

A pair of hands is shown from a top-down perspective, gently cupping a small, vibrant yellow flower with a dark center. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting. The overall mood is one of care and nature.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

SIMACEK

MAKES LIFE BETTER

SIMACEK

über **80**
Jahre Familienunternehmen

70
Spezialisierungen
unserer Services

CO₂-Reduktion
Jährliche Senkung von rund
4 % der CO₂ und THG-Emissionen
bis zur Erreichung der Klimaneutralität

5
Niederlassungen in Österreich

4.750
Kund:innen in Österreich

100 %
Umstellung des Fuhrparks
auf umweltfreundliche
Alternativen bis 2028

63% ♀ 37% ♂

> 60
Nationen

500
Stunden betriebliche
Sozialberatung pro Jahr

> 400
Sprachausbildungen
für Mitarbeiter:innen
seit 2012

96 %
Strom aus
Wasserkraft

44 %
Frauen in
Führungspositionen

2024
Rezertifizierung
„Audit berufundfamilie“

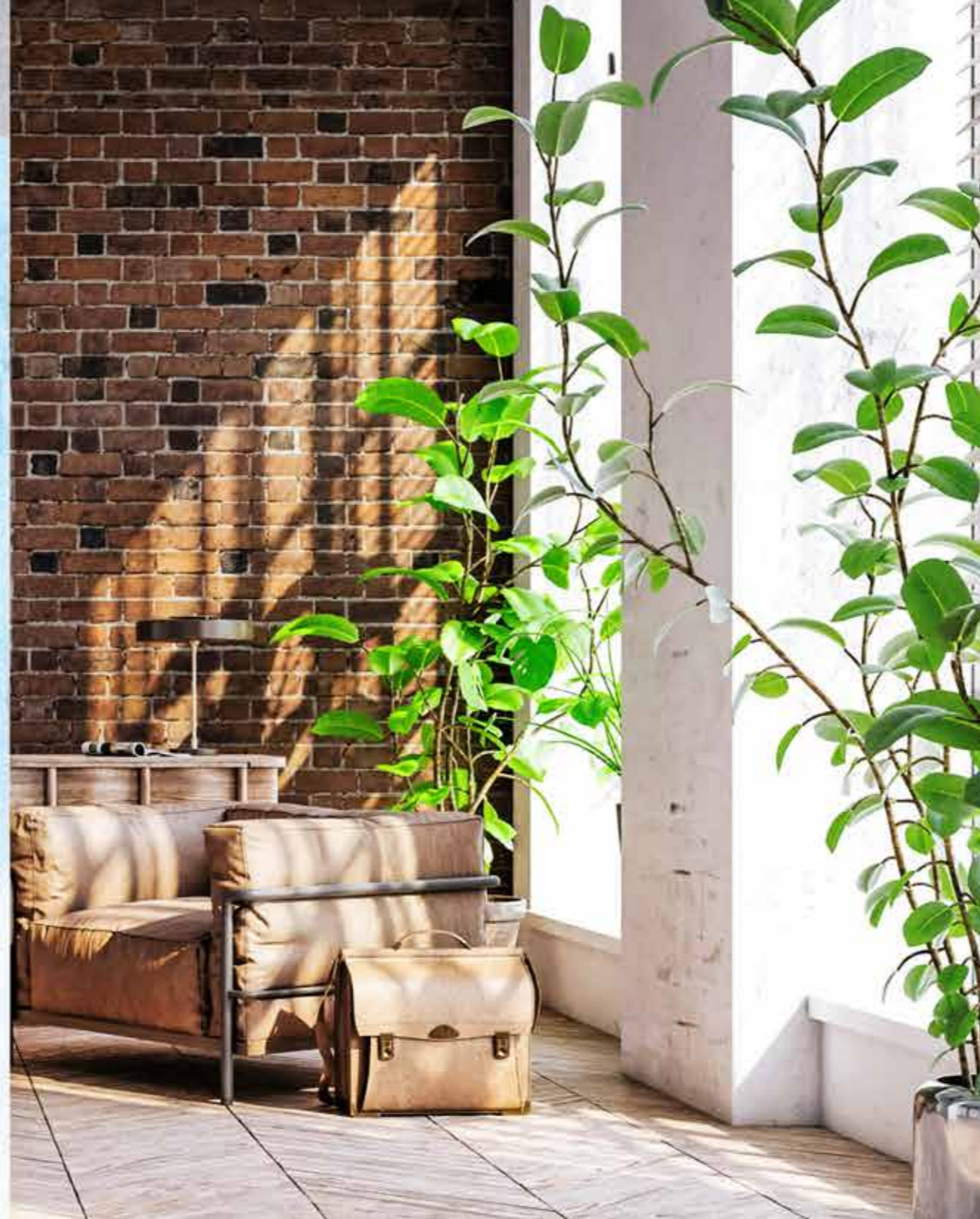
2024
Auszeichnung
„Great Place To Work“

98 %
Einkaufsvolumen von
Lieferant:innen mit
Firmensitz
in Österreich

SIMACEK Europaweit

> 10.000
Mitarbeiter:innen

190 Mio
EUR Umsatz 2023



Inhaltsverzeichnis

Unternehmensporträt	7
Wertschöpfungskette	10
Unternehmensführung	12
Unternehmensstrategie	16
Wesentlichkeitsanalyse	20
UMWELT	
Klimawandel	23
Umweltverschmutzung	25
Kreislaufwirtschaft	26
SOZIALES	
Attraktive Arbeitsbedingungen	31
Gleichbehandlung & Chancengleichheit	34
GOVERNANCE	
Governance	41
Compliance	42
Stakeholder-Einbindung	45
UNTERNEHMENSPEZIFISCH	
Dienstleistungssicherheit	48
Cybersicherheit	50
Digitalisierung & Künstliche Intelligenz	51
Maßnahmen & Ziele	54
Kennzahlen	58
GRI Index	64
Über diesen Bericht	69
Prüfungsbescheinigung	70
Gültigkeitserklärung	71
Anhang	72

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Leser:innen!

SIMACEK blickt auf eine langjährige erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurück – ein guter Zeitpunkt, mit Dankbarkeit auf das bisher Entstandene und mit großer Zuversicht und Freude in die Zukunft zu blicken.

Das Unternehmen, das mein Großvater gegründet hat, hat sich zum größten familiengeführten Facility Management-Dienstleister in Österreich entwickelt. Diese Entwicklung verdanken wir in erster Linie unseren engagierten Mitarbeiter:innen. Mit unermüdlichem Einsatz und Begeisterung schaffen sie täglich das, wofür es SIMACEK letztlich gibt: Lebensqualität für Menschen schaffen – und das mit Freude tun!

Wir sind besonders stolz, dass SIMACEK als Arbeitgeber die Auszeichnung als „Great Place to Work“ erhalten hat. Dieses Siegel zeigt, dass wir nicht nur in unseren Dienstleistungen Spitzenqualität liefern, sondern auch ein Umfeld bieten, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen

und ihr volles Potenzial entfalten können. Unsere Kultur des Miteinanders, der Wertschätzung und des langfristigen Denkens ist das Fundament für diesen Erfolg. Soziale und ökonomische Nachhaltigkeit waren von Beginn an keine Ziele, sondern Voraussetzungen für unser Handeln. Sie prägen unser generationsübergreifendes und zukunftsorientiertes Denken. Die kontinuierlichen EcoVadis-Nachhaltigkeitsratings seit 2020 sind ein weiterer Beleg für unser Engagement, diese Werte im Unternehmen zu leben.

Besonderen Dank möchte ich unseren Mitarbeiter:innen aussprechen, die sich unermüdlich für unser gemeinsames Ziel einsetzen. Sie sind an vorderster Front und sorgen dafür, dass SIMACEK weiterhin für Sicherheit, Gesundheit und Lebensqualität steht. Mit einer klaren strategischen Ausrichtung und einem Fokus auf gesundes Wachstum verstärken wir auch unsere Position als attraktiver Arbeitgeber. Employer Branding ist für uns nicht nur ein Schlagwort,

sondern eine Verantwortung: Wir möchten, dass Menschen gerne bei SIMACEK arbeiten und stolz darauf sind, Teil unserer Erfolgsgeschichte zu sein. Gemeinsam mit den Management-Teams unserer einzelnen Gesellschaften werde ich weiterhin als CEO der SIMACEK Holding unsere Unternehmensgruppe strategisch ausrichten. Die enge Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen und Stakeholdern ist dabei der Schlüssel, um auch in Zukunft die großen Herausforderungen unserer Zeit nachhaltig und ganzheitlich anzugehen.

Mein Anspruch an SIMACEK und mein Versprechen an Sie sind unverändert: Lebensqualität, ein sorgsamer Umgang mit der Umwelt und ein positives Arbeitsumfeld gehen bei uns Hand in Hand. Lassen Sie uns weiterhin mit Freude an einer lebenswerten Zukunft bauen. **SIMACEK makes life better.**



Mag.^a Ursula Simacek (CEO)



Sehr geehrte Leser:innen,

wir blicken auf ein herausforderndes und zugleich spannendes Jahr zurück, das von bedeutsamen Veränderungen im Bereich der Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung geprägt war.

SIMACEK hat es sich zur Aufgabe gemacht, nicht nur wirtschaftliche Erfolge zu erzielen, sondern auch Verantwortung für unsere Umwelt, unsere Gesellschaft und vor allem für unsere Mitarbeiter:innen zu übernehmen. Dies betrifft nicht nur die Einhaltung von Standards, sondern auch die aktive Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft.

Ab dem kommenden Jahr unterliegt auch SIMACEK den neuen Berichtsanforderungen im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die uns eine noch umfassendere Berichterstattung abverlangen wird.

SIMACEK wird den erweiterten Berichtserfordernissen durch klare strategische Zielsetzungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung Rechnung tragen. Ein zentraler Schwerpunkt unserer Strategie bleibt der soziale Bereich, insbesondere die Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft. Die Förderung eines inklusiven, fairen und sicheren Arbeitsumfelds ist für uns ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir möchten sicherstellen, dass alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, sich in ihrem Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln und ihre Potenziale auszuschöpfen.

Der Fachkräftemangel, der derzeit viele Branchen betrifft, stellt auch für uns eine Herausforderung dar.

SIMACEK setzt auf langfristige Strategien zur Mitarbeiter:innenbindung, wie auf die Förderung einer positiven und integrativen Unternehmenskultur und kontinuierliche Weiterentwicklung unserer

Fach- und Führungskräfte. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine flexible Arbeitsgestaltung haben bei uns oberste Priorität, um auf die individuellen Bedürfnisse unserer Belegschaft einzugehen. Die Auszeichnung als „Great Place to Work“ dieses Jahr bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten und danken allen, die zu unserem Erfolg beigetragen haben. Gemeinsam werden wir weiterhin nachhaltig wachsen und Verantwortung übernehmen – für unsere Mitarbeiter:innen, unsere Kund:innen und Partner:innen und für die Zukunft.

Ihre Geschäftsführung der SIMACEK GmbH



Mag. Rudolf Payer (CFO)



Unternehmensportrait

SIMACEK „makes life better“

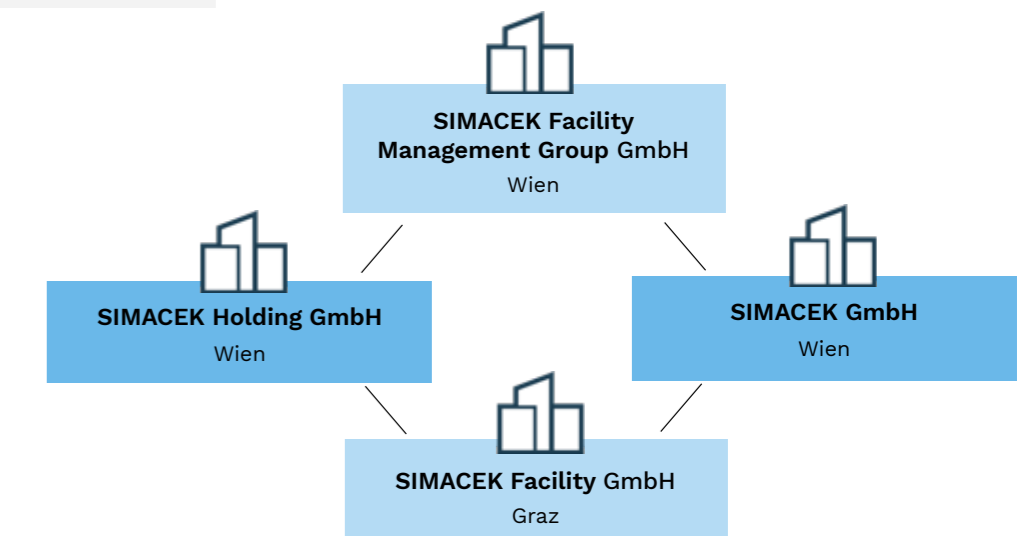
Seit der Gründung 1942 ist SIMACEK als familiengeführtes Unternehmen in Österreich tätig. In den über 80 Jahren ist SIMACEK vom Wiener Kleinunternehmen in der Schädlingsbekämpfung zum zweitgrößten Facility-Management-Dienstleister in Österreich gewachsen. Mit über 10.000 Mitarbeiter:innen ist SIMACEK in 6 Ländern von Hamburg bis Bukarest aktiv. Landesgesellschaften in Österreich, Deutschland, Tschechien, der Slowakei, Rumänien und Bulgarien betreiben SIMACEK Hauptniederlassungen in über 40 Städten.

Mitarbeiter:innen Österreich (2023)

Region 1 - St. Pölten	1.616	Region 4 - Klagenfurt	225
Region 2 - Innsbruck	613	Region 5 - Wien	1.616
Region 3 - Graz	217	Region 6 - Contento	615

Eigentumsverhältnisse

Die SIMACEK Holding GmbH ist zu 100% im Besitz der SIMACEK Privatstiftung, die ausschließlich die Interessen der Familie Simacek vertritt. Die operativen Aktivitäten der Gesellschaften SIMACEK Facility Management Group GmbH (Wien) und SIMACEK Facility GmbH (andere Bundesländer) wurden in der SIMACEK GmbH gebündelt. Damit sind alle SIMACEK Facility Management und Verpflegungs-Dienstleistungen für ganz Österreich in einem Unternehmen zusammengefasst.



Unsere Dienstleistungen

Europaweit erbringt die SIMACEK Gruppe mehr als 70 verschiedene Dienstleistungen und Spezialisierungen.

Das Facility Management und Hygienemanagement sowie die Dienstleistungen für Immobilien, öffentliche Einrichtungen und Verkehrsmittel sind die Hauptaugenmerke des Unternehmens. Darüber hinaus ist SIMACEK in den Bereichen der hochwertigen Betriebsverpflegung, der Sicherheitsdienstleistungen und -konzepte sowie der Marken CONTENTO und SIM.GUARD Security Services aktiv.

Wir bieten unsere Dienstleistungen für folgende Branchen und Kund:innen an: Immobilie, Öffentlicher Verkehr, Gastronomie, öffentliche Einrichtungen in Gemeinden, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Handel, Hotel, Industrie, Lebensmittelproduktion und Einkaufszentren.

Unsere wichtigsten Services

- Unterhaltsreinigung, Sonderreinigung
- Hausbetreuung, Grün- und Grauf Flächen
- Schädlingsmanagement und Hygiene
- Technische Gebäudemanagement
- Sicherheitsdienste, Empfang und Büroservices
- Verkehrsmittelservices
- Verpflegung
- Winterdienst
- Office Management



Wertschöpfungskette

Die SIMACEK Gruppe arbeitet mit einer Vielzahl von Kund:innen aus unterschiedlichen Branchen zusammen, darunter Immobilien, Gesundheitswesen, Industrie und öffentliche Einrichtungen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen, die nicht nur deren spezifische Anforderungen erfüllen, sondern auch zur nachhaltigen Entwicklung ihrer Geschäftstätigkeit beitragen.

Planung und Koordination

Unsere Wertschöpfungskette beginnt mit der sorgfältigen Planung und Koordination unserer Dienstleistungen. In diesem Prozess kooperieren wir eng mit unseren Lieferant:innen und Partner:innen. Diese Beziehungen sind entscheidend für die Qualität und Effizienz unserer Dienstleistungen. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Partner:innen und Zuliefer:innen unsere hohen Standards in Bezug auf Qualität, Nachhaltigkeit und ethisches Verhalten einhalten.

Integration von Innovationen

Unsere Wertschöpfungskette umfasst nicht nur die Erbringung unserer Kernleistungen, sondern auch die Integration von Innovationen und nachhaltigen Praktiken. Wir optimieren kontinuierlich unsere Prozesse, um Ressourcen effizienter zu nutzen und Umweltbelastungen zu minimieren. Dies umfasst die Beschaffung von umweltschonenden Materialien und den Einsatz moderner Technologien.

Transformation zur Zirkularität

Aktuell befinden wir uns in einem Transformationsprozess, der darauf abzielt, unsere Wertschöpfungskette in eine zirkuläre Wertschöpfungskette weiterzuentwickeln. Dieser Prozess beginnt bei den Kooperationen mit unseren Lieferant:innen und erstreckt sich bis hin zu den Konzepten mit unseren Kund:innen. In diesem Rahmen haben bereits Workshops mit unseren Lieferant:innen stattgefunden, in denen wir sie unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsdaten standardisiert zu erfassen und ihre eigenen Vorgaben und Ziele zu erreichen.

Austausch von Best Practices

Darüber hinaus soll dieser Austausch von Informationen dazu beitragen, Best Practices zu teilen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die ökologischen und sozialen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette optimieren. Durch diesen kollaborativen Ansatz sind wir in der Lage, einen positiven Einfluss auf die gesamte Branche auszuüben.



Unternehmensführung

Management und Führungskultur

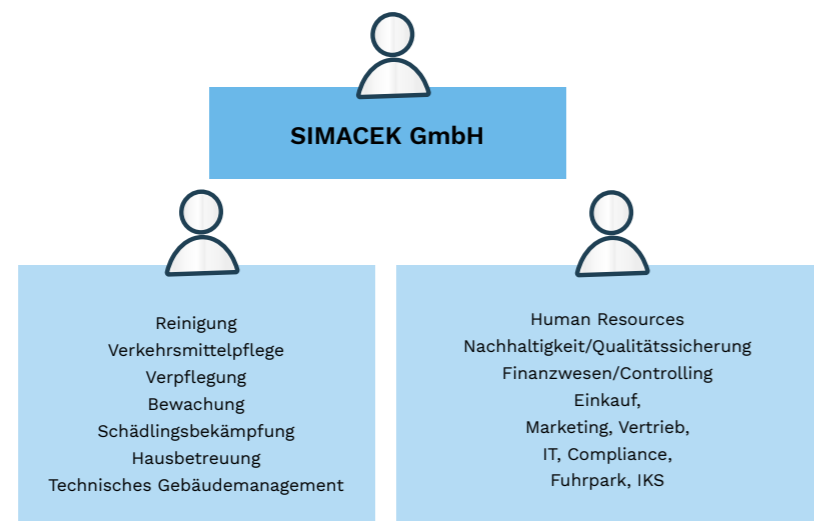
Die SIMACEK GmbH verfügt über eine klar strukturierte Führungsorganisation, die auf nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet ist. Die strategischen Rahmenbedingungen werden in der übergeordneten SIMACEK Holding GmbH festgelegt.

KR Mag.^a Ursula Simacek, Eigentümervertreterin und CEO der Holding GmbH, ist für die Bereiche Strategie, Vertrieb und Marketing verantwortlich.

Mag. Rudolf Payer, CFO der Holding GmbH, leitet das Finanzressort. Die Überwachung und Kontrolle der Geschäftsführung obliegen dem Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat besteht aus erfahrenen Experten, die breit gefächerte Branchenkenntnisse und umfassende Führungserfahrung einbringen, um eine langfristige Wertschöpfung und Nachhaltigkeit sicherzustellen.

In der SIMACEK GmbH hat ebenfalls Mag. Rudolf Payer, als Chief Financial Officer (CFO) die Verantwortung über den Finanzbereich. Auf operativer Ebene waren die Verantwortlichkeiten in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 wie folgt verteilt: Emanuel Eisl (COO) war für den Bereich der Betriebsverpflegung zuständig, Dirk Christophel (COO) leitete das Facility Management und übernahm bis September 2024 zusätzlich die operative Verantwortung der Betriebsverpflegung. Mit Oktober 2024 ist Herr Mag. Payer alleiniger Geschäftsführer der SIMACEK GmbH.

Der vorliegende Bericht umfasst ausschließlich die Geschäftstätigkeit der SIMACEK GmbH.



Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der SIMACEK GmbH ist ein zentrales Aufsichts- und Kontrollorgan der Gesellschaft und trägt maßgeblich zur Sicherstellung einer nachhaltigen und transparenten Geschäftspraxis bei. Er besteht aus vier Mitglieder:innen, die durch Gesellschafterbeschluss gewählt werden. Die Funktionsperiode eines Aufsichtsratsmitglieds dauert in der Regel bis zur Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das vierte volle Geschäftsjahr beschließt, wobei eine wiederholte Bestellung möglich ist. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Mag. Vitus Eckert, sowie dessen Stellvertreter, Mag. Ing. Josef Mayer, wurden aus den Reihen des Aufsichtsrats gewählt.

Neben dem Vorsitzenden gehören dem Gremium Fred Stefan Ziegler, Ing. Thomas Brezovich und seit Oktober 2024 Frau Mag.^a Ursula Simacek als weitere Mitglieder an, die jeweils über umfassende Expertise in ihren Fachgebieten verfügen und gemeinsam die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sicherstellen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind klare Richtlinien und Prozesse innerhalb des Unternehmens für alle Mitarbeiter:innen implementiert. Gemäß der Complianceordnung des Aufsichtsrates sind Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet, bei Auftreten von Anhaltspunkten für Interessenskonflikte diese unverzüglich dem Aufsichtsrat offenzulegen. Im Falle eines Interessenkonfliktes des Aufsichtsratsvorsitzenden hat er diesen unverzüglich dem/der Stellvertreter:in mitzuteilen. Der Aufsichtsratsvorsitzende der SIMACEK GmbH hat keine Funktion innerhalb der Unternehmensleitung.

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung setzen auf kontinuierliche Fortbildung, um stets über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeit informiert zu bleiben. Regelmäßige Schulungen und der Austausch mit externen Fachleuten tragen dazu bei, dass die verantwortlichen Organe fundierte Entscheidungen treffen können, die den langfristigen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sichern. Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat jährlich über Anliegen und Beschwerden zu Compliance und Gleichbehandlung sowie über Anliegen von Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus finden quartalsweise Aufsichtsratssitzungen statt, in denen kritische Anliegen behandelt und Maßnahmen zur Bewältigung negativer Auswirkungen abgeleitet werden. Die Geschäftsführung wird mit der Umsetzung beauftragt und muss zu gegebenem Zeitpunkt dem Aufsichtsrat über Fortschritte zur Bewältigung von negativen Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt berichten.

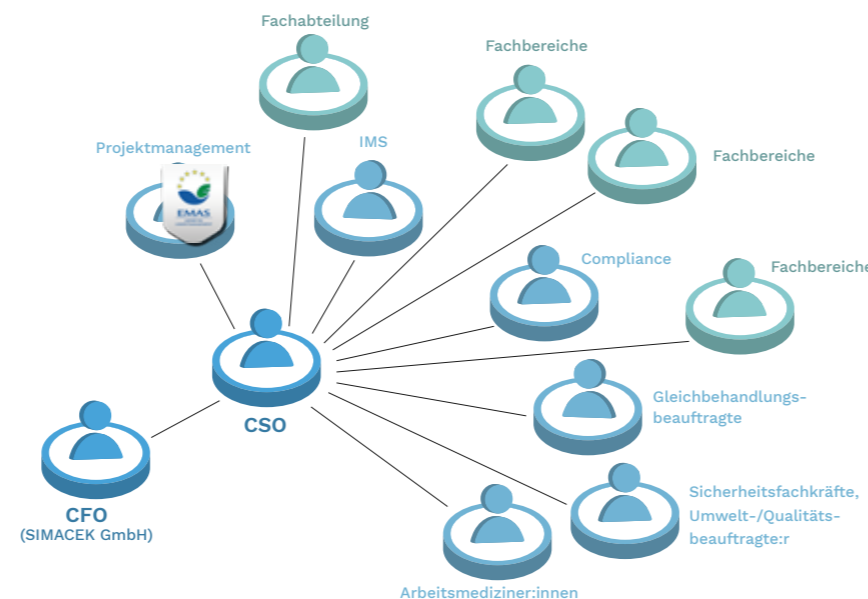
Neben der Kontrolle der Geschäftsführung prüft und genehmigt der Aufsichtsrat das Jahresbudget, fordert Berichte ein und nutzt seine Informationsrechte. Zudem prüft er den Jahresabschluss, berät die Generalversammlung und kann diese bei Bedarf einberufen. Auch übernimmt er die Rechtsvertretung in bestimmten Fällen. All diese Funktionen stellen sicher, dass die Geschäftsführung im Einklang mit den Interessen des Unternehmens und den gesetzlichen Vorgaben handelt und eine effektive Kontrolle über die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ausgeübt wird.

Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist in unseren Unternehmensbereichen fest verankert und orientiert sich am internationalen CSR-Leitfaden der ISO 26000. Darüber hinaus ist unser CSR-Management nach der österreichischen Norm zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen, der ONR 192500, zertifiziert. Im Rahmen dieser strategischen Ausrichtung wurde die ESG-Abteilung (Environmental, Social, Governance) ins Leben gerufen. Die Abteilung spielt eine zentrale Rolle in der Umsetzung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und ist eng mit den anderen Unternehmensbereichen im Austausch.

Für SIMACEK bedeutet ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement nicht nur, Risiken zu erkennen und zu minimieren, sondern auch aktiv zur positiven Entwicklung in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft beizutragen. Dies verwirklichen wir unter anderem durch den Einsatz innovativer Umwelttechnologien, die Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftsmodelle sowie unser Engagement in sozialen Projekten. Diese Elemente bilden die Grundlage unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie, die langfristig auf Verantwortung und Zukunftsfähigkeit ausgerichtet ist.

Die strategische Ausrichtung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung der SIMACEK Holding GmbH, während die operative Umsetzung konzernweit von der Geschäftsführung der SIMACEK GmbH gesteuert wird. Für die Organisation und Umsetzung der ESG-Aktivitäten zeichnet der Chief Sustainability Officer (CSO) verantwortlich. Dieser koordiniert die verschiedenen ESG-Bereiche und stellt sicher, dass Ziele und Maßnahmen effektiv erreicht und umgesetzt werden. Gleichzeitig fungiert der CSO als zentrale Ansprechperson für die Geschäftsführung und alle relevanten Stakeholder. Das ESG-Projektteam übernimmt die Koordination sämtlicher ESG-Initiativen, steuert das Datenmanagement und gewährleistet die Einhaltung von Richtlinien sowie gesetzlicher Vorgaben. Das Ressort wird zudem von den Gleichbehandlungs-, Qualitäts-, Umwelt- und Datenschutzbeauftragten sowie Präventivkräften wie Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen unterstützt.



Um sicherzustellen, dass die Geschäftsführung laufend informiert ist, wird sie kontinuierlich über Projekte und deren Fortschritte auf dem Laufenden gehalten. Sie ist aktiv in die Planung sowie in strategische Entscheidungen eingebunden. Zudem erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung zur Zielerreichung und zur strategischen Ausrichtung, die im Rahmen eines jährlichen Workshops gemeinsam mit der Geschäftsführung erörtert wird. Dabei übernimmt die Geschäftsführung auch die Funktion des höchsten Kontrollorgans, um die Einhaltung und Umsetzung der strategischen Vorgaben sicherzustellen.

Ausblick 2025

Um den steigenden Anforderungen des CSRD-Reportings gerecht zu werden, hat SIMACEK die internen Kapazitäten erheblich erweitert. Was zuvor in einer kleineren Einheit für Nachhaltigkeit und Berichterstattung verankert war, ist nun zu einer konzernweiten Verantwortung gewachsen, die zahlreiche Abteilungen und die Tochterunternehmen einbindet. Zentrale Bereiche wie Finanzen, Compliance, Risikomanagement, HR und IT arbeiten eng zusammen, um eine umfassende Abdeckung der CSRD-Anforderungen sicherzustellen.

Hauptaufgaben des erweiterten ESG-Committees

Strategische Ausrichtung

Sicherstellung, dass die ESG-Strategie mit den übergeordneten Unternehmenszielen von SIMACEK abgestimmt ist.

Überwachung der ESG-Initiativen

Regelmäßige Kontrolle der Fortschritte bei der Umsetzung von ESG-Maßnahmen und -Zielen.

Berichterstattung und Kommunikation

Koordination der ESG-Berichterstattung sowohl intern als auch extern, insbesondere im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Stakeholder-Engagement

Einbindung und Berücksichtigung der Perspektiven unterschiedlicher Interessensgruppen, um eine nachhaltige Wertschöpfung zu fördern.

Risikomanagement

Identifikation und Minimierung von Risiken im Zusammenhang mit ESG-Themen, wie etwa Umweltauflagen, soziale Verantwortung und Unternehmensführung.

Durch regelmäßige Sitzungen und enge Zusammenarbeit stellt das ESG-Committee sicher, dass SIMACEK sämtliche Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung erfüllt.



Unternehmensstrategie

Als Familienunternehmen denkt SIMACEK langfristig – Nachhaltigkeit ist für uns keine Verpflichtung, sondern eine Selbstverständlichkeit und in der Unternehmens-DNA fest verankert. Wir verfolgen eine Unternehmensstrategie, die nachhaltig, umsetzbar und auf die speziellen Bedürfnisse und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zugeschnitten ist.

Wachstum und langfristige Entwicklung

Unsere Tätigkeiten und Services tragen dazu bei, das Zusammenleben, Zusammenkommen und Zusammenarbeiten von Menschen sicher, hygienisch, komfortabel und lebenswert zu gestalten – sei es durch Reinigung, Schädlings- und Hygienemanagement, Verpflegung, technisches Gebäudemanagement oder Empfangs-, Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen. Wir sind ein verlässlicher Dienstleister für die Instandhaltung von Immobilien und öffentlichen Verkehrsmitteln. SIMACEK definiert keine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie für die Unternehmensgruppe. Vielmehr sind ökonomische, soziale und ökologische Ziele integrativer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und ihre Umsetzung in unseren strategischen Maßnahmen verankert.

Die Unternehmensstrategie umfasst Ziele und Massnahmen zur

- ökonomischen Nachhaltigkeit und verantwortungsvollen Unternehmensführung – ohne diese können wirtschaftliche Ziele kurzfristig erreicht, aber nicht langfristig abgesichert werden.
- sozialen Nachhaltigkeit – als Voraussetzung für faire, sinnstiftende, existenz- und gesundheitssichernde Arbeitsverhältnisse, damit die personalintensiven Dienstleistungen von unseren Mitarbeiter:innen mit Freude und Einsatzbereitschaft erbracht werden können.
- ökologischen Nachhaltigkeit – für einen verantwortlichen Umgang mit Ressourcen, den Schutz der Umwelt und des Klimas und als Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unserer Dienstleistungen.
- Die langfristige, generationenübergreifende Ausrichtung der SIMACEK Gruppe erfordert immer die gleichzeitige und gemeinsame Umsetzung und Weiterentwicklung aller drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.

ZUSÄTZLICH RICHTET SICH UNSERE UNTERNEHMENSSTRATEGIE NACH DER AGENDA 2030 UND DEN 17 SUSTAINABLE GOALS (SDG'S) DER VEREINigten NATIONEN (UN) FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG. NACHFOLGEND BEKENNEN UNS ZU ZU JENEN ZIELEN, AUF DIE WIR DURCH UNSER UNTERNEHMERISCHES HANDELN DEN STÄRKSTEN EINFLUSS NEHMEN



Wachstum ermöglichen & langfristige Geschäftspartnerschaften gestalten

Als Facility Management Dienstleister machen wir Immobilien und öffentliche Verkehrsmittel sauber, hygienisch, sicher und effizient. Mit allem, was tun, geht es uns immer darum, Wohlfühlatmosphäre und Lebensqualität für Menschen zu schaffen. Ganz besonders gilt das für die qualitativ und diätologisch hochwertige, frisch gekochte Verpflegung im Gesundheitsbereich, die wir unter der Marke CONTENTO anbieten, um so zur Lebensqualität und Gesundheit von Patient:innen, Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen und Besucher:innen von Krankenhäusern und Pflegeheimen beizutragen. Mit dem strategischen Maßnahmenpaket „Operational Excellence“ sichern wir laufend sowohl die Qualität unserer Dienstleistungen als auch die Dienstleistungssicherheit, damit sich unsere Kund:innen tagtäglich auf uns verlassen können.



SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

SIMACEK hat sich ambitionierte Wachstumsziele in Österreich gesteckt. Die Basis dafür ist ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen, das mit organischem Wachstum in den einzelnen Geschäftsbereichen regional, überregional und flächendeckend in ganz Österreich wächst. Darauf aufbauend sind weitere Wachstumsoptionen möglich. Vom ersten Kontakt mit einem potenziellen Kunden an werden wertschätzende Geschäftsbeziehungen und stabile, langfristige Geschäftspartnerschaften mit Handschlagqualität aufgebaut. „Sales Excellence“ umfasst die strategischen Maßnahmen zur Umsetzung der Wachstumsziele.



SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Mitarbeiter:innen gewinnen, fördern und fordern

„SIMACEK makes life better“ gilt nicht nur für Kund:innen und Partner:innen des Unternehmens, sondern in gleicher Weise und ganz besonders für die eigenen Mitarbeiter:innen. Dahinter steckt der fundamentale Glaube daran, dass jeder Mensch einzigartig ist und einen wertvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten kann und möchte. SIMACEK versteht sich als Arbeitgeber, bei dem sich jeder Mensch so einbringen soll, dass er sein volles Potenzial entfaltet. SIMACEK möchte seine Mitarbeiter:innen führen, entwickeln und motivieren, sodass diese gerne und mit Freude ihre beste Leistung bei Kund:innen sowie im Unternehmen erbringen.



SDG 4 - Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern



SDG 5 - Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Wachstum ermöglichen & langfristige Geschäftspartnerschaften gestalten

SIMACEK strebt an, ein verlässlicher Partner in der Lieferkette für Kund:innen zu sein, der konsequent nachhaltige Dienstleistungen anbietet und somit aktiv zur ökologischen Nachhaltigkeit als Teil einer „Community der Konsequenten“ beiträgt.

Um dies zu erreichen, führt SIMACEK einen strukturierten Austausch mit bestehenden sowie potenziellen Lieferant:innen und überprüft Verfahren, Materialien, Geräte und Ansätze sowohl unter Labor- als auch unter Feldbedingungen. Dabei gilt die Grundsatzüberlegung, dass nachhaltige Lösungen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit keine Abstriche machen dürfen und wirtschaftlich für die Kund:innen bleiben müssen. Gleichzeitig tragen insbesondere die Dienstleistungen, die breit eingesetzt werden, am meisten zur ökologischen Nachhaltigkeit bei.

Durch strategische Initiativen wie „Green Mobility“ werden die folgenden Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) gefördert:



SDG 12 - Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen



SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Wirtschaften als Dienst an der Gesellschaft - Partnerschaften und Kollaborationen

SIMACEK versteht sich als Teil der Gesellschaft und ist bereit, „über den unternehmerischen Tellerrand“ hinaus Verantwortung für den Zusammenhalt und das Gelingen des gesellschaftlichen Miteinanders zu übernehmen.

Damit sollen aktiv die Zielsetzungen eines weiteren Sustainable Development Goals auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umgesetzt werden.



SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Externe Initiativen



UN Global Compact. SIMACEK verpflichtet sich freiwillig als Unterzeichner des UN Global Compact, die 10 Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption in allen unseren geschäftlichen Aktivitäten und Prozessen einzuhalten.



EcoVadis. SIMACEK wurde in der Berichtsperiode mit dem Nachhaltigkeitsrating in den Bereichen Umwelt, Arbeits- Menschenrechte und nachhaltige Beschaffung mit Platin-Status ausgezeichnet. Das Rating 2024 wurde trotz verbesserten Gesamtergebnisses aufgrund neuer und strengerer Bewertungskriterien vorläufig mit Silber ausgezeichnet.



respACT. SIMACEK ist seit 2011 RespACT-Mitglied. Als Landeskoordinatorin für Wien unterstützt Mag^a Ursula Simacek diese Organisation.

Engagement für die Gemeinschaft

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt in der Mitgestaltung von Netzwerken, die verantwortungsvolles Wirtschaften fördern, wie etwa respACT oder die Leitbetriebe Austria.

Wir suchen aktiv den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Forschungsinstitutionen, um gemeinsame Ziele zu erreichen und synergetische Effekte zu erzielen. Darüber hinaus engagiert sich SIMACEK durch gezielte Sponsoring-Initiativen in sozialen Projekten, im Frauen- und Behindertensport sowie in kulturellen Veranstaltungen. Diese Engagements stärken nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern eröffnen auch Räume für Dialog und Austausch, und setzen bedeutende Zeichen der Hoffnung in der Gesellschaft.

Die folgenden Projekte, die wir teilweise seit vielen Jahren unterstützen und fördern, sind uns besonders wichtig und wir setzen uns dafür ein, sie auch in Zukunft weiterhin zu sponsern:

Nico Langmann. Der österreichische Rollstuhltennispieler und Paralympics-Teilnehmer ist seit 2015 Werbebotschafter von SIMACEK.

SKN St. Pölten Frauen. Seit 2008 unterstützen wir das erfolgreiche Frauen-Fußball-Team.

Mirno More Friedensflotte. Ein sozial-pädagogisches Segel-Friedensprojekt zur Unterstützung von bedürftigen bzw. sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen.

SIMACEK Charity Trophy „Golf“. Unser Golfturnier, das sich für wohltätige Zwecke einsetzt, darunter die Unterstützung von CliniClowns.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022, der sich ausschließlich auf die Geschäftstätigkeit in Österreich stützte, wurde die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf die bevorstehende CSRD-Berichterstattung aus Konzernsicht erweitert und um eine finanzielle Bewertung ergänzt. Der Prozess lässt sich in folgende Schritte einteilen:

Kick-off Workshop & Erstellen der Longlist

Für den Kick-Off-Workshop wurden die Geschäftsführung der SIMACEK GmbH, interne Expert:innen aus den Geschäftsbereichen sowie das Corporate ESG-Projektteam und Verantwortliche aus den Bereichen Human Resources, Controlling, Betriebsrat, Marketing und Compliance eingebunden. Die Workshops fanden in Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen statt. In thematisch nach den ESRS-Kategorien E-S-G gegliederten Kleingruppen wurden dabei sowohl ein gemeinsames Verständnis als auch eine kritische Auseinandersetzung mit potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen erarbeitet.

Reflexion & Harmonisierung

Die Ergebnisse dieser Analyse wurden anschließend mit den Themen der Tochtergesellschaften abgeglichen, bewertet und konsolidiert. Im nächsten Schritt haben wir unsere Interessensgruppen befragt, um deren Perspektiven zur Validierung unserer Bewertung einzuholen. Die Erhebung wurde durch einer anonymisierten Onlinebefragung durchgeführt. Die Relevanz der Themen wurde auf einer Skala von 1 (gering) bis 4 (sehr hoch) beziehungsweise als „nicht relevant“ eingestuft.

Ergebnis & Integration der Erkenntnisse

Nach Abschluss der Befragung wurden die Daten ausgewertet. Die quantitativen Antworten wurden statistisch analysiert, während qualitative Kommentare in die Auswertung einfließen, um ein vollständiges Bild der Stakeholder-Perspektiven zu erhalten. Nach der Festlegung der relevanten Themen wurden die Ergebnisse dem Steering Committee präsentiert.

Die folgenden Themen wurden aus den Ergebnissen* der konzernweiten Analyse für den Nachhaltigkeitsbericht Österreich als wesentlich identifiziert. Diese Themen orientieren sich an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Klimawandel

Umweltverschmutzung

Wasserverbrauch

Kreislaufwirtschaft

Biologische Vielfalt

Attraktive Arbeitsbedingungen

Gleichbehandlung/Chancengleichheit

Unternehmensführung/Compliance

Dienstleistungssicherheit

Cybersicherheit

Digitalisierung/Künstliche Intelligenz (KI)

Die Reihung der Themen erfolgt gemäß der Struktur der ESRS und nicht nach ihrer gefragten Priorität.

*Biologische Vielfalt sowie Wasserverbrauch sind im Kontext des Gesamtkonzerns der SIMACEK Holding ein wesentliches Thema, für die Geschäftsbereiche in Österreich jedoch nicht. Trotzdem wollen wir in dieser Nachhaltigkeitserklärung darüber berichten, um den Anforderungen der EMAS-Zertifizierung zu entsprechen.

Wesentliches Thema und dessen Bedeutung für SIMACEK

■ Klimawandel

... stellt für uns die Entwicklung einer resilienten Klimastrategie dar und bietet die Möglichkeit, proaktiv Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken zu ergreifen. Dadurch sichern wir nicht nur die betriebliche Kontinuität, sondern auch die Sicherheit der betreuten Gebäude. Unsere Maßnahmen umfassen natürliche Beschattungslösungen und energieeffiziente Sanierungen unserer Gebäude sowie die Dekarbonisierung unseres Fuhrparks und die Förderung von Sensibilität für Innovation und grüne Technologien bei Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden.

■ Umweltverschmutzung

... bedeutet gezielte Maßnahmen zum Schutz der Umwelt zu setzen, um negative Auswirkungen in Bezug auf Luft Wasser und Boden zu verhindern. Wir tun dies, indem wir umweltfreundliche Produkte und Technologien einsetzen, auf schädliche Chemikalien verzichten bzw. diese filtrieren, ein effizientes Abfallmanagement implementiert haben, Emissionen reduzieren und nachhaltige Mobilitätskonzepte fördern.

■ Wasserverbrauch

... bedeutet für SIMACEK, einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit und Minimierung der Umweltbelastungen sowie die Einhaltung Standards im Umgang mit Wasserressourcen zu leisten. Wir tun dies, indem wir wassersparende Produkte (z.B. Dosieranlagen, Vortränksysteme) verwenden und Abwasser ordnungsgemäß in die Kanalisation ableiten.

■ Biologische Vielfalt

...bedeutet für SIMACEK, die Stabilität und Gesundheit von Ökosystemen zu erhalten. Der Artenschutz gewinnt zunehmend an Bedeutung in Dienstleistungen wie der Betriebsverpflegung und der Schädlingsbekämpfung. Wir versuchen den Einsatz von Bioziden so gering wie möglich zu halten, durch Schulungen das Bewusstsein für biologische Vielfalt zu schärfen und umweltfreundliches Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern.

■ Kreislaufwirtschaft

Unser Ziel ist es, Abfall und Lebensmittelverschwendung zu vermeiden und die Wiederverwertung von Materialien und Produkten zu fördern. Wir streben eine nachhaltige Nutzung unserer Ressourcen an, indem wir bevorzugt langlebige, reparaturfreundliche, aufrüstbare und verwertbare Produkte und Dienstleistungen einkaufen. Dadurch erzielen wir nicht nur Kosteneinsparungen, sondern positionieren SIMACEK auch als verantwortungsbewussten Dienstleister in einem zunehmend umweltbewussten Markt.

■ Attraktive Arbeitsbedingungen

Durch die Schaffung eines positiven, unterstützenden und sicheren Arbeitsumfelds fördern wir nicht nur die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen, sondern auch ihre Produktivität und Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Gleichbehandlung und Chancengleichheit erfordern die Anerkennung individueller Unterschiede sowie die Förderung einer inklusiven Kultur, in der alle unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Lebensweise mit Wertschätzung behandelt werden. Um dies sicherzustellen, haben wir Gleichbehandlungsbeauftragte, an die sich alle Mitarbeiter:innen vertrauensvoll wenden können, und setzen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität.

■ Governance & Compliance

... bedeutet für uns, verantwortungsvolles und integriertes Handeln in allen unseren Geschäftsgebaren und -abläufen. Regelmäßige Schulungen sollen sicherstellen, dass sowohl alle Mitarbeitenden als auch unsere Lieferant:innen die Inhalte der Verhaltenskodices kennen, verstehen und einhalten.

■ Dienstleistungssicherheit

Unsere Kund:innen, darunter auch systemrelevante Einrichtungen, erwarten von uns eine durchgängige und zuverlässige Dienstleistungserbringung. Diese erfordert sorgfältige Planung, robuste Infrastrukturen und proaktive Wartungsmaßnahmen sowie umfassende Schulungen unsere Mitarbeiter:innen.

■ Cybersicherheit

... ist ein unverzichtbarer Bestandteil zur Sicherung eines stabilen Geschäftsbetriebs. Unser umfassendes Cyber-Sicherheitskonzept soll sowohl interne als auch Kundendaten vor schädlichen Angriffen schützen, Datenverlusten vorbeugen und die Stabilität der IT-Infrastruktur gewährleisten.

■ **Digitalisierung & Künstliche Intelligenz** fördern die Effizienz und Innovation in unseren Dienstleistungen. Durch digitale Lösungen und intelligenter Technologien optimieren wir Prozesse, verbessern die Datenanalyse und steigern die Kundenzufriedenheit. Dazu gehören u.a. der Aufbau eines digitalen Kund:innenportals wie auch der Einsatz eines digitalen Schädlings-Monitorings.



Umwelt & Klima

Wir bei SIMACEK sind uns der Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf das Klima und die Umwelt bewusst. Aus diesem Grund betreiben wir seit Jahren Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 und EMAS III sowie ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Die in den Managementsystemen erforderlichen internen Audits helfen uns, Umwelteinflüsse zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung zu treffen. Jährlich werden alle SIMACEK Standorte und Abteilungen intern und extern nach zwölf Managementsystemen auditiert.

Unsere wichtigsten Richtlinien in diesem Bereich



- Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 und EMAS III
- Energiemanagementsystem nach ISO 50001
- Umweltrichtlinie
- Richtlinie Nachhaltige Beschaffung
- Leitfaden zum Nachhaltigkeitsmanagement ONR 192500

Klimawandel

Klimaziele und Maßnahmen

SIMACEK hat sich verpflichtet, seine Treibhausgas-Emissionen jährlich um fünf bis sechs Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu reduzieren. Bis 2030 streben wir eine Reduktion von etwa 55 Prozent an. Um Transparenz über unsere Maßnahmen und Fortschritte zu gewährleisten, haben wir uns der Klima-Initiative „Let´s go for Zero“ der Move Forward GmbH angeschlossen. Der „Go Klima Indikator“ dieser Initiative, ein vom TÜV Austria zertifiziertes Modell, bildet die Reduktion unserer Treibhausgase aus den Bereichen Scope 1–2 sowie dem Fuhrpark (Scope 3) ab.

Mobilität: Umstieg auf E-Mobilität und Optimierung des Fuhrparks

Unser Fuhrpark, bestehend aus 280 PKWs und Nutzfahrzeugen, stellt einer der größten Quelle unserer klimarelevanten Emissionen dar. Die Dekarbonisierung dieses Fuhrparks ist daher ein entscheidender Schritt, um unsere Emissionsreduktionsziele zu erreichen. Durch den Einsatz von GPS optimieren wir die Routen unserer Fahrzeuge und vermeiden unnötige Fahrten. Unser Ziel ist es, bis 2030 den gesamten Fuhrpark auf E-Mobilität umzustellen und dies bei unseren PKWs bereits bis 2028 zu erreichen. Darüber hinaus unterstützen wir die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, indem wir, wenn erforderlich, die Ticketkosten übernehmen. Zudem gibt es Überlegungen, Trainings für spritsparendes Fahren für unseren Außendienst anzubieten, um den Kraftstoffverbrauch weiter zu senken und einen Beitrag zur Emissionsminderung zu leisten.

Energieeffizienz und erneuerbare Energien

Unsere Strategie zur Verbesserung der Energieeffizienz umfasst mehrere Maßnahmen:

- Energetische Sanierungen: Durchführung energieeffizienter Sanierungen, einschließlich der Verbesserung von Fenstern, Abdichtungen und Dämmungen.
- Förderung erneuerbarer Energien: Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien an unserem Energiemix.
- Optimierung des Energieverbrauchs: Implementierung von Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs in unseren Gebäuden wie der Austausch von Leuchtmitteln, Wartung von Klimageräten und Einsatz energieeffizienter Elektrogeräte.
- Technische Hilfsmittel: Einsatz von Bewegungsmeldern und Sonnenschutzmaßnahmen zur Entlastung von Klimaanlage.

Bewusstseinsbildung

Um die Bedeutung des Klimawandels ins Bewusstsein zu rufen und umweltfreundliches Verhalten zu fördern, führen wir regelmäßige Schulungsprogramme für unser Personal durch. Auch Kund:innen werden zur Optimierung des Energieverbrauchs beraten, um Einsparungspotenziale zu erkennen.



Umweltverschmutzung

Um mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden, erfassen und bewerten wir in unserem Umweltmanagementsystem alle möglichen Quellen, von denen eine Verschmutzung der Umwelt ausgehen könnte. Dazu gehören unter anderem Emissionen, Abfällen und Abwassereleitungen. Unser Hauptaugenmerk liegt aufgrund der eingesetzten Materialien auf dem Geschäftsbereich Facility Management.

SIMACEK bietet eine Vielzahl an Reinigungslösungen an, bei denen unterschiedliche Reinigungschemikalien zum Einsatz kommen. Wir sind uns bewusst, dass ein unsachgemäßer Einsatz von Reinigungschemikalien und Gefahrstoffen, beispielsweise bei der Schädlingsbekämpfung, negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt haben kann. Daher legen wir großen Wert auf umweltfreundliche Reinigungsprozesse und den sicheren Umgang mit Reinigungsmitteln. Jedes Jahr werden alle verwendeten Chemikalien und Arbeitsstoffe nach ihrem Gefährdungspotenzial identifiziert und klassifiziert. Diese Beurteilung erfolgt durch die Arbeitssicherheit und wird in einem zentralen Arbeitsstoffverzeichnis dokumentiert. Bei der Evaluierung prüfen wir, ob der eingesetzte Arbeitsstoff durch Stoffe mit geringerem Gefährdungspotenzial ersetzt werden kann, um Umweltverschmutzungen sowie gesundheitliche Risiken für unsere Mitarbeiter:innen zu verhindern.

Besorgniserregende Stoffe werden bewusst vermieden. Bei der Unterhaltsreinigung, wie beispielsweise in Büros, setzen wir hauptsächlich neutrale Reinigungsmittel ein. Bei der Sonderreinigung besteht die Gefahr, dass unsachgemäß neutralisierte Reinigungschemikalien Böden und Wasser verunreinigen, bevor sie in die Kanalisation gelangen. Um dies zu verhindern, werden alle Fachkräfte in der Sonderreinigung regelmäßig im Umgang, der Entsorgung und der Dosierung von Reinigungschemikalien geschult und durch interne Audits überprüft. Zusätzlich achten wir bei der Sonderreinigung darauf, dass das Schmutzwasser durch ausreichende Wasserzugabe neutralisiert wird, bevor es in die Kanalisation eingeleitet wird.

Sollte dennoch der Einsatz von besorgniserregenden Stoffen notwendig sein, werden die betroffenen Personen gesondert geschult, um eine sichere Handhabung zu gewährleisten. Dazu gehört unter anderem die Begasung in der Schädlingsbekämpfung. Damit es zu keiner Kontaminierung des Abwassers kommt, muss das kontaminierte Wasser gesondert gesammelt und für eine ordnungsgemäße Entsorgung einem berechtigten Entsorgungsunternehmen übergeben werden. Unsere Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung soll im Jahr 2024 um die Beschaffung von Lebensmitteln aus biologischem Anbau und regionaler Produktion ergänzt werden. In unserer Umweltrichtlinie ist zudem vorgeschrieben, dass bei der Schädlingsbekämpfung nur die minimal notwendige Menge an Bioziden zum Einsatz kommen darf. Beide Maßnahmen sollen negative Auswirkungen auf die Artenvielfalt minimieren.

Unsere Mitarbeiter:innen erhalten Basisschulungen, um das Bewusstsein für biologische Vielfalt zu schärfen und umweltfreundliches Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern. Dabei lernen sie den Unterschied zwischen Nützlingen und Schädlingen zu erkennen und werden darin geschult, welche Tierarten wie beispielsweise Hornissen oder Fledermäuse unter Schutz stehen. Die bisher gesetzten Maßnahmen sind nur ein Anfang. Wir sind uns bewusst, dass es noch viel zu tun gibt, und wollen unseren Beitrag zum Schutz der Biodiversität bis zum nächsten Bericht im Jahr 2026 auszubauen.

Kreislaufwirtschaft

Unsere wichtigsten Richtlinien in diesem Bereich



- Zertifizierte Managementsysteme: ISO 14001, EMAS III
- Quality Management nach den HACCP-Richtlinien

Unser Ziel bei SIMACEK ist es, Abfall zu vermeiden und die Wiederverwertung von Materialien und Produkten zu fördern. Wir streben eine nachhaltige Nutzung unserer Ressourcen an, indem wir bevorzugt langlebige, reparaturfreundliche, aufrüstbare und verwertbare Produkte und Dienstleistungen einkaufen. Diese sollen weniger oder umweltfreundlichere Verpackungen aufweisen, zu schadstoffärmeren Abfällen führen und idealerweise aus Reststoffen hergestellt sein. Vor jeder Beschaffung prüfen wir die tatsächliche Notwendigkeit und die Möglichkeit der Weiterverwendung vorhandener Produkte. Dies ist nicht nur nachhaltig, sondern auch wirtschaftlich.

Besonders im IT-Bereich achten wir darauf, dass neu angeschaffte Geräte langlebig und reparaturfreundlich sind. Gebrauchte Geräte wie Mobiltelefone werden intern weitergegeben, und Produkte aus Sekundärmaterialien (refurbed) kommen zum Einsatz. Wo Abfall nicht vermieden werden kann, verbessern wir kontinuierlich unsere Abfalltrennung, um Restmüll zu reduzieren.

Optimierung der Materialnutzung

Der Materialeinsatz beeinflusst unseren ökologischen Fußabdruck erheblich. Eine erfolgreiche Umsetzung der Kreislaufwirtschaft erfordert daher sorgfältige Planung und Koordination. In Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Lieferant:innen und Kund:innen optimieren wir Prozesse und Strukturen, um eine effiziente Nutzung und Wiederverwertung von Materialien zu ermöglichen. Dazu gehört die Einführung von Überwachungs- und Managementsystemen sowie die Schulung der Mitarbeiter:innen in nachhaltigen Praktiken.

Abfallvermeidung im Facility Management

In allen Geschäftsbereichen setzen wir umweltschonende Produkte ein und reduzieren den Einsatz von alkalischen Reinigungsmitteln. Wir evaluieren regelmäßig neue Technologien und umweltschonende Reinigungsmittel. Unsere firmeninterne Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“ legt fest, welche Umweltaspekte bei der Auswahl von Produkten oder Lieferant:innen berücksichtigt werden müssen. Die Einhaltung dieser Anforderungen wird jährlich durch Risikoanalysen und Lieferant:innenselbstauskünfte überprüft. Für die Entsorgung von gefährlichen Abfällen wie z.B. von mit Taubenkot verunreinigtem Kehrut, treffen wir besondere Vorkehrungen. Dies erfordert eine kontrollierte und fachgerechte Entsorgung.

Maßnahmen zur Vermeidung von Abfällen:

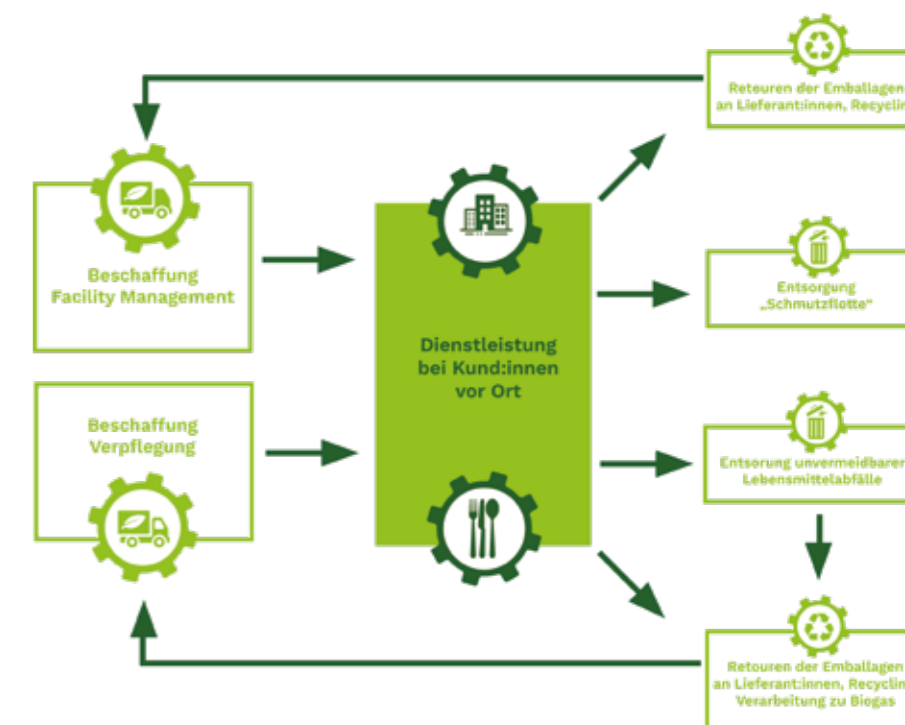
- Reinigungsmittel werden in Großgebinden bestellt und in kleinere wiederverwertbare und wiederbefüllbare Gebinde umgefüllt. Die leeren Großgebinde werden vom Lieferant:innen zur Wiederverwendung zurückgenommen.
- Der Einsatz von konzentrierten Reinigungsmitteln, Dosieranlagen und Vortränksystemen reduziert den Verbrauch von Reinigungsmitteln.
- Moppbezüge und Reinigungstücher werden mehrfach genutzt, um Abfall zu reduzieren.

Bewusster Umgang mit Lebensmitteln

Im Geschäftsbereich Betriebsküchenverpflegung CONTENTO vermeiden wir durch ein Vorbestellsystem und genaue Planung eine Überproduktion und Verschwendung von Lebensmitteln. Seit 2018 nimmt CONTENTO an der „Gut zu Wissen“-Initiative der Landwirtschaftskammer teil, um den Endverbraucher:innen genaue Informationen über die Herkunft von Fleisch und Eiprodukten zu liefern. Seit 2018 beteiligen wir uns an der „Tut Gut“- Initiative in Niederösterreich zur Bewusstseinsbildung für eine gesündere Ernährung.

Maßnahmen zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung

- Wir setzen hochwertige und regionale Lebensmittel ein.
- Durch ein Vorbestellsystem bzw. Abbestellsystem und genaue Planung verhindern wir Überproduktion.
- Regelmäßige Kunden:innenumfragen und die Anpassung der Portionsgrößen minimieren die Verschwendung von Speiseresten.
- Beim Einkauf achten wir auf kontrollierte Bio-Qualität der Produkte, um die Umweltbelastung zu minimieren.
- Transportbehälter werden regelmäßig überprüft und optimiert, um eine nachhaltige Nutzung sicherzustellen. Ziel ist es, bis 2030 alternative, umweltfreundlichere Lösungen zu finden und umzusetzen.
- SIMACEK setzt sich aktiv für Nachhaltigkeit und Abfallvermeidung ein und bildet in im Rahmen der Initiative „United Against Waste“ eigens Food Waste Coaches aus. Diese Expert:innen schulen Mitarbeitende in effizienten, nachhaltigen Praktiken und tragen maßgeblich dazu bei, das Bewusstsein für die Reduzierung von Lebensmittelverschwendung im Unternehmen zu stärken.



Biologische Vielfalt sowie Wasserverbrauch sind im Kontext der SIMACEK Gruppe zentrale Themen, insbesondere weil SIMACEK in ausgewählten regionalen Märkten spezifisches Portfolio im Bereich der Landschaftsplanung inklusive Biodiversitätsplanung anbietet. Wenngleich das in Österreich nicht Teil der strategischen Portfolioausrichtung ist und das Thema daher weniger im Fokus steht, möchten wir an dieser Stelle kurz darüber berichten, um den Anforderungen der EMAS-Zertifizierung gerecht zu werden.

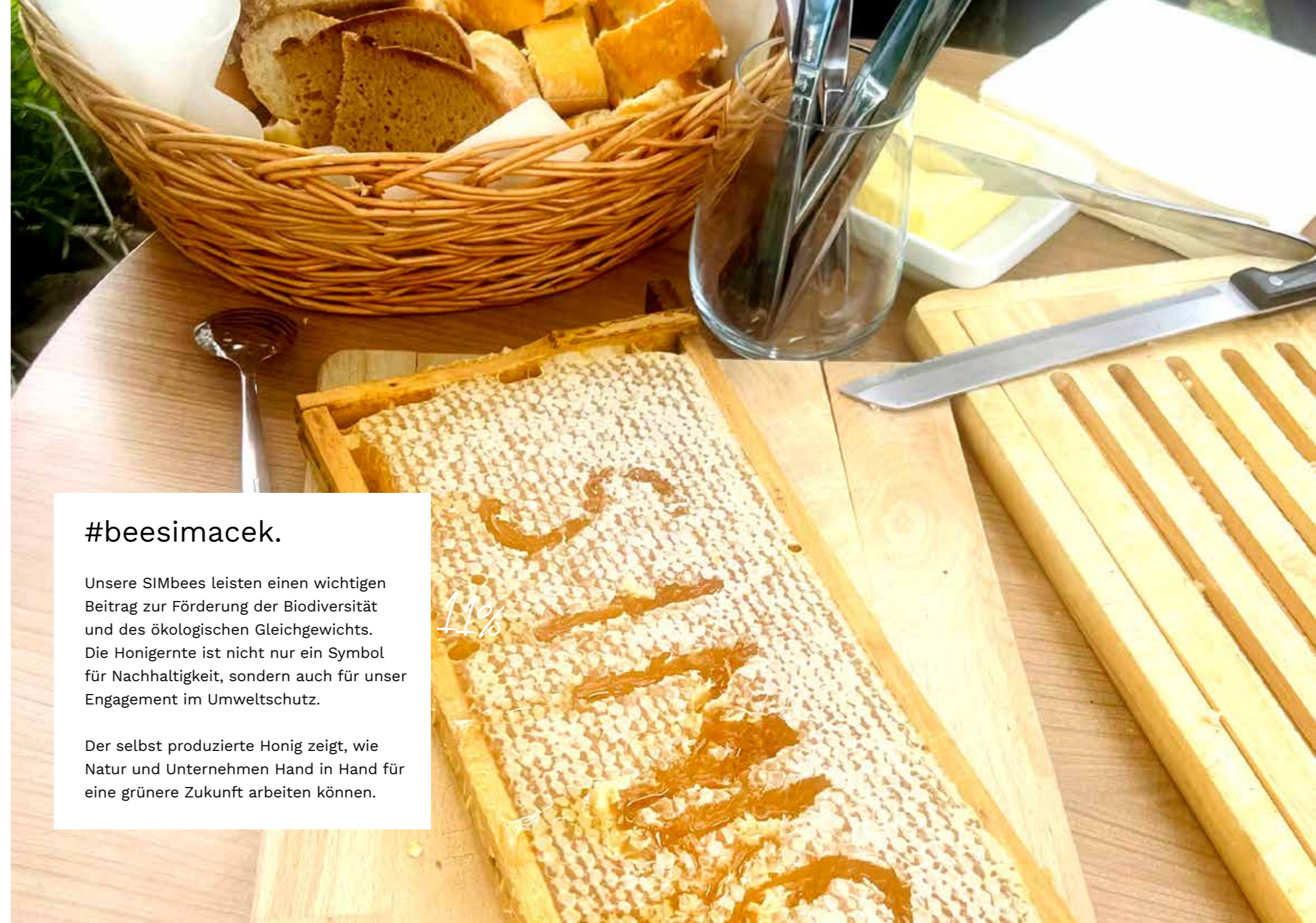
Wasserverbrauch

Der größte Anteil unseres Wasserverbrauchs fällt bei der Reinigung und der Betriebsküchenverpflegung direkt bei unseren Kund:innen an. In den von SIMACEK geführten Gebäuden ist der Wasserverbrauch vergleichsweise gering. Wasser ist eine wertvolle Ressource, daher achten wir in all unseren Geschäftsbereichen auf einen sorgsamen Umgang damit, sowohl bei unseren Stakeholdern als auch in unseren firmeneigenen Gebäuden. Daten über den Wasserverbrauch können nur für letztere erfasst und überwacht werden. Unser Ziel ist es, den Wasserverbrauch bei der Durchführung unserer Dienstleistungen zu reduzieren. Dazu setzen wir wassersparende Produkte ein, wie Dosieranlagen bei Großkund:innen und vorgetränkte Moppbezüge. Zusätzlich erhalten unsere Reinigungskräfte jährliche Unterweisungen zum ressourcenschonenden Umgang mit Wasser.

Biologische Vielfalt

Der Erhalt von lokalen Lebensräumen für heimische Pflanzen- und Tierarten und letztendlich für uns Menschen ist essenziell im Kampf gegen den Klimawandel. Biologische Vielfalt ist im Kontext des Gesamtkonzerns der SIMACEK Holding ein wesentliches Thema, für die Geschäftsbereiche in Österreich jedoch nicht.

Wir haben unsere Betriebsstandorte und deren Umgebung in Österreich auf mögliche Auswirkungen auf die Biodiversität bewertet: Unsere Standorte liegen weder in noch neben Schutzgebieten mit hohem Biodiversitätswert, und auch unsere Dienstleistungen verursachen keine erheblichen Auswirkungen auf die Artenvielfalt in Schutzgebieten. SIMACEK hat sich zum Ziel gesetzt, wo es möglich ist, Grünflächen an den eigenen Standorten zu schaffen und bestehende zu erhalten, um heimische Pflanzenarten zu unterstützen und Lebensräume für lokale Tierarten zu bieten. Dies ist bisher in kleinem Rahmen geschehen. Seit 2022 unterstützen wir das Projekt 2028 von Hektar Nektar mit einer Patenschaft und beherbergen fünf Bienenvölker auf einer Wiese an unserem Standort in Wien. Außerdem haben wir eine Blumenwiese am Standort in Graz ausgesät.



#beesimacek.

Unsere SIMbees leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Biodiversität und des ökologischen Gleichgewichts. Die Honigernte ist nicht nur ein Symbol für Nachhaltigkeit, sondern auch für unser Engagement im Umweltschutz.

Der selbst produzierte Honig zeigt, wie Natur und Unternehmen Hand in Hand für eine grünere Zukunft arbeiten können.

14%



Unsere wichtigsten Richtlinien in diesem Bereich



- Prinzipien des UN Global Compacts
- Sustainable Development Goals
- Verhaltenskodex
- Unternehmensleitbild
- Konzernpolitik
- Great Place To Work (zertifiziert seit 2024)
- „Audit berufundfamilie“ (zertifiziert seit 2014)
- Leitbetriebe Austria

Attraktive Arbeitsbedingungen

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Herzstück von SIMACEK. Durch ihre tägliche Arbeit, ihr Engagement und ihre Leidenschaft legen sie den Grundstein für unsere Leistungen. Sie setzen unsere Visionen in die Realität um, gestalten unsere Produkte und Dienstleistungen und pflegen die Kund:innenbeziehungen. Ihre Fähigkeiten, Kreativität und Hingabe machen uns wettbewerbsfähig und innovativ. Faire Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung sind für uns mehr als nur rechtliche Verpflichtungen. Sie sind Ausdruck unseres Respekts und unserer Wertschätzung gegenüber unserer Belegschaft. Durch die Schaffung einer positiven und unterstützenden Arbeitsumgebung fördern wir nicht nur die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen, sondern auch ihre Produktivität und Loyalität. Zufriedene Mitarbeitende sind motiviert, ihre besten Leistungen zu erbringen und sich langfristig an unser Unternehmen zu binden, was die Fluktuationsrate senkt und die Kontinuität und Stabilität unserer Teams sicherstellt. Ende 2023 startete die Planung einer umfassenden österreichweiten Mitarbeiter:innenbefragung durch **Great Place to Work**, die bis Ende Juni 2024 erfolgreich umgesetzt worden ist. Die Zertifizierung stärkt uns, SIMACEK als attraktiven Arbeitgeber weiterzuentwickeln und für die bestehende Belegschaft sowie für künftige Arbeitnehmer:innen eine positive Arbeitsumgebung zu gestalten.



„Work Life Balance“

Die Balance zwischen Berufs- und Privatleben ist für uns ein wesentlicher Faktor für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Möglichkeiten und familienfreundliche Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeit:innen in der Verwaltung, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Um die Lebensumstände unserer Arbeitskräfte insbesondere in den operativen Geschäftsbereich der Unterhaltsreinigung zu verbessern, planen wir noch stärker die Tagesreinigung bei unseren Kund:innen zu forcieren, da die Randzeiten vor allem für Arbeitnehmer:innen mit Kindern eine Belastung darstellen können. Eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe arbeitet daran, überzeugende Argumente für die Kund:innenkommunikation zu entwickeln und Anreize für unsere Kund:innen zu schaffen.

Zusätzlich planen wir eine flexiblere Gestaltung der Dienste sowie die Einführung einer 4-Tage-Woche (Blockvariante der NAZ) auf freiwilliger Basis, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Lebensqualität zu bieten. 2024 wurde unser Unternehmen bereits zum vierten Mal mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Sozialer Dialog

Zur Verbesserung der internen Kommunikation wird ab 2025 eine Mitarbeiter:innen-App eingeführt. Sie soll den Informationsaustausch sowie die Verbreitung relevanter Inhalte erleichtern, insbesondere für operativ tätige Mitarbeitende im Facility Management, die an abgelegenen Einsatzorten wie Bahnhöfen in ländlichen Regionen nur schwer erreichbar sind. Jährliche Mitarbeiter:innengespräche und bedarfsorientierte Zufriedenheitsanalysen sollen sicherstellen, dass eine gute Gesprächs- und Feedbackkultur zwischen den Arbeitnehmer:innen und ihren Vorgesetzten besteht.

Betriebliche Sozialberatung

SIMACEK bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich bei der betrieblichen Sozialberatung der Caritas schnell und unbürokratisch Hilfe bei individuellen sozialen Problemen zu holen – egal ob im privaten oder beruflichen Umfeld. Die unzähligen Erfolge bestätigen uns darin, das Angebot weiterzuführen, und zeigen auch, dass dieses Programm eine positive Auswirkung auf Fehlzeiten, Krankenstände und etwaige Austritte hat. Um die betriebliche Sozialberatung noch stärker einzubeziehen und zu kommunizieren, wird geprüft, in jeder Niederlassung eine Ansprechperson für diese Angelegenheiten zu etablieren. Dies soll darüber hinaus sicherstellen, dass das seit neun Jahren bestehende Beratungsangebot der Caritas, welches österreichweit in fünf verschiedenen Sprachen telefonisch zur Verfügung steht, leicht zugänglich ist. Denn dieses Angebot ist breit gefächert und wird von den Beschäftigten sehr geschätzt.

Recruiting & Onboarding

Eine der größten Herausforderungen in unserer Branche ist der zunehmende Mangel an Fachkräften. Um dem entgegenzuwirken, wollen wir die Rahmenbedingungen in der Personalentwicklung, im Recruiting Prozess sowie in unseren Onboarding-Abläufen weiter verbessern. Dazu wird ein spezielles Employer-Branding-Programm aufgesetzt, um die Mitarbeiter:innenbindung und -zufriedenheit zu erhöhen und die Fluktuation zu reduzieren. Im Rahmen des Onboardings liegt der Fokus auf dem gesamten Employee Life Cycle. Es werden mehrsprachige Informationsmaterialien in Form von Flyern und Foldern verteilt, die einen einfachen Zugang zu den Angeboten gewährleisten und unter anderem die Kontaktdaten relevanter Ansprechpersonen enthalten.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Unsere wichtigsten Richtlinien in diesem Bereich



- Zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Krisen- und Notfallmanagement (GSU)
- Verhaltens- und Sicherheitsrichtlinie
- Brandschutzordnung

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sorgen wir dafür, dass unsere Dienstleistungen unter strikter Einhaltung aller Sicherheitsstandards erbracht werden. Wir setzen alles daran, konsequent potenzielle Gefahren für unserer Mitarbeitenden aber auch für unserer Geschäftspartner:innen zu verhindern. Übermäßiger zeitlicher Druck, unsichere Arbeitsbedingungen, mangelhafte Schulungen sowie körperliche Belastungen können zu Arbeitsunfällen und physischen sowie mentalen Erkrankungen führen. Dies wiederum resultiert in Ausfallzeiten. Besonders unsere Reinigungskräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sowie in Zügen der ÖBB sind spezifischen Risiken ausgesetzt. Immer wieder kommt es zu Nadelstichverletzungen durch unsachgemäß entsorgte Abfälle oder absichtlich versteckten Nadeln in Zugpolstern. Auch durch nicht korrektes Entleeren von Mülleimern kann es selbst verschuldet zu Stichverletzungen kommen. Unsere Branche erfordert oft Arbeit zu Randzeiten, sei es frühmorgens oder abends. Diese Arbeitszeiten können den Tagesrhythmus und das soziale Umfeld unserer Mitarbeitenden beeinträchtigen. Unser Ziel ist es, mit umfassenden präventiven Maßnahmen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern. Wir wollen sie langfristig in unserem Unternehmen halten – psychisch und körperlich gesund, motiviert und arbeitsfähig. Die Konzernpolitik umfasst Ziele und Maßnahmen für ein existenz- und gesundheitssicherndes Arbeitsverhältnis.

Zertifiziertes Managementsystem

Mit der Einführung eines zertifizierten Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 können wir durch regelmäßige Evaluierungen unserer Prozesse und Strukturen gezielte Maßnahmen ergreifen, um arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden der SIMACEK GmbH in Österreich sind vom Managementsystem umfasst. Unsere Führungskräfte tragen die Verantwortung für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität, die praktische Umsetzung obliegt den einzelnen Bereichen. Das ESG-Team koordiniert die Vorgaben des integrierten Managementsystems, überwacht die Umsetzung durch Audits und sorgt für eine laufende Berichterstattung. Ein wesentlicher Aspekt zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sind regelmäßige Schulungen aller Mitarbeitenden. Bei der Planung unserer Dienstleistungen setzen wir an allen Standorten hohe Sicherheitsstandards fest. Sie entsprechen den gesetzlichen Anforderungen und gehen zum Teil darüber hinaus. Jeder Arbeitsplatz wird auf potenzielle Gefahren untersucht, geeignete Schutzmaßnahmen werden abgeleitet und schriftlich festgehalten sowie mit unseren Auftraggebern geteilt.

Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, Sicherheitsinformationen und Sensibilisierungsgespräche finden an allen Standorten statt – auch für Subunternehmer:innen. Alle für die Arbeitssicherheit verantwortlichen Personen treffen sich regelmäßig in den Arbeitssicherheitsausschüssen (ASA), um gemeinsam für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen.

Gesundheitsmanagement

SIMACEK verfügt über ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement, das von erfahrenen Arbeitsmediziner:innen betreut wird. Der Schwerpunkt liegt auf der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung. Die Maßnahmen werden nach Auswertung der Arbeitsunfallstatistik festgelegt und können regional angepasst werden, um den spezifischen Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden. Dazu gehören Informationsveranstaltungen, Vorsorgeuntersuchungen, arbeitsmedizinische Beratungen und ergonomische Arbeitsplatzoptimierung.

Krisen- und Notfallmanagement

Zur Notfallvorsorge und Krisenbewältigung hat SIMACEK ein umfassendes Krisenmanagementsystem implementiert. Durch klar definierte Notfallpläne, Richtlinien und regelmäßige Sicherheitsübungen stellen wir sicher, dass im Ernstfall jederzeit und an jedem Ort die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter:innen für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, führen wir regelmäßige Schulungen durch. Dabei werden die unsere Arbeitskräfte darin geschult, alle vorgesehenen Abläufe zu überprüfen und die Notfallsysteme regelmäßig zu kontrollieren. Dies umfasst die Brandbekämpfung als auch andere Notfallsituationen wie die Systemerhaltung.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Unsere wichtigsten Richtlinien in diesem Bereich



- Prinzipien des UN Global Compact
- Verhaltenskodex
- Unternehmensleitbild
- Gleichbehandlungsrichtlinie
- Hinweisgebergesetz (Whistle Blower)
- Bewertungskriterien zu Gleichberechtigung und Chancengleichheit von EvoVadis



Zusammen für Vielfalt.

Unsere Unternehmenskultur

„Gemeinsam arbeiten und einander respektieren“

SIMACEK setzt sich dafür ein, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich jede:r von uns wertgeschätzt fühlt, sich weiterentwickeln kann und Freude an der Arbeit hat. Wir respektieren die Individualität aller, kommunizieren offen und ehrlich und fördern die kulturelle Vielfalt. Jegliche Form der Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung wird nicht geduldet.

Vielfalt als Stärke

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist für uns von zentraler Bedeutung. Ein vielfältiges Team, das unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe vereint, stärkt unsere Innovationskraft und führt zu besseren Entscheidungen. Diversität ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch ein strategischer Vorteil, der uns hilft, die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kund:innen zu verstehen und neue Marktchancen zu erschließen. Bei SIMACEK möchten wir unsere Mitarbeitenden so führen, entwickeln und motivieren, dass sie ihre beste Leistung erbringen und Freude an ihrer Arbeit haben. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch einzigartig ist und einen wertvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten kann und will.

#eachforequal

Chancengleichheit

SIMACEK lebt eine aktive Gleichstellungspolitik und sieht sie als Grundstein für ein wertschätzendes Handeln. Unsere Einstellungs- und Beförderungsprozesse beruhen allein auf leistungsorientierten Kriterien und Qualifikationen. In den letzten Jahren konnten wir den Anteil an weiblichen Führungskräften kontinuierlich auf knapp 50 Prozent erhöhen. Für das Jahr 2024 planen wir eine Weiterentwicklung unseres Frauenförderungsprogramms. Die Integration von Menschen mit Behinderung bei SIMACEK stellt uns vor verschiedene Herausforderungen, denen wir uns proaktiv und kontinuierlich widmen. Es erfordert sowohl eine Sensibilisierung und ein Umdenken bei unseren Kund:innen als auch die Schaffung geeigneter Stellen. In der Verpflegungsgastronomie haben wir die Ausgleichsquote bereits übererfüllt. In anderen Bereichen des Facility Managements, wie der Bewachung, arbeiten wir noch daran, geeignete Lösungen zu finden. Aktuell sind bei SIMACEK rund 70 Menschen mit Behinderung tätig, besonders im Bereich der Betriebsverpflegung.

Chancen für Menschen mit Bildungsbarrieren

Wir möchten Menschen, die in ihrem Leben mit eingeschränkten Bildungschancen konfrontiert waren oder aufgrund von Migration und mangelnden Sprachkenntnissen Schwierigkeiten haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, nicht nur eine Einstiegsmöglichkeit bieten, sondern auch durch Weiterbildungs- und Förderprogramme wie beispielsweise Deutschkurse und berufsspezifische Sprachtrainings neue Perspektiven eröffnen. SIMACEK gewährleistet faire und bestmögliche Arbeitsbedingungen, um das Risiko eines sozialen Abstiegs zu minimieren. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Benefits wie Einkaufsgutscheinen und Ermäßigungen für Eintrittskarten, um unseren bestehenden Mitarbeiter:innen soziale Unterstützung zu bieten.

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

Unsere Belegschaft zeichnet sich durch eine hohe Nationenvielfalt und einen Frauenanteil von knapp 70 Prozent aus. Dieser hohe Frauenanteil spiegelt die branchenübliche Beschäftigungsstruktur in der Unterhaltsreinigung wider. Um die Anliegen der Frauen zu vertreten, hat SIMACEK eine Anlaufstelle für Frauen- und Gleichbehandlungsthemen eingerichtet und ein Gleichbehandlungsprogramm entwickelt. Zusätzlich informieren wir alle unsere Mitarbeitenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung. Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Benennung konkreter Ansprechpersonen und für die Umsetzung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen.

So finden jährlich Schulungen und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende in allen Standorten in Österreich statt, um die Belegschaft zu sensibilisieren. Ziel ist es auch, Betroffene zu ermutigen, sich zu wehren und sich Unterstützung zu holen. Die Geschäftsführung wird von den Gleichbehandlungsbeauftragten jährlich über etwaige Diskriminierungsvorfälle und über die ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen schriftlich informiert. Die Sensibilisierung soll betroffene Personen schützen und sie ermutigen, sich zu wehren.



Aus- & Weiterbildung bei SIMACEK

Weiterbildung und berufliche Entwicklung sind zentrale Elemente unserer Personalpolitik. Mit der Gründung der SIMACEK Akademie im Jahr 2023 setzen wir verstärkt auf die Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden, um deren Fähigkeiten auszubauen und neue Karriereperspektiven zu schaffen. In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass unsere Mitarbeiter:innen nach einer grundlegenden Schulung die Möglichkeit haben, je nach den Anforderungen ihrer Geschäftsbereiche individuell und selbstbestimmt Weiterbildungsangebote aus unserem modularen System in Anspruch zu nehmen. Die Module kombinieren die Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten. Durch die Zertifizierungen gemäß ISO 21001 und Ö-Cert sind wir in der Lage, eine Erwachsenenbildung auf höchstem Niveau anzubieten. Gut ausgebildetes Personal trägt zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei und hilft uns, in einem sich rasch verändernden Marktumfeld erfolgreich zu bestehen.



Bildung ist der Schlüssel zu Inklusion und Sozialisierung

Seit 2010 bietet SIMACEK Deutschunterricht am Arbeitsplatz an. Angepasst an die Arbeitszeiten in den jeweiligen Objekten haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, kostenfrei an diesem Weiterbildungsprogramm teilzunehmen. Seit Beginn dieser mobilen Sprachförderung haben über 400 freiwillige Teilnehmende erfolgreich an den Kursen teilgenommen. Unsere firmeneigenen Akademien, die SIMACEK Akademie und die CONTENTO Akademie, unterstützen unsere Mitarbeitenden bei ihrer individuellen Karriereplanung. Diese Akademien stärken persönliche Kompetenzen und eröffnen neue Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung. Die Ausbildungen erfolgen über unsere Wissens- und Organisationsplattformen, die praxisnahe Lerninhalte vermitteln.

Lehrlingsausbildung

SIMACEK will verstärkt junge Menschen, insbesondere junge Frauen für eine Berufsausbildung mit Aufstiegs- und Entwicklungschancen in einer krisensicheren Branche begeistern. Mit regelmäßigen Auftritten auf dem Tag der Lehre durch unser Recruiting Team, wollen wir die verschiedenen Facetten von SIMACEK zeigen. Neben dem Jugendticket in Wien wollen wir auch zukünftig mit unseren Benefits wie zum Beispiel ein kostenloses Lehrlingskonto bis zum 24. Lebensjahr anbieten. Unsere Ausbilder:innen helfen unseren Lehrlingen auf dem Weg in ihren Berufstraum, egal ob im Büro, in der Reinigung oder in der Küche. Ziel der Lehrlingsausbildung ist es, neue, langfristige Mitarbeiter:innen zu gewinnen, die aufgrund ihrer Ausbildung bei „Blau-Gelb“ genau wissen worauf wir Wert legen und sich mit SIMACEK in ihrem erlernten Beruf entfalten wollen.



#nextgeneration

Unser erstes Lehrlingsevent vereinte unsere Lehrlinge aus allen Geschäftsbereichen zu einem 2-tägigen Workshop und Austausch.

Im Fokus standen die Sensibilisierung für den verantwortungsvollen Umgang mit Social Media und die Förderung von Teamwork – ein inspirierendes Erlebnis für alle Beteiligten!



GOVERNANCE

Governance

Bei SIMACEK verstehen wir uns als eine lernende Organisation. Wir leben unsere Werte und entwickeln innovative Lösungen, die unseren Kund:innen und Partner:innen zugute kommen. Zudem legen wir großen Wert auf den Schutz der Umwelt und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung stets bewusst.

Unsere Grundwerte

Unsere gelebte Kultur ist der sichtbare Ausdruck unseres inneren Antriebs, unserer Mission, Identität und Werte. Wir pflegen Transparenz, Zuverlässigkeit und bauen langfristige Beziehungen zu unseren Kund:innen, Partner:innen und Lieferant:innen auf. In unserem Arbeitsumfeld setzen wir auf Respekt, Vertrauen und Gleichberechtigung, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich jede:r wohlfühlt und entfalten kann. Unsere Werte und Grundsätze bilden das Fundament unseres täglichen Handelns – im Umgang untereinander, in den Beziehungen mit unseren Geschäftspartner:innen und Kund:innen sowie im nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Ergänzend zu diesen Werten bekennen wir uns in unserem unternehmerischen Handeln zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Themen wie Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassen. Wir handeln nicht wertfrei, sondern wertvoll. Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Respekt und Toleranz sind die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Wir dienen und leisten aus Überzeugung – das ist unser täglicher Antrieb. Die nachstehenden Grundwerte sind zentral für unser Handeln:

Verlässlichkeit, Handschlagqualität und Ehrlichkeit - die Basis unserer Glaubwürdigkeit

Respekt und Toleranz, Vertrauen, Wertschätzung und Gleichberechtigung, Kollegialität - die Basis unserer Vielfalt und unseres Umgangs miteinander

Dienen & Leisten - die Basis unseres Handelns

SIMACEK Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) legt die Grundlagen für alle geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen innerhalb der Unternehmensgruppe fest. Er dient als Maßstab für die moralische, ethische und rechtliche Vorbildfunktion aller Personen, die im Namen von SIMACEK handeln.

Der CoC ist Bestandteil des Arbeitsvertrags und muss von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden. Um das Verständnis zu erleichtern, insbesondere für Personen mit Lern-/Leseschwierigkeiten oder eingeschränkten Sprachkenntnissen, haben wir den CoC in einer leicht verständlichen Fassung gemäß dem capito-Qualitätsstandard (TÜV-zertifiziert) erstellt und in sieben weitere Sprachen übersetzt. Die Verantwortung für die Umsetzung unseres Verhaltenskodex liegt primär bei der Geschäftsführung und den Führungskräften. Mitarbeitende, die Fragen zur Anwendung haben oder unsicher sind, wie sich bestimmte Geschäfte auf unsere ethischen Standards auswirken, können sich jederzeit an ihre Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Compliance-Beauftragte wenden. Sollten Mitarbeitende von Verstößen erfahren, sind sie verpflichtet, diese umgehend zu melden. Dies kann sowohl persönlich als auch anonym über eine unabhängige und externe Ombudsstelle schriftlich geschehen. Um unserer unternehmerischen Verantwortung in der Lieferkette gerecht zu werden, hat SIMACEK einen Verhaltenskodex für Lieferant:innen entwickelt. Dieser Kodex behandelt wesentliche Themen wie Compliance, Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und den Schutz der Umwelt. Sowohl unser Verhaltenskodex als auch der Verhaltenskodex für Lieferant:innen sind auf unserer Website abrufbar.

Compliance

Compliance bei SIMACEK bedeutet nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und rechtlichen Vorgaben, sondern auch ein verantwortungsvolles Wirtschaften sowie die persönliche Verpflichtung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Die Compliance-Organisation wurde 2023 an die neue Unternehmensstruktur angepasst und nach dem „Compliance Management Systeme ISO 37301“ zertifiziert.

Dies umfasst die Etablierung einer klaren Compliance-Organisation, die Einführung von Compliance-Verpflichtungen für Lieferant:innen sowie Due-Diligence-Prozesse für Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen. Zudem legen wir großen Wert auf regelmäßige Schulungen zu den Themen Compliance und Anti-Korruption. Im Geschäftsjahr 2022 und 2023 haben beispielsweise 40 Führungskräfte an diesen Schulungen teilgenommen.

Unser Rechtsregister wird jährlich in den Bereichen Umweltrecht, Arbeitnehmerschutz, Informationssicherheit und Energierecht mit einer externen juristischen Beratung aktualisiert. Für den Berichtszeitraum wurden 195 Rechtsänderungen bewertet, von denen 17 für SIMACEK relevant waren.

Im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes haben wir bereit in der ersten Jahreshälfte 2023 umfassende Maßnahmen umgesetzt, einen sicheren und vertraulichen Kanal für die Meldung von Hinweisen zu potenziellen Rechtsverletzungen oder ethischen Verstößen zu gewährleisten. Unser Hinweisgebersystem ist jederzeit und von überall für unsere Mitarbeitenden, Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen zugänglich. Die online verfügbare Whistleblower-Hotline ermöglicht es, anonym Meldungen abzugeben und bietet einen geschützten, verschlüsselten Kommunikationsweg.

Während des Berichtszeitraums gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen noch Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten. Es gab keine bestätigten Korruptionsfälle in den Berichtsjahren.

Geplante Maßnahmen:

- Erweiterung des Onboarding-Prozesses mit weiteren Compliance-Komponenten (z.B. Interessenskonflikt)
- Einsatz von Schulungssoftware für Desktop-Schulung
- Vor Ort Compliance-Schulungen der Führungskräfte österreichweit



Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Als Familienunternehmen erkennen wir schon lange die Bedeutung unserer Verantwortung innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette und nehmen diese aktiv wahr. Wir sind uns der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft bewusst und streben danach, nachhaltig und verantwortungsvoll zu handeln. Aus diesem Grund wählen wir Produkte und Dienstleistungen aus, die soziale und ökologische Aspekte in ihrer Herstellung und Erbringung berücksichtigen – von der Produktion bis zur Entsorgung. Bei unseren Beschaffungsentscheidungen fließen neben Qualität und Benutzerfreundlichkeit auch umfassende Nachhaltigkeitskriterien ein. Wir legen besonderen Wert auf Produkte und Dienstleistungen, die sich durch Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit, Upgrade-Möglichkeiten und eine hohe Verwertbarkeit auszeichnen. Diese Produkte zeichnen sich im Vergleich zu herkömmlichen Alternativen idealerweise durch umweltfreundlichere Verpackungen aus, erzeugen weniger oder schadstoffärmere Abfälle und bestehen aus recycelten Materialien oder Reststoffen. Bevor wir eine Beschaffungsentscheidung treffen, analysiert SIMACEK sorgfältig die Notwendigkeit und prüft, ob bereits vorhandene Produkte weiterhin genutzt werden können. Mit diesem Ansatz fördern wir nicht nur die Nachhaltigkeit, sondern erzielen auch wirtschaftliche Vorteile.

Lieferant:innenbeziehungen

SIMACEK legt großen Wert auf Partnerschaften mit Lieferant:innen, die sich ebenfalls ihrer Verantwortung bewusst sind. Aus diesem Grund sind alle neu gelisteten Hauptlieferant:innen verpflichtet, eine Lieferant:innenselbstauskunft auszufüllen. Diese Selbstauskunft wird regelmäßig im Rahmen von Jahresgesprächen gemeinsam aktualisiert. Dadurch erhält SIMACEK einen klaren Einblick in die Arbeitsweisen der Lieferant:innen, insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, menschenwürdige Produktionsbedingungen, faire Handelspraktiken und die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten.

Um die Einhaltung der SIMACEK-Standards bei Subunternehmen zu gewährleisten, werden regelmäßig Evaluierungen durchgeführt. Diese Prüfungen stellen sicher, dass alle Hauptlieferant:innen über folgende wesentliche Dokumente verfügen:

- Einen unterzeichneten Lieferant:innen- oder Subunternehmervertrag
- Einen unterzeichneten Lieferant:innen-Code of Conduct
- Regelmäßig durchgeführte Audits und Überprüfungen

Für SIMACEK ist die nachhaltige Beschaffung ein zentrales Anliegen, das die Übernahme von Verantwortung in der gesamten Lieferkette umfasst. Wir identifizieren ethische, finanzielle und rechtliche Risiken und überwachen die Nachhaltigkeitsleistungen unserer Lieferant:innen. Zudem arbeiten wir eng mit ihnen zusammen, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Dieser Ansatz fördert nicht nur langfristige Partnerschaften, sondern auch soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz. Ein wesentliches Instrument in diesem Prozess ist die proaktive Sensibilisierung unserer Lieferant:innen für nachhaltiges Handeln. Hierbei setzen wir auf die Schonung natürlicher Ressourcen, die Vermeidung von Abfällen und die Minimierung von Transportwegen. So stellen wir sicher, dass unsere gesamte Lieferkette verantwortungsbewusst und nachhaltig agiert.

In dieser Übersicht wollen wir verdeutlichen, an welchen Kriterien wir uns orientieren bzw. welche Gütezeichen Voraussetzung in der Beschaffung sind:

Papier/Bürobedarf

Es ist ausschließlich Recyclingpapier zu beschaffen. Ausnahmen gelten für Urkunden, Zertifikate und Zeugnisse. Falls das Papier gebleicht ist, muss es chlorfrei gebleicht worden sein. (PCF)

IT

Geräte sollen sich durch ihre Langlebigkeit und Reparierbarkeit sowie ihre recyclinggerechte Konstruktion auszeichnen. Die Lebenszykluskosten sind zu berücksichtigen. Falls keine Verwendung im eigenen Hause mehr möglich ist, sollen die nicht mehr benötigten Geräte an Einrichtungen abgegeben werden, die diese weiter verwenden oder gebrauchte IT-Geräte zur Weitervermarktung aufbereiten. Außerdem wird empfohlen, die Möglichkeiten der Beschaffung von aufgearbeiteten IT-Geräten statt fabrikneuen Geräten zu bedenken.

KFZ/Fuhrpark

Fahrzeugbeschaffungen sollen lebenszyklusorientiert und, wo sinnvoll, auf kleine, leichte, verbrauchsarme Elektrofahrzeuge (BEV) fokussiert sein, die bevorzugt mit Ökostrom betrieben werden. Verbrenner müssen mindestens Euro VI erfüllen und nur bei Bedarf beschafft werden. Reifen sollen nachhaltig sein und Verbrauch sowie Geräusche minimieren. (z. B. aus Naturkautschuk).

Möbel

Holz soll aus legaler, nachhaltiger Forstwirtschaft stammen, Tropenholz ist zu vermeiden. Metall- und Holzmöbel sind Kunststoff vorzuziehen. Die Nutzungsdauer der Möbel sollte durch Reparaturen und Erhaltungsmaßnahmen verlängert werden.

Reinigung/Hygieneprodukte

Hygienepapier muss zu 100% aus Recyclingfasern bestehen. Diese Anforderung gilt nicht für Papierservietten und Rollentuchpapier. Ausgenommen sind spezifische Kundenwünsche. Reinigungsprodukte sollten den nachfolgenden Kriterien entsprechen:

- frei von Mikroplastik
- biologisch abbaubar
- geringe Ökotoxizität
- wenig umweltschädliche und gesundheitsschädliche Inhaltsstoffe
- umweltschonende und ressourcenschonende Produktion
- umweltschonende Verpackung

Elektrogeräte

Für alle elektrischen Geräte, auch medizinische, sollen Lebenszykluskosten berücksichtigt werden. Es sind möglichst energieeffiziente (mind. Klasse D) und vollständig ausschaltbare Geräte mit geringer Geräuschemission zu wählen. Akkugeräte sind Batteriegeräten vorzuziehen.

Textilien

Bei Baumwolltextilien sollte Baumwolle aus biologischem Anbau und ohne schädliche Chemikalien bevorzugt werden. Solche Textilien sind hautschonend und allergenarm. Fairer Handel und der Verzicht auf umweltschädliche Pestizide sind wichtig. Textilien mit ILO-Gütezeichen sowie nach „Standard 100 by OEKO-TEX“ sind zu bevorzugen, um gesundheitsschädliche Stoffe zu minimieren.

Innenbeleuchtung

Bei Erneuerung bzw. Umstellung der Innenbeleuchtung sollen die Lebenszykluskosten berücksichtigt werden. Dabei sollen möglichst energieeffiziente, langlebige Leuchtmittel beschafft werden, bevorzugt geprüfte und zertifizierte LED-Lampen.

Energie

Strom soll zu 100 % aus erneuerbaren Quellen stammen. Die Herkunft des gelieferten Stroms muss dabei auf eindeutig beschriebene und identifizierbare Quellen zurückführbar und der Herkunftsnachweis muss von einer allgemein anerkannten technischen Zertifizierungsstelle ausgestellt sein. Bei Neubauten und Sanierungen sollen die Möglichkeiten regenerativer, dezentraler Energieerzeugung (z. B. PV-, Solarthermie-Anlage, Wärmepumpe) evaluiert werden. Die Einführung intelligenter Zähler („Smart Meter“) ist dabei ebenfalls zu prüfen.

Stakeholder Einbindung

Für SIMACEK ist es essenziell, mit seinen Stakeholdern im regelmäßigen Austausch zu stehen. Dieser ermöglicht uns, die Bedürfnisse unserer Interessensgruppen zu verstehen, wichtige Trends, Entwicklungen und Risiken frühzeitig zu erkennen und diese in unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, ist der Einbindung unserer Mitarbeiter:innen ein besonderer Stellenwert zugeordnet.

Ein wichtiges Instrument dafür sind regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche und -befragungen. Unsere Zufriedenheitsanalysen finden im Abstand von maximal drei Jahren statt, die letzte erfolgte 2024 über Great Place to Work.

Feedback von externen Stakeholder

Zur Beseitigung negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit ist es SIMACEK wichtig, dass unsere Stakeholder ergänzend zum anonymen Meldesystem die Möglichkeit haben, Bedenken oder Beschwerden vorbringen zu können. Je nach Geschäftsbereich stehen dafür unterschiedliche Verfahren, wie beispielsweise ein Ticketsystem zur Verfügung. Generell streben wir an, innerhalb von 24 Stunden nach Beschwerdeeingang eine abschließende Rückmeldung oder zumindest eine Eingangsbestätigung über den Erhalt und den Bearbeitungsstatus der Beschwerde zu geben. Eingehende Beschwerden werden sorgfältig geprüft, vollständig bearbeitet und gewissenhaft dokumentiert, um Transparenz zu gewährleisten und nachhaltige Verbesserungen in unseren Prozessen zu fördern.

Unserer Stakeholder

Im Rahmen eines internen Workshops, an dem Führungskräfte aus verschiedenen Geschäftsbereichen teilnahmen, haben wir im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse 2024 die Liste unserer Stakeholdergruppen auf ihre Aktualität überprüft und mittels einer Onlinebefragung eingebunden. Die Befragung hat ergeben, dass keine markanten Anpassungen notwendig sind.





Bedeutung für SIMACEK	Stakeholdergruppe(n)	Dialogform (Auszug)
Interne Stakeholder Sichern die Bereitstellung sämtlicher Dienstleistungen und Services von SIMACEK. Erwarten sich neben einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz regelmäßiges Feedback und eine transparente Kommunikation zu wichtigen Entscheidungen im Unternehmen.	Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche • Meetings (auch Zoom/Teams), Social Media/Intranet • Jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche
	Betriebsräte	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche, Mails • Interne Schulungen
	Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher und schriftlicher Austausch • Meetings • Veranstaltungen, Events
SIMACEK Holding/Konzern Stimmt mit der Geschäftsführung die strategische Richtung des Unternehmens ab. Erwartet einen positiven Geschäftserfolg, langfristiges Wachstum und regelmäßige Updates.	Mutter- & Tochtergesellschaften, Eigentümer	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche • Meetings (auch Zoom/Teams) • Social Media, Intranet • Jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche
	Aufsichtsräte	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsratssitzungen • Persönliche Gespräche
	Stiftung, Familie Simacek	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlicher Austausch
Markt Ermöglicht, dass SIMACEK seine Dienstleistungen und Services anbieten kann und diese abgenommen werden. Unsere Lieferanten:innen und Kund:innen erwarten faire Vertrags-/Geschäftspraktiken, langfristige Partnerschaften sowie pünktliche Zahlungen, aber auch die Auseinandersetzung mit ESG-Themen.	Potenzielle Kund:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlich, persönliche Gespräche • Veranstaltungen, Social Media
	Lieferant:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche, Mails/Briefe/Ausschreibungen
	Banken & Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlicher & mündlicher Austausch
Bildungswesen Ist wichtiger Partner bei der Ausbildung bestehender Mitarbeiter:innen, aber auch beim Aufbau von potenziellen Mitarbeitenden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.	Universitäten/Fachhochschulen/ Weiterbildungsinstitute	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Kontakt • Forschungsprojekte • Weiterbildungsprogramme
	Interne Bildungsakademie	<ul style="list-style-type: none"> • ESG-Aktivitäten • Employer-Branding-Kampagnen • Broschüren/Presse/Website
NGOs/NPOs Mit ihrer Hilfe kann SIMACEK durch gemeinsame Projekte seiner Verantwortung in der Gesellschaft nachkommen, aber auch Know-how zu nachhaltigen Themen erlangen. Erwarten sich eine transparente Kommunikation auch zu kritischen Themen sowie die Begegnung auf Augenhöhe.	Soziales/Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen & Sponsoring • Social Media • Vorträge & Diskussionen bei Veranstaltungen
Interessensvertretungen Sind ein wichtiges Sprachrohr, um die Interessen von SIMACEK gegenüber der Politik zu vertreten. Erwarten Unterstützung durch die aktive Teilnahme an Projekten, Info-Veranstaltungen, Diskussionsforen, Kongressen etc.	Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Vertretungen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher & schriftlicher Kommunikationsaustausch
	Verbände & Innungen	

Bedeutung für SIMACEK	Stakeholdergruppe(n)	Dialogform (Auszug)
Interne Stakeholder Geben Gesetze und Verordnungen und damit die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeit vor. Erwarten einen Beitrag zur Wertschöpfung in Österreich.	Bund, Land, Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher & schriftlicher Kommunikationsaustausch • Standortbesuche
	Ministerien	
Behörden & Verwaltung Überprüfen, ob SIMACEK seinen Verpflichtungen in Bezug auf Qualität und Sicherheit gegenüber seinen Kund:innen und Mitarbeiter:innen nachkommt. Erwarten transparente und vollständige Kommunikation bzw.	Ämter, Behörden, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlicher und mündlicher Austausch • Kontrollen/Inspektionen • Beratungen
Medien Können die öffentliche Wahrnehmung von SIMACEK beeinflussen, aber auch für uns wichtige Themen transportieren. Erwarten aktuelle und transparente Informationen bzw. Austausch.		<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche • Mails • Pressemeldungen • Veranstaltungen • Social Media • Kooperationen
Zivilgesellschaft Bestimmen das Image und das Meinungsbild mit. Erwartet eine offene Informationskultur, transparentes und nachhaltiges Wirtschaften.	inkl. künftiger Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Medienberichte/Pressemeldungen • Social Media/Website • Networking • Recruiting • Messen, Events

Dienstleistungssicherheit

Zertifizierte Managementsysteme:



- ISO 9001 (Qualität)
- ISO 10001 (Qualitätsmanagement – Kundenzufriedenheit)
- ISO 37001 (Antikorruption)
- Orientierung an der ISO 22000 für Lebensmittelsicherheit und an den International Food- Standards (IFS)
- Leitbetriebe Austria (Zertifiziert 2023/2024)

Bei SIMACEK ist es unser erklärtes Ziel, ein vertrauenswürdiger und kompetenter Lösungspartner für unsere Kund:innen zu sein. Wir setzen auf Qualität, Kompetenz und vor allem Herzlichkeit und Handschlagqualität. Die Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftspartnerschaft bildet für uns die Zuverlässigkeit und Sicherheit unserer Leistungen.

Zuverlässige Dienstleistungen

Unsere Kund:innen, darunter auch systemrelevante Einrichtungen wie Krankenhäuser, Pflegeheime und Betreiber öffentlicher Verkehrsmittel erwarten von uns eine durchgängige und zuverlässige Dienstleistungserbringung. Dies erfordert sorgfältige Planung, robuste Infrastrukturen und proaktive Wartungsmaßnahmen. Wir halten strikte Qualitätsstandards (wie ISO-Zertifizierungen) ein, schulen unsere Mitarbeiter:innen umfassend und setzen modernste Technologien ein. Eine Unterbrechung unserer Dienstleistungen oder mangelnde Qualität könnte schwerwiegende negative Auswirkungen haben und sogar ein Gesundheitsrisiko darstellen.

Sicherheit durch Risikomanagement

Unser Risikomanagement ist im Controlling verankert, wobei die Geschäftsführung die Letztverantwortung trägt. Es umfasst sowohl potenzielle Gefährdungen und Gefahren als auch Chancen, die sich positiv auf unseren Geschäftsbetrieb auswirken können. Regelmäßige Risiko- und Chancenanalysen werden in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung durchgeführt und dem Aufsichtsrat berichtet. Ein zentrales Risiko für die Dienstleistungssicherheit ist der Mangel an qualifiziertem Personal.

Stärkung der Organisation durch Resilienz

Zur Steigerung der Widerstandsfähigkeit unserer Organisation wurde das gesamte operative Geschäft im Facility Management und in der Verpflegung im Jahr 2022 in eine Gesellschaft zusammengeführt. Dadurch konnten Mehrfachfunktionen reduziert, der Fokus der einzelnen Einheiten geschärft und Führungsspannen im operativen Bereich deutlich reduziert werden. Die systematische Begleitung und Ausbildung unserer Führungskräfte in diesem Prozess haben die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Organisation zusätzlich gestärkt. Mit der Einführung der SIMACEK Akademie können wir nun höherqualifiziertes Personal intern ausbilden und so die Dienstleistungssicherheit gewährleisten.

Sicherheit durch Qualitätssicherung

Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen bestimmt wesentlich die Zuverlässigkeit von SIMACEK als Lösungs- und Dienstleistungspartner. Deshalb werden umfassend digitale Qualitätsmanagementtools eingesetzt. Abhängig vom Geschäftsfeld werden dabei etwa die Durchführung von Dienstleistungen, Qualitätssicherungsmaßnahmen, Leistungsüberprüfungen oder Objektaudits dokumentiert und in Form von Reports oder Online-Portalen gleichermaßen den operativen SIMACEK Führungskräften, den SIMACEK Kundenbetreuer:innen sowie den Kund:innen selbst zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sollen ab 2025 umfassende Kundenbetreuungsstandards eingeführt werden, die gezielt auf höchste Qualitätssicherung ausgerichtet sind.

Monitoring

Zur Sicherstellung und kontinuierlichen Verbesserung unserer Dienstleistungen werden alle 14 Tage Jour Fixe von Gebietsleiter:innen und Objektleiter:innen abgehalten. In diesen Meetings werden über die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen und die Erreichung der Leistungsindikatoren berichtet.

Zusätzlich finden folgende Audits und Analysen statt:

- Qualitätsaudits im Bereich Reinigung
- Interne Audits für alle Bereiche, einschließlich Reinigung, Schädlings- und Hygienemanagement, Bewachung, Technisches Gebäudemanagement, Verkehrsmittelservices, Hausbetreuung und Verpflegung
- Kund:innenzufriedenheitsanalysen

Diese Maßnahmen helfen uns, den Kund:innenanforderungen gerecht zu werden und unsere Services an veränderte Marktbedingungen anzupassen.

Cybersicherheit



- Orientierung an der ISO 27000 für Informationssicherheit – Validierung ist für 2024 geplant
- Maßnahmenplan zur IT-Risikominimierung 2024
- SIMACEK Richtlinie zur Benutzung von IT-Systemen
- SIMACEK Richtlinie: Mobile Endgeräte und Desktoparbeitsplätze
- DSGVO-Prozess: Data Breach Meldung gem. Art. 33 u. 34 DS-GVO*

Durch die fortschreitende Digitalisierung, den wachsenden Einsatz von Cloud-Technologien und die Verlagerung ins Homeoffice steigt für Unternehmen das Risiko, Ziel von Cyberangriffen zu werden. Daher ist Cybersicherheit ein unverzichtbarer Bestandteil zur Sicherung eines stabilen Geschäftsbetriebs. Sie schützt sowohl interne als auch Kund:innendaten vor schädlichen Angriffen, beugt Datenverlusten vor und gewährleistet die Stabilität der IT-Infrastruktur. SIMACEK hat ein umfassendes Cyber-Sicherheitskonzept entwickelt, das folgende Maßnahmen beinhaltet:

Sicherung des hybriden Arbeitsplatzes

Die unternehmensweite Desktop-Virtualisierung erleichtert die Verwaltung von Zugriffsrechten und ermöglicht das zeitnahe Aktualisieren aller Programmebenen. Unsere Mitarbeiter:innen nutzen dabei stets eine VPN-Verbindung, wodurch sie in einer sicheren und regelmäßig gesicherten Arbeitsumgebung tätig sind.

Anti-Spam-Schutz

Die IT-Abteilung von SIMACEK stellt einen umfassenden Anti-Spam-Schutz bereit. Alle eingehenden E-Mails werden auf Virensignaturen überprüft und bei Verdacht auf Schadsoftware in einen Quarantäneordner verschoben. Im Jahr 2023 wurde der bestehende E-Mail-Sicherheits- und Virenschutz durch einen erweiterten Malwareschutz ergänzt.

Firewall & Netzwerksicherheit

Alle Standorte und Netzwerke sind durch „virtuelle LANs“ voneinander getrennt und mit Next-Generation-Firewalls ausgestattet, um Angriffe sowohl von externen als auch internen Quellen im lokalen Netzwerk zu verhindern. Für Besucher:innen steht ein separates Gäste-WLAN zur Verfügung, das strikt vom internen Unternehmensnetzwerk getrennt ist. Eine Online-Zutrittskontrolle erschwert unbefugten Zugriff auf Arbeitsstationen. Im Jahr 2023 wurde eine erweiterte Secure-DNS-Lösung eingeführt, die gefährliche Verbindungen blockiert und Denial-of-Service-Angriffe (DDoS) unmittelbar verhindert.



Backup-Konzept

Ein Backup-System, das kritische Daten zyklisch sichert, ist ein integraler Bestandteil unseres Cyber-Security-Konzepts. Trigger-Tools erkennen frühzeitig, wenn ein Crypto-Virus in die Dateistruktur des Unternehmens eindringt. In diesem Fall werden die Nutzer:innen gesperrt und die Daten aus einem sicheren Backup wiederhergestellt. Wöchentliche und vierteljährliche Sicherungen sowie regelmäßige Funktionsüberprüfungen gewährleisten zusätzliche Sicherheit. Ein dokumentierter IT-Recovery-Plan beschreibt die Wiederherstellung im Falle eines Ausfalls.

Mobile Device Management

Angesichts der steigenden Anzahl von Tablets und Smartphones, die im Zuge der Digitalisierung im Unternehmen genutzt werden, planen wir bis 2025 die Implementierung eines Systems zur zentralen Verwaltung und Wartung mobiler Geräte.

Awareness Trainings

Der IT-Bereich, der für die Cybersicherheit im Unternehmen verantwortlich ist, plant im Jahr 2024 die Einführung einer neuen Initiative zur Sicherheitsschulung. Hierbei werden wir verschiedene Lehrmittel bereitstellen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Kenntnisse über Cyber Security sowohl am Arbeitsplatz als auch im häuslichen Umfeld zu erweitern. Um den Herausforderungen durch Social Engineering zu begegnen, führen wir gezielte IT-Awareness-Trainings ein. Diese Schulungen fördern das Bewusstsein für potenzielle Gefahren und vermitteln angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit sicherheitsrelevanten Situationen. Die Nutzer:innen sollen in der Lage sein, selbstständig zwischen Spam- und Phishing-E-Mails zu unterscheiden. Zudem haben wir eine verpflichtende Security-Awareness-Lösung mit Online-Kursen eingeführt, wobei bei wiederholtem Nicht-Absolvieren das Nutzer:innenkonto gesperrt wird. Dieses Training ist auch ein fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende. Darüber hinaus werden die Schulungsmaßnahmen und das Verhalten im Umgang mit unsicheren Quellen kontinuierlich überprüft und angepasst. Für den Zeitraum 2022-2023 sind keine Vorfälle von Datenleaks von Kundendaten dokumentiert oder bekannt.

Digitalisierung/Künstliche Intelligenz

Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind eng miteinander verknüpft. Digitale Technologien eröffnen uns neue Geschäftsmodelle und helfen, zukunftsfähige, wertschöpfende Produkte zu entwickeln. Durch den Einsatz digitaler Technologien optimieren wir unsere internen Prozesse und Kund:innenabläufe. Bei SIMACEK haben wir beispielsweise den Papierverbrauch deutlich reduziert – rund 80 Prozent unserer Kund:innen erhalten bereits ausschließlich elektronische Rechnungen. Ein weiteres Beispiel ist unser digitales Schädlingsmonitoring, das den Einsatz von Schädlingsbekämpfungsmitteln effizienter steuert und so die Umweltbelastung minimiert. Zudem befindet sich unser Kund:innenportal derzeit im Aufbau. Es wird den direkten Zugriff auf wichtige Dokumente, Auftragsdaten und Echtzeit-Informationen ermöglichen, um die Effizienz und Transparenz in der Zusammenarbeit weiter zu steigern. Gleichzeitig tragen wir aktiv zur Schonung von Ressourcen und dem Umweltschutz bei.



Darüber hinaus prüfen wir den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), um Prozesse noch effizienter zu gestalten. Beispielsweise könnte KI im Bereich der vorausschauenden Wartung eingesetzt werden, um potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten, bevor Störungen auftreten. Dies würde nicht nur die Betriebsabläufe optimieren, sondern auch den Ressourcenverbrauch weiter senken. Mit diesen Technologien wollen wir die nächste Stufe der Digitalisierung erreichen und nachhaltige Lösungen für die Zukunft schaffen.

Digitalisierungsstrategie 2028

Unsere Digitalisierungsstrategie 2028 bildet das Rückgrat der IT-Unterstützung für Geschäfts- und Unternehmensprozesse. Diese Strategie legt konkrete Ziele fest, die umgesetzt und regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft werden. Eine der größten Herausforderungen in diesem dynamischen Bereich besteht für SIMACEK darin, den sich ständig ändernden Bedürfnissen unserer Kund:innen gerecht zu werden. Ein zentrales Ziel ist der Aufbau und die Aufrechterhaltung einer wirtschaftlichen, energie- und ressourcenschonenden IT-Infrastruktur, die gleichzeitig die Sicherheit und den Schutz der Personen im und außerhalb des Unternehmens gewährleistet. Wichtige Aspekte für den erfolgreichen Wandel von SIMACEK zu einem digitalen und nachhaltigeren Unternehmen sind eine langfristige strategische Steuerung des laufenden Veränderungsprozesses und Förderung unseres Key User Teams, das aus kompetenten, abteilungsübergreifend denkenden und geschulten Mitarbeitenden aus allen Unternehmensbereichen besteht.

Interne Richtlinien und KI-Einsatz

Ergänzend zu den bestehenden internen Richtlinien für die „Nutzung von IT-Systemen“ und „Mobile Endgeräte und Desktoparbeitsplätze“ arbeitet die IT-Abteilung an einer neuen Richtlinie für den Einsatz von KI-Werkzeugen. Ziel ist es, dass Mitarbeitende verantwortungsvoll mit Künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag umgehen, um Datenschutz- und Urheberrechtsverletzungen zu vermeiden und Haftungsrisiken zu minimieren.

Im Jahr 2024 wird ein Schwerpunkt auf Schulungen zu KI-Systemen in den genannten Themenbereichen gelegt. In Kooperation mit Mytalents sollen die Mitarbeitenden lernen, die möglichen Risiken von KI besser einzuschätzen und die interne KI-Richtlinie korrekt umzusetzen.

Digitale Agenda

Mit der Digitalen Agenda wurde 2023 in Österreich ein Standard geschaffen, der sukzessive in der gesamten SIMACEK-Gruppe ausgerollt werden soll. Im Jahr 2024 startet Deutschland, danach werden die Tochtergesellschaften in den CEE-Ländern folgen.





Maßnahmen & Ziele

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
Unternehmensstrategie			
Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum	Zusammenführung des gesamten österreichischen Facility Managements und Verpflegungsgeschäfts in der SIMACEK GmbH	erledigt	2022
	Implementierung des neuen Leitbildes und der Unternehmensstrategie für SIMACEK	erledigt	2024
Compliance			
Zertifizierung Compliance Management Systeme ISO 37301	Anpassung der Compliance - Organisation an die neue Unternehmensstruktur	erledigt	2023
Erhöhung Anzahl der Compliance Schulungen/MA (S_{Comp}) 98% Verw.MA/Halbjahr $S_{Comp} > 98\%$ /Halbjahr	Einsatz von Schulungssoftware für Desktop Schulung	in Arbeit	2024
Third Party Due Diligence	Überprüfung des Lieferantenstamms nach diversen Sanktions- bzw. PEP Desk, Watch- und Blacklisten	erledigt	2022
Funktionierendes Rechtsänderungsmanagementsystem	Jährliche Aktualisierung des Rechtsregisters im Bereich Umweltrecht, Arbeitnehmerschutz, Informationssicherheit und Energierecht	laufend	laufend
Compliance bei Beauftragung von Subunternehmern und Sponsoring	Verschärfung der Richtlinie für Beauftragung von Subunternehmern/Arbeitskräfteüberlassungen und Umsetzung des Compliance Prozesses Einführung neuer Richtlinie: Sponsoring Guidelines	erledigt	2023
Neues Hinweisgebersystem	Umsetzung eines neuen Hinweisgebersystems	erledigt	2023
Vermeidung von Interessenskonflikten bei SIMACEK Mitarbeiter:innen	Anreicherung des Onboarding-Prozesses mit weiteren Compliance-Komponenten (z.B Interessenskonflikt)	in Arbeit	2024
Verpflichtende Compliance Präsenz-Schulungen werden von 100% der Führungskräfte abgeschlossen	Abhaltung von vor Ort Compliance - Schulungen der Führungskräfte österreichweit	in Arbeit	2024
Nachhaltige Beschaffung			
Sicherstellen der SIMACEK Standards bei Subunternehmen Level A Check – Subunternehmen Due Dilligence Quote: Level B Check – Auftragnehmer Vorortüberprüfungsquote: SubDDQ = 100 %, ANAudits = 4/Jahr	Weiterhin konsequentes Einsetzen der SIMACEK Standards für Subunternehmer. Der Level B Check wird standardisiert und unternehmensweit vereinheitlicht.	Sub _{DDQ} = 100% SubAudits = 4/2024	laufend

Maßnahmen & Ziele

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
Sensibilisierung der Lieferant:innen für nachhaltiges Verhalten ANCoC = 60 %	Regelmäßige Schulungen, Überprüfungen und Lieferant:innengespräche entsprechend der SIMACEK Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“, Abdeckung von mind. 60 % des Beschaffungsvolumens durch Lieferant:innen CoC	AN _{CoC} = 39 %	laufend
Cybersicherheit			
Absicherung des Hybrid-Arbeitsplatzes	Desktop Virtualisierung, VPN Verbindungen, rechtzeitige Updates aller Programmebenen		laufend
Sicherung kritischer Daten Backupsicherungsfrequenz Online (BSF _o) Backupsicherungsfrequenz Physisch (BSF _p) BSF _o = täglich BSF _p = 14täglich	Backup Konzept durch Trigger-Tools zur Früherkennung von Crypto Viren, Erhöhung der Backupfrequenz (BF)	BSF _o = täglich erledigt BSF _p = monatlich	2023
Firewall & Netzwerksicherheit	Trennung der Standorte & Netzwerke via „virtuellen LANs“, Schutz des lokalen Netzwerks		laufend
Anti-Spam-Schutz	Bereitstellung eines kompletten Anti-Spam-Schutzes, Prüfung auf Viren-Signaturen		laufend
Mobile Device Management	Systeminstallation zur zentralen Einrichtung und Wartung von Mobile Devices		laufend
Awareness Trainings	Systematischen IT-Awareness-Trainings für alle Mitarbeiter:innen um das Gefahrenbewusstsein zu schärfen und die richtigen Verhaltensweisen laufend zu trainieren		2025
Digitalisierung			
Aufbau und die Aufrechterhaltung einer wirtschaftlichen, energie- und ressourcenschonenden IT-Infrastruktur	Strategische Steuerung des laufendenden Veränderungsprozesses bis hin zum digitalen Unternehmen		laufend
Dienstleistungssicherheit			
Sicherstellung der Dienstleistungen durch Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeiter:innen	Weiterentwicklung und konsequente Umsetzung der SIMACEK HR- und Employer Branding Strategie	umgesetzt	2023

Maßnahmen & Ziele

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
Attraktives Arbeitsumfeld			
Die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit erhalten und fördern mittels Mitarbeiter:innenbefragung (MA _{Befrag})	Jährliche Mitarbeiter:innenzufriedenheitsanalyse	MA _{Befrag} / Jahr=1	2024
Steigerung der Vereinbarkeit Familie & Beruf	Rezertifizierung Audit berufundfamilie	zertifiziert	2024
	Interne Nachbesetzung von Führungskräften (Team-/Objektmanager:innen ca. 30%)		
Steigerung der Qualifikation und Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen	Einführung der SIMACEK Academy für Fachkräfte, Arbeiter:innen und Lehrlinge	umgesetzt	2023
Unterstützung von Arbeitnehmer:innen in Notsituationen	Fortsetzung der betrieblichen Sozialarbeit, Aufstockung internen Kontaktpersonen österreichweit	laufend	laufend
Einführung von zusätzlichen Mitarbeiter:innen-Benefits auf Basis der Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung	Vergünstigungen, Family Day, Jubiläumsfeiern, etc.	Start 2024	laufend
Schulungen für Führungskräfte zur Umsetzung und Stärkung der Employer Value Proposition (EVP) „SIMACEK makes life better“	Weiterentwicklung Führungsleitbild, KI, Führungsthemen, Führungskräfteentwicklung	Start 2024	2025
Umsetzung der Employer Branding Strategie im Employee Life Cycle	Verbesserter Recruiting-Prozess und Bewerber:innenkommunikation, Pre- und Onboarding, interne Kommunikation, Mitarbeiter:innenjahresgespräche	Start 2024	laufend
Gleichbehandlung			
Gleichbehandlungsrichtlinie	Erstellung und Veröffentlichung der SIMACEK Gleichbehandlungsrichtlinie	umgesetzt	2023
Meldeprozess (Gleichbehandlung)	Festlegung und Umsetzung des Meldeprozesses für Gleichbehandlung	umgesetzt	2023
Verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung, Leitbild, Verhaltenskodex werden von 100% der SIMACEK Führungskräfte abgeschlossen	Einmalige Präsenzs Schulung aller Führungskräfte österreichweit	In Umsetzung	2024
Laufende Schulungen der Arbeiter:innen zu Gleichbehandlung, Leitbild	Präsenzs Schulungen österreichweit für Arbeiter:innen	In Umsetzung	2024
Verpflichtende Schulungen zur Gleichbehandlung für alle SIMACEK Mitarbeiter: innen	Umsetzung der verpflichtenden jährlichen Online-Schulungen für alle Mitarbeiter:innen über das Online Portal PINKTUM	In Umsetzung	2024

Maßnahmen & Ziele

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
Gesundheit und Arbeitssicherheit			
Senkung der Arbeitsunfälle Lost Time Injury Rate (LTIR) 20 %	Gefährdungsbeurteilungen Schulungen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz Regelmäßige Beurteilung der Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel	LTIR=22,35 LTIR=17,88	2023
Sensibilisierung von Vorsorgeuntersuchungen	Infokampagnen mittels betrieblicher Sozialarbeit & Betriebsmediziner:innen österreichweit		2024
Treibhausgas-Emissionen & CO₂ Bilanz			
Einsparung der CO ₂ Emissionen pro Mitarbeiter (Headcount) um 55% (Basisjahr 2021)	Planung und Einsatz von E-Mobilität & Photovoltaik Effizienter Einsatz von Ressourcen (Energie, Öko-Strom, Materialien, ect.) Erhöhung der Abfallvermeidung und Wiederverwendung	t CO ₂ -Äquivalent/MA = 0,80 t CO ₂ -Äquivalent/MA = 0,36	2030
Material & Ressourcenverbrauch			
Umweltfreundliche Reinigung – Reduktion von alkalischen Reinigungsmitteln (RM _{alkal}) um 11 % (l/EUR Umsatz, Basisjahr 2020)	Forcieren von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln Einsatz von neuen Methoden und Verfahren, Logistiko Optimierung	RM _{alkal} =357 l/Mio € RM _{alkal} =260 l/Mio.€	2025

GRI Kennzahlen - SIMACEK GmbH

Finanzen

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
201-1	Bilanzsumme	in Mio. EUR	53,85	48,81
	Eigenkapital	in Mio. EUR	14,95	14,34
	Umsatzerlöse	in Mio. EUR	190,53	156,98
	Betriebserfolg	in Mio. EUR	11,24	11,83
	Ergebnis nach Steuern	in Mio. EUR	8,61	9,15
	Personalaufwand	in Mio. EUR	129,40	107,86
	Spenden	EUR	26.218,36	22.923,60

Governance/Compliance

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Anzahl	6	6
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	%	>95	>95
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Anzahl	0	0
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Anzahl	0	0

Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste, Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Arbeitsmediziner:innen Bundesweit (Beratung & Prävention) CONTENTO: 1 Arbeitsmediziner:in und arbeitsmedizinisches Zentrum (Gesundheitsuntersuchungen, Beratung und Prävention)		
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		100% unserer Mitarbeitenden sind vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen			
	Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0	0
	Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Rate	0	0
	Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Anzahl	3	1
	Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Rate	0,55	1,88
	Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (LTI)	Anzahl	89	66
	Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (LTIR)	Rate	16,21	12,43
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	Anzahl	5.491.728	5.309.856

Biologische Vielfalt

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte	m ²	7543,24	7543,24

THG-Emissionen & CO₂ Bilanz

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
305-1	THG (Scope 1)	t CO ₂ -Äquivalent	1.393,35	1.480,51
305-2	THG (Scope 2)	t CO ₂ -Äquivalent	323,96	274,07
305-3	THG (Scope 3)	t CO ₂ -Äquivalent	1.316,69	1372,03
	Gesamt	t CO ₂ -Äquivalent	3.034,00	3.126,61
305-4	Energieintensität – Energie gesamt, pro m ²	MWh	0,40	0,41

Materialien / Ressourcenverbrauch

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
301-1	Hardware	kg	314,22	549,98
	Papier nicht erneuerbar	kg	5.373,00	15.995,00
	Papier erneuerbar	kg	0,00	0,00
	Papier gesamt	kg	5.373,00	5.995,00
	Papier gesamt in Blatt	Blatt	1.074.530,00	1.198.926,00
	Reinigungsmittel	l	195.771,55	204.320,91
302-1	gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	5.458,24	5.492,96
	Stromverbrauch gesamt	MWh	1.321,40	1.040,82
	aus erneuerbaren Quellen	MWh	1.282,70	746,61
	aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	38,70	294,21
	Wärmeverbrauch gesamt	MWh	585,16	617,79
	aus erneuerbaren Quellen	MWh	63,21	86,23
	aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	521,95	531,56
	Mobilität	MWh	3.551,68	3.834,35
	Treibstoffverbrauch Diesel	l	232.748,33	281.499,73
	Treibstoffverbrauch Benzin	l	142.703,12	121.238,80
	Elektro	kWh Ökostrom	27.951,73	17.276,58
	PKW Diesel	Anzahl	176	173
	PKW Benzin	Anzahl	103	93
	PKW Elektro	Anzahl	9	3
303-5	Wasserverbrauch	m ³	5.368,00	5.670,00

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023			2022		
			Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
306-3, 306-4, 306-5	Angefallener Abfall							
	Zusammensetzung des Abfalls							
	Altmetall	t	0,00	0,00	0,00	0,29	0,29	0,00
	Altpapier, Papier und Pappe, unbeschichtet	t	3,53	3,53	0,00	3,69	3,69	0,00
	Bauschutt (keine Baustellenabfälle)	t	1,16	1,16	0,00	0,00	0,00	0,00
	Baustellenabfälle (kein Bauschutt)	t	0,38	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00
	Betonabbruch	t	0,22	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00
	Buntglas (Verpackungsglas)	t	0,04	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00
	Gemische von Verpackungsmaterialien	t	2,22	2,22	0,00	2,23	2,23	0,00
	Leichtfraktion aus der Verpackungssammlung	t	0,67	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00
	Siedlungsabfälle und ähnliche Gewerbeabfälle	t	19,38	0,00	19,38	29,66	0,00	29,66
	Küchenabfälle	t	95,48	95,48	0,00	122,20	122,20	0,00
	Kot infektiös	t	1,44		1,44	1,85	0,00	1,85
Gesamt	t	124,52	103,70	20,82	159,92	128,41	31,51	
306-3, 306-4 306-5	Durch ein Verfahren zur Rückgewinnung, von der Entsorgung umgeleiteter Abfall		Am Standort	Außerhalb des Standorts	Gesamt	Am Standort	Außerhalb des Standorts	Gesamt
	Ungefährlicher Abfall							
	Recycling	t	0,00	8,22	8,22	0,00	6,21	6,21
306-3, 306-4 306-5	Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	t	0,00	95,48	95,48	0,00	122,20	122,20
	Gesamt	t	0,00	3,70	103,70	0,00	128,41	128,41
306-3, 306-4 306-5	Durch ein Entsorgungsverfahren zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall							
	Gefährlicher Abfall							
	Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	t	0,00	1,44	1,44	0,00	1,85	1,85
306-3, 306-4 306-5	Ungefährlicher Abfall							
	Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	t	0,00	19,38	19,38	0,00	29,66	29,66
306-3, 306-4 306-5	Gesamt	t	0,00	20,82	20,82	0,00	31,51	31,51

SIMACEK als Arbeitgeber (Stichtag 31.12.)

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023				2022								
			Weiblich	Männlich	Sonstige	Summe	Weiblich	Männlich	Sonstige	Summe					
2-7	Angestellte nach Geschlecht														
	Gesamtzahl der Angestellten	Anzahl	2.225	1.467	0	3.692	2.168	1.279	0	3.447					
	Unbefristete Angestellte	Anzahl	2.225	1.467	0	3.692	2.168	1.279	0	3.447					
	Befristete Angestellte	Anzahl	0	0	0	0	0	0	0	0					
	Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	Anzahl	0	0	0	0	0	0	0	0					
	Vollzeitbeschäftigte Angestellte	Anzahl	727	1.012	0	1.739	659	882	0	1.541					
405-1	Teilzeitbeschäftigte Angestellte	Anzahl	1.498	455	0	1.953	1.509	397	0	1.906					
	Angestellte nach Geschlecht														
	unter 30 Jahre	Anzahl	203	211	0	414	165	172	0	337					
	30 – 50 Jahre	Anzahl	1.079	723	0	1.802	1.071	654	0	1.725					
	über 50 Jahre	Anzahl	943	533	0	1.476	932	453	0	1.385					
	Führungskräfte	Anzahl	57	106	0	163	54	100	0	154					
405-1	nicht leitende Angestellte	Anzahl	2.168	1.361	0	3.529	2.114	1.179	0	3.293					
	Menschen mit Behinderung	Anzahl	48	28	0	76	38	23	0	61					
			2023				2022								
Angestellte nach Regionen			Region 1	Region 2	Region 3	Region 4	Region 5	Region 6	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4	Region 5	Region 6	
Gesamtzahl der Angestellten			Anzahl	613	406	217	225	1.616	615	630	363	222	179	1.508	545
Unbefristete Angestellte			Anzahl	613	406	217	225	1.616	615	630	363	222	179	1.508	545
Befristete Angestellte			Anzahl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden			Anzahl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Angestellte			Anzahl	181	237	84	85	663	489	171	201	77	64	606	422
Teilzeitbeschäftigte Angestellte			Anzahl	432	169	133	140	953	126	459	162	145	115	902	123
Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst werden				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Region 1: St. Pölten, Region 2: Innsbruck, Region 3: Graz, Region 4: Klagenfurt, Region 5: Wien, Region 6: Conton

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023			2022		
			Eintritte/Anzahl	Austritte/Anzahl	Fluktuationsrate	Eintritte/Anzahl	Austritte/Anzahl	Fluktuationsrate
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation							
	Bewachung	weiblich	69	39	56,52 %	54	27	50,00 %
		männlich	200	96	48,00 %	172	77	44,77 %
	Denkmal-, Gebäude- und Fassadenreiniger (Arbeiter)	weiblich	2.893	1.349	46,63 %	2.903	1.223	42,13 %
		männlich	1.388	469	33,79 %	1.221	381	31,20 %
	Gastgewerbe Angestellte Contento	weiblich	26	9	34,62 %	25	6	24,00 %
		männlich	29	3	10,34 %	30	8	26,67 %
	Gastgewerbe Arbeiter Contento	weiblich	550	144	26,18 %	470	164	34,89 %
		männlich	366	96	26,23 %	321	101	31,46 %
	Gewerbe Angestellte	weiblich	149	26	17,45 %	150	35	23,33 %
		männlich	104	18	17,31 %	103	16	15,53 %
	Schädlingsbekämpfung	weiblich	5	2	40,00 %	2	0	0,00 %
		männlich	29	13	44,83 %	31	12	38,71 %
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden					es gibt keine Unterschiede		

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
			401-3	Elternzeit
	Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit nach Geschlecht	Anzahl	43	40
	Davon Männer	Anzahl	0	0
	Davon Frauen	Anzahl	43	40
	Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	Anzahl	43	40
	Davon Männer	Anzahl	0	0
	Davon Frauen	Anzahl	43	40
	Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht	Anzahl	15	10
	Davon Männer	Anzahl	0	0
	Davon Frauen	Anzahl	15	10
	Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht	Anzahl	10	10
	Davon Männer	Anzahl	0	0
	Davon Frauen	Anzahl	10	10
	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	%	35	25
	Davon Männer	%	0	0
	Davon Frauen	%	35	25
	Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	%	25	31
	Davon Männer	%	0	0
	Davon Frauen	%	25	31

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2023	2022
			404-1	Aus- und Weiterbildung
	Weiterbildungsstunden gesamt	Stunden	10.990	8.555,5
	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Angestellten	Stunden	2,98	2,48
	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro weiblichen Angestellten	Stunden	2,06	1,69
	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro männlichen Angestellten	Stunden	4,37	3,83
	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Angestelltenkategorie (Führungskräfte)	Stunden	5,40	10,21
	Erklärung zu Weiterbildungsstunden für Führungskräften: Im Zuge der operativen Zusammenführung der SIMACEK Facility Management Group GmbH und der SIMACEK Facility GmbH fanden im Jahr 2022 vermehrt Workshops für Führungskräfte statt, mit dem Ziel, ein gemeinsames Führungsleitbild zu erarbeiten. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der Weiterbildungsstunden in diesem Jahr.			
	durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Angestelltenkategorie (nicht leitende Angestellte)	Stunden	3,08	1,95
404-3	Prozentsatz aller Angestellten nach Geschlecht und Angestelltenkategorie , die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Berichtszeitraum erhalten haben	%	100	100
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Anzahl	10	0
	Erklärung zu ergriffenen Abhilfemaßnahmen: Interne Untersuchungen wurden in die Wege geleitet und Sofortmaßnahmen umgesetzt. Drei Mitarbeiter: innen wurden aufgrund von Diskriminierungsverstößen entlassen. Des Weiteren wurden mündliche Belehrungen getätigt, schriftliche Verwarnungen ausgesprochen und unverzügliche Versetzungen veranlasst. In ausgewählten Fällen wurde ein weiteres persönliches Coaching sowie Antidiskriminierungsverhaltenstraining vorgenommen. In weiterer Folge fanden Schulungen für ausgewählte Arbeitsbereiche mit den Inhalten des SIMACEK – Verhaltenskodex, des SIMACEK Leitbildes und der Gleichbehandlungsrichtlinie sowie Folgegespräche dem Prozess entsprechend statt.			

GRI Index

Anwendungserklärung: SIMACEK hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum von 01.01.2022 bis 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet
 Verwendeter GRI-1: GRI-1: Grundlagen 2021

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021		
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil		7
2-2	Entitäten, die im Bericht berücksichtigt werden		69
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		69
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Die automatische Berechnung der Kennzahlen im ESG-Cockpit wurde nicht mehr angewendet. Stattdessen erfolgte die Berechnung manuell, unter Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Lieferketten (Scope 3), basierend auf den Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamts. Durch die Erhebung der Mitarbeitermobilität kam es im Vergleich zum vorherigen Bericht zu einem Anstieg der CO2-Emissionen um rund 1 Tonne.	
2-5	Externe Prüfung		69, 70
	Tätigkeiten und Mitarbeiterinnen		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		8, 10 f.
2-7	Angestellte		7, 61
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	trifft nicht zu	
	Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		12
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		13
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		13
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		13
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		14 f.
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		69
2-15	Interessenkonflikt		13
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		13
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		13
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Der Aufsichtsrat der SIMACEK Holding GmbH hat eine entscheidende Rolle bei der Überwachung der strategischen Ausrichtung des SIMACEK Gruppe und somit auch der Geschäftsführung der SIMACEK GmbH. Die Ziele des Geschäftsführers beinhalten auch nachhaltigkeitsrelevante Ziele. Die Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat einmal jährlich bewertet und im Rahmen des Strategieprozesses sowie der Evaluierung der Erreichung der persönlichen Ziele bewertet.	
2-19	Vergütungspolitik	SIMACEK verfolgt eine faire, transparente und leistungsorientierte Vergütungspolitik und richtet sich bei Mitarbeitenden, einschließlich der obersten Führungsebene und leitenden Angestellten nach internen Richtlinien. Um dies zu gewährleisten, wird zur Bestimmung der Spannen Gehalts Benchmarking von Marktgehaltern und intern durchgeführt. Individuelle Gehälter richten sich nach der Verantwortung im Aufgabengebiet, sowie den Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen und entwickeln sich leistungsbezogen, sowie dem Fortschritt in der persönlichen und fachlichen Kompetenz folgend. Führungskräfte haben eine variable Vergütungskomponente, die auf Basis vorher vereinbarter Ziele und deren Zielerreichungsgrad berechnet wird. i. SIMACEK verfolgt eine faire, transparente und leistungsorientierte Vergütungspolitik, die sich an internen und externen Benchmarks orientiert. Die Vergütung bei Führungskräften setzt sich aus fixen und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die variable Vergütungskomponente wird auf Basis vorher vereinbarter Ziele und deren Zielerreichungsgrad errechnet. ii. Prämien oder sonstige Zahlungen als Einstellungsanreiz werden von SIMACEK in der Führungsebene nicht ausbezahlt. iii. Abfindungszahlungen werden gesetzeskonform behandelt. iv. Im Falle von zu Unrecht geleisteter Vergütung gibt es ein Rückzahlungsverfahren im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden. v. Leistungen zur Altersvorsorge sind bei SIMACEK einheitlich gestaltet. a. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat und der Geschäftsführung ist auf die langfristige Wertschöpfung ausgerichtet. Sie berücksichtigt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien, insbesondere im Bereich Nachhaltigkeit. Diese Anreize sollen sicherstellen, dass die Führungskräfte im Einklang mit den Unternehmenszielen und der nachhaltigen Entwicklung handeln.	

GRI Index

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	a) das Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung beschreiben, einschließlich: Für die Geschäftsführung sowie die leitenden Angestellten der ersten Führungsebene wird die Vergütung in feste und variable Bestandteile unterteilt. Der variable Anteil orientiert sich sowohl an den individuell festgelegten Jahreszielen als auch an der Unternehmensperformance. aj). ob unabhängige Mitglieder des höchsten Kontrollorgans oder ein unabhängiger Vergütungsausschuss das Verfahren zur Festlegung der Vergütung überwachen Die Zielerreichung der quantitativen Vorgaben wird auf Grundlage definierter Parameter und wirtschaftlicher Ergebnisse bewertet. Die Erreichung der qualitativen Ziele hingegen basiert auf festgelegten Indikatoren und wird in einem separaten Gespräch mit den beteiligten Personen erörtert. Das Gehaltsfixum orientiert sich an einem Korridor, der anhand eines unabhängigen Benchmark-Vergleichs ermittelt wird. Die Festlegung der Gehälter erfolgt dabei stets im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips. ajii. wie die Ansichten der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) zur Vergütung eingeholt und berücksichtigt werden Nicht börsennotiert, trifft daher nicht zu ajiii. ob Vergütungsberater:innen an der Festlegung der Vergütung beteiligt sind und, falls ja, ob sie von der Organisation, ihrem höchsten Kontrollorgan und den Führungskräften unabhängig sind. Bei der Konzepterstellung und Festlegung des Vergütungsverfahrens werden fortlaufend Benchmarks von unabhängigen Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften herangezogen. b) die Ergebnisse der Abstimmungen der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) über die Vergütungspolitik und -vorschläge offenlegen, falls zutreffend: trifft nicht zu	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Angaben zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung wurden noch nicht erhoben und können somit nicht berichtet werden. Die Veröffentlichung ist für den Bericht 2026 geplant	
	Strategie, Richtlinien und Verfahren		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		4, 5, 14, 16 ff.
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		16, 41, 43
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		42, 43
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		45
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		42
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		42
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Leitbetriebe Austria, Industriellenvereinigung, Landesinnung der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, respACT Austrian Business Council for Sustainable Development	
	Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen		45 ff.
2-30	Tarifverträge		61
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		20
3-2	Liste der wesentlichen Themen		20, 21, 72
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		58
	Wesentliches Thema: Klimawandel		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		23 f.
GRI 302	Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		59



GRI Index

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite
GRI 305	Emissionen 2016		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		59
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		59
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		59
305-4	Intensität der THG-Emissionen		59
Wesentliches Thema: Umweltverschmutzung			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		25
Wesentliches Thema gem. EMAS-VO: Wasserressourcen			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen	nicht relevant nach GRI	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
303-5	Wasserverbrauch		59
Wesentliches Thema gem. EMAS-VO: Biologische Vielfalt			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen	nicht relevant nach GRI	
GRI 304	Biodiversität 2016		
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutz-gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb 8 von geschützten Gebieten befinden		59
Wesentliches Thema: Kreislaufwirtschaft			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		26 f.
GRI 301	Materialien 2016		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		59
GRI 306	Abfall 2020		
306-3	Angefallener Abfall		60
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		60
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall		60
Wesentliches Thema: Attraktive Arbeitsbedingungen			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		31 ff.
GRI 401	Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		62
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		62
401-3	Elternzeit		62

GRI Index

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		33 f.
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		33
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		58
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		33
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		33
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen		33
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		33
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		33,
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		58
Wesentliches Thema: Gleichbehandlung / Chancengleichheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		34 ff.
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		63
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		38
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten		63
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		61
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		63
Wesentliches Thema: Governance / Compliance			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		41 ff.
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	über 90% der SIMACEK Lieferant:innen sind österreichische Lieferant:innen	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		58
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		42, 58
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		42, 58
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		42, 58

GRI Index

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	keine	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	keine	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	keine	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
415-1	Parteispenden	Es werden Parteien weder finanziell noch materiell unterstützt	
Wesentliches Thema: Dienstleistungssicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		48 f.
Wesentliches Thema: Cybersicherheit			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		50 f.
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		58
Wesentliches Thema: Digitalisierung			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen		51 ff.

Über diesen Bericht

Mit diesem vierten SIMACEK Nachhaltigkeitsbericht wenden wir uns an alle relevanten Interessengruppen und möchten ihnen einen transparenten Einblick über unsere Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung geben sowie über Herausforderungen, denen wir uns stellen. Die Berichtsinhalte beziehen sich auf Informationen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen, Leistungen und Entwicklungen der SIMACEK GmbH in Österreich für die Geschäftsjahre 2022 bis 2023.

Dieser freiwillige Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 verfasst und von Quality Austria extern überprüft. EMAS-relevante Angaben werden separat gekennzeichnet. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Geschäftsführer der SIMACEK GmbH, Mag. Rudolf Payer. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird gemäß den Anforderungen der CSRD im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 für die gesamte SIMACEK GmbH inklusive ihrer Tochtergesellschaften veröffentlicht werden. h

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns über Ihr Feedback unter ims@simacek.at

Redaktionsschluss war der 31. Oktober 2024

Prüfungsbescheinigung

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Die Quality Austria GmbH hat im Auftrag der Organisation **SIMACEK GmbH** mit Sitz in A-1210 Wien, Ignaz-Köck Straße 8 die Validierung des Berichts für das Jahr 2022/2023 durchgeführt. Normative Grundlage der Validierung ist GRI Standards 2021. Die Verfahren der Quality Austria Certification GmbH hinsichtlich der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten basieren auf den Anforderungen der ÖVE/ÖNORM EN ISO/IEC 17021 und werden jährlich überprüft. Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Prozessdokumentation, Daten und Kennzahlen und ähnliche Nachweise genommen, um hinreichende Evidenz hinsichtlich Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Genauigkeit, Aktualität, Klarheit und Verlässlichkeit der Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht der SIMACEK GmbH zu erhalten. Darüber hinaus wurde die Verankerung des Nachhaltigkeitsprozesses im Unternehmen durch Interviews mit einzelnen Verantwortungsträgern geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte bei der **SIMACEK GmbH** liegt.

Schlussfolgerung: Die Prüfer*innen bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der **SIMACEK GmbH** mit Sitz in A-1210 Wien, Ignaz-Köck Straße 8, für das Jahr 2022/23 die Anforderungen mit Bezugnahme auf die GRI-Standards, entspricht.

Hörsching, 18.12.2024



DI Markus Haderer
Leitender Auditor

Wien, 18.12.2024



Mag. Anneli Fischer, MSc
Head of ESG



qualityaustria
Erfolg mit Qualität

Quality Austria

Trainings, Zertifizierungs und
Begutachtungs GmbH

Headquarters

Zelinkagasse 10/3
1010 Wien, Austria
Tel.: (+43 1) 274 87 47
Fax: (+43 1) 274 87 47-100

Customer Service Center

Am Winterhafen 1
4020 Linz, Austria
Tel.: (+43 732) 34 23 22
Fax: (+43 732) 34 23 23
office@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com

DVR 0953067
UID-Nr: ATU57217835
UniCredit Bank Austria AG
BLZ 12000, Konto Nr. 50670 594 501
IBAN AT 91 1200 0506 7059 4501
SWIFT BKAUATWW

Customer Service Center: A-4020 Linz, Am Winterhafen 1
Telefon: +43 732 34 23 22, Fax: +43 732 34 23 23

Gültigkeitserklärung

Gültigkeitserklärung

Die vorliegende **Umwelterklärung der Simacek GmbH** für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Rahmen einer Begutachtung nach der EMAS-VO von der

Quality Austria Certification GmbH

Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien

AT-V-0004

geprüft.

Der leitende Gutachter der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH bestätigt hiermit, dass die Umweltpolitik, das Umweltprogramm, das Umweltmanagementsystem, die Umweltprüfung und das Umweltbetriebsprüfungs erfahren der Organisation mit der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 vom 25. November 2009 (EMAS-VO), unter Berücksichtigung der Verordnung (EG) 2017/1505 vom 28. August 2017 und der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018, übereinstimmt und erklärt die relevanten Inhalte der konsolidierten Umwelterklärung nach Anhang IV, für gültig.

Wien, am 28. Oktober 2024



DI Markus Haderer
Leitender Umweltgutachter



qualityaustria
Erfolg mit Qualität



Anhang

Veränderungen zu den wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbericht 2017

Gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist SIMACEK verpflichtet, für das Geschäftsjahr 2025 einen Nachhaltigkeitsbericht für den Gesamtkonzern zu erstellen. Nach den Vorgaben der zu verwendenden Allgemeinen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS1) wurde daher im ersten Halbjahr 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die in diesem Bericht angeführten wesentlichen Themen für SIMACEK in Österreich leiten sich von dieser Analyse ab und haben zu Veränderungen der wesentlichen Themen bzw. in deren Bezeichnung geführt.

Umweltthemen

Klimawandel ersetzt „Treibhausgas Emissionen & CO₂-Bilanz“ und die Themen Kreislaufwirtschaft und Wasserverbrauch (EMAS) „Material und Ressourcenverbrauch“. Neu hinzugekommen sind Umweltverschmutzung und Biologische Vielfalt (EMAS).

Soziale Themen

In Arbeitsbedingungen finden sich nun die Themen „Attraktiver Arbeitgeber“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“. Neu hinzugekommen ist als eigenständiges Thema Gleichbehandlung und Chancengleichheit. „Förderung der Gemeinschaft“ wird nicht mehr als wesentlich gesehen.

Governance Themen

Das bisherige wesentliche Thema „Unternehmensstrategie“ ist integraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung und des Geschäftsmodells von SIMACEK und wird daher nicht als wesentliches Thema angeführt. Governance umfasst die bisherigen Themen „Compliance“ und „Nachhaltige Beschaffung“

Unternehmensspezifische Themen

Dienstleistungssicherheit umfasst nun auch „Langfristige Partnerschaften“. Digitalisierung und Cybersicherheit sind gleichgeblieben.

Impressum

Medieninhaber	SIMACEK GmbH Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien, Austria, www.simacek.at
Für Inhalt verantwortlich	Alexander Boubal, Chief of Sustainability, SIMACEK GmbH
Projektmanagement	Petra Berger, SIMACEK GmbH
Fachliche Beratung	csr-vienna, Mag. Domenica Tscherne
Layout & Grafik	Petra Berger, SIMACEK GmbH
Fotos	SIMACEK GmbH, stock.adobe

Übermittlungs-, Satz- und Druckfehler nicht ausgeschlossen werden.
Stand: Dezember 2024

A pair of hands is shown from a top-down perspective, gently cupping a small, vibrant yellow flower with a dark center. The background is softly blurred, showing more hands and flowers, suggesting a community or a field of care. The overall mood is one of nurturing and growth.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

SIMACEK

MAKES LIFE BETTER