbesserungskultur.

Verpackungen neu gedacht – Mehrweg im Praxistest²

Um Verpackungsaufwand und -kosten bei internen Lieferungen zu reduzieren, testete Haberkorn im Herbst 2024 den Einsatz von Mehrwegbehältern anstelle von Einwegkartons. Der Pilotversuch umfasste eigene Nebenlager an verschiedenen Standorten in Österreich und der Schweiz sowie Endkunden und berücksichtigte unterschiedliche Transportwege und Etikettierungsanforderungen. Die Ergebnisse zeigen: Bereits nach wenigen Umläufen sind die Mehrwegbehälter



ökologisch im Vorteil, sparen Material und vereinfachen Prozesse in den Nebenlagern und bei der Bewirtschaftung vor Ort beim Kunden. Für die langfristige Umsetzung wurde der intralogistische Verpackungsprozess von der Sonderpackerei in die Kleinpäckerei umverlagert, um die Aufbereitung der Mehrwegverpackungen so effizient wie möglich zu gestalten – ein weiterer Schritt in Richtung schlanker und nachhaltiger Logistikprozesse.

Mobilität mit Verantwortung: So gestalten wir unseren Fuhrpark

Mit mehr als 500 Fahrzeugen ist die Haberkorn Gruppe in der DACH-Region und in CEE mobil unterwegs. Der gruppenweite Treibstoffbedarf liegt aktuell noch bei 683.000 Litern – ein Wert, den wir durch gezielte Maßnahmen sukzessive senken wollen.

Seit vielen Jahren setzen wir auf effiziente Motorisierung, optimierte Tourenplanung und Fahrtrainings zur Verbrauchsreduktion. Seit 2020 treiben wir zudem die Elektrifizierung unseres Fuhrparks konsequent voran: In Österreich liegt der E-Anteil bereits bei mehr als 60 %, im Pkw-Bereich sogar bei 70 %.

Seit 2025 übertragen wir dieses Konzept auf Deutschland. Mit der Einführung einer neuen Fuhrparkpolicy wurde auch dort die Elektrifizierung gezielt angestoßen.

Zukünftig wollen wir nicht nur den Energieverbrauch der E-Fahrzeuge weiter optimieren, sondern auch die Elektrifizierung durch eine einheitliche Policy standortübergreifend vorantreiben – mit dem Ziel, Emissionen zu reduzieren und die Effizienz zu steigern. Zudem werden Ladelösungen an den Standorten laufend ausgebaut, um eine hochwertige E-Mobilitäts-Infrastruktur sicherzustellen.

² KENNZAHLEN

Unser Gesamtverbrauch an Verpackungsmaterialien zeigt die Relevanz des Themas:
568 to Karton,
380 to Holz,
122 to Kunststoffe.

Stromproduktion (Photovoltaik) in der Haberkorn Gruppe





Sortimente und Services

„ Nachhaltigkeit
wird immer mehr
Teil unseres Aufgaben-
gebietes. Wir haben
die Möglichkeit,
aktiv *positiv*
auf das *Sortiment*
einzuwirken.



Annika Huintjes

Team- und Sortimentsmanagerin,
Recklinghausen, Deutschland



WESENTLICHE THEMEN

Lieferkette und Sortiment

HANDLUNGSFELDER

1: Wir fördern nachhaltige Lieferanten und Produkte.

2: Wir setzen uns für die Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards in der gesamten Lieferkette ein.

Beschaffung im Blick – Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Als technischer Händler mit einem vielfältigen Sortiment ist Haberkorn Teil komplexer Lieferketten. Diese bergen ökologische und menschenrechtliche Herausforderungen – bieten aber auch große Potenziale für Veränderung. Wir wollen Verantwortung in der Lieferkette schrittweise verankern und gemeinsam mit unseren Partnern weiterentwickeln.

In unserem Leitbild ist festgeschrieben, dass wir mit den besten Lieferanten ihrer Branche zusammenarbeiten wollen. Das ist kein Zufall: Wir setzen auf langfristige, partnerschaftliche Beziehungen mit leistungsfähigen Produzenten, die unsere Werte teilen und uns helfen, hohe Standards zu erfüllen – etwa in Qualität, Umweltschutz sowie im Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ein Großteil unserer Lieferanten hat seinen Sitz in Europa und zählt zu den renommierten Markenherstellern mit anerkannten Managementsystemen. Das stärkt die Basis für ein verantwortungsvoll zusammengestelltes Sortiment.

Unsere Zuständigkeit endet jedoch nicht bei der Produktauswahl. Unsere Lieferketten sind komplex – und damit auch anfällig für Risiken. Sie bringen menschenrechtliche wie ökologische Herausforderungen mit sich. Gleichzeitig haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2050 wollen wir entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette Netto-Null-Emissionen erreichen. Beides – Risikominimierung und Klimaziele – bedingt ein aktives, strukturiertes Lieferantenmanagement.

Schon vor mehr als zehn Jahren haben wir begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in unsere Lieferkettenprozesse zu integrieren – unter anderem mit einem eigenen Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Lieferanten sowie einem Produktscreening unseres gesamten Sortiments. Heute werden bereits beim Onboarding neuer Lieferanten relevante Informationen erhoben und unser Code of Conduct wird unterzeichnet. Die Nachhaltigkeitsrisiken unserer Lieferanten werden zusätzlich über ein webbasiertes Tool eingestuft. Dieses bewertet mögliche Risiken auf Basis von Branche, Herkunftsland und zugänglichen Dokumenten. So bekommen wir eine erste Einschätzung zum Lieferanten.

Für unsere wichtigsten Lieferanten – gemessen am Einkaufsvolumen – nutzen wir die externe Plattform EcoVadis für eine vertiefte Bewertung. Dabei werden nicht nur Selbstauskünfte berücksichtigt, sondern auch Nachweise eingefordert und öffentlich dokumentierte Vorfälle analysiert. Rund 60 % unseres Einkaufsvolumens entfallen derzeit auf Lieferanten mit EcoVadis-Rating. Für weitere wichtige Partner, die (noch) kein



Rating haben, nutzen wir einen eigenen Fragebogen. In Summe haben wir heute bereits für rund 70 % unseres gruppenweiten Einkaufsvolumens vertiefte Informationen zum Nachhaltigkeitsstatus.

Weiterentwicklung des Sortiments

Ein wichtiger Hebel zur Weiterentwicklung ist die enge Abstimmung mit unseren Sortimentsmanagerinnen und -managern. Seit mehreren Jahren finden zweimal jährlich Workshops mit österreichischen und deutschen Sortimentsverantwortlichen statt – mit Fokus auf Nachhaltigkeit, Marktverantwortung und Lieferantenauswahl. Ziel ist es, Wissen aufzubauen, Bewusstsein zu schaffen und gezielt entsprechende Lieferanten zu fördern. Denn unser Sortiment ist nicht statisch – es soll Schritt für Schritt in eine zukunftsfähige Richtung weiterentwickelt werden.

Dabei steht nicht die Bewertung allein im Mittelpunkt, sondern auch der Dialog: mit Lieferanten, Fachleuten und intern – stets über Unternehmensgrenzen hinweg. Denn Veränderungen in der Lieferkette gelingen langfristig nur gemeinsam – und mit dem Blick über den sogenannten Tellerrand.

Unterstützung von Lieferanten¹

Ein konkretes Instrument in der Klimastrategie ist das Supplier Engagement Target, die Aktivierung von Lieferanten: Wir fordern unsere Lieferanten aktuell dazu auf, sich wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen. Bis 2028 sollen damit 70 % der Emissionen aus zugelieferten Produkten abgedeckt sein. EcoVadis dient dabei als Mess- und Monitoringplattform. Lieferanten, die noch keine Maßnahmen setzen, möchten wir künftig gezielter unterstützen – und stärker in die Pflicht nehmen. Die nächste Herausforderung: konkrete Emissionsdaten zu Produkten und Materialien, deren Erfassung und Qualität heute oft noch eingeschränkt ist. Hier arbeiten wir bereits an Grundlagen, um künftig fundierte Analysen und Reduktionspfade ableiten zu können.

Daten strategisch nutzen

Als technischer Händler bewegen wir uns in einem Spannungsfeld: Einerseits steht unser

breites Sortiment für Vielfalt und Verfügbarkeit, andererseits fordert genau diese Vielfalt strukturierte Prozesse, wenn es um Transparenz, Steuerbarkeit und Nachhaltigkeit geht. Wir sehen darin keinen Widerspruch, sondern eine Gestaltungsaufgabe.

Die Bewertungen und Daten aus EcoVadis nutzen wir zunehmend auch strategisch – sie helfen uns, Risiken frühzeitig zu erkennen, Potenziale aufzudecken und gezielt mit Lieferanten ins Gespräch zu kommen. Wo möglich, setzen wir auf Verbesserung statt Austausch, nicht aus Anspruch an Perfektion, sondern als Weg zu mehr Verantwortung – über alle Ebenen der Lieferkette hinweg.

Nicht alle Themen lassen sich momentan vollständig erfassen. Insbesondere die Emissionen einzelner Produkte sind vielfach noch nicht systematisch dokumentiert. Dennoch ist klar: Diese Daten werden an Relevanz gewinnen – für Haberkorn wie auch für unsere Kunden. Wir schaffen deshalb heute Strukturen, mit denen wir künftig besser berichten, steuern und reduzieren können. Nachhaltig handeln in der Lieferkette bedeutet für uns nicht Kontrolle, sondern Kooperation und eine gemeinsame Reise, ein gemeinsames Vorankommen mit Partnern, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen – für Menschen, Umwelt und kommende Generationen.

¹ KENNZAHLEN

Etwa ein Viertel unserer Lieferanten (gemessen an den Emissionen der bei ihnen eingekauften Produkte) hat heute von SBTi validierte Klimaziele oder sich dazu committed.



Weitere Themen zum Schwerpunkt

Kennzeichnung von nachhaltigeren Produktalternativen im Online-Shop

BROSCHÜRE

„Einfach nachhaltiger. Arbeitsschutz von Kopf bis Fuß.“



Über unser Sortiment und unsere Services haben wir maßgeblichen Einfluss auf eine positive Entwicklung. Bereits 2011 haben wir gemeinsam mit dem Österreichischen Ökologie-Institut eine eigene Systematik entwickelt, um nachhaltigere Produktalternativen zu identifizieren und sichtbar zu machen. Seither kennzeichnen wir diese Produkte mit dem Hinweis „einfach nachhaltiger“ – und machen unsere Kunden so aktiv auf diese Lösungen aufmerksam. 2024 haben wir diese Logik in unseren Online-Shop integriert: Produkte mit Umweltzeichen wie dem EU-Ecolabel

Neue Aspekte bei Produkten von H-Plus im Bereich Arbeitsschutz

Unsere Eigenmarke H-Plus steht für ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis und ist im Sortiment fest etabliert. Bei einzelnen Produkten fließen zunehmend auch nachhaltigere Aspekte ein – wo es sinnvoll und umsetzbar ist. Beispiele sind Artikel mit recyceltem Polyamid, Verpackungen, die in bestimmten Fällen von Kunststoff auf Papier umgestellt wurden, sowie digitale Gebrauchsanleitungen, die Papier ersetzen. Im Textilbereich setzen wir weiterhin auf Kooperationen mit europäischen Herstellern, sofern diese ökologisch und wirtschaftlich sinnvoll sind. Auch anerkannte Zertifikate wie der Öko-Tex-Standard 100 werden – wo möglich – berücksichtigt. Ergänzend bauen wir die Verwendung recycelter Materialien schrittweise aus. So entwickelt sich H-Plus im Arbeitsschutz kontinuierlich weiter: mit funktionalen und wirtschaftlichen Produkten, die – wo es passt – auch langlebig, recyclingfähig und ressourcenschonend gestaltet sind.

Ausgabesysteme punkten mit Effizienz und Nachhaltigkeit

Als technischer Händler bieten wir unseren Kunden verschiedene automatisierte Ausgabesysteme, die wir individuell betreuen und verwalten. Diese stellen nicht nur eine verlässliche Produktverfügbarkeit sicher, sondern leisten auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung: Schwund, Überbevorratung und ineffiziente Lager werden vermieden – das senkt den Materialverbrauch und reduziert den ökologischen Fußabdruck. Gleichzeitig erleichtern die Systeme den Arbeitsalltag vor Ort, indem sie Prozesse vereinfachen und Verbrauch transparent machen. Ein konkretes Beispiel dafür, wie Effizienz und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen können.

Services zur Förderung der Kreislaufwirtschaft

Wir wollen Kreislaufwirtschaft aktiv mitgestalten – auch wenn wir uns noch am Anfang befinden. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft



sowie unsere eigene Kennzeichnung lassen sich nun gezielt filtern. Da nicht in allen Sortimentsbereichen etablierte Labels verfügbar sind, behalten wir unsere eigene Bewertung weiterhin bei. Eine Ausweitung auf andere Gesellschaften ist aktuell nicht geplant – auch im Hinblick auf neue gesetzliche Anforderungen wie den digitalen Produktpass, der künftig für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit sorgen soll.

im Netzwerk „TUN. Green Deal Vorarlberg“ haben wir uns 2024 gemeinsam mit anderen Unternehmen und unter Begleitung von bmi. lab intensiv mit grünen Geschäftsmodellen beschäftigt. Parallel dazu bieten wir bereits konkrete Dienstleistungen an, die auf Ressourcenschonung und längere Produktlebenszyklen abzielen: etwa die Aufbereitung von Wälzlagern mit Schaeffler, Schmierstoffanalysen oder Reparaturservices. Immer wieder kommen auch unsere Partner mit neuen Ideen auf uns zu. Besonders erfreulich ist ein gemeinsames Projekt mit einem Kunden aus dem produzierenden Gewerbe: Erstmals konnten 2024 gebrauchte Handschuhe aus einem Wiegezellenschrank gereinigt und wiederverwendet werden – ein gelungener Schritt in Richtung gelebter Kreislaufwirtschaft.

Material-Compliance wird laufend weiterentwickelt

Material-Compliance bedeutet: Wir achten darauf, dass die in unseren Produkten eingesetzten Materialien den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Aufgrund unseres sehr breiten und heterogenen Sortiments ist dieses Thema besonders anspruchsvoll – sowohl in Bezug auf Fachwissen als auch auf Prozesse. Schon 2011 haben wir ein Materialhandbuch eingeführt, das Risiken für alle relevanten Materialien je Sortimentsgruppe systematisch bewertet. Dieses wurde seither laufend aktualisiert. Ergänzend führen wir Lieferantenbefragungen durch, um Informationen direkt aus der Praxis zu gewinnen. Das Thema gewinnt weiter an Bedeutung – nicht zuletzt aufgrund zunehmender regulatorischer Anforderungen. Auch deshalb haben wir ein internes Sondierungsprojekt gestartet, um zu prüfen, wie unsere Lieferantenmanagement-Software in Zukunft weiterentwickelt werden kann. Ziel ist es, unsere Prozesse zu verbessern und Anforderungen frühzeitig zu erkennen und umzusetzen.

Kundensicherheit und -gesundheit genießen höchste Priorität

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Kundinnen und Kunden steht für uns an oberster Stelle. Das betrifft einerseits die Produktsicherheit – die wir durch regelmäßige

Produktaudits, Rückmeldungen aus dem Einsatz sowie gezielte Weiterentwicklungen sicherstellen. Wir stehen in engem Austausch mit unseren Kunden, um ihre Anforderungen zu verstehen und in die Produktgestaltung einfließen zu lassen. Auch unsere Lieferanten sind in diese Verantwortung eingebunden: Gemeinsam achten wir darauf, dass Sicherheitsanforderungen durchgängig erfüllt werden. Sollte es dennoch zu Problemen kommen, greifen bei uns definierte Rückrufprozesse und ein transparentes Reklamationsmanagement.

Auch beim Thema Cybersicherheit gehen wir keine Kompromisse ein. In Österreich – inklusive unserer Zentrale – betreiben wir ein Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001. Dieses umfasst nicht nur unsere internen Prozesse, sondern schließt auch das Lieferantenmanagement mit ein. So sorgen wir auch digital für höchste Sicherheitsstandards – und schützen die Daten unserer Kunden bestmöglich.





Lebensraum

” Die Rahmenbedingungen sind an jedem unserer Standorte *individuell*. Mit der Umstellung auf *Wärmepumpe und Photovoltaik* konnten wir die Emissionen bei uns in Ungarn *deutlich senken*.

Erika Ritz

Kaufmännische Leiterin und Nachhaltigkeitsbeauftragte, Budapest, Ungarn





WESENTLICHE THEMEN

CO₂-Fußabdruck und Dekarbonisierung; Biodiversität an unseren Standorten

HANDLUNGSFELDER

1: Wir reduzieren unseren CO₂-Unternehmensfußabdruck fortlaufend und erreichen bis 2050 Netto-Null entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

2: Wir fördern die biologische Vielfalt an unseren Unternehmensstandorten und in deren Umfeld.



Reduktion mit Verantwortung: unser Weg zu Netto-Null

Haberkorn verfolgt seit vielen Jahren das Ziel, die eigenen Emissionen zu senken. Mit klar definierten Reduktionspfaden, wissenschaftlich fundierten Zielen und einer transparenten Berichterstattung stellen wir uns der Herausforderung der globalen Erwärmung – und handeln dort, wo wir als Unternehmen konkrete Wirkung erzielen können.

Klimaschutz wurde 2008 als Projekt gestartet; schnell wurde jedoch klar, dass hier langfristig ein Managementsystem aufgebaut werden sollte. Seit vielen Jahren also arbeiten wir konsequent daran, unseren Beitrag aktiv zu gestalten – mit Maßnahmen, die sowohl ökologisch wirksam als auch wirtschaftlich sinnvoll sind. Ein zentraler Bestandteil davon ist die kontinuierliche Reduktion unserer Treibhausgasemissionen in den Bereichen Gebäude, Fuhrpark und Mitarbeitermobilität. Durch gezielte Maßnahmen – etwa die Umstellung auf energiesparende Heizsysteme, den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen, die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte und effiziente Regelungen für Dienstreisen – konnten wir in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte erzielen. Zwischen 2021 und 2024 haben wir unsere standortbezogenen Emissionen (Scope 1 und 2)

um knapp 25 % gesenkt – und das, obwohl unser Unternehmen in dieser Zeit weiter gewachsen ist. Diese Entwicklung zeigt, dass wirtschaftliche Effizienz und Klimaschutz kein Widerspruch sind, sondern sich gegenseitig verstärken können. Unser Ziel ist klar: Bis 2030 wollen wir die Emissionen unserer Gebäude und unseres Fuhrparks um 50 % gegenüber dem Referenzjahr 2021 reduzieren, bis zum Jahr 2040 sollen es 90 % sein.

Grundlage dafür ist ein klar definierter Weg zu Netto-Null, der alle relevanten Hebel zur Emissionsminderung umfasst – vom weiteren Ausbau unserer Photovoltaikanlagen über Investitionen in energieeffiziente Technologien bis hin zur vollständigen Elektrifizierung der Fahrzeugflotte. Dabei setzen wir auf technische Innovation ebenso wie auf organisatorische Maßnahmen: CO₂-Grenzwerte bei Fahrzeugbeschaffungen, verbindliche

Dienstpreisregelungen und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in betrieblichen Entscheidungsprozessen sind heute feste Bestandteile unseres internen Managementsystems. Damit Klimaschutz im Alltag gelebt wird, braucht es Bewusstsein. Regelmäßige Abstimmungen zwischen Facility Management, Fuhrparkmanagement, Einkauf und Unternehmensentwicklung sichern die Umsetzung und Dokumentation der Maßnahmen. Schulungen und interne Austauschformate stärken zusätzlich das Verständnis für klimarelevante Zusammenhänge und fördern das Engagement aller Mitarbeitenden.

Auch indirekte Emissionen im Fokus

Neben den direkten Emissionen rücken zunehmend auch die indirekten Emissionen in den Fokus – also jene, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen. 2024 haben wir dafür ein gruppenweites Bewertungsinstrument eingeführt, das systematisch erfasst, wo unsere Lieferanten beim Thema Klimaschutz stehen. Ziel ist es, gezielt Impulse zu setzen, Fortschritte messbar zu machen und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Bis 2028 sollen mindestens 70 % der vorgelagerten Emissionen von Lieferanten stammen, die wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele verfolgen.

Diese Ausrichtung auf wissenschaftsbasierte Standards hat mehrere Vorteile: Sie schafft Vergleichbarkeit, stärkt die Glaubwürdigkeit und ermöglicht die Anknüpfung an internationale Rahmenwerke. Zugleich bereitet sie uns darauf vor, künftigen regulatorischen Anforderungen – etwa durch das EU-Lieferkettengesetz – strukturiert zu begegnen. Für uns ist diese Zusammenarbeit kein kurzfristiges Projekt, sondern Teil eines langfristigen Transformationsprozesses.

Validierung unserer Klimaziele¹

Ein Meilenstein auf diesem Weg war die Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) im November 2024. Die SBTi prüft, ob die Reduktionspfade von Unternehmen mit dem Stand der Wissenschaft und den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens übereinstimmen. Die Bestätigung zeigt: Unsere Ziele entsprechen dem 1,5-Grad-Ziel und sind mit dem

internationalen SBTi-Net-Zero-Standard im Einklang. Damit haben wir uns verpflichtet, bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen – durch tatsächliche Vermeidung und Reduktion, nicht durch Kompensation.

CDP: Rating B im Bereich Climate

Transparenz ist uns auf diesem Weg besonders wichtig. 2024 haben wir erstmals einen Klimabericht im Rahmen der internationalen CDP-Initiative veröffentlicht und im Bereich Climate ein Rating von B erreicht. Dieses Ergebnis bestätigt unsere Fortschritte und zeigt zugleich auf, wo weiteres Potenzial besteht. Genau dort setzen wir an – mit klaren Verantwortlichkeiten, strukturierten Prozessen und einem kontinuierlichen Verbesserungsanspruch. Klimaschutz verstehen wir bei Haberkorn als gemeinsame Aufgabe – quer durch alle Unternehmensbereiche, Standorte und Tochtergesellschaften.

Schritt für Schritt kommen wir unserem Ziel näher, Emissionen zu reduzieren und unseren Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung zu leisten – mit Verantwortung, Verbindlichkeit und einem klaren Blick nach vorn.

¹ KLIMAZIELE

Unsere Science Based Targets



² KENNZAHLEN

Reduktion unserer
CO₂-Emissionen
(Scope 1 + 2) um
25 % innerhalb
von 3 Jahren

Transparenz: Teil der Verantwortung

Neben der Zieldefinition und Umsetzung zählt auch die Berichterstattung zum verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema Klimaschutz. Sie schafft Klarheit darüber, wo Fortschritte erzielt wurden und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. So veröffentlichte Haberkorn 2024 einen Bericht über klimabezogene Fortschritte im Rahmen des internationalen Carbon Disclosure Project (CDP). Auf Anhieb wurde Haberkorn im Bereich „Climate“ mit dem Rating B bewertet – ein gutes Ergebnis, das unsere Fortschritte bestätigt und Raum für Weiterentwicklung lässt.

Diese Form der Berichterstattung hilft nicht nur externen Stakeholdern bei der Einschätzung unserer Klimastrategie. Sie bietet auch intern eine strukturierte Grundlage, um Maßnahmen zu priorisieren, Investitionen gezielt zu steuern und neue operative Initiativen strategisch weiterzuentwickeln. So wird Transparenz zu einem wichtigen Motor für kontinuierliche Verbesserung.

Der Weg bleibt das Ziel²

Die schrittweise Reduktion von Treibhausgasemissionen ist ein langfristiger Prozess, der tief in die Unternehmenspraxis eingreift. Das erfordert kontinuierliche Überprüfung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und ein hohes Maß an Klarheit über Ziele und Zuständigkeiten. Entscheidend ist, dass die Themen nicht isoliert bearbeitet werden, sondern quer über Abteilungen und Gesellschaften hinweg abgestimmt sind.

Haberkorn versteht diesen Prozess als festen Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Wir folgen nicht kurzfristigen Trends, sondern richten unser Handeln an überprüfbaren Standards aus – mit dem Ziel, Emissionen dort zu senken, wo es möglich und wirksam ist. Die Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) ist ein Orientierungspunkt auf diesem Weg – und zugleich ein klarer Auftrag, diesen Weg entschlossen und konsequent weiterzugehen.



Weitere Themen zum Schwerpunkt

Biodiversität an unseren Standorten^{1,2}

Die Nähe zum Europaschutzgebiet Lauteracher Ried hat uns früh für das Thema naturnahe Gestaltung sensibilisiert. 2022 entstand an unserer Unternehmenszentrale in Wolfurt der Haberkorn Garten – mit einem Pavillon aus Stampflehmwänden, Dachbegrünung, Holzkonstruktionen sowie bewusst geschaffenen Lebensräumen für Tiere und Pflanzen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich aktiv für die Artenvielfalt, etwa durch ein von einem Kollegen betreutes Bienenhaus und ein Kräuterhochbeet direkt am Firmengelände. Diese Aktivitäten haben nicht nur einen ökologischen Nutzen, sondern stärken auch das Bewusstsein und die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Thema. Dieses Engagement weiten wir nach und nach auf weitere Standorte aus: Durch Hochbeete, Naschgärten, Dachbegrünungen und naturnahe Bepflanzung schaffen wir Lebensräume – angepasst an die jeweilige Umgebung. Ziel ist es, die biologische Vielfalt auf unseren Firmengeländen sichtbar zu machen und gleichzeitig Bewusstsein im Arbeitsalltag zu fördern. Positive Rückmeldungen zeigen, dass die Maßnahmen gut angenommen werden und Potenzial haben, langfristig im Arbeitsumfeld verankert zu werden. Weitere Begrünungsmaßnahmen an geeigneten Standorten sind in Planung und werden sukzessive umgesetzt.

*Unterstützung von Klimaschutzprojekten*³

Unsere Klimastrategie beruht auf drei Säulen: Emissionen vermeiden, Emissionen reduzieren und – wo es erforderlich ist – durch glaubwürdige Klimaschutzprojekte einen zusätzlichen Beitrag leisten. Seit 2024 unterstützt Haberkorn das Projekt Green Path, eine Initiative der Caritas in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur Wien. Ziel des Projekts ist es, im ländlichen Äthiopien durch den Einsatz verbesserter Kochherde die Energieversorgung effizienter, gesünder und umweltschonender zu gestalten.

Die neuen Herde senken den Holzverbrauch deutlich und tragen damit zur Verlangsamung der Entwaldung bei. Gleichzeitig



verbessern sie die Luftqualität in den Haushalten und verringern die Belastung durch Rauchgase. Diese Effekte wirken positiv sowohl auf die Gesundheit der Familien als auch auf die Stabilität der lokalen Ökosysteme. Hinzu kommt, dass die Zeit für die Beschaffung von Brennholz reduziert wird – ein Faktor, der vor allem Frauen und Kinder entlastet und mehr Raum für Bildung und Erwerbstätigkeit eröffnet. Das Projekt verbindet ökologische und soziale Dimensionen und zeigt, wie gezielte Maßnahmen mehrere Ziele gleichzeitig unterstützen können: Klimaschutz, Gesundheit, Ressourcenschonung und nachhaltige Landnutzung. Durch die wissenschaftliche Begleitung werden die Wirksamkeit überprüft und die Weiterentwicklung des Ansatzes sichergestellt. Für Haberkorn ist die Teilnahme an solchen Projekten ein Teil des ganzheitlichen Klimaschutzansatzes. Im Fokus steht nicht nur die Verringerung globaler Emissionen, sondern auch die Förderung von Projekten, die messbare Verbesserungen für Menschen vor Ort bringen. Weitere Initiativen, die ökologische und soziale Wirkung verbinden, werden laufend evaluiert, um das Engagement schrittweise auszubauen.

¹ KENNZAHLEN

11.000 m² Grünfläche um unsere Unternehmenszentrale – von sandig-kiesigen Flächen über naturnahe Begrünung bis zum Gründach

² VIDEO

„Aktivitäten im Klimaschutz“



³ KENNZAHLEN

Green Path wirkt sich positiv aus auf SDG 1, 3, 13, 15



Gesellschaft

“ Die Auswahl der Hilfsorganisationen ist sowohl *bedeutungsvoll* als auch *nachvollziehbar* – und steht in direktem Bezug zu unseren Standorten. Besonders erfreulich ist, dass auch unser *Vorschlag* aus Tschechien *Berücksichtigung* fand.

Lenka Džanajová

Mitarbeiterin Marketing und Nachhaltigkeitsbeauftragte, Mokrý Lazce, Tschechien





WESENTLICHE THEMEN

Regional wirken,
Armut bekämpfen

HANDLUNGS- FELDER

1: Wir unterstützen NGOs, die sich für die internationale Armutsbekämpfung einsetzen.

2: Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen für den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft.



Hilfsorganisationen mit Wirkung

Gesellschaftliches Engagement gehört seit jeher zu Haberkorn – nicht als Pflicht, sondern aus Überzeugung. Mit der Unterstützung ausgewählter Hilfsorganisationen übernehmen wir Verantwortung über unser Kerngeschäft hinaus. Im Zentrum steht dabei nicht der prestigeträchtige Name einer Organisation, sondern die spürbare Wirkung. Deshalb fördern wir gezielt kleinere Initiativen mit direktem Bezug – in enger Abstimmung auch mit unseren internationalen Standorten. So stellen wir sicher, dass unsere Hilfe dort ankommt, wo sie gebraucht wird.

Gesellschaftliches Engagement hat bei Haberkorn Tradition – und seit jeher einen festen Platz. In den vergangenen Jahren unterstützten wir gezielt Organisationen, die sich für bessere Lebensbedingungen, Bildung und soziale Gerechtigkeit einsetzen. Mit den geförderten Projekten konnten spürbare Fortschritte erzielt werden. Der enge Austausch mit den Initiativen und das unmittelbare Erleben ihrer Wirkung waren für uns bereichernd und motivierend zugleich. Mit Beginn des Jahres 2025 haben wir unseren Förderansatz weiterentwickelt und unser Engagement strategisch neu aufgestellt. Erstmals wurden dabei auch Kolleginnen und Kollegen aus unseren internationalen Gesellschaften in die

Auswahl der Hilfsorganisationen eingebunden. Gemeinsam wurde entschieden, welche Organisationen künftig unterstützt werden – mit dem Ziel, Wirkung zu maximieren und dort anzusetzen, wo Hilfe konkret ankommt.

Ein zentrales Auswahlkriterium war dabei die Nähe: Wir setzen bewusst auf kleinere, gut vernetzte Organisationen, zu denen persönliche oder projektbezogene Kontakte bestehen. So stellen wir sicher, dass Mittel zielgerichtet eingesetzt werden und mehrjährige Partnerschaften auf Augenhöhe entstehen können.

Gesellschaftliches Engagement verstehen wir nicht als Nebenprojekt, sondern als integralen Bestandteil unternehmerische

Verantwortung. Unsere Unterstützung für diese Organisationen ist Teil unseres Verständnisses von gesellschaftlicher Verantwortung – und ein konkreter Beitrag für mehr Chancengerechtigkeit, Bildung und Zukunftsperspektiven. Durch die Auswahl wirkungsvoller, lokal verwurzelter Organisationen leisten wir konkrete Beiträge zu sozialem Fortschritt – in unseren Heimatregionen ebenso wie in internationalen Zusammenhängen. Seit 2025 unterstützt Haberkorn fünf Organisationen, die im Folgenden vorgestellt werden.

New Renato Community Society für mehr Lebensqualität in Sambia

Die New Renato Community Society ist eine Non-Profit-Organisation, die mit dem Hauptziel, die Lebensqualität in Sambia zu verbessern, gegründet wurde. Besonderer Augenmerk wird auf Waisen und schutzbedürftige Kinder in den ländlichen Gebieten Sambias gelegt, die eines Tages die Zukunft dieser Region prägen werden.

Bereits verbuchte Erfolge sind etwa der Bau von vier Volksschulen und vier Kindergärten. Schon seit vielen Jahren arbeitet die NRCS eng mit Studentinnen und Studenten wie Lehrenden der Tschechischen Technischen Universität Prag zusammen. Diese Zusammenarbeit bringt zusätzliches Know-how in die Projekte ein – ein Netzwerk, das auch Haberkorn nutzt, um die Unterstützung wirksam einzusetzen.

Budapest Bike Maffia unterstützt Obdachlose in Ungarn

Die Budapest Bike Maffia unterstützt Menschen in Ungarn mit Sach- und Lebensmittelspenden, hilft Familien, die in Not geraten sind, mit Spenden weiter und unterstützt Obdachlose. Außerdem legt die Bike Maffia Gärten mit Obst- und Gemüseanbau an trostlosen und nicht genutzten Orten wie Innenhöfen von Obdachlosenheimen an. Diese werden von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der Bike Maffia und Obdachlosen aus der Region bewirtschaftet. Unsere Unterstützung hilft, Werkzeug und Pflanzenmaterial zu beschaffen und diese Treffpunkte weiter auszubauen.

BASEhabitat plant „Ort des Lernens“ im Norden von Thailand

Die Initiative BASEhabitat der Kunstuniversität Linz plant und realisiert nachhaltige Architekturprojekte weltweit. Ihre Studierenden waren 2023 beim Bau unseres Lehmhauses im Haberkorn Garten beteiligt. Nun setzen wir die Kooperation fort und unterstützen den Bau eines landwirtschaftlichen Ausbildungszentrums in Thailand, das künftig als Ort des Lernens, der Begegnung und der Selbstermächtigung dient. Das Projekt schafft Perspektiven für junge Menschen in der Region und fördert den Wissenstransfer in Richtung nachhaltiger Bauweisen und ökologischer Landwirtschaft.





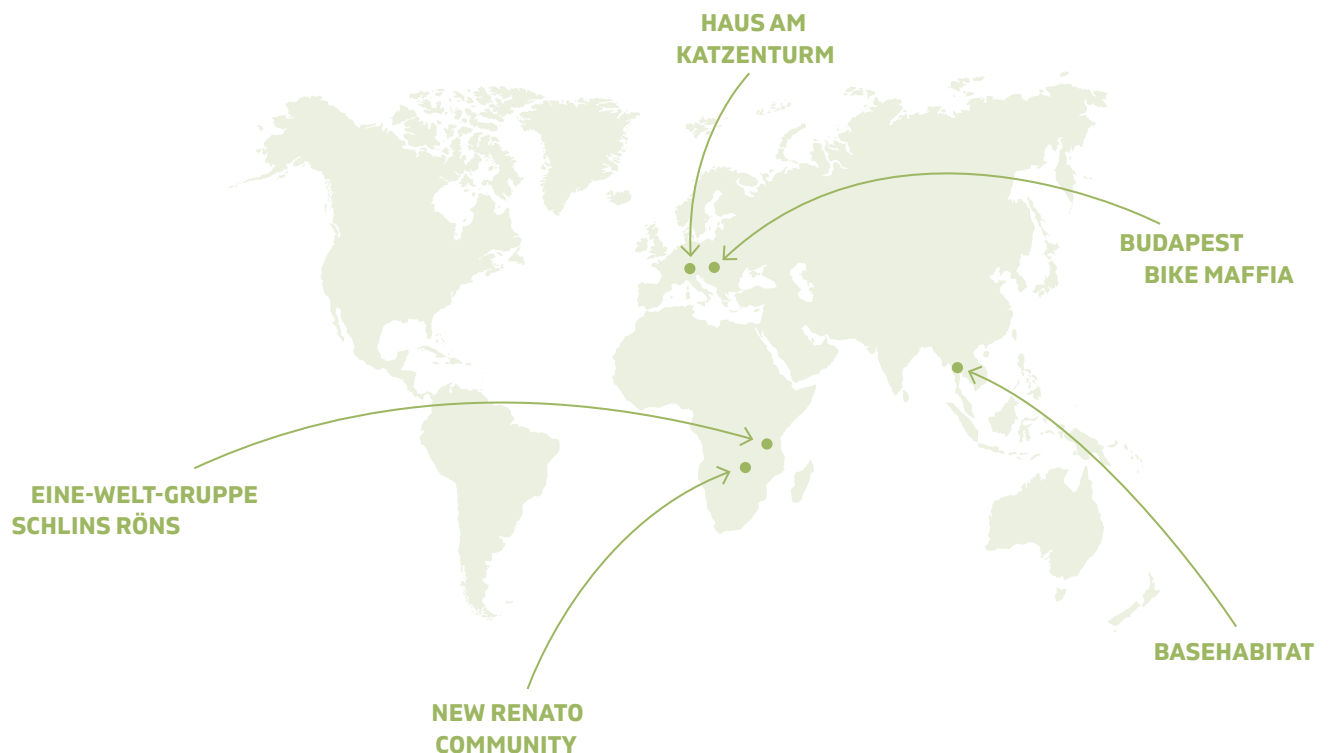
Haus am Katzenturm, Österreich

Auch in Vorarlberg braucht es Raum für ökologische Zusammenarbeit. Im „Haus am Katzenturm“ in Feldkirch sind führende Umweltschutzorganisationen der Region untergebracht – mit dem Ziel, in der Bodenseeregion konkrete Projekte umzusetzen,

Bewusstsein zu schaffen und gesellschaftlichen Wandel aktiv mitzugestalten. Bewusstseinsbildung, regionale Initiativen und politischer Dialog stehen im Mittelpunkt der Arbeit, die Haberkorn künftig mitträgt.

Eine-Welt-Gruppe Schlins Röns, Tansania

Die Mitglieder der Eine-Welt-Gruppe Schlins Röns haben mehr als 40 Jahre Erfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit. Die Eine-Welt-Gruppe ist uns bereits aus der vergangenen Förderperiode bekannt – und ihre Arbeit bleibt wichtig. Im Fokus stehen Ausbildungsangebote für junge Menschen in Tansania, wo das bestehende Schulsystem oft an den Lebensrealitäten vorbeigeht. Mit der handwerklich-landwirtschaftlichen Ausbildung, die die Eine-Welt-Gruppe forciert, können Selbstwert und Berufschancen der Jugendlichen gesteigert werden. Zudem fördert die Organisation Strukturen, um verwaisten Kindern in einem fürsorglichen Umfeld ein neues Zuhause zu geben – im Rahmen eines Waisenprojekts ist es der Organisation gelungen, eine sorgende Haltung zu entwickeln und den betroffenen Kindern ihre Würde zu bewahren.



Weitere Themen zum Schwerpunkt

Gründungsmitglied „TUN. Green Deal Vorarlberg“

Als Gründungsmitglied von „TUN. Green Deal Vorarlberg“ setzen wir uns mit mehr als 20 weiteren regionalen Unternehmen für mehr Klimaschutz, Energieeffizienz und Innovation ein. Ziel ist eine verantwortungsvolle, zukunftsorientierte Wirtschaft in Vorarlberg. Was TUN.-Unternehmen verbindet: ambitionierte Klimaziele, kontinuierliche Prozessverbesserung, innovative Lösungen für Kreislaufwirtschaft und mehr Energieeffizienz und ein aktiver Austausch zu praxiserprobten Klimaschutzmaßnahmen. Als Teil dieser Bewegung bringen wir unsere Erfahrungen und Ideen ein – und profitieren gleichzeitig vom Know-how der anderen Betriebe. Gemeinsam gestalten wir den Standort Vorarlberg klimafreundlich, wettbewerbsfähig und zukunftssicher.

Bewusstseinsbildung im Unternehmen¹

Nachhaltigkeit ist kein Randthema bei Haberkorn – wir arbeiten seit vielen Jahren daran, es sichtbar und erlebbar zu machen. Die jährliche Nachhaltigkeitswoche in Österreich ist fixer Bestandteil unserer Aktivitäten, viele Ländergesellschaften setzen im September eigene Aktionstage um. Begleitet wird das durch eine laufend wechselnde Ausstellung an mehreren Standorten und regelmäßige Beiträge in internen und externen Medien. Schon bei der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Österreich spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Zusätzlich fördern wir den Dialog mit Projekten wie der SDG Challenge 2025, bei der sich vier Lehrlinge in Wolfurt gemeinsam mit der Caritas engagierten. Diese Formate schaffen Bewusstsein – sichtbar an der wachsenden Sensibilität vieler Kolleginnen und Kollegen.

Wissensvermittlung und Bewusstseinsbildung nach außen

Nachhaltigkeit lebt vom Austausch. Als Unternehmen, das sich schon lange mit dem Thema beschäftigt, freuen wir uns über das

wachsende Interesse an unseren Erfahrungen und Projekten. Denn wir sind überzeugt: Die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft gelingt nur, wenn Wissen geteilt und Bewusstsein gestärkt wird.

Deshalb öffnen wir immer wieder bewusst unsere Türen – für Schulklassen, Studierende, Unternehmen, Fachleute oder Interessierte. Ob Workshops zu den SDGs, Inputs zu nachhaltiger Mobilität oder Führungen durch den Haberkorn Garten oder unsere neuen, ressourcenschonend gestalteten Büros: Wir geben gerne Einblicke, regen zum Nachdenken an und möchten andere ermutigen, selbst aktiv zu werden.

Unser Bekenntnis zu den 17 Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bilden seit 2015 den globalen Rahmen für eine zukunftsfähige Entwicklung. Auch wir bei Haberkorn bekennen uns zu allen 17 SDGs. Wir setzen gezielt Schwerpunkte, die in vielen Bereichen zu den SDGs beitragen, wie in diesem Bericht ersichtlich ist – sei es durch interne Maßnahmen oder durch Projekte mit externen Partnern. Nicht auf alle Ziele können wir als technischer Händler gleichermaßen Einfluss nehmen. Umso wichtiger ist es, jene Themenfelder, in denen wir effektiv wirken können, konsequent zu verfolgen.

Engagement unserer Standorte für soziale Themen im eigenen Umfeld

Neben der Unterstützung internationaler Hilfsorganisationen engagieren sich auch unsere Standorte für soziale Anliegen vor Ort. So tragen wir in Wiesbaden mit einer Stadtbäumspende zur Begrünung bei, in Polen unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit „Szlachetna Paczka“ bedürftige Familien zu Weihnachten, und in Ungarn werden durch gemeinsames Backen Spenden für gute Zwecke gesammelt. Diese Vielfalt zeigt: Verantwortung übernehmen wir nicht nur global, sondern auch ganz konkret im direkten Umfeld unserer Standorte – mit Projekten, die lokale Gemeinschaften stärken und soziale Teilhabe fördern.

¹ KENNZAHLEN

Teilnahme von 90 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Einführungsveranstaltung zu Nachhaltigkeit in Österreich

Nachhaltigkeitswoche oder -aktionstag an fast allen Standorten

Kennzahlen im Überblick

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Struktur

Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2.371
Vollzeit / Teilzeit	85 % / 15 %
Frauen / Männer	34 % / 66 %
< 30 Jahre / 30–50 Jahre / > 50 Jahre	18 % / 52 % / 30 %
Mitarbeitendenfluktuation	15 %
Arbeitsunfälle je 1.000 Mitarbeitende und Jahr	15

Frauenanteil in Führungsebenen

Aufsichtsrat	25 %
Vorstand	0 %
obere Führungsebene	17 %
mittlere und untere Führungsebene	26 %

Prozesse

Zertifizierte Managementsysteme *

ISO 14001:2015	65 %
ISO 45001:2018	54 %
ISO/IEC 27001:2022	40 %
ISO 9001:2015	84 %

* zertifizierte Standorte gewichtet nach Anzahl Mitarbeitende

Energieverbrauch

Strom	5.371 MWh
hiervon aus rein erneuerbaren Quellen / Strommix-Produkten	73 % / 27 %
Erdgas	3.312 MWh
Fernwärme-/Nahwärme	1.731 MWh
Heizöl	672 MWh
Diesel und Benzin	6.643 MWh
Summe absolut / je € 1 Mio. Umsatz	17.729 MWh / 22 MWh
hiervon aus erneuerbaren / gemischten / nicht erneuerbaren Quellen	22 % / 18 % / 60 %

Energieerzeugung / Photovoltaik

Summe absolut / Summe je € 1 Mio. Umsatz	1.447 MWh / 2 MWh
---	--------------------------



Abfallaufkommen

Papier- und Kartonabfälle	447 to
Restmüll / Mischabfälle	310 to
Holzabfälle	207 to
Kunststoffabfälle	90 to
Metallabfälle	71 to
gefährliche Abfälle	37 to
andere	55 to
Summe absolut / Summe je € 1 Mio. Umsatz	1.247 to / 2 to

Verpackungsmaterialbedarf

Karton	122 to
Holz	380 to
Kunststoffe	567 to
Summe absolut / Summe je € 1 Mio. Umsatz	1.070 to / 1 to

Sortiment und Services

Nachhaltigkeit bei Lieferanten*

Lieferanten auf Nachhaltigkeit bewertet	70 %
Lieferanten mit SBTi-Commitment oder validierten Zielen	25 %

* bewertet anhand des kumulierten Einkaufsvolumens

Lebensraum

CO₂-Emissionen*

	absolut	je € 1 Mio. Umsatz
Scope 1 + 2	3.635 to CO ₂ e	5 to CO ₂ e
Scope 3	436.889 to CO ₂ e	545 to CO ₂ e
Summe	440.524 to CO₂e	549 to CO₂e

* seit 2021 Reduktion der Emissionen in Scope 1 + 2 um 25 %

Gesellschaft

Compliance

compliancegeschulte Personen	794
Korruptionsfälle	0
Menschenrechtsverstöße	0
Whistleblowing-Meldungen eingegangen / hiervon bestätigt	2 / 0

Alle Daten beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024. Eine Ausnahme bildet die Darstellung der Managementsysteme: Hier wurden die laufenden Zertifizierungen bis Herbst 2025 berücksichtigt.





... Blick in die Zukunft

Seit dem Start unserer Initiative „Nachhaltig handeln“ haben wir vielfältige Maßnahmen umgesetzt. Wir haben viel erreicht – und zugleich ein Unternehmen geschaffen, auf das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stolz sein können: mit guten Arbeitsplätzen und einer Verantwortung, die weit über unseren unmittelbaren Wirkungsbereich hinausgeht. Dieses Verständnis wollen wir in Zukunft konsequent beibehalten. Unser Ziel ist es, den ganzheitlichen Ansatz in allen

Schwerpunktthemen weiter auszubauen und zu stärken. Damit ist Nachhaltigkeit nicht nur ein Projekt, sondern prägt unser tägliches Handeln über Fachbereiche und Ländergrenzen hinweg. Aufgrund der Dringlichkeit sowie der langfristigen Bedeutung des Themas liegt unser Hauptfokus auch künftig auf dem Erreichen der Netto-Null bei den CO₂-Emissionen. Wichtig ist uns auch, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe weiter zu verankern.

