



# Nachhaltigkeitsbericht

**HOCHFILZER GMBH & CO KG**

## Inhalt

<b>VSME-Grundlagen .....</b>	<b>4</b>
Grundlagen für die Erstellung .....	4
<b>VSME-Initiativen .....</b>	<b>5</b>
Nachhaltiges Produktportfolio und Lieferantenauswahl .....	5
Energiemaßnahmen .....	7
Fuhrpark .....	9
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
Mitarbeitermobilität.....	13
Nachhaltiger Konsum.....	15
Lehrlinge .....	17
Onboarding für neue Mitarbeiter.....	19
Abfall und Ressourcenmanagement .....	20
Aus- und Weiterbildungskonzepte .....	22
Soziales Engagement.....	24
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	25
SDG-Nachhaltigkeitscheck .....	27
<b>VSME-Kennzahlen.....</b>	<b>29</b>
B3 – Energie und Treibhausgasemissionen.....	29
B6 – Wasser.....	31
B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft & Abfallmanagement.....	32
B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale .....	35
B9 – Arbeitskräfte Gesundheit und Sicherheit .....	37
B10 – Arbeitskräfte Entlohnung, Tarifverträge, Schulungen.....	38
B11 – Verurteilungen und Strafen wegen Korruption und Bestechung.....	39

Die **Hochfilzer GmbH & Co KG** bekennt sich klar zu nachhaltigem Handeln und unterstützt den Wandel hin zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft und Gesellschaft.

Im Rahmen eines Nachhaltigkeitschecks mit der Wirtschaftskammer Tirol haben wir uns intensiv mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen beschäftigt. Dabei wurden bereits umgesetzte Maßnahmen systematisch dokumentiert, konkrete Ziele definiert sowie zukünftige Schritte geplant, um diese Ziele nachhaltig und langfristig zu erreichen.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über bestehende und geplante Initiativen und Maßnahmen, die darauf abzielen, negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu minimieren und gleichzeitig positive Effekte gezielt zu fördern. Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Richtlinien der Sustainable Development Goals (SDGs) und ist den jeweiligen Zielkennzahlen zugeordnet.



## VSME-Grundlagen

### Grundlagen für die Erstellung

Der vorliegende Bericht bezieht sich zum Großteil auf das Jahr 2025. Zur besseren Einordnung der Entwicklungen wurden, wenn sinnvoll, Vergleichswerte aus den Vorjahren herangezogen.

Wir haben uns in einem ersten Schritt auf das **VSME-Basismodul** konzentriert und dieses um relevante Themen ergänzt. Alle für die Berichterstattung wesentlichen Daten wurden sorgfältig erhoben, geprüft und vollständig dargestellt.

Der Bericht umfasst unseren Hauptstandort in Kundl sowie unsere Filiale in Imst. Inhaltlich orientieren wir uns unter anderem an der Struktur und den Empfehlungen des Nachhaltigkeitsberichts der Wirtschaftskammer Österreich.

Hauptstandort:	Filiale:
Weinberg 18 6250 Kundl	Gewerbepark 10 6460 Imst

Website: [www.hochfilzer.com](http://www.hochfilzer.com)

Seit 1973 zählt unser Unternehmen zu den führenden Großhandelsbetrieben in der Motoristenbranche. Unser Ziel ist es, erste Anlaufstelle für alle Anforderungen im Bereich Maschinen für Grünflächenpflege, Grundstückspflege und Winterdienst zu sein.

Neben einer umfassenden Auswahl hochwertiger Motor- und Akkugeräte bieten wir ein zuverlässiges Serviceangebot für die Wartung und Reparatur von Maschinen. Ergänzend führen wir Freizeit- und Spezialfahrzeuge der Marken Can-Am, Lynx und Sea-Doo, die für Qualität, Leistung und Fahrspaß stehen.

Nachhaltigkeit verstehen wir dabei nicht als Verpflichtung, sondern als unternehmerische Chance – sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich.

## VSME-Initiativen

### Nachhaltiges Produktportfolio und Lieferantenauswahl



#### *Status*

Unser Unternehmen zählt in Österreich zu den Vorreitern im Bereich der Akku-Gartengeräte. Durch unser attraktives und zukunftsorientiertes Produktangebot leisten wir einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter:innen und der privaten wie professionellen Anwender:innen.

Bei der Gestaltung unseres Produktportfolios achten wir konsequent auf innovative, umweltfreundliche und emissionsarme Technologien sowie auf langlebige, qualitativ hochwertige und ressourcenschonende Produkte. Ein Beispiel dafür sind unsere Hochgrasmäher mit Insekten-Scheuchvorrichtung, die die Wiese vor dem Mähvorgang abstreift, um Insekten frühzeitig zu verscheuchen und so die Biodiversität zu schützen.

Auch bei der Auswahl unserer Lieferanten legen wir großen Wert auf verantwortungsvolle Produktionsbedingungen, hohe Qualitätsstandards sowie nachhaltige Herstellungsprozesse.

#### *Ziel*

Unser Ziel ist es, unser Produktportfolio kontinuierlich umweltfreundlicher und nachhaltiger zu gestalten.

#### *Vergangene Maßnahmen*

- Früher Umstieg auf Elektrogartengeräte zur Reduktion von Emissionen und Lärmbelastung
- Erweiterung des Sortiments um biodiversitätsschonende Geräte
- Fokus auf langlebige Produkte zur Reduktion von Ressourcenverbrauch

### ***Zukünftige Maßnahmen***

- Intensivere Prüfung von Lieferanten hinsichtlich Umwelt- und Sozialstandards
- Ausbau des Angebots an energieeffizienten Geräten
- Verstärkte Zusammenarbeit mit nachhaltig zertifizierten Herstellern

## Energiemaßnahmen



### *Status*

Die Hochfilzer GmbH & Co KG verfolgt eine Strategie zur nachhaltigen Gestaltung ihres Energieverbrauchs. Der Fokus liegt dabei auf Energieeinsparung, Effizienzsteigerung sowie dem Einsatz erneuerbarer Energien.

Erste wesentliche Schritte wurden 2020 durch die Umstellung auf LED-Beleuchtung sowie die Erneuerung der Grundwasserpumpe am Standort Kundl gesetzt. Im Jahr 2021 ging dort die erste Photovoltaikanlage in Betrieb, wodurch auch die Errichtung einer E-Ladestation folgte. Diese steht sowohl dem firmeneigenen Fuhrpark als auch den Mitarbeiter:innen kostenlos zur Verfügung. Ein weiterer Ausbau der PV-Kapazität folgte in den Jahren 2022 am Standort Imst und 2024 in Kundl.

In die Photovoltaikanlagen wurden insgesamt 150.000 € am Standort Kundl sowie 55.000 € am Standort Imst investiert. Wenn nicht ausreichend Strom aus der eigenen PV-Anlage zur Verfügung steht, wird das Unternehmen ausschließlich mit zertifiziertem Ökostrom der TIWAG versorgt.

Am Standort Kundl wurde das Heizsystem im Jahr 2020 umfassend modernisiert. Am Standort Imst erfolgte 2022 die Installation einer neuen Heizungsregelung. Beide Systeme werden regelmäßig kontrolliert und bedarfsgerecht gesteuert, um einen möglichst effizienten Energieeinsatz zu gewährleisten. Eine weitere Optimierung der Einstellungen ist in Planung.

Zusätzlich wird der Standort Imst durch Abwärme aus der benachbarten Tischlerei mit Wärme versorgt, wodurch vorhandene Energie effizient genutzt werden kann.

## ***Ziel***

Ziel ist es, den Energieverbrauch langfristig zu optimieren und den Anteil der selbst erzeugten Energie am Eigenstrombedarf kontinuierlich zu erhöhen.

## ***Vergangene Maßnahmen***

- **08/2020:** Umstellung auf LED-Beleuchtung im Schauraum Kundl
- **12/2020:** Erneuerung der Grundwasserpumpe und Heizungsanlage in Kundl
- **03/2021-01/2022:** Umstellung auf LED-Beleuchtung im gesamten Betrieb in Kundl
- **04/2021:** Inbetriebnahme der Solaranlage in Kundl
- **08/2021:** Einrichtung einer E-Ladestation in Kundl
- **10/2021:** Umstellung auf LED-Beleuchtung am Standort Imst
- **02/2022:** Einführung von Jobrädern (derzeit 7 im Einsatz)
- **05/2022:** Restliche Umstellung auf LED-Beleuchtung in Imst
- **07/2022:** Inbetriebnahme der Solaranlage in Imst
- **Ende 2022:** Modernisierung Heizsysteme Imst
- **07/2024:** Errichtung einer E-Ladestation in Imst
- **10/2024:** Erweiterung der Photovoltaikfläche in Kundl
- **2025:** Öffentliche Ladestation am Standort Kundl
- **Seit 2020:** Umstellung auf E-Fahrzeuge im Fuhrpark (4 von 13)
- Standort Imst: Beheizung über Abwärmenutzung

## ***Zukünftige Maßnahmen***

Weitere Optimierung, Wartung und Feinjustierung der Heizungssteuerung zur Effizienzsteigerung.

Neue Ideenimpulse durch eigene Mitarbeitende mittels Themenschwerpunkt „Energemaßnahmen“ in einer anonymen Ideenbox sammeln.

Durchführung des Energie-Checks (letzte Durchführung: 2019).

## Fuhrpark



### *Status*

Der Fuhrpark der Hochfilzer GmbH & Co KG wurde in den vergangenen Jahren schrittweise auf nachhaltige Mobilität ausgerichtet. Während im Jahr 2020 insgesamt 11 Fahrzeuge im Einsatz waren und keines davon elektrisch betrieben wurde, erfolgte 2021 die Anschaffung des ersten vollelektrischen Fahrzeugs.

Aktuell umfasst der Fuhrpark 13 Fahrzeuge, davon 4 vollelektrische KFZ, sowie 9 weitere Fahrzeuge bzw. Nutzfahrzeuge. Die E-Fahrzeuge werden überwiegend mit selbst erzeugtem Solarstrom geladen. Dabei wird gezielt darauf geachtet, Ladevorgänge bevorzugt in sonnenreichen Zeiten durchzuführen, um den Eigenverbrauch des Photovoltaikstroms zu maximieren.

### *Ziel*

Ziel ist es, den Fuhrpark schrittweise weiter auf Elektromobilität umzustellen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß kontinuierlich zu reduzieren und die betriebliche Mobilität insgesamt umweltfreundlicher zu gestalten. Dort, wo eine vollständige Elektrifizierung aktuell noch nicht möglich ist, sollen gefahrene Kilometer sowie der Energie- bzw. Kraftstoffverbrauch systematisch erfasst, analysiert und optimiert werden.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Elektromobilität
- Aufbau einer Ladeinfrastruktur für firmeneigene Fahrzeuge, sowie für Fahrzeuge von Mitarbeiter:innen
- Errichtung einer öffentlichen Ladestation 2025 (Schnell- und Normalladepunkte)

### ***Zukünftige Maßnahmen***

Systematische Erfassung relevanter Kennzahlen (z. B. Kilometerleistung, Energieverbrauch, Emissionen)

Weitere Umstellung geeigneter Fahrzeuge auf elektrische Antriebe.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie



### *Status*

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat in der Hochfilzer GmbH & Co KG einen hohen Stellenwert und ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Dieses Engagement wurde vom Land Tirol gewürdigt: Für den Zeitraum 2025–2027 sind wir als familienfreundlichster Betrieb ausgezeichnet.

Zur aktiven Unterstützung von Familien übernimmt die Hochfilzer GmbH & Co KG bis zu 1.200 € pro Jahr und Mitarbeiter:in an Kinderbetreuungskosten. Diese Maßnahme trägt insbesondere zur besseren Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt bei. Darüber hinaus werden flexible Arbeitszeitmodelle gefördert, um individuelle Lebenssituationen bestmöglich zu berücksichtigen.

Zusätzliche Maßnahmen wie bezahlte Dienstfreistellungen bei familiären Notfällen, die Förderung einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur sowie eine transparente Kommunikation unterstreichen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag. Väter werden ebenfalls aktiv dazu ermutigt, Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen.



**Erfolgreicher Teilnehmer**  
**Familienfreundlichster**  
Betrieb Tirols 2025

### *Ziel*

Ziel ist es, familienfreundliche Arbeitsbedingungen weiter auszubauen, Chancengleichheit zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben nachhaltig zu stärken. Gleichzeitig soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das langfristige Bindung, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter:innen unterstützt.

### ***Vergangene Maßnahmen***

- Auszeichnung als familienfreundlicher Arbeitgeber (Land Tirol, 2025–2027)
- Finanzielle Unterstützung bei Kinderbetreuungskosten
- Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Aktive Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Aktive Ansprache und Unterstützung von Karenzmodellen auch für Väter

Ausgaben für Kinderbetreuung:

<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>3.759 €</b>	1.172 €	1.024 €

### ***Zukünftige Maßnahmen***

- Fortlaufende finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuung
- Evaluierung zusätzlicher Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aktive und strukturierte Rückkehrgespräche nach dem beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen, mit dem Ziel, individuelle Stärken gezielt einzusetzen, Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und die Vorteile eines nachhaltigen Wiedereinstiegs transparent zu machen.
- Aktive Förderung und Information zum Papamonat und zu Karenzmodellen für Väter
- Familienfreundlicher Arbeitgeber 2027 – Wiederbewerbung

## Mitarbeitermobilität



### *Status*

Die Hochfilzer GmbH & Co KG setzt gezielt Maßnahmen zur Förderung umweltfreundlicher Mitarbeitermobilität um. Dazu zählen unter anderem die Kostenübernahme des Klimatickets Tirol sowie die Einführung von Jobbikes. Zusätzlich werden die Kosten für das Laden von E-Fahrzeugen übernommen, um die Nutzung emissionsarmer Mobilität weiter zu fördern.

Darüber hinaus werden Mitarbeiter:innen aktiv zum Radfahren motiviert. Das Unternehmen nimmt regelmäßig an der Initiative „Tirol radelt“ teil und fördert die Teilnahme durch interne Prämien für besonders engagierte Radfahrer:innen.

### *Ziel*

Ziel ist es, die mit dem Arbeitsweg zurückgelegten Pkw-Kilometer nachhaltig zu reduzieren und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern. Gleichzeitig sollen alternative Mobilitätsformen wie Radfahren oder öffentliche Verkehrsmittel den Berufsverkehr entlasten, Stress reduzieren und die Motivation sowie Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen steigern.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Kostenübernahme des Klimatickets Tirol
- Einführung von Jobbikes
- Einführung eines E-Auto-Fuhrparks
- Errichtung von E-Ladestationen
- Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für berufliche Fahrten, sofern möglich

Ausgaben für ÖBB / VVT Tickets:

2023	2024	2025
3.721€	3.770€	5.081€

***Zukünftige Maßnahmen***

- Richtlinien für Dienstreisen mit verstärktem Fokus auf das Nutzen von öffentlichen Verkehrsmitteln und einer CO2-Ersparnis
- Analyse der gefahrenen Kilometer und des Verbrauchs der Außendienstmitarbeiter
- Weitere Steigerung der Beteiligung und Motivation der Mitarbeiter:innen für nachhaltige Mobilitätsangebote

## Nachhaltiger Konsum



### *Status*

Der Kaffeekonsum im Unternehmen wurde vollständig auf frisch gemahlten Fairtrade-Bio-Bohnenkaffee umgestellt. Ergänzend dazu beziehen wir unseren Tee vom renommierten Wiener Teehaus Haas & Haas. Auf Teebeutel wird bewusst vollständig verzichtet, wodurch das Abfallaufkommen auch reduziert wird. Des Weiteren ist unsere Kaffee-Ecke ausschließlich mit Porzellantassen ausgestattet, sodass keine Einweg- oder Plastikbecher zum Einsatz kommen. Darüber hinaus achten wir bei der Anschaffung von Küchengeräten auf hohe Energieeffizienz, sowie einen geringen Wasserverbrauch.

Die Umstellungen stoßen bei den Mitarbeiter:innen auf große Zustimmung und werden durchwegs positiv wahrgenommen.

### *Ziel*

Ziel ist es, Abfall zu reduzieren und gleichzeitig qualitativ hochwertige Produkte anzubieten. Darüber hinaus soll das Bewusstsein für nachhaltige Beschaffung und verantwortungsvollen Konsum innerhalb der Organisation gestärkt werden.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Umstellung auf Fairtrade-Kaffeebohnen
- Einführung von Tee ohne Teebeutel
- Tee-Ecke mit Porzellantassen (kein Plastik)
- Quooker Wasserhahn (Sprudler und heißes Wasser)
- Getränke ausschließlich in Glasflaschen (Pfand) und von einem regionalen Unternehmen (Silberquelle)

### ***Zukünftige Maßnahmen***

- Einführung von Bio-Müsli-Stationen / Studentenfutter-Stationen
- Neugestaltung der Kaffee-Ecke – Mitarbeiteraustausch fördern

## Lehrlinge



### *Status*

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist es uns ein zentrales Anliegen, jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten. Durch eine praxisnahe Lehrlingsausbildung sowie eine individuelle und persönliche Betreuung wird eine solide Grundlage für den beruflichen Einstieg geschaffen.

Aktuell beschäftigt das Unternehmen vier Lehrlinge, die in den Lehrberufen Landmaschinentechniker:in, Lagerlogistiker:in und E-Commerce-Kaufmann/-frau ausgebildet werden. Eine Lehre davon wird im Rahmen einer verlängerten Lehrzeit absolviert.

Die Lehrlingsausbildung hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Für dieses Engagement wurde die Hochfilzer GmbH & Co KG für den Zeitraum 2024–2026 mit der Auszeichnung „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ geehrt. Lehrlinge werden durch gezielte Weiterbildungsangebote, Feedbackgespräche, Kommunikationsworkshops, sowie bei Bedarf durch Lern- und Nachhilfeangebote unterstützt und auf die Berufsschule und den erfolgreichen Lehrabschluss vorbereitet.

### *Ziel*

Ziel ist es, den Lehrlingen eine fundierte und qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen und sie bestmöglich auf ihren weiteren beruflichen Weg vorzubereiten. Eine zentrale Lehrlingsbeauftragte koordiniert die Ausbildung bereichsübergreifend und unterstützt sowohl Ausbilder:innen als auch Lehrlinge, um optimale Rahmenbedingungen sicherzustellen.

### *Vergangene Maßnahmen*

Seit 2018 haben insgesamt elf Lehrlinge erfolgreich die Lehre bei uns abgeschlossen.

### ***Zukünftige Maßnahmen***

- Beantragung der Auszeichnung „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb 2027-2029“ (laufend)
- Aufnahme eines neuen Lehrlings im Lehrberuf Landmaschinentechnik im September 2026



**Ausgezeichneter  
Lehrbetrieb**  
2024 – 2026

## Onboarding für neue Mitarbeiter



### *Status*

Die Hochfilzer GmbH & Co KG legt großen Wert darauf, neuen Mitarbeiter:innen einen positiven, wertschätzenden und gut begleiteten Start zu ermöglichen. Ein strukturierter Onboarding-Prozess trägt wesentlich zur Arbeitszufriedenheit, zur schnellen Orientierung sowie zur Identifikation mit dem Unternehmen bei.

Zu Beginn erhalten neue Mitarbeiter:innen eine Mitarbeitermappe mit relevanten Informationen über das Unternehmen sowie zu zusätzlichen Benefits. Ergänzend dazu wird ein erster Überblick über die Organisation vermittelt, inklusive einer persönlichen Vorstellung der einzelnen Abteilungen und deren Aufgabenbereiche, um Zusammenhänge und Abläufe verständlich darzustellen. Anschließend findet eine fachlich begleitete Einschulung im jeweiligen Bereich statt.

### *Ziel*

Ziel des Onboardings ist es, neue Mitarbeiter:innen effizient und nachhaltig in das Unternehmen zu integrieren und ihnen einen klaren roten Faden für die ersten Wochen und Monate ihrer Tätigkeit zu bieten.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Aktive und persönliche Integration neuer Mitarbeiter:innen in das Unternehmen
- Bereitstellung strukturierter Informationsunterlagen zum Einstieg
- Management der offenen Türe
- Mitarbeiterbenefits wie Gewinnbeteiligung, monatliches gemeinsames Mittagessen,...

### *Zukünftige Maßnahmen*

- Laufende Überarbeitung der Mitarbeitermappe

## Abfall und Ressourcenmanagement



### *Status*

Die Hochfilzer GmbH & Co KG verfügt über ein umfassendes Abfallwirtschaftskonzept für beide Standorte, das in der gesamten Organisation umgesetzt ist. Die Mitarbeiter:innen wurden bereits in jeweiligen Meetings, über Recyclingprozesse und geltende Richtlinien informiert. Dabei konnten erste Bewusstseinsbildung und Kenntnisse im Umgang mit Abfallströmen erfolgreich gefördert werden.

### *Ziel*

Ziel ist die Etablierung einer nachhaltigen Abfallwirtschaft innerhalb des Unternehmens. Durch systematische Prozesse und Schulungen soll die Abfalltrennung verbessert und ein langfristig umweltfreundliches Verhalten gefördert werden.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Erstellen eines umfassenden Abfallwirtschaftskonzepts (seit 2011).
- Mitarbeiterverpflegung: Verwendung von Glasflaschen (Silberquelle) statt PET-Flaschen.
- Papierloses Büro

### *Zukünftige Maßnahmen*

- Abfallwirtschaftskonzept erneuern und Benennung eines Abfallbeauftragten zur ordnungsgemäßen und nachvollziehbaren Dokumentation unserer Abfälle
- Verstärkte Information und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen – durch auch zum Beispiel Challenges (Mitarbeitereinbindung) oder Themenschwerpunkt der Ideenbox
- Ressourcenverbrauch dokumentieren und auf Abteilungen aufteilen

- Planung und Durchführung einer betrieblichen Müllsammel-Aktion
- Ressourcenverbrauch dokumentieren und analysieren

## Aus- und Weiterbildungskonzepte



### *Status*

Das Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen der Hochfilzer GmbH & Co KG wird kontinuierlich erweitert und aktiv angeboten. Weiterbildungen müssen dabei nicht zwingend fachspezifisch zur aktuellen Tätigkeit passen, sondern dienen auch der persönlichen Weiterentwicklung.

Im Bereich der Lehrlingsausbildung wird darauf geachtet, dass sämtliche Inhalte des jeweiligen Lehrberufs vollständig abgedeckt werden. Ergänzend dazu werden soziale Kompetenz- und Kommunikationskurse, wie etwa „Lehrlinge lernen“, angeboten. Allen Lehrlingen steht die digitale Lernplattform Wise-up zur Verfügung. Diese wurde ausführlich erklärt, wodurch orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglicht wird.

Für Mitarbeiter:innen besteht jederzeit die Möglichkeit, Weiterbildungswünsche einzubringen. Das Unternehmen nutzt verfügbare Förderungen und übernimmt grundsätzlich die Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Beispiele hierfür sind unter anderem der HV2-Kurs, Schweißkurse, der Staplerschein sowie der Anhängerführerschein für unsere Außendienstmitarbeitenden.

Schulungsausgaben gesamt pro Jahr

2024	2025
14 368 €	9 658 €

## ***Ziel***

Ziel ist es, Mitarbeiter:innen sowohl fachlich als auch persönlich zu fördern, ihre Zufriedenheit zu erhöhen und eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu stärken. Gleichzeitig sollen relevante Kompetenzen gezielt aufgebaut und effektiv im Unternehmen eingesetzt werden.

## ***Vergangene Maßnahmen***

- Aktive Empfehlungen und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Einführung, Nutzung und Erklärung der Lernplattform Wise-up für Lehrlinge

## ***Zukünftige Maßnahmen***

- Fortlaufende Motivation und Unterstützung der Mitarbeiter:innen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Ausarbeitung eines Informationsblattes je Beruf zu den jeweiligen Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ausbildungstage je Position analysieren

## Soziales Engagement



### *Status*

Als Unternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, uns auch sozial zu engagieren, insbesondere in unserer regionalen Umgebung. Daher unterstützen wir regelmäßig lokale Vereine und Organisationen, beispielsweise durch das Sponsoring von Trikots, finanzielle Beiträge oder die Bereitstellung von Leihgeräten für Veranstaltungen.

Darüber hinaus fördern wir soziale Einrichtungen mit verschiedensten Projekten.

### *Ziel*

Unser Ziel ist es, unsere Unternehmenswerte authentisch zu leben und durch soziales Engagement einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, und damit auch etwas an die Gemeinschaft zurückzugeben.

### *Vergangene Maßnahmen*

- Spenden an lokale Sportvereine
- Spenden an soziale Einrichtungen
- Unterstützung weiterer Projekte und Initiativen

### *Zukünftige Maßnahmen*

Auch in Zukunft möchten wir unser soziales Engagement fortsetzen, regionale und soziale Projekte unterstützen und auch neue Themen und Initiativen fördern. Darüber hinaus möchten wir unseren Mitarbeiter:innen, die sich freiwillig engagieren, etwas zurückgeben und planen daher gezielte Initiativen zur Anerkennung ihres Engagements.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement



### *Status*

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen haben in der Hochfilzer GmbH & Co KG einen hohen Stellenwert. Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst eine Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung eines aktiven, gesunden und bewussten Lebensstils.

Dazu zählen unter anderem Workshops zu Gesundheit und Stressmanagement, Anreize für aktive Mobilität wie Belohnungen für regelmäßiges Radfahren, sowie die Bereitstellung eines Bio-Obstkorb an den Standorten Kundl und Imst. Zusätzlich werden Mitarbeiter:innen bei der Rauchentwöhnung unterstützt.

Initiativen wie „Tirol radelt“ werden unternehmensintern über Microsoft Teams kommuniziert und durch Prämien und Belohnungen für sportlich aktive Mitarbeiter:innen ergänzt. Weitere gesundheitsfördernde Angebote sind Jobbikes, sowie die Teilnahme an sportlichen Veranstaltungen wie dem Wings for Life World Run oder dem Vienna City Marathon.

Kosten Obstkorb Kundl und Imst

	2023	2024	2025
Obst	€ 3 885	€ 4 274	€ 3 814

### *Ziel*

Ziel ist es, Mitarbeiter:innen für einen gesunden Lebensstil zu sensibilisieren und sie durch gezielte Maßnahmen in ihrer physischen und psychischen Gesundheit nachhaltig zu unterstützen.

### ***Vergangene Maßnahmen***

- Workshops zu Gesundheit und Stressmanagement
- Teilnahme an Bewegungs- und Gesundheitsinitiativen (z. B. Tirol radelt)
- Einführung von Jobbikes
- Bereitstellung von Bio-Obst am Arbeitsplatz
- Unterstützung bei der Rauchentwöhnung

### ***Zukünftige Maßnahmen***

- Steigerung der Beteiligung an Gesundheits- und Bewegungsangeboten
- Teilnahme an einem Firmenlauf im Jahr 2026
- Fortlaufende Teilnahme Tirol Radelt
- Rauchentwöhnung erneut thematisieren (Leader dazu bringen aufzuhören?)

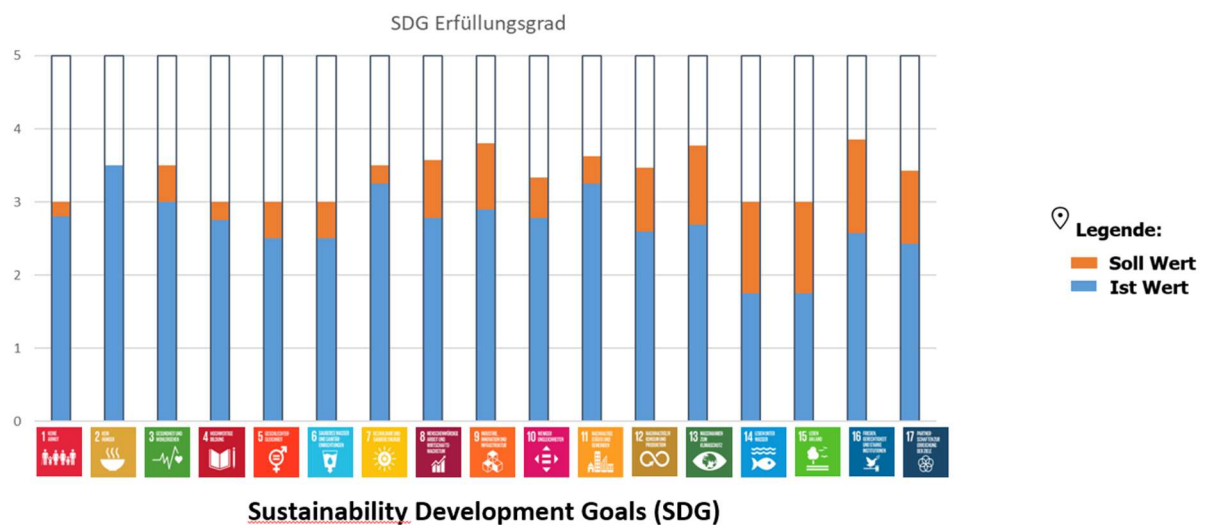
## SDG-Nachhaltigkeitscheck

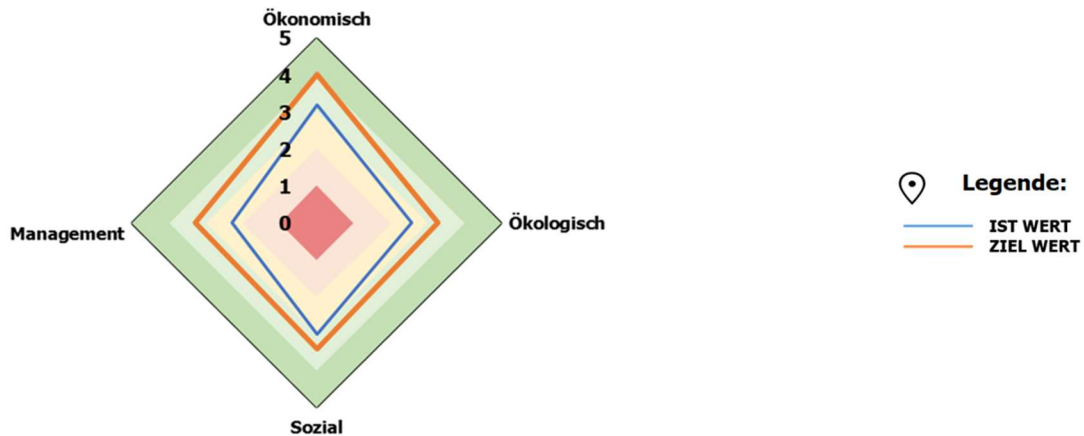


### Status

Der SDG-Nachhaltigkeitscheck wurde im Rahmen des Programms der Wirtschaftskammer Tirol durchgeführt und basiert auf den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Ziel dieses Checks war es, den aktuellen Stand der Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen zu erfassen und Potenziale zur Weiterentwicklung auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene aufzuzeigen.

Die Ergebnisse des Nachhaltigkeitschecks bildeten die Grundlage für die Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts. Auf Basis der Analyse wurden bestehende Maßnahmen dokumentiert, sowie zukünftige Ziele und Entwicklungsschwerpunkte definiert.





## ***Ziel***

Ziel ist es, die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens kontinuierlich voranzutreiben, bestehende Maßnahmen laufend zu verbessern und Nachhaltigkeit langfristig in allen Unternehmensbereichen zu verankern.

## ***Vergangene Maßnahmen***

- Durchführung des SDG-Nachhaltigkeitschecks mit der Wirtschaftskammer Tirol
- Systematische Analyse der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte
- Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts auf Basis der Ergebnisse

## ***Zukünftige Maßnahmen***

- Dokumentation der wichtigsten Nachhaltigkeitsziele (inkl. Kennzahlen und Zeitrahmen)
- Regelmäßige Überprüfung und Nachverfolgung der Zielerreichung und Fortschritte
- Geschäftsrisiken identifizieren & Maßnahmenpläne entwickeln
- Nachhaltigkeit stärker kommunizieren – interne und externe Kommunikationsstrategien ausarbeiten

## VSME-Kennzahlen

### B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Kundl:

	<b>Verbrauch Tiwag (in kWh)</b>	<b>Eigenverbrauch Solar (in kWh)</b>	<b>Eigenverbrauch gesamt (in kWh)</b>	<b>Fiktive Deckung des Verbrauchs durch eigene Produktion</b>	<b>Produktion PV (in kWh)</b>
<b>2022</b>	91 577	47 299	138 876	66%	90 960
<b>2023</b>	92 094	44 319	136 413	60%	81 416
<b>2024</b>	93 946	44 615	138 561	62%	85 495
<b>2025</b>	94 888	57 500	152 388	79%	120 441

Der Standort Kundl wird zu 100 % mit zertifiziertem Ökostrom versorgt. Sämtliche oben dargestellten Verbrauchsdaten basieren daher ausschließlich auf erneuerbaren Energiequellen. Ein wachsender Anteil des Strombedarfs wird zusätzlich durch eigene Photovoltaikproduktion gedeckt. Im Jahr 2025 konnten bereits rund 79 % des Gesamtverbrauchs fiktiv durch eigene Stromerzeugung abgedeckt werden.

Imst:

	<b>Verbrauch Tiwag (in kWh)</b>	<b>Eigenverbrauch Solar (in kWh)</b>	<b>Eigenverbrauch gesamt (in kWh)</b>	<b>Fiktive Deckung des Verbrauchs durch eigene Produktion</b>	<b>Produktion PV (in kWh)</b>
<b>2023</b>	17 548	11 911	29 459	171%	50 316
<b>2024</b>	20 448	16 780	37 228	135%	50 069

<b>Bis Juli 2025</b>	10 492	11 194	21 641	159%	49 548
------------------------------	--------	--------	--------	------	--------

Am Standort Imst übersteigt die Photovoltaikproduktion den Eigenverbrauch deutlich. Dadurch kann rechnerisch mehr als 100 % des Strombedarfs durch eigene Erzeugung gedeckt werden.

Die Abrechnung erfolgt in Imst jeweils von August bis Juli, weshalb für das Jahr 2025 aktuell nur Daten bis Juli vorliegen.

Die oben dargestellten Verbrauchsdaten basieren auch ausschließlich auf erneuerbaren Energien.

Einspeisung (in kWh):

Kundl:

2022	2023	2024	2025
43 661	37 097	40 880	62 941

Imst:

2023	2024	2025
38 405	33 289	32 575

Jahresverbrauch Heizung Imst (in kWh):

2023	78 138
2024	83 556
2025	89 572

## **B6 – Wasser**

Gesamte Wasserentnahme (in m<sup>3</sup>):

	<b>Kundl</b>	<b>Imst</b>	<b>Gesamt</b>
<b>2023</b>	142	36	334,6
<b>2024</b>	127,7	36	267,4

Der Wasserverbrauch ist für die Hochfilzer GmbH & Co KG nicht wesentlich bzw. nicht anwendbar, da es sich um ein reines Handelsunternehmen ohne eigene Produktionsprozesse handelt.

Die Daten von 2025 kommen dann ca. im März 2026.

## B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft & Abfallmanagement

Unser Handeln folgt den Grundsätzen der Abfallvermeidung und der Kreislaufwirtschaft.

Das zugrunde liegende Abfallwirtschaftskonzept wird derzeit aktualisiert und schafft ab dem nächsten Berichtsjahr eine deutlich verbesserte Datentransparenz.

Abfall in Tonnen		
<b>Wovon:</b>	Abfall zur Wiederverwendung oder zum Recycling umgeleitet wird	Abfall zur Entsorgung weitergeleitet wird
<b>Nicht gefährlicher Abfall</b>		
<b>Papier</b>	0,25	
<b>Karton</b>	5,0	
<b>Holz</b>	2,5	
<b>Leichtverpackungen</b>	1,2	
<b>Weiß- und Buntglas</b>	< 1	
<b>Eisen- und Stahlabfälle</b>	3,8	
<b>Biomüll</b>	< 1	
<b>Sperrmüll</b>		< 1
<b>Gefährlicher Abfall</b>		
<b>Lithium-Batterien</b>	< 1	
<b>Batterien, unsortiert</b>	< 1	

<b>Eisenmetalleballagen und -behälter mit gefährlichen Restinhalten</b>	< 1	
<b>Altöle</b>	< 1	
<b>Kraftstoffe mit Flammpunkt unter 55°C</b>		< 1
<b>Bremsflüssigkeit</b>		< 1
<b>Ölabscheiderinhalte</b>	4,1	
<b>Feste fett- und ölverschmutzte Betriebsmittel</b>	< 1	
<b>Lösemittelgemische ohne halogenierte organische Bestandteile, Farb- und Lackverdünnungen</b>		< 1

Die vorhergehende Tabelle enthält ausschließlich die für unser Unternehmen relevanten Positionen. Der überwiegende Teil der anfallenden nicht gefährlichen Abfälle wird einer stofflichen oder energetischen Verwertung zugeführt. Insbesondere Papier, Karton, Metalle, Glas, Holz und Leichtverpackungen werden in Recyclingkreisläufe zurückgeführt.

Gefährliche Abfälle werden ausschließlich über Entsorgungsfachbetriebe entsorgt. Auch hier erfolgt, soweit technisch möglich, eine stoffliche oder energetische Verwertung (z. B. Metallrückgewinnung bei Batterien oder Aufbereitung von Altölen).

Nicht verwertbare Abfälle werden einer ordnungsgemäßen Beseitigung zugeführt.

Da die Angaben der Tabelle teilweise geschätzt sind wurde ein Abfallbeauftragter benannt. Ab 2026 erfolgt dadurch eine systematische und exakte Dokumentation der Abfallmengen, sodass künftig keine Schätzwerte mehr angegeben werden müssen, sondern Daten vorliegen.

Beispiel Papiereinsparung:

<b>Jahresbedarf:</b>	<b>Packungen (je 500 Blatt)</b>	<b>Gewicht in t</b>
<b>Bis 2020</b>	400	1
<b>2023</b>	133	0,33
<b>2025</b>	100	0,25

Mit Covid-19 haben wir im Jahr 2020 auf „papierlos“ umgestellt. Seitdem haben wir unseren Papierverbrauch um 75% (auf ¼) reduziert.

## B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale

Personenanzahl bzw. VZÄ	2023	2024	2025
Köpfe	38	38	37
VZÄ	33	34	34

Die Vollzeitäquivalenz (VZÄ) wird auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet. Dabei werden die individuellen Arbeitsstunden ins Verhältnis zu den im Unternehmen festgelegten Vollzeitwochenstunden von 38,5 gesetzt. Zusätzlich wird der Beschäftigungszeitraum innerhalb des jeweiligen Jahres berücksichtigt, indem die im Unternehmen gearbeiteten Monate ins Verhältnis zu zwölf Monaten gesetzt werden. Die so ermittelten Anteile wurden für alle Mitarbeiter:innen summiert und gerundet.

Art des Arbeitsvertrages (befristet oder unbefristet):

Die Mehrheit unserer Mitarbeiter:innen ist unbefristet angestellt. Lehrverträge gelten als befristete Arbeitsverhältnisse und stellen die einzige Form befristeter Beschäftigung in unserem Unternehmen dar.

	unbefristet	befristet
2024	31	7
2025	30	4

Geschlechteraufteilung:

	w	m	divers
2023	19	24	0
2024	19	26	0
2025	16	25	0

Die Geschlechteraufteilung bezieht sich auf alle Mitarbeiter:innen, die im jeweiligen Berichtsjahr insgesamt angestellt waren, unabhängig von Beschäftigungsausmaß oder Dauer des Dienstverhältnisses.

## **B9 – Arbeitskräfte Gesundheit und Sicherheit**

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität, weshalb wir auch intern Sicherheitsschulungen machen, sowie Arbeitsunfälle dokumentieren.

Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle

<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle

<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Anzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen

<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## B10 – Arbeitskräfte Entlohnung, Tarifverträge, Schulungen

Alle Mitarbeiter:innen der Hochfilzer GmbH & Co KG werden gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen entlohnt. Die Entlohnung erfolgt in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kollektivverträgen der Metalltechnik, des Maschinenhandels, sowie Lehrlingskollektivverträge.

Damit ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten zumindest kollektivvertraglich entlohnt werden, wobei die tatsächliche Vergütung in der Regel deutlich über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt. Zusätzlich profitieren die Mitarbeiter:innen von einer Gewinnbeteiligung.

Zur Förderung der Mitarbeiter:innenentwicklung unterstützt das Unternehmen auch seine Lehrlinge. Für gute schulische Leistungen, sowie erfolgreiche Abschlüsse der Lehrabschlussprüfung werden Prämien vergeben, um Engagement und Lernbereitschaft zu honorieren.

2024	2025
38	37

= Anzahl der Mitarbeitenden

Schulungsstunden (in h):

	2023	2024	2025
<b>Kundl und Imst (Mitarbeiter gesamt)</b>	424	465	339
<b>Schulungsstunden pro Kopf</b>	11	12	9

## **B11 – Verurteilungen und Strafen wegen Korruption und Bestechung**

Es liegen keine Verurteilungen und auch keine Strafen vor.