



NACHHALTIGKEITS- BERICHT



VOGLAUER



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht von Voglauer präsentieren zu dürfen. Als traditionsreiches österreichisches Familienunternehmen, das seit jeher umsichtig, verantwortungsvoll und vorausschauend wirtschaftet, hat Nachhaltigkeit für uns einen hohen Stellenwert.

Dass das Thema generell an Bedeutung gewinnt, ist offenkundig. Denn globale Krisen, wie etwa der menschengemachte Klimawandel, führen uns vor Augen, dass wir unsere Lebensgrundlagen aufs Spiel setzen, wenn wir nicht rasch neue Pfade beschreiten. Das beschränkt sich nicht auf Umwelt- und Klimaschutz, sondern betrifft auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen. Nachhaltige Entwicklung gelingt nur, wenn die Zusammenhänge zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten berücksichtigt werden und wenn wir resiliente Organisationen und Systeme schaffen. Die Corona-Krise und jüngst auch der Krieg in der Ukraine haben gezeigt, wie anfällig unsere globalisierte Wirtschaft ist, wie rasch Lieferketten und damit die Versorgungssicherheit ins Wanken geraten können und welche Auswirkungen das auf die Unternehmen, unsere Sozialsysteme und letztlich auf jeden einzelnen Menschen haben kann.

Auch in der politischen Debatte sind Nachhaltigkeitsthemen inzwischen an der Tagesordnung. Der gesetzliche Rahmen, der eine nachhaltige Entwicklung fördern und negative Auswirkungen minimieren soll, wird immer detaillierter. Die Europäische Union nimmt diesbezüglich eine globale Führungsrolle ein und hat sich mit dem European Green Deal ambitionierte Ziele gesetzt. Die damit

zusammenhängenden Regularien werden fast jedes Unternehmen direkt oder indirekt betreffen. Voglauer ist darauf vorbereitet.

Wir haben mit diesem Bericht die Grundlage für die künftig verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Erfüllung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU geschaffen. Zugleich haben wir damit das Fundament für eine umfassende und transparente Information unserer Stakeholder gelegt. Der Bericht umspannt alle wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern Wirtschaft & Governance, Umwelt & Klima sowie Mitarbeiter:innen & Soziales und legt offen, wie wir diese Themen managen und welche Leistungen wir im Berichtszeitraum, von 2019 bis 2021, erbracht haben.

Die meisten Kennzahlen und Diagramme des Berichts zeigen auf einen Blick, wie massiv sich in dieser Zeit die Corona-Krise auf Voglauer ausgewirkt hat. Während wir 2019 noch stark gewachsen sind und die höchsten Umsatzerlöse unserer Geschichte erwirtschaftet haben, brach mit der Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung eine schwierige Zeit für uns an. Die Möbelhäuser waren genauso wie die Hotels immer wieder von Schließungen und anderen Einschränkungen betroffen. Damit haben sich die Auftragslage und der Absatz in unseren beiden Geschäftsbereichen deutlich verschlechtert. Auch im Einkauf gab es angesichts der internationalen Lieferkettenprobleme Herausforderungen zu bewältigen. Der Optimismus, dass sich 2022 die Lage an unseren Beschaffungs- und Absatzmärkten wieder normalisiert und wir den Krisenmodus langsam hinter uns lassen können, währte nur bis zum Einmarsch Russlands in die Ukraine. Es blieb weiter schwierig.

Als wirtschaftlich gesundes und verantwortungsvoll geführtes Unternehmen werden wir auch die neuerlichen Herausforderungen, wie etwa die gestiegenen und volatilen Energiekosten, die hohe Inflation sowie die steigenden Kapitalkosten, bewältigen. Bei der Energieversorgung haben wir durch das betriebseigene Kleinwasserkraftwerk, unsere jüngst installierte PV-Anlage und unser modernes Biomasseheizwerk, in dem wir unsere Holzabfälle thermisch verwerten, einen hohen Eigenversorgungsgrad erreicht. Fossile Energie brauchen wir nur noch für den Betrieb des Fuhrparks. Das wollen wir mittelfristig durch eine sukzessive Umstellung auf Elektro-Fahrzeuge ändern.

Im Personalbereich stellt der Fachkräftemangel aktuell die größte Herausforderung dar. Es ist in den letzten Jahren immer schwieriger geworden, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Auch hier haben wir schon einige Maßnahmen gesetzt, um die Attraktivität von Voglauer als Arbeitgeber öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren. Verbesserungsbedarf haben wir beim Thema Vielfalt. Unsere Führungskräfte sind männlich. Ein Ziel ist es daher, Frauen für leitende Positionen zu gewinnen und Mitarbeiterinnen zu fördern und zu ermutigen, ihre Karrierepläne im Unternehmen zu realisieren.

Sie sehen also, wir haben vieles richtig gemacht und stehen auch in Krisenzeiten solide da, aber es gibt immer wieder Herausforderungen zu bewältigen und Potenzial für Verbesserungen. Die in diesem Bericht veröffentlichten Ziele und geplanten Maßnahmen geben Aufschluss darüber, was wir uns vorgenommen haben.

Abschließend möchte ich mich bei allen unseren Stakeholdern für die gute Zusammenarbeit bedanken, vor allem bei unseren Kunden im Möbelhandel und in der Hotellerie, bei unseren Lieferanten und Projektpartnern sowie bei der Eigentümerfamilie und dem Aufsichtsrat. Mein besonderer Dank geht an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es liegen herausfordernde Jahre hinter uns, die jeder und jedem Einzelnen von uns einiges abverlangt haben. Dem persönlichen Einsatz aller Mitarbeiter:innen und unserem Funktionieren als Organisation ist es zu verdanken, dass wir die Herausforderungen gut bewältigt haben und für die Zukunft gerüstet sind.

Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, wünsche ich eine angeregte Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts. Es steckt viel Arbeit dahinter. Ich hoffe, dass Sie interessante Informationen finden und dass er die Transparenz bietet, die Sie sich von einem modernen, nachhaltigen Unternehmen erwarten.

Peter Grünwald
Geschäftsführer der Voglauer
Gschwandtner & Zwilling GmbH



PS: Für Fragen oder Feedback zum Bericht stehen wir gerne zur Verfügung. Bitte kontaktieren Sie uns unter +43 (0) 6243 2700-0 oder office@voglauer.com



WIR SIND VOGLAUER

Unternehmensprofil	06
Vision	11
Wir sind Familie	11
Unternehmensführung und -kontrolle	13
Strategie und Positionierung	17
Management und Controlling	18
Rechtssicherheit und Compliance	22
Auszeichnungen, Mitgliedschaften und Initiativen	26
Wertschöpfungs- und Lieferkette	27
Stakeholder und Partner	30



WIRTSCHAFT UND GOVERNANCE

Unser Zugang	36
Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung	39
Faire Entlohnung	46
Regionaler Arbeitgeber und Wirtschaftstreiber	50
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	58



Sie können im Inhaltsverzeichnis direkt zu bestimmten Abschnitten des Berichts navigieren. Dieses Dokument enthält zahlreiche weitere interne Links. Nach Anklicken eines Links können Sie mit „Alt“ + linker Pfeil (Mac: „cmd“ + linker Pfeil) wieder zur vorhergehender Seite zurückkehren.



UMWELT UND KLIMA

Unser Zugang	62
Materialeinsatz und -recycling	65
Energieversorgung und -verbrauch	76
Emissionen und Klimaschutz	86
Nachhaltige Forstwirtschaft	96
Wasser und Abwasser	100
Betriebliche Abfallwirtschaft	108



MITARBEITER:INNEN UND SOZIALES

Unser Zugang	120
Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	121
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	132
Aus- und Weiterbildung	138
Vielfalt und Chancengleichheit	144
Kundengesundheit und -sicherheit	150



ANHANG

Zum Bericht	156
Wesentlichkeitsanalyse	158
GRI-Inhaltsindex	166
Impressum	174

Wir machen es wie die Bäume



Wir vertrauen unseren Wurzeln





WIR SIND VOGLAUER

UNTERNEHMENSPROFIL

Die Voglauer Gschwandtner & Zwilling GmbH ist ein traditionsreiches österreichisches Familienunternehmen. Hervorgegangen aus einem 1932 gegründeten kleinen Tischlereibetrieb, sind wir heute ein modernes Unternehmen mit 415 Mitarbeiterinnen

Geschäftsfelder, Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen ist seit 1987 in zwei verschiedenen Geschäftsfeldern tätig: Zum einen sind wir ein Naturholzmöbelproduzent und zum anderen Hotelausstatter. Die beiden Geschäftsfelder sind mit grundlegend verschiedenen

und Mitarbeitern und einem Exportanteil von etwa 75 Prozent. Der Firmensitz und Produktionsstandort von Voglauer befindet sich in Abtenau, im österreichischen Bundesland Salzburg.

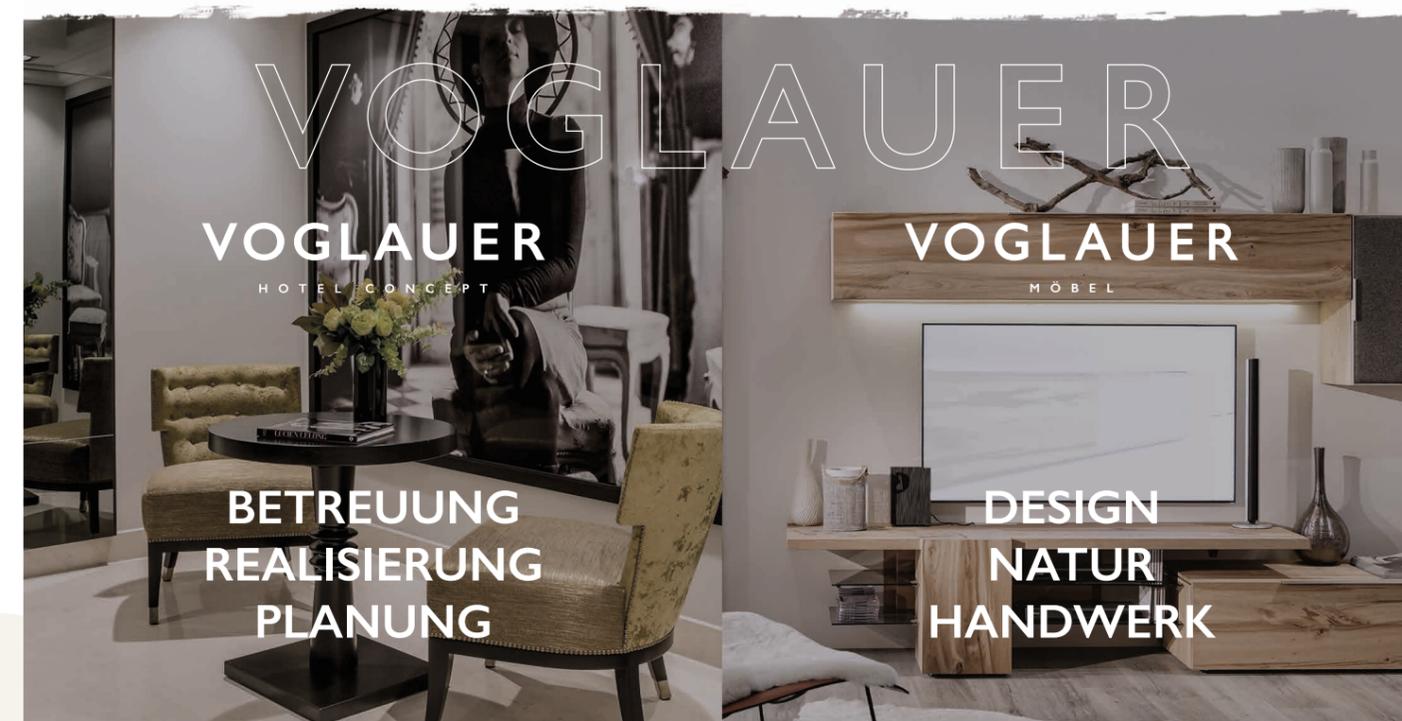
Anforderungen befasst und daher, abgesehen von der gemeinsamen Verwaltung, klar voneinander getrennt. Während die Möbelerstellung ein klassisches Produktgeschäft ist, sind wir in der Hotelausstattung im Projektgeschäft tätig.

Voglauer Möbel

Voglauer designt und fertigt Möbel für Wohn- und Speisezimmer, Schlafzimmer, Diele und Bad. Die eingesetzten Hölzer und Holzwerkstoffe stammen ausschließlich aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Generell legt das Unternehmen großen Wert auf Nachhaltigkeit und Umweltfreundlichkeit und greift in der Gestaltung traditionelle Elemente aus der Natur und Kultur der heimatischen Alpenregion auf. Voglauer Naturholzmöbel kombinieren somit die Ursprünglichkeit, die in den Wurzeln des Unternehmens verankert ist, mit Innovation und modernem Design.

Der Vertrieb der Produkte erfolgt ausschließlich über den qualifizierten Möbelfachhandel. Voglauer hat keine eigenen Verkaufsfilialen und auch keinen Onlineshop.

Möbel von Voglauer zeichnen sich durch hohe Design- und Verarbeitungsqualität aus und sind daher (auch preislich) im Premium-Segment angesiedelt. Im Sinne der Nachhaltigkeit für Kund:innen und Umwelt achten wir besonders auf langlebige Materialien und reparaturfreundliche Konstruktionen.

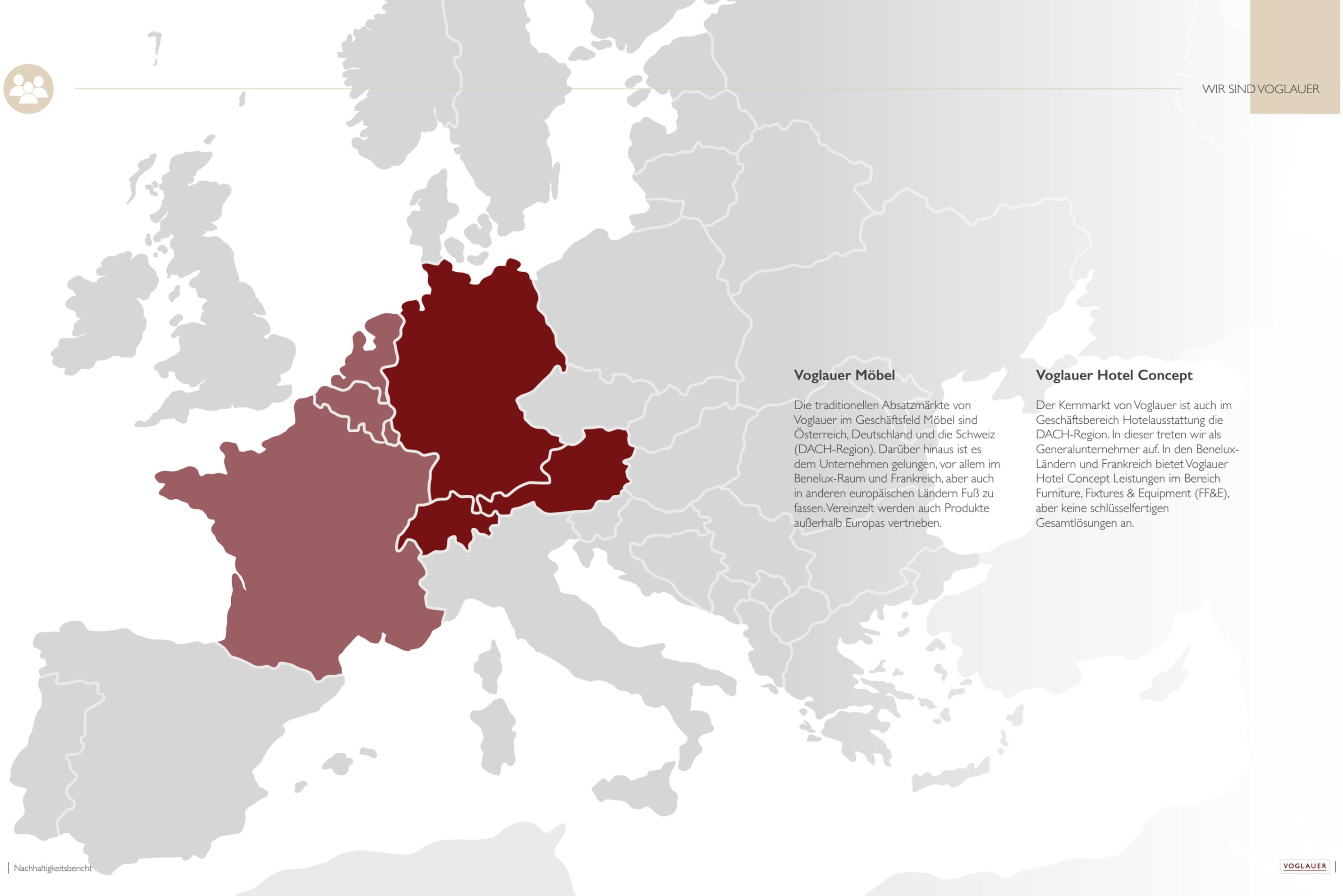


Voglauer Hotel Concept

In der Hotelausstattung tritt Voglauer Hotel Concept als Generalunternehmen auf, das von Planung und Design über den rohen Innenausbau bis zur Detailveredelung alles abdeckt und somit auch schlüsselfertige Gesamtlösungen aus einer Hand anbieten kann.

Unter den Kunden sind überwiegend größere Betriebe der gehobenen Hotellerie, die individuelle, qualitätsvolle Lösungen

suchen. Bei Voglauer Hotel Concept schätzen und pflegen wir den direkten persönlichen Kontakt zu den Entscheidungsträger:innen der Betriebe. Mit eigener Design- und Architekturabteilung und einem Netzwerk an verlässlichen Partnern steht Voglauer Hotel Concept seinen Kunden von der Planung über die Realisierung bis hin zur laufenden Betreuung kompetent zur Seite.



Voglauer Möbel

Die traditionellen Absatzmärkte von Voglauer im Geschäftsfeld Möbel sind Österreich, Deutschland und die Schweiz (DACH-Region). Darüber hinaus ist es dem Unternehmen gelungen, vor allem im Benelux-Raum und Frankreich, aber auch in anderen europäischen Ländern Fuß zu fassen. Vereinzelt werden auch Produkte außerhalb Europas vertrieben.

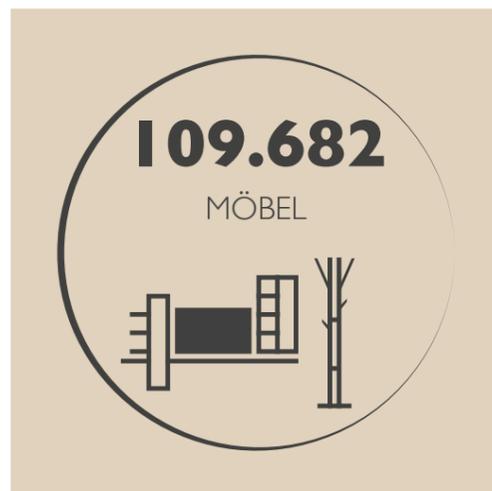
Voglauer Hotel Concept

Der Kernmarkt von Voglauer ist auch im Geschäftsbereich Hotelausstattung die DACH-Region. In dieser treten wir als Generalunternehmer auf. In den Benelux-Ländern und Frankreich bietet Voglauer Hotel Concept Leistungen im Bereich Furniture, Fixtures & Equipment (FF&E), aber keine schlüsselfertigen Gesamtlösungen an.



Zahlen, Daten und Fakten

2021



VISION

Die Vision von Voglauer ist in der Unternehmensstrategie verankert und lautet wie folgt:

Wir sind einer der führenden „Hotelausstatter“ und „Naturholzmöbelproduzenten“ Europas mit sehr hohem Bekanntheitsgrad, werden als solcher international wahrgenommen und sind Garant für kurze Lieferzeiten, Zuverlässigkeit, Qualität, Termintreue und ein wettbewerbsfähiges Preis-Leistungs-Verhältnis.

Durch unsere qualifizierten Mitarbeitenden, ein international ausgerichtetes Vertriebsteam, ein verlässliches und wettbewerbsfähiges Netzwerk an Lieferanten und Subunternehmern und eine modernst ausgestattete Fertigung sind wir in der Lage, europaweit großvolumige Hotelprojekte in allen Segmenten und Leistungsstufen sowie alle Möbelwünsche überdurchschnittlichen Anspruchs zu realisieren und mit guten Erträgen zu finalisieren.

WIR SIND FAMILIE

Unternehmenskultur

Voglauer ist ein Familienunternehmen. Im engeren Sinne ist mit dem Begriff Familie der Eigentümerkreis gemeint, der sich aus drei Familienstämmen zusammensetzt. Im weiteren Sinne umfasst er alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir verstehen uns als große Familie, und dieses Verständnis prägt die Unternehmenskultur bei Voglauer.

Bei uns sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine disponierbare Ressource, sondern in erster Linie Menschen mit individuellen Stärken, Eigenheiten und Bedürfnissen. Es „menschelt“ bei uns. Das bedeutet natürlich nicht, dass alle machen, was sie wollen. Es gibt Werte und Leitlinien zur Orientierung und – so wie in jeder anderen Familie auch – Regeln und Vorgaben, die es einzuhalten gilt.



Familienkodex

Für die Eigentümerfamilien und ihre Mitglieder gilt diesbezüglich, was im Familienkodex steht. Dieses Dokument soll insbesondere den nachfolgenden Generationen von Eigentümer:innen bzw. Gesellschafter:innen die Werte für eine verantwortungsbewusste Fortführung des Familienunternehmens Voglauer vermitteln. Etwaige Einzelinteressen

sollen zu Gunsten der gemeinsamen Interessen für das Unternehmen in den Hintergrund treten. Der Familienkodex soll den beteiligten Familien als allgemeiner Maßstab dienen und zugleich als Wille der Familie Richtschnur für das Handeln der Organe der Gesellschaft sein. Kernstück des Familienkodex ist die Eigentümerstrategie.

Eigentümerstrategie

Als Teil der Eigentümerstrategie sind im Familienkodex folgende Grundsätze und Werte festgehalten und beschrieben: Nachhaltigkeit, finanzielle Stabilität, Verantwortung sowie Verbundenheit und Identität. In Bezug auf die Geschäftsstruktur verfolgen die Eigentümer:innen das klare Ziel, das Unternehmen im Familienbesitz zu halten. Neben den Rollen der einzelnen Familienmitglieder ist in der Eigentümerstrategie auch die Mitarbeit von Familienmitgliedern im Unternehmen geregelt.

Klar geregelt ist in der Eigentümerstrategie außerdem die Besetzung von Organen. In den Aufsichtsrat kann jeder Familienstamm einen Vertreter oder eine Vertreterin entsenden. Im Sinne der Objektivität und Qualität ist darauf zu achten, dass familienfremder Sachverstand in das Kontrollorgan integriert wird. Mindestens drei, maximal die Hälfte aller Aufsichtsratsmitglieder sollen familienfremde Personen sein, wobei eine familienfremde Person den Vorsitz übernimmt.

Leitsätze

Auch für die Belegschaft gibt es Verhaltensregeln, die im Sinne einer wertschätzenden Unternehmenskultur, einer produktiven Zusammenarbeit und unserer Kundenorientierung gelten. An folgende Leitsätze müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Voglauer halten:

- Wir sprechen miteinander und nicht übereinander.
- Wir sind pünktlich und halten Termine ein.
- Wir unterstützen einander und handeln bereichs- und abteilungsübergreifend.
- Kritik üben wir klar, direkt und unmittelbar mit den Betroffenen.
- Zufriedene Kunden sichern unseren Arbeitsplatz.
- Fehler nehmen wir ernst und lernen daraus.
- Wir denken und handeln in Lösungen.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND -KONTROLLE

Voglauer hat als GmbH ein dualistisches System der Unternehmensführung und -kontrolle. Anders als in sogenannten One-Tier-Systemen ist somit eine klare Trennung zwischen der strategischen und operativen Leitung auf der einen Seite und der Aufsicht und Kontrolle auf der anderen Seite schon aufgrund gesellschaftsrechtlicher Bestimmungen sichergestellt.

Auch für die Berichterstattung der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat gibt es gesetzliche Anforderungen (UGB bzw. GmbH-Gesetz), die von Voglauer selbstverständlich eingehalten werden. So muss der Aufsichtsrat vierteljährlich eine Sitzung abhalten, wo der Geschäftsführer über den Geschäftsverlauf und die aktuelle Lage der Gesellschaft berichtet. Wenn über wesentliche bereichsspezifische Themen berichtet wird, können auch die Leiter der jeweiligen Bereiche bzw. Geschäftsfelder an der Sitzung des Aufsichtsrats teilnehmen und ihm berichten.

Die Agenda der Aufsichtsratssitzungen und die Punkte, über die berichtet und die entschieden werden müssen, sind durch die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat

und jene für die Geschäftsführung definiert, die wiederum auf gesetzlichen Vorgaben basieren, aber auch darüber hinausgehende Regelungen umfassen.

Festgelegt ist außerdem, dass sowohl der Aufsichtsrat als auch die Gesellschafter:innen monatlich einen umfangreichen Managementreport in schriftlicher Form erhalten sowie dass der Geschäftsführer zwei Mal jährlich eine Gesellschafterversammlung einberufen muss, an der auch der Aufsichtsratsvorsitzende teilnimmt.

Über Nachhaltigkeitsaspekte wird in den Managementreports und in den Aufsichtsratssitzungen berichtet. So werden die Eigentümer:innen und Aufsichtsräte etwa über Entwicklungen und Herausforderungen im Personalwesen auf dem Laufenden gehalten. Auch über Umweltschutzthemen werden sie regelmäßig informiert. Das ist schon deshalb notwendig, weil Investitionen ab einer gewissen Höhe vom Aufsichtsrat genehmigt werden müssen. So sind der 2019 installierten Biomasseheizung oder der 2021 begonnenen Errichtung der PV-Anlage entsprechende Beschlüsse des Aufsichtsrats vorausgegangen.



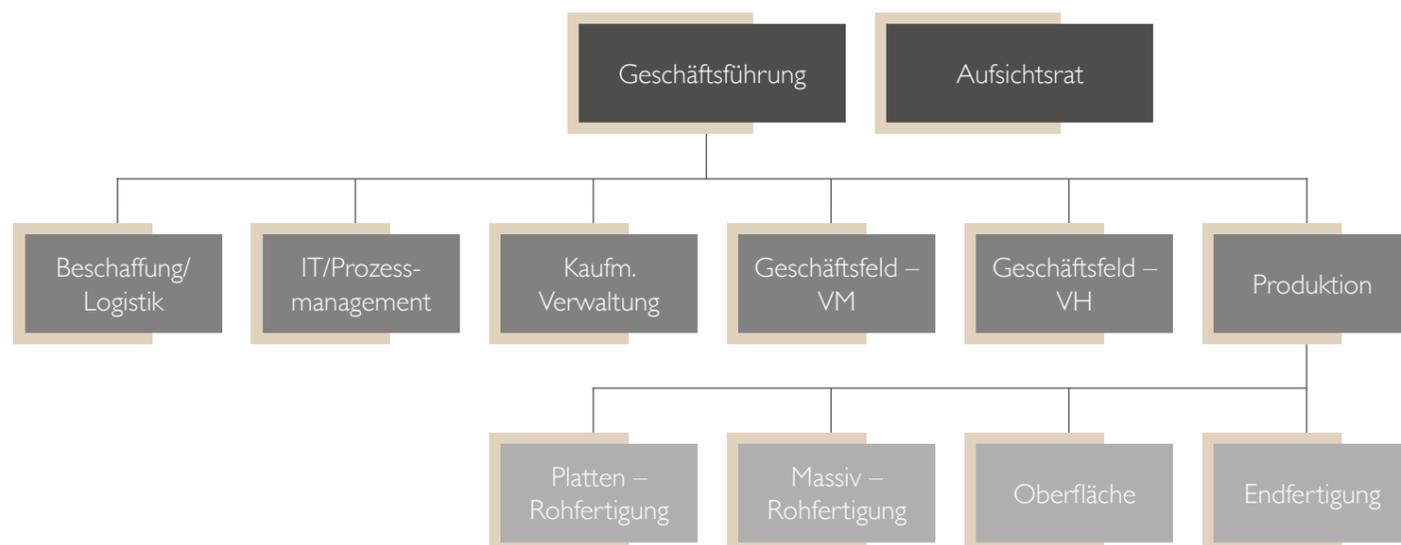


Aufbauorganisation

An der Spitze der Aufbauorganisation von Voglauer steht als höchstes Leitungsorgan der Geschäftsführer Peter Grünwald. Zur obersten Führungsebene zählen außerdem die Leiter der Bereiche Produktion, kaufmännische Verwaltung, Logistik/Kooperationen und Prozessmanagement/IT. Komplettiert wird diese sogenannte Managementrunde

durch die Leiter der beiden Geschäftsfelder Voglauer Möbel und Voglauer Hotel Concept. Die Stabsstelle Produktentwicklung und Marketing ist direkt der Geschäftsführung zugeordnet.

Das nachfolgende Organigramm zeigt die Aufbauorganisation mit den wichtigsten Bereichen und Funktionen im Unternehmen.



Geschäftsführung

Peter Grünwald ist seit 2007 handelsrechtlicher Alleingeschäftsführer der Voglauer Gschwandtner & Zwilling GmbH und leitet gemeinsam mit den Kollegen der obersten Führungsebene und in enger Abstimmung mit den Eigentümer:innen und dem Aufsichtsrat die Geschicke des Unternehmens. Er ist bereits 1984 als kaufmännischer Lehrling in das Unternehmen eingetreten

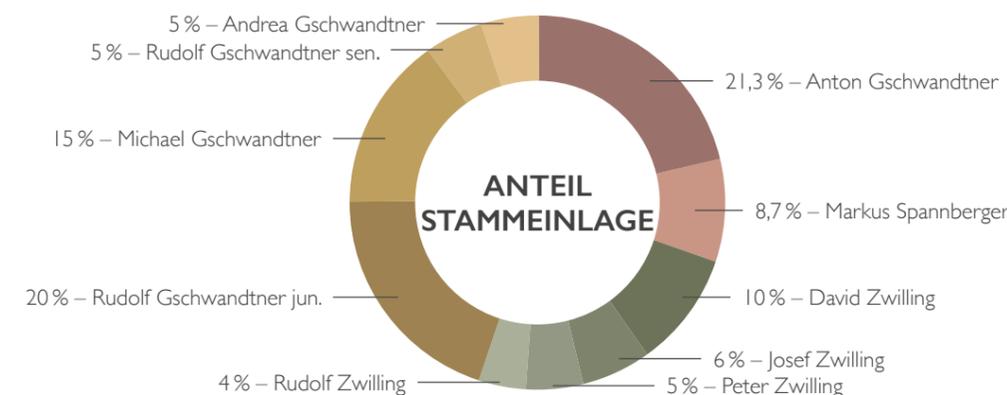
und hat nach Abschluss der Lehre zahlreiche Ausbildungen in den Bereichen Finanzen, Controlling, Recht und Personal absolviert. Vor seiner Bestellung zum Geschäftsführer hat er verschiedene Bereiche des Unternehmens geleitet.

Als gewerberechlicher Geschäftsführer fungiert David Zwilling, der zugleich Leiter des Bereichs Logistik/Kooperationen ist.

Eigentümer:innen

Das Voglauer Möbelwerk wurde 1932 von Sebastian Gschwandtner gegründet. 1956 sind Markus Gschwandtner und David Zwilling in das Unternehmen eingetreten. Aktuell steht das Unternehmen im Eigentum der drei Gesellschafterstämme „Rudolf Gschwandtner“, „Anton Gschwandtner“ und „Josef Zwilling“.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Zugehörigkeit der Gesellschafter:innen zu den drei Familienstämmen und ihre Anteile am Unternehmen.



Im Gesellschaftsvertrag ist das Vorkaufsrecht der Eigentümerfamilien festgehalten. Für den Fall, dass Gesellschafter:innen ihre Anteile verkaufen möchten, ist damit gesichert, dass

diese vorrangig von Familienmitgliedern aufgegriffen werden können. Somit wird sich auch künftig nichts am Status „Familienbetrieb“ ändern.



Aufsichtsrat

Durch die Bestimmungen des GmbH-Gesetzes besteht für Voglauer eine Aufsichtsratspflicht. Der Aufsichtsrat von Voglauer setzt sich aus acht Personen zusammen. Darunter sind sechs Kapitalvertreter und zwei Belegschaftsvertreter. Die beiden Betriebsräte bringen die Interessen der Mitarbeitenden und ihr betriebliches Know-how im Aufsichtsrat ein. Unter den sechs Kapitalvertretern sind drei familienfremde Personen und je ein Vertreter aus den drei Familienstämmen.

Den Vorsitz des obersten Aufsichtsgremiums hat Dr. Gerhard Wüest. Neben seiner akademischen Ausbildung zum Betriebswirt qualifizieren ihn seine langjährigen und vielfältigen Erfahrungen in leitenden Führungspositionen und Aufsichtsgremien mehrerer Unternehmen. Sein fachlicher Schwerpunkt liegt im Bereich Controlling und Strategisches Management.

Aktuell umfasst der Aufsichtsrat folgende Mitglieder:

Dr. Gerhard Wüest, geboren 1969
Erstbestellung: 2016

Mag. Dr. Roland Wernik MBA, geboren 1958
Erstbestellung: 2021

Mag. Franz Fröschl, geboren 1961
Erstbestellung: 2022

Rudolf Gschwandtner, geboren 1948
Erstbestellung: 2005

Peter Zwilling, geboren 1954,
Erstbestellung: 2022

Hans Buchegger, geboren 1968
Erstbestellung: 2019

Thomas Rußegger, geboren 1968
Erstbestellung: 2008

Manuel Lienbacher, geboren 1980
Erstbestellung: 2021

Den Gesellschafter:innen von Voglauer ist bewusst, dass die Zusammensetzung des Aufsichtsrats derzeit noch nicht dem Grundsatz der Diversität und insbesondere nicht der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern entspricht. Bei der Neubestellung eines Aufsichtsratsmitglieds wird künftig bei gleicher Eignung einer weiblichen Kandidatin der Vorzug gegeben.

STRATEGIE UND POSITIONIERUNG

Die Unternehmensstrategie von Voglauer wird jährlich vom Geschäftsführer in Abstimmung mit den Geschäftsfeldleitern geprüft und bei Bedarf angepasst. Änderungen in der Strategie müssen dem Aufsichtsrat berichtet und von diesem freigegeben werden. Neben der Vision (siehe S. 11) umfasst die Unternehmensstrategie betriebswirtschaftliche Ziele, die eine Sicherung des Vermögens, eine adäquate Wertsteigerung und den Gesellschafter:innen eine markt- und branchengerechte Rendite auf das eingesetzte Kapital sicherstellen sollen. Darüber hinaus ist darin festgehalten, wie sich das Unternehmen in den beiden Geschäftsfeldern positioniert (siehe [Geschäftsfelder, Produkte und Dienstleistungen](#); S. 6–7) und das jeweilige Potenzial in den Kernmärkten und darüber hinaus nutzen kann, um die Unternehmensziele zu erreichen und somit den Standort und die Arbeitsplätze in Österreich langfristig zu sichern. In der Strategie sind außerdem Ansprüche an und Vorgaben für die Bereiche Produktion, Personal und IT/Prozessmanagement formuliert.

Ein bereichs- und geschäftsfeldübergreifendes strategisches Ziel ist beispielsweise die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung. Zu dessen Realisierung hat Voglauer bereits in den vergangenen Jahren einige größere Investitionen getätigt (siehe [Investitionen](#); S. 43). Weitere Projekte zur Digitalisierung und Vernetzung der Geschäftsprozesse, wie z. B. Maschinenanbindung und verstärkter Datenaustausch mit Lieferanten, sollen folgen.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit und das Bekenntnis zu einer nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens werden in der Präambel der Unternehmensstrategie betont. Dort sind exemplarisch folgende Punkte hervorgehoben: „Wir erzeugen Strom aus eigener Wasserkraft- und Photovoltaikanlage. Wir verwenden Naturöle, Wasserlacke sowie Beizen und recyceln die anfallenden Reste. Sämtliche Holzabfälle werden in der eigenen Biomasseheizung thermisch verwertet und Luftschadstoffe durch neueste Filtersysteme minimiert. Wir bieten den Mitarbeiter:innen attraktive und sichere Arbeitsplätze und sind ein wichtiger regionaler Arbeitgeber. Der Mitarbeitertransport erfolgt größtenteils über eigene Shuttle-Busse.“

Nicht zuletzt unterstreicht auch dieser Nachhaltigkeitsbericht die Bedeutung des Themas für Voglauer und unsere Positionierung als nachhaltiges Unternehmen. Wir haben bereits in der Vergangenheit vieles gemacht oder eben bewusst nicht gemacht, was im Sinne der Nachhaltigkeit positive Auswirkungen hatte. Es gibt aber zweifellos auch noch Verbesserungspotenzial in manchen Bereichen, die wir mit den Zielen und geplanten Maßnahmen, die wir in diesem Bericht veröffentlichen, adressieren und realisieren wollen.



MANAGEMENT UND CONTROLLING

Planung, Abstimmung und Kontrolle

Auf Basis der in der Unternehmensstrategie festgeschriebenen Vorgaben erfolgt die operative Jahresplanung und Budgetierung. Damit wird festgelegt, mit welchen Mitteln die strategischen Unternehmensziele erreicht werden sollen und welche finanziellen und sonstigen Ziele in den einzelnen Bereichen und Geschäftsfeldern angestrebt werden. Daran knüpfen sich die individuellen Zielvereinbarungen mit den Führungskräften.

Die Managementrunde, bestehend aus dem Geschäftsführer und den Bereichs- und Geschäftsfeldleitern, trifft sich wöchentlich. Jede Führungskraft berichtet bei diesen Meetings über aktuelle Entwicklungen und Themen in ihrem Bereich. Die Teilnehmer diskutieren diese, stimmen sich dazu ab und treffen Entscheidungen.

Risikomanagement

Klimakrise, Corona-Pandemie, Krieg in der Ukraine, geopolitische Spannungen – im Berichtszeitraum und im Zuge der Erstellung dieses Berichts kam es zu Ereignissen mit verheerenden globalen Auswirkungen. Diese Krisen und die Maßnahmen, mit denen seitens der Politik gegengesteuert wurde, haben zu einem sehr herausfordernden Wirtschaftsumfeld geführt. Viele Unternehmen haben mit den Lieferengpässen, der Energiekrise und der rasanten Teuerung zu kämpfen.

Darüber hinaus stimmt sich der Geschäftsführer im Rahmen monatlicher Jours fixes auch bilateral mit den einzelnen Mitgliedern der Managementrunde ab.

Die Überprüfung, ob die Ziele in den einzelnen Geschäftsfeldern und Bereichen unter Einhaltung der Budgetvorgaben erreicht werden, erfolgt durch den Geschäftsführer auf Basis der laufenden Berichte durch die Mitglieder der Managementrunde. Ob die einzelnen Führungskräfte, mit denen Leistungsvereinbarungen getroffen wurden, ihre Leistungen erbracht und Ziele erreicht haben, wird einmal pro Quartal evaluiert. Diese Leistungsbeurteilung erfolgt für die Mitglieder der höchsten Führungsebene durch den Geschäftsführer. Alle weiteren Führungskräfte mit Zielvereinbarungen werden von ihren unmittelbaren Vorgesetzten beurteilt.

Insbesondere in krisenhaften Zeiten ist es notwendig, die Unternehmensrisiken regelmäßig zu identifizieren und zu bewerten sowie angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit sie nicht schlagend werden oder um zumindest deren Auswirkungen auf das Unternehmen möglichst gering zu halten.

Bei Voglauer erfolgt das Risikomanagement ebenso wie die generelle Steuerung des Unternehmens im Rahmen der periodischen Sitzungen der Managementrunde. Hier werden alle wesentlichen Risiken, Chancen und Prozesse aus den Bereichen Projektentwicklung, Personal, Finanzen, Umwelt, EDV, Produktion sowie die Kunden- und Beschaffungssituation besprochen. Die damit verbundenen notwendigen Maßnahmen werden festgelegt und in einem Protokoll dokumentiert.

ESG-Risiken

Eine, zumindest von der Bezeichnung, relativ neue Risikokategorie sind die sogenannten ESG-Risiken. ESG steht für Environment, Social, Governance. Es geht also um ökologische und soziale Risiken sowie solche, die im Zusammenhang mit der Unternehmensführung bestehen können.

Voglauer befasst sich bereits mit einigen Risiken aus diesen Bereichen. So stellt uns der Fachkräftemangel, der demografische und andere soziale Hintergründe hat, schon seit einigen Jahren vor Herausforderungen und birgt auch in Zukunft Risiken. Wie Voglauer dieser Herausforderung begegnet und einer weiteren Verschärfung der Situation am Personalmarkt entgegentritt, berichten wir im Kapitel [Mitarbeiter:innen und Soziales](#) (S. 120–155), insbesondere unter [Recruiting und Employer Branding](#) (S. 122)

Die wesentlichen Risiken für Voglauer sowie die Maßnahmen zur Vorbeugung bzw. Minderung werden im Lagebericht detailliert offengelegt. Im Berichtszeitraum waren insbesondere die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu deren Bekämpfung herausfordernd. Das Risiko, dass es damit zusammenhängend auch in Zukunft zu Einschränkungen kommt – sowohl am Beschaffungsmarkt als auch am Absatzmarkt – bleibt hoch.

Klimawandel und Biodiversitätsverlust sind Beispiele für ökologische Risiken, die holzverarbeitende Unternehmen betreffen können. Bisher hatten derartige ökologische Krisen keine nennenswerten direkten oder indirekten finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen. Allerdings ist das ein Thema, das wir uns künftig genauer ansehen werden, zumal sich die Verfügbarkeit von gewissen Holzarten durch den Klimawandel mittel- bis langfristig ändern wird. Außerdem ist zu erwarten, dass sich durch die vermehrte thermische Nutzung von Holz als Ersatz für fossile Brennstoffe die Nutzungskonkurrenz um den Rohstoff weiter zuspitzen wird. Das ist eine indirekte Auswirkung des Klimawandels, zumal die Energiewende, also die Abkehr von fossilen Energieträgern, politisch gefordert und gefördert wird.



Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung bestehen beispielsweise dann, wenn die Aufgaben in der Führung und Steuerung des Unternehmens bzw. in der Aufsicht und Kontrolle nicht klar und robust geregelt sind oder die Einhaltung bestehender oder entstehender regulatorischer Vorgaben nicht gewährleistet werden kann. Voglauer befasst sich mit diesen Risiken. Hinsichtlich Unternehmensführung und Kontrolle sind mit dem Gesellschaftsvertrag, dem Familienkodex, der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat und jener für die Geschäftsführung klare und verbindliche Regeln vorgegeben. Das Risiko ist dementsprechend gering.

Chancen nutzen

Trends bei Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen können nicht nur als Risiko, sondern auch als Chancen für neue und verbesserte Geschäftsmodelle genutzt werden. Wir konzentrieren uns daher im

Perspektivenwechsel

Im klassischen Risikomanagement geht es um mögliche negative Auswirkungen auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive). Die Nachhaltigkeit eines Unternehmens bemisst sich aber vielmehr daran, welche Auswirkungen das Unternehmen auf die Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt hat (Inside-out-Perspektive). Wir werden uns daher im Risikomanagement künftig auch vermehrt

Die Entwicklung des regulatorischen Rahmens wird laufend evaluiert und bei Bedarf werden frühzeitig Maßnahmen gesetzt, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden (siehe [Rechtssicherheit und Compliance](#); S. 22–25). So dienen beispielsweise dieser Nachhaltigkeitsbericht und die Systematisierung des Nachhaltigkeitsmanagements, die wir im Zuge seiner Erstellung angestoßen haben, als Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und andere Regularien, die im Kontext des European Green Deals der EU-Kommission derzeit ausgearbeitet werden.

Risikomanagement nicht nur auf die Risiken, sondern diskutieren auch immer die Chancen, die sich aus bestimmten Entwicklungen ergeben, und wie wir sie bestmöglich realisieren können.

mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Stakeholder und auf die Umwelt befassen. Am Beginn der Berichterstattung zu allen als wesentlich identifizierten Themen haben wir jeweils unter „Relevanz und Auswirkungen“ versucht, beide Perspektiven darzustellen und sowohl auf Chancen als auch auf Risiken einzugehen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit hat bei Voglauer einen hohen Stellenwert. Sie ist Teil unseres Selbstverständnisses und daher auch im operativen Management verankert. Nachhaltigkeitsziele wurden zwar bisher nicht explizit als solche bezeichnet, die Bereichsziele und persönlichen Zielvereinbarungen der Führungskräfte beschränken sich aber nicht auf finanzielle und wirtschaftliche Themen, sondern umfassen traditionell auch soziale und ökologische Aspekte.

Künftig wollen wir Nachhaltigkeit noch systematischer in das operative Management und Controlling integrieren. Ausgangsbasis dafür sind die Ziele und geplanten Maßnahmen, die wir in diesem Bericht zu allen als wesentlich bewerteten Themen (siehe [Wesentlichkeitsanalyse](#); S. 158–164) veröffentlichen und die in Summe das Gerüst unseres Nachhaltigkeitsprogramms für die nächsten drei Jahre bilden.



Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Grundlage unseres Qualitätsmanagements ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Im Rahmen dessen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen des Unternehmens Verbesserungen anregen. In den monatlich stattfindenden Sitzungen des KVP-Teams werden die Vorschläge geprüft und über die Möglichkeit zu deren Umsetzung entschieden. Das KVP-Team besteht bewusst aus Mitarbeitenden, die keine Führungskräfte sind. Kleinere Maßnahmen können ohne Einbeziehung der Vorgesetzten realisiert werden. Wenn die Vorschläge wichtige Prozesse betreffen oder mit erheblichen Kosten

verbunden sind, müssen diese vorab mit der jeweiligen Führungskraft abgestimmt und ggf. an die Managementrunde herangetragen werden.

Jeden umgesetzten Verbesserungsvorschlag honoriert Voglauer mit einem kleinen Geschenk für die Person, die ihn eingebracht hat. Einmal im Jahr wird das Team mit den meisten KVP-Initiativen ausgezeichnet und erhält einen Gutschein für gemeinsame Aktivitäten. Mit diesen Anreizen will Voglauer erreichen, dass jährlich im Durchschnitt zumindest ein bis zwei Verbesserungsvorschläge pro Mitarbeiter:in eingereicht werden.



RECHTSSICHERHEIT UND COMPLIANCE

Sicherstellung der Rechtskonformität

Voglauer produziert ausschließlich in Österreich, und alle wesentlichen Absatzmärkte sind innerhalb der EU. Damit gelten hohe rechtliche Standards – etwa in Bezug auf Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Produktsicherheit. Konkrete Beispiele hierfür sind das österreichische ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (basierend auf EU-Richtlinien), die EU-Holzhandelsverordnung (EU Timber Regulation, EUTR) oder die EU-Chemikalienverordnung (REACH-Verordnung).

Die Einhaltung von allen Rechtsvorschriften, Normen und anderen verpflichtenden Vorgaben wird von den Aufsichtsbehörden in den jeweiligen Ländern laufend geprüft.

Operative Umsetzung

Aufgrund der Menge an Gesetzen, die von Voglauer einzuhalten sind, ist die Sicherstellung der Rechtskonformität bei uns auf mehrere Schultern verteilt. Die zuständigen Personen und Entscheidungskompetenzen sind durch die interne Unterschriftenregelung definiert. Alle Schriftstücke, die die Gesellschaft rechtsgeschäftlich verpflichten, sind grundsätzlich durch zwei Personen zu unterfertigen.

Bei Voglauer sind fast alle Verträge in digitaler Form abgelegt. Geschäftsführung, kaufmännische Leitung und die Leiter der

Für die Unternehmen sind die Prüfungen und die erforderliche Erbringung von Nachweisen zwar aufwendig, aber unumgänglich. Denn die konsequente externe Überprüfung der Rechtskonformität (Legal Compliance) ist eine Grundvoraussetzung für eine leistungsfähige Wirtschaft und einen fairen Wettbewerb zum Vorteil aller Stakeholder.

Die Verhinderung von Rechtsverstößen und die Erfüllung aller verwaltungsbehördlichen Pflichten betrachten wir daher als selbstverständlich und als Grundlage unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die Sicherstellung der Rechtskonformität ist eine zentrale Aufgabe im Unternehmen.

betreffenden Bereiche und Geschäftsfelder haben ein Lese-Zugriffsrecht und können so jederzeit Einsicht in die Verträge nehmen.

Wir informieren uns laufend über für Voglauer relevante Änderungen in Gesetzen und anderen Vorschriften. Mehrere Behörden und unabhängige Auditoren überprüfen in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen, wie Voglauer die Vorschriften unter anderem in Bezug auf die Finanzberichterstattung, seine Steuer- und Abgabenverpflichtungen oder den Schutz von Arbeitnehmer:innen und Umwelt einhält (siehe Tabelle).

Bezeichnung	Prüforgan	Inhalt	Intervall
Wirtschaftsprüfung	Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Wirtschaftsprüfung zum Gläubigerschutz und zur Prüfung der Rechtmäßigkeit	jährlich
Großbetriebsprüfung	Finanzamt Salzburg	USt, KöSt, ZM, KU, LP, FP, KEST ...	alle 3 Jahre
GPLB-Prüfung	Österreichische Gesundheitskasse	Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben LSt, KU, DB, DZ ...	alle 3 Jahre
Arbeitsinspektion	Arbeitsinspektorat	Arbeitnehmerschutzrechte (AZG)	mehrfach jährlich
Technische Prüfung	TÜV Austria	Prüfung der Hebeanlagen, Tore, Schranken ...	jährlich
Zollprüfung	Zollamt Salzburg	Einhaltung der Zoll- und EU-Bestimmungen	anlassbezogen
Verwaltungsbehörden	BH Hallein und Marktgemeinde Abtenau	Sicherstellung der Anrainerrechte und Emissionsbestimmungen, Umweltgesetze (Wasser, Luft, Boden)	anlassbezogen
Goldenes M	DGM, technische Büros, Sachverständige und akkreditierte Prüfinstitute	Überprüfung der Produktionsstandards sowie der produktbezogenen Anforderungen etwa hinsichtlich Haltbarkeit, Stabilität, Fertigungsqualität, Schadstoffemissionen und Sicherheit	alle 2 Jahre
Österreichisches Umweltzeichen	BMK, technische Büros, Sachverständige und akkreditierte Prüfinstitute	Emissionsgrenzwerte und Gebrauchstauglichkeit	alle 2 Jahre



Keine Verstöße

Im Berichtszeitraum gab es keine nennenswerten Verstöße gegen Rechtsvorschriften, Genehmigungsbescheide, Normen oder andere Vorgaben. Es wurden keine Verfahren gegen Voglauer eingeleitet und auch keine erheblichen Bußgelder (über 2.000 Euro) oder nichtmonetäre Strafen gegen das Unternehmen verhängt.

Unser Ziel ist nicht nur, monetäre und andere Strafen zu vermeiden, sondern auch die

hohe Reputation von Voglauer zu schützen. Wir wollen für unsere Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden ein verlässlicher und verantwortungsvoll handelnder Partner sein. Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen sich durch höchste Qualität und Umweltfreundlichkeit auszeichnen. Diesen Ansprüchen werden wir durch freiwillige Vorgaben und Leistungen gerecht, die in vielen Bereichen weit über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehen.

Freiwillige Standards, Kriterien und Richtlinien

Voglauer verarbeitet den Rohstoff Holz und Holzwerkstoffe, wie etwa die Tischlerplatte, zu qualitativ hochwertigen Möbeln. Holz ist im Gegensatz zu Kunststoffen, die zumeist erdölbasiert sind, ein nachwachsender und damit erneuerbarer Rohstoff. Allein daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass das Produkt nachhaltig ist. Darüber hinaus sollte:

1. das Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen,
2. die Produktion unter Einhaltung hoher sozialer und ökologischer Standards erfolgen sowie
3. das Möbelstück weder gesundheitsgefährdend noch umweltschädlich sein.

Die rechtlichen Vorgaben sind teilweise nicht weitreichend genug, um diese Voraussetzungen in hohem Maße zu gewährleisten.

Unternehmen wie Voglauer, die darauf Wert legen und für sich in Anspruch nehmen, die genannten Bedingungen zu erfüllen, stehen vor der Herausforderung, dies auch nachvollziehbar belegen zu können.

Zertifikate und Gütesiegel, die in der Branche etabliert und von Stakeholdern anerkannt sind, können dazu beitragen.

Nachfolgend gehen wir kurz auf die wichtigsten Gütesiegel und Zertifikate ein, die unsere Produkte hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit auszeichnen. Diesen liegen umfassende und von unabhängiger Stelle kontrollierte Standards, Richtlinien und Kriterien zugrunde, die wir als Betrieb einhalten bzw. denen unsere Produkte nachweislich entsprechen.

PEFC oder FSC

Voglauer verarbeitet großteils Laub- und Nadelhölzer aus Europa. Das gesamte Massivholz (Schnittholz und Tischlerplatte) und sämtliche Furniere, die wir im Geschäftsfeld Voglauer Möbel verarbeiten, sind entweder nach PEFC, FSC oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert.

Nähere Informationen zu PEFC und FSC finden Sie auf den Webseiten der beiden

Organisationen unter <https://www.pefc.org> bzw. <https://fsc.org>

In der Hotelausstattung ist ein Zertifikat selten vorgeschrieben, wird von uns aber bevorzugt verwendet. Seit 2013 die EU-Holzhandelsverordnung (EUTR) in Kraft getreten ist, kommen nicht zertifizierte Hölzer ohnehin kaum mehr zum Einsatz.



Goldenes M

Das Goldene M ist ein Gütezeichen, das vom Verband Deutsche Gütegemeinschaft Möbel e.V. (DGM) für geprüfte Möbel vergeben wird, die hinsichtlich Qualität, Sicherheit sowie Gesundheit und Umweltschutz strenge Kriterien erfüllen.

Die DGM entwickelt als Grundlage die Güte- und Prüfbestimmungen (RAL-GZ 430), die von Fachleuten regelmäßig adaptiert werden. Die strengen Prüfkriterien sind auf aktuelle Qualitäts-, Umwelt- und

Emissionsstandards ausgerichtet. Sie beschäftigen sich vorrangig mit der Haltbarkeit, Stabilität und Fertigungsqualität der Produkte. Darüber hinaus werden auch die Schadstoffemission und die Sicherheit gründlich beleuchtet. Das Gütezeichen erhalten ausschließlich jene Möbel, die den spezifischen Prüfkriterien vollumfänglich entsprechen. Die Prüfkriterien stehen auf der Website der DGM zum Download zur Verfügung: <https://www.dgm-moebel.de/de/das-goldene-m>



Österreichisches Umweltzeichen

Das Österreichische Umweltzeichen für Möbel zielt darauf ab, dass die Ausstattung von Innenräumen möglichst frei von Schadstoffen ist. Darüber hinaus sollen eine umweltfreundliche Produktion, der Schutz der Arbeitnehmer:innen und der Einsatz von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft gefördert werden.

Welche Kriterien und Grenzwerte gelten, definiert die Richtlinie UZ 06, die dem Österreichischen Umweltzeichen für Möbel und vergleichbare Produkte aus Holz und Holzwerkstoffen zugrunde liegt. Sie steht auf der Website des Österreichischen Umweltzeichens zum Download zur Verfügung: <https://www.umweltzeichen.at/de/für-interessierte/der-weg-zum-umweltzeichen/antragsinfos-moebel>



AUSZEICHNUNGEN, MITGLIEDSCHAFTEN UND INITIATIVEN

Neben den Zertifikaten und Gütesiegeln, die unsere wichtigsten Rohstoffe und Vormaterialien und unsere Möbel als nachhaltig ausweisen, können wir mit gutem Gewissen behaupten, dass bei Voglauer auch die Produktion unter Einhaltung hoher sozialer und ökologischer Standards erfolgt. Davon zeugen zahlreiche Preise und Auszeichnungen, die uns bisher verliehen wurden.

Gleich mehrfach wurden wir etwa für unser Engagement im Bereich der Lehrlingsausbildung ausgezeichnet. So haben wir bereits 2002 den „Bildungs-Oscar“ für den besten Lehrbetrieb Österreichs erhalten, 2005 wurde Voglauer das staatliche Gütesiegel „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ verliehen und 2015 wurden wir als „Salzburgs bester Lehrbetrieb“ ausgezeichnet.

Von strategischer Bedeutung sind unsere Mitgliedschaften bei folgenden Organisationen:

- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
- Verband der deutschen Möbelindustrie (VDM)
- Verband Deutsche Gütegemeinschaft Möbel e.V. (DGM)
- Einkaufskooperation der Möbelindustrie (EIKOM)
- Initiative Pro Massivholz
- proHolz Salzburg

Unser Bekenntnis und unseren aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten wir unter anderem durch die seit 2010 bestehende Mitgliedschaft beim Klimabündnis. Damit verbunden ist die Selbstverpflichtung, die gemeinsam mit den Expert:innen des Klimabündnisses erarbeiteten Ziele und Maßnahmen zum Klimaschutz umzusetzen.

WERTSCHÖPFUNGS- UND LIEFERKETTE

Holz und Holzwerkstoffe sind die wichtigsten Rohmaterialien und Vorprodukte für Voglauer. Bezogen auf das Gewicht, machen sie rund

80 Prozent unseres gesamten Materialinputs aus. Daher konzentrieren wir uns bei der folgenden Darstellung der Wertschöpfungskette auf diese Materialien.

Wertschöpfungskette Voglauer Möbel

In der eigenen Produktion verarbeiten wir ausschließlich Schnittholz und Tischlerplatten, die wir selbst mit Echtholz furnieren. Das Holz und sämtliche Holzwerkstoffe, aus denen Voglauer-Möbel bestehen, sind entweder nach FSC, PEFC oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert. Sie stammen also aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

Das aus überwiegend europäischen Wäldern gewonnene Rundholz wird in einem Sägewerk zu Schnittholz in unterschiedlichen Brettstärken verarbeitet. Die Tischlerplatten werden in einem Plattenwerk aus Frischholz hergestellt.

Alle Holz- und Holzwerkstoffreste, die in der Produktion z. B. als Verschnitt anfallen, werden in der eigenen Biomasseheizung thermisch verwertet. Die fertigen Produkte werden nach der Qualitätssicherung von uns sicher verpackt und per LKW zu den Möbelhäusern transportiert.

Die autorisierten Fachhandelspartner von Voglauer bieten ihren Kund:innen kompetente Beratung, verkaufen unsere Produkte und kümmern sich bei Bedarf um den Transport und die fachgerechte Montage.

Die Zufriedenheit der Endkonsument:innen, also jener Menschen, die mit Möbeln von Voglauer ihre Wohnräume ausstatten, hat für Voglauer höchste Priorität. Unsere Möbel sind langlebig gebaut und reparaturfreundlich, sodass sie im Idealfall ihren Besitzer:innen mehrere Jahrzehnte Freude bereiten. Voglauer-Möbel erfreuen sich auch im gebrauchten Zustand am Sekundärmarkt großer Beliebtheit. Auch das trägt zu einer langen Nutzungsdauer bei.

Was am Ende der Nutzenphase mit unseren Möbeln passiert, hängt von der individuellen Entscheidung der Letztbesitzer:innen und der Abfallwirtschaft im jeweiligen Land ab. In den meisten Ländern unserer Absatzmärkte werden sie üblicherweise in Altstoffsammelzentren entsorgt und dann entweder geschreddert, um der Plattenindustrie als Sekundärrohstoff zur erneuten Herstellung von Holzwerkstoffen zu dienen, oder thermisch verwertet.



Wertschöpfungskette Voglauer Hotel Concept

Auch die Hotelräume werden mit Möbeln aus der eigenen Produktion ausgestattet, sofern die Ausschreibung des Kunden das zulässt. In der Hotelausstattung kommen, anders als bei den Möbeln, die wir über den Fachhandel vertreiben, auch Span-, Sperrholz- und MDF-Platten zum Einsatz, die von den Plattenwerken aus Alt- und Frischholz erzeugt werden. Voglauer verarbeitet ausschließlich Platten, die nach FSC, PEFC oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert sind.

Wenn bei Auslastungsspitzen die eigenen Kapazitäten nicht reichen, um die benötigten Möbel zeitgerecht selbst zu produzieren, werden Partnerbetriebe beauftragt, diese nach den strengen Vorgaben von Voglauer herzustellen. Stühle und gepolsterte Möbel werden ausschließlich von Partnerbetrieben gefertigt.

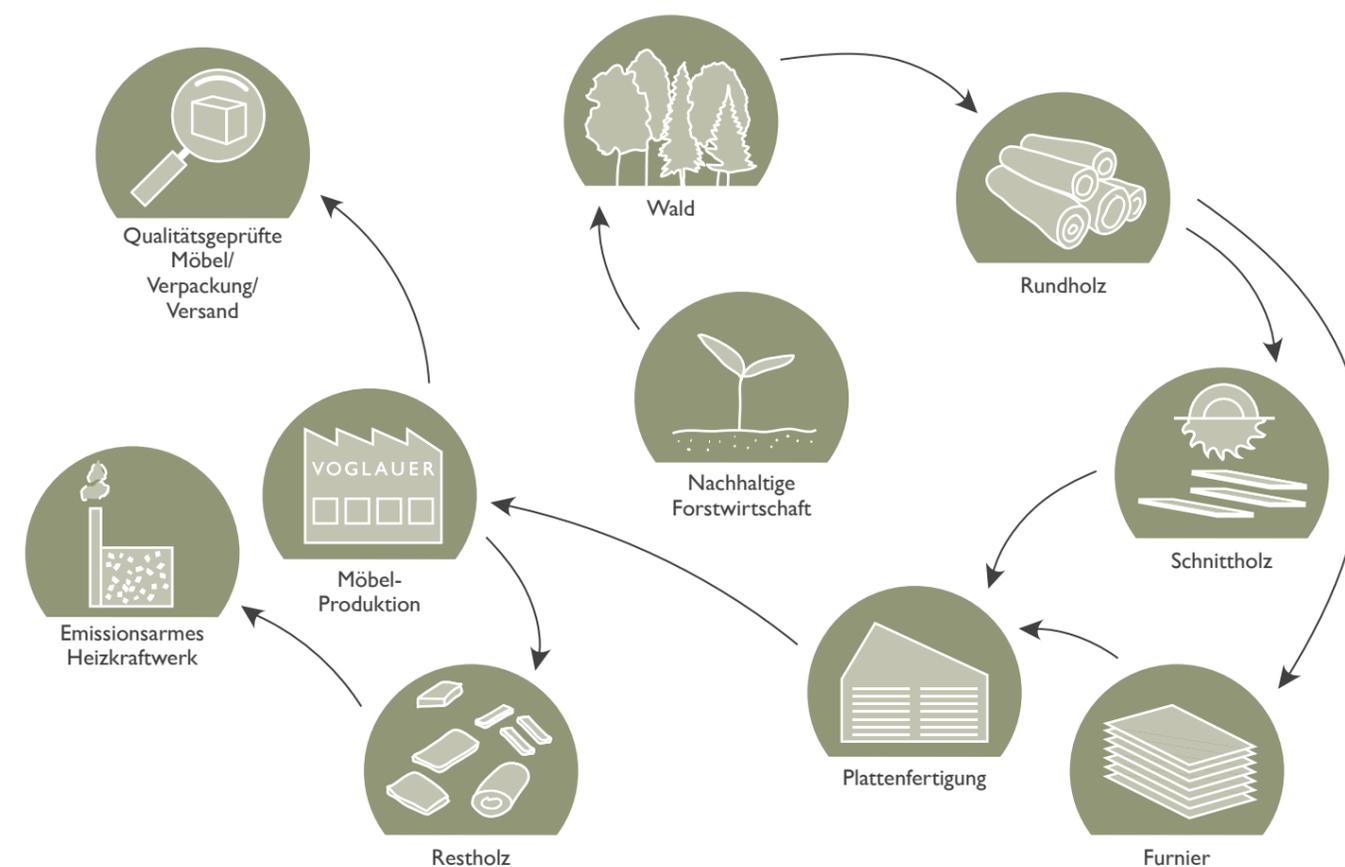
Sämtliche Möbel, die von Partnerbetrieben im Auftrag von Voglauer gefertigt und von uns als Voglauer-Möbel in Verkehr gebracht werden, erfüllen dieselben Kriterien, z. B. hinsichtlich Qualität, Sicherheit und

Umweltschutz, wie jene aus der eigenen Produktion. Auch alle nicht von uns produzierten Voglauer-Möbel tragen das Goldene M und das Österreichische Umweltzeichen und werden fast ausschließlich innerhalb der EU gefertigt.

Die in der Hotelausstattung benötigten Textilien, Leuchten und sonstigen Erzeugnisse bezieht Voglauer entweder von Händlern oder direkt von den Herstellern. Als Generalunternehmer beauftragen wir Handwerksbetriebe für die technischen Gewerke (Trockenbauer, Fliesenleger, Elektriker, Maler etc.) und koordinieren die Zusammenarbeit und Abläufe auf der Baustelle.

Auch im Hotelbereich stehen die Wünsche und letztlich die Zufriedenheit der Kunden:innen im Mittelpunkt. Und auch in diesem Geschäftsfeld legen wir Wert auf hohe Qualität, ansprechendes Design und beständige Funktionalität – auch im Sinne einer langfristigen Nutzung. Das aus Holz oder Holzwerkstoffen gefertigte Mobiliar der Hotels wird am Ende der Nutzungsphase ebenfalls thermisch verwertet oder wieder zu Holzplatten verarbeitet.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE VON VOGLAUER*



* Es handelt sich um eine stark vereinfachte sowie auf Holz und Holzwerkstoffe begrenzte schematische Darstellung der Wertschöpfungskette von der Wiege bis zum Werkstor von Voglauer (cradle to gate).



Lieferantenstruktur

Die Zahl der Lieferanten, von denen Voglauer im Berichtszeitraum Waren oder Dienstleistungen bezogen hat, ist von 1.018 im Jahr 2019 auf 831 im Jahr 2021 gesunken. Der Rückgang ist auf die Corona-Krise zurückzuführen. Durch das rückläufige Projektgeschäft in der Hotelausstattung waren weniger Lieferanten für uns tätig. Das Beschaffungsvolumen ist von insgesamt rund 55,8 Mio. Euro auf knapp 40 Mio. Euro gesunken (siehe Regionale Beschaffung; S. 52–55).

Der strategische Einkauf von Voglauer befasst sich mit den wichtigsten Lieferanten von Produktionsmaterialien. Für diese sieht das Lieferkettenmanagement eine Zwei-Lieferanten-Strategie vor, um das Risiko von Lieferausfällen zu reduzieren und die Versorgungssicherheit zu gewährleisten (siehe Lieferkette in der Krise; S. 60).

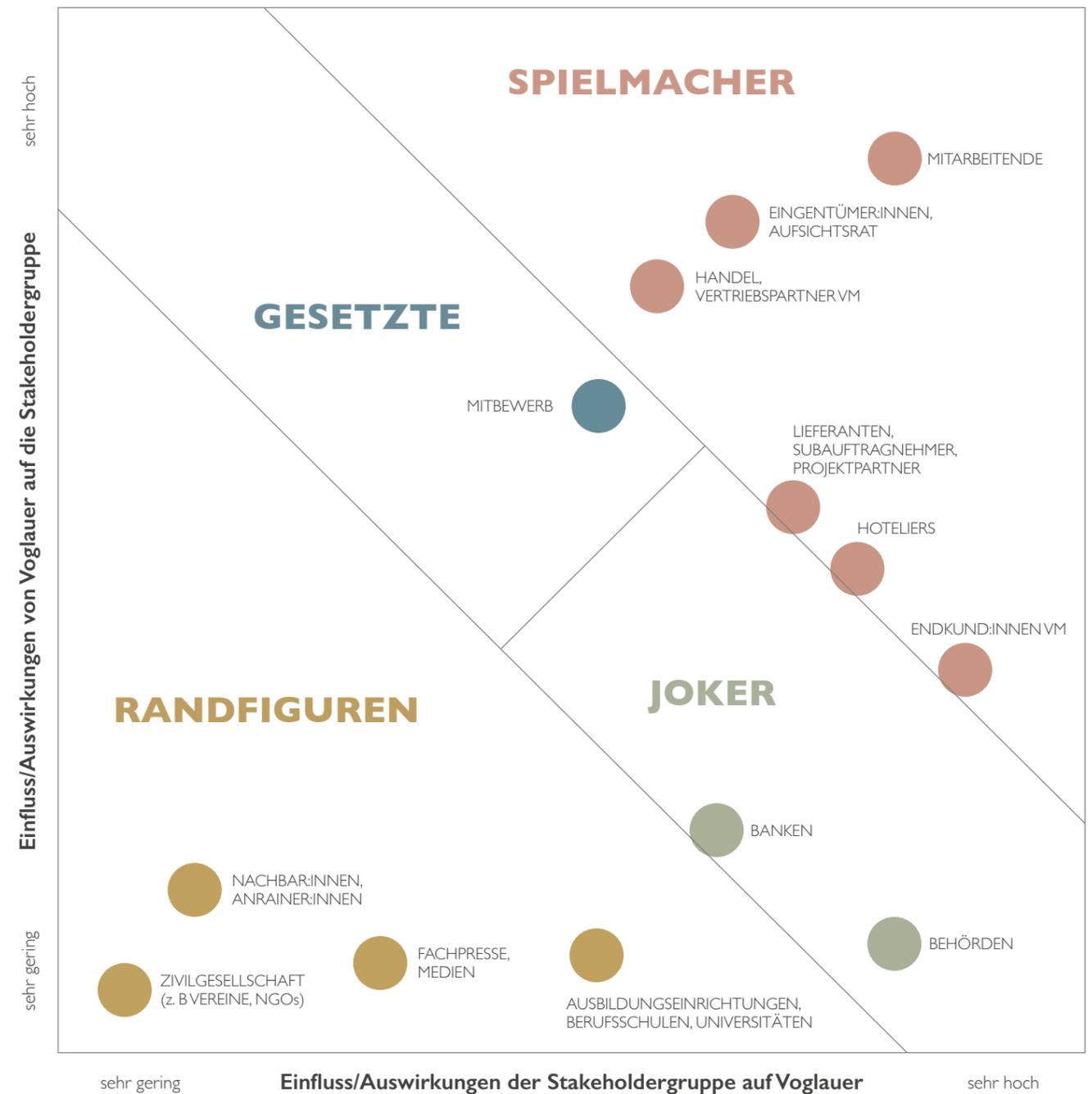
STAKEHOLDER UND PARTNER

Stakeholder sind Personen, die ein berechtigtes Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben, und/oder solche, die selbst die Entwicklung der Organisation beeinflussen können. Zur Priorisierung der Stakeholdergruppen nach ihrer Bedeutung für Voglauer haben der Geschäftsführer, der Produktionsleiter und der kaufmännische Leiter im Vorfeld der Berichterstattung eine Analyse der relevanten Stakeholdergruppen vorgenommen. Dabei haben sie den Einfluss und die Auswirkungen der einzelnen Gruppen auf das Unternehmen sowie umgekehrt, des Unternehmens auf die Stakeholder, bewertet. Die nachfolgende Matrix zeigt das Ergebnis dieser Analyse und die Einteilung

der Stakeholder in Spielmacher, Gesetzte, Joker und Randfiguren (in Anlehnung an Müller-Stewens & Lechner, 2011, S. 162).

Voglauer legt großen Wert auf gegenseitiges Vertrauen und langjährige partnerschaftliche Beziehungen zu seinen Stakeholdern. Wir sind bestrebt, auf die Interessen der unterschiedlichen Stakeholder Rücksicht zu nehmen und ihre Ansprüche bestmöglich zu erfüllen. Vor allem mit den für uns wichtigsten Stakeholdergruppen, den sogenannten Spielmachern, pflegt Voglauer einen intensiven Austausch. Welche Anliegen diese dem Unternehmen gegenüber haben und wie wir mit ihnen in Austausch stehen und sie einbeziehen, ist nachfolgend beschrieben.

STAKEHOLDER: RELEVANZ-MATRIX





Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Interessen und Ansprüche der Mitarbeitenden können individuell sehr unterschiedlich sein, folgen aber auch Trends, die generell am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten sind. Vor allem junge Mitarbeitende und Bewerber:innen wollen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitjobs, Homeoffice und ein gutes Gehalt. Das ist eine Entwicklung, der sich auch Voglauer nicht entziehen kann. Der Personalmarkt ist umkämpft, das Unternehmen daher gefordert, den Ansprüchen der Mitarbeitenden gerecht zu werden und sich somit als attraktiver Arbeitgeber hervorzutun.

Die Interessen der Beschäftigten werden bei Voglauer von einem Betriebsrat für Arbeiterinnen und Arbeiter und einer Vertrauensperson für Angestellte vertreten. Zwischen Betriebsrat, Vertrauensperson und Geschäftsführung gibt es monatlich einen Abstimmungstermin.

Eigentümer:innen und Aufsichtsrat

Die Eigentümer:innen wollen, dass die Gesellschaft vollständig im Familienbesitz, finanziell unabhängig und wirtschaftlich erfolgreich bleibt. Neben der wirtschaftlichen Leistung und Entwicklung des Unternehmens legen sie aber auch großen Wert darauf, dass es seiner Rolle und Verantwortung als wichtiger regionaler Arbeitgeber und Wirtschaftstreiber gerecht wird. Den Mitarbeitenden soll Voglauer sichere und attraktive Arbeitsplätze bieten, und im Bereich Umweltschutz sind ihnen insbesondere die Energieversorgung

Die interne Kommunikation und die Mitsprachemöglichkeit der Belegschaft erfolgt darüber hinaus über verschiedene Kommunikationswege, wie z. B. das jährliche Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft, das Mitarbeiterjournal, das Intranet und das betriebliche Vorschlagswesen im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Außerdem fördert Voglauer die informelle Kommunikation und pflegt eine Politik der offenen Tür. Die Mitarbeitenden können sich jederzeit mit ihren Anliegen an die zuständigen Führungskräfte wenden.

Nähere Informationen über unser Personalmanagement sowie über die Herausforderungen, Leistungen, Ziele und geplanten Maßnahmen im Personalwesen finden Sie unter [Mitarbeiter:innen und Soziales](#) (S. 120–155).

aus erneuerbaren Quellen und die nachhaltige Forstwirtschaft ein Anliegen.

Diese Interessen der Gesellschafter:innen werden vom Aufsichtsrat vertreten und in Ausübung seiner Kontrollfunktion sichergestellt. Wie die Information, Kommunikation und Abstimmung zwischen Eigentümer:innen, Aufsichtsrat und Unternehmensführung organisiert ist, finden Sie unter [Unternehmensführung und -kontrolle](#) (S. 13–16).

Lieferanten, Subauftragnehmer und Projektpartner

Voglauer pflegt langjährige und vertrauensvolle Partnerschaften mit Lieferanten, Subauftragnehmern und Projektpartnern. Neben Verlässlichkeit, Qualität und einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis achten wir bei der Auswahl der Lieferanten und Partner darauf, dass sie möglichst regional und nachhaltig tätig sind. Dadurch können wir das Qualitätsversprechen an unsere Kundschaft und ihre hohen Erwartungen erfüllen.

Umgekehrt erwarten sich die Lieferanten, Subauftragnehmer und Projektpartner von Voglauer Verlässlichkeit, eine gute Bonität und hohe Zahlungsmoral. Unsere Innovationskraft, Marktdurchdringung und

Kunden im Geschäftsfeld Voglauer Hotel Concept

Im Hotelsegment sind wir bei Renovierungsprojekten als Generalunternehmer tätig – von Planung und Design bis zur Ausführung inklusive aller technischen Gewerke. Die Kunden schätzen, dass sie von Voglauer „alles aus einer Hand“ bekommen und somit nur einen Ansprechpartner haben, der sich um alles kümmert und die Verantwortung trägt.

Kurze Ausführungszeiten, hohe Professionalität und Lösungskompetenz werden von unseren Kunden gefordert. Das gilt auch für Projekte, in denen wir nicht als Generalunternehmer fungieren, sondern z. B. nur mit der Ausstattung und Möblierung beauftragt sind.

Selbstverständlich achten die Hotelkunden auf den Preis. Sie haben aber auch ein

Reputation nutzen auch ihnen. Daher wird die Zusammenarbeit mit Voglauer von vielen als wertvolle Referenz beschrieben.

Mit jenen Lieferanten und Partnern, mit denen wir permanent oder wiederkehrend in Projekten zusammenarbeiten, pflegen wir einen engen Austausch. So führen wir mit ihnen Jahresgespräche, in denen über wechselseitige Erwartungen, etwa hinsichtlich Qualität, Liefertreue, Auslastung oder Datenvernetzung, gesprochen wird. Neben einer retrospektiven Bewertung der erbrachten Leistung geht es im Jahresgespräch auch darum, gemeinsam Prognosen und Pläne für die weitere Zusammenarbeit zu erstellen.

Interesse daran, dass Voglauer wirtschaftlich langfristig erfolgreich ist und nicht vom Markt verschwindet. Denn damit haben sie Gewissheit, dass auch die Möbel, mit denen ihre Räume ausgestattet sind, in vielen Jahren noch verfügbar sind und bei Bedarf von Voglauer repariert, ergänzt oder erneuert werden können.

Auch ökologische und soziale Verantwortung ist den Hotelkunden wichtig. In der Stakeholderbefragung haben sie folgende Themen überdurchschnittlich hoch bewertet: Materialeinsatz und Recycling, Energieversorgung und -verbrauch, Emissionen und Klimaschutz, Wasser und Abwasser sowie die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und die Vielfalt und Chancengleichheit in der Belegschaft.



Das Hotelforum ist unser Veranstaltungsformat für den persönlichen Erfahrungsaustausch zwischen bestehenden und potenziellen Hotelkunden und dem Team von Voglauer Hotel Concept. Interessierte Hoteliers werden zu dem Kundenevent

Vertriebspartner im Geschäftsfeld Voglauer Möbel

Um die Qualitätsorientierung und das hochwertige Image der Marke Voglauer angemessen nach außen zu tragen, erfolgt der Verkauf ausschließlich über autorisierte Fachhandelspartner. Diese präsentieren die Produkte in einer ansprechenden Verkaufsumgebung mit kompetenter Beratung. Das selektive Vertriebskonzept gewährleistet eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit zum beiderseitigen Nutzen. Damit können die hohen Erwartungen der Endkonsument:innen an den Umfang der Sortimentspräsentation, die Beratungsqualität, die Qualität der Produkte, ein ausgereiftes Logistik- und Servicekonzept und entsprechenden After-Sales-Service jederzeit erfüllt werden.

Unsere Handels- und Vertriebspartner achten auf unsere wirtschaftliche Stabilität und erwarten von Voglauer kurze, verlässliche Lieferzeiten sowie höchste Qualität. Sie und ihre Kund:innen profitieren von der 5-Jahres-

eingeladen, um ein kürzlich von Voglauer realisiertes Referenzprojekt zu besichtigen. In den Fachgesprächen gewinnen auch wir als Dienstleister wertvolle Einblicke in die Bedürfnisse und Problemstellungen der Kundschaft.

Garantie, die Voglauer bietet. Bei Reklamationen und Beanstandungen fordern sie eine prompte Reaktion und Abwicklung. Unsere Fachhandelspartner schätzen die Unterstützung, die wir ihnen bei ihren Marketingaktivitäten und der Gestaltung des Point of Sale bieten. Nachhaltige Forstwirtschaft sowie Kundengesundheit und Sicherheit wurden in der Stakeholderbefragung von den Vertriebspartnern überdurchschnittlich hoch bewertet.

Jahresgespräche mit den Handelspartnern sind wichtige Fixpunkte in der laufenden Kontaktpflege für eine konstruktive, vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wechselseitige Erwartungen in der Auftragsabwicklung werden dabei ebenso thematisiert wie Inputs zur Produktentwicklung, Kundenwünsche oder Reklamationen. Montage- und Rampenaudits dienen dazu, potenzielle Risiken und Reklamationsursachen zu minimieren und Verbesserungen anzustoßen.

Endkund:innen im Geschäftsfeld Voglauer Möbel

Unsere Möbel werden von Menschen gekauft, die typischerweise Design-affin sind, die Natur lieben und hohe Ansprüche an Qualität und Funktion der Produkte stellen. Die Endkonsument:innen wissen zu schätzen, dass sie von Voglauer Möbelmodelle für mehrere Wohnbereiche bekommen und sie damit bei der Gestaltung der Räume einen durchgängigen Stil realisieren können. Dass die „alpinen Lifestyle-Produkte“ in Österreich hergestellt werden, wird als authentisch empfunden und wertgeschätzt.

Wichtig ist den Endkund:innen außerdem, dass wir für die Erzeugung der Möbel ausschließlich Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft verarbeiten, natürliche Bezugstoffe wie Leder oder Loden verwenden und sie mit Naturölen, Wasserlacken und -beizen behandeln.

Unsere 5-Jahres-Garantie untermauert, dass Voglauer dem hohen Qualitätsanspruch und der gewünschten Langlebigkeit gerecht wird. Verstärkt wird dieses Verkaufsargument dadurch, dass die Möbel, falls doch einmal etwas kaputt gehen sollte, leicht reparierbar sind. Ersatzteile können wir meist auch viele Jahre nach Ablauf der Garantie noch bereitstellen.

Die Stakeholderbefragung hat gezeigt, dass Nachhaltigkeit für die Endkund:innen im Geschäftsfeld Möbel die höchste Bedeutung hat. Sie haben fast alle Themen überdurchschnittlich hoch bewertet.

Selbstverständlich muss auch für die Endkund:innen der Preis stimmen. Allerdings ist den meisten von ihnen bewusst, dass sich Qualität und Nachhaltigkeit auch in der Kostenstruktur der Hersteller niederschlagen. Daher sind sie bereit, einen angemessenen Preis zu bezahlen.

Regelmäßig aktuelle Informationen über Voglauer und unsere Produkte erhalten alle Endkund:innen, die sich für unseren Newsletter angemeldet haben. Reklamationen und Beschwerden werden grundsätzlich über die Fachhandelspartner abgewickelt. Aber selbstverständlich können sich die Endkund:innen mit ihren Anliegen auch direkt an uns wenden. Die Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer Website angeführt.





UNSER ZUGANG

Voglauer ist ein gut geführtes, erfolgreiches und verantwortungsvolles österreichisches Unternehmen. Wir wissen um unsere Stärken und nutzen diese, um uns am Markt zu behaupten. Dabei verfolgen wir einen langfristigen Ansatz, der nicht kurzfristige Profite anstrebt, sondern das große Ganze im Blick hat. Sowohl in der strategischen Planung als auch bei der operativen Geschäftstätigkeit beziehen wir stets die Interessen der Stakeholder und mögliche Auswirkungen auf die Umwelt mit ein.

Wir legen großen Wert darauf, die bestens eingeführte Marke Voglauer sowie die beiden Geschäftsfelder mit ihren grundsätzlichen Produktprogrammen und Dienstleistungen zu erhalten und erfolgreich weiterzuentwickeln. Das gilt auch für die eigene Produktion mit hoher Fertigungstiefe am traditionsreichen Standort Abtenau. Damit erzielen wir eine hohe Wertschöpfung, sichern die Arbeitsplätze und faire Entlohnung unserer firmentreuen Mitarbeiter:innen und stärken die regionale Wirtschaftskraft.

Umfeld und Entwicklungen

Covid-19 brachte turbulente Zeiten für praktisch alle Bereiche der Wirtschaft und Gesellschaft. Nach einem außerordentlich hohen Auftragsbestand vor Ausbruch der Pandemie war Voglauer von den Lockdowns in Möbelhandel und Hotellerie stark betroffen. Hinzu kamen Lieferengpässe, Kostensteigerungen und erschwerte Bedingungen bei internationalen Hotelbaustellen.

In der Beschaffung achten wir darauf, möglichst regional einzukaufen, um somit das Risiko von Lieferausfällen oder -verzögerungen zu senken und die Transportwege so kurz wie möglich zu halten. Die Problematik mit globalen Lieferketten, wie sie die Corona-Pandemie und jüngst der Krieg in der Ukraine vor Augen geführt haben, bestärkt uns in unserer Überzeugung, so weit wie möglich auf regionale Zulieferer zu setzen.

Zu einer guten Unternehmensführung (Corporate Governance; siehe auch [Unternehmensführung und -kontrolle](#) S. 13–16) zum Wohle aller relevanten Anspruchsgruppen gehört, dass wir nicht nur im eigenen Betrieb auf Nachhaltigkeit achten, sondern auch in der Lieferkette unserer Sorgfaltspflicht nachkommen. Das Thema rückt nicht zuletzt aufgrund zunehmender regulatorischer Anforderungen in den Fokus. Hier erarbeiten wir gemeinsam mit der Branche Ansätze für eine systematische Identifikation und Minimierung von Risiken und etwaigen negativen Auswirkungen.

Während der Erstellung dieses Berichts im Jahr 2022 stellten uns die geopolitischen Verwerfungen aufgrund des Kriegs in der Ukraine vor neue Herausforderungen.

Immer deutlicher bemerkbar machen sich auch die direkten und indirekten Auswirkungen der Klimakrise.

Die Wälder leiden vielerorts unter häufiger werdenden und länger anhaltenden Hitze- und Trockenperioden sowie zunehmenden Unwettern. Mittelfristig werden die Auswirkungen des Klimawandels die verfügbaren Holzressourcen wesentlich verändern. Fichtenbestände sind langfristig nur noch über 500 m Seehöhe gesichert, was das Fichtenangebot stark verringert und die Nachfrage nach alternativen Holzarten erhöht.

Durch die notwendige Energiewende und die damit verbundene Abkehr von fossilen Energieträgern steigt auch der Nutzungsdruck auf die Wälder und auf das Preisgefüge in den auf Holz basierenden Wertschöpfungsketten der unterschiedlichen Sektoren. Für die Möbelbranche ist zu erwarten, dass künftig weniger Massivholz verfügbar sein wird, womit langlebige, innovative und recycelte Holzprodukte an Bedeutung gewinnen werden.

Ausrichtung und Positionierung

Mit seiner umfangreichen Produktpalette ist Voglauer nicht der günstigste, aber sicher einer der komplettesten Anbieter für Premium-Massivholz-Möbelserien. In unseren Absatzmärkten beschränkt sich der Wettbewerb auf wenige vergleichbare Hersteller.

Voglauer Möbel werden im Wesentlichen in Österreich, Deutschland und der Schweiz verkauft. Unser Know-how reicht von der Dekorplatte bis zur Massivholz-Einzelanfertigung für höchste Ansprüche – ein Alleinstellungsmerkmal in Europa und ein Mehrwert für unsere Handelspartner. 2020 führte Voglauer ein selektives Vertriebspartnersystem im gesamten Markt ein. Mittels Markenpartnervertrag autorisiert Voglauer jene Verkaufsstellen, die wichtige Bedingungen für eine enge Zusammenarbeit und klare Anforderungen an den Point of Sale (PoS) und Online-Auftritt erfüllen. Die Reduktion des Kundenstamms auf besonders engagierte Handelspartner erhöht die Effizienz im Vertrieb.

Voglauer Hotel Concept renoviert und möbliert europaweit überwiegend eigentümergeführte Hotels der gehobenen Kategorie. Getreu dem Prinzip „Bestbieter statt Billigstbieter“ nimmt Voglauer an rein preisgetriebenen internationalen Ausschreibungen bewusst nicht teil. Bei der Selektion für die Angebotslegung legen wir im Sinne der kaufmännischen Risikominimierung und Ressourcenplanung strenge Maßstäbe an. Als Anbieter von Komplettlösungen für die Sanierung und das Interior Design übernehmen wir ein hohes Maß an Verantwortung für sämtliche Produkte, Prozesse und Dienstleistungen. Wie im Möbelbau hat sich Voglauer auch im Geschäftsfeld Hotel Concept als Generalunternehmer eine anerkannte Marktstellung in einem überschaubaren Feld an Mitbewerbern erarbeitet.



Produktivität, Automatisierung und Digitalisierung

Mit einer außerordentlichen Investitionsoffensive in den letzten Jahren ist Voglauer in die Ära von Industrie 4.0 und Digitalisierung eingetreten. Durch vollautomatische Anlagen und ein innovatives, zukunftsfähiges ERP-System ist es gelungen, die internen Abläufe deutlich zu verbessern. Die 2016 eingeführte neue ERP-Software wurde seither laufend ausgebaut und optimiert.

Die IT-Organisation im Unternehmen orientiert sich an einem ganzheitlichen Ansatz, der über die rein technologische Perspektive hinausgeht. Somit wird eine ausgewogene Gesamtsteuerung der IT inklusive Maschinenanbindung und Datenaustausch mit Lieferanten und Kunden sichergestellt. Die Prozesse werden harmonisiert und über Workflows abgebildet. Die gesamte hochwertige Produktpalette kann dadurch mit der erforderlichen Flexibilität in Losgröße I gefertigt werden.

Forschung und Entwicklung

Voglauer war lange Zeit mit der Herstellung traditioneller Bauernmöbel erfolgreich. Nach der Jahrtausendwende wurde eine grundlegende Neuaufstellung nötig: Mit der zeitgemäßen Interpretation alpiner Elemente ist die Transformation zu einem führenden Produzenten moderner Premium-Naturholzmöbel gelungen. Die stete Weiterentwicklung der Produkte und Leistungen – auf Basis der

im Unternehmen verankerten Werte – ist überlebenswichtig für die Zukunftsfähigkeit der Marke. Forschung und Entwicklung heißt bei Voglauer, laufend an neuen Designs, einer einzigartigen Formensprache, innovativen Technologien und effizienteren Prozessen zu arbeiten. Das Ziel ist, pro Jahr zwei bis drei neue Modellreihen am Markt zu präsentieren.



WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG UND ENTWICKLUNG

Relevanz und Auswirkungen

Grundlage für das langfristige Bestehen jedes Unternehmens ist dessen wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Vorausschauende Planung und kaufmännische Sorgfalt sind notwendig, um die Ertragskraft und finanzielle Unabhängigkeit zu sichern. Entscheidungen über Investitionen und Strategien für die weitere Entwicklung des Unternehmens trifft das Management daher immer auch auf Basis betriebswirtschaftlicher Kalkulationen.

Der ökonomische Erfolg eines Unternehmens wirkt sich unmittelbar auf dessen Eigentümer:innen und Mitarbeiter:innen aus, beeinflusst aber auch Lieferanten, Kunden und andere Stakeholder in der Region. Eine gesunde wirtschaftliche Basis bietet zudem mehr Spielraum für Investitionen in zukunftsweisende, soziale und ökologische Maßnahmen.

Organisation des Finanzmanagements

Die Eigentümer:innen von Voglauer legen Wert darauf, dass das Unternehmen im Besitz der drei Familienstämme und finanziell weitestgehend unabhängig von externen Kapitalgebern bleibt. Angestrebt wird ein gesundes ökonomisches Wachstum unter sorgfältiger Abwägung von Kosten und Nutzen sowie Chancen und Risiken. Der Geschäftsführer und der kaufmännische Leiter, die gemeinsam die finanziellen Geschicke des Unternehmens lenken, agieren dementsprechend vorausschauend und mit hoher Sorgfalt.

In der kaufmännischen Verwaltung sind zwei Mitarbeiter:innen im Finanzcontrolling tätig. Sie überwachen die Entwicklung der finanziellen Kennzahlen und stellen auf Basis der

wirtschaftlichen Ziele, des Budgets und des daraus abgeleiteten Finanzplans Plan-Ist-Vergleiche an. Der kaufmännische Leiter wird vom Controlling laufend über die Entwicklungen informiert.

Der kaufmännische Leiter und der Geschäftsführer stehen in engem, direktem Austausch. Darüber hinaus erstellt die kaufmännische Verwaltung Wochen- und Monatsberichte, Profitcenter-Rechnungen, monatliche Inventuren sowie rollierende Forecasts, damit der Geschäftsführer und die übrigen Mitglieder der Managementrunde jederzeit einen Überblick über die finanzielle Lage und prognostizierte Entwicklung des Unternehmens haben und dementsprechend informierte und gut abgestimmte Entscheidungen treffen können.



Darüber, wie die Planung, Abstimmung und Kontrolle im operativen Management generell organisiert ist, berichten wir auf S. 18.

Ein genauer und aktueller Überblick darüber, wie sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens darstellt und sich die finanziellen Kennzahlen in den einzelnen Geschäftsfeldern entwickeln, ist nicht nur für die interne Abstimmung im Management wichtig. Auch die Eigentümer:innen haben ein berechtigtes Interesse daran, diese Informationen zu erhalten, und der Aufsichtsrat benötigt sie zur Ausübung seiner Kontrollfunktion. Das Kapitel Unternehmensführung und

Entwicklung im Berichtszeitraum

Die Eigentümerstruktur blieb im Berichtszeitraum unverändert und die Eigentümerstrategie wird gemäß Familienkodex gelebt (siehe Familienkodex; S. 12). Im Gesellschaftsvertrag ist klar geregelt, dass die drei Familienstämme das Vorkaufsrecht besitzen, falls es zur Veräußerung von Anteilen kommt. Damit bleibt der Status von Voglauer als Familienbetrieb gesichert (siehe Eigentümer:innen; S. 15).

Wirtschaftlich hat sich die Situation im Berichtszeitraum nach dem sehr guten Geschäftsjahr 2019, in dem wir den höchsten Umsatz unserer Firmengeschichte erzielt haben, in den Jahren 2020 und 2021 verschlechtert. Grund dafür waren die

Kontrolle auf S. 13–16 gibt Auskunft darüber, wie das Reporting der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat und die Eigentümer:innen von Voglauer abläuft.

Öffentlich zugängliche Informationen über die Lage und wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens bieten insbesondere der Jahresabschluss und Lagebericht, die beim Firmenbuchgericht oder über die Datenbank des Firmenbuchs einsehbar sind. Die Jahresabschlüsse für 2019, 2020 und 2021 – den Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts – wurden jeweils von Ernst & Young geprüft und bestätigt.

Corona-Pandemie und die Maßnahmen, die in den Ländern unserer Beschaffungs- und Absatzmärkte zu deren Bekämpfung gesetzt wurden. Voglauer hat daher besonderes Augenmerk auf das Risikomanagement und die Projektselektion gelegt, um trotz der erschwerten Versorgungssituation und mangelnden Planbarkeit in beiden Geschäftsfeldern eine professionelle Abwicklung aller Projekte und eine weitestgehend ausgelastete Produktion zu gewährleisten.

Das ist uns gelungen, dennoch sind die Umsatzerlöse aufgrund der Corona-Krise von rund 88 Mio. Euro im Jahr 2019 auf rund 76 Mio. Euro 2020 und knapp unter 70 Mio. Euro im Jahr 2021 eingebrochen.

Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Die in der Tabelle auf Seite 42 dargestellten Einnahmen umfassen neben den Umsatzerlösen auch alle weiteren Erträge. Sie sind im Berichtszeitraum von 88,8 Mio. Euro auf 71,5 Mio. Euro gesunken.

Der durch die Corona-Krise bedingte Geschäftsrückgang spiegelt sich auch in den geringeren Betriebskosten wider, was vor allem auf den gesunkenen Aufwand für Material und Herstellungsleistungen zurückzuführen ist. Die Personalkosten haben sich 2020 durch die Inanspruchnahme der Kurzarbeit und die ebenfalls pandemiebedingte Verringerung des Personalstands reduziert. 2021 sind sie wieder geringfügig gestiegen.

Die Zahlungen an Kapitalgeber halten sich aufgrund der geringen Fremdfinanzierung von Voglauer in Grenzen. Die Nettoverschuldung lag zuletzt bei 7,6 Mio. Euro. Um die Finanzierungskosten so niedrig wie möglich zu halten, nimmt die Gesellschaft klassische Finanzierungsinstrumente wie Investitions- und Exportförderungen in Anspruch.

Zahlungen an öffentliche Stellen umfassen sämtliche Steuern, die von Voglauer stets pünktlich und in Österreich bezahlt werden. Es gibt keine wie auch immer gearteten Konstruktionen oder Interventionen zur Steuervermeidung. Dass Voglauer 2019 bilanziell keine Steuern entrichtet hat, lag an den latenten Steuern, die in der Saldierung mit der KÖSt zu diesem Überhang führten.

Die Investitionen in das Gemeinwesen umfassen Spenden und Sponsoring-Ausgaben des Unternehmens, die überwiegend regionalen Kultur- und Sportvereinen sowie Schulen zugutekommen.

Das Ergebnis nach Steuern ist aufgrund des anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Umfelds im Berichtszeitraum deutlich gesunken. Auch die Bilanzsumme war rückläufig. Dass Voglauer dennoch positive Zahlen geschrieben hat und das Eigenkapital stabil halten konnte, zeugt von der wirtschaftlichen Resilienz des Unternehmens. Die Eigenkapitalquote ist im Berichtszeitraum sogar gestiegen und lag 2021 bei knapp 45 Prozent.





Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert*

		2019	2020	2021
Direkt erzeugter wirtschaftlicher Wert	Einnahmen	88.795	78.190	71.517
Verteilter wirtschaftlicher Wert	Betriebskosten	64.371	55.279	49.084
	Löhne/Gehälter und Sozialleistungen	23.024	21.680	21.786
	Zahlungen an Kapitalgeber	97	135	122
	Zahlungen an öffentliche Stellen	-178	100	143
	Investitionen in das Gemeinwesen	8	7	5
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert	Ergebnis nach Steuern	1.473	989	376

Eigenkapital	24.296	24.540	24.072
Bilanzsumme	63.498	56.730	54.016
Nettoverschuldung	-13.030	-7.548	-7.583

* Angaben in Tausend Euro

Investitionen

Voglauer investiert regelmäßig hohe Summen in die Erneuerung der Gebäude, Anlagen, Maschinen und IT-Infrastruktur des Unternehmens, um jeweils die besten verfügbaren Technologien zu nutzen. Dadurch können wir unsere Produktivität steigern und unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten. In den vergangenen 10 Jahren hat Voglauer rund 38 Mio. Euro in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und somit in den Erhalt der Produktion am Standort Österreich investiert.

Allein 2019 beliefen sich die Investitionen auf 10,7 Mio. Euro. Dass sie in den beiden darauffolgenden Jahren stark zurückgegangen sind, ist vor allem dem unvorhersehbaren Ausbruch der Corona-Pandemie zuzuschreiben. Voglauer hat aufgrund der krisenhaften Entwicklungen in beiden Geschäftsfeldern seine Investitionen auf ein notwendiges Mindestmaß reduziert. Im Jahr 2020 lagen sie bei 1,4 Mio. Euro und 2021 bei 1,5 Mio. Euro.

Die mit Abstand größten Investitionen im Berichtszeitraum hängen mit der neuen ERP-Software zusammen, die seit der Einführung 2016 Schritt für Schritt erweitert wird. Bisherige Insellösungen wurden durch eine integrierte Gesamtlösung ersetzt, die alle Prozesse von der Auftragsannahme bis zur Auslieferung an den Kunden abdeckt und den Weg zur Industrie 4.0 geebnet hat. Dank

der Zusammenführung der unterschiedlichen Datenstrukturen über alle Geschäftsbereiche hinweg wurde die Produktivität deutlich erhöht. Schlanke, transparente Prozesse sorgen für niedrigere Kosten, geringere Lagerbestände, höhere Durchlaufgeschwindigkeiten und kürzere Lieferzeiten.

Allein 2019 hat Voglauer inklusive Lizenzgebühr über 4,9 Mio. Euro in das ERP-System Insight investiert, das spezifisch für Unternehmen der Holzverarbeitenden Industrie entwickelt wurde. Auch in den beiden Folgejahren haben wir dafür, gemessen am deutlich gesunkenen Gesamtvolumen, hohe Beträge aufgewendet.

Mit insgesamt rund 1,9 Mio. Euro schlugen sich im Berichtszeitraum unsere Investitionen in den neuen und hocheffizienten Biomasseheizkessel zu Buche. Darin enthalten sind auch die Investitionen, die für neue Pumpen, die Erneuerung der Regelung und zur Adaption des Heizhaus-Gebäudes notwendig waren.

Weitere aufsichtsratspflichtige Anschaffungen über 100.000 Euro im Berichtszeitraum betrafen Investitionen in das Hochregallager, eine Bohr- und Dübeleintreibmaschine, den Schauraum, die Öl-UV-Walzanlage, Montageinseln, die Hallensanierung, die Website, einen E-Stapler sowie einen LKW.



Ausblick

Im Zeitraum der Erstellung dieses Berichts haben vor allem der Krieg Russlands gegen die Ukraine und die stark gestiegene Inflation das wirtschaftliche Umfeld weiter verschlechtert. Die Geschäftserwartungen im Holzgewerbe sanken laut ifo-Institut noch unter die Tiefststände, die nach Ausbruch der Corona-Pandemie verzeichnet wurden.

Dass der Pessimismus begründet ist, zeigen die jüngsten Entwicklungen in der Branche. So hat der Verband der Deutschen Möbelindustrie erhoben, dass der Auftragseingang in der Wohnmöbelindustrie im Juli 2022 verglichen mit dem Vorjahr um fast 35 Prozent gesunken ist. Zugleich sind die Erzeugerpreise bei Materialien und Energie stark

gestiegen. So lag die Teuerungsrate bei den Holzwerkstoffen im Jahresvergleich bei über 46 Prozent.

Voglauer ist daher dazu gezwungen, 2022 Teuerungszuschläge und Preiserhöhungen umzusetzen. Um der absehbaren Unterauslastung im Bereich Voglauer Möbel entgegenzuwirken, werden die Mitarbeiter:innen angehalten, Urlaubs- und Gleitzeitguthaben abzubauen. Darüber hinaus werden wir interne Schulungen und Umschulungen sowie den geschäftsfeld- und bereichsübergreifenden Einsatz der Mitarbeitenden forcieren. Falls darüber hinaus nötig, werden wir Kurzarbeit beantragen.

ZIELE

- Wachstum und Profitabilität:
 - Umsatzerlöse wieder auf Vorkrisenniveau (2019: 88 Mio. Euro) bis 2024
 - Ergebnis nach Steuern wieder auf Vorkrisenniveau (2019: 1,5 Mio. Euro) bis 2024
- Finanzielle Unabhängigkeit von externen Kapitalgebern:
 - Eigenkapitalquote: 35–40 Prozent (jederzeit, unbegrenzt gültig)
 - Nettoverschuldungsquote: <2,0 (jederzeit, unbegrenzt gültig)
- Modernisierung, Digitalisierung und Automatisierung der Produktionsanlagen:
 - Investitionsquote beträgt im rollierenden 5-Jahres-Durchschnitt mindestens 3 Prozent vom Umsatz (jährlich, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Ausbau der Internationalisierung
- Ausbau der Generalunternehmertätigkeit in der Hotelausstattung
 - Investitionen tätigen: Hochfrequenzpresse, Oberflächenlackieranlage, Photovoltaikanlage, Ausweitung des ERP-Systems



FAIRE ENTLOHNUNG

Relevanz und Auswirkungen

Eine leistungsgerechte Entlohnung ist ein wichtiges Kriterium, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren und im Unternehmen zu halten. Die Rahmenbedingungen für faire Arbeitsbedingungen und Löhne verhandeln grundsätzlich die österreichischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sozialpartnerschaftlich in Form von Kollektivverträgen. Darin sind unter anderem die Mindestlöhne und -gehälter unter Berücksichtigung der aktuellen Lebenserhaltungskosten und der spezifischen Gegebenheiten der betreffenden Branche geregelt.

Ob das eigene Einkommen subjektiv als fair wahrgenommen wird, ist jedoch auch eine Frage der Relation und der persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen. Unzufriedenheit mit der Entlohnung oder als ungerecht empfundene Unterschiede wirken sich negativ auf die Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden aus. Daher ist jedes Unternehmen gefordert, auf Grundlage der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen ein transparentes Gehaltschema zu entwickeln, das die Besonderheiten des Betriebs, des Marktes, der Berufsgruppen ebenso berücksichtigt wie die Ansprüche der bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden.

Herangehensweise und Leistung

Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen eine faire Entlohnung. Daher zahlt Voglauer deutlich mehr, als der Kollektivvertrag vorsieht. Als Prinzip gilt selbstverständlich: gleicher Lohn für die gleiche Tätigkeit – unabhängig von Geschlecht oder Herkunft der Person, aber abhängig von ihrer Qualifikation und Berufserfahrung.

Um eine möglichst gerechte Vergütung für alle Mitarbeitenden sicherzustellen, wird das Lohn- und Gehaltschema gemeinsam mit Belegschaftsvertretern immer wieder optimiert: Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter bei Voglauer gibt es ein fixes, nachvollziehbares Lohngruppensystem, unterteilt in Hilfskräfte und Fachkräfte. Angestellte erhalten ein marktadäquates Gehalt in Anlehnung an den Kollektivvertrag. Mit Führungskräften und für Schlüsselpositionen wird zusätzlich zum Fixum eine erfolgsorientierte Prämie vereinbart.

Die gesamte Belegschaft von Voglauer unterliegt den kollektivvertraglichen Bestimmungen für das Holzverarbeitende Gewerbe. Die Bezahlung der Arbeiter:innen lag im Berichtszeitraum im Durchschnitt der Lohngruppen knapp 26 Prozent über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Bei den Angestellten lag die Überzahlung bei mehr als 16 Prozent. Lehrlinge erhielten im Schnitt rund 30 Prozent mehr, als der Kollektivvertrag vorgibt.

Wer bei Voglauer arbeitet, profitiert von verschiedenen Sozialleistungen wie günstigen Mittagsmenüs, kostenlosen Personaltransporten, gratis Arbeitskleidung und Freizeitangeboten. Für Lehrlinge werden zusätzliche Incentives geboten. Diese Benefits entlasten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch finanziell im Alltag (siehe [Freiwillige Sozialleistungen](#); S. 123).





ZIELE

- Lohnniveau liegt weiterhin deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen:
 - Überzahlung (rollierender Durchschnitt der zurückliegenden 3 Jahre): Arbeiter:innen >25 Prozent; Angestellte > 15 Prozent; Lehrlinge > 30 Prozent; (jährlich, unbegrenzt gültig)
- Nachhaltigkeit wird belohnt

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Erhebung der Gehaltsspreizung
- Erhebung des Gender-Pay-Gap
 - Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte



REGIONALER ARBEITGEBER UND WIRTSCHAFTSTREIBER

Relevanz und Auswirkungen

Besonders im ländlichen Raum setzen größere Unternehmen wichtige Impulse für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft. Mit ihren Sozialversicherungsbeiträgen, Abgaben und Steuern zahlen die Unternehmen in staatliche und kommunale Systeme ein. Indem sie Dienstleistungen und Produkte bevorzugt aus der Region beziehen, fördern sie branchenübergreifend die regionalen Wirtschaftskreisläufe.

Durch die Ausbildung von Lehrlingen und die Beschäftigung von Mitarbeitenden in verschiedensten Bereichen bieten regionale Leitbetriebe attraktive Arbeitsplätze für die Menschen aus der Umgebung. Die Anstellung und verlässliche Entlohnung zahlreicher Mitarbeiter:innen steigert die Kaufkraft der lokalen Bevölkerung.

Somit wirkt sich eine erfolgreiche, an Nachhaltigkeit orientierte Unternehmenstätigkeit in vielfältiger Weise auf die Wertschöpfung und Prosperität in der Region aus.

Regionale Belegschaft

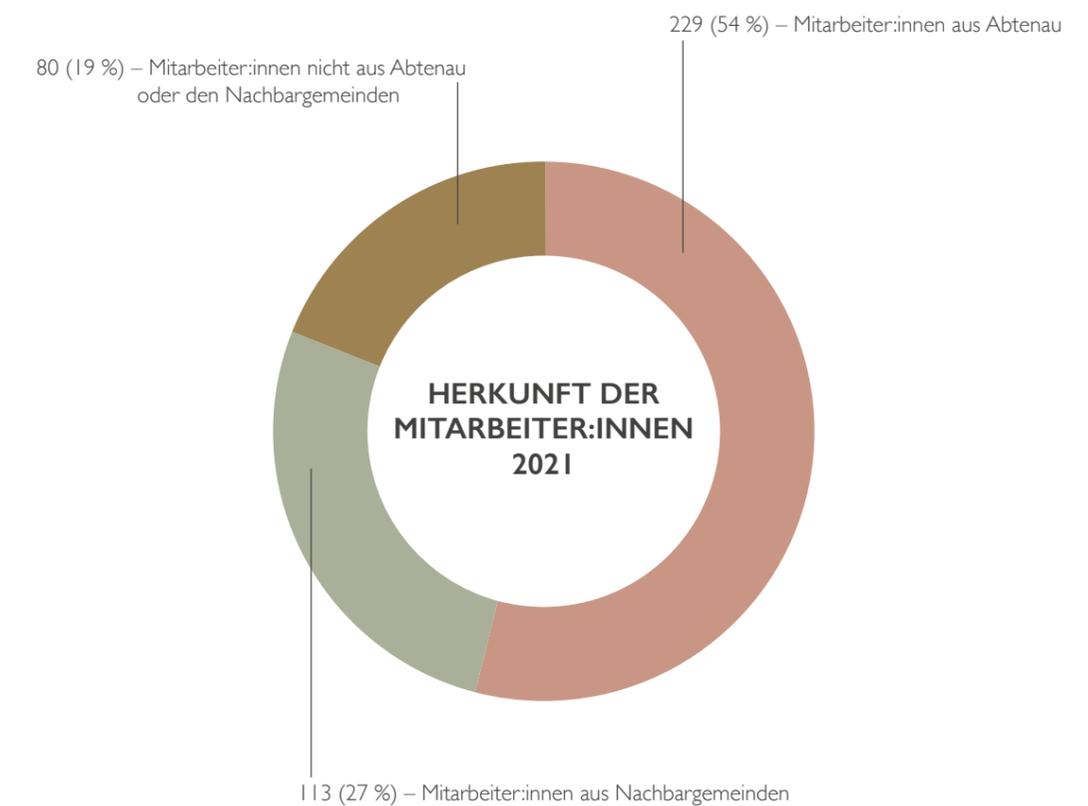
Voglauer zeichnet sich durch eine hohe Fertigungstiefe im Möbelbau aus. Unser Team in Abtenau ist imstande, nahezu alle Holzwerkstoffe wie Massivholz, Spanplatten und Furniere selbst im Werk zu verarbeiten. Die Wertschöpfungskette in der hauseigenen Möbelproduktion reicht vom Sägeschnittholz und der Rohplatte bis zur Oberflächenveredelung und Endmontage. Einzig Polsterarbeiten und Sitzmöbel werden grundsätzlich zugekauft. Nur wenn unsere eigenen Kapazitäten nicht ausreichen, um Nachfragespitzen im Projektgeschäft abzudecken, werden fallweise Produktionsschritte an qualitätsgesicherte Partnerbetriebe ausgelagert. Auch in der Hotelausstattung können wir viele Leistungen und Arbeitsschritte, von Planung

und Design über den Innenausbau bis zur Detailveredelung, selbst abdecken. An unserem Standort in Abtenau sind neben der Produktion auch alle weiteren Bereiche wie Management, Verwaltung, Einkauf, Produktentwicklung, Planung, Projektmanagement, IT, Logistik und Vertrieb angesiedelt.

Aufgrund der hohen Fertigungstiefe in der Möbelproduktion, der Breite des Angebots in der Hotelausstattung und der Tatsache, dass wir nur einen Standort haben und wenig auslagern, ergibt sich ein vielfältiges Angebot an Arbeitsplätzen und Lehrberufen. Mit über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Voglauer der wichtigste Arbeitgeber im Lammertal.

Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihren Wohnsitz in Abtenau. Zählt man auch die Nachbargemeinden hinzu, kommen 81 Prozent der Belegschaft aus der näheren Umgebung unseres Standorts. Lediglich 19 Prozent unserer Mitarbeiter:innen wohnen nicht in Abtenau oder den umliegenden Gemeinden. Darunter sind auch 11 Angestellte, die aus Deutschland oder Italien stammen und in diesen Ländern im Außendienst für Voglauer arbeiten.

Dass die meisten Mitarbeiter:innen in der Nähe unseres Standorts wohnen, untermauert, wie wichtig Voglauer für den lokalen Personalmarkt in einer eher strukturschwachen ländlichen Region ist.





Regionale Beschaffung

Auf Regionalität und möglichst kurze Wege achten wir auch in der Beschaffung. Unser Ziel ist, die Güter und Dienstleistungen, die wir für unsere Geschäftstätigkeit zukaufen, möglichst regional zu beziehen.

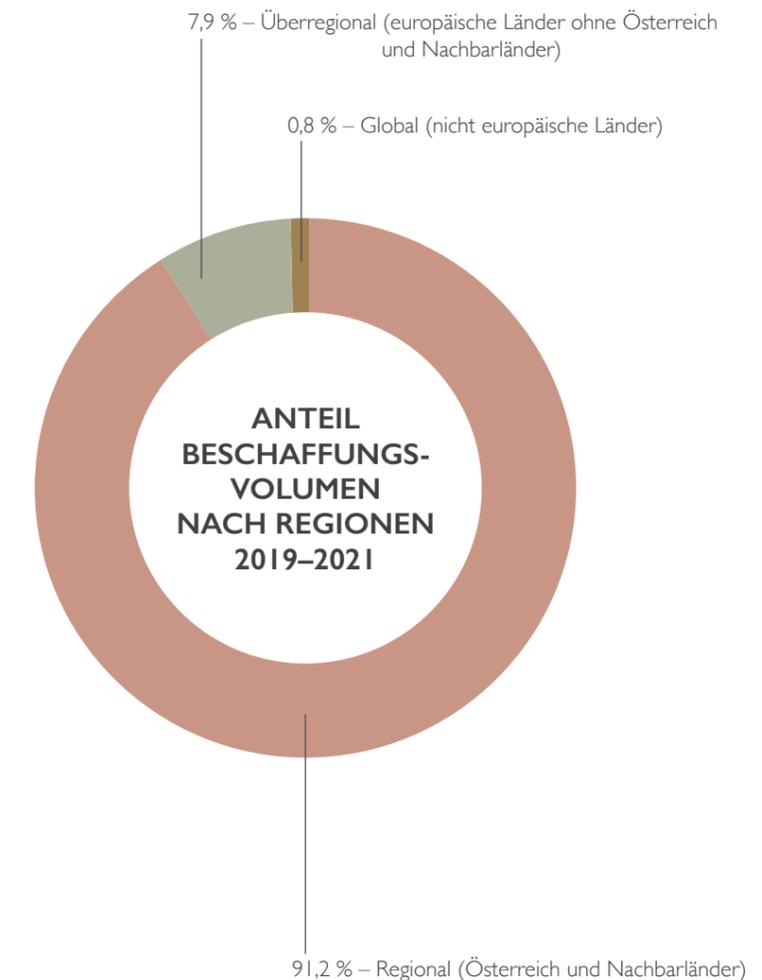
Wenn es an unserem Standort in Abtenau um Investitionen in die Infrastruktur, Instandhaltung, Fuhrpark, Verpflegung, Energieversorgung usw. geht, arbeiten wir weitestgehend mit Unternehmen aus der Umgebung zusammen. Auch wenn wir in der Hotelausstattung als Generalunternehmer fungieren, beauftragen wir bevorzugt ortsansässige Handwerksbetriebe. Damit stellen wir auch sicher, dass für spätere Service- und Reparaturarbeiten rasch die Fachleute vor Ort sind.

Neben der Lieferbarkeit der benötigten Mengen und Qualitäten ist ein kaufmännisch vertretbarer Einkaufspreis ein entscheidender Faktor bei der Auswahl der Lieferanten. Bei den Rohstoffen, Vorprodukten und anderen Materialien, die wir für die Möbelproduktion und in der Hotelausstattung benötigen, ist es daher nicht möglich, alle Güter aus der näheren Umgebung zu beziehen. Denn auch in der Möbelindustrie und ihren Zulieferbranchen ist es zunehmend zu einer Aus- oder Verlagerung der Produktion gekommen. So hat sich etwa die Holzwerkstoffindustrie in den letzten Jahrzehnten zunehmend in Richtung Osteuropa verlagert.

Der allgemeine Trend des kostengetriebenen „Global Sourcing“ wurde jedoch von den pandemiebedingten Lieferkettenproblemen gebremst. Bei vielen Unternehmen hat die Corona-Krise ein Umdenken bewirkt – stabile Lieferketten, kurze Wege, geringe Risiken, geprüfte Qualität, verlässliche Partnerschaften und Liefertreue haben wieder Priorität. Eine Haltung, die bei Voglauer nicht erst seit den jüngsten globalen Krisen gelebt wird.

Wenngleich wir uns den Entwicklungen der Globalisierung nicht komplett entziehen konnten oder können: Unser Beschaffungsmarkt ist nach wie vor überwiegend regional und wir legen Wert darauf, dass das so bleibt.

Bei den Materialien für die Möbelproduktion und Hotelausstattung definieren wir die Beschaffung als „regional“, wenn sich die Lieferanten in Österreich oder einem Nachbarland befinden. Betrachtet man das gesamte Beschaffungsvolumen von Voglauer, also den Geldwert aller von Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen, so zeigt sich, dass wir nach dieser Definition über 91 Prozent regional beziehen. Zu den „überregionalen“ Ländern zählen wir alle europäischen Staaten außer Österreich und seine Nachbarländer: Knapp 8 Prozent des Beschaffungsvolumens haben wir mit Lieferanten aus diesen Ländern umgesetzt. „Globale“ Lieferanten sind alle, die nicht in Europa ansässig sind. Lediglich 0,8 Prozent unseres Beschaffungsvolumens entfielen auf solche Unternehmen.





Anteil Beschaffungsvolumen nach Ländern 2019–2021

Differenziert nach Ländern ausgewertet zeigt sich, dass im Durchschnitt der Jahre 2019, 2020 und 2021 38,6 Prozent der Einkaufssumme an österreichische Unternehmen, 26,2 Prozent an deutsche und 14,4 Prozent an italienische Lieferanten ging, gefolgt von Ungarn mit 5,1 Prozent und weiteren europäischen Ländern mit geringeren Anteilen. Die wichtigsten „überregionalen“ Lieferantenländer sind Bosnien-Herzegowina (2,5 %), Rumänien (2,3 %) und Kroatien (1,6 %).

Im Durchschnitt waren im Berichtszeitraum pro Jahr 899 Lieferanten für Voglauer tätig, davon 491 aus Österreich und 269 aus Deutschland.

Lieferanten außerhalb Europas spielen im Einkauf von Voglauer vom Beschaffungsvolumen und hinsichtlich ihrer Anzahl eine untergeordnete Rolle. So machten die zwei Zulieferbetriebe mit Sitz in China durchschnittlich lediglich 0,8 Prozent des Einkaufsvolumens aus – Tendenz sinkend, da ein Drittel der in China gekauften Artikel bereits wieder von europäischen Lieferanten bezogen wird.

Anzumerken ist, dass der Firmensitz des Lieferanten nicht automatisch mit dem Ursprung der Waren übereinstimmt. So beziehen wir etwa LED-Beleuchtungen von einem heimischen Großhändler, erzeugt werden sie jedoch in Asien.

Die Anzahl der Lieferanten und das Einkaufsvolumen nach Ländern ist jährlichen Schwankungen unterworfen. Das ist insbesondere auf das volatile Hotel-Projektgeschäft zurückzuführen. Im Berichtszeitraum hat sich zudem die Corona-Krise in den Zahlen niedergeschlagen – sowohl im Beschaffungsvolumen als auch in der Anzahl der Lieferanten. Das waren keine bewusst gesteuerten, sondern der Krise geschuldete Änderungen in der Lieferkette.

Wir haben uns daher entschieden, das Beschaffungsvolumen und die Anzahl der Lieferanten nach Regionen und Ländern nicht differenziert nach Jahren, sondern als Durchschnittswert aller drei Jahre des Berichtszeitraums anzuführen.

26,2 % – Deutschland

1,2 % –
Tschechische
Republik

2,6 % –
Slowakei

5,1 % – Ungarn

2,3 % – Rumänien

2,1 % – Schweiz

1,6 % – Kroatien

2,5 % –
Bosnien-
Herzegowina

14,4 % – Italien

38,6 % –
Österreich



ZIELE

- Regionaler Arbeitgeber:
 - Weiterhin: mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter:innen wohnen in Abtenau oder Nachbargemeinden (jederzeit, unbegrenzt gültig)
- Regionaler Wirtschaftstreiber:
 - Weiterhin: Mehr als 90 Prozent des Beschaffungsvolumens (rollierender 3-Jahres-Durchschnitt) stammt von Unternehmen aus Österreich oder Nachbarländern (jährlich, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Weiterhin: Kostenloser Personaltransport – Mitarbeiter:innen erhalten Jahreskarte für die öffentlichen Verkehrsmittel der Region
- Regionale Einkaufsgutscheine für Mitarbeiter:innen
 - Ausbau der Kooperation mit regionalen Schulen und Ausbildungseinrichtungen
 - Investitionen zur langfristigen Absicherung des Standorts



NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Relevanz und Auswirkungen

In einer zunehmend komplexen, internationalen Wirtschaft reicht es nicht aus, im eigenen Haus integer, sozial und umweltfreundlich zu agieren. Ein Unternehmen hat – durch die bezogenen Rohstoffe, Materialien und Vorprodukte und infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern – auch andernorts Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Es muss daher dafür Sorge tragen, dass auch in der Lieferkette die Grundsätze nachhaltigen Wirtschaftens gewährleistet sind. So gilt es etwa die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen und möglichen Umweltschäden entgegenzuwirken.

Regulatorische Entwicklung

In manchen europäischen Ländern, wie etwa in Frankreich und Deutschland, gibt es bereits gesetzliche Vorgaben für Unternehmen hinsichtlich ihrer Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Ein EU-Lieferkettengesetz, das für alle Mitgliedsländer der Europäischen Union gelten und inhaltlich über die Bestimmungen der bisherigen nationalen Lieferkettengesetze hinausgehen wird, ist im Entstehen.

Voglauer bezieht Güter und Dienstleistungen überwiegend von Lieferanten aus Österreich und seinen Nachbarländern (siehe [Regionale Beschaffung](#); S. 52–55). Doch die Lieferketten sind oft weit verzweigt, und wenn ein Lieferant eine Rechnungsadresse in Europa hat, heißt das nicht automatisch, dass auch die Produktion in diesem Land und nach den hohen Standards erfolgte, die in der Europäischen Union gelten. Angesichts verschärfter regulatorischer Anforderungen betreffend die Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die Compliance mit den neuen Regelungen sicherzustellen. Das ist eine notwendige, aber – nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Destabilisierung der globalen Lieferketten – keine leichte Aufgabe.

Indirekt ist Voglauer, als Zulieferer von größeren Unternehmen, die in den Geltungsbereich der bestehenden Gesetze fallen, schon jetzt punktuell von den regulatorischen Anforderungen betroffen. Wir gehen davon aus, dass wir künftig noch häufiger damit konfrontiert sein werden, und bereiten uns darauf vor.

Ausgangssituation und Perspektive

Voglauer verarbeitet ausschließlich Holz und Holzwerkstoffe, die entweder nach PEFC, FSC oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert sind. Dadurch können wir uns darauf verlassen, dass in der Forstwirtschaft und allen weiteren Stationen der Produktionskette nachhaltige Prinzipien und Kriterien eingehalten werden. Auch die Rückverfolgbarkeit ist damit gewährleistet.

Somit sind wir bei unseren wichtigsten Roh- und Werkstoffen bereits in der Position, die Nachhaltigkeit entlang der Herstellungs- und Lieferkette nachweisen zu können. Bei anderen von uns zugekauften Materialien und Gütern wissen wir noch zu wenig darüber, unter welchen Bedingungen sie hergestellt wurden.

Voglauer ist daher bestrebt, mehr über die Lieferbetriebe und die bezogenen Güter zu erfahren und konkrete Anforderungen zu definieren, die von relevanten Lieferanten eingehalten werden müssen.

Dazu werden wir unsere bestehende Lieferantenselbstauskunft umfassender gestalten, indem wir konkrete Anforderungen des deutschen Lieferkettengesetzes und andere Nachhaltigkeitsaspekte ergänzen. Die Selbstauskunft fordern wir von allen neuen Lieferanten von Produktionsmaterialien als Basis für eine längerfristige Zusammenarbeit

ein. Auch in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Voglauer und der Einkaufskooperation der Möbelindustrie (EIKOM), deren Mitglied wir sind, werden diese Punkte aufgenommen. Dadurch werden wir festlegen, welche Umwelt- und Sozialstandards (insbesondere Arbeits- und Menschenrechte) die Lieferanten von Voglauer erfüllen müssen und welchen Kriterien die Produkte zu entsprechen haben. Schon jetzt ist darin vorgegeben, dass die Lieferanten alle Vorgaben der EU-Holzhandelsverordnung einhalten müssen und dass Voglauer ausschließlich nach PEFC, FSC oder vergleichbaren Standards zertifizierte Holzprodukte akzeptiert.

Geplant ist darüber hinaus, dass wir künftig systematisch die potenziellen oder tatsächlichen negativen Auswirkungen in unserer Lieferkette bzw. der von uns bezogenen Güter identifizieren. Dazu gibt es vom Verband der deutschen Möbelindustrie (VDM) eine branchenweite Initiative, die darauf abzielt, Umwelt- und soziale Risiken differenziert nach Produktgruppen zu identifizieren und branchenweite Standards zu setzen. Voglauer ist Mitglied des VDM und im Verbund mit anderen Möbelherstellern aktiv an dieser Initiative beteiligt. Denn Standards innerhalb der Lieferkette zu setzen und die Compliance mit diesen zu fördern und zu überwachen, liegt in unserem Interesse und dient der Wahrung unserer Wertevorstellungen sowie der allgemeinen Stabilität unserer Lieferkette.



Lieferketten in der Krise

Gerne wären wir beim Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette schon weiter und würden an der Stelle bereits über diesbezügliche Leistungen und Erfolge im Berichtszeitraum berichten. Allerdings waren wir in den vergangenen Jahren sehr damit beschäftigt, die Verwerfungen in den Lieferketten zu bewältigen und auf Lieferausfälle zu reagieren, um die eigene Versorgungssicherheit und somit die Liefertreue gegenüber unseren Kunden so gut wie möglich zu gewährleisten. Begonnen haben die Schwierigkeiten mit der Corona-Krise. Zuletzt haben sie sich durch den Krieg in der Ukraine weiter verschärft.

Voglauer hat zwar keine russischen oder ukrainischen Lieferanten, dennoch ist die Vorlieferkette durch den Krieg und die Sanktionen gegen Russland betroffen, zumal auch Holz unter das Handelsembargo fällt und daher kein Holz aus Russland in die EU eingeführt

werden darf. Bisher wurde beispielsweise das Sperrholz, aus dem die Längsholme vieler Lattenroste, Rückwände und Schubladenböden erzeugt werden, häufig aus russischer Birke hergestellt. Dafür musste Ersatz gefunden werden. Auch Stahl und Eisen aus Russland bzw. Güter, die daraus bestehen, stehen nicht mehr zur Verfügung.

Um das Risiko von Lieferausfällen zu minimieren, verfolgt Voglauer bei den wichtigsten Materialien, Vorprodukten und Handelswaren schon seit vielen Jahren eine Zwei-Lieferanten-Strategie. Das heißt, diese Güter müssen zumindest von zwei Lieferanten bezogen werden und der Zweitlieferant muss mindestens 20 Prozent unserer Einkaufsmenge abdecken. Auch dank dieser Strategie ist es uns gelungen, die Versorgungssicherheit weiterhin zu gewährleisten und die Liefertermine trotz aller Schwierigkeiten einzuhalten.



ZIELE

- Sustainable Supplychain Management:
 - Risiken für negative soziale oder ökologische Auswirkungen in der Lieferkette werden systematisch erhoben und minimiert (ab 2024)
- Versorgungssicherheit ist jederzeit gewährleistet:
 - Lieferquote >97 Prozent (jährlich, dauerhaft gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Ausweitung der Lieferantenselbstauskunft sowie der Einkaufsbedingungen um konkrete Anforderungen des deutschen Lieferkettengesetzes und um andere Nachhaltigkeitsaspekte
- Weiterhin: Zwei-Lieferanten-Strategie



UNSER ZUGANG

Für Voglauer haben die Natur und das Natürliche einen hohen Stellenwert. Wir greifen in der Gestaltung traditionelle Elemente aus der Alpenregion auf, in der wir selbst beheimatet sind. Dem Umweltschutz fühlen wir uns schon allein aufgrund unserer Wurzeln und unseres Standorts verpflichtet – und wir können diesbezüglich auch einiges vorweisen.

Von zentraler Bedeutung ist für uns der Rohstoff Holz. Wir verarbeiten in unserem Betrieb sowohl beim Massivholz als auch im Bereich der Holzwerkstoffe ausschließlich Hölzer aus nachhaltiger Forstwirtschaft, die nach PEFC, FSC oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert sind. Behandelt werden sie von uns mit Wasserlacken und -beizen. Alle unsere Produkte entsprechen den Güte- und Prüfbestimmungen des RAL-GZ 430 der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel sowie dem Österreichischen Umweltzeichen.

Sämtliche Holzabfälle werden in der eigenen Biomasseheizung thermisch verwertet und Luftschadstoffe durch neueste Filtersysteme minimiert. Strom erzeugen wir mit unserem eigenen Kleinwasserkraftwerk und ab 2022 auch mit einer Photovoltaikanlage. Dennoch achten wir darauf, Energie möglichst sparsam einzusetzen. Bei der Erneuerung von Produktionsanlagen, Änderungen der Haustechnik oder der Sanierung von Gebäuden geht es immer auch darum, die Energieeffizienz zu verbessern.

Die Umweltbilanz eines Unternehmens oder seiner Produkte ist auch davon abhängig, wie viel und welche Materialien es einsetzt. Hier haben wir im Zuge der Erstellung dieses Berichts festgestellt, dass wir noch nicht alle nötigen Daten haben, um die Umweltauswirkungen unseres Materialeinsatzes seriös bilanzieren zu können. Damit werden wir uns künftig genauer auseinandersetzen.

Vorgaben und Zuständigkeit

Österreich ist ein Land mit hohen Umweltstandards. Die entsprechenden Gesetze zielen im Sinne des Vorsorgeprinzips darauf ab, dass negative Umweltauswirkungen vermieden werden. Das spiegelt sich in den detaillierten Regularien und strengen Grenzwerten etwa für Luftemissionen wider.

Das betriebliche Umweltmanagement fällt bei Voglauer operativ in den Verantwortungsbereich des Produktionsleiters. Die Letztverantwortung liegt beim gewerberechtlichen Geschäftsführer.

Der Produktionsleiter stellt die Einhaltung aller Verordnungen und Gesetze sicher und ist für die Verwaltung und Einhaltung von Behördenbescheiden (z. B. Gewerbebescheide und Wasserrechtsbescheide) zuständig. Rechtssicherheit und Compliance mit den umweltbezogenen Vorgaben ist somit die Mindestanforderung im Umweltmanagement. Das bedeutet aber nicht, dass sich Voglauer darauf beschränkt. Wo es sinnvoll erscheint, wird mehr gemacht, als der Gesetzgeber fordert.

Voglauer hat kein zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert. Dennoch werden Umweltschutzaspekte insbesondere bei Investitionsentscheidungen, aber auch bei den regelmäßigen Treffen der Managementrunde bedacht und berücksichtigt.

Wenn Mitarbeiter:innen Ideen und Vorschläge haben, die zu einer Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes beitragen könnten, können sie sich damit an den Produktionsleiter oder ihre jeweiligen Vorgesetzten wenden. Sie können diese auch als Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung einreichen (siehe [Kontinuierlicher Verbesserungsprozess](#); S. 21).





Kontrolle der Vorgaben und der Wirksamkeit des Umweltmanagements

Der Produktionsleiter kontrolliert mehrmals wöchentlich bei Rundgängen durch den Betrieb, ob alles in Ordnung ist und die Vorgaben zum Schutz der Umwelt und der Sicherheit der Mitarbeiter:innen eingehalten werden. Sollte das an einzelnen Arbeitsplätzen nicht der Fall sein, wird der Leiter der jeweiligen Produktionsabteilung aufgefordert, den gewünschten Zustand herzustellen.

Zusätzlich findet einmal pro Quartal eine Brandschutzbegehung statt, im Zuge derer auch Umwelthanforderungen kontrolliert und etwaige Mängel dokumentiert werden.

Die Kontrolle des Umweltmanagements erfolgt intern durch den Geschäftsführer. Mit ihm hat der Produktionsleiter monatliche Jours fixes, in denen auch Umweltaspekte, die Umsetzung umweltrelevanter Maßnahmen sowie umweltrechtliche Themen besprochen werden. Auch in den monatlichen Managementreports, die der Aufsichtsrat und die Gesellschafter:innen erhalten, wird fallweise darüber berichtet.

Die externe Kontrolle der Wirksamkeit des Umweltmanagements und insbesondere der Einhaltung aller Vorgaben und Grenzwerte erfolgt durch die zuständigen Behörden, an die Voglauer regelmäßig Meldungen erstattet. Die Behörden prüfen diese und führen zusätzlich Inspektionen des Betriebs durch. Kontrolliert werden auch die Messergebnisse und Prüfberichte, die regelmäßig vom

TÜV oder anderen befugten Organisationen erstellt werden. Diese befassen sich mit möglichen Umweltbeeinträchtigungen und Gefährdungspotenzialen von Anlagen, Maschinen und sonstigen Infrastruktureinrichtungen von Voglauer. Eine lückenlose Erfassung und Dokumentation aller relevanten Kennzahlen und Maßnahmen sowie die Erbringung von Nachweisen durch unabhängige Prüfeinrichtungen sind Voraussetzung dafür, dass die behördlichen Kontrollen zu keinen Beanstandungen führen.

Im Berichtszeitraum ist es zu keinerlei Verstößen gegen Umweltgesetze gekommen, die zu einer Umweltbeeinträchtigung hätten führen können. Geringfügige Mängel, die durch die kontrollierenden Behörden beanstandet wurden, haben wir umgehend behoben.

Zusätzlich zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Umweltschutz und den damit zusammenhängenden behördlichen Prüfungen unterzieht sich Voglauer auch regelmäßigen Prüfungen, die für das Österreichische Umweltzeichen sowie zur Führung der Auszeichnung „Goldenes M“ erforderlich sind. Für beide Zertifikate muss die Einhaltung von Umweltschutzkriterien nachgewiesen werden (siehe auch [Fremdüberwachung und Zertifizierung](#); S. 152). Auch alle diese Prüfungen wurden im Berichtszeitraum positiv abgeschlossen.

MATERIALEINSATZ UND -RECYCLING

Relevanz und Auswirkungen

Die Ressourcen unseres Planeten werden knapper, und immer mehr Ökosysteme werden vom Menschen beeinträchtigt oder zerstört. Indikatoren wie der Ökologische Fußabdruck und Aktionstage wie der Earth Overshoot Day führen uns die Begrenztheit der natürlichen Ressourcen vor Augen. Sie zeigen auf, dass die verfügbaren Rohstoffe global gesehen schneller abgebaut werden, als sie sich regenerieren können. Das betrifft insbesondere Ressourcen aus fossilen Quellen. Aber auch viele erneuerbare Rohstoffquellen werden übernutzt und schonungslos ausgebeutet.

Ein sparsamer und effizienter Materialeinsatz, die Bevorzugung von erneuerbaren Rohstoffen und das Schließen von Material-

kreisläufen tragen zum Schutz der Umwelt und zur Erhaltung natürlicher Ressourcen bei. Voglauer verarbeitet in der eigenen Produktion jährlich rund 7.000 Tonnen Material. Mehr als drei Viertel davon sind Holz und Holzwerkstoffe, also erneuerbares Material.

Auswirkungen auf Voglauer hat vor allem die zunehmende Regulierung hinsichtlich Materialeinsatz und Recycling. Die EU verschärft mit dem Aktionsplan Kreislaufwirtschaft die Regeln für den Materialverbrauch und das Recycling mit dem Ziel, eine giffreie und geschlossene Kreislaufwirtschaft zu erreichen. Voglauer muss laufend überprüfen, ob die verwendeten Materialien den sich ändernden Regularien entsprechen, und gegebenenfalls alternative Produkte finden und einsetzen.

Materialienauswahl und -einkauf

Das Produktmanagement und -design gibt den Materialbedarf für die jeweiligen Produkte vor. Die Auswahl der benötigten Komponenten und der bevorzugten Lieferanten ist Aufgabe der Einkaufsabteilung. Im ERP ist der Materialbedarf für jedes Produkt hinterlegt, was einen weitestgehend automatisierten Sourcing-Prozess gewährleistet.

Unsere Lieferantenentwicklung zielt unter anderem darauf ab, dass die angeforderte Ware kurzfristig in gleichbleibender Qualität verfügbar ist. In Zukunft wird der Ursprung der Materialien noch an Bedeutung gewinnen und damit das Augenmerk verstärkt auf nachhaltigen Produkten und regionalen Quellen liegen.

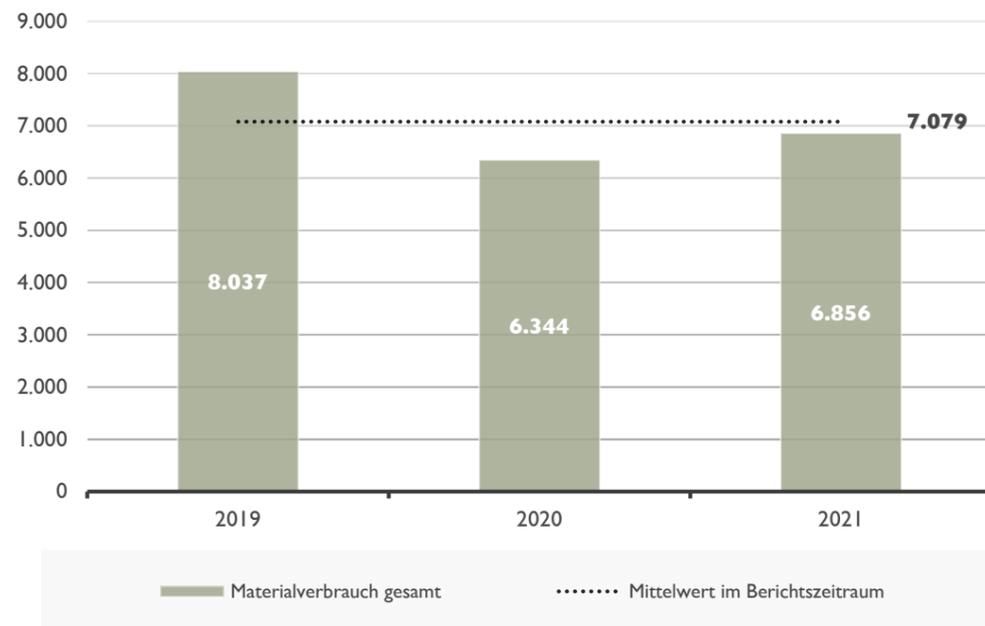


Materialverbrauch und -effizienz

Ein Blick auf die Daten zeigt, dass sich die Corona-Krise auch im Materialverbrauch der Produktion niedergeschlagen hat. Er ist von 8.037 Tonnen im Jahr 2019 zunächst auf 6.344 Tonnen zurückgegangen und 2021 wieder leicht gestiegen auf 6.856 Tonnen. Die Daten beziehen sich auf die im jeweiligen Jahr eingekauften Materialien und spiegeln, bedingt durch strategische Lagerhaltung,

nicht exakt den tatsächlichen jährlichen Verbrauch wider. Da Ende 2019 einige Lieferanten für 2020 Preiserhöhungen angekündigt hatten, haben wir die Lager 2019 noch gut gefüllt. Der starke Rückgang der Materialverbräuche von 2019 auf 2020 ist teilweise auch darauf zurückzuführen. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag der Materialverbrauch bei 7.079 Tonnen.

MATERIALVERBRAUCH (t)*

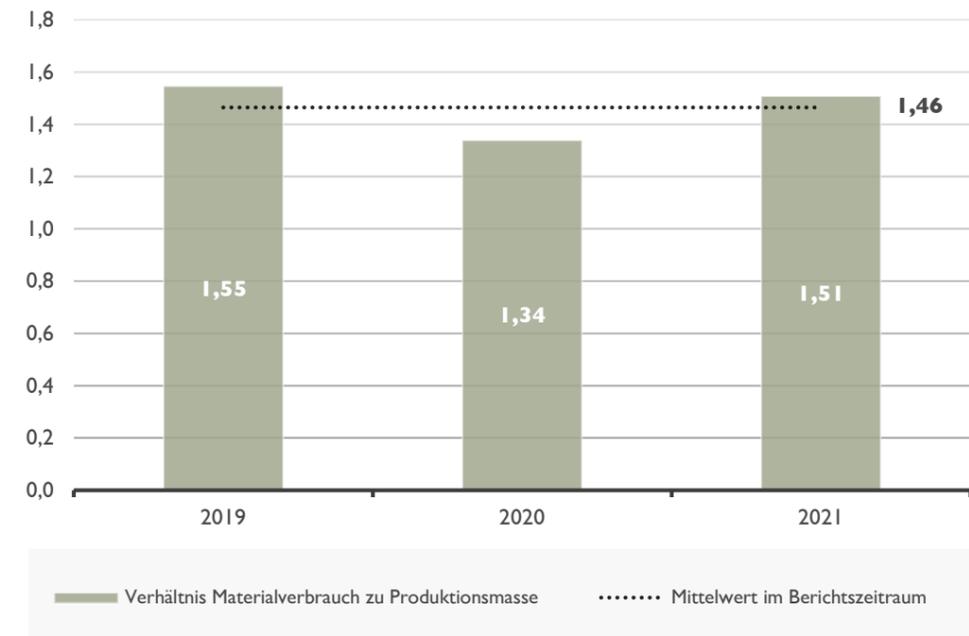


* Die Verbrauchsdaten umfassen alle Materialien, die wir in der eigenen Produktion zur Herstellung der Möbel benötigen. Von anderen Herstellern fertig zugekaufte Möbel sind weder im Materialinput noch in der Produktionsmasse enthalten, die als Divisor zur Berechnung der spezifischen Umweltdaten dient. Auch jene Materialien, die wir in der Hotelausstattung einsetzen und die nicht zur Herstellung der Hotelmöbel in der eigenen Produktion benötigt wurden, sind exkludiert.

Auch beim spezifischen Materialverbrauch, also dem Gewicht des verbrauchten Materials im Verhältnis zur Masse der von Voglauer verkauften Erzeugnisse, zeigt sich ein ähnlicher Verlauf im Berichtszeitraum. Die Schwankung ist allerdings deutlich geringer ausgefallen, zumal der gesunkene Material-

verbrauch hauptsächlich auf die geringere Absatzmenge zurückzuführen ist. Im Jahr 2021 lag der spezifische Materialverbrauch bei 1,51 Tonnen je Tonne Produktionsmasse, somit nur noch geringfügig unter dem Wert vor der Corona-Krise und leicht über dem Durchschnitt im Berichtszeitraum.

SPEZIFISCHER MATERIALVERBRAUCH (t/t)





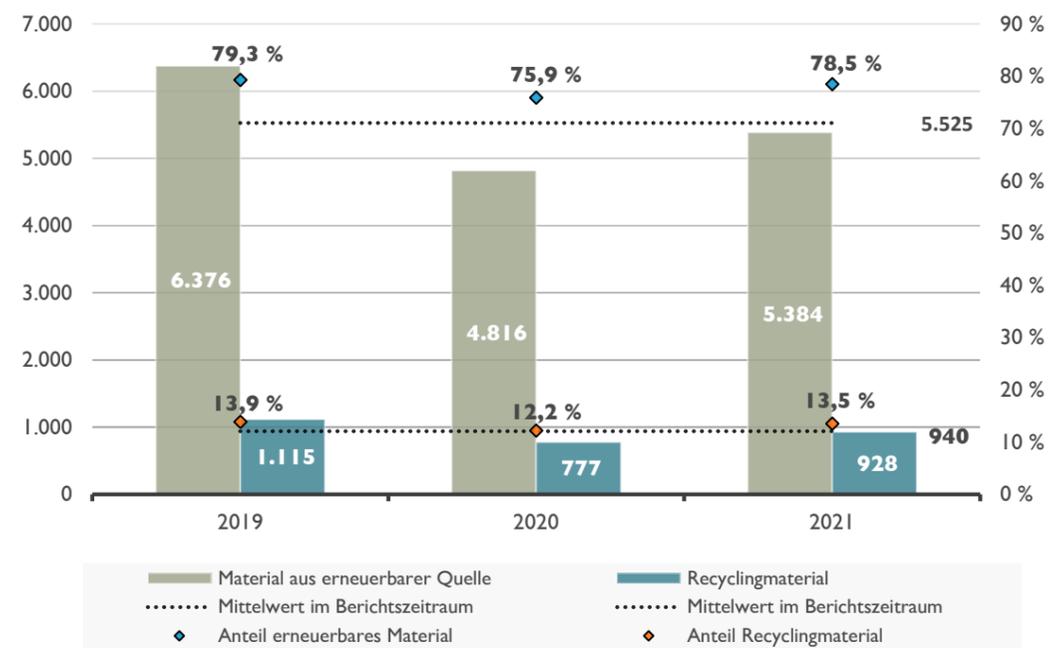
Da Massivholz und Holzwerkstoffe beim Materialverbrauch von Voglauer stark ins Gewicht fallen, stammt der Großteil des von Voglauer eingesetzten Materials aus erneuerbaren Quellen. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums waren es jährlich 5.525 Tonnen, das sind rund 78 Prozent des Gesamtmaterialverbrauchs.

Etwas mehr als 13 Prozent des von uns im Berichtszeitraum eingesetzten Materials stammte aus recyklierten Ausgangsstoffen. Das meiste Recyclingmaterial steckt in den Holzwerkstoffen (z. B. Spanplatten) und in den Kartonagen, die wir zur Verpackung unserer Produkte einsetzen.

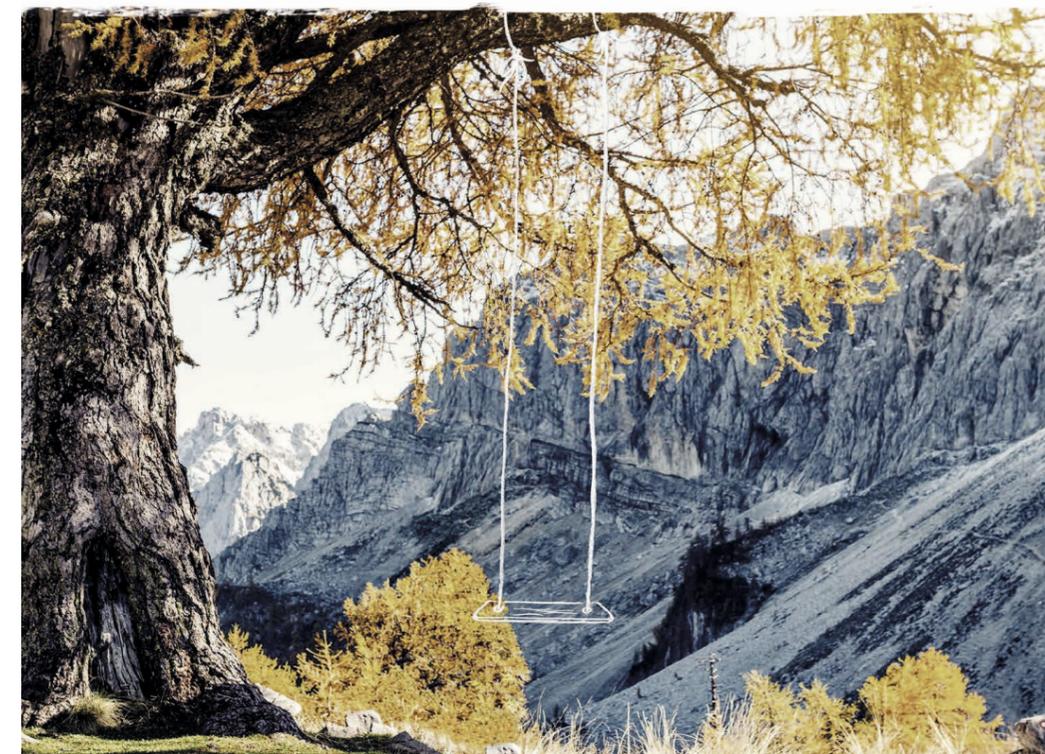
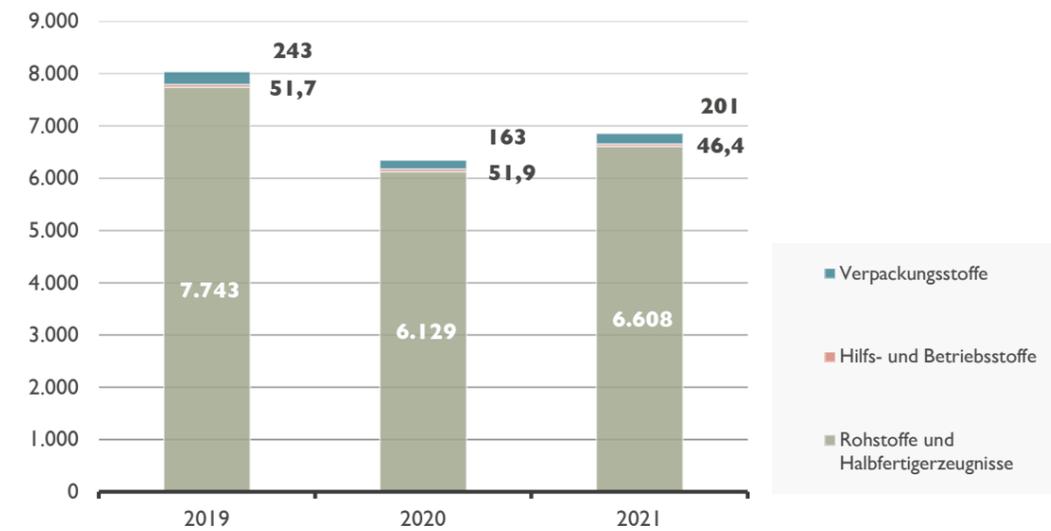
Den mit Abstand größten Anteil am Materialverbrauch von Voglauer haben die Rohstoffe und Halbfertigerzeugnisse, die wir zu

hochwertigen Produkten verarbeiten. Darüber hinaus werden Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Verpackungsmaterialien benötigt.

MATERIALVERBRAUCH (t) und (%)



MATERIALVERBRAUCH (t)





Rohstoffe und Halbfertigerzeugnisse

Die Rohstoffe und Halbfertigerzeugnisse umfassen sämtliche Materialien, aus denen wir unsere Möbel herstellen bzw. die als Komponenten im Zuge der Fertigungsprozesse zu einem Teil des Produkts werden. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums hat Voglauer jährlich 6.827 Tonnen Rohstoffe und

Halbfertigerzeugnisse zu Produkten verarbeitet. Die massenmäßig wichtigsten Materialien waren Schnittholz mit durchschnittlich 2.350 Tonnen Jahresverbrauch, Tischlerplatten mit 1.834 Tonnen und Holzwerkstoffe wie Span-, Sperrholz- oder MDF-Platten mit insgesamt 1.417 Tonnen.

Schnittholz

Voglauer kauft vorwiegend besäumtes Schnittholz. Das heißt, unser wichtigster Rohstoff kommt schon ohne Waldsaum bei uns an. Das reduziert das Transportgewicht und den Verschnitt, der innerbetrieblich anfällt. In den letzten Jahren hat sich in unseren Absatzmärkten – aufgrund der hohen Nachfrage der Kund:innen – Eiche als wichtigstes Möbelholz etabliert. Voglauer ist diesem

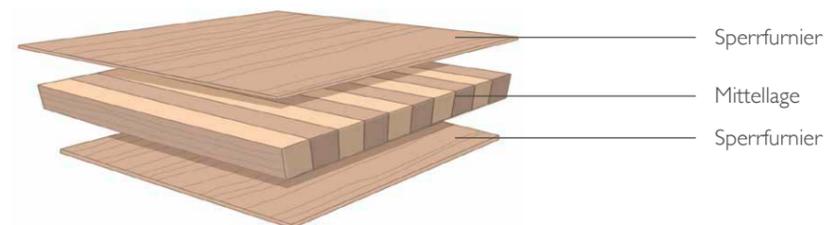
Trend gefolgt und bezog im Berichtszeitraum daher überwiegend Eichenschnittholz. Beim Vollholz lag der Anteil der Europäischen Eiche bei rund 95 Prozent, der Rest war Amerikanischer Nussbaum.

Für die Hotelausstattung verarbeitet Voglauer, je nach Ausschreibung, auch heimische Nadelhölzer wie Fichte, Lärche oder Zirbe zu Möbeln.

Tischlerplatten

Die meisten Tischlerplatten, die wir verarbeiten, bestehen aus einer 2 bis 5 Zentimeter dicken Mittellage aus Fichtenstäben, die mit dem Sperrfurnier zu einer stabilen Platte

verleimt sind. Tischlerplatten kauft Voglauer überwiegend roh. Das heißt, wir bringen im eigenen Betrieb als Deckschicht ein Echtholz furnier an.

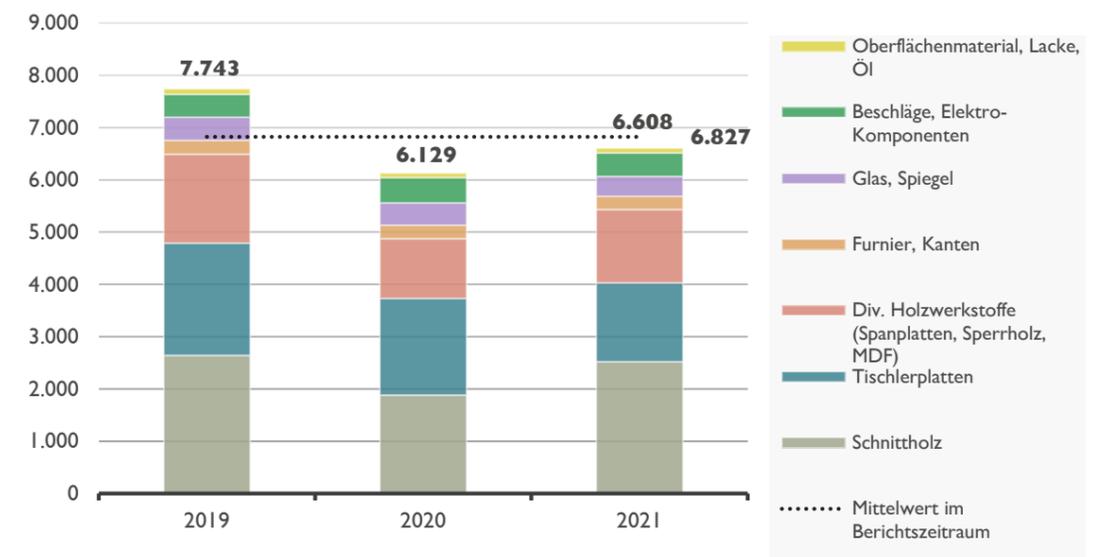


Holzwerkstoffe

Die Holzwerkstoffe kommen überwiegend in der Hotelausstattung zum Einsatz und bestehen im Schnitt zu ca. 80 Prozent aus Holz. Häufig werden Sägewerks- und Hobelreste, Altholz sowie Bau- und Restholz dafür verwendet. Den Recyclingmaterialanteil dieser Platten haben wir mit 48 Prozent kalkuliert.

Bei den Erzeugnissen für die Hotelausstattung können wir durch einheitliche Fertigungsstandards mit wenigen verschiedenen Plattenstärken arbeiten. Dadurch werden Rüstzeiten und Materialverbrauch gering gehalten und somit ein effizienter Betrieb der Anlagen gewährleistet.

MATERIALVERBRAUCH ROHSTOFFE UND HALBFERTIGERZEUGNISSE (t)



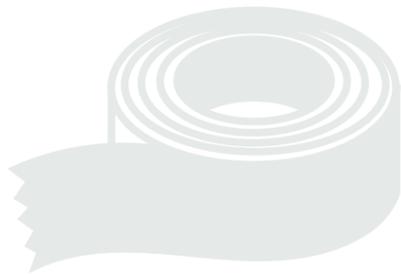
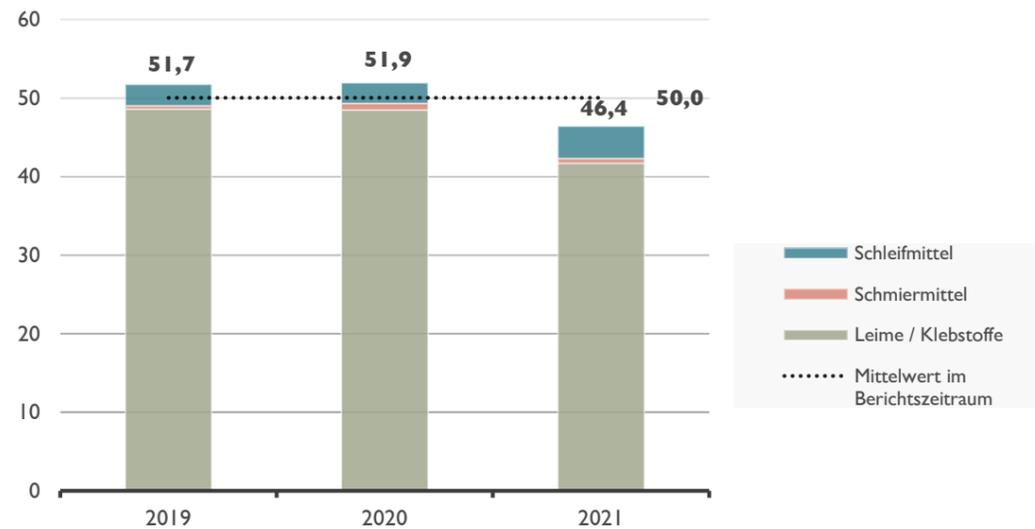


Hilfs- und Betriebsstoffe

Voglauer benötigt in der Produktion jährlich etwa 50 Tonnen Hilfs- und Betriebsstoffe. Die wichtigsten Hilfsstoffe sind Leime und

Kleber, von denen wir jährlich über 46 Tonnen verbrauchen. Als Betriebsstoffe kommen Schleif- und Schmiermittel zum Einsatz.

MATERIALVERBRAUCH HILFS- UND BETRIEBSSTOFFE (t)

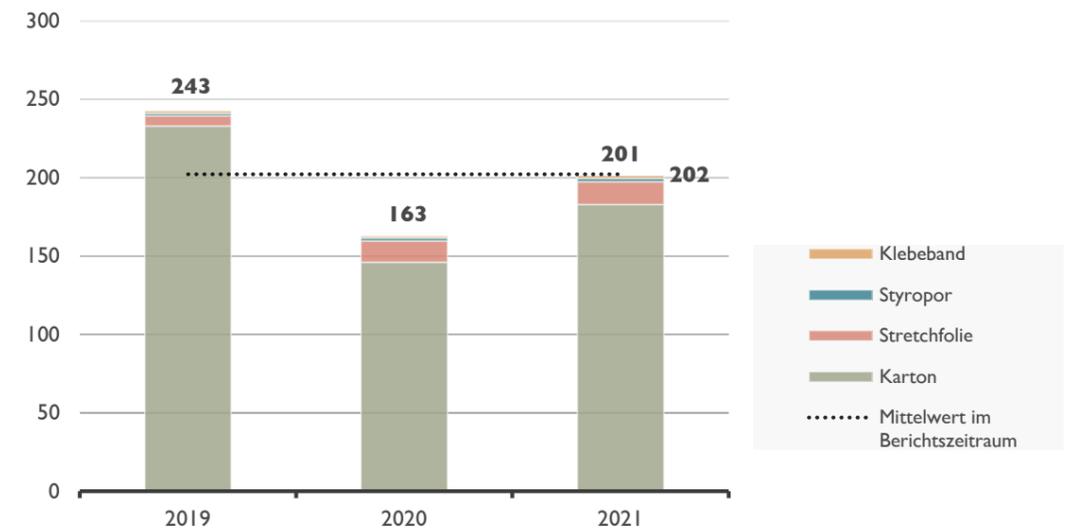


Verpackungsstoffe

Voglauer achtet auch bei der Verpackung auf Effizienz. Wir verwenden so wenig Verpackungsmaterial wie möglich, aber so viel wie nötig, um einen sicheren Transport unserer Erzeugnisse zu gewährleisten. Denn Beschädigungen wären auch aus ökologischen Gründen kontraproduktiv, zumal Reklamationen und Retouren den Transportaufwand erhöhen.

Als Verpackungsmaterial kommt bei Voglauer überwiegend Karton zum Einsatz. Bereits vor über zehn Jahren haben wir auf ein Cut-to-Size-System umgestellt, mit dem wir den Karton bedarfsorientiert auf Losgröße 1 zuschneiden. Damit können wir für jedes Möbelstück eine optimale Verpackung konstruieren und so den Kartonverbrauch minimieren.

MATERIALVERBRAUCH VERPACKUNGSMATERIAL (t)





ZIELE

- Materialeffizienz erhöhen:
 - Verringerung des spezifischen Materialverbrauchs beim Massivholz um 10 Prozent, von derzeit 0,87 t pro Tonne Produktionsmasse auf 0,78 t pro Tonne (bis 2024)
- Einsatz ökologischer Materialien:
 - Ökobilanz für die wichtigsten Materialien liegt vor (bis 2025)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Tatsächlichen Materialverbrauch ermitteln (nicht mehr die Einkaufsmenge)
- Reduktion der Verschnittmengen beim Massivholz durch Produkt-, Konstruktions- und Sortimentsoptimierungen
 - Einsatz von VOC-reduzierten Reinigungsmitteln für Maschinen



ENERGIEVERSORGUNG UND -VERBRAUCH

Relevanz und Auswirkungen

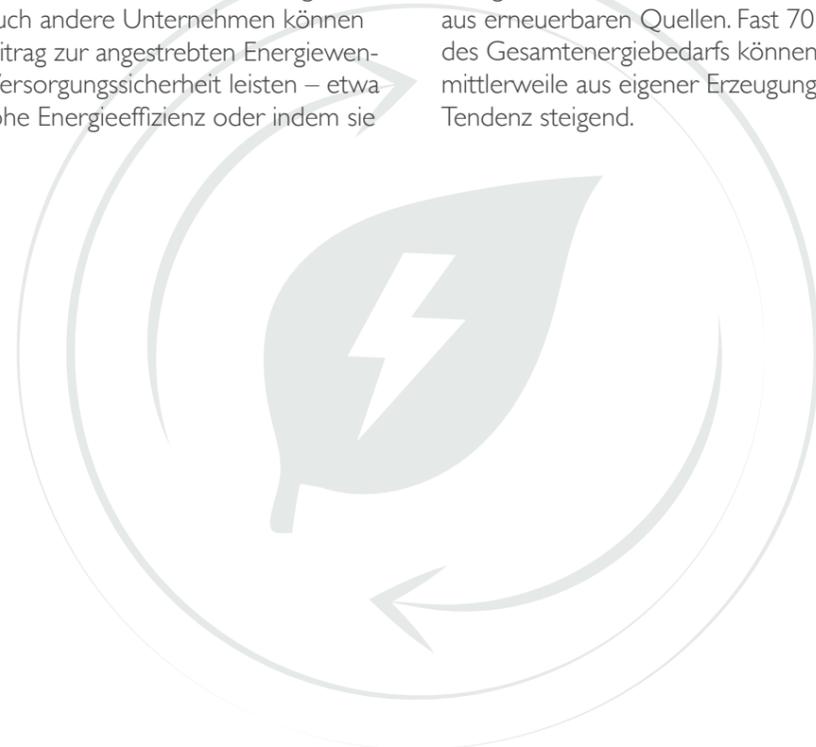
Ein möglichst geringer und effizienter Energieeinsatz trägt ebenso wie die Nutzung von erneuerbaren Energiequellen zum Ressourcen- und Klimaschutz bei. Die Energiepolitik der Europäischen Union ist – im Hinblick auf die Pariser Klimaschutzziele und auch angesichts der durch den Krieg in der Ukraine hervorgerufenen Energiekrise – darauf ausgerichtet, die Energieeffizienz zu steigern sowie neue und regenerative Energieformen zu fördern.

Die Energiewirtschaft steht vor der Herausforderung, fossile Energieträger durch erneuerbare zu ersetzen und eine stabile Energieversorgung innerhalb Europas zu gewährleisten. Doch nicht nur die Energieversorger; auch andere Unternehmen können einen Beitrag zur angestrebten Energiewende und Versorgungssicherheit leisten – etwa durch hohe Energieeffizienz oder indem sie

selbst Strom und Wärme aus erneuerbaren Quellen erzeugen.

Durch eine dezentrale Energieproduktion direkt am Ort des Bedarfs können Energieverluste, wie sie etwa bei einer zentralen Stromerzeugung durch die notwendige Transformation und Leitung des Stroms entstehen, reduziert werden. Zugleich amortisieren sich Investitionen in Anlagen zur Eigenerzeugung von Ökostrom auch wirtschaftlich und können finanzielle Risiken stark steigender und volatiler Energiepreise minimieren.

Voglauer benötigt jährlich etwa 16,7 GWh Energie und deckt rund 89 Prozent davon aus erneuerbaren Quellen. Fast 70 Prozent des Gesamtenergiebedarfs können wir mittlerweile aus eigener Erzeugung decken, Tendenz steigend.

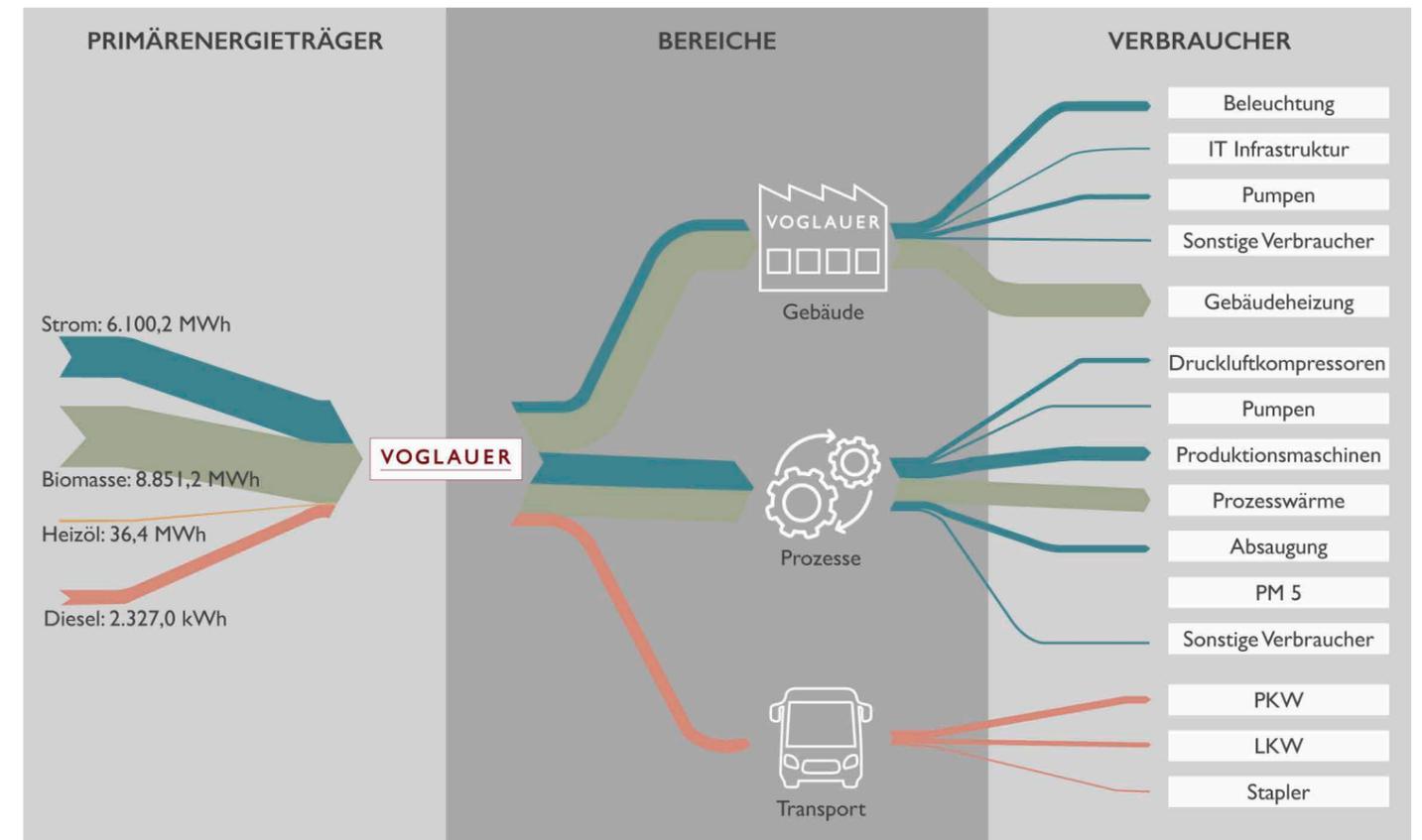


Verbrauchsanalyse als Entscheidungsgrundlage

Voglauer hat kein zertifiziertes Energiemanagementsystem implementiert, lässt aber regelmäßig Energieaudits von einem externen Energieberatungsunternehmen durchführen. Die Audits sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage für Investitionen zur Steigerung der Energieeffizienz. In den Expertenberichten sind die größten Potenziale zur Reduktion des Energieverbrauchs inkl. einer Abschätzung der Investitionskosten und der Amortisationszeit dargestellt. Das letzte Energieaudit wurde, aufgrund der Corona-

Pandemie etwas verzögert, im Frühjahr 2021 abgeschlossen und umfasste die Verbrauchsdaten des Kalenderjahrs 2019.

Nachfolgendes Energieflussdiagramm visualisiert den Energieverbrauch von Voglauer im Jahr 2019 und die Aufteilung der Energieträger auf die übergeordneten Bereiche Gebäude, Prozesse und Transport sowie anschließend auf die einzelnen Verbrauchsbereiche.

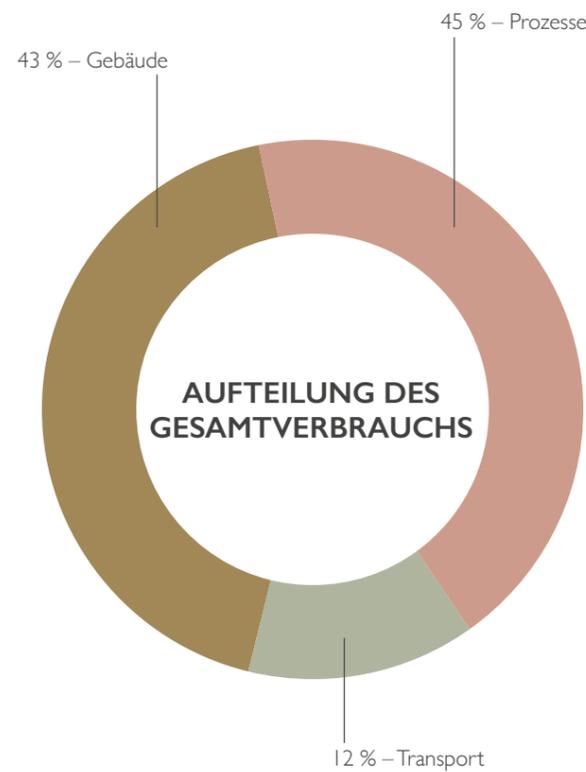




Bei der Biomasse, die wir in unserer 2019 erneuerten Heizanlage verbrennen, handelt es sich ausnahmslos um Holz- und holzhaltige Reststoffe, die in der eigenen Produktion anfallen. Mit der Biomasseheizanlage werden alle Gebäude beheizt. Knapp 64 Prozent der erzeugten Wärmeenergie werden dafür aufgewendet. Der Rest dient als Prozesswärme in der Produktion, die z. B. in den Trockenkammern zur Holz Trocknung, in der Furnierpresse und in den Lackieranlagen benötigt wird. Auch das Wasser für die Reinigung von Maschinen sowie die rückgeführte Luft aller Absaugfilteranlagen werden mithilfe der eigenen Biomasseheizanlage erwärmt.

Rund 72 Prozent des Stromverbrauchs entfallen auf den Betrieb der Maschinen und Anlagen in der Produktion. Der Großteil des Dieserverbrauchs geht auf das Konto des PKW-Fuhrparks, der Ende 2021 61 Dieselfahrzeuge umfasste, davon 31 direkt zugewiesene Firmenautos, 25 Personal- und Montagebusse sowie 5 Pool-Fahrzeuge für Dienstreisen. Für ausgehende Transporte stehen 3 LKW zur Verfügung. Ende 2021 waren zudem noch 3 dieselbetriebene Stapler in Betrieb.

Die folgende Abbildung zeigt eine Aufteilung des Gesamtenergieverbrauchs von Voglauer auf die drei übergeordneten Bereiche Gebäude, Prozesse und Transport im Jahr 2019.



Leicht gesunkener Energieverbrauch

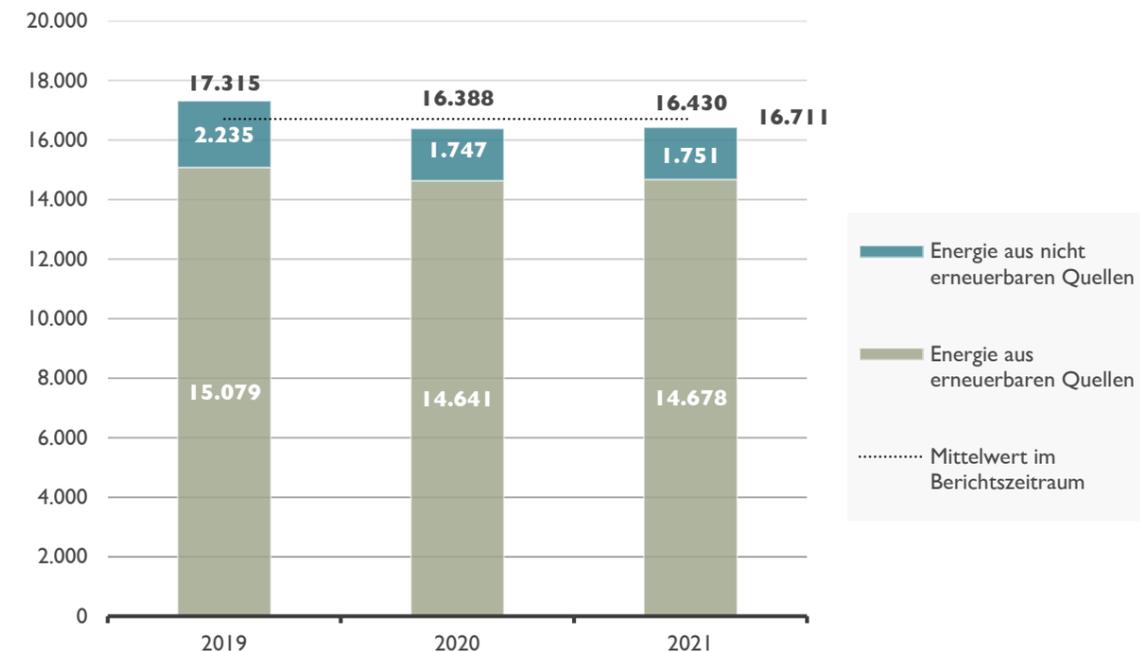
Die im Zusammenhang mit der Corona-Krise gesunkene Produktionsmenge hat auch zu einem Rückgang des jährlichen Energiebedarfs geführt. 2019 lag der Gesamtenergieverbrauch bei 17,32 GWh. 2020 ist er auf 16,39 GWh gesunken und 2021 lag er, kaum verändert, bei 16,43 GWh.

Dass der Energiebedarf trotz des Produktionsrückgangs nicht deutlicher gesunken ist, liegt daran, dass wir Ende 2019 einen neuen Biomasseheizkessel in Betrieb genommen haben. Der Austausch des alten Biomasseheizkessels war aufgrund strengerer gesetzlicher Emissionsgrenzwerte notwendig geworden. Der neue Kessel muss im

Gegensatz zum alten 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche laufen, um die moderne Filteranlage jederzeit auf Mindesttemperatur zu halten. So mag die neue Biomasseheizanlage im Betrieb zwar energieeffizienter sein, aber der notwendige Dauerbetrieb macht die Effizienzgewinne zunichte und hat zu einem höheren spezifischen Energieverbrauch beigetragen (siehe nächstes Kapitel). Zweifellos hat sich durch den Kesseltausch die Feinstaubemission signifikant verbessert, und auch alle weiteren Emissionsgrenzwerte werden damit nun deutlich unterschritten.

Der Strom- und Dieserverbrauch sind aufgrund des Geschäftsrückgangs während der Pandemiezeit erwartungsgemäß gesunken.

ENERGIEVERBRAUCH (MWh)



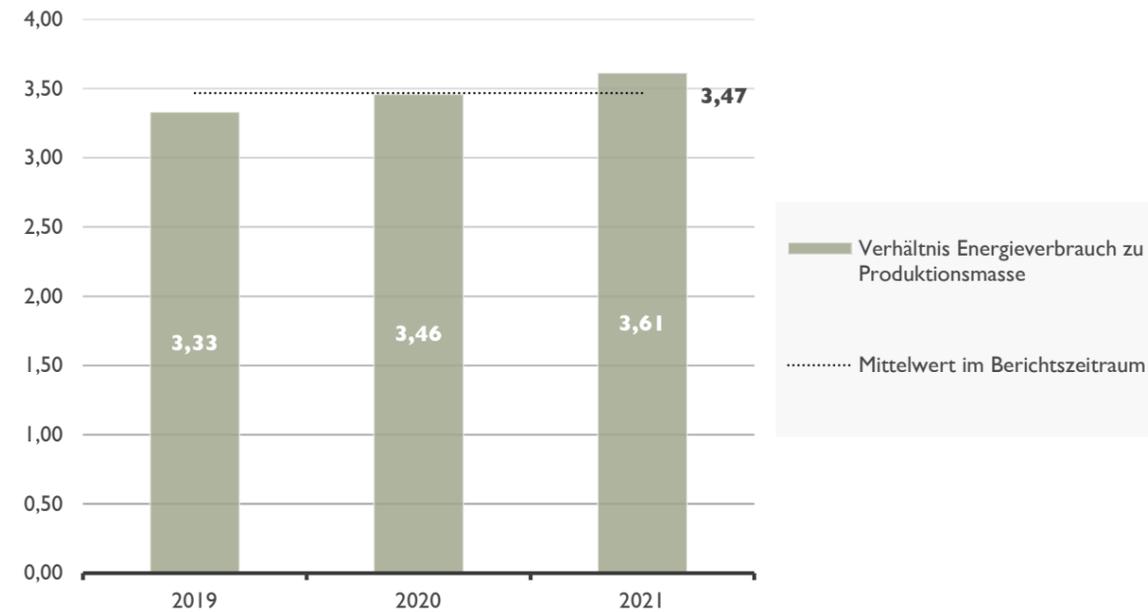


Gesunkene Energieeffizienz

Der spezifische Energieverbrauch veranschaulicht das Verhältnis des Gesamtenergiebedarfs (Dividend) zur Produktionsmasse (Divisor). Der Wert ist im Zusammenhang mit der oben geschilderten Thematik mit der

neuen Heizanlage und aufgrund der schwächeren Auslastung seit Ausbruch der Pandemie gestiegen, von 3,33 MWh/t im Jahr 2019 auf 3,61 MWh/t im Jahr 2021. Die Energieeffizienz ist somit gesunken.

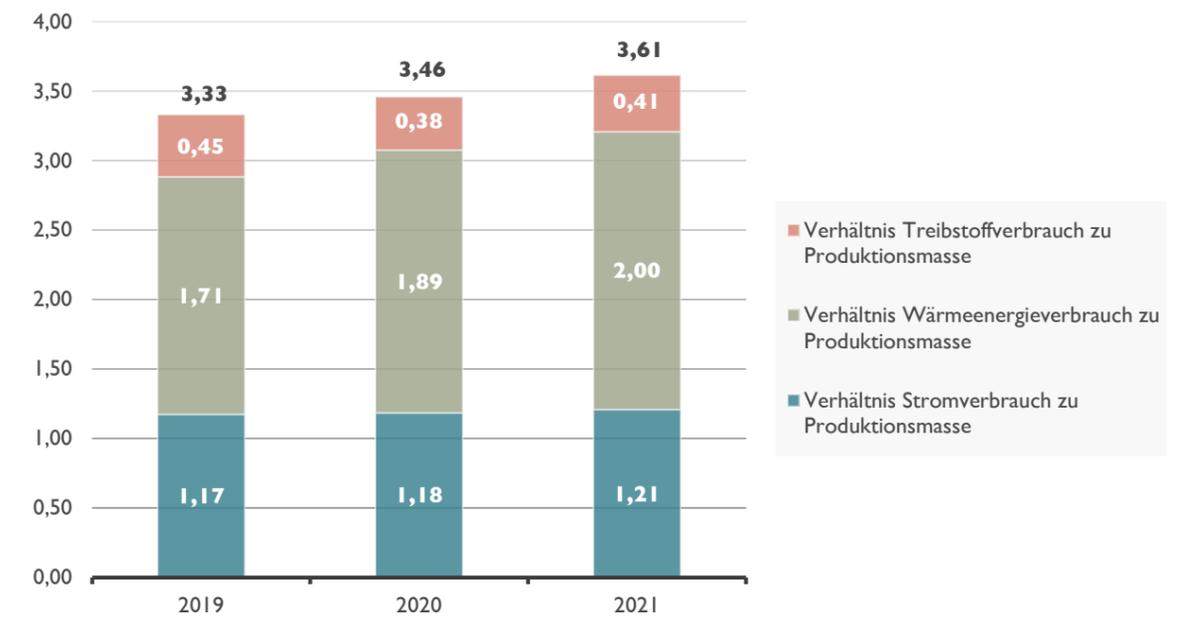
SPEZIFISCHER ENERGIEVERBRAUCH (MWh/t)



Eine Analyse des spezifischen Energieverbrauchs differenziert nach Treibstoff-, Wärme- und Stromverbrauch zeigt, dass der

Anstieg im Wesentlichen auf die geringere Effizienz bei der Wärmebereitstellung zurückzuführen ist.

SPEZIFISCHER ENERGIEVERBRAUCH (MWh/t)





Mehr erneuerbare und selbst erzeugte Energie

Voglauer hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um die Energieversorgung weitestgehend aus erneuerbaren Quellen sowie aus eigener Produktion zu decken.

Im Berichtszeitraum sind beide Werte leicht gestiegen, wobei das insbesondere auf den gestiegenen Brennholzbedarf für den Betrieb des neuen Heizkessels zurückzuführen ist. 2021 hat Voglauer 89,5 Prozent seines Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen gedeckt, zumal neben der Biomasse für die Heizanlage auch der bezogene Strom

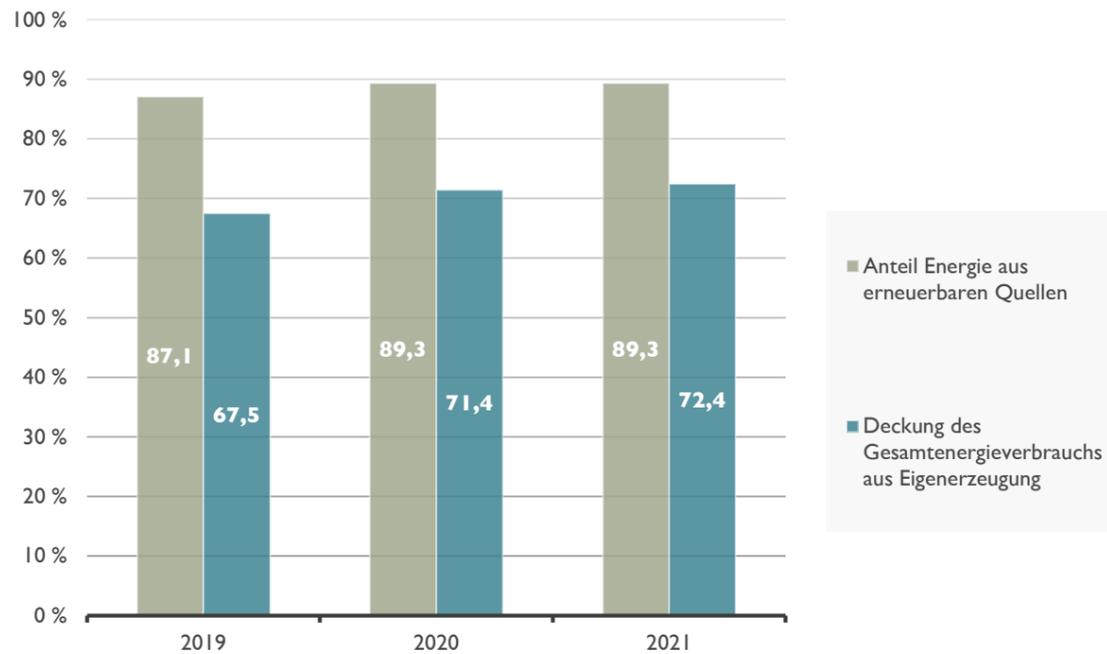
aus erneuerbaren Quellen stammt. Selbst erzeugten Strom gewinnen wir bis Ende 2021 ausschließlich aus unserem betriebseigenen Kleinwasserkraftwerk. Das Kraftwerk hat jährlich im Durchschnitt ca. 2.640 MWh Strom produziert, wovon Voglauer je ca. 2.020 MWh selbst genutzt und den Rest in das öffentliche Stromnetz eingespeist hat.

Fossile Energie brauchen wir in Form von Diesel für den Betrieb des Fuhrparks und in sehr geringer Menge als Heizöl EL, das ausschließlich für das Vorwärmen der Heizkessel nach einem Teil- oder Totalstillstand eingesetzt wird.

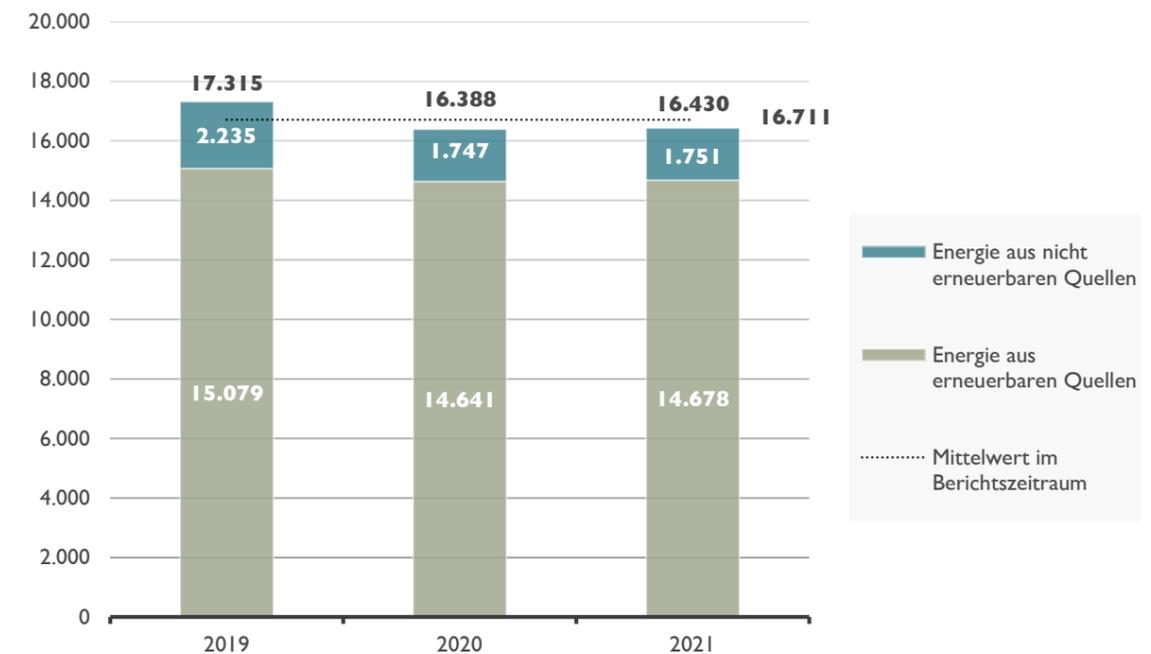
Dass der Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen geringfügig unter der Energiemenge liegt, die aus Diesel gewonnen wird, liegt daran, dass beim Diesel mit einer durchschnittlichen Biodiesel-Beimengung von

5,5 Prozent kalkuliert wurde. Dieser Wert stammt vom Österreichischen Umweltbundesamt. Absolut betrachtet stammten 2021 1.751 MWh aus nicht erneuerbaren und 14.678 MWh aus erneuerbaren Quellen.

ENERGIEVERBRAUCH (%)



ENERGIEVERBRAUCH (MWh)





Laufende Optimierungen

Voglauer hat nicht erst im Berichtszeitraum, sondern natürlich auch schon davor viele Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz gesetzt. So werden seit 2013 im Zuge von Erneuerungen, zuletzt auch 2021 wieder, Druckluftkompressoren mit Wärmetauschern ausgestattet. Die Abwärme kann sowohl zur Warmwassererzeugung eingesetzt wie auch für die Beheizung der Verladerampe genutzt werden. Außerdem werden seit 2017 alle Kompressoren zentral und bedarfsmäßig gesteuert. Der gesamte Luftbedarf wird durch mehrere große frequenzgeregelte Schraubenkompressoren erzeugt. Diese regeln die Drehzahl und die Energieaufnahme je nach aktuell benötigtem Luftbedarf.

Auch die Antriebsmotoren in der Produktion wurden in den letzten Jahren durch solche erneuert, die ihre Drehzahl nach Bedarf regeln und somit deutlich effizienter sind als ihre Vorgänger.

Bereits seit 2011 werden bei Sanierungen von Hallen alle Leuchtstoffröhren durch stromsparende Alternativen ersetzt. Seit 2017 werden bei Erneuerungen der Beleuchtungstechnik nur noch LED-Leuchten eingesetzt. Auch im Berichtszeitraum wurde neue LED-Technik verbaut.

Bei der Anschaffung von Staplern bevorzugt Voglauer schon seit vielen Jahren E-Stapler. Für manche Einsatzgebiete waren diese allerdings bisher noch nicht die beste Wahl. Zuletzt waren 16 E-Stapler und nur 3 Diesel-Stapler im Einsatz. 2021 wurde in einen neuen großen E-Stapler für den Bereich der Plattenfertigung investiert. Nach seiner Inbetriebnahme 2022 werden nur noch 2 Diesel-Stapler ihren Dienst im Freigelände verrichten.

ZIELE

- Steigerung der Energieeffizienz:
 - Reduktion des spezifischen Energiebedarfs auf <3,5 MWh/t (bis 2024)
- Steigerung des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen:
 - Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen >92 Prozent (bis 2024)
- Steigerung der Eigenproduktion von Energie:
 - >75 Prozent des Energiebedarfs stammen aus Eigenerzeugung (bis 2024)
- E-Fuhrpark
 - Anteil der E-Autos im PKW-Fuhrpark >50 Prozent (bis 2030)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Installation einer PV-Anlage auf Freigelände mit ca. 1 MWp Leistungsfähigkeit und einer PV-Anlage auf Dachflächen mit 200–400 kWp (je nachdem, was die Statik zulässt)
- Anschaffung von E-Autos
- Errichtung weiterer 2 Ladestationen mit je 2 Anschlüssen
- Neuer E-Stapler als Ersatz für Diesel-Stapler in der Plattenfertigung



EMISSIONEN UND KLIMASCHUTZ

Relevanz und Auswirkungen

Der Klimawandel schreitet voran und seine Auswirkungen sind mittlerweile weithin spürbar: Die globale Durchschnittstemperatur steigt und die Extremwetterereignisse nehmen zu. Dass die Menschheit durch den Ausstoß von Kohlendioxid und anderen Treibhausgasen (THG) erheblich zu dieser Entwicklung beiträgt, gilt unter Fachleuten als gesichert.

Um der Klimakrise entgegenzuwirken und ihre Folgen abzumildern, wurde im Rahmen der UN-Klimakonferenz 2015 in Paris ein Abkommen beschlossen, das die Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 2 °C (möglichst 1,5 °C) vorsieht. Damit die Pariser Klimaschutzziele erreicht werden, muss der

Ausstoß von Treibhausgasen weltweit deutlich und möglichst schnell gesenkt werden.

In diesem Sinne hat sich die österreichische Bundesregierung zum Ziel gesetzt, das Land bis 2040 zur Klimaneutralität zu führen. Diese Aufgabe ist groß und nur dann zu bewältigen, wenn alle Akteure in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft einen wirksamen Beitrag leisten.

Voglauer hat im Zuge der Erstellung dieses Berichts erstmals den CO₂-Fußabdruck berechnen lassen. 2021 hat das Unternehmen rund 2.420 Tonnen CO₂-Äquivalente ausgestoßen.

Corporate Carbon Footprint

Für Voglauer hat Klimaschutz einen hohen Stellenwert. Angesichts der global verheerenden Auswirkungen der Klimakrise wollen wir Verantwortung übernehmen und unsere Anstrengungen zum Schutz des Klimas erhöhen. Basis für die Festlegung von Zielen und Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen ist der Corporate Carbon Footprint (CCF) von Voglauer.

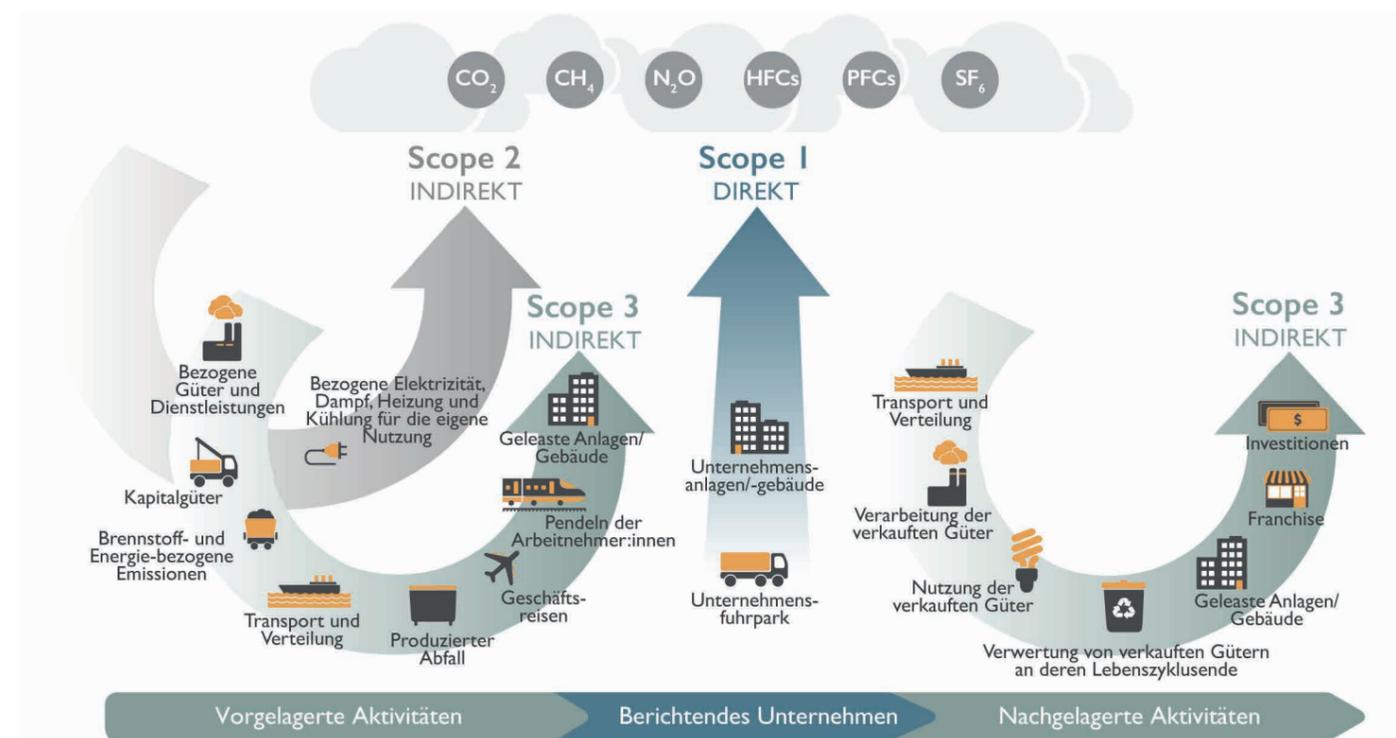
Zur Ermittlung des Ist-Stands haben wir von externen Experten:innen berechnen lassen, wie viele CO₂-Äquivalente (CO₂e) wir 2021 emittiert haben. Für die beiden vorangegangenen Jahre des Berichtszeitraums wurde der CCF nicht ermittelt. Daher beziehen wir uns in diesem Kapitel ausschließlich auf die Treibhausgasemissionen des Jahres 2021.

Standard und Scopes der Bilanzierung

Bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprint wurden alle 7 unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt. Umfasst sind somit:

- Kohlendioxid (CO₂)
- Methan (CH₄)
- Distickstoffoxid (N₂O)
- Teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFCs)
- Perfluorierte Fluorkohlenwasserstoffe (FKW/PFCs)
- Schwefelhexafluorid (SF₆)
- Stickstofftrifluorid (NF₃)

Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen erfolgte nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Diesem international meistverbreiteten Standard folgend, werden die Emissionen in drei Kategorien, die sogenannten „Scopes“, eingeteilt: Scope 1 umfasst alle direkten und selbst durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten Emissionen sowie flüchtige Gase. Bei Scope-2-Emissionen handelt es sich um jene, die mit zugekaufter Energie (z. B. Elektrizität, Fernwärme) verbunden sind. Scope 3 wiederum beinhaltet die Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten. Folgende Abbildung stellt die Scopes grafisch dar.

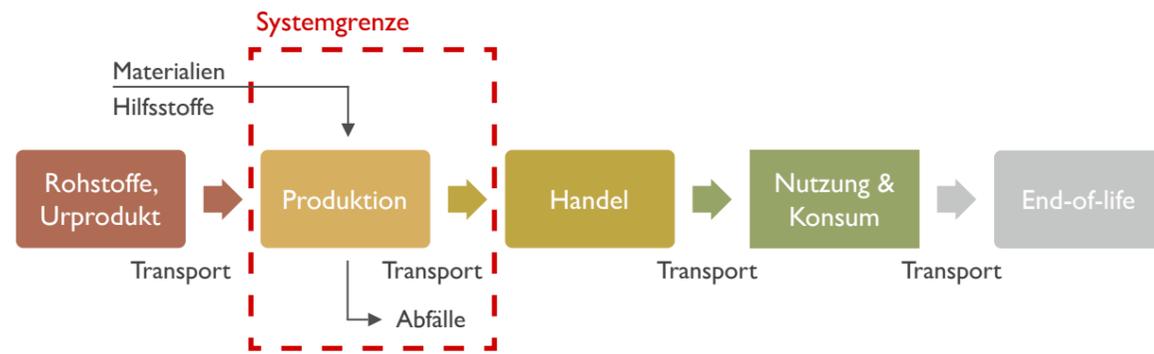




Systemgrenze und einbezogene Emissionsquellen

Die Systemgrenze wurde im Vorfeld der Datenerhebung und der anschließenden Berechnung unseres CCF festgelegt. Sie umfasst alle Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie ausgewählte Scope-3-Emissionen. Die Betrachtung beginnt ab Produktion der Möbel im Werk und endet mit Auslieferung der Möbel mit der eigenen LKW-Flotte bzw. über Logistik-Dienstleister. Damit liegen innerhalb der Systemgrenze die eigene Produktion inkl. Verpackung und Transport der Produkte sowie der anfallenden Abfälle.

Außerhalb der Systemgrenze liegen im vorgelagerten Bereich die eingesetzten Rohstoffe und Halbfertigerzeugnisse, die Hilfs- und Betriebsstoffe sowie der eingehende Transport aller Materialien. Im nachgelagerten Bereich sind die Nutzung und die Wiederverwertung bzw. Beseitigung (End-of-life) der Produkte exkludiert. Eine vereinfachte visuelle Darstellung der Systemgrenze ist in nachfolgender Abbildung ersichtlich.



Die Scope-1-Emissionen von Voglauer werden durch den Brennstoffbedarf für Prozess-, Raumwärme und Warmwasser sowie den Treibstoffbedarf des Fuhrparks (LKW, PKW und Stapler) verursacht. Kältemittel wurden im Jahr 2021 nicht nachgefüllt, daher sind in dieser Kategorie keine Verbräuche angegeben.

Extern erzeugte Energie bezieht Voglauer ausschließlich in Form von Strom (keine Fernwärme, -kälte oder Dampf). Daher sind dem Bereich Scope 2 ausschließlich

Emissionen zuzuordnen, die aus dem Stromverbrauch resultieren.

Bei der Berechnung der Scope-3-Emissionen wurden die extern vergebenen Transporte durch Logistik-Dienstleister ebenso einbezogen wie die Dienst- bzw. Geschäftsreisen inkl. Hotelnachtungen. Darüber hinaus wurden die Anfahrtswege der Mitarbeiter:innen erhoben bzw. abgeschätzt und die Emissionen, welche durch die An- und Abreise entstehen, eingerechnet. Außerdem wurden in Scope 3 jene indirekten Emissionen einbezogen, die

mit der Bereitstellung der benötigten Energieträger (Scope 1) und Energie (Scope 2) verbunden sind. Weiters wurden der Papier- und Wasserverbrauch sowie das anfallende Abwasser und der Abfall inkludiert.

Zusätzlich wurde eine Reihe von Investitionen einbezogen, die im Bilanzjahr getätigt wurden. Die folgende Tabelle zeigt zusammenfassend eine Übersicht der im Rahmen der Berechnung des Corporate Carbon Footprint berücksichtigten Emissionsquellen.

Scope	Berücksichtigte Emissionsquellen	CO ₂ -Unternehmensfußabdruck (CCF)
Scope 1	Brennstoffe	
Scope 1	Unternehmensfuhrpark (Treibstoffe, LKW-Flotte)	
Scope 2	Elektrische Energie	
Scope 3	Dienstreisen, Geschäftsreisen (inkl. Flüge und Hotelübernachtungen)	
Scope 3	Mitarbeitenden-Mobilität (Wege vom/zum Wohnort und zum/vom Arbeitsplatz)	
Scope 3	Transporte und Verteilung der Möbel durch externe Dienstleister	
Scope 3	Papier	
Scope 3	Wasser und Abwasser	
Scope 3	Abfall	
Scope 3	Indirekte Emissionen durch Energieverbrauch in Scopes 1 und 2	
Scope 3	Investitionen	





Auswertung

Knapp 80 Prozent der gesamten Emissionen von Voglauer sind dem übergeordneten Bereich Verkehr zuzuschreiben. Im Detail setzen sich diese aus folgenden Bereichen zusammen: 25,3 Prozent der gesamten Emissionen des Unternehmens sind auf die Wegstrecken der Mitarbeiter:innen zum und vom Arbeitsplatz zurückzuführen. Fast ebenso stark wirken sich der firmeninterne Fuhrpark mit 24,8 Prozent und die ausgelagerte Logistik mit 22,1 Prozent auf die Emissionen aus. Dazu kommen die indirekten Emissionen des Fuhrparks (rund 6 %) sowie die verkehrsbedingten Emissionen der Dienstreisen (rund 1,6 % durch Flug- und Zugreisen sowie Taxifahrten).

Dass sich alle übrigen – also die nicht verkehrsbedingten – Emissionen des Unternehmens auf lediglich rund 20 Prozent der Gesamtemissionen summieren, liegt vor

allem daran, dass Voglauer seine Prozess- und Raumwärme aus Holz gewinnt und ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen bezieht, was sehr niedrige Emissionen zur Folge hat.

Nennenswerte nicht verkehrsbedingte Emissionen resultieren in absteigender Reihenfolge aus den indirekten Emissionen aus dem Energieverbrauch (aus Scope 1 und 2) mit 6,8 Prozent, den getätigten Investitionen mit 6,5 Prozent sowie den Brennstoffen (Heizöl und Hackschnitzel) mit 5,8 Prozent.

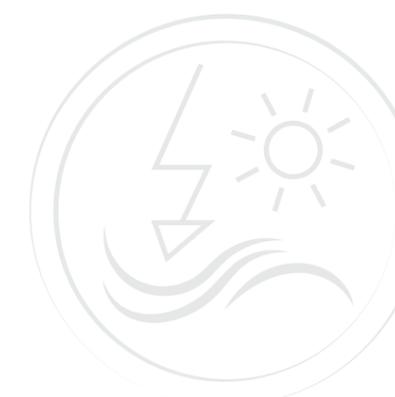
In nachfolgender Tabelle ist die Gesamtauswertung der einzelnen Emissionsquellen differenziert nach Scope 1 bis 3 dargestellt. Dass Voglauer im Bereich Scope 2 keine Emissionen aufweist, liegt am ausschließlichen Einsatz von Ökostrom. Die damit verbundenen indirekten Emissionen sind in Scope 3 enthalten.

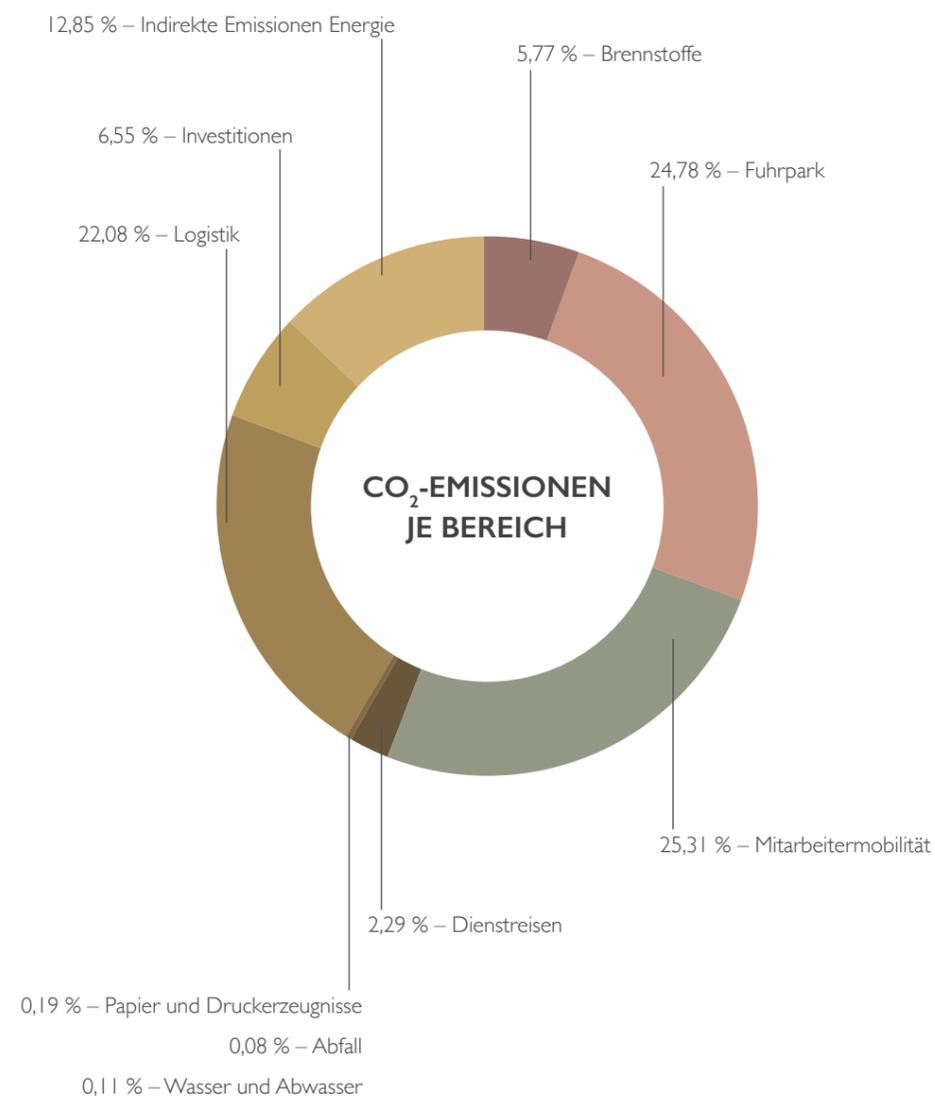
Kategorie	Emissionsquellen	CO ₂ e (t)	Anteil an Gesamtemissionen (%)
Scope 1	Brennstoffe ¹	139,48	5,77 %
	Kältemittel und flüchtige Gase	0,00	0,00 %
	Fuhrpark	599,20	24,78 %
	Summe Scope 1	738,68	30,54 %
Scope 2	Strom	0,00	0,00 %
	Fernwärme	0,00	0,00 %
	Fernkälte	0,00	0,00 %
	Summe Scope 2	0,00	0,00 %
Scope 3	Mitarbeitermobilität	612,10	25,31 %
	Dienstreisen ²	55,37	2,29 %
	Wasser und Abwasser	2,57	0,11 %
	Papier und Druckerzeugnisse	4,72	0,19 %
	Abfall	1,94	0,08 %
	Logistik	534,01	22,08 %
	Investitionen	158,29	6,55 %
	Indirekte Emissionen Energie ³	310,67	12,85 %
	Summe Scope 3	1.679,66	69,46 %
	Gesamt		2.418,33

¹ 137,48 Tonnen CO₂e davon stammen aus der Verbrennung von Holzreststoffen und somit aus Biomasse

² Davon verkehrsbedingt (Flug-, Zugreisen und Taxifahrten): 1,6 %

³ Davon verkehrsbedingt (indirekte Emissionen der Erzeugung und Bereitstellung des Treibstoffs für den Fuhrpark): 6 %





Sonstige Luftemissionen

Voglauer will nicht nur den Ausstoß von Treibhausgasen reduzieren, sondern auch sonstige Luftemissionen minimieren. Durch die Inbetriebnahme des neuen Heizkessels mit modernster Filtertechnik ist uns das gelungen (siehe Leicht gesunkener Energieverbrauch; S. 79). Seither unterschreiten wir die gesetzlich vorgegebenen und behördlich laufend überprüften Emissionsgrenzwerte gemäß Feuerungsanlagen-Verordnung in

aktueller Fassung (FAV 2019) deutlich. In der folgenden Tabelle sind die an der neuen Holzfeuerungsanlage zuletzt im Berichtszeitraum gemessenen Werte und die einzuhaltenden Grenzwerte dargestellt. Die Stoffkonzentrationen sind auf das Abgas bei 0 °C, 1.013 mbar, nach Abzug des Feuchtegehalts an Wasserdampf und auf einen Restsauerstoff von 6 Prozent bezogen und zeigen den Mittelwert über den jeweiligen Lastbereich.

Messergebnis		Wärmeleistungsbereich			Einzuhaltender Grenzwert FAV
		oberer	unterer	Toleranz	
Kohlenmonoxid (CO)	mg/Nm ³	86,2	36,8	± 6,25	375,0
Stickstoffoxide (NO _x als NO ₂)	mg/Nm ³	274,7	149,3	± 5,13	500,0
Gesamtkohlenstoff (Org. C)	mg/Nm ³	1,1	1,2	± 1	30,0
Staub	mg/Nm ³	6,1	3,0	± 10	30,0
Abgasverlust	%	6,6	5,9	-	-

Die Messung wurde von der Prüfstelle Umwelttechnik Wurzer, einem Ingenieurbüro für technischen Umweltschutz, durchgeführt. Auch bei allen weiteren im Berichtszeitraum durchgeführten Messungen der

Luftemissionen unserer Heizungsanlagen wurden die geforderten Emissionsgrenzwerte eingehalten. Es gab somit keine Verstöße gegen gesetzliche oder behördliche Vorgaben.



ZIELE

- Laufende Verbesserung der Treibhausgas-Bilanz:
 - Senkung des Corporate Carbon Footprint auf <2.200 Tonnen CO₂e/a (bis 2024)
 - Ausweiten der Bilanzierung auf Materialien zur Berechnung von Product Carbon Footprints für ausgewählte Produkte (bis 2025)
 - Weitere Ziele: siehe Energieversorgung und -verbrauch; S. 85
- Einhaltung aller gesetzlichen Emissionsgrenzwerte und behördlicher Vorgaben dazu

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Maßnahmen zur Senkung der Treibhausgasemissionen: siehe Energieversorgung und -verbrauch; S. 85
- Weiterhin: Emissionsmessungen und Dokumentationen (Messprotokolle, Prüfberichte usw.) durchführen



NACHHALTIGE FORSTWIRTSCHAFT

Relevanz und Auswirkungen

Der Begriff der Nachhaltigkeit hatte seinen Ursprung vor 300 Jahren nicht zufällig in der Forstwirtschaft. Der Grundgedanke war und ist, höchstens so viele Bäume zu entnehmen, wie wieder nachwachsen. Damit werden die Wälder in ihrem Bestand und ihrem Wert dauerhaft erhalten, sodass auch künftige Generationen sie nutzen können.

Die weltweite Reduktion naturnaher Wälder ist in vielerlei Hinsicht problematisch, da diese Ökosysteme eine unverzichtbare Lebensgrundlage bilden: Sie stabilisieren das Klima, indem sie Kohlendioxid speichern; sie spenden kühle, sauerstoffreiche Luft, bieten Lebensraum für vielfältige Arten, regulieren den Wasserhaushalt und schützen vor Bodenerosion oder Lawinen. Nicht zuletzt dienen die Wälder als Naherholungsraum und sichern die Existenz vieler Betriebe und Familien auf dem Land.

Naturnahe Wälder mit einem standortangepassten Artenreichtum fördern neben der Biodiversität auch die Widerstandskraft gegenüber verschiedenen Umwelteinflüssen, Wetterextremen und Schädlingsbefall. Bedingt durch den Klimawandel haben manche Baumarten – wie die hierzulande so dominante Fichte – in gewissen Lagen keine Zukunft. Im Sinne robuster Wälder und langfristiger Erträge gilt es daher, gezielt mit Baumarten aufzuforsten, die mit den künftigen klimatischen Bedingungen gut zurechtkommen. Dementsprechend muss sich auch die Holzverarbeitende Industrie auf allmähliche Veränderungen bei der Verfügbarkeit verschiedener Holzarten einstellen – verbunden mit einer hohen Preisdynamik angesichts mehrerer Sektoren, die auf den Rohstoff Holz angewiesen sind.

Die Möbelindustrie hat einen nicht unerheblichen Anteil am Holzverbrauch. Jeder Holzverarbeitende Betrieb trägt daher Verantwortung dafür, aus welchen Wäldern und Regionen die Rohstoffe stammen und unter welchen Bedingungen sie gewonnen werden.

Holz aus zertifizierten Quellen

Beim Bezug von Massivholz und Holzwerkstoffen achten wir auf vertrauenswürdige Quellen und anerkannte Zertifikate. Somit stammt das Holz im Fertigungsprozess von Voglauer nachweislich aus legaler und nachhaltiger Waldnutzung.

Im Objektgeschäft werden häufig auch Materialien ausgeschrieben, die kein Zertifikat erfordern. Dennoch beziehen wir auch für die Hotelausstattung, wenn immer es möglich ist, Produkte mit Nachhaltigkeitszertifikaten.

Als Nachweis für den Bezug von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft setzt Voglauer auf die Zertifikate von FSC (Forest Stewardship Council), PEFC (Programm zur Anerkennung von Waldzertifizierungssystemen) und vergleichbaren Systemen. Die Einhaltung dieser internationalen Standards wird von akkreditierten, unabhängigen Zertifizierungsstellen bescheinigt. Die Vorlage der entsprechenden Zertifikate zur Rückverfolgbarkeit der Wertschöpfungskette ist auch Voraussetzung für den Erhalt des Österreichischen Umweltzeichens und des RAL-Gütezeichens „Goldenes M“. Die Vorgabe, dass der Großteil des eingesetzten Holzes aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen muss, wird von Voglauer deutlich übererfüllt.

Strenge Forst- und Holzhandelsgesetze

In Österreich schlägt sich die lange Tradition einer zunehmend nachhaltigen Forstwirtschaft in einem besonders strengen Forstgesetz nieder. Bereits seit 1975 ist die Erhaltung der Nutz-, Schutz-, Wohlfahrts- und Erholungswirkung des Waldes gesetzlich festgeschrieben. Die Forstgesetznovelle von 2002 berücksichtigt weitere ökologische Aspekte, indem der Naturverjüngung mehr Zeit zur Entfaltung gegeben wird, um die genetische Vielfalt zu erhalten.

Mit der EU-Holzhandelsverordnung (EUTR) sind seit 2013 gesetzliche Maßnahmen in Kraft, um den Import illegal geschlagener Hölzer zu verhindern. Unternehmen, die Holz verarbeiten oder damit handeln, unterliegen einer Sorgfaltspflicht in Bezug auf ihre Lieferketten: Aufzeichnungen über die jeweiligen Handelspartner sollen die Herkunft der Waren transparent machen und das Risiko minimieren, dass Holz aus problematischen Quellen in Verkehr gebracht wird. Diese Regelung stellt sicher, dass das Holz auf unseren Beschaffungsmärkten legal geschlägert wurde und die strengen Rechtsvorschriften der EU erfüllt.



Strategische und nachhaltige Holznutzung

Klimabedingte Veränderungen im Baumbestand und die starke Nachfrage nach Holz schlagen sich im Rohstoffmarkt für die Möbelfertigung nieder. Auch die Papier- und Zellstoffindustrie und innovative Produkte auf Zellulosebasis benötigen Holz als Rohstoff. Im Segment der Holzabfälle verschärft sich die Nutzungskonkurrenz zwischen Spanplatten- und Pelletproduzenten, zumal immer mehr fossile Heizsysteme durch Biomasse ersetzt werden. Während der Erstellung dieses Berichts im Jahr 2022 waren bereits empfindliche Preiserhöhungen insbesondere bei Plattenwerkstoffen zu verzeichnen.

Holz ist zwar ein nachwachsender, aber dennoch kein unendlich verfügbarer natürlicher Rohstoff. Eine verantwortungsvolle Nutzung ist daher aus ökologischer und ökonomischer Sicht geboten. Um die Ressourceneffizienz und die Klimabilanz zu optimieren, wird eine kaskadische, also mehrstufige Nutzung von Holz empfohlen und von der EU forciert. In erster Linie sollte Holz demnach stofflich genutzt werden, etwa zum Haus- und Möbelbau. Der Kohlenstoff, den die Bäume

mit ihrem Stoffwechsel der Atmosphäre entzogen haben, bleibt fest im Holz gebunden, auch wenn dieses später als Werkstoff verarbeitet wird. Mit dem Einsatz von Holzprodukten werden zugleich CO₂-Emissionen und Entsorgungsprobleme durch andere Werkstoffe vermieden. Aus Holzabfällen entstehen wiederum span- und faserbasierte Produkte wie Platten und Papier. Als letzten Schritt kann die thermische Verwertung von Altholz als Energieträger fossile Brennstoffe ersetzen.

Die Naturholzmöbel von Voglauer entsprechen dem Konzept einer nachhaltigen Holznutzung, indem sie langlebig konstruiert sind, sich leicht reparieren und am Ende der Verwendungsdauer in der Regel sortenrein demontieren lassen. Die natürliche Oberflächenbehandlung der Holzkomponenten ermöglicht Recycling, kreatives Upcycling oder letztendlich eine schadstoffarme Verbrennung. Die Holzabfälle aus der Produktion nutzt Voglauer direkt in der eigenen Biomasseheizung, um damit Raum- und Prozesswärme zu erzeugen.

ZIEL

- Massivholz und Holzwerkstoffe aus nachhaltiger Forstwirtschaft:
 - Weiterhin: Erfüllen der Kriterien für nachhaltige Forstwirtschaft, die von den Gütesiegeln „Goldenes M“ und „Österreichisches Umweltzeichen“ vorgegeben sind (jederzeit, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHME

- Weiterhin: Dokumentationen erstellen, Nachweise erbringen sowie externe Überprüfungen und Zertifizierung





WASSER UND ABWASSER

Relevanz und Auswirkungen

Wasser ist ein knappes Gut. Zwar sind mehr als zwei Drittel der Erdoberfläche von Wasser bedeckt, doch nur ein äußerst geringer Teil davon ist zum Trinken, zur Nahrungsmittelzubereitung oder zur Bewässerung geeignet.

Durch den fortschreitenden Klimawandel geraten die nutzbaren Süßwasserreserven weltweit unter Druck. Probleme ergeben sich zudem durch die ungleiche regionale Verteilung der Wasservorkommen, den steigenden Wasserverbrauch sowie die zunehmende Wasserverschmutzung.

Bezugsquelle und Vorgaben

Voglauer bezieht das benötigte Wasser ausschließlich von der lokalen Wassergenossenschaft Rigaus. Wir haben keine Brunnen und entnehmen auch kein Oberflächenwasser.

Die Wassergenossenschaft stellt ihren Mitgliedern Quellwasser in Trinkwasserqualität aus den umliegenden Bergen bereit. Die Modalitäten und Vorgaben zur Versorgung sind in der Wasserleitungsordnung der Genossenschaft definiert. Die Genossenschaft trifft sich in regelmäßigen Versammlungen, mindestens

Österreich gilt als ein wasserreiches Land. Doch auch hierzulande kommt es aufgrund der klimatischen Veränderungen immer öfter zu anhaltenden Hitzeperioden mit wenig Niederschlag und daraus resultierender regionaler Wasserknappheit. Verschärft wird das Problem durch das Abschmelzen der Gletscher, die während der Trockenphasen im Sommer kontinuierlich Wasser abgeben. Mit ihrem Verschwinden geht auch ihre Funktion als Wasserspeicher verloren. Ein sorgsamer Umgang mit der lebensnotwendigen Ressource Wasser ist daher geboten.

Voglauer benötigt jährlich etwa 6.500 Kubikmeter Wasser. Das gesamte Abwasser wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und einer Kläranlage zugeführt.

jedoch einmal jährlich oder im Anlassfall zu einer außerordentlichen Versammlung. Voglauer ist bei diesen Versammlungen durch den gewerberechtigten Geschäftsführer vertreten.

Konkrete rechtliche Anforderungen zum Thema Wasser und Abwasser sind in den wasserrechtlichen Bescheiden der zuständigen Behörde verankert, die sich von der Trinkwasserverordnung und Abwasseremissionsverordnung ableiten. Für deren

Einhaltung und generell für das Management des Themas Wasser und Abwasser sind der gewerberechtigliche Geschäftsführer und der Produktionsleiter verantwortlich.

Wasserversorgung und -bedarf

Von Wasserknappheit war die nähere Umgebung unseres Standorts bisher nicht betroffen, dennoch achtet Voglauer seit einigen Jahren auf einen sparsamen Umgang mit der wertvollen Ressource. In der Produktion benötigen wir Wasser vor allem zur Reinigung der Maschinen und Anlagen, zur Luftbefeuchtung und zur Holz Trocknung. Darüber hinaus wird Wasser in der Küche und Kantine, in den Sanitäreinrichtungen und in der Waschanlage für die Fahrzeuge des Fuhrparks gebraucht.

Voglauer hat schon vor dem Berichtszeitraum einige technische Lösungen zur Reduktion des Wasserverbrauchs umgesetzt. So haben wir etwa bei den Kompressoren von Wasserkühlsystemen auf Luftkühlung umgestellt. Allein diese Maßnahme hat zu einer deutlichen Einsparung geführt.

Voglauer hat im Berichtszeitraum allen Vorgaben im Zusammenhang mit der Wasserversorgung entsprochen. Es gab keine Beanstandungen durch die Wassergenossenschaft oder die Behörden.

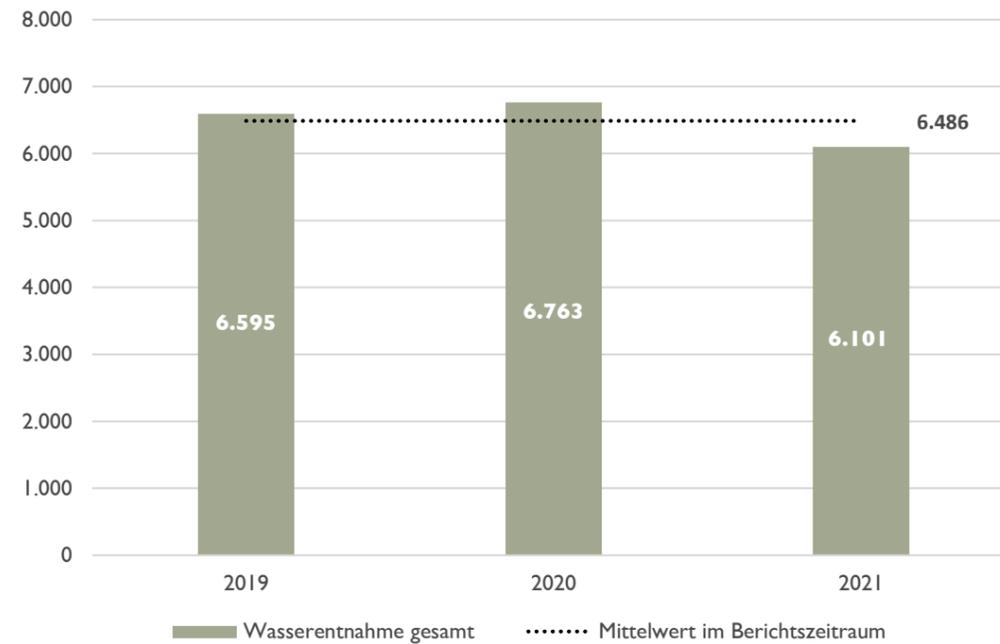
So lag der jährliche Wasserbedarf vor 15 Jahren noch bei etwa 20.000 m³ und konnte seither schrittweise gesenkt werden. Im Berichtszeitraum haben wir im Schnitt pro Jahr 6.486 m³ Wasser bezogen. Zur Einsparung beigetragen hat auch, dass wir in den Sanitärräumen wasserlose Urinale und sensorgesteuerte Wasserhähne installiert haben. Dies erfolgte vor und während des Berichtszeitraums im Zuge von Erneuerungen und Sanierungsmaßnahmen.

Warum der Wasserbedarf 2020 trotz deutlichem Rückgang der Produktionsmenge gestiegen ist, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen. Vermutlich haben die Umbauarbeiten, die wir in diesem Jahr vorgenommen haben, ebenso dazu beigetragen wie das vermehrte Händewaschen der Mitarbeiter:innen als Hygienemaßnahme zum Schutz vor einer Corona-Infektion.

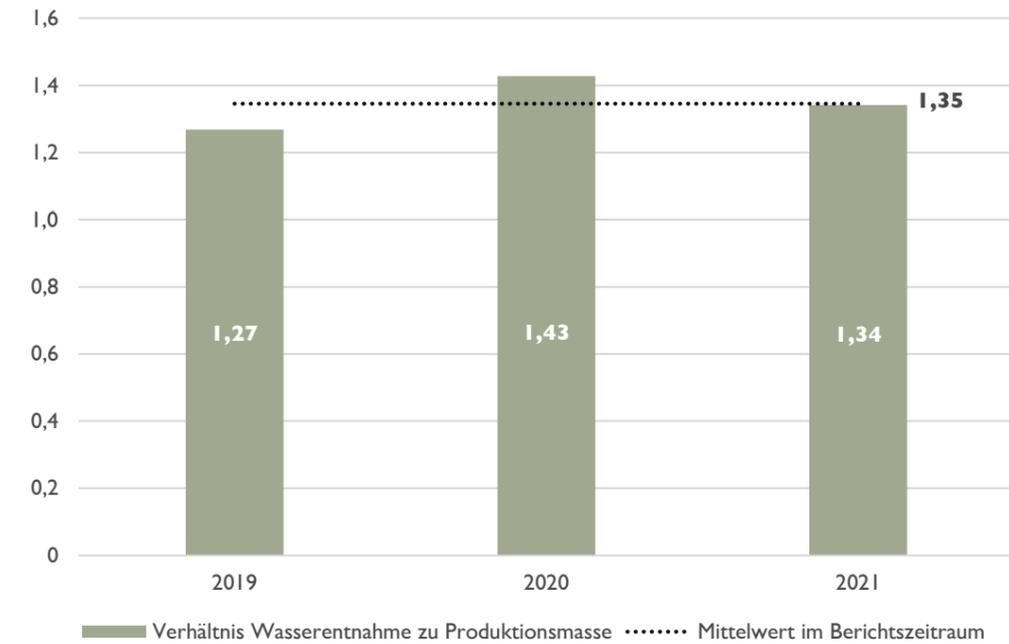




WASSERENTNAHME (m³)

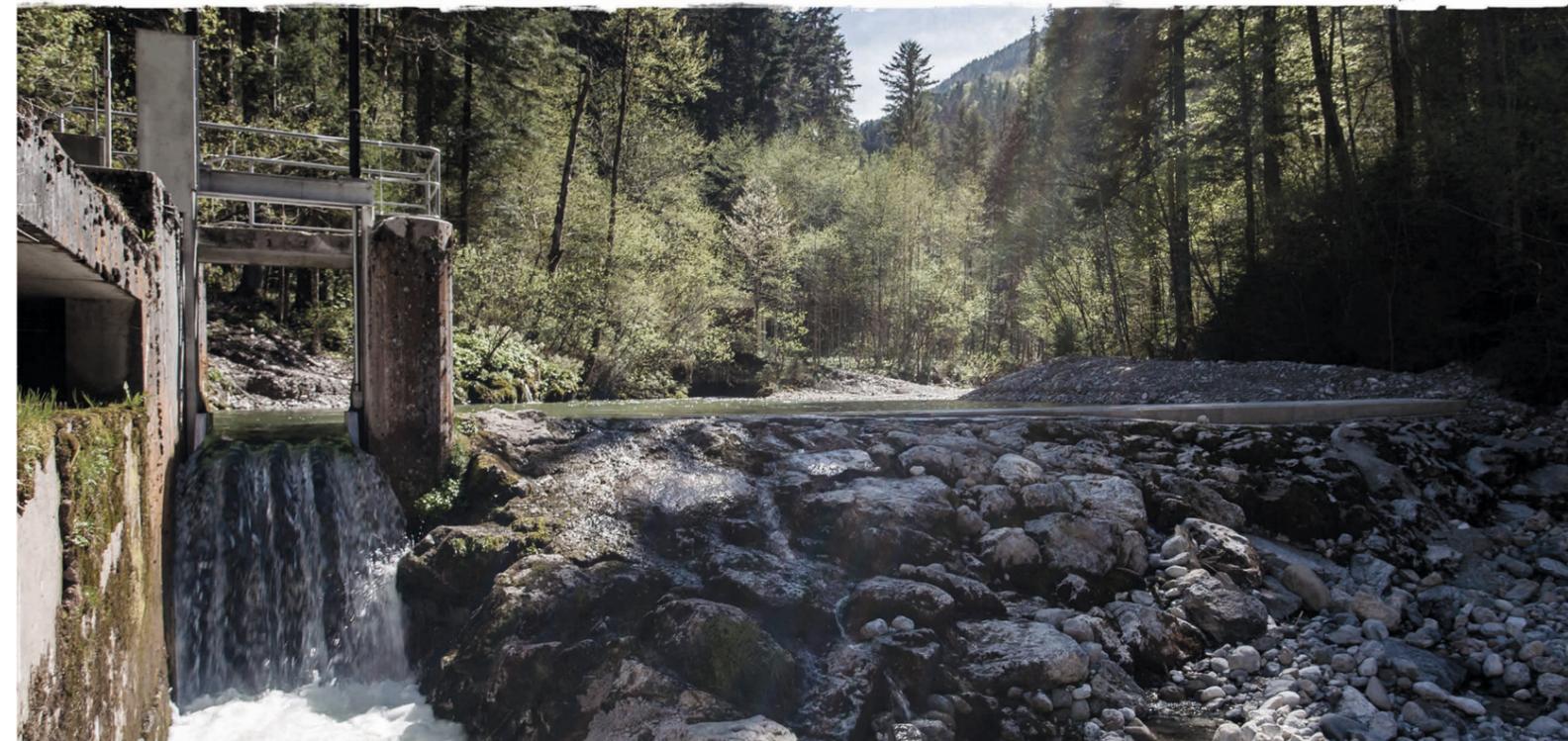


SPEZIFISCHE WASSERENTNAHME (m³/t)



Dass die spezifische Wasserentnahme in beiden Krisenjahren gestiegen ist, lässt sich damit erklären, dass der Wasserbedarf außerhalb der Produktion nicht mit der (gesunkenen) Produktionsmasse korreliert, die als Divisor zur Berechnung der spezifischen

Umweltdaten dient. Auch innerhalb der Produktion ist der Wasserbedarf nicht im selben Ausmaß wie die Produktionsmasse gesunken, weil beispielsweise die Maschinen und Anlagen auch dann gewaschen werden mussten, wenn damit weniger produziert wurde.





Wasserverbrauch

In den GRI-Standards wird Wasserverbrauch als die Differenz der Wasserentnahme und der Wasserrückführung definiert. Da wir nicht messen, wie viel Abwasser wir in die Kanalisation einleiten, können wir die Menge des Wasserverbrauchs nicht genau bestimmen. Im Wesentlichen beschränkt sich der Verbrauch jedoch auf zwei Bereiche. Wir verbrauchen jene Wassermenge, die zur Luftbefeuchtung benötigt und somit nicht wieder der Kanalisation zugeführt wird. In der Produktion versuchen wir möglichst konstant eine Luftfeuchtigkeit von 65 Prozent bei einer Raumtemperatur von 20 °C zu halten. Je nach Außenklima wird dafür mehr oder weniger Wasser benötigt. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums haben wir für die Befeuchtung der Raumluft jährlich 775 m³ Wasser verbraucht.

Abwasser

Das gesamte Abwasser von Voglauer wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und in der kommunalen Kläranlage gereinigt. Die Menge des Abwassers wird nicht gemessen. Aus ökologischer Sicht ist aber ohnehin weniger die Quantität des Abwassers als seine Qualität ausschlaggebend.

Damit kein mit gefährlichen Stoffen verschmutztes Abwasser in die Kanalisation eingeleitet wird, betreibt Voglauer einige Abwasserreinigungsanlagen. So sind die Waschanlage für den Fuhrpark und die Betriebstankstelle mit je einem Schlammfang ausgestattet. Im Druckluftsystem, in dem öleingespritzte Kompressoren zum Einsatz kommen, wird das Kondensat mit einem Öl-Wasser-Trenner gereinigt. Waschanlage,

Der zweite Bereich, in dem wir – im Sinne der hier angeführten Definition – Wasser verbrauchen, ist die Holztrocknung. Denn um feuchtes Holz trocken zu bekommen, muss man es, so paradox das klingen mag, zuerst befeuchten. Andernfalls würde das Holz in der Trockenkammer Sprünge bekommen, wenn der Feuchtegrad bei hoher Temperatur und in kurzer Zeit auf etwa 10 Prozent gesenkt wird. Wie viel Wasser auf diesem Weg verbraucht wird, messen wir nicht, daher können wir dazu keine Angaben machen. Da inzwischen schon viele Sägewerke selbst das Holz trocknen, wir also bereits trockenes Schnittholz beziehen können, machen wir das tendenziell immer weniger. Somit ist auch der damit verbundene Wasserverbrauch gesunken.

Betriebstankstelle und Druckluftsystem sind zudem an eine gemeinsame Mineralöl- und Restölabscheideanlage (MÖA) angebunden.

Dispersionsleimreste, die in der Produktion anfallen, werden in einem Absetzbecken für Weißleim gesammelt, und die Küchenabwässer werden mit einem Fettabscheider mit integriertem Schlammfang gereinigt.

Die betriebsinternen Abwasserreinigungsanlagen werden vom Produktionsleiter monatlich überprüft. Eine Fremdüberwachung inklusive Messung der relevanten Abwasserparameter durch eine externe Firma findet alle zwei Jahre statt. Die Behörde nimmt Einsicht in die internen Wartungsbücher und externen Prüfberichte und kontrolliert, ob

die vorgegebenen Emissionsgrenzwerte eingehalten wurden. Bei der Überprüfung der Abwasserreinigungsanlagen werden folgende Parameter untersucht: absetzbare Stoffe, pH-Wert, Temperatur, Kohlenwasserstoffe und bei der Fettabscheideanlage der Küche auch schwerflüchtige lipophile Stoffe.

Im Berichtszeitraum wurde bei einer Umweltinspektion beanstandet, dass in einem von drei Teilströmen der Kohlenwasserstoffanteil mit 13 mg/l geringfügig über dem Grenzwert (10 mg/l) lag und der pH-Wert mit 5,2 unterhalb des zulässigen Bereichs (6,5–9,5). Laut Kanalplan wird dieser

Teilstrom mit den zwei weiteren Teilströmen vermischt. Die Ablaufwerte der MÖA waren einwandfrei, aber der Grenzwert für den Parameter Summe der Kohlenwasserstoffe ist auch im Teilstrom einzuhalten. Daher wurde diese Überschreitung beanstandet.

Ursache für die Nichteinhaltung der beiden Grenzwerte im Teilstrom 3 waren vermutlich Schmiermittelreste in der Kondensatleitung der Kompressoranlage. Die Kompressoren und der Öl-Wasser-Trenner wurden daraufhin vom Hersteller erneut geprüft und gewartet. Alle Parameter sind seither wieder im Sollbereich.

Oberflächenwasser

Das durch Regen und Schnee anfallende Oberflächenwasser wird von den meisten versiegelten Flächen, wie etwa den Dachflächen oder den Fahr-, Rangier- und

Abstellflächen, über Verrohrungen in Vorfluter geleitet. Das Oberflächenwasser im Bereich der Betriebstankstelle wird der Mineralöl- und Restölabscheideanlage zugeführt und dann in die Kanalisation eingeleitet.





ZIELE

- Geringer Wasserverbrauch:
 - Wasserverbrauch weiterhin bei ca. 6.500 m³/a halten (jährlich, unbegrenzt gültig)
- Sauberes Abwasser:
 - Alle Parameter der Emissionsbegrenzung werden eingehalten (jederzeit, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Regelmäßige Überprüfung aller Abwasserreinigungsanlagen
- Regelmäßige Reinigung des Absetzbeckens für Weißleim und der Schlammfänge



BETRIEBLICHE ABFALLWIRTSCHAFT

Relevanz und Auswirkungen

Weltweit steigt das Müllaufkommen, und die Abfälle werden vielerorts nicht fachgerecht entsorgt, was der Umwelt und den Menschen erheblichen Schaden zufügt. Während die Verschmutzung von Landschaften und Gewässern mit Müll ein allgemein sichtbares Problem darstellt, ist der Umgang mit industriellen Abfällen für die Öffentlichkeit kaum wahrnehmbar.

In der EU regeln strenge Gesetze die Vermeidung, Sammlung, Verwertung bzw. Entsorgung von Abfällen und insbesondere von Problemstoffen. Im deutschsprachigen Raum ist das Bewusstsein dafür vergleichsweise stark ausgeprägt. Abfallwirtschaftssysteme

Vorgaben und Zuständigkeit

Bei Voglauer gibt es zwei Abfallbeauftragte, die in der Produktion bzw. Instandhaltung arbeiten und operativ für das Abfallmanagement verantwortlich sind. Sie setzen Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Abfallwirtschaft und sind für die behördlich vorgegebenen Dokumentationen zuständig. Dazu gehört etwa das Ausfüllen der Begleitscheine, aber auch die Erstellung bzw. Aktualisierung des Abfallwirtschaftskonzepts, das einen umfassenden Überblick über Art, Menge, Herkunft und Verbleib aller Abfälle im Betrieb bietet. Die letzte Aktualisierung des Abfallwirtschaftskonzepts erfolgte Ende 2021.

sind gut ausgebaut und werden laufend weiterentwickelt. Dennoch liegt es in der Verantwortung jedes Unternehmens, über das ordnungsgemäße Abfallmanagement hinaus, die betriebsinternen Abläufe so zu optimieren, dass möglichst wenige Abfallprodukte entstehen und unvermeidbare Abfallfraktionen umweltgerecht behandelt werden. Die effiziente Nutzung von Rohstoffen und eine funktionierende Kreislaufwirtschaft spielen im Sinne der Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle.

Bei Voglauer fallen jährlich knapp 2.500 Tonnen Abfall an, wobei fast 90 Prozent davon Holzreststoffe sind, die das Unternehmen fast ausschließlich am eigenen Standort thermisch verwertet.

Sämtliche Begleitscheine, Rechnungen und sonstige Aufzeichnungen im Zusammenhang mit der Abfallwirtschaft werden gesammelt und für Kontrollzwecke in Ordnern aufbewahrt. Die Abfallmengen werden darüber hinaus für eigene Auswertungen auch digital erfasst. Ansprechpartner für die Behörde ist, neben den Abfallbeauftragten, der gewerberechtliche Geschäftsführer, bei dem die Letztverantwortung für die Abfallwirtschaft von Voglauer liegt.

Neben den gesetzlichen und behördlichen Vorgaben erfüllen wir auch die Anforderungen der beiden von Voglauer geführten Zertifikate Österreichisches Umweltzeichen

und Goldenes M bezüglich Entsorgung und Wiederverwertung (siehe [Freiwillige Standards, Kriterien und Richtlinien](#); S. 24–25).

Reduzieren, trennen, sammeln und sicher lagern

Wir arbeiten laufend daran, die Produktionsprozesse zu optimieren, um weniger Abfall zu produzieren und damit auch Kosten zu sparen. So reduziert jedes Prozent weniger Verschnitt einerseits den Materialbedarf und andererseits das Abfallaufkommen merklich. Auch mit Verpackung gehen wir sparsam um. Wo immer es möglich ist, werden unsere Möbel nicht in Karton oder Luftpolsterfolie verpackt, sondern nur in Möbeldecken gewickelt, die wieder an uns retour gehen. Bei den zum Einsatz kommenden Chemikalien, wie z. B. Lacken, Farben und Beizen, achten wir auf einen niedrigen Lösungsmittelgehalt.

Voglauer hat keine genehmigungspflichtigen Abfalllager, die für eine längere Zwischenlagerung ausgerichtet sind. Sämtliche Abfälle, die extern verwertet oder entsorgt werden, werden zu den jeweiligen Abfallsammelstellen gebracht und entweder nach Entsorgungsintervall oder bei Bedarf von den Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen abgeholt.

Die Lagerung von Chemikalien erfolgt in geprüften und überwachten Lacklagern bzw. Lackcontainern. Die gefährlichen Abfälle

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Verstößen gegen Rechtsvorschriften, Bescheide oder sonstige Vorgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Abfallwirtschaft von Voglauer.

werden auf unterschiedliche Standorte aufgeteilt, um die Summenbelastung im Schadenfall zu minimieren. Diese Lager und Container werden brandüberwacht und haben Auffangwannen als Auslaufschutz für den Fall, dass ein Gebinde leckschlagen sollte. Alle diese Lager sind nach aktuellem Stand der Technik ausgeführt und geprüft. Im Lösungsmittellager ist außerdem eine dezentrale Löschmöglichkeit für die Feuerwehr gegeben.

Wo sich die Abfallsammelstellen befinden, ist in Plänen verzeichnet und für alle Mitarbeiter:innen einsichtig. Neben den zentralen Sammelstellen gibt es in den Büro- und Produktionsräumen flächig verteilte kleinere Sammelstellen, von denen der Müll zu den großen Sammelstellen gebracht wird. So gibt es an jedem Pausenplatz gut beschriftete Mülltrennungseinheiten. Bei den Montageinseln stehen jeweils drei Mülltonnen für Restmüll, Plastik und Altpapier, und auch für die Büros gibt es mehrere Abfallsammelstellen und eine Anweisung für die Mitarbeiter:innen, wie der Müll getrennt werden soll. Die Abteilungsleiter:innen werden darauf geschult, auf saubere Mülltrennung zu achten.

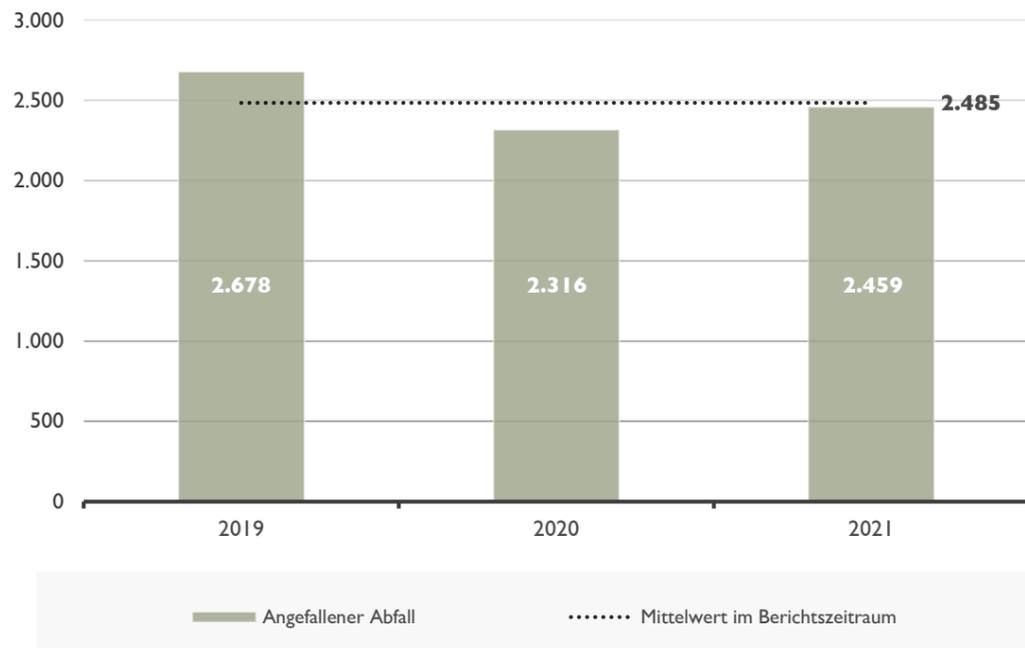


Abfallaufkommen

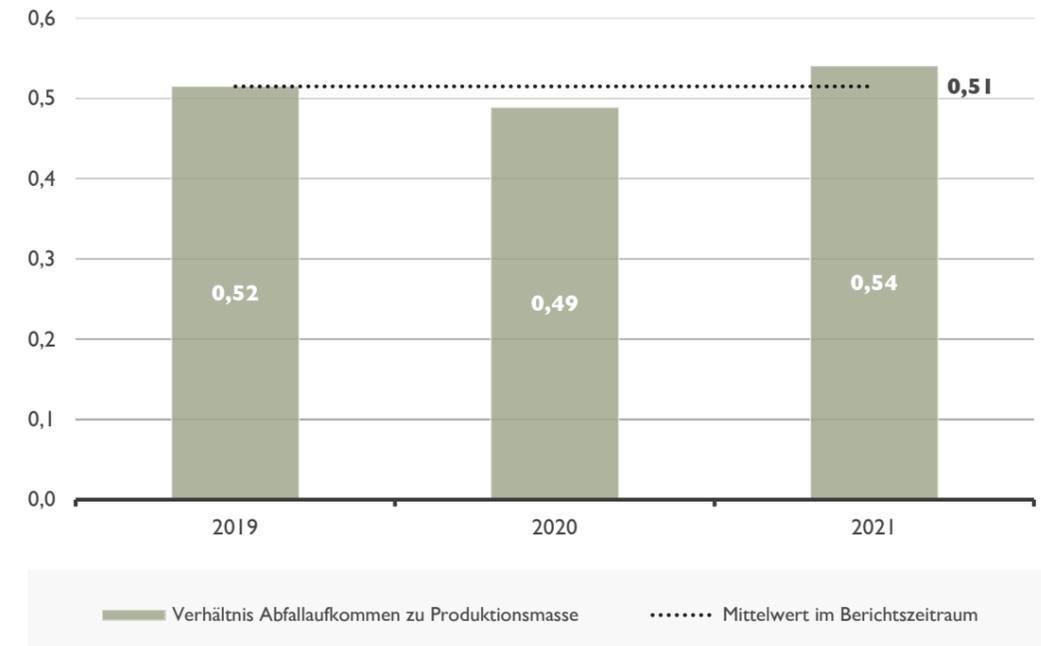
Von 2019 bis 2021 hat Voglauer durchschnittlich 2.485 Tonnen Abfall pro Jahr produziert. Holzreststoffe dominieren typischerweise die Masse der Abfälle. 2019 und 2020 machten sie rund 89 Prozent des gesamten Abfallaufkommens aus. Dementsprechend korreliert die Abfallmenge eng mit der Produktionsmasse. Dass das Abfallaufkommen 2021 trotz der erneut gesunkenen Produk-

tion gestiegen ist, lag vor allem daran, dass aufgrund von Umbauarbeiten auch Bauschutt und Gewerbemüll stärker ins Gewicht gefallen sind. Der Anteil der Holzreststoffe am Abfallaufkommen lag daher zuletzt bei knapp 85 Prozent und somit niedriger als üblich. Auch das spezifische Abfallaufkommen lag dadurch 2021 mit 0,54 Tonnen pro Tonne Produktionsmasse etwas höher als in den beiden Jahren davor.

ABFALLAUFKOMMEN (t)



SPEZIFISCHES ABFALLAUFKOMMEN (t/t)



Ungefährliche Abfälle

Unter den ungefährlichen Abfallfraktionen dominierten im Berichtszeitraum die Holzreststoffe mit fast 2.200 Tonnen jährlich. Diese werden in der Produktion – so wie die meisten anderen ungefährlichen Abfallstoffe auch – in Abfallkisten gesammelt. Insgesamt sind bei uns über 400 solcher Kisten im Umlauf. Die mit Holzabfällen gefüllten Kisten werden mit Staplern zum „Hackerraum“ gebracht. Dort wird der Inhalt in den Hacker gekippt. Das zerkleinerte Brennmaterial wird in zwei Holzspänesilos eingeblasen und gelangt von diesen über Förderschnecken in die Biomasseheizanlage.

Jene Holzreststoffe, die wir im Berichtszeitraum nicht verheizt haben (in Summe 542 Tonnen), wurden an einen Abfallhändler verkauft. Wir nehmen an, dass diese Holzabfälle letztlich in der Holzwerkstoffindustrie gelandet sind und zu Platten verarbeitet wurden.

Die Summe aller restlichen ungefährlichen Abfallfraktionen belief sich im Berichtszeitraum auf durchschnittlich 260 Tonnen pro Jahr. Am stärksten ins Gewicht fielen darunter die Kartonabfälle mit rund 66 Tonnen jährlich. Diese sind überwiegend auf den Verschnitt zurückzuführen, der bei



der Erzeugung der Kartonverpackungen für unsere eigenen Produkte entsteht (siehe Verpackungsstoffe; S. 73). Ein Teil davon stammt aber auch von kartonverpackten Lieferungen, die wir erhalten. Die österreichischen Lieferanten sind ebenso wie Voglauer Mitglied der Altstoff Recycling Austria (ARA), die für ihre Mitglieder alle Verpflichtungen aus der österreichischen Verpackungsverordnung übernimmt und sie somit entpflichtet. Von ausländischen Lieferanten kauft Voglauer großteils Fertigmöbel wie z. B. Stühle und Polsterbänke zu. Deren Verpackungen werden von uns zur Auslieferung der Möbel weiterverwendet.

Bei Großprojekten in der Hotelausstattung wird das Verpackungsmaterial von Voglauer gesammelt, in den Betrieb zurücktransportiert und teilweise für weitere Verpackungen wiederverwertet.

Der Gewerbemüll belief sich auf durchschnittlich 56 Tonnen, wobei der jährliche Anfall relativ stark schwankte: Von 54 Tonnen (2019) sank er zunächst auf 40 Tonnen (2020) und stieg dann auf 75 Tonnen (2021). Zurückzuführen ist diese Schwankung auf diverse Umbauarbeiten.

Auch der im Berichtszeitraum mit 47 Tonnen relativ hohe Durchschnittswert bei Bauschutt und Asche ist auf die hohe Masse an Bauschutt zurückzuführen, die bei

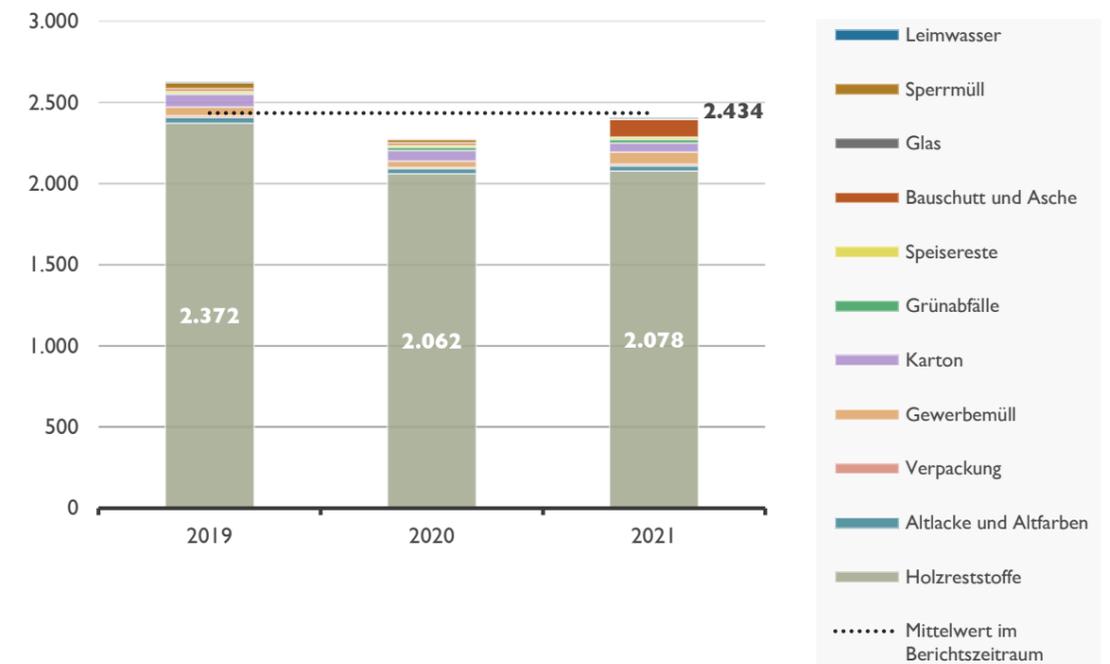
Umbauarbeiten 2021 angefallen ist. Die ebenfalls in dieser zusammengefassten Fraktion enthaltene Holzasche fällt im Bereich der Heizanlage an (ca. 5 Tonnen pro Jahr). Grobasche wird von uns in einem Aschecontainer, Feinasche in Big-Bags gesammelt.

Die Menge der jährlich angefallenen Altlacke und Altfarben lag im Berichtszeitraum bei rund 33 t, wobei im Schnitt nur 4,3 Tonnen pro Jahr zur Entsorgung weitergeleitet wurden. Dabei handelt es sich um ausgehärtete Lacke und Farben mit sehr geringem Lösungsmittelgehalt, darunter auch ausgehärtete Reste in Gebinden. Den überwiegenden Rest – es waren durchschnittlich mehr als 28 Tonnen pro Jahr – hat Voglauer betriebsintern rezykliert. Denn durch unsere modernen Lackieranlagen sind wir in der Lage, den Overspray der von uns verwendeten wasserlöslichen Beizen und Lacke zu sammeln und direkt wiederzuverwenden.

Hinsichtlich der anfallenden Masse korreliert diese Fraktion – ebenso wie etwa auch die Holzreststoffe und Kartonabfälle – eng mit der Produktion. Schwankungen im Verhältnis zur Produktionsmasse sind bei diesen Fraktionen dadurch bedingt, dass die Abfallmengen mit der Art der realisierten Projekte im Hotelbereich zusammenhängen und auch damit, welche Möbelserien, Möbeltypen oder sonstigen Erzeugnisse jeweils von den Kunden nachgefragt und von uns hergestellt werden.



ABFALLAUFKOMMEN UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE (t)



Gefährliche Abfälle

Für sämtliche Oberflächenmaterialien, Lacke, Beizen, Öle, Leime, Klebstoffe und Reinigungsmittel, von denen eine umwelt- und gesundheitsgefährdende Wirkung ausgeht, liegen bei Voglauer Sicherheitsdatenblätter in digitaler Form und nach Stoffgruppen sortiert vor.

Abfälle dieser chemischen Stoffe oder Gemische müssen als gefährlicher Abfall und somit besonders sorgsam behandelt werden. So gilt es beispielsweise die Bestimmungen der VOC-Anlagen-Verordnung einzuhalten. VOC (Volatile Organic Compounds) bezeichnet die Gruppe der flüchtigen organischen Verbindungen, die etwa in Lösungsmitteln vorkommen.



Lösungsmittelarme Chemikalien

Voglauer hat bereits 1995, und somit als eines der ersten Unternehmen in der Möbelbranche Österreichs, auf ein „Wasser-System“ umgestellt und arbeitet seither mit wasserlöslichen Lacken und Beizen. Aus ökologischer Sicht sind diese Systeme im Vergleich zu Lösungsmittelsystemen deutlich umweltverträglicher. Sie verringern den Lösungsmittel-Emissionsanteil auf ein Minimum. Doch selbst die wasserlöslichen Lacke und Beizen weisen geringe Lösungsmittelgehalte

auf, und auch die Chemikalien zur Reinigung unserer Anlagen und Maschinen enthalten VOC-haltige Lösungsmittel. Daher ist im Umgang mit Chemikalien generell Sorgfalt geboten und gilt es alle gesetzlichen und behördlichen Vorgaben einzuhalten. Ob das der Fall ist, wird durch jährliche Überprüfungen inkl. Absaugungsüberprüfungen von einer externen Firma kontrolliert. Wir unterschreiten die vorgeschriebenen Grenzwerte Jahr für Jahr deutlich.

Abfallaufkommen gefährliche Abfälle

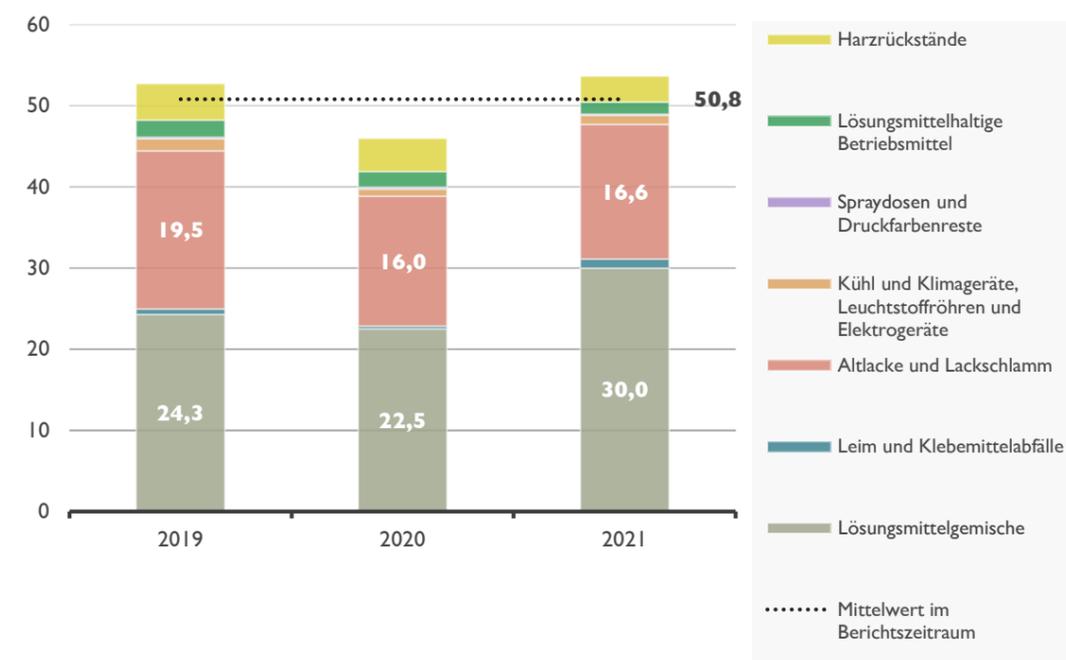
Im Berichtszeitraum sind bei Voglauer durchschnittlich knapp 51 Tonnen gefährliche Abfälle pro Jahr angefallen. Sie werden von Voglauer gesammelt und an externe Firmen übergeben, die sich um die fachgerechte Entsorgung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen kümmern.

Die mengenmäßig bedeutendsten gefährlichen Abfälle von Voglauer sind Lösungsmittelgemische sowie lösungsmittelhaltige Altlacke und Lackschlamm. Die Masse der im Berichtszeitraum angefallenen Lösungsmittel-Wasser-Gemische betrug im Durchschnitt 25,6 Tonnen pro Jahr. Der deutliche Anstieg

im Jahr 2021 auf 30 Tonnen hängt mit einem erhöhten Reinigungsaufwand zusammen, der durch ein neues Applikationsverfahren nötig geworden ist.

Die Masse an Lack- und Farbschlamm sowie Altlacken und Altfarben belief sich im Berichtszeitraum zusammengenommen auf 17,4 Tonnen jährlich. Alle übrigen gefährlichen Abfälle lagen in Summe bei durchschnittlich 7,8 Tonnen (im Detail ersichtlich in der Tabelle auf S. 118). Nicht in den Daten enthalten sind die Ölabscheiderinhalte, die zwar auch zu den gefährlichen Abfällen zählen, aber als Absaugeinheit nicht gewogen werden.

ABFALLAUFKOMMEN GEFÄHRLICHE ABFÄLLE (t)





Abfallbehandlung

Für das Abfallreporting in Übereinstimmung mit GRI-Standards muss angeführt werden, wie viel des angefallenen Abfalls von der Entsorgung umgeleitet wurde, indem er entweder wieder aufbereitet, recycelt oder durch ein sonstiges Verfahren rückgewonnen wurde. Dem gegenüber stehen jene Abfallmengen, die zur Entsorgung weitergeleitet wurden. Das trifft auf solche Fraktionen zu, die teilweise oder vollständig verbrannt (mit oder ohne Energierückgewinnung), deponiert oder durch ein sonstiges Verfahren entsorgt wurden.

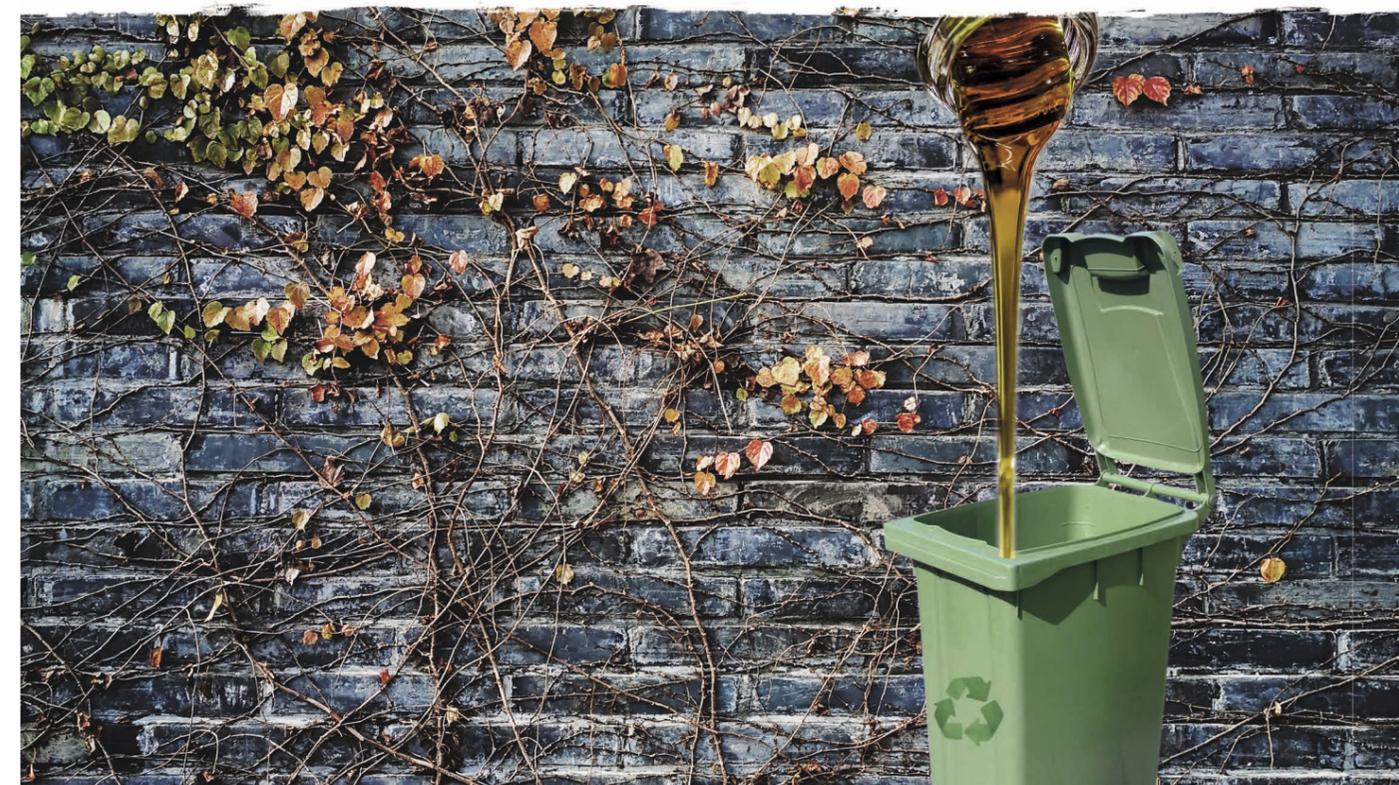
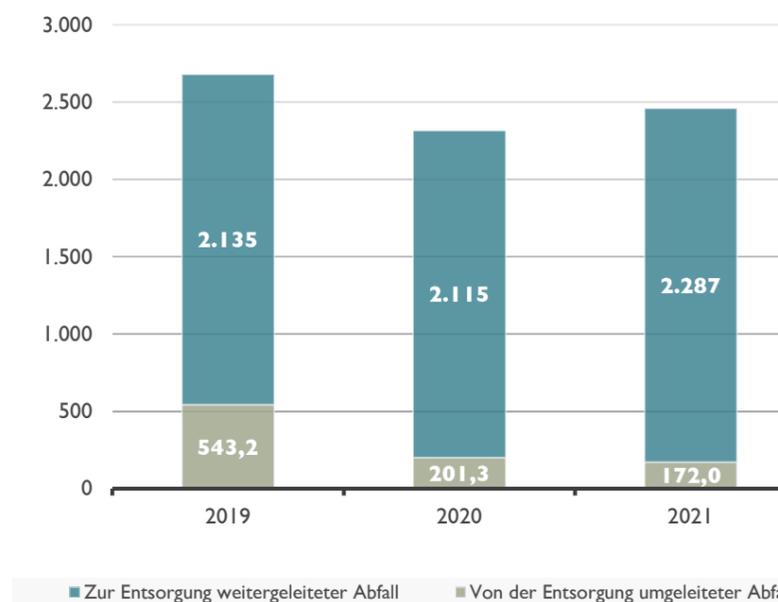
Für jenen Abfall, den wir selbst am Standort verwerten, können wir das problemlos differenzieren. Das gilt für einen Großteil der anfallenden Holzreststoffe, die wir sammeln und in der eigenen Biomasseheizung thermisch verwerten. Das trifft außerdem auf die überschüssigen Mengen an Lacken und Beizen zu, die in den Lackieranlagen als Overspray anfallen und von uns gesammelt und wiederverwendet werden. Die Holzabfälle haben wir somit gemäß der Definition der GRI-Standards am Standort zur Entsorgung weitergeleitet, die Lacke und Beizen am Standort von der Entsorgung umgeleitet.

Schwieriger wird es mit der Datenlage bei jenen Abfällen, die außerhalb des Standorts behandelt werden. Wir haben versucht, für alle Abfallfraktionen, die wir an Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen abgeben,

Informationen darüber zu erhalten, was damit geschieht. Dabei haben wir festgestellt, dass die Informations- und Datenlage dazu noch nicht gut entwickelt ist. Um der Art der Abfallbehandlung durch die Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen genauer nachzugehen, wäre ein unverhältnismäßig hoher Rechercheaufwand notwendig gewesen. So haben wir zwar für die meisten Fraktionen mit Gewissheit feststellen und für einige schätzen können, wie viel davon jeweils von der Entsorgung umgeleitet und wie viel zur Entsorgung weitergeleitet wurde, eine genauere Darstellung der Art der Abfallbehandlung war uns allerdings aufgrund der mangelhaften Datenlage nicht möglich.

Das nachfolgende Diagramm zeigt, dass die Menge des von der Entsorgung umgeleiteten Abfalls im Laufe des Berichtszeitraums abgenommen hat. Der deutliche Rückgang von 2019 auf 2020 erklärt sich damit, dass wir im Jahr 2019 noch über 400 Tonnen der angefallenen Holzreststoffe an Unternehmen abgegeben haben, die daraus Holzwerkstoffe erzeugten. Seit der Inbetriebnahme der neuen Biomasseheizung hat sich diese Menge auf 78 Tonnen (2020) bzw. 59 Tonnen (2021) reduziert. Alle restlichen Holzabfälle verwerten wir thermisch und leiten sie damit am Standort zur Entsorgung weiter. Da die Holzreststoffe die gesamte Abfallmenge dominieren, schlägt sich diese Änderung am stärksten im Diagramm nieder:

ABFALLAUFKOMMEN (t)





Von der Entsorgung umgeleitet wurden, abgesehen von den Holzreststoffen für die Plattenindustrie, auch die Kartonabfälle (66 t) und einige weniger stark ins Gewicht fallende

Fraktionen, die wir auf Basis der erhaltenen Informationen und getroffener Annahmen vollständig oder teilweise dieser Kategorie zugeordnet haben (im Detail ersichtlich in der nachfolgenden Tabelle).

Zusammensetzung des Abfalls	Einheit	2019			2020			2021		
		Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
Ungefährliche Abfälle										
Holzreststoffe	t	2.371,9	405,0	1.966,9	2.062,1	78,0	1.984,1	2.078,2	59,0	2.019,2
Altlacke und Altfarben	t	35,0	30,9	4,1	30,4	26,1	4,3	32,2	27,6	4,6
Verpackung	t	12,2	6,1	6,1	7,4	3,7	3,7	9,8	4,9	4,9
Gewerbemüll	t	54,0	0,0	54,0	40,0	0,0	40,0	75,0	0,0	75,0
Karton	t	77,0	77,0	0,0	64,0	64,0	0,0	56,0	56,0	0,0
Grünabfälle	t	6,0	6,0	0,0	20,0	20,0	0,0	22,0	22,0	0,0
Speisereste	t	14,0	0,0	14,0	13,0	0,0	13,0	14,0	0,0	14,0
Bauschutt und Asche	t	16,0	0,0	16,0	14,6	0,0	14,6	110,0	0,0	110,0
Glas	t	0,3	0,3	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3	0,3	0,0
Spermmüll	t	35,8	17,9	17,9	18,5	9,3	9,3	4,4	2,2	2,2
Leimwasser	t	3,5	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	3,7
Summe ungefährliche Abfälle	t	2.625,7	543,2	2.082,5	2.270,2	201,3	2.068,9	2.405,5	172,0	2.233,6
Gefährliche Abfälle										
Lösungsmittelgemische	t	24,3	0,0	24,3	22,5	0,0	22,5	30,0	0,0	30,0
Leim- und Klebmittelabfälle	t	0,7	0,0	0,7	0,3	0,0	0,3	1,1	0,0	1,1
Altlacke und Lackschlamm	t	19,5	0,0	19,5	16,0	0,0	16,0	16,6	0,0	16,6
Kühl- und Klimageräte, Leuchtstoffröhren und Elektrogeräte	t	1,5	0,0	1,5	0,9	0,0	0,9	1,1	0,0	1,1
Spraydosen und Druckfarbenreste	t	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
Lösungsmittelhaltige Betriebsmittel	t	2,1	0,0	2,1	1,9	0,0	1,9	1,5	0,0	1,5
Harzrückstände	t	4,5	0,0	4,5	4,1	0,0	4,1	3,2	0,0	3,2
Summe gefährliche Abfälle	t	52,7	0,0	52,7	46,0	0,0	46,0	53,7	0,0	53,7
Summe Abfallaufkommen	t	2.678	543,2	2.135	2.316	201,3	2.114	2.459	172,0	2.287

ZIEL

- Höchste Sorgfalt im Umgang mit gefährlichen Abfällen:
 - Weiterhin: Einhaltung aller Vorgaben und Grenzwerte (jederzeit, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHME

- Reduktion des VOC-Gehalts lösungsmittelhaltiger Abfälle durch Einsatz alternativer Reinigungsmittel für Maschinen und Anlagen



MITARBEITER:INNEN UND SOZIALES

UNSER ZUGANG

Ein modernes Personalmanagement ist eine Gemeinschaftsaufgabe von Geschäftsführung, Führungskräften und Personalabteilung. Es ist Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden.

Voglauer pflegt eine Kultur der Wertschätzung, achtet auf flache Hierarchien und die Gleichbehandlung aller Beschäftigten. Flexibilität und Einsatzbereitschaft beruhen auf Gegenseitigkeit: Sie werden gefordert und gefördert, aber umgekehrt auch geboten. Die Führungskräfte sind bestrebt, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei beruflichen wie privaten Anliegen zu unterstützen. Eine Politik der offenen Türen gilt bis hin zur Geschäftsführung – bei Voglauer sind alle per Du.

Die Interessen der Beschäftigten werden bei Voglauer von einem Arbeiter-Betriebsrat und einer Vertrauensperson für Angestellte vertreten. Die konstruktive Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und der Belegschaftsvertretung basiert auf einem besonders vertrauensvollen, offenen Gesprächsklima.

Das Personalmanagement ist in die kaufmännische Verwaltung eingegliedert und dem kaufmännischen Leiter unterstellt, was die Entscheidungswege kurz hält. Die gesamten Personalagenden – vom Bewerbungsmanagement über die Personalverrechnung bis hin zum strategischen HR-Management – werden hausintern abgewickelt. Die Personalleiterin versteht sich als Servicestelle und Ansprechpartnerin für alle Mitarbeitenden.

Die Personalpolitik von Voglauer setzt auf bestens ausgebildete und firmentreue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erreicht wird dies unter anderem durch eine profunde Grundausbildung der Lehrlinge sowie durch laufende Weiterbildung der Mitarbeitenden in den spezifischen Fachgebieten, aber auch im Prozessmanagement. Zur hohen Arbeitszufriedenheit und überdurchschnittlichen Produktivität trägt auch eine angemessene, ergebnisorientierte Entlohnung bei.

So wie andere Branchen und Unternehmen ist auch Voglauer mit dem zunehmenden Personalmangel konfrontiert. Ziel ist es daher, die Fluktuation so gering wie bisher zu halten und offene Stellen mit geeigneten Personen aus der Region nachzubeseetzen.

Entwicklungsziele im Personalwesen sind Teil der individuellen Zielvereinbarung des kaufmännischen Leiters. Ob der Managementansatz im Personalwesen wirksam ist und die Bereichsziele erreicht werden, wird in den Quartalterminen mit dem Geschäftsführer evaluiert.

Zur laufenden Information des Geschäftsführers und der Gesellschafter:innen wird monatlich ein Bericht über die aktuellen Entwicklungen im Personalwesen erstellt. Darüber hinaus gibt es wöchentliche und monatliche Fixtermine, in denen sich die geschäftsfeld- und anderen bereichsverantwortlichen Führungskräfte sowie der Geschäftsführer untereinander abstimmen. Genauere Informationen dazu finden Sie im Kapitel [Planung, Abstimmung und Kontrolle](#) auf Seite 18.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden anlassbezogen, aber zumindest einmal im Monat mit aktuellen Informationen versorgt. Darüber hinaus sind laufend Neuigkeiten, wie etwa die Vorstellung neuer Kolleginnen und Kollegen, im Intranet zu finden. Ausdrücklich erwünscht ist zudem der spontane, informelle Austausch über Hierarchien und Bereiche hinweg.

Einen Anreiz für laufende Verbesserungen im Personalmanagement stellen auch die Vorschläge der Mitarbeitenden dar, die im Rahmen des bei Voglauer etablierten kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) eingebracht werden können.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITGEBERQUALITÄT

Relevanz und Auswirkungen

Wer Vollzeit arbeitet, verbringt mehr Zeit in der Firma als im Familien- und Freundeskreis. Sinnvolle Tätigkeiten und ein angenehmes Betriebsklima tragen daher entscheidend zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Nur jene Unternehmen, die zeitgemäße Arbeitsbedingungen, persönliche Anerkennung, Flexibilität, interessante Karrierewege und Gestaltungsmöglichkeiten bieten, können auf Menschen zählen, die motiviert ihrer Arbeit nachgehen und gemeinsam mit dem Unternehmen wachsen wollen.

Die angespannte Personalsituation stellt die heimische Wirtschaft vor große Herausforderungen. Es ist daher im Sinne jedes Unternehmens, sich als attraktiver Arbeitgeber zu

präsentieren. Neue Kolleginnen und Kollegen, die das Team verstärken, bedeuten auch eine Entlastung und Bereicherung der bestehenden Belegschaft. Ein wertschätzender Umgang auf Augenhöhe, Entwicklungsperspektiven und Sozialleistungen, die an den Bedürfnissen der Menschen im Unternehmen ausgerichtet sind, sind dafür wichtige Voraussetzungen.

Ende 2021 beschäftigte Voglauer 415 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sowohl für die bestehende Belegschaft als auch für die laufend benötigten neuen Fachkräfte und Lehrlinge will das Unternehmen zukunftsichere und familienfreundliche Arbeitsplätze bieten.



Recruiting und Employer Branding

In den verschiedensten Unternehmensbereichen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht, die fachlich qualifiziert bzw. interessiert sind und auch mit ihren persönlichen Eigenschaften die „Voglauer-Familie“ gut ergänzen. Persönliche Empfehlungen und Mundpropaganda im Familien- und Bekanntenkreis sind nach wie vor unverzichtbar für die Besetzung der offenen Stellen.

Der allgemein spürbare Fachkräftemangel wird durch den niedrigen KV-Mindestlohn für das Holzverarbeitende Gewerbe und den Standort im ländlichen Gebiet verschärft. Voglauer begegnet diesen Herausforderungen unter anderem mit einer fairen Entlohnung deutlich über Kollektivvertrag (siehe [Herangehensweise und Leistung](#); S. 47) sowie kostenlosen Personaltransporten. Investitionen in ein angenehmes Betriebsklima, Weiterbildung und freiwillige Sozialleistungen verbessern laufend die Qualität der Arbeitsplätze.

Um Voglauer sowohl intern als auch extern strategisch klar als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, wurde mit dem Consulting-Unternehmen Iventa 2021 ein Employer-Branding-Projekt gestartet. In Workshops mit sechs unterschiedlichen Fokusgruppen

wurde gemeinsam eruiert, wie die Mitarbeitenden ihren Arbeitgeber wahrnehmen. Die Ergebnisse zur Zufriedenheit und Identifikation mit Voglauer fließen in die Konzeption unserer Arbeitgebermarke ein, die 2022 auch mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen in die Umsetzung ging.

Zwei Personalberatungsunternehmen unterstützen die HR-Abteilung beim Recruiting. Kooperationen mit dem AMS, dem Polytechnikum Abtenau oder dem Holztechnikum Kuchl sollen die Quantität und Qualität der Bewerbungen heben. Stelleninserate werden bei Bedarf in Printmedien und regelmäßig in Online-Plattformen geschaltet. Schülerinnen und Schüler können sich in der speziell für die junge Zielgruppe gestalteten Voglauer-Lehrlingsbroschüre, über Karriere-Videos und persönlich bei Berufsinformationsabenden oder der Langen Nacht der Lehre über verschiedene Berufsbilder und die Vorteile einer Lehre bei Voglauer informieren. Auch Exkursionen von Schulklassen sind eine willkommene Möglichkeit, Voglauer als Ausbildungsbetrieb vorzustellen. Beiträge in Fach- und Regionalmedien und Kampagnen mit langjährigen Partnern stärken unser Image als nachhaltiger Vorzeigebetrieb und interessanter Arbeitgeber.

Integration neuer Mitarbeiter:innen

Branchenübergreifende Untersuchungen zeigen, dass über zwei Drittel jener neuen Mitarbeiter:innen, die wieder kündigen, diese Entscheidung bereits innerhalb der ersten sechs Wochen treffen. Wie ein Unternehmen die Einführung, Einschulung und Eingliederung neuer Teammitglieder gestaltet, hat somit großen Einfluss auf die Fluktuation.

Um neuen Mitarbeitenden einen optimalen Einstieg bei Voglauer zu ermöglichen und die Basis für eine gelingende Zusammenarbeit zu legen, orientiert man sich an einem umfassenden, strukturierten Einführungs-konzept. Das Einführungsprogramm enthält Checklisten für die ersten vier Wochen im Betrieb – gegliedert in sechs Phasen von der internen Vorbereitung auf den Neuzugang über die Begrüßung und Vorstellung im

Team, die Einschulung und Einarbeitung am Arbeitsplatz bis zum Ende der Probezeit. Die Informationen werden dabei bewusst dosiert und die Zuständigkeiten zwischen dem Personalmanagement und dem jeweiligen Fachbereich klar aufgeteilt. Im Rahmen eines Patensystems übernimmt eine ausgewählte Bezugsperson Aufgaben der Information, Beratung und Hilfestellung und macht die neue Kollegin/den neuen Kollegen auch mit den sozialen und persönlichen Aspekten des Arbeitsumfelds vertraut. Mit der Führungskraft finden drei Orientierungsgespräche – am ersten Arbeitstag, nach der ersten Woche und am Ende der Probezeit – statt. Umfassende Fachkenntnisse und ein Bewusstsein für Unternehmenszusammenhänge vermitteln zudem die Veranstaltungen der Voglauer Akademie.

Freiwillige Sozialleistungen

Eine Vielzahl an sozialen Benefits steht allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis, gleichberechtigt zur Verfügung.

Die hausinterne Kantine bietet täglich abwechslungsreiche, gesunde, frisch zubereitete Menüs zu einem stark geförderten Preis. Für Lehrlinge ist das Mittagessen gratis. Voglauer investiert laufend in die bedarfsgerechte Gestaltung und Instandhaltung von Jausenplätzen und Sozialräumen, die angenehme Pausenzeiten ermöglichen. Alle Mitarbeitenden erhalten kostenlose Arbeitskleidung von Voglauer.

Um die Erreichbarkeit des Arbeitsorts auch für Lehrlinge und Beschäftigte ohne eigenen PKW zu verbessern und ein zeitsparendes, umweltfreundliches Pendeln zu ermöglichen, stellt Voglauer kostenlose Personaltransporte zur Verfügung. Mitarbeitende erhalten bei Bedarf eine Jahreskarte für die öffentlichen Verkehrsmittel der Region. In Kooperation mit dem SVV wird die Linientaktung bestmöglich mit den Schichtzeiten bei Voglauer abgestimmt. Zusätzlich verkehrt ein Shuttle-Service mit firmeneigenen Kleinbussen auch in abgelegenen Gebieten.





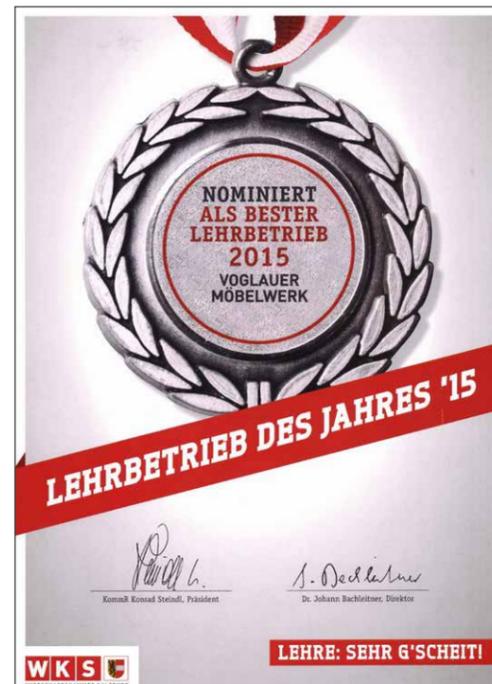
Mitarbeiterbindung

Verschiedene Events und gemeinsames Feiern fördern den Zusammenhalt im Unternehmen. Jährliche Fixpunkte sind die Weihnachtsfeier, das Sommerfest und die Ehrung der Jubilar:innen. Die Belegschaft ist zu durchschnittlich vier Veranstaltungen pro Jahr eingeladen: Wanderungen, Businesslauf, Skitage und Ausflüge bieten ideale Gelegenheiten, den Teamgeist und die Identifikation mit Voglauer außerhalb des Arbeitsalltags zu stärken.

Anerkennung erfahren die Mitarbeitenden unter anderem in Form von Geschenken zu

bestimmten Anlässen. Das Voglauer Mitarbeiterjournal informiert zweimal im Jahr über Neuigkeiten im Unternehmen.

Im Rahmen der Market-Studie „Bester Arbeitgeber Salzburg 2020“ siegte Voglauer in der Kategorie „Mitarbeiterbindung“. Der Quality Award des Market Instituts bescheinigt dem Traditionsbetrieb, dass er soziale Verantwortung übernimmt und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein stabiles Arbeitsumfeld bietet.



Belegschaftsstruktur und Fluktuation

Ende 2021 waren 415 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Voglauer beschäftigt. Wir setzen auf fix angestelltes Stammpersonal mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Lediglich in seltenen Ausnahmefällen greifen wir auf Leasingarbeitskräfte zurück.

Die Teilzeitrquote lag Ende 2021 bei knapp 20 Prozent. Teilzeitarbeitsmodelle werden überwiegend von Frauen präferiert: Jede zweite Mitarbeiterin war im Berichtszeitraum teilzeitbeschäftigt.

Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvertrag der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht

	Einheit	2019			2020			2021		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	311	129	440	301	116	417	304	111	415
davon vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	283	64	347	282	62	344	278	56	334
davon teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	28	65	93	19	54	73	26	55	81
davon unbefristet beschäftigte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	311	129	440	301	116	417	304	111	415
davon befristet beschäftigte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fremdarbeitskräfte/beaufsichtigte Arbeitskräfte	Anzahl Personen	14	0	14	1	0	1	0	0	0



Voglauer verzeichnet traditionell eine sehr geringe Fluktuation. Wir wollen unsere Mitarbeitenden fachlich und sozial in ihrer Entwicklung fördern und langfristig im Unternehmen halten. Zudem ist uns sehr daran gelegen, alle im Betrieb ausgebildeten Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Bei einer nach Altersgruppen differenzierten Betrachtung der Fluktuation zeigt sich, dass die meisten Abgänge bei den unter 30-Jährigen zu verzeichnen sind. Das liegt zweifellos auch daran, dass sich die junge Generation weniger stark an den Arbeitgeber gebunden fühlt und eine hohe Wanderbereitschaft aufweist. Voglauer bemüht sich, gerade jungen Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven im

Unternehmen aufzuzeigen. Wenn jemand das Unternehmen verlassen möchte, legen wir Wert darauf, im Guten auseinanderzugehen, und bieten ausdrücklich die Option einer späteren Rückkehr zu Voglauer an.

Vom Ausbruch der Corona-Krise im Jahr 2020 war Voglauer aufgrund der Schließung von Hotels und Möbelhäusern in beiden Vertriebsbereichen massiv betroffen. Die außerordentliche Situation hatte eine Verringerung der Personalkapazitäten zur Folge. 2021 blieb der Personalstand auch dank Inanspruchnahme der staatlichen Kurzarbeitsregelung von Februar bis Juni fast identisch zum Vorjahr. So konnte Voglauer die wichtigen Fachkräfte im Unternehmen halten und damit seine Position als bedeutendster Arbeitgeber in der Region festigen.



Voglauer investierte im Berichtszeitraum verstärkt in die Automatisierung und Digitalisierung von betrieblichen Prozessen. Die Belegschaftsvertretung begrüßt die

Ausrichtung auf Industrie 4.0 auch insofern, als sie die Beschäftigten in Zeiten des Personalmangels entlastet und die Qualität der Arbeitsplätze erhöht.

Neu eingestellte und ausgeschiedene Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht*

		Einheit		2019			
				m	w	<30	30–50
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	311	129	105	209	126	440
Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	31	21	19	29	4	52
	Anteil Personen	10,5 %	18,3 %	20,0 %	15,0 %	3,3 %	12,7 %
Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	15	7	9	13	0	22
	Anteil Personen	5,1 %	6,1 %	9,5 %	6,7 %	0,0 %	5,4 %
		Einheit		2020			
		m	w	<30	30–50	>50	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	301	116	105	190	122	417
Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	12	12	13	9	2	24
	Anteil Personen	3,9 %	9,2 %	12,4 %	4,4 %	1,5 %	5,4 %
Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	22	26	13	25	10	48
	Anteil Personen	7,1 %	20,0 %	12,4 %	12,1 %	7,7 %	10,9 %
		Einheit		2021			
		m	w	<30	30–50	>50	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	304	111	98	190	127	415
Neu eingestellte Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	22	12	15	13	6	34
	Anteil Personen	7,3 %	10,8 %	15,2 %	6,9 %	4,8 %	8,2 %
Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	20	12	16	11	5	32
	Anteil Personen	6,6 %	10,8 %	16,2 %	5,9 %	4,0 %	7,7 %

* Die Daten zu den ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen enthalten nur die unternehmensfremde Fluktuation, also exkl. Tod, Pension, Auflösung während der Probezeit. Wenn alle ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen einbezogen werden, ergeben sich folgende Fluktuationsraten bezogen auf die gesamte Belegschaft: 8,1 % (2019), 13,2 % (2020) und 10,4 % (2021).



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Voglauer bietet neben Vollzeitarbeitsplätzen individuell abgestimmte Teilzeitmodelle, sodass insbesondere junge Eltern und Wiedereinsteigerinnen ihre Berufstätigkeit leichter mit der Kinderbetreuung vereinbaren können. Die Gleitzeitregelung mit flexiblem Arbeitszeitkonto für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ermöglicht innerhalb der einzelnen Gruppen und festgelegter Grenzen größtmögliche Mitbestimmung bei der Einteilung der täglichen Arbeits- und Pausenzeiten.

Der Gesetzeslage in Österreich entsprechend, haben bei Voglauer alle Mütter und Väter anlässlich der Geburt eines Kindes Anspruch auf Freistellung. Die Daten in

nachfolgender Tabelle zeigen, dass männliche Mitarbeiter seltener und kürzer als möglich von ihrem Karenzanspruch Gebrauch machen als ihre weiblichen Kolleginnen. Von den Männern, die in den letzten drei Jahren in Karenz waren, sind alle wie geplant an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Bei den Frauen war das vereinzelt nicht der Fall. Insgesamt lag die Rückkehrquote im Berichtszeitraum zwischen 80 und 100 Prozent. Die Verbleibrate betrug 100 Prozent in den Jahren 2019 bis 2021. Somit waren alle, die nach Ablauf der Karenz wieder in die Arbeit zurückgekehrt sind, auch ein Jahr später noch im Unternehmen tätig.



Inanspruchnahme der Elternkarenz, Rückkehrquote und Verbleibrate der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht

	Einheit	2019			2020			2021		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Mitarbeiter:innen in Elternkarenz	Anzahl Personen	2	9	11	3	10	13	1	14	15
Mitarbeiter:innen nach Elternkarenz in die Arbeit zurückgekehrt	Anzahl Personen	2	2	4	3	5	8	1	4	5
Mitarbeiter:innen nach Elternkarenz nicht in die Arbeit zurückgekehrt	Anzahl Personen	0	0	0	0	2	2	0	1	1
Rückkehrquote	Anteil Personen	100 %	100 %	100 %	100 %	71,4 %	80,0 %	100 %	80,0 %	83,3 %
Mitarbeiter:innen mit aufrechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Elternkarenz	Anzahl Personen	0	2	2	1	2	3	2	5	7
Mitarbeiter:innen ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Elternkarenz	Anzahl Personen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verbleibrate	Anteil Personen	--	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Die größtmögliche Flexibilität bei den Arbeitszeiten kommt allen Beschäftigten entgegen, die nebenbei eine Ausbildung absolvieren, sich ehrenamtlich in einem Verein engagieren, in der Landwirtschaft mithelfen oder familiären Verpflichtungen nachkommen möchten. Selbst kurzfristig bekannt gegebene Abwesenheiten werden von den jeweiligen Vorgesetzten grundsätzlich genehmigt. Das gilt insbesondere für Angehörige von freiwilliger Feuerwehr und Rettungsdiensten. Blaulicht-Einsätze gelten zudem als bezahlte Arbeitszeit.

Mit Beginn der Corona-Pandemie wurden die Homeoffice-Möglichkeiten stark ausgebaut. Die IT hat dafür rasch die system- und sicherheitstechnischen Voraussetzungen geschaffen. Das Angebot, tageweise von zuhause aus zu arbeiten, bleibt auch nach der Pandemie für bestehende und neue Angestellte aufrecht.



ZIELE

- Geringe Fluktuationsrate:
 - Unternehmensfremde Fluktuationsrate < 6 Prozent (jährlich, unbegrenzt gültig)
- Attraktiver Ausbildungsbetrieb:
 - Es sind 10–15 Lehrlinge in Ausbildung (jederzeit, unbegrenzt gültig)
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Employer-Branding-Projekt zur Konzeption der Arbeitgebermarke und Kampagnen dazu (Radiospots, AMS-Veranstaltung)
- 1.500 Euro Vermittlungsprovision für Mitarbeiter:innen, die eine neue Kollegin oder einen neuen Kollegen empfehlen
- Ausbau der Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen und facheinschlägigen Schulen sowie aktive Information potenzieller Lehrlinge
- Fortführen der Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiter:innen und zur Mitarbeiterbindung
- Adaption einiger Räumlichkeiten und Arbeitsplätze, Schaffen von Begegnungsorten
- Weiterhin: Teilzeitarbeitsmodelle für Männer und Frauen zugänglich
- Weiterhin größtmögliche Flexibilität bei Arbeitszeiten sowie Homeoffice-Möglichkeiten



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Relevanz und Auswirkungen

Das berufliche Umfeld hat wesentlichen Einfluss auf das psychische und physische Wohlergehen der Menschen. Wer am Arbeitsplatz keinen unnötigen Belastungen oder Risiken ausgesetzt ist, kann produktiver arbeiten und insgesamt ein gesünderes Leben führen.

Spezifische Schutzmaßnahmen sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen stärken das Gefahren- und Gesundheitsbe-

wusstsein der Mitarbeitenden und helfen Arbeitsunfälle und Krankenstände zu vermeiden. Ein ganzheitlicher Zugang schließt auch Bildungs- und Freizeitangebote mit ein, die Fitness, Resilienz und einen gesunden Lebensstil fördern. Ein sicheres, an den Bedürfnissen der Menschen orientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen, liegt daher sowohl in der sozialen als auch der kaufmännischen Verantwortung von Unternehmen.

Arbeitssicherheitsmanagement

Voglauer ist durch das österreichische ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl. Nr. 450/1994) verpflichtet, für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung seiner über 400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sorgen. Diese Aufgabe übernehmen eine fest angestellte, entsprechend ausgebildete Sicherheitsfachkraft sowie ein lokaler Arbeitsmediziner mit fixen Einsatzzeiten. Das Arbeitsinspektorat Salzburg kontrolliert und protokolliert die

Einhaltung dieser Gesetzesvorgabe in regelmäßigen Abständen. Neben sämtlichen Arbeitsplätzen in der Betriebsstätte in Abtenau werden auch die aktuellen Hotel-Baustellen und die dort für Voglauer tätigen Mitarbeitenden evaluiert. Das Arbeitssicherheitsmanagement umfasst somit alle Arbeiter:innen, Angestellten und Mitarbeitenden aus Arbeitskräfteüberlassung, die für Voglauer im Betrieb oder auf Baustellen tätig sind.

Unfallprävention am Arbeitsplatz

Sicherheitsfachkraft (SFK), Sicherheitsvertrauensperson (SVP) und Arbeitsmediziner (AM) überprüfen auf ihren Rundgängen sowohl die Abteilungen als auch die Baustellen von Voglauer auf mögliche Sicherheitsmängel oder Gesundheitsrisiken.

Auf Großbaustellen werden spezielle Sicherheits- und Gesundheits-Koordinator:innen (SIGE) eingesetzt. Projektleitende vor Ort haben eine Schulung „Sicherheitskoordinator Baustelle“ absolviert.

Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu melden. Eine Meldung ist mündlich, telefonisch oder per Mail an den Arbeitsmediziner, die Sicherheitsfachkraft, die Sicherheitsvertrauensperson, das KVP-Team oder – auf Wunsch auch anonym – über den Betriebsrat möglich. Die schriftlichen Meldungen

über den kontinuierlichen Verbesserungsprozess arbeitet das KVP-Team regelmäßig ab.

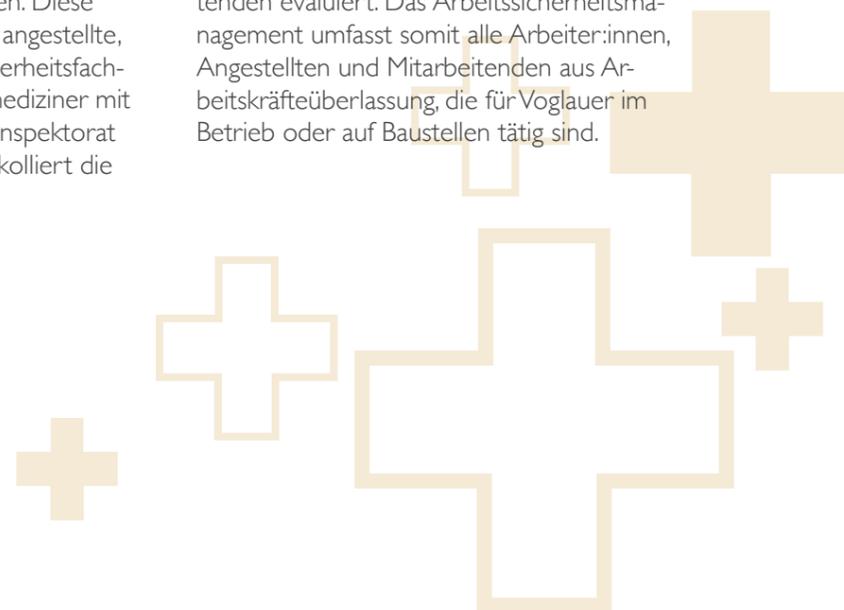
Sobald ein Unfall oder ein relevanter Beinaheunfall passiert, ist dieser sofort der Sicherheitsfachkraft zu melden. Sollte die SFK nicht erreichbar sein, ist die Abteilungsleitung über den Vorfall zu informieren. Jeder und jede Beschäftigte kann eine Aufgabe verweigern, wenn er oder sie dabei eine Gesundheitsgefährdung fürchtet. Selbstverständlich sind davon auch Arbeitskräfte von Fremdfirmen umfasst, die für Voglauer als Generalunternehmer im Einsatz sind.

Jede Meldung wird dokumentiert. AM, SFK, SVP und Betriebsrat bilden gegebenenfalls mit Personalabteilung, Brandschutzbeauftragtem und Geschäftsführung eine Arbeitsgruppe, die jeden Vorfall untersucht, protokolliert und geeignete Maßnahmen daraus ableitet.

Arbeitsmedizinische Betreuung

Unser Arbeitsmediziner ist einmal wöchentlich im Unternehmen anwesend und hat eigene Räumlichkeiten zur Verfügung. Während dieser Zeit kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit gesundheitlichen Fragen an ihn herantreten. Die Belegschaft erfährt über Bildschirme und Aushänge, wann

und wie der Arbeitsmediziner erreichbar ist. Auf regelmäßigen Rundgängen im Betrieb ist er Ansprechpartner für ergonomische Verbesserungen und arbeitsmedizinische Anliegen. Zudem stimmt er sich jede Woche mit der hausinternen Sicherheitsfachkraft und der Personalabteilung ab.





Förderung der psychischen und physischen Gesundheit

Mitte 2016 hat eine externe Arbeitspsychologin alle Arbeitsplätze evaluiert. Quer durch alle Abteilungen und Positionen wurden dabei unterschiedliche Faktoren als mögliche Stressauslöser definiert. Seither wurde laufend daran gearbeitet, Stressfaktoren zu verringern. Zu den baulichen Verbesserungsmaßnahmen zählen die ergonomischere Gestaltung diverser Arbeitsplätze, neue Büros und Besprechungsräume, eine optimierte Beleuchtung durch LED sowie Jalousien als Blendschutz. Es wurde ein Team aus vier Mitarbeitenden zusammengestellt, welches

unterschiedliche Sport- und Freizeitaktivitäten organisiert. Diese Aktivitäten sollen Stressabbau und Teambuilding fördern und Impulse für einen gesunden Ausgleich zum Arbeitsalltag geben. Im Bereich der Soft Skills wurden Schulungen zu Kommunikation und Konfliktmanagement, Führungskräfte trainings sowie Bewegungsprogramme und Ernährungsberatung angeboten. Im Sicherheitsausschuss werden diese Maßnahmen diskutiert, im Team evaluiert und weitere Schritte zur Reduktion von vermeidbaren Belastungen am Arbeitsplatz geplant.

Sicherheitsausschuss

Seit 2008 gibt es bei Voglauer einen Sicherheitsausschuss, dem der Arbeitsmediziner, die Sicherheitsfachkraft, die Sicherheitsvertrauensperson, der Betriebsrat, der Brandschutzbeauftragte, die Personalverantwortliche und die Geschäftsführung angehören. Im Sicherheitsausschuss werden vierteljährlich die dokumentierten Unfälle, notwendige Maßnahmen, aktuelle Schulungen und verschiedene Verbesserungsideen besprochen.

Ein gemeinsamer Rundgang des Ausschussteams in den Abteilungen dient dazu, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Konkrete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz werden ausgearbeitet, umgesetzt und anschließend überprüft. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus liegt ein Fokus auf freiwilligen Angeboten zur Prävention und Entlastung der Mitarbeitenden.

Interne Kommunikation und Sicherheitsschulungen

Alle, die bei Voglauer zu arbeiten beginnen, bekommen neben der mündlichen Sicherheitsunterweisung durch Vorgesetzte eine Einstellungsmappe, die unter anderem Sicherheitshinweise, Informationen zu Signaltönen, Namen der Ersthelfer:innen und Brandschutzbestimmungen enthält.

Die neuen Mitarbeitenden bestätigen mit ihrer Unterschrift, die sicherheitsrelevanten Informationen erhalten und verstanden zu haben. Bei der jährlichen Räumungsübung werden Sirenentöne, Fluchtwege und Sammelpunkt praktisch wiederholt.

Im Rahmen der Voglauer Akademie werden Erste-Hilfe-Kurse angeboten, um die Zahl der geschulten Ersthelferinnen und Ersthelfer im Betrieb zu erhöhen. Sie können bei einem Notfall unmittelbar Sofortmaßnahmen setzen und tragen damit wesentlich zur Sicherheit aller Beschäftigten bei.

Workshops rund um Sicherheit, Gesundheit und Ernährung sind Teil der Voglauer Akademie. An wöchentlichen Fixterminen kann man nach der Arbeit an Business-Yoga oder der Fit und Aktiv Rückenschule teilnehmen, wobei das Angebot im Berichtszeitraum durch Lockdowns und Corona-Maßnahmen eingeschränkt war. Sicherheitsunterweisungen, Schulungen und Bewegungsangebote stehen neben der Stammsbelegschaft auch vorübergehend Beschäftigten offen, die etwa ein Praktikum absolvieren oder über Leasing für Voglauer arbeiten.

Sprachkurse dienen unter anderem auch dazu, Mitarbeitenden mit Deutsch als Zweitsprache alle wichtigen Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu vermitteln. Sprachbarrieren dürfen nicht das Risiko einer Selbst- oder Fremdgefährdung erhöhen.

Die Produktionsleitung stimmt täglich aktuelle Sicherheitsthemen mit allen leitenden Führungskräften der Produktionsabteilungen ab. Sicherheits- und Gesundheitsstrategien werden im Rahmen der monatlichen Abstimmung zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauenspersonen und Produktionsleitung diskutiert.

Die Belegschaft wird in Aushängen, via Bildschirmschoner und Intranet auf wichtige Fakten zum Gesundheitsschutz aufmerksam gemacht.





Verletzungsrisiko und Schutzmaßnahmen

Im Berichtszeitraum sind keine Arbeitsunfälle passiert, die zu Todesfällen oder schweren Verletzungen geführt haben. 2019 wurden 12 Beschäftigte leicht verletzt, 2020 wurden

11 Fälle dokumentiert, und 2021 gab es 10 arbeitsbedingte Verletzungen. Im Berichtszeitraum wurde kein:e Mitarbeiter:in einer Fremdfirma bei der Arbeit für Voglauer verletzt.

Arbeitsbedingte Verletzungen der Mitarbeiter:innen

	2019		2020		2021	
	Anzahl	Rate	Anzahl	Rate	Anzahl	Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle)	0	0	0	0	0	0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	12	3,18	11	3,49	10	3,20
Gearbeitete Stunden	755.403		630.297		624.158	

Die in der Tabelle angeführten Raten wurden auf der Grundlage von 200.000 gearbeiteten Stunden berechnet.

Bei den meisten Verletzungen handelte es sich um Schnittverletzungen. Darüber hinaus gab es vereinzelt Verstauchungen, Prellungen oder Quetschungen sowie Verletzungen beim Bohren, Fräsen oder Schrauben. Alle dokumentierten Vorfälle hatten Schutzmaßnahmen zur Folge, um das Verletzungsrisiko künftig weiter zu minimieren.

Trotz Schulungen kam es wiederholt zu Verletzungen mit Teppichmessern, da Hilfs- wie Fachkräfte die Gefahr wohl unterschätzen. Anfang 2020 wurde in der gesamten Produktion auf Sicherheitsmesser umgestellt, seither sind Schnittverletzungen viel seltener

bzw. leichter geworden. Auch Schnittverletzungen in der Oberflächenbearbeitung konnten deutlich reduziert werden, seit zum Reinigen von Rakelmessern Sicherheitshandschuhe vorgeschrieben sind.

Im gesamten Produktionsbereich sind seit 2008 Sicherheitsschuhe zu tragen, womit Fußverletzungen der Vergangenheit angehören. Das vorgeschriebene Schuhwerk wird einmal jährlich oder bei Bedarf kostenlos ausgetauscht. Mitarbeitende von Fremdfirmen auf Hotel-Baustellen werden ebenso von Voglauer mit Arbeitskleidung und PSA (Sicherheitsschuhe, Helm etc.) ausgestattet.

ZIELE

- Weiterhin keine schweren Unfälle und eine geringe Verletzungsrate:
 - Keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (jährlich, unbegrenzt gültig)
 - Keine arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (jährlich, unbegrenzt gültig)
 - Verletzungsrate < 3,2 (jährlich, unbegrenzt gültig)
- Gesunde Mitarbeiter:innen

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Weiterhin: Hygienemaßnahmen zum Schutz vor Covid-19 und anderen Infektionskrankheiten
- Weiterhin: Organisation von Sport- und Freizeitaktivitäten für die Mitarbeiter:innen
 - Schwerpunkt der Voglauer Akademie auf Stressvermeidung und -bewältigung, gesunde Ernährung und Rückenschule



AUS- UND WEITERBILDUNG

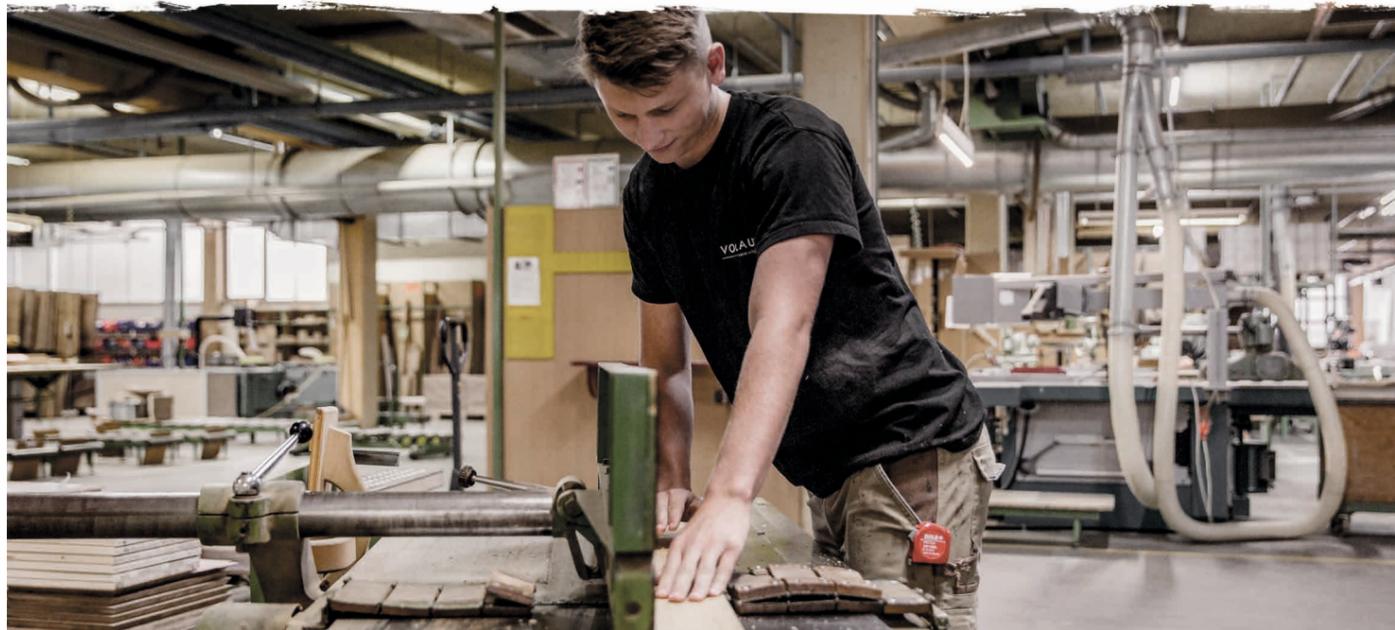
Relevanz und Auswirkungen

Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine tragende Säule für den Erfolg jedes Unternehmens – ganz besonders gilt das für Unternehmen, die wie Voglauer auf qualitativ hochwertiges Handwerk, Design und Innovation setzen.

Die duale Berufsausbildung ist zentral für die Ausbildung junger Fachkräfte: Von einer abgeschlossenen Lehre profitieren die Jugendlichen selbst, indem sie die Basis für ein gelingendes Berufs- und Erwerbsleben legen. Der Ausbildungsbetrieb profitiert vom eigenen Fachkräftenachwuchs, der einerseits die spezifischen technischen Fertigkeiten beherrscht und andererseits bereits mit den Betriebsabläufen, den Unternehmenswerten und dem Team vertraut ist. Letztendlich profitiert die gesamte Region mit dem lokalen Arbeitsmarkt von qualifizierten Personen.

Angesichts der laufenden Veränderungen der Arbeitswelt, der Märkte und der Technologien ist lebenslanges Lernen gefragt. Gezielte fachliche und persönliche Weiterbildung ist unentbehrlich für den beruflichen wie wirtschaftlichen Erfolg. Karriere- und Umschulungsangebote speziell für langjährige Beschäftigte helfen, deren Arbeitsplätze und wertvolles Know-how zu erhalten.

Der Ursprung von Voglauer ist das Tischlerhandwerk, das insbesondere in der Lehrlingsausbildung und in der Produktion mit seinen traditionellen und technologischen Facetten im Mittelpunkt steht. Darüber hinaus eröffnen sich – unter anderem bedingt durch die Größe und die beiden Sparten von Voglauer – vielfältige Betätigungsfelder und Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen aus unterschiedlichsten Berufsfeldern.



Karriere mit Lehre

Wir haben schon mehrere Auszeichnungen für unser Engagement in der Lehrlingsausbildung erhalten (siehe [Auszeichnungen, Mitgliedschaften und Initiativen](#); S. 26). Aktuell bietet Voglauer erstklassige Lehrstellen für die Berufe Tischler:in bzw. Tischlereitechniker:in, Maschinenbautechniker:in, Betriebselektriker:in, IT-Techniker:in, techn. Zeichner:in und Bürokauffrau/-mann an.

Als Ausbildungsbetrieb zahlt Voglauer überdurchschnittliche Lehrlingsentschädigungen und übernimmt die Kosten für die Arbeitskleidung, den Shuttle-Service und das Mittagessen in der Kantine. Ein Ausbildungsprogramm mit Rotationsplan, die Begleitung durch eine:n Mentor:in aus dem Fachbereich, die Voglauer Lehrlingsakademie, Exkursionen und die Teilnahme an Lehrlingswettbewerben fördern die fachliche und persönliche Entwicklung der Nachwuchskräfte.

Voglauer Akademie

Das firmeninterne Akademie-Programm ist das Herzstück des Aus- und Weiterbildungsangebots von Voglauer. Die praxisorientierten Kurse richten sich an neue und erfahrene Mitarbeitende aus allen Unternehmensbereichen. Ziele sind etwa, Fachkompetenz und Qualitätsbewusstsein zu erhöhen, Arbeitsabläufe effizient und ressourcenschonend zu gestalten oder die Kommunikationsfähigkeit zu trainieren. Im Berichtszeitraum wurde Gesundheit und Ernährung als neuer Schwerpunkt forciert, um die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu fördern.

Unterstützt wird auch die Kombination von Lehre und Matura. Bei einem monatlichen Lehrlings-Jour-fixe haben alle Lehrlinge mit ihren jeweiligen Ausbilder:innen die Gelegenheit, aktuelle Themen zu besprechen. Ausbildungserfolge honoriert Voglauer mit Prämien bis hin zur Finanzierung des Führerscheins bei ausgezeichnetem Lehrabschluss. Damit motivieren wir unsere Lehrlinge, ihr Bestes zu geben, und würdigen ihre Anstrengungen.

Dennoch wird es zunehmend schwieriger, Jugendliche als Lehrlinge zu gewinnen. Nicht alle offenen Lehrstellen konnten in den letzten Jahren nachbesetzt werden. Ende 2019 waren 16 Lehrlinge bei Voglauer in Ausbildung, 2020 waren es 13 und 2021 – jeweils per Ende des Jahres – 12 Lehrlinge. Im Bundesland Salzburg ist Voglauer der größte Ausbildungsbetrieb für den Tischlerberuf.

Das Print- und Online-Programm gibt jährlich einen Überblick über das Angebot der Voglauer Akademie. Es ist gegliedert in:

1. Fach- und Produktschulungen
2. EDV-Schulungen
3. Recht und Sicherheit
4. Sprache und Rhetorik
5. Gesundheit und Ernährung

Die Voglauer Lehrlingsakademie besteht aus Kursen für Ausbilder:innen, Prüfungsvorbereitung und Praxisseminaren. Auszubildende



werden hier in ihrer Persönlichkeit gestärkt, auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet und erhalten Basiswissen in den Bereichen Verkauf, Qualitäts- oder Projektmanagement. Ein Workshop dient der Sensibilisierung von Lehrlingen für Kosten im Privaten und am Arbeitsplatz, um ihr eigenverantwortliches und wirtschaftliches Denken zu fördern.

Eine Schulung kann je nach Thema von einer Stunde bis zu mehreren Tagen dauern. Die Teilnahme ist für Mitarbeitende freiwillig und kostenlos, die Anmeldung erfolgt via Intranet und in manchen Fällen durch die jeweilige Führungskraft. Einzelne Wissensbausteine sind als „Basiswissen“ bzw. „Kernmodul“ zu verstehen und beispielsweise Teil des Einschulungs- und Integrationsprozesses neuer Mitarbeitender. Ein Teil der Seminare findet in Zusammenarbeit mit dem WIFI Salzburg statt. Die Schulungsunterlagen erstellen die jeweiligen Vortragenden in Abstimmung mit dem Personalmanagement.

Qualitätsmerkmale der Voglauer Akademie:

- Die Wissensbausteine sind unmittelbar auf die praktische Umsetzung ausgerichtet.
- Die erlebnis- und handlungsorientierte Gestaltung spricht alle Sinne und Lerntypen an.

- Spezialist:innen aus dem Unternehmen oder externe Fachleute leiten die Kurse.
- Das Angebot richtet sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen und entwickelt sich ständig weiter:

In der nachfolgenden Tabelle sind jene Aus- und Weiterbildungsstunden angeführt, die von unseren Mitarbeitenden während ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen wurden. Das ist bei allen verpflichtenden und den meisten fachbezogenen Schulungen der Fall. Freiwillige Aus- und Weiterbildungsangebote – etwa aus dem Bereich Gesundheit und Ernährung, der 2020 neu aufgenommen wurde – können von den Mitarbeitenden kostenlos außerhalb der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Der Rückgang der durchschnittlichen jährlichen Aus- und Weiterbildungsstunden im Berichtszeitraum ist der Corona-Krise und der damit zusammenhängenden Kurzarbeit sowie vermehrten Telearbeit geschuldet. Die Angebote der Voglauer Akademie sind als Präsenzveranstaltungen ausgerichtet, bei denen auch der persönliche Austausch innerhalb der „Voglauer Familie“ geschätzt wird. Digitale Formate können diesen Mehrwert nicht ersetzen, weshalb zahlreiche Kurse während der Pandemie abgesagt oder verschoben wurden.



Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie*

	Einheit	2019	2020	2021
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter:in	Anzahl Personen	3,42	0,64	0,53
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter (m)	Anzahl Personen	3,29	0,81	0,63
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiterin (w)	Anzahl Personen	3,45	0,19	0,26
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter:in in MK 1	Anzahl Personen	1,06	0,09	0,57
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter:in in MK 2	Anzahl Personen	6,67	1,27	0,7
Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter:in in MK 3	Anzahl Personen	3,75	0,3	0,39

* Mitarbeiterkategorie 1 (MK 1): Führungskräfte
Mitarbeiterkategorie 2 (MK 2): Angestellte ohne Führungsverantwortung
Mitarbeiterkategorie 3 (MK 3): Arbeiter:innen ohne Führungsverantwortung

Externe Aus- und Weiterbildung

Über die Voglauer Akademie hinaus haben Mitarbeitende in Absprache mit ihrer Führungskraft auch die Möglichkeit, Kurse externer Anbieter zu besuchen, um sich be-

ruflich weiterzuentwickeln. Mitarbeiter:innen, die sich für ein berufsbegleitendes Studium entscheiden, können auf das Entgegenkommen ihres Arbeitgebers zählen.

Voglauer Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch dient dem offenen und vertraulichen Austausch mit der jeweiligen Führungskraft. Es bietet Gelegenheit, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zu besprechen, Ideen der Mitarbeitenden aufzugreifen, Probleme oder Missverständnisse zu

klären sowie die Zusammenarbeit im Team und das Führungsverhalten der Vorgesetzten zu reflektieren. Das Mitarbeitergespräch findet mindestens einmal im Jahr anhand eines Leitfadens statt, der auch Karriereplanung und Weiterbildungsmöglichkeiten



thematisiert. Die Initiative für das Gespräch geht von der Führungskraft aus, alle Mitarbeitenden haben jedoch das Recht, einen Termin einzufordern.

Der oder die Vorgesetzte fertigt ein Gesprächsprotokoll an, das vom Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin unterzeichnet und für das Personalmanagement kopiert wird.

Leistungsbeurteilung

Mit allen Führungskräften und einigen Mitarbeiter:innen in Schlüsselpositionen bestehen individuelle Leistungsvereinbarungen. Diese Personen erhalten einmal pro Quartal eine Leistungsbeurteilung durch den

Geschäftsführer. Die Beurteilung ist Grundlage für die vereinbarten erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile und erfolgt im Rahmen eines persönlichen Termins mit dem Geschäftsführer oder unmittelbar Vorgesetzten.

Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

	Einheit	2019	2020	2021
Mitarbeiter:innen mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	38	38	41
	Anteil Personen	8,6 %	9,1 %	9,9 %
Mitarbeiter (m) mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	37	37	39
	Anteil Personen	11,9 %	12,3 %	12,8 %
Mitarbeiterinnen (w) mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	1	1	2
	Anteil Personen	0,8 %	0,9 %	1,8 %
Mitarbeiter:innen in MK 1 mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	23	25	25
	Anteil Personen	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Mitarbeiter:innen in MK 2 mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	14	12	15
	Anteil Personen	9,9 %	9,5 %	11,3 %
Mitarbeiter:innen in MK 3 mit Leistungsbeurteilung	Anzahl Personen	1	1	1
	Anteil Personen	0,4 %	0,4 %	0,4 %

ZIELE

- Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsstunden:
 - Aus- und Weiterbildungsstunden je MA wieder auf Vorkrisenniveau (bis 2024)
- Mit allen Mitarbeiter:innen wird ein Mitarbeitergespräch inkl. Leistungsbeurteilung geführt (jährlich, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Ausweitung der digitalen Ausbildungsangebote der Voglauser Akademie
- Schulungen noch offensiver anbieten: allen Mitarbeiter:innen bewusst machen, dass sie Weiterbildungen in Anspruch nehmen können
 - Verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen festlegen
 - Monitoring der Mitarbeitergespräche



VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Relevanz und Auswirkungen

Vielfalt und Entwicklungschancen im Unternehmen zu fördern, zeugt von umsichtigem Management und sozialer Verantwortung. Was Bewerbungsprozesse und Karrierewege betrifft, achten zeitgemäße Unternehmen auf gleiche Chancen für alle – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung oder sonstigen Diversitätsmerkmalen.

Diversitätsmanagement bedeutet nicht nur, die individuelle Verschiedenheit der Menschen zu respektieren, sondern sie positiv hervorzuheben und idealerweise für den Unternehmenserfolg zu nutzen. Divers zusammengesetzte Teams können besser

auf Veränderungen reagieren, zeichnen sich durch hohe Lösungskompetenz und Innovationskraft aus, bringen Vorteile am Arbeitsmarkt und dienen letztendlich der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Um Anspruch und Wirklichkeit zusammenzuführen, gilt es immer noch existierende „gläserne Decken“ und andere Barrieren für verschiedene Gruppen aus dem Weg zu räumen. Wenn die Mitarbeitenden, das Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt vom Diversity-Ansatz profitieren sollen, müssen sich Organisationen diesem Thema systematisch und langfristig widmen.

Haltung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt bei Voglauer von der Rekrutierung über den Arbeitsalltag und die Entlohnung bis hin zu den Fortbildungs- und Aufstiegschancen. Voglauer wendet sein Lohn- und Gehaltsschema selbstverständlich für Frauen und Männer gleichermaßen an. Es zählen die fachliche und die soziale Kompetenz der Mitarbeitenden – unabhängig von Alter, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit.

Bei Voglauer ist man sich der Vorteile und Herausforderungen einer vielfältigen

Belegschaftsstruktur bewusst. In den nächsten Jahren sollen daher Strategien für gelebte Vielfalt und Chancengerechtigkeit – beispielsweise zur gezielten Frauenförderung auch in Führungspositionen – entwickelt werden.

Als zertifizierter österreichischer Leitbetrieb steht Voglauer unter anderem für einen respektvollen Umgang mit allen, die im Unternehmen tätig sind, und fordert ein adäquates kollegiales Verhalten auch von den Mitarbeitenden ein.

Integration und Anti-Diskriminierung

In der Belegschaft von Voglauer sind 16 Nationen vertreten. Um die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Muttersprachen und kulturellen Hintergründen zu fördern, werden etwa Deutschkurse angeboten. In einem bedarfsgerechten WIFI-Kurs können die schriftlichen und mündlichen Deutschkenntnisse verbessert werden, wobei die Anforderungen in der Produktion und das Voglauer-Fachvokabular Schwerpunkte bilden. Gemeinsame Aktivitäten für die gesamte Belegschaft oder einzelne Abteilungen erleichtern das persönliche Kennenlernen und helfen, gegebenenfalls Vorurteile abzubauen.

Seitens der Führungskräfte wird klar kommuniziert, dass eine Diskriminierung einzelner Kolleg:innen oder gesellschaftlicher Gruppen im Unternehmen nicht toleriert wird. Sollten Konflikte zwischen Mitarbeitenden das Arbeitsklima belasten, wird bei Bedarf eine

interne Mediation mit Belegschaftsvertretung und Führungskräften durchgeführt.

Im Berichtszeitraum gab es einen Fall von Diskriminierung: Eine ungarische Arbeiterin hatte sich slowakischen Kolleginnen gegenüber wiederholt herabwürdigend aufgrund ihrer Nationalität geäußert. Führungskräfte und Betriebsrat suchten das Gespräch und intervenierten mit geänderten Dienstplänen. Nach einer weiteren Eskalation der uneinsichtigen Mitarbeiterin kam es schließlich zu einer schriftlichen Abmahnung und zur fristlosen Entlassung.

Um für das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren, haben alle Führungskräfte entsprechende Schulungsunterlagen erhalten. Sie dienen der Bewusstseinsbildung und enthalten rechtliche Grundlagen und Handlungsanleitungen für Führungskräfte.

Frauen im Unternehmen

Knapp 30 Prozent der Belegschaft sind weiblich – das sind ein Drittel der Angestellten und über ein Viertel der Beschäftigten in der Produktion. Die oben erwähnten Gleitzeit- und Teilzeit-Möglichkeiten erleichtern insbesondere auch Müttern eine Berufstätigkeit, die zu ihrer jeweiligen Lebensphase passt. Andererseits übernehmen Teilzeitbeschäftigte selten Führungsverantwortung. Da die leitenden Funktionen derzeit ausschließlich von Männern besetzt sind, sehen wir Nachholbedarf, was die bewusste Förderung und

Karriereplanung von Frauen bei Voglauer betrifft.

Derzeit ist ein Drittel der Lehrlinge weiblich. Mädchen sind als Lehrlinge jederzeit willkommen, wobei es angesichts der traditionell von Burschen bevorzugten technisch-handwerklichen Lehrberufe einer gezielteren Ansprache der jungen Frauen bedarf. Mehr weiblicher Nachwuchs bedeutet mehr qualifizierte Mitarbeiterinnen, die das Potenzial haben, künftig Führungsaufgaben bei Voglauer zu übernehmen.



Beschäftigungsfähigkeit und Inklusion

Die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit aller Beschäftigten bei Voglauer beträgt rund 13 Jahre. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen bei Voglauer in Pension. Voglauer schätzt die Erfahrung langjähriger Teammitglieder und bemüht sich, diese im Unternehmen zu halten. Für ältere Beschäftigte, die ihre Tätigkeit etwa aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen nicht mehr wie gewohnt ausüben können, werden individuelle Lösungen gesucht. Voglauer unterstützt dabei Umschulungen und die Einarbeitung in neue Aufgaben innerhalb des Unternehmens. Altersteilzeit-Modelle werden ebenso angeboten und vielfach genutzt.

Altersstruktur

Neben dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt es auch darauf zu achten, junge Menschen für Voglauer zu gewinnen, um einer Überalterung in der Belegschaft entgegenzuwirken und frischen Wind, neue Perspektiven und Ideen sowie potenzielle Nachwuchsführungskräfte in das Unternehmen zu holen. Die unter [Recruiting und Employer Branding](#) (siehe S. 122) beschriebenen Maßnahmen tragen dazu bei, dass wir als Arbeitgeber für junge, qualifizierte Mitarbeitende attraktiv sind. Der Anteil der unter 30-Jährigen lag im Berichtszeitraum

Wir kommen unserer sozialen Verantwortung nach, auch gesellschaftlich oder gesundheitlich benachteiligten Menschen sichere Arbeitsplätze in den verschiedensten Bereichen zu bieten. Dementsprechend war 2019 und 2020 nur eine geringfügige und 2021 gar keine Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zu leisten.

relativ stabil bei knapp einem Viertel der Belegschaft, wobei er bei den Beschäftigten in der Produktion (MK 3) mit rund 20 Prozent etwas niedriger ist als unter den Angestellten ohne Führungsverantwortung (MK 2), von denen jede:r Dritte unter 30 Jahre alt ist. Unter den Führungskräften war in den letzten beiden Jahren niemand jünger als 30 Jahre.

Der Anteil der über 50-Jährigen ist im Berichtszeitraum leicht gestiegen und lag 2021 bei 30,5 Prozent. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Voglauer sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Geschlechterverteilung und Altersgruppen der Mitarbeiter:innen je Mitarbeiterkategorie*

	Einheit	2019			
		MK 1	MK 2	MK 3	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	23	141	276	440
Mitarbeiter (m)	Anteil Personen	100 %	63,8 %	71,4 %	70,5 %
Mitarbeiterinnen (w)	Anteil Personen	0,0 %	36,2 %	28,6 %	29,5 %
Mitarbeiter:innen < 30 Jahre	Anteil Personen	4,3 %	32,6 %	19,9 %	23,2 %
Mitarbeiter:innen 30–50 Jahre	Anteil Personen	47,8 %	49,6 %	47,8 %	48,4 %
Mitarbeiter:innen > 50 Jahre	Anteil Personen	47,8 %	17,7 %	32,2 %	28,4 %
	Einheit	2020			
		MK 1	MK 2	MK 3	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	25	126	266	417
Mitarbeiter (m)	Anteil Personen	100 %	69,0 %	71,8 %	72,7 %
Mitarbeiterinnen (w)	Anteil Personen	0,0 %	31,0 %	28,2 %	27,3 %
Mitarbeiter:innen < 30 Jahre	Anteil Personen	0,0 %	34,1 %	21,8 %	24,2 %
Mitarbeiter:innen 30–50 Jahre	Anteil Personen	48,0 %	43,7 %	47,7 %	46,5 %
Mitarbeiter:innen > 50 Jahre	Anteil Personen	52,0 %	22,2 %	30,5 %	29,3 %
	Einheit	2021			
		MK 1	MK 2	MK 3	gesamt
Mitarbeiter:innen	Anzahl Personen	25	133	257	415
Mitarbeiter (m)	Anteil Personen	100 %	72,2 %	69,2 %	71,9 %
Mitarbeiterinnen (w)	Anteil Personen	0,0 %	33,3 %	27,4 %	27,6 %
Mitarbeiter:innen < 30 Jahre	Anteil Personen	0,0 %	34,1 %	19,9 %	23,0 %
Mitarbeiter:innen 30–50 Jahre	Anteil Personen	48 %	45,2 %	46,2 %	46,0 %
Mitarbeiter:innen > 50 Jahre	Anteil Personen	52,0 %	26,2 %	30,5 %	30,5 %

* Mitarbeiterkategorie 1 (MK 1): Führungskräfte
 Mitarbeiterkategorie 2 (MK 2): Angestellte ohne Führungsverantwortung
 Mitarbeiterkategorie 3 (MK 3): Arbeiter:innen ohne Führungsverantwortung



ZIELE

- Frauen als Führungskräfte
- Weiterhin Beschäftigung von Menschen mit Behinderung:
 - Erfüllen der gesetzlichen Quote – keine Ausgleichstaxe (jährlich, unbegrenzt gültig)
- Keine Vorfälle von Diskriminierung (jederzeit, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Erhebung der Karriereinteressen der Mitarbeiter:innen
- Inanspruchnahme einer Gender-Career-Management-Beratung
- Teilzeitarbeitnehmer:innen die Rückkehr in die Vollzeitposition ermöglichen
- Bei Neubesetzungen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen eingestellt
- Entwicklung und Implementierung eines Code of Conduct für Mitarbeiter:innen



KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

Relevanz und Auswirkungen

Die Möbel und Hoteleinrichtungen aus dem Hause Voglauer werden von Menschen in den eigenen vier Wänden und von Hotelgästen intensiv beansprucht. Sie müssen den üblichen Belastungen, die mit der vorgesehenen Nutzung im Alltag verbunden sind, dauerhaft standhalten, ohne jemanden gesundheitlich zu beeinträchtigen oder zu verletzen. Wer hochwertige Möbelstücke erwirbt oder einen kompletten Innenausbau beauftragt, erwartet zu Recht höchstmögliche Sicherheit in Bezug auf Konstruktion, Montage und Materialien. Insbesondere bei nicht offensichtlichen Bestandteilen der

Produkte, etwa Rückständen von Chemikalien, müssen sich Konsumentinnen und Konsumenten auf die Angaben des Herstellers sowie auf Gütesiegel verlassen können.

Der Schutz vor gesundheitlichen Risiken ist eine selbstverständliche Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und allen, die mit den Produkten von Voglauer in Kontakt kommen. Zudem liegt es im Interesse des Unternehmens, mittels strenger interner Qualitätskontrollen und freiwilliger externer Prüfzertifikate die Reputation als verantwortungsvoller Erzeugungsbetrieb zu pflegen.

Rechtliche Vorgaben und freiwillige Richtlinien

Sämtliche Produkte von Voglauer entsprechen dem Stand der Technik sowie den anwendbaren länderspezifischen Richtlinien. Sowohl die selbst erzeugten Möbel als auch die Handelswaren, die in der Hotelausstattung zum Einsatz kommen, erfüllen die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und branchenspezifischen Anwendungsnormen.

Unsere hohen Qualitätsmaßstäbe gehen jedoch über die nationalen, europäischen und globalen Normen hinaus: Alle Erzeugnisse von Voglauer tragen das renommierte RAL-Gütezeichen „Goldenes M“ und das „Österreichische Umweltzeichen“. Neben Wohngesundheit und Sicherheit stehen

dabei auch Nachhaltigkeitskriterien wie Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Umweltverträglichkeit im Fokus.

Bei allen Eigendesigns setzt Voglauer auf natürliche Rohstoffe, ausgezeichnete Qualität und langjährige Lieferanten. Wenn bei Hotelprojekten bestimmte Materialien oder Handelswaren vom Architekturbüro des Auftraggebers vorgegeben sind, müssen diese zumindest die europäischen Normen erfüllen. Alle Produkte, die wir in Verkehr bringen, sind somit stichprobenartig von Voglauer oder dem Vorlieferanten hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft.

Qualitätsmanagement in Produktion und Vertrieb

Für das hausinterne Qualitätsmanagement (QM) zeichnet ein allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für industriell gefertigte Möbel verantwortlich.

Neu entwickelte Konstruktionen und Materialien testen wir im hauseigenen Prüflabor hinsichtlich Funktionalität und Sicherheit. Die Ergebnisse werden in Prüfprotokollen zusammengefasst. Diese internen Prüfprotokolle werden bei der Werksprüfung den externen Sachverständigen vorgelegt.

Zusätzlich unterziehen wir neue Modelle oder Bestandteile der fachlichen Prüfung durch spezialisierte technische Büros, Sachverständige und akkreditierte Prüfinstitute wie CATAS, TÜV Rheinland, Intertek, Bureau Veritas oder Filk. Überprüft werden hier z. B. Schadstoffemissionen, Wasserdampfbeaufschlagung, Wechselklima, Elektroteile oder Haltbarkeit. Einwandfreie Prüfergebnisse sind auch Voraussetzung für die Gütezeichen „Goldenes M“ und „Österreichisches Umweltzeichen“.

Wir fertigen unsere Möbel kommissionsbezogen und können sie bei Bedarf nach Type und Kunde nachverfolgen. Jede Reklamation wird im BfQ-Schlüssel erfasst, was eine Zuordnung von Fehlern und Verursachern ermöglicht. Wöchentlich besprechen Produktionsleitung, Verkaufsdienst, Einkauf, Qualitäts- und Produktmanagement aktuelle Reklamationsfälle. Lösungswege zur Mängelbehebung und daraus abgeleitete Verbesserungsmaßnahmen werden auch schriftlich dokumentiert und deren fristgerechte Umsetzung kontrolliert.

Jedes Möbelstück wird mit dem Voglauer Möbel-Gütepass (<https://www.voglauer.com/de/moebel/qualitaet/>) ausgeliefert, der Auszeichnungen, Warnhinweise, Montageanleitungen sowie Pflege- und Gebrauchsanweisungen enthält. Der Gütepass ist Teil des Kaufvertrags und auch relevant bei Garantie- und Haftungsfragen.

Für externe Möbelmonteur:innen werden laufend Schulungen im Haus und in den Servicecentern der jeweiligen Möbelhäuser durchgeführt. Schwerpunkte liegen dabei auf der sicheren Montage von Hängemöbeln und der Kippsicherung.



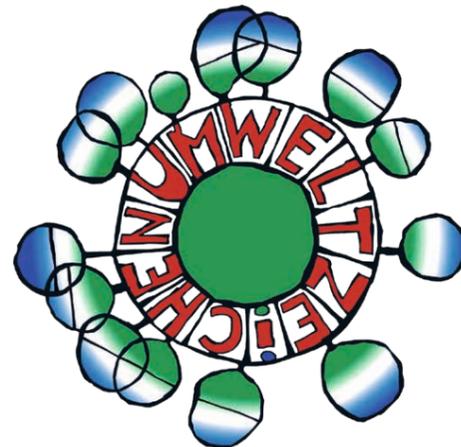


Fremdüberwachung und Zertifizierung

Voglauer unterzieht seine Erzeugnisse freiwillig den regelmäßigen Sicherheits-, Funktions- und Qualitätsprüfungen nach den Güte- und Prüfbestimmungen RAL-GZ 430 der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel (DGM). Im Zuge der DGM-Werksprüfung mit Begehung der Produktion werden im jährlichen Wechsel Korpus- und Polstermöbel stichprobenartig kontrolliert und die Prüfunterlagen der verwendeten Materialien begutachtet. Die strengen Prüfkriterien der DGM folgen aktuellen Qualitäts-, Umwelt- und Gesundheitsstandards. Haltbarkeit, Stabilität, Fertigungsqualität, Schadstoffemissionen und Sicherheitsaspekte werden gemäß dem international anerkannten Regelwerk der DGM gründlich beleuchtet.

Nach erfolgreicher Überprüfung wird das RAL-Gütezeichen verliehen, das uns zur Führung der Auszeichnung „Goldenes M“ berechtigt.

Alle zwei Jahre erfolgt zudem die Prüfung und Zertifizierung durch das Österreichische Umweltzeichen. Das Vorgehen entspricht dem der DGM-Werksprüfung. Insbesondere ist nachzuweisen, dass die Möbelstücke die Innenraumluft nicht belasten und die Oberflächen nur mit lösungsmittelarmen Lacken oder Ölen behandelt werden. Die unabhängigen Prüferinnen und Prüfer sind gerichtlich beeidete Sachverständige und werden von der jeweiligen Zertifizierungsstelle vorgeschlagen.



Alle von Voglauer erzeugten Möbel tragen die anerkannten Gütesiegel.

Qualitätssicherung bei Zulieferern

Unsere Lieferanten für Plattenwerkstoffe, Lack, Leim, Farben, Öl, Kleber, Leder, Stoffe usw. haben entsprechende Prüfnachweise vorzulegen. So müssen etwa alle eingesetzten Lederqualitäten jedes Jahr nachweislich auf Schadstoffemissionen geprüft werden. Herstellererklärungen, Prüfprotokolle und die Laborberichte der Lieferanten werden von einem Werksprüfer der DGM bzw. des

Österreichischen Umweltzeichens begutachtet und in unserer Abteilung Qualitätsmanagement archiviert.

Für die Einhaltung der REACH-Verordnung der EU ist jeder Hersteller und Lieferant selbst verantwortlich. In unserem Fall betrifft das alle Vorlieferanten, die Chemikalien verarbeiten.

Keine Vorfälle

Im Berichtszeitraum hat Voglauer allen Verordnungen, Gesetzen, Normen und sonstigen Anforderungen hinsichtlich Kundengesundheit und -sicherheit entsprochen. Es gab keinerlei Verstöße dagegen und keine uns

bekanntem Vorfälle, bei denen Menschen im Zusammenhang mit der Anwendung der von uns verkauften Produkte gesundheitlichen Schaden aufgrund eines Produktmangels erlitten hätten.





ZIELE

- Weiterhin: Einhaltung aller rechtlichen Bestimmungen, Normen sowie Kriterien freiwilliger Gütesiegel in Bezug auf Kundengesundheit und Sicherheit:
 - Keine Verstöße (jederzeit, unbegrenzt gültig)

GEPLANTE MASSNAHMEN

- Weiterhin: Prüfung der Funktionalität und Sicherheit der Möbel im Rahmen des internen Qualitätsmanagements und durch externe Prüfinstitute
- Weiterhin: Jedes Möbelstück wird mit Möbel-Gütepass ausgeliefert
 - Fortführen der Schulungen für externe Möbelsmonteur:innen



ZUM BERICHT

Das ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Voglauer Gschwandtner & Zwilling GmbH. Wir richten diesen Bericht an unsere Stakeholder. Ihr Vertrauen und unsere gute Beziehung zu ihnen bilden die Basis unseres Erfolgs. Dieser Bericht legt umfangreich und

Standards und künftige Regularien

Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der [GRI-Inhaltsindex](#) (siehe S. 166–173).

Wir haben diesen Nachhaltigkeitsbericht freiwillig erstellt, um unsere Stakeholder zu

Berichtszeitraum, -zyklus und -grenze

Der Firmensitz und einzige Standort von Voglauer befindet sich in Abtenau, im österreichischen Bundesland Salzburg. Das Geschäftsjahr des Unternehmens entspricht dem Kalenderjahr. Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2019 bis 2021. Voglauer hatte in diesem Zeitraum keine Tochter-

transparent offen, wie das Unternehmen seiner Verantwortung gerecht wird, und enthält alle Informationen und Daten zur Darstellung der Managementansätze, Aktivitäten, Leistungen und Ziele von Voglauer für eine nachhaltige Entwicklung.

informieren und unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung darzustellen. Künftig werden wir in den Geltungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union fallen. Dieser Bericht dient auch als Vorbereitung auf die kommende verpflichtende Berichterstattung nach den Vorgaben der CSRD. Er enthält bereits die für Kapitalgeber relevanten Informationen und Daten in Bezug auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance; ESG).

unternehmen. Die Berichtsgrenze umfasst daher, übereinstimmend mit jener der Finanzberichterstattung, ausschließlich die Voglauer Gschwandtner & Zwilling GmbH. Wir planen, den nächsten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2025 zu veröffentlichen und darin über die Jahre 2022 bis 2024 zu berichten.

Berichtsinhalt, Qualitätssicherung und externe Prüfung

Der Inhalt des Berichts und die Themen, zu denen Voglauer Managementansätze, Leistungen sowie Ziele und Maßnahmen offenlegt, wurden in einem strukturierten und nachvollziehbaren Prozess festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Kapitel [Wesentlichkeitsanalyse](#) (siehe S. 158–164).

Voglauer hatte bei der Berichterstattung externe Unterstützung. Ein auf Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting spezialisierter

Unternehmensberater hat uns angeleitet und dafür Sorge getragen, dass die GRI-Standards eingehalten werden und generell ein Bericht von hoher Qualität entsteht.

Eine externe Überprüfung und Bestätigung, dass den GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Sicherstellung der Berichtsqualität tatsächlich entsprochen wurde und dass die im Bericht veröffentlichten Daten und Informationen korrekt sind, erfolgte nicht.

Schreibweise

Eine gendergerechte Sprache ist uns wichtig. Wenn sich in diesem Bericht personenbezogene Bezeichnungen nicht exklusiv auf ein Geschlecht beziehen, wollen wir dies auch in der Sprache sichtbar machen, indem wir die

Paarform oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden. Fallweise weichen wir – etwa im Interesse der Lesefreundlichkeit – davon ab, womit sich auch die männliche Form eines Ausdrucks auf alle Geschlechter beziehen kann.

Feedback und Fragen zum Bericht

Wir freuen uns über Feedback und stehen gerne für Fragen zur Verfügung. Mit Anregungen oder Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:
Tel.: +43 (0) 6243 2700-0
E-Mail: office@voglauer.com



WESENTLICHKEITSANALYSE

Dieser Bericht enthält Informationen zu Themen, die im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Welche Themen das sind, wurde unter Anwendung der vier GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts ermittelt:

- Einbeziehung von Stakeholdern
- Nachhaltigkeitskontext
- Wesentlichkeit
- Vollständigkeit

I. Identifikation relevanter Themen

Im ersten Schritt haben der Geschäftsführer, der Produktionsleiter und der Personalleiter gemeinsam mit einem externen Experten für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit des Unternehmens relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 34 themenspezifischen Standards der GRI (GRI-Topic-Standards). Dabei wurde ein GRI-Standard jeweils dann als relevant bewertet, wenn eine oder mehrere der GRI-Angaben, die der Standard enthält, von Belang sind. Das sind jene GRI-Angaben, mit denen potenziell wesentliche Auswirkungen von Voglauer verbunden sind.

Zur Festlegung des Berichtsinhalts hat Voglauer im Vorfeld der Berichterstattung eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die wesentlichen Themen wurden dabei in einem Prozess ermittelt, der folgende Schritte umfasste.

Einige der relevanten GRI-Standards haben wir zu übergeordneten Themen zusammengefasst. Das Ergebnis war eine Liste mit 18 relevanten Themen, die wir folgenden Handlungsfeldern zugeordnet haben:

Wirtschaft und Governance

Umwelt und Klima

Mitarbeiter:innen und Soziales

Die folgende Tabelle enthält die 18 relevanten Themen und bietet einen Überblick darüber, welche GRI-Standards ihnen zugeordnet wurden.

Handlungsfelder	Relevante Themen	Beschreibung der Themen	Zugeordnete GRI-Standards
WIRTSCHAFT UND GOVERNANCE	Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unabhängigkeit des Unternehmens sichern (z. B. durch stabile, unabhängige Eigentümerstruktur) • Langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sichern (z. B. durch strategische Planung, Investitionen, Anpassung an den Klimawandel) • Kaufmännische Sorgfalt walten lassen (Abwägen von Kosten, Nutzen und Risiken) • Transparenz hinsichtlich Verteilung des erzeugten wirtschaftlichen Werts 	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)
	Faire Entlohnung	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung/Übererfüllung gesetzlicher oder kollektivvertraglich festgelegter Mindestlöhne und -gehälter 	GRI 202: Marktpräsenz (2016)
	Regionaler Arbeitgeber und Wirtschaftstreiber	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Regional ansässige Mitarbeiter:innen • Bevorzugung regionaler/europäischer Lieferanten und Partner 	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016) GRI 204: Beschaffungspraktiken (2016)
	Rechtssicherheit und Compliance	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung, dass Gesetze und andere regulatorische Vorgaben eingehalten werden (z. B. soziale Standards, Umweltgesetze) • Unternehmensspezifische Richtlinien und Vorgaben (z. B. Verhaltenskodex) und Sicherstellung, dass diese vom Unternehmen sowie von Lieferanten und Geschäftspartnern eingehalten werden 	GRI 307: Umwelt-Compliance (2016) GRI 419: Sozioökonomische Compliance (2016)
	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Definieren, welche Umwelt- und Sozialstandards (insbesondere Arbeits- und Menschenrechte) die Lieferanten von Voglauer erfüllen müssen • Überprüfung der Lieferanten auf Einhaltung der Vorgaben • Maßnahmen zur Reduktion von potenziellen oder tatsächlichen negativen Auswirkungen in der Lieferkette setzen 	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten (2016) GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)



UMWELT UND KLIMA	Materialeinsatz und -recycling	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Sparsamer und effizienter Materialeinsatz (wenig Verschnitt) • Bevorzugung von Materialien aus erneuerbaren/biogenen Rohstoffen • Einsatz von Recyclingmaterialien • Reduktion des Verpackungsmaterials, Einsatz umweltfreundlicher Verpackungsmaterialien und Ökologisierung der Verpackungslogistik 	GRI 301: Materialien (2016)
	Energieversorgung und -verbrauch	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Sparsamer und effizienter Energieeinsatz • Bevorzugung von erneuerbaren Energiequellen zur Deckung des Energiebedarfs • Eigenproduktion von erneuerbarer Energie (z. B. Kleinwasserkraftwerk oder Photovoltaikanlage) 	GRI 302: Energie (2016)
	Emissionen und Klimaschutz	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Erhebung und Offenlegung der CO₂-Emissionen und anderer Treibhausgasemissionen • Ableitung von Zielen und Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität • Umsetzung von Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen und anderer Treibhausgasemissionen • Kompensation nicht vermeidbarer Treibhausgasemissionen durch Förderung von Klimaschutzprojekten 	GRI 305: Emissionen (2016)
	Nachhaltige Forstwirtschaft	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Ausschließliche Verwendung von Hölzern oder Spanplatten, die nachweislich aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen (PEFC- und wo möglich auch FSC-zertifiziert) 	GRI 304: Biodiversität (2016)
	Wasser und Abwasser	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Möglichst geringe Wasserentnahme und Vermeidung von Wasserentnahme (insbesondere von Trinkwasser) in Gebieten mit Wasserstress • Kontrolle der Abwasserqualität und ggf. Vorreinigung des Abwassers, bevor es rückgeführt wird (z. B. in die Kanalisation/kommunale Kläranlage) 	GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)
	Betriebliche Abfallwirtschaft	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen • Reduktion des Abfallaufkommens • Sorgfältige Trennung verschiedener Abfallfraktionen • Aufschlüsselung und Dokumentation von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen • Aufbereitung und Wiederverwertung oder Recycling der dafür geeigneten Abfallfraktionen • Fachgerechte Entsorgung aller übrigen Abfallfraktionen 	GRI 306: Abfall (2020)

MITARBEITER:INNEN UND SOZIALES	Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Angenehmes, wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Vertrauensvolles und kooperatives Verhältnis zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat • Freiwillige soziale Leistungen und Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Seminare zur Persönlichkeitsbildung) 	GRI 102-8 GRI 401: Beschäftigung (2016)
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen • Information und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz • Monitoring der arbeitsbedingten Verletzungen und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen • Regelmäßige Erhebung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz • Angebote zur Gesundheitsförderung (z. B. ergonomische Arbeitsplätze, Hebehilfen, arbeitsmedizinische Betreuung) 	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
	Aus- und Weiterbildung	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrlingsausbildung • Vielfältige und umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Spezielle Angebote für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Umschulungen, wenn gewohnte Tätigkeit nicht mehr möglich ist bzw. nicht mehr benötigt wird) • Mitarbeitergespräche inkl. Leistungsbeurteilung zur Karriereplanung und -förderung 	GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)
	Vielfalt und Chancengleichheit	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Karrierechancen (unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion usw.) • Inklusion von gesellschaftlich teilweise benachteiligten Gruppen (z. B. behinderte Menschen) • Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz 	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016) GRI 406: Diskriminierungsfreiheit (2016)
	Kundengesundheit und -sicherheit	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Einhalten aller produktbezogenen DIN-Normen und Werksnormen, die dem Schutz der Kundengesundheit und -sicherheit dienen 	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit
	Datenschutz	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung der Datenschutzgesetze (z. B. Datenschutzgrundverordnung in der EU) • Offenlegung von datenschutzrechtlichen Beschwerden und dem Verlust von Kundendaten, sofern es das gab 	GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)
	Gesellschaftliches Engagement	Das Thema umfasst folgende Aspekte bzw. mögliche Leistungen/Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Sponsoring & betriebliche Freiwilligenarbeit • Unterstützung von gemeinnützigen Projekten 	



2. Priorisierung der Themen mittels Online-Umfragen

Im zweiten Schritt wurden die Themen priorisiert. Dazu haben wir im Dezember 2021 eine Online-Befragung unserer Führungskräfte zu den Auswirkungen des Unternehmens durchgeführt sowie eine Online-Befragung unserer Stakeholder darüber, welche Bedeutung sie den einzelnen Themen beimessen. Zusätzlich zur quantitativen Bewertung, die nachfolgend näher beschrieben wird, konnten die Führungskräfte und Stakeholder auch

Auswirkungen von Voglauer

An der Online-Befragung der Führungskräfte haben 22 Personen teilgenommen. Sie haben den Impact für jedes der 18 Themen auf einer Skala von 1 bis 9 bewertet. 1 bedeutete, dass mit den Aktivitäten und Entscheidungen von Voglauer keine tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen verbunden sind, und 9, dass sehr starke Auswirkungen damit verbunden sind oder sein könnten. Für jedes Thema mussten die Führungskräfte die positiven und negativen Auswirkungen getrennt bewerten, wobei später in der Auswertung jeweils der höhere Wert berücksichtigt wurde.

Die Führungskräfte wurden darauf hingewiesen, dass es um die Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voglauer (Inside-out-Ansatz) und nicht etwa um Auswirkungen auf das Unternehmen (Outside-in-Ansatz) geht.

qualitativ beschreiben, was ihnen im Zusammenhang mit den einzelnen Themen besonders wichtig ist und worauf Voglauer daher achten soll.

Die qualitativen Rückmeldungen zu den einzelnen Themen sind bei der Entwicklung der Ziele und Maßnahmen, die in diesem Bericht veröffentlicht sind, eingeflossen.

Im Sinne einer klaren Priorisierung wurden die Führungskräfte am Ende der Befragung gebeten, von den 18 zuvor zwischen 1 und 9 bewerteten Themen maximal 6 auszuwählen, bei denen Voglauer den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Themen spiegelt sich in der Auswertung im sogenannten „Aufschlag durch Priorisierung“ wider. Dieser Bonus wurde mathematisch wie folgt errechnet: Durchschnittliche Bewertung der Auswirkungen eines Themas mal Prozentsatz der Nennungen als eines der wichtigsten Themen.

Ein Beispiel: Wenn der Mittelwert der Grundbewertung der Auswirkung eines Themas bei 7 liegt und 50 Prozent der Führungskräfte dieses Thema als eines der wichtigsten ausgewählt haben, ergibt das eine Gesamtbewertung von 10,5 ($7 + 0,5 \times 7 = 10,5$).

Die so ermittelten Werte definieren die x-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bedeutung für die Stakeholder

An der Stakeholderbefragung haben 501 Personen aus folgenden Stakeholdergruppen teilgenommen:

- Eigentümer:innen und Aufsichtsratsmitglieder
- Mitarbeiter:innen
- Lieferanten/Subauftragnehmer/Projektpartner
- Händler/Vertriebspartner (Voglauer Möbel)
- Hoteliers (Hotel Concept)
- Endkund:innen (Voglauer Möbel)

Die Stakeholder wurden danach befragt, wie wichtig ihnen die Leistung von Voglauer in Zusammenhang mit den 18 Themen auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 9 (sehr wichtig) ist.

Auch die Stakeholder wurden abschließend gebeten, jene maximal 6 Themen auszuwählen, die ihnen besonders wichtig sind.

Die Gesamtbewertung jedes Themas wurde, so wie bei den Führungskräften beschrieben, aus der Grundbewertung und dem Aufschlag durch Priorisierung errechnet. Die so ermittelten Werte definieren die y-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bei der Auswertung der quantitativen Fragen zur Wichtigkeit der einzelnen Themen wurde das durch die unterschiedliche Teilnehmerzahl in den Stakeholdergruppen bedingte Ungleichgewicht dadurch ausgeglichen, dass je Stakeholdergruppe und Thema ein Mittelwert aus allen abgegebenen Bewertungen gebildet wurde. Die quantitative Bewertung der einzelnen Themen entspricht dem Durchschnitt der Mittelwerte der 6 Stakeholdergruppen.

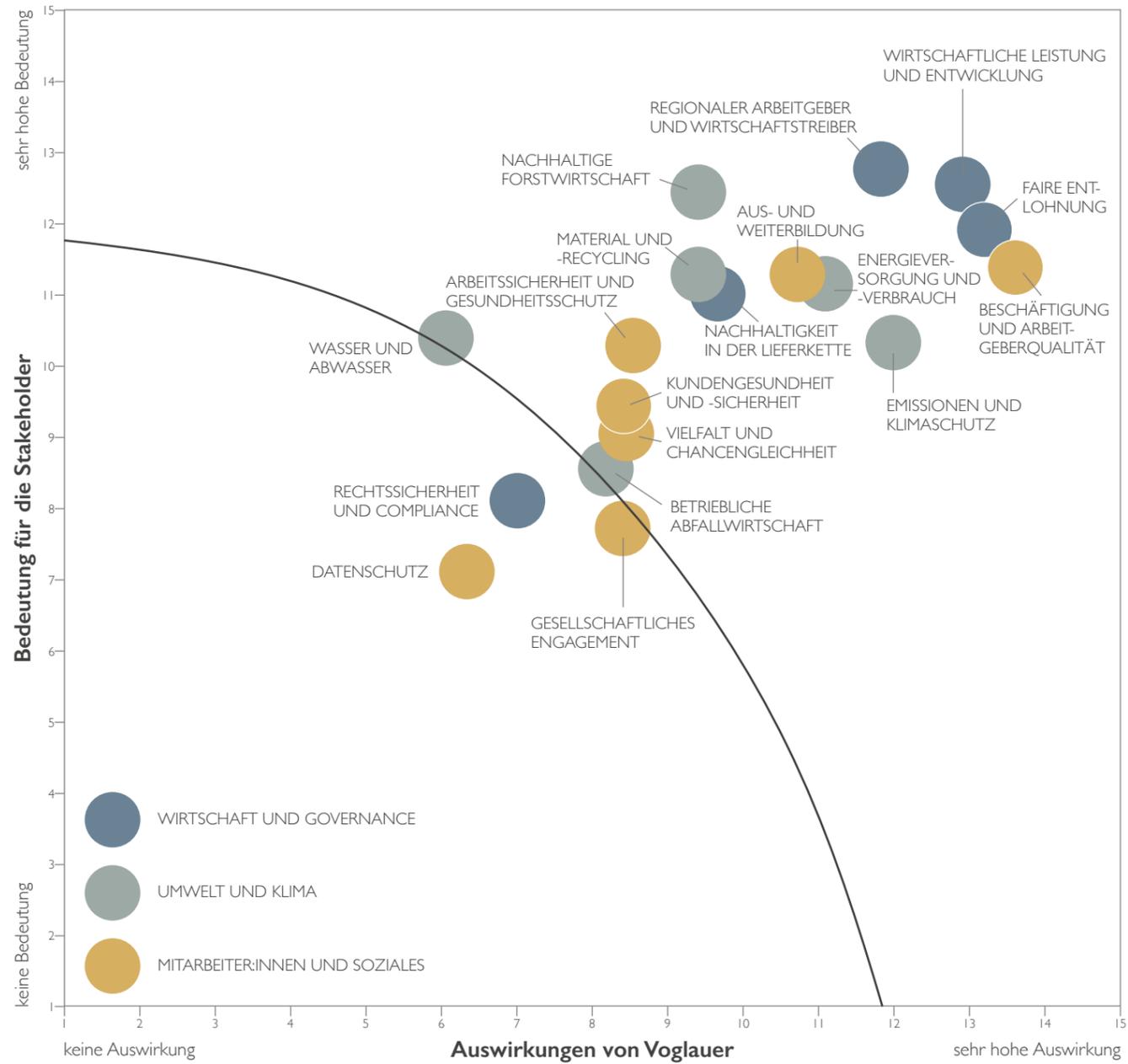
3. Validierung und Freigabe der wesentlichen Themen

Das Ergebnis der beiden Bewertungsschritte wurde den Führungskräften im Rahmen eines Workshops präsentiert. Die quantitativen Bewertungen wurden vorab mittels einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix visualisiert und beim Workshop von den Teilnehmenden diskutiert. Im Zuge dessen wurde

de auch festgelegt, wo die Aufnahmeschwelle (= Kreisbogen in der Wesentlichkeitsmatrix) liegen soll. Die Verortung der Aufnahmeschwelle erfolgte auf Basis einer Abwägung zwischen den beiden GRI-Prinzipien Wesentlichkeit und Vollständigkeit und wurde von der Geschäftsführung freigegeben.



WESENTLICHKEITSMATRIX



Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle. Zu allen Themen außerhalb des Kreisbogens werden im Nachhaltigkeitsbericht detaillierte Informationen nach den Vorgaben der GRI-Standards offengelegt. Die drei Themen unterhalb der Aufnahmeschwelle werden nur teilweise und deskriptiv im Bericht behandelt.





GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
ALLGEMEINE ANGABEN					
ORGANISATIONSPROFIL					
	I02-1	Name der Organisation	6	●	
	I02-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6–9, 37	●	
	I02-3	Hauptsitz der Organisation	6	●	
	I02-4	Betriebsstätten	6	●	
	I02-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	15	●	
	I02-6	Belieferte Märkte	6–9, 37	●	
	I02-7	Größe der Organisation	10, 42	●	
	I02-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	125	●	
	I02-9	Lieferkette	27–30, 55	●	
	I02-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	>>	●	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikante Änderung.
	I02-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	18–21, 62–64	●	
	I02-12	Externe Initiativen	26	●	
	I02-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	26	●	
STRATEGIE					
	I02-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	2–3	●	
ETHIK UND INTEGRITÄT					
	I02-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	11–12	●	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG					
	I02-18	Führungsstruktur	13–16	●	
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN					
	I02-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	31	●	
	I02-41	Tarifverträge	47	●	
	I02-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	30	●	
	I02-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	32–35	●	
	I02-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	32–35	●	
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG					
	I02-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	156	●	
	I02-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	158–164	●	
	I02-47	Liste der wesentlichen Themen	164	●	
	I02-48	Neudarstellung von Informationen	>>	●	Keine Neudarstellung (erster Nachhaltigkeitsbericht)
	I02-49	Änderungen bei der Berichterstattung	>>	●	Keine Änderungen (erster Nachhaltigkeitsbericht)

GRI 102: Allgemeine Angaben 2016

GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	I02-50	Berichtszeitraum	156	●	
	I02-51	Datum des letzten Berichts	156	●	
	I02-52	Berichtszyklus	156	●	
	I02-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	157	●	
	I02-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	156	●	
	I02-55	GRI-Inhaltsindex	166–173	●	
	I02-56	Externe Prüfung	157	●	

ÖKONOMIE					
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG					
GRI 103: Management-ansatz 2016	I03-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	39	●	
	I03-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 36–38, 39–40, 45	●	
	I03-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 39–40	●	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	41–42	●	
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18–20, 36–37	●	Die Risiken, die sich durch den Klimawandel für Voglauer ergeben, sind grob beschrieben. Eine differenzierte Analyse und Darstellung der Risiken und etwaiger Chancen, inkl. einer Abschätzung der möglichen finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen, haben wir noch nicht vorgenommen.
MARKTPRÄSENZ					
GRI 103: Management-ansatz 2016	I03-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46	●	
	I03-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 36–38, 47–49	●	
	I03-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 39–40	●	
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	47	●	Das Verhältnis der von Voglauer bezahlten Löhne und Gehälter zu den kollektivvertraglich vorgegebenen Mindestentgelten ist dargestellt. Eine differenzierte Analyse und Darstellung der Arbeitsentgelte nach Geschlecht haben wir noch nicht vorgenommen. Diese Daten werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.



GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 36–38, 50–57	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 39–40	●	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	50–55	●	
BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 36–38, 52–57	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 39–40	●	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	52–55	●	
ÖKOLOGIE					
MATERIALIEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	65	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 62–64, 65–75	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	66–73	●	
	301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	68	●	
ENERGIE					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	76	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 62–64, 77–85	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	77–83	●	
	302-3	Energieintensität	80–81	●	

GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	84	●	Einige Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sind dargestellt. Wie viel Energie durch diese und weitere umgesetzte Maßnahmen insgesamt eingespart wurde, haben wir nicht erhoben und berichtet.
WASSER UND ABWASSER					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	100	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 62–64, 100–107	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	100–105	●	
	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	104–105	●	
	303-3	Wasserentnahme	100–103	●	
	303-4	Wasserrückführung	104–105	●	Die Menge der Wasserrückführung in die Kanalisation wird nicht gemessen sondern vom Entsorger mit der Wasserbezugsmenge gleichgesetzt.
	303-5	Wasserverbrauch	104	●	Der Wasserverbrauch für die Luftbefeuchtung ist angegeben. Die Gesamtmenge des Wasserverbrauchs (= Wasserentnahme abzüglich der Wasserrückführung) wird noch nicht gemessen und berichtet. Diese Daten werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.
BIODIVERSITÄT					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	96	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 24–25, 62–64, 97–99	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	
GRI 304: Biodiversität 2016	304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	24–25, 96–98	●	Die potenziell größten Auswirkungen auf die Biodiversität entstehen bei der Holzgewinnung, also ganz am Beginn der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Voglauer hat darauf keinen direkten Einfluss und kann die tatsächlichen Auswirkungen nicht ermitteln. Wir setzen aber auf Gütesiegel, die eine nachhaltige Forstwirtschaft voraussetzen und damit das Risiko negativer Auswirkungen auf die Biodiversität reduzieren.
EMISSIONEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	86	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 62–64, 86–95	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	



GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	90–92	●	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	90–92	●	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	90–92	●	Die Systemgrenze, die der Berechnung des im Bericht veröffentlichten Corporate Carbon Footprint zugrundeliegt, umfasst nicht alle Scope-3-Emissionen. Eine vollständige Bilanzierung (inkl. Rohstoffe und andere Materialien) werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	84	●	Einige Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sind dargestellt. Wie viel THG-Emissionen dadurch insgesamt eingespart wurden, haben wir nicht erhoben und berichtet.
	305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	93	●	Die Emissionen der Biomasseheizanlage sind veröffentlicht. Andere Emissionsquellen, wie z. B. der Fuhrpark, sind in diesen Daten nicht enthalten.
ABFALL					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	108	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 62–64, 108–109, 119	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 64	●	
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	>>	●	Die Informationen im Bericht beziehen sich nur auf jene Abfälle, die intern bei Voglauer anfallen. Auf Abfälle, die Upstream in der Wertschöpfungskette entstehen, haben wir keinen Einfluss und wir haben auch keine Daten und belastbare Informationen dazu. Downstream entstehen Abfälle durch unsere Verpackungen. Die damit verbundenen Verpflichtungen aus der österreichischen Verpackungsverordnung erfüllen wir über die Mitgliedschaft bei der ARA, die uns entpflichtet.
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	108–116	●	
	306-3	Angefallener Abfall	110–118	●	
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	116–118	●	Die Gesamtmenge haben wir erhoben und dargestellt, aber nicht differenziert nach Art der Abfallbehandlung. Darüber sind keine gesicherten Informationen verfügbar. Weitere Infos dazu siehe Abfallbehandlung ; S. 116.
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	116–118	●	Die Gesamtmenge haben wir erhoben und dargestellt, aber nicht differenziert nach Art der Abfallbehandlung. Darüber sind keine gesicherten Informationen verfügbar. Weitere Infos dazu siehe Abfallbehandlung ; S. 116.
UMWELT-COMPLIANCE					
	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	●	

GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
GRI 103: Managementansatz 2016	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 22–25, 62–64	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 23, 64	●	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	24, 64, 105	●	
UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 58–61	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18	●	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	>>	●	Voglauer hat schon bisher auf die Einhaltung gewisser ökologischer Kriterien durch die Lieferanten geachtet, hat aber noch keinen formellen oder dokumentierten Prozess zur Überprüfung. Daher wurden keine neuen Lieferanten nach vorgegebenen ökologischen Kriterien überprüft.
SOZIALES					
BESCHÄFTIGUNG					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	121	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–131	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120	●	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	125–127	●	
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	123	●	
	401-3	Elternzeit	128–129	●	
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	132	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–121, 132–137	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120	●	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	132	●	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	133	●	



GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	133	●	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	134–135	●	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	134–135	●	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	134	●	
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	132	●	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	136	●	
AUS- UND WEITERBILDUNG					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	138	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–121, 139–143	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120	●	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	141	●	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	139–141	●	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	142	●	
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	144	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–121, 144–149	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120	●	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	16, 147	●	
DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	144	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–121, 144–149	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120	●	
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	145	●	

GRI-Standard	Nummer	Titel	Seite	Status	Auslassungen und Informationen
SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 58–61	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18	●	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	>>	●	Voglauer hat schon bisher auf die Einhaltung gewisser sozialen Kriterien durch die Lieferanten geachtet, hat aber noch keinen formellen oder dokumentierten Prozess zur Überprüfung. Daher wurden keine neuen Lieferanten nach vorgegebenen sozialen Kriterien überprüft.
KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	150	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 120–121, 150–155	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 120, 152–153	●	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	150–153	●	
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	153	●	
SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	●	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18–21, 22–25, 120–121	●	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 18, 23, 120	●	
GRI 419: Sozio-ökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	24, 153	●	

- >> Informationen direkt im GRI-Inhaltsindex
- Vollständig berichtet
- Teilweise berichtet/ Keine bzw. nicht alle Informationen verfügbar



IMPRESSUM

VOGLAUER

Voglauer Gschwandtner & Zwilling GmbH

Pichl 55, A-5441 Abtenau
Tel.: +43 (0) 6243 2700-0
Fax: +43 (0) 6243 2700-210
E-Mail: office@voglauer.com
Homepage: www.voglauer.com

Kontaktperson für den Nachhaltigkeitsbericht

Peter Grünwald
Geschäftsführer der Voglauer
Gschwandtner & Zwilling GmbH.

Tel.: +43 (0) 6243 2700-0
E-Mail: office@voglauer.com

Beratung und Redaktion

DI Harald Reisinger
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
Homepage: www.harald-reisinger.at

Iris Erber, BA
Redaktionelle Mitarbeit & Lektorat
Homepage: www.text-lektorat.at



