



# NACHHALTIGKEITS BERICHT 2018-2021

simacem



# „Auf einen Blick“

## SIMACEK GmbH

**80**  
Jahre Familienunternehmen

**4.750**  
Kund:innen in Österreich

**2021**  
Rezertifizierung  
„Audit berufundfamilie“



**Klimaneutral**  
Jährliche Senkung von rund  
4% der CO<sub>2</sub>- und THG-Emissionen  
bis zur Erreichung der Klimaneutralität

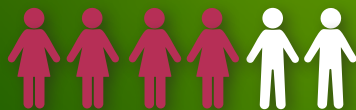
**6**  
Niederlassungen in Österreich

**70**  
Spezialisierungen  
unserer Services

**500**  
Stunden betriebliche  
Sozialberatung pro Jahr



**100%**  
Umstellung des Fuhrparks  
auf umweltfreundliche Alternativen  
bis 2030



**68%** ♀ **32%** ♂

**400**  
Sprachausbildungen  
für Mitarbeiter:innen  
seit 2012



**100%**  
Strom aus Wasserkraft\*

**47%**  
Frauen in  
Führungspositionen

**60**  
Nationen

**302**  
Geleistete Stunden  
Volunteering 2022



**50%**  
Einsparung an alkalischen  
Reinigungsmitteln

**350.000**  
EUR Investition für Forschung  
& Entwicklung

### SIMACEK europaweit





**> 8.000**  
Mitarbeiter:innen

**218 Mio.**  
EUR Umsatz 2021

# HIGHLIGHTS

\* Firmensitz Wien

# Inhaltsverzeichnis

	<i>Vorwort der Geschäftsführung</i>	7
	<i>Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstruktur</i>	9
	<i>Organisationsprofil - SIMACEK „we are family“</i>	10
	<i>Unternehmensstrategie</i>	14
	<i>Unser Grundverständnis</i>	23
	<i>SIMACEK als verlässlicher Partner</i>	27
	<i>SIMACEK als Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung</i>	33
	<i>Umwelt &amp; Klima</i>	41
	<i>Ziele &amp; Maßnahmen</i>	44
	<i>Kennzahlen SIMACEK Facility Management Group GmbH</i>	47
	<i>Kennzahlen SIMACEK Facility GmbH</i>	51
	<i>Anhang</i>	56



## Sehr geehrte Damen und Herren!

SIMACEK feiert heuer das 80-jährige Unternehmensjubiläum. Ein guter Zeitpunkt, mit Dankbarkeit zurück und mit großer Zuversicht und Freude in die Zukunft zu blicken.

Das Wiener Schädlingsbekämpfungsunternehmen, das mein Großvater gegründet hat, ist zum größten familiengeführten Facility-Management-Dienstleister in Österreich und darüber hinaus gewachsen. Das ist vor allem das Verdienst Tausender Mitarbeiter:innen, die über Jahrzehnte tagtäglich mit unermüdlichem Einsatz und Begeisterung das getan haben und tun, wofür es SIMACEK letztlich gibt: Lebensqualität für Menschen zu schaffen und dies mit Freude zu tun!

In all den Jahren sind viele gute Geschäftspartnerschaften gewachsen, oft auch persönliche Freundschaften. Unser Denken und Handeln wurde dadurch stark geprägt – es ist generationenübergreifend und langfristig ausgerichtet. Soziale und ökonomische Nachhaltigkeit waren von Anfang an

nicht Ziel, sondern Voraussetzung für unsere Entwicklung. Wir freuen uns daher sehr über die kürzlich erhaltene EcoVadis-Gold-Zertifizierung – eine schöne Bestätigung und ein großer Ansporn!

In den Jahren der Pandemie haben unsere Dienstleistungen für ein gesundes, sicheres und komfortables Lebensumfeld viel öffentliche Wertschätzung erfahren. Großer Dank gilt unseren Mitarbeiter:innen, die häufig direkt an den „Hotspots“ der Pandemie für uns alle im Einsatz waren.

Gleichzeitig haben wir die Zeit genutzt, unsere Unternehmensstrategie weiterzuentwickeln, unser operatives Geschäft österreichweit in der SIMACEK GmbH zu bündeln und auf gesundes Wachstum auszurichten. Dirk Christophel bringt als COO Facility Management internationale Expertise ein und komplettiert die Geschäftsführung neben Emanuel Eisl, COO CONTENTO (Verpflegung), und CFO Mag. Rudolf Payer. Ich selbst werde künftig als CEO der SIMACEK

Holding noch stärker die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens vorantreiben und dazu in engem Dialog mit unseren Kund:innen und Stakeholdern aus den verschiedensten Bereichen stehen. Denn ich bin fest davon überzeugt: Nur gemeinsam lassen sich Lösungen für große Fragen wie die Klimakrise gleichermaßen ökologisch, ökonomisch und sozial umsetzen.

Mein Anspruch an SIMACEK und mein Versprechen an Sie ist, dass Lebensqualität und sorgsamer Umgang mit unserer Umwelt Hand in Hand gehen. Ich lade Sie herzlich ein, mit uns in einer „Community der Konsequenten“ an einer solchen lebenswerten Welt zu bauen. Was immer wir dazu tun, tun wir es gemeinsam und mit Freude!

Herzlichst

Ursula Simacek  
(CEO SIMACEK Holding GmbH)









*v.l.n.r.: Dirk Christobel, Emanuel Eisl, Mag. Rudolf Payer*



# Vorwort der Geschäftsführung

Wir freuen uns sehr, unseren dritten validierten Nachhaltigkeitsbericht für SIMACEK Österreich zu veröffentlichen. Seit unserer letzten Berichterstattung hat sich vieles getan – ob globale Krisen, Umweltkatastrophen, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel oder der unaufhaltsame Umstieg auf digitale Lösungen. Doch eine Motivation bleibt für uns als Traditionsunternehmen unverändert:

## **„Durch intelligentes Wachstum für unsere Stakeholder langfristig Werte schaffen und Zukunft sichern!“**

Mit diesem ambitionierten Leitsatz und gestärkt durch unsere seit Jahren gelebte Praxis wollen wir uns den aktuellen Themen und deren Auswirkungen stellen und uns in unserer Tätigkeit und Verantwortung weiterentwickeln.

Wie zuvor schon die Coronapandemie hat der unerwartete Krieg in der Ukraine die Welt vor unglaubliche Veränderungen gestellt und für enorme wirtschaftliche, soziale und ökologische Auswirkungen gesorgt, die auch vor unserem Unternehmen nicht haltmachen.

Als systemerhaltendes Unternehmen konnten wir jedoch durch unsere Geschäftsbereiche Facility Management und Hygienemanagement, Sicherheitsdienste sowie in der Gemeinschaftsverpflegung einen essenziellen und wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten – allen voran in kritischen und ebenso systemrelevanten Unternehmen und Einrichtungen.

So gelingt es SIMACEK trotz schwieriger Rahmenbedingungen überaus positiv zu wirtschaften, Arbeitsplätze zu sichern und wichtige Geschäftsbeziehungen zu stärken.

Als Familienunternehmen denken wir langfristig – Nachhaltigkeit ist für uns keine Verpflichtung, sondern eine Selbstverständlichkeit und in der Unternehmens-DNA fest verankert. Wir haben uns ambitionierte Ziele gesetzt, wie z. B. eine zweistellige Reduktion der Treibhausgase und des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bis hin zur langfristigen Klimaneutralität. Um diese Ziele zu erreichen, beginnen wir bereits jetzt österreichweit mit dem Umstieg der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität und Wasserstoff – bis 2030 soll der komplette Fuhrpark mit umweltfreundlichen Alternativen betrieben werden.

Auf den kommenden Seiten präsentieren wir Ihnen einen ausführlichen Überblick über Nachhaltigkeit bei SIMACEK, unsere Strategie, welche Maßnahmen wir bereits umsetzen oder uns zum Ziel gesetzt haben und wo wir noch Verbesserungspotenzial sehen.

Ein herzlicher Dank geht an dieser Stelle auch an alle Stakeholder, die uns bei der Ausarbeitung der wesentlichen Themen von SIMACEK unterstützt haben. Wenn Sie uns Feedback zu unserem Bericht geben möchten, freuen wir uns auf den Austausch mit Ihnen.

Ihre Geschäftsführung der SIMACEK GmbH



Mag. Rudolf Payer (CFO)



Dirk Christophel (COO)



Emanuel Eisl (COO CONTENTO)



# #team.esg

v.l.n.r.: Daniel Müllner, Jana Kitanoska, Hatice Saimler,  
Alexander Boubal, Petra Berger, Sigmüt Sidlo, Murat Özen





## Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstruktur

Wir orientieren uns bei unserem Nachhaltigkeitsmanagement 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.

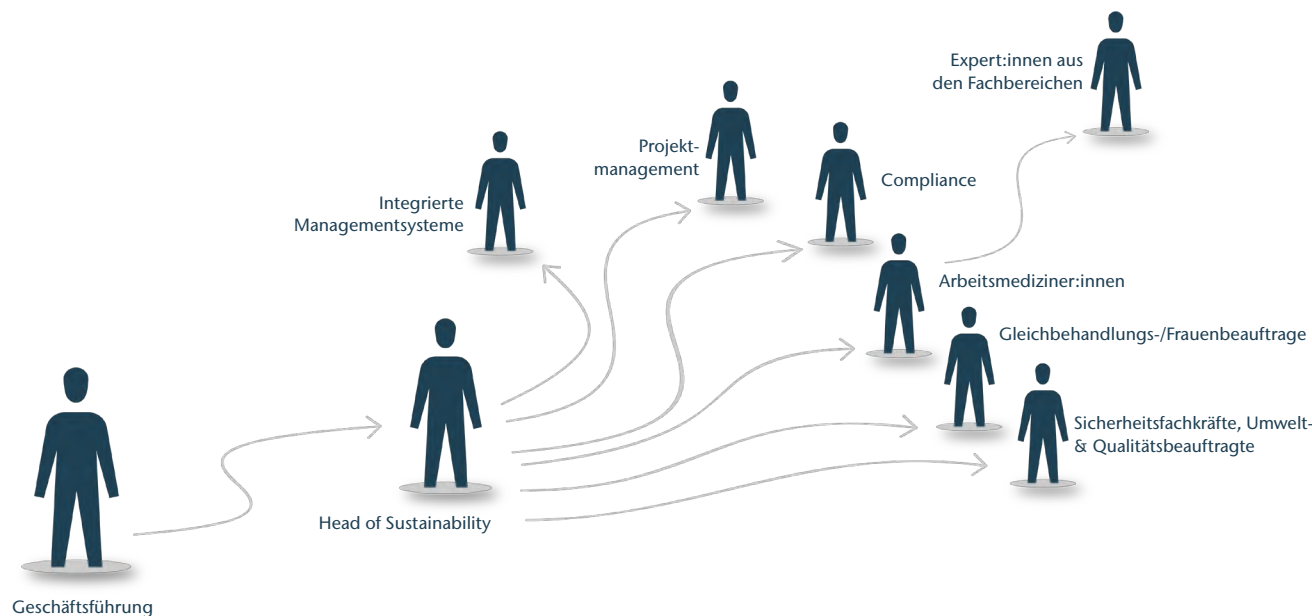
Organisatorisch ist unser Nachhaltigkeitsmanagement in der Abteilung „Integrierte Managementsysteme“ angesiedelt. Für die Steuerung und die Kommunikation ist der Head of Sustainability verantwortlich, der auch die ESG-Arbeitsgruppe leitet.

Das interne, abteilungsübergreifende Team setzt sich weiters aus den Gleichbehandlungs-, Qualitäts-, Umwelt- und Datenschutzbeauftragten sowie Präventivkräften wie Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen zusammen. Im Austausch mit den Führungsverantwortlichen werden Schwerpunkte zu den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung in der Organisation er- und überarbeitet. Regelmäßige Meetings gewährleisten die Kontinuität und schaffen einen Überblick über die Aktualität und den Fortschritt der gesetzten Ziele.

Die Geschäftsführung wird von dem ESG-Verantwortlichen laufend über die Aktivitäten und Projekte informiert bzw. in die Planung und strategische Entscheidung eingebunden.

Die Berichterstattung über die Zielerreichung sowie die Ausrichtung der Strategie erfolgt ebenso in regelmäßigen Abständen bzw. im Form eines jährlichen Workshops mit der Geschäftsführung, die zeitgleich auch die Funktion des höchsten Kontrollorgans innehat.

Aktuell zählen die Definition und die Implementierung des neuen Unternehmensleitbildes hinsichtlich der nachhaltigen Aspekte zu einer der wichtigsten Maßnahmen, die bis 2024 abgeschlossen sein sollen.





# Organisationsprofil

SIMACEK *we are family*

SIMACEK ist als Familienunternehmen seit 80 Jahren am österreichischen Markt aktiv. In dieser Zeit ist SIMACEK vom Wiener „Start-up“ in der Schädlingsbekämpfung zum zweitgrößten Facility-Management-Dienstleister in Österreich gewachsen und hat neben dem Hauptsitz in Wien Niederlassungen in fünf Bundesländern und Tochterunternehmen in Deutschland, Tschechien, der Slowakei, Rumänien und Bulgarien.

In diesem Bericht wird die Geschäftstätigkeit der SIMACEK GmbH am österreichischen Markt behandelt.

Die Unternehmensgruppe beschäftigt europaweit rund 8.000 Mitarbeiter:innen – in Österreich sind davon rund 4.500 im Einsatz. Rund 65 Prozent der Beschäftigten in operativen Arbeitsfeldern sind in Teilzeitanstellung – der Frauenanteil liegt hier, über alle Dienstleistungen betrachtet, bei rund 68 Prozent. Dieser hohe Frauenanteil ergibt sich aufgrund eines unserer Kerngeschäfte in der Unterhaltsreinigung und spiegelt die branchensignifikante Beschäftigungsstruktur wieder. Der Anteil an weiblichen Führungskräften entwickelte sich in den vergangenen Jahren positiv und konnte kontinuierlich auf knapp 50 Prozent erhöht werden.

## Mitarbeiter:innen Österreich (2021)

Wien	1.575
Innsbruck	317
St. Pölten	365
Klagenfurt	713*
Steyregg	448
Graz	210







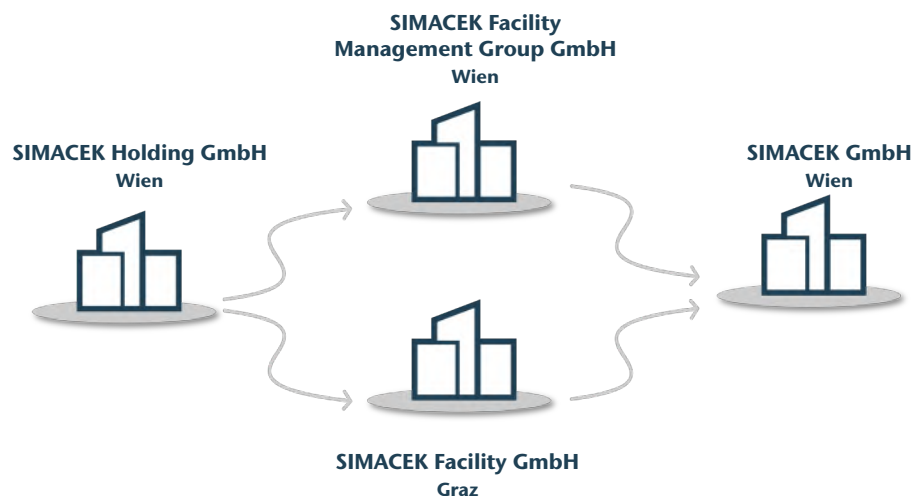


## Dienstleistungen

Zentraler Unternehmensschwerpunkt ist das Facility Management & Hygienemanagement sowie die Servicierung von Immobilien, öffentlichen Einrichtungen und Verkehrsmitteln. Weiters ist SIMACEK mit den Marken **CONTENTO** und **SIM.GUARD** Security Services in den Geschäftsfeldern hochwertiger Betriebsverpflegung sowie Sicherheitsdienstleistungen und -konzepte aktiv. Seit 2020 ergänzt **checkPEOPLE** als Personaldienstleister unser Serviceportfolio. Unsere Services im Detail finden Sie auf unserer **Website**.

## Eigentumsverhältnisse

Die SIMACEK Holding GmbH ist zu 100% im Besitz der SIMACEK Privatstiftung, die ausschließlich die Interessen der Familie Simacek vertritt. Geschäftsführer der SIMACEK GmbH in den operativen Geschäftsbereichen sind im Facility Management Dirk Christophel (COO) und für das Care Catering Emanuel Eisl (COO CONTENTO). Mag. Rudolf Payer ist als CFO der Gruppe finanzverantwortlich. Die strategische Geschäftsführung für die gesamte SIMACEK Gruppe obliegt in der Position als CEO der SIMACEK Holding GmbH KR Mag. Ursula Simacek.



## 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 ist im ganzheitlichen Rating im Bereich Unternehmensverantwortung mit Gold-Status ausgezeichnet.



**Let's go for Zero.** Mit „Let's go for Zero“ hat sich SIMACEK entschlossen, einen Beitrag zur Erreichung des Zieles von Österreich beizutragen.



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

## Mitgliedschaften





# Unsere Lieferkette

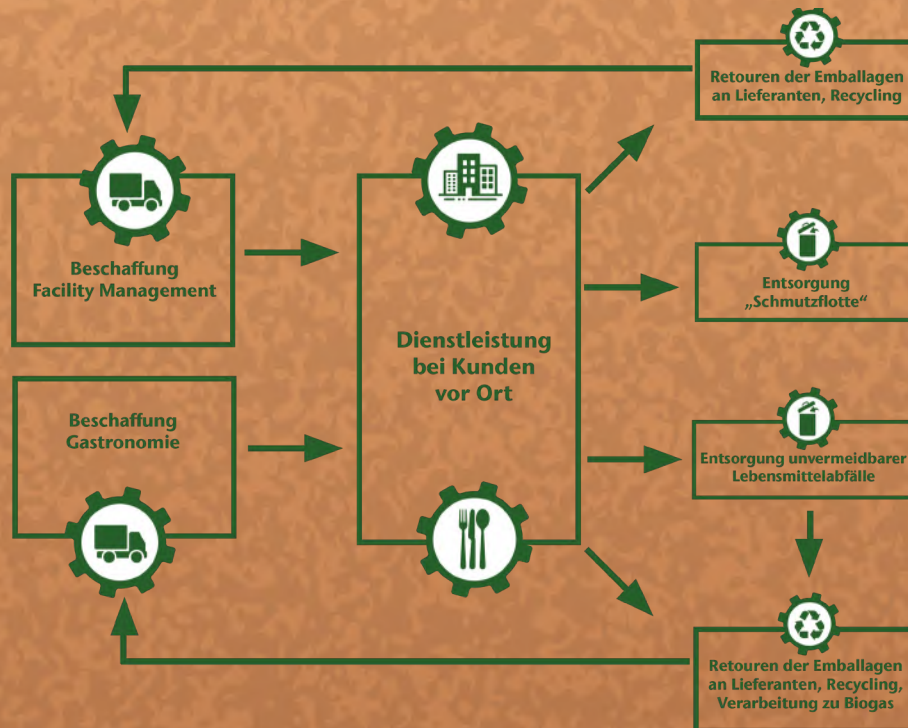
## Beschaffung

Unsere unterschiedlichen Dienstleistungen sowie die Vielseitigkeit unserer stärksten Geschäftsfelder – Facility Management und Verpflegung – machen unsere Lieferkette komplex.

Dazu kommt, dass SIMACEK österreichweit an verschiedenen Standorten tätig ist und somit regionale Anforderungen eine wichtige Rolle beim Einkauf spielen – wenn möglich, geben wir örtlichen Lieferanten den Vorzug.

## Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Bei der Lieferantenauswahl fließen Aspekte wie Verlässlichkeit, die örtliche Nähe, ökologische und soziale Kriterien, Produkttransparenz und Qualität der gelieferten Waren mit ein. Lebensmittel für die Betriebsküchen von CONTENTO werden meist von kleinen, regionalen Familienbetrieben bezogen, während beispielsweise Reinigungsmittel oder Berufskleidung für unser Facility Management und unsere Sicherheitsdienste in Großmengen von bundesweiten Großhändler:innen gekauft werden. SIMACEK konnte über Jahrzehnte ein weitreichendes Netz an verlässlichen Lieferant:innen aufbauen.



## Dienstleistung

Unsere Dienstleistungen werden ausschließlich vor Ort bei den Kund:innen erbracht und erfordern aufgrund dieser dezentralen Struktur ein Höchstmaß an Flexibilität.

## Entsorgung & Recycling

Um mögliche negative ökologische Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit gering zu halten, versuchen wir Abfälle zu vermeiden, indem wir z. B. wiederbefüllbares Mehrweggebinde verwenden. Nicht vermeidbare Abfälle lassen wir, wenn möglich, einem Recycling zukommen.

<< Die Darstellung skizziert grob unsere zwei grundlegenden Wertschöpfungszyklen.



# *Unternehmensstrategie*



# Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie

**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.



**ZIELE FÜR  
NACHHALTIGE  
ENTWICKLUNG**

*Zusätzlich richtet sich unsere Unternehmensstrategie nach der Agenda 2030 und den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) für nachhaltige Entwicklung. Wir wollen durch unser unternehmerisches Handeln einen positiven Beitrag zu nachstehenden Zielen leisten.*





## Wachstum ermöglichen und langfristige Geschäftspartnerschaften gestalten

Als Dienstleister für die Servicerung von Immobilien und öffentlichen Verkehrsmitteln zielen alle Tätigkeiten und Dienstleistungen von SIMACEK darauf ab, das Zusammenwohnen, Zusammenkommen und Zusammenarbeiten von Menschen sicher, hygienisch, komfortabel und lebenswert zu gestalten – sei dies durch Reinigung, Schädlings- und Hygienemanagement, technisches Gebäudemanagement (z. B. Klimatisierung) oder Empfangs-, Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen.

Unter anderem trägt die hochwertige Verpflegung im Gesundheitsbereich, die unter der Marke CONTENTO angeboten wird, zur Lebensqualität von Patient:innen, Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen und Besucher:innen von Krankenhäusern und Pflegeheimen bei. Zur Sicherstellung der Qualität und Dienstleistungssicherheit wurde das strategische Maßnahmenpaket „Operational Excellence“ definiert. Damit leistet SIMACEK einen unmittelbaren Beitrag zum Sustainable Development Goal



### 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. Wenngleich andere Optionen nicht ausgeschlossen sind, werden diese Ziele grundsätzlich mit organischem Wachstum in den einzelnen Geschäftsbereichen erreicht, überregional und flächendeckend in ganz Österreich. 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. Damit leistet SIMACEK einen unmittelbaren Beitrag zum Sustainable Development Goal



### 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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

## Mitarbeiter:innen gewinnen, fördern und fordern

„we are family“ ist schon seit vielen Jahren das interne Motto des Unternehmens.

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 beim Kunden im Unternehmen erbringen.

Mit den Zielen und strategischen Maßnahmen zur „Employer Excellence“ leistet SIMACEK einen wesentlichen Beitrag zu den Sustainable Development Goals



### 4. Hochwertige Bildung

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



### 5. Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

## „Community der Konsequenzen“ & ökologische Nachhaltigkeit

SIMACEK möchte in der Lieferkette für seine Kund:innen ein Partner für konsequent nachhaltige Dienstleistungen sein – und so als Teil einer „Community der Konsequenzen“ zur ökologischen Nachhaltigkeit beitragen.

Dafür steht SIMACEK in einem systematischen Austausch mit bestehenden und potenziellen Lieferanten und testet Verfahren, Materialien, Geräte und Herangehensweisen unter Labor- und Feldbedingungen. Die Prämisse dabei ist, dass nachhaltige Lösungen keine Abstriche in der Wirksamkeit aufweisen dürfen und für die Kunden wirtschaftlich bleiben müssen. Mehrwerte rechtfertigen auch höhere Kosten. Gleichzeitig leisten jene Dienstleistungen den größten ökologischen Beitrag, die tatsächlich am breitesten eingesetzt werden. Mit dem strategischen Maßnahmenpaket „SIMACEK goes green“ werden folgende Sustainable Development Goals umgesetzt:



### 12. Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



### 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. Damit leistet SIMACEK einen unmittelbaren Beitrag zum Sustainable Development Goal.



### 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

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

## Gold-Status – EcoVadis



Wir sind stolz darauf, uns zu den „ESG-Pionieren“ Österreichs zu zählen, und werden diesen Kurs mit vollem Elan weiterverfolgen. Für diese Leistungen wurden wir 2022 von einer der international führenden Ratingagenturen, EcoVadis, mit dem für uns bisher höchsten Score in Gold bewertet, und wir zählen damit weltweit zu den fünf Prozent jener Unternehmen, die diese Bewertung erreicht haben. Diese Auszeichnung ist eine Bestätigung unserer ganzheitlichen Unternehmensführung.





# Wesentliche Themen

2021 wurde in einem internen Workshop eine umfassende Liste an möglichen wesentlichen Themen für SIMACEK zusammengestellt. Basis dafür waren die bisherigen wesentlichen Themen aus dem Jahr 2017 sowie aktuelle und nachhaltigkeitsrelevante Themen und Trends.

2022 fand ein weiterer Workshop statt, der dazu diente, die wesentlichen Themen aufgrund der Auswirkungen des Unternehmens in Bezug auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu beurteilen und so die umfassende Liste zu konsolidieren. Die Beurteilung erfolgte durch die gesamte Geschäftsführung sowie Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens. Anschließend baten wir relevante interne und externe Interessensgruppen mittels Onlinebefragung, die wesentlichen Themen zu priorisieren.

## Folgende Themen wurden für SIMACEK für den Nachhaltigkeitsbericht als wesentlich erachtet:

- Konzernstrategie/Unternehmensstrategie
- Compliance
- Nachhaltigkeit in der Beschaffung
- Dienstleistungssicherheit
- Langfristige Partnerschaften
- Cybersicherheit
- Digitalisierung
- Attraktives Arbeitsumfeld
- Arbeitssicherheit & Gesundheit
- Förderung der Gemeinschaft
- Treibhausgas-Emissionen & CO<sub>2</sub>-Bilanz
- Material- & Ressourcenverbrauch

In nachstehender Tabelle führen wir einige Beispiele für die Auswirkungen an, die SIMACEK auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen bezüglich der wesentlichen Themen hat bzw. haben kann, und welche Maßnahmen wir setzen, um negative Auswirkungen zu verhindern bzw. um sie abzumildern und um positive Auswirkungen zu verstärken:

Wesentliches Thema und dessen Bedeutung für SIMACEK	Auswirkungen (Beispiele)	Maßnahmen, die SIMACEK setzt
<b>Konzernstrategie/Unternehmensstrategie</b> <i>... bedeutet für uns, dass nachhaltiges und zukunftsfähiges Handeln fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist und auch für nächste Generationen Gültigkeit haben soll.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstleistungssicherheit</li> <li>• Unternehmenserfolg, Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>• Wertschöpfung in Österreich</li> <li>• Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Bestand für nächste Generationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie</li> <li>• Risikoanalysen</li> <li>• Managementsystem nach ONR 192500 (CSR)</li> <li>• Unterzeichner des UN Global Compacts</li> <li>• Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals (SDG)</li> </ul>
<b>Compliance</b> <i>... bedeutet für uns die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Richtlinien, regelkonformes Verhalten aller Unternehmensangehörigen, transparente Kommunikation zu unserem Geschäftsgebaren sowie das Setzen von Maßnahmen gegen Korruption.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kosten bei Compliance-Verstößen/Korruptionsvorfällen</li> <li>• Reduzierung von Haftungsrisiken</li> <li>• Kein zu erwartender Reputationsschaden (insbesondere als Arbeitgeber)</li> <li>• Kundensicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmenswerte, Verhaltenskodex</li> <li>• Compliance Management</li> <li>• Managementsysteme: ISO 37301 (Compliance) und ISO 37001 (Antikorruption)</li> <li>• Interne Kontrollsysteme</li> <li>• Schulungen von Mitarbeiter:innen</li> </ul>
<b>Nachhaltigkeit in der Beschaffung</b> <i>... bedeutet für uns, unserer Sorgfaltspflicht in der gesamten Lieferkette nachzukommen und sicherzustellen, dass soziale und ökologische Anforderungen eingehalten werden.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wertschöpfung in der Region</li> <li>• Beschaffungskosten</li> <li>• Arbeitsbedingungen in der Lieferkette (Menschenrechte)</li> <li>• CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Materialien, Produkte, Transport)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenskodex für Lieferanten</li> <li>• Richtlinie &amp; Risikobewertung für nachhaltige Beschaffung</li> <li>• Jährliches EcoVadis-Rating – 2022 Gold-Status</li> </ul>
<b>Dienstleistungssicherheit</b> <i>... bedeutet für uns verlässliche, stabile sowie wirtschaftliche und sichere Bereitstellung sämtlicher Dienstleistungen und Services.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfügbarkeit von Dienstleistungen in systemrelevanten Bereichen und Einrichtungen</li> <li>• Reputation bei Ausschreibungen, Strafzahlungen</li> <li>• Gesundheit und Sicherheit von Menschen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierte Managementsysteme: ISO 9001 (Qualität), ISO 10001 (Qualitätsmanagement – Kundenzufriedenheit)</li> <li>• Orientierung an der ISO 22000 für Lebensmittelsicherheit und an den International Food-Standards (IFS)</li> </ul>

GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-21, GRI 102-29, GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47  
 Die Themen sind in der Reihenfolge aufgelistet, wie sie im Bericht behandelt werden. Die Veränderungen zu 2017 finden Sie im Anhang.

Wesentliches Thema und dessen Bedeutung für SIMACEK	Auswirkungen (Beispiele)	Maßnahmen, die SIMACEK setzt
<p><b>Langfristige Partnerschaften</b>  <i>... bedeutet für uns, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen aus- und aufzubauen und unseren Partnern auf Augenhöhe zu begegnen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effizienz in unseren Arbeitsabläufen</li> <li>• Kosten (Ausschreibungen, Akquisition)</li> <li>• Dienstleistungssicherheit</li> <li>• Vertrauen unserer Geschäftspartner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheitsanalysen</li> <li>• Intensivierung der Kundenbeziehungen</li> </ul>
<p><b>Cybersicherheit</b>  <i>... bedeutet für uns, interne Daten und Kundendaten gegen böswillige Angriffe zu verteidigen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung des kontinuierlichen Geschäftsbetriebes</li> <li>• Kosten für IT-Infrastruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierung an der ISO 27000 für Informationssicherheit</li> </ul>
<p><b>Digitalisierung</b>  <i>... bedeutet für uns, neue Geschäftsmodelle aufzubauen und interne Abläufe sowie auch Abläufe für Kunden (z.B. Kundenportal, digitales Schädlingsmonitoring) zu vereinfachen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Ressourceneinsatz (Materialien, Energie)</li> <li>• Arbeitsmarkt</li> <li>• Gesundheit der Mitarbeitenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionen in Technologieentwicklungen</li> </ul>
<p><b>Attraktives Arbeitsumfeld</b>  <i>... bedeutet für uns, dass wir unseren Mitarbeiter:innen ein sicheres Arbeitsumfeld bieten, offen und wertschätzend mit ihnen kommunizieren und sie dabei unterstützen, ihre Stärken und Potenziale bestmöglich einzusetzen und weiterzuentwickeln.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Innovationskraft des Unternehmens</li> <li>• Recruiting (Kosten), Mitarbeiterbindung</li> <li>• Fluktuation, Abfluss/Erhalt von Wissen</li> <li>• Unternehmenskultur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forcieren der Tagesarbeitszeiten</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf &amp; Familie</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Individuelle Weiterbildungen &amp; Karriereplanung</li> <li>• Jährliche Mitarbeitergespräche und regelmäßige Zufriedenheitsanalysen</li> <li>• Attraktivität der vorhandenen Lehrstellen steigern</li> </ul>
<p><b>Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit</b>  <i>... bedeutet für uns, die Sicherheit am Arbeitsplatz und die psychische und mentale Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen konsequent und kontinuierlich zu unterstützen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheit der Mitarbeitenden</li> <li>• Krankmeldungen, Arbeitsunfälle und Ausfallstage</li> <li>• Fluktuation und das Wohlbefinden unserer Belegschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> <li>• Betriebliche Gesundheitsförderung</li> <li>• Regelmäßige Schulungen von Mitarbeitenden und Kontraktor:innen</li> <li>• Krisen- und Notfallmanagement (GSU)</li> </ul>
<p><b>Förderung der Gemeinschaft</b>  <i>... bedeutet für uns, karitative Einrichtungen und soziale Projekte zu unterstützen sowie Menschen aus bildungsfernen Schichten eine Chance in unserem Unternehmen zu geben.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chance auf Arbeit für bildungsferne Menschen</li> <li>• Steigerung der Bildung im Niedrigqualifikationsbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kostenfreie Sozialberatung bei privaten oder beruflichen Problemlagen durch geschulte Berater:innen</li> <li>• Kostenfreie Sprachförderung</li> <li>• Unterstützung sozialer Einrichtungen für benachteiligte Menschen</li> </ul>
<p><b>Treibhausgas-Emissionen &amp; CO<sub>2</sub>-Bilanz</b>  <i>... bedeutet für uns, die durch unsere Dienstleistungen und unsere Standorte entstehenden Emissionen zu reduzieren und langfristig Klimaneutralität anzustreben.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionskosten</li> <li>• Reputation</li> <li>• Energieverbrauch- und kosten</li> <li>• Klimawandel</li> <li>• Gesundheit</li> <li>• Lebensqualität zukünftiger Generationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionen in Erzeugung erneuerbarer Energie</li> <li>• Anwendung/Weiterentwicklung eines wirksamen Umweltmanagements entsprechend ISO 14001 bzw. EMAS</li> <li>• Kontinuierlicher Umstieg des Fuhrparks auf E-Mobilität und Routenoptimierung</li> <li>• Reduktion von THG (Scope 2 &amp; 3)</li> <li>• Verstärkter Einsatz von ressourcenschonenden Reinigungsmitteln und -techniken</li> </ul>
<p><b>Material- &amp; Ressourcenverbrauch</b>  <i>... bedeutet für uns effiziente Nutzung von Energie, Wasser und Materialien (insbesondere Reinigungsmitteln) sowie Maßnahmen zur Verringerung des Abfallaufkommens.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschaffungskosten</li> <li>• Gesundheit (Mitarbeiter:innen, Kunden bzw. deren Kunden)</li> <li>• Ökologischer Fußabdruck, insb. bei Reinigungsmitteln und Chemikalien: Umweltbelastung, Wasserverbrauch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion des Einsatzes alkalischer Reinigungsmittel</li> </ul>



## Stakeholder-Einbindung

SIMACEK will ein aktiver Teil der Gesellschaft und des öffentlichen Lebens sein. Daher ist es uns besonders wichtig, mit unseren Interessensgruppen im Dialog zu stehen und zu bleiben. Nur so können wir die Bedürfnisse und Wünsche unserer Stakeholder verstehen und ihren Erwartungen in unternehmerischen Entscheidungen nachkommen. Wichtige Trends, Entwicklungen, aber auch Risiken lassen sich so besser identifizieren und können rechtzeitig in der Gestaltung unseres Geschäfts sowie langfristig in der Wertschöpfungskette berücksichtigt werden.

Durch die Einbindung der verschiedenen Interessensgruppen erhöht sich die Legitimation und die Qualität von Entscheidungen und Lösungen. Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, ist unseren Mitarbeiter:innen im internen Austausch ein besonderer Stellenwert zugeordnet. Ein wichtiges Instrument dafür sind regelmäßige Mitarbeitergespräche und -befragungen. Die letzte Befragung erfolgte in Form von persönlichen Interviews bereits 2021, die aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen jedoch nicht im vollen Umfang umsetzbar waren. Für künftige Zufriedenheitsanalysen haben wir einen Zyklus von maximal drei Jahren geplant. Da wir weiterhin die Sprachenvielfalt unserer Belegschaft berücksichtigen, werden diese Umfragen sowohl persönlich als auch mittels Onlinefragebogen durchgeführt.



Im Zuge des Workshops zu den wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir in einem strukturierten Prozess die Liste der bisherigen wichtigen Anspruchsgruppen auf ihre Aktualität überprüft und angepasst.

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



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

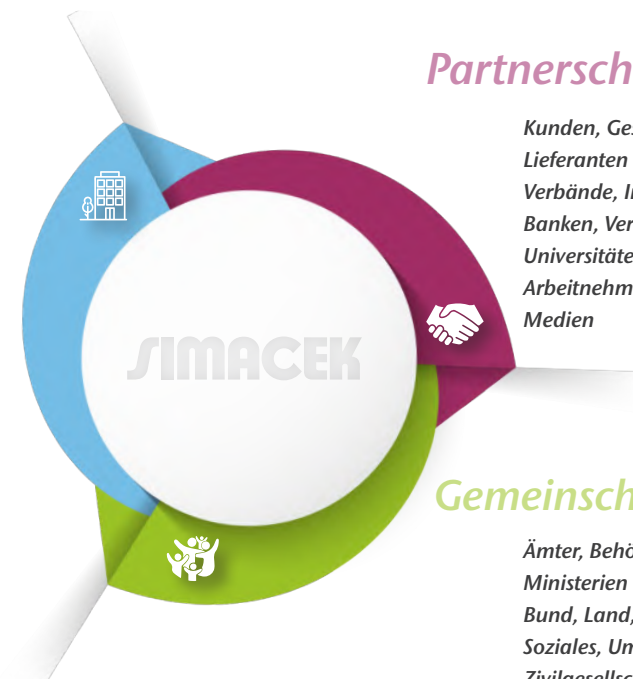
## #check.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten sowie Interessensvertretungen und Bildungseinrichtungen.

Unsere Stakeholder werden nicht nur bei der Bestimmung der wesentlichen Themen eingebunden - der gemeinsame Austausch wird darüber hinaus gepflegt.

## Unternehmen

Mitarbeiter:innen  
 Geschäftsführung  
 Aufsichtsräte  
 Betriebsräte  
 Interne Bildungseinrichtungen  
 Mutter-/Tochtergesellschaften  
 Familie Simacek  
 Eigentümer



## Partnerschaften

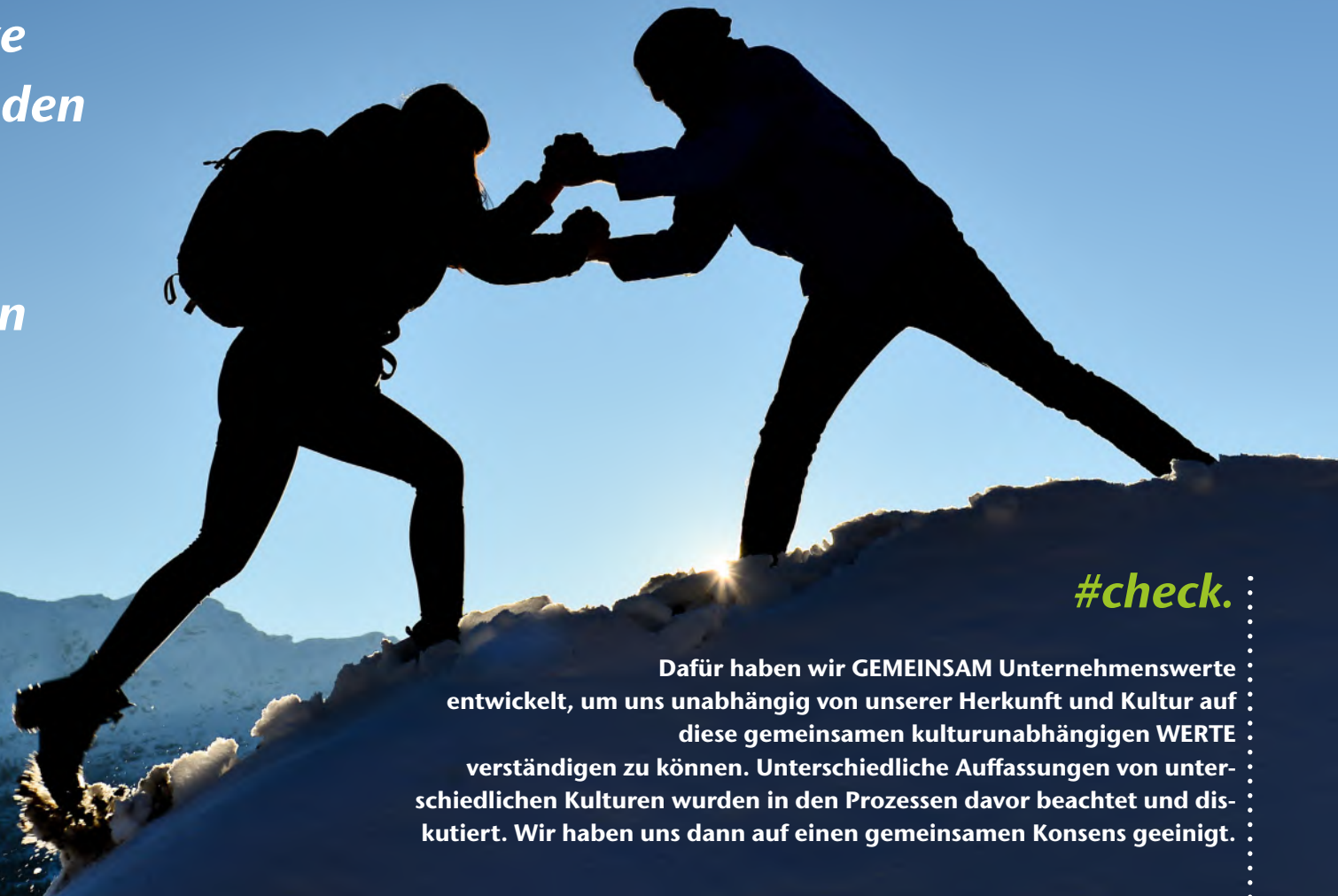
Kunden, Geschäftspartner  
 Lieferanten  
 Verbände, Innungen  
 Banken, Versicherungen  
 Universitäten, Bildungseinrichtungen  
 Arbeitnehmer-/Arbeitgebervertretungen  
 Medien

## Gemeinschaft

Ämter, Behörden  
 Ministerien  
 Bund, Land, Gemeinde  
 Soziales, Umwelt (NGOs/NPOs)  
 Zivilgesellschaft

# Unser Grundverständnis

*Wir bei SIMACEK sehen uns als lernende Organisation. Wir leben unsere Werte und schaffen dabei innovative Lösungen für unsere Kunden und Partner. Wir achten die Umwelt und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.*



**#check.**

Dafür haben wir GEMEINSAM Unternehmenswerte entwickelt, um uns unabhängig von unserer Herkunft und Kultur auf diese gemeinsamen kulturunabhängigen WERTE verständigen zu können. Unterschiedliche Auffassungen von unterschiedlichen Kulturen wurden in den Prozessen davor beachtet und diskutiert. Wir haben uns dann auf einen gemeinsamen Konsens geeinigt.



# Unsere Grundwerte

Unsere Werte und Grundsätze bilden das Fundament unseres täglichen Handelns – im Umgang untereinander, in den Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern und Kunden sowie im nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Neben diesen Werten bekennen wir uns in unserem Tun zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts, die Themen wie Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassen.

<b>WERTSCHÄTZUNG</b>	Ein respektvolles Miteinander auf Basis einer offenen Kommunikationsweise und Anerkennung unserer Leistung.
<b>VERANTWORTUNG</b>	Selbstbestimmt zu handeln und nachhaltig mit allen Ressourcen umzugehen.
<b>KUNDENORIENTIERUNG</b>	Flexibel auf Kundenwünsche einzugehen und durch innovative Lösungen die Entwicklung einer beidseitig vorteilhaften Beziehung zu sichern.
<b>INTEGRITÄT</b>	Bewusstes Leben unserer Werte und Handschlagqualität als Beweis unserer Verlässlichkeit und Fairness.
<b>TOLERANZ</b>	Unterschiedliche Meinungen akzeptieren und von den vielfältigen Individualitäten profitieren.

Diese Werte sind neben anderen ethischen Grundsätzen in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der als verbindliches Regelwerk im Geschäftsalltag gilt.

## SIMACEK Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) bildet die Basis für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen innerhalb der Unternehmensgruppe und steht als Grundlage für die moralische, ethische sowie rechtliche Vorbildlichkeit aller im Namen von SIMACEK agierenden Personen.

Der CoC ist Teil des Dienstvertrages und wird von jedem/r Mitarbeitenden verpflichtend unterzeichnet. Zum besseren Verständnis oder für Menschen mit geringeren Sprachkenntnissen haben wir den CoC barrierefrei in einer Leicht-Lese-Fassung nach dem capito-Qualitätsstand (TÜV-zertifiziert) erstellt und in sieben weitere Sprachen übersetzt.

Die oberste Verantwortung für die Anwendung unseres Verhaltenskodex liegt bei der Geschäftsführung und den Führungskräften. Bei Fragen zur Anwendung und bei Unsicherheiten bezüglich der Auswirkungen eines Geschäftes auf unsere ethischen

Zielsetzungen können die Mitarbeitenden ihre direkten Vorgesetzten, unsere Rechtsabteilung oder unsere Compliance-Beauftragte kontaktieren. Bei Kenntnis von Verstößen sind diese unverzüglich zu melden. Dies kann auch bei der hierfür eingerichteten unabhängigen und unternehmensexternen Ombudsstelle schriftlich per E-Mail sowohl namentlich als auch anonym erfolgen.

Da wir unserer unternehmerischen Verantwortung auch in unserer Lieferkette nachkommen wollen, hat SIMACEK einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, der Inhalte zu Compliance, Menschenrechten, Arbeitsbedingungen sowie zum Schutz der Umwelt enthält.

Unseren CoC und CoC für Lieferanten finden Sie auf unserer [Website](#).

# Compliance

Compliance steht bei SIMACEK nicht nur für die Einhaltung von Regeln, Gesetzen und rechtlichen Vorgaben, sondern auch für verantwortungsvolles Wirtschaften und Selbstverpflichtungen aller Mitarbeiter:innen. In den vergangenen Jahren haben wir unser Compliance- und Anti-Korruptions-Managementsystem weiterentwickelt.

Dazu gehörte die Festlegung einer Compliance-Organisation, die Einführung von Compliance-Verpflichtungen für Lieferanten und Due-Diligence-Prozessen für Geschäftspartner und Mitarbeiter:innen sowie Abhaltung von Schulungen zum Thema Compliance und Anti-Korruption. Im Geschäftsjahr 2021 haben 40 Führungskräfte an Compliance-Schulungen teilgenommen. Unser Rechtsregister wird jährlich in den Bereichen Umweltrecht, Arbeitnehmerschutz, Informationssicherheit und Energierecht mit einer juristischen Beratung von Gutwinski Management aktualisiert. 2021 wurden 283 Rechtsänderungen bewertet, von denen zehn für SIMACEK relevant waren.

Im Berichtszeitraum gab es weder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten noch wegen Verstößen gegen Umweltschutzgesetze und -Verordnungen. Auch wurden keinerlei Bußgelder wegen Verstößen im Umweltbereich gegen das Unternehmen SIMACEK verhängt. Es gab keine bestätigten Korruptionsfälle im selben Berichtsjahr.

## #check.

- **Zertifizierung nach dem Standard Compliance-Management-System ISO 37301**
- **Laufende Wissenserweiterung von Compliance relevanten Themen**
- **Verankerung von Compliance und Anti-Korruption im Onboarding Prozess**
- **Anpassung der Compliance-Organisation an die neue Unternehmensstruktur**
- **Ausbau und Vereinheitlichung des Überwachungsprozesses österreichweit**

# Nachhaltigkeit in der Beschaffung

SIMACEK will seiner Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette nachkommen und daher Produkte und Dienstleistungen beziehen, die von der Herstellung bis zur Entsorgung unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Gesichtspunkte produziert bzw. geleistet werden. Neben den Ansprüchen an Qualität und praktische Handhabung werden bei jeder Beschaffung nachhaltige Kriterien zur Entscheidungsfindung herangezogen.

Wir kaufen bevorzugt Produkte und Leistungen ein, die sich durch Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit, Aufrüstbarkeit sowie Verwertbarkeit auszeichnen. Im Vergleich zu anderen Produkten sollen sie weniger bzw. umweltfreundliche Verpackungen aufweisen, zu weniger oder schadstoffärmeren Abfällen führen und aus Abfällen oder Reststoffen hergestellt worden sein. Vor jeder Entscheidung zur Beschaffung prüft SIMACEK deren tatsächliche Notwendigkeit und, ob bereits vorhandenen Produkten weitergenutzt werden können. Das ist nicht nur nachhaltig, sondern zudem auch wirtschaftlich.

## Lieferantenbeziehung

Wir wollen mit Lieferanten Geschäfte machen, die sich ebenfalls ihrer Verantwortung bewusst sind. Deswegen sind alle neu gelisteten Hauptlieferanten verpflichtet, eine Lieferantenselbstauskunft zu geben, die z. B. im Zuge von Jahresgesprächen gemeinsam mit dem Lieferanten aktualisiert wird. So bekommt SIMACEK einen Einblick in die Vorgänge und Abläufe der Lieferanten hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz, menschenwürdiger Produktionsbedingungen, fairen Handels und Umweltauswirkungen.

Zur Sicherstellung der SIMACEK Standards bei Subunternehmen werden regelmäßig Evaluierungen durchgeführt, ob alle Hauptlieferanten über zumindest nachfolgende Aspekte verfügen:

- Unterzeichneter Lieferanten- bzw. Subunternehmervertrag
- Unterzeichneter Lieferanten Code of Conduct
- Regelmäßig durchgeführte Audits/Überprüfungen



Für SIMACEK geht es in der nachhaltigen Beschaffung vordergründig darum, Verantwortung in der Lieferkette zu übernehmen, indem wir ethische, finanzielle und rechtliche Risiken in der Lieferkette identifizieren, die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten überwachen und gemeinsam mit ihnen an Verbesserungen arbeiten – für langfristige Partnerschaften, soziale Gerechtigkeit und zum Schutz der Umwelt. Ein wichtiges Instrument dafür ist neben den Überprüfungsabläufen die proaktive Sensibilisierung unserer Lieferanten für nachhaltiges Handeln im Sinne von Schonung natürlicher Ressourcen, Vermeidung von Abfällen sowie der Minimierung von Transportwegen.

**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.



### Reinigung/Hygieneprodukte

Die Reinigungsprodukte sollten den nachfolgenden Kriterien entsprechen:

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



Nordic Swan



### 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.



IT

Falls keine Verwendung im eigenen Hause mehr möglich ist, sollen die nicht mehr benötigten Geräte an Einrichtungen abgegeben werden, die diese weiterverwenden oder gebrauchte IT-Geräte zur Weitervermarktung aufbereiten. Zudem sollen die Rechenzentren energie- und ressourceneffizient betrieben werden.



### Lebensmittel

Regionale, saisonale und Bio-Produkte sind zu bevorzugen, „GUT ZU WISSEN“-Initiative für eine transparenten Herkunftskennzeichnung für Lebensmittel in der Gemeinschaftsverpflegung.



### Textilien

Baumwolltextilien mit Gütezeichen, die die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anzeigen, sind, soweit möglich, zu bevorzugen.



### KFZ/Fuhrpark

Elektrofahrzeuge sind, soweit sinnvoll, zu bevorzugen. Neuanschaffungen von Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotor sollen mindestens die Abgasnorm Euro VI erfüllen.



### Möbel

Holz soll aus legaler und nachhaltiger Waldbewirtschaftung stammen, Tropenholz muss vermieden werden. Möbel aus Metall oder Holz sind Kunststoffmöbeln vorzuziehen.



### Energie

Strom soll aus erneuerbaren Quellen stammen. Die Herkunft des gelieferten Stroms muss dabei auf eindeutig beschriebene und identifizierbare Quellen zurückführbar sein, 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.







***SIMACEK als verlässlicher Partner***





# Dienstleistungssicherheit

*Wir möchten für unsere Kund:innen ein kompetenter Lösungspartner sein, der neben Qualität und Kompetenz mit Herzlichkeit und Handschlagqualität überzeugt. Basis für eine erfolgreiche Geschäftspartnerschaft ist die Zuverlässigkeit und Sicherheit unserer Leistungserbringung.*

## Sicherheit durch Risikomanagement

Unser Risikomanagement ist im Controlling angesiedelt, mit der Letztverantwortung bei der obersten Leitung. Bei SIMACEK beinhaltet das Risikomanagement die möglichen Gefährdungen, Gefahren, die das Unternehmen treffen können, ebenso wie die Chancen, die sich am Markt ergeben und sich für den Geschäftsbetrieb positiv auswirken können. Die Risiko-/Chancenanalyse findet in regelmäßigen Abständen mit der Geschäftsleitung statt und wird an den Aufsichtsrat berichtet.

## Sicherheit durch resiliente Organisation

2022 wurde das gesamte operative Geschäft im Facility Management und in der Verpflegung in einer österreichweit agierenden Gesellschaft zusammengeführt. Zur Steigerung der Widerstandsfähigkeit der Organisation wurden Mehrfachfunktionen reduziert, der Fokus und die Ausrichtung der einzelnen Einheiten erhöht, Führungsspannen\* im operativen Bereich deutlich reduziert sowie effiziente Vertretungsmöglichkeiten geschaffen. Die systematische Begleitung und Ausbildungen der Führungskräfte, die ab Ende 2022 stattfinden, werden die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Organisation zusätzlich stärken.

## Sicherheit durch Personalverfügbarkeit

Die Verfügbarkeit von Mitarbeiter:innen ist die Voraussetzung für die Leistungserbringung in der personalintensiven Dienstleistung. SIMACEK unterstützt mit seinem betriebsärztlichen Dienst Gesundheitsprävention und -versorgung an allen Standorten. In der Pandemie konnte mit teils deutlich über dem gesetzlichen Rahmen liegenden Präventionskonzepten die Personalverfügbarkeit und Leistungsfähigkeit der Organisation dauerhaft sichergestellt werden. Konsequenterweise hat SIMACEK weitgehend auch auf Kurzarbeit verzichtet, um seinen Kund:innen jederzeit vollumfänglich zur Verfügung zu stehen.



## 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 Onlineportalen gleichermaßen den operativen SIMACEK Führungskräften, den SIMACEK Kundenbetreuer:innen sowie den Kund:innen selbst zur Verfügung gestellt.

## Sicherheit durch Prozess- & IT-Verfügbarkeit

Die IT-Sicherheit wird auf allen Ebenen laufend geprüft und verbessert. Sämtliche IT-Systeme sind redundant ausgelegt und gesichert. Kritische Daten und Prozesse laufen „on premises“ auf eigenen Servern und IT-Infrastruktur, die Arbeitsumgebungen der Mitarbeiter:innen sind zentralisiert, um Sicherheitslücken aus dezentraler Datenhaltung systematisch zu vermeiden. Mehr dazu bei „Cybersicherheit“.

## Langfristige Partnerschaften

Wir bei SIMACEK verstehen uns als Lösungspartner mit Handschlagqualität für unsere Kund:innen und streben langfristige Geschäftsbeziehungen an. Diese ermöglichen es, eine langfristige und stabile Zusammenarbeit zu entwickeln zum gemeinsamen Nutzen – also mit Wert und Mehrwert für unsere Kund:innen, für SIMACEK als Unternehmen und für die SIMACEK Mitarbeiter:innen als die eigentlichen Dienstleister:innen.

### Der Weg zum Ziel

Eine Geschäftspartnerschaft, wie wir sie verstehen, beginnt schon vor dem ersten Auftrag beim Kennenlernen und beim Lernen über die Herausforderungen und Bedürfnisse jedes/r einzelnen Interessent:in. Unser Fokus liegt darauf, schon in dieser Phase mit Professionalität und Herzlichkeit eine partnerschaftliche Beziehung als Basis für eine gemeinsame Lösungsentwicklung aufzubauen. Deshalb ordnet SIMACEK seine Vertriebsprozesse neu mit dem Ziel, durch eine weitere Professionalisierung der Vertriebsaktivitäten Neukunden zu gewinnen. Dabei wird auf Spezialist:innen in der Kundenberatung gesetzt, die sich dieser Aufgabe vollinhaltlich widmen. Bestandskund:innen werden durch effiziente und handlungsstarke Teams aus Gebietsleitung, Objektleitung und Backoffice-Spezialist:innen betreut. Für Kund:innen heißt das klare Ansprechpartner:innen, rasche Reaktionen und eine aktive Betreuung.

### Das Ergebnis im Fokus

Die Basis langjähriger Geschäftspartnerschaften ist gegenseitiges Vertrauen, das sich durch qualitativ hochwertige und erfolgreiche Dienstleistungen aufbaut – aber ebenso durch den lösungsorientierten und professionellen Umgang mit ungeplanten Herausforderungen. Ausdruck dieses Vertrauens ist die Kundenzufriedenheit in Verbindung mit einer langjährigen Kundenbeziehung. SIMACEK hat sich daher das Ziel gesteckt, die Qualität seiner Geschäftspartnerschaften anhand der Kundenzufriedenheit bis 2024 zu messen und vertieft zu analysieren, um daraus weitere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung abzuleiten.





# Cybersicherheit

Die rasch voranschreitende Digitalisierung und die aktuell stark zunehmende Nutzung von Cloud-Technologien sowie das Homeoffice bergen für Unternehmen Risiken in sich, einer Cyberattacke zum Opfer zu fallen. Damit die Sicherheit und somit die Produktivität unseres Unternehmens fortlaufend gewährleistet bleibt, wurde in den letzten Jahren ein ganzheitliches Cyber Security Konzept ausgearbeitet, welches folgende Maßnahmen beinhaltet:

## Absicherung des Hybrid-Arbeitsplatzes

Mit der unternehmensweiten Desktop-Virtualisierung ist die Verwaltung und der Aufwand der Berechtigungen sowie rechtzeitigen Updates aller Programmebenen einfacher in der Umsetzung. Unsere Mitarbeitenden arbeiten in der Regel immer via VPN-Verbindung und somit in einer geschützten, regelmäßig gesicherten Umgebung.

## Anti-Spam-Schutz

Die SIMACEK IT stellt einen kompletten Anti-Spam-Schutz zur Verfügung. Jede eingehende E-Mail wird durch diesen Schutz auf Viren-Signaturen geprüft und wandert im Verdachtsfall in einen Quarantäneordner.

## Firewall & Netzwerksicherheit

Jeder Standort und jedes Netzwerk ist via „virtuelle Lans“ getrennt und mittels NextGen-Firewalls vor Angriffen von außen und innerhalb des lokalen Netzwerks optimiert. Gäste gelangen via eigenes Gäste-WLAN getrennt vom firmeneigenen Netzwerk ins Internet. Eine Online-Zutrittskontrolle erschwert zudem den unkontrollierten Zutritt zu einer Arbeitsstation.

## Backup-Konzept

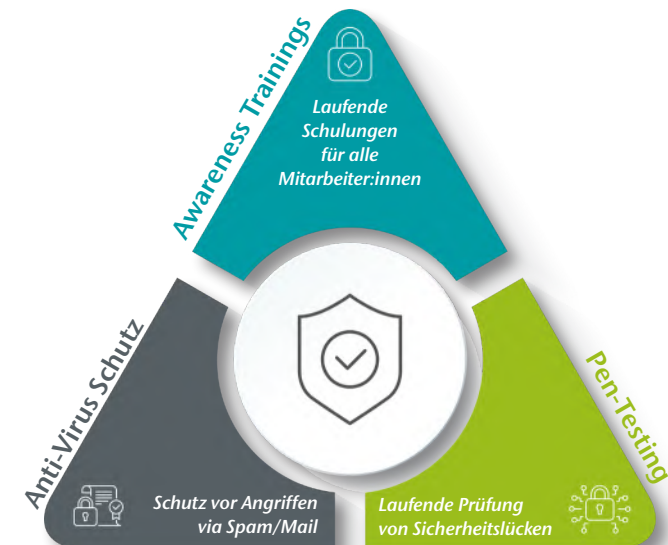
Ein Backup-System, welches kritische Daten zyklisch sichert, ist bereits integraler Bestandteil des Cyber-Security-Konzepts. Sogenannte Trigger-Tools erkennen relativ früh, wenn ein Crypto-Virus doch in die Dateistruktur des Unternehmens gelangt. In diesem Fall werden die User gesperrt, und das Backup-Konzept sieht eine Wiederherstellung der Daten vor dem Angriff vor.

## Mobile Device Management

Aufgrund der ansteigenden Anzahl von Tablets und Smartphones, die für die voranschreitende Digitalisierung im Unternehmen geplant sind, soll bis 2025 ein System installiert werden, das es ermöglicht, mobile Devices von zentraler Stelle aus einzurichten bzw. zu warten.

## Awareness-Trainings

Gegen Bedrohungen durch Social Engineering werden mit systematischen IT-Awareness-Trainings das Gefahrenbewusstsein geschärft und die richtigen Verhaltensweisen laufend trainiert. Die Endbenutzer sollen in Zukunft selbst unterscheiden können, ob die vorliegende E-Mail eventuell ein Spam/Crypto-Mail oder Ähnliches ist.



# Digitalisierung

Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind nicht voneinander zu trennen. Wir erhoffen uns, mithilfe der Digitalisierung Prozesse der SIMACEK Gruppe effizienter und effektiver zu gestalten sowie neue Geschäftsmodelle zu erschließen und werthaltige Produkte für die Zukunft zu entwickeln.

Die Durchgängigkeit der IT-Unterstützung von Geschäfts- und Unternehmensprozessen wird anhand der Digitalisierungs-Roadmap geplant und sichergestellt. Anhand der Roadmap werden Ziele formuliert, umgesetzt und laufend auf ihre Gültigkeit überprüft. Unsere größten Herausforderungen sind dabei die Dynamik, die auf diesem Gebiet herrscht, und der Anspruch, den Bedürfnissen unserer Kunden zu entsprechen.

Eines unserer Kernziele ist es, den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer wirtschaftlichen, energie- und ressourcenschonenden IT-Infrastruktur zu gewährleisten und gleichzeitig die Sicherheit, das Vertrauen und den Schutz der Personen im und außerhalb des Unternehmens zu wahren. Dazu gehört die langfristige strategische

Steuerung des laufenden Veränderungsprozesses bis hin zum digitalen Unternehmen – dies umfasst auch die IT- & Projektplanung. Die Implementierung, Förderung und Aufrechterhaltung eines Key User Teams, als Basis für den Aufbau von kompetenten, über Abteilungsgrenzen hinweg denkenden und geschulten Mitarbeiter:innen in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen, runden das Portfolio ab.

## Digitale Agenda

Mit unserer Digitale Agenda erhoffen wir uns, einen Blueprint\* zu schaffen, der standardisiert in anderen Ländern ausgerollt werden soll (CEE, DE).

Wir befinden uns aktuell mitten in der Digitalisierung bei SIMACEK. Technisch ist dies an der bereits reduzierten Zahl von Druckern sichtbar. Weiters wurde die mittlerweile in die Jahre gekommene ERP-Software\*\* durch ein modernes System ersetzt (Navision). Sämtliche Objektleiter erhielten 2021 ein Qualitätsmanagement-Tool zur Digitalisierung der Kontrollen beim Kunden.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

\* Blueprint: Standardmodell für eine Individualsoftware

\*\* ERP-Software: IT-gestütztes System, um Ressourcen (Mitarbeiter:innen Kapital, Betriebsmittel) in den einzelnen Unternehmensbereichen optimal zu steuern





# ***SIMACEK als Arbeitgeber***

## *mit sozialer Verantwortung*



# Attraktives Arbeitsumfeld

*Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen nicht nur einen sicheren Arbeitsplatz bieten, sondern sie so gut wie möglich in den unterschiedlichen Phasen ihres Lebens unterstützen.*

SIMACEK investiert jährlich in Schulungen sowie Förderprogramme, setzt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und versucht Lösungen für seine Mitarbeitenden zu finden, die Beruf und Familie bestmöglich vereinbaren lassen. Darunter fällt beispielsweise das Forcieren von Tagesreinigung bei unseren Kunden, denn die Randzeiten können vor allem für Arbeitskräfte mit Kindern oftmals eine Herausforderung darstellen.

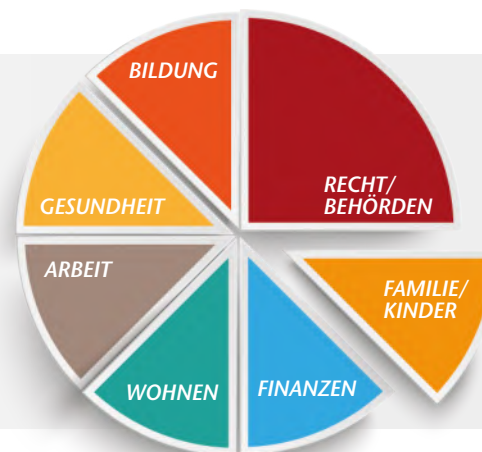
## „Audit berufundfamilie“

2021 wurde unser Unternehmen zum dritten Mal mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie“ ausgezeichnet, unter anderem für unsere „Kids Move It“ Sommercamps, an denen Kinder unserer Belegschaft gratis teilnehmen können, wie z. B. am Fußballcamp für Jungen und Mädchen im Alter von sieben bis zwölf Jahren bei der Austria Wien 2020. Nach einer pandemiebedingten zweijährigen Pause wollen wir diese beliebte Initiative im Sommer 2023 wieder fortsetzen.

## Betriebliche Sozialberatung

Seit 2015 bietet SIMACEK 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.

**Die Gespräche finden in Form von persönlichen Beratungsgesprächen, per Mail oder auch telefonisch statt und teilen sich auf folgende Indikatoren auf:**



**#check.** ...  
Insbesondere die Covid-19-Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, in unvorhersehbaren Krisensituationen rasch zu reagieren. Um den gesteigerten Bedarf an zusätzlichen Beratungsgesprächen von rund 30 Prozent abdecken zu können, haben wir das Beratungskontingent in den letzten zwei Jahren um 25 Prozent erhöht.





## Aus- & Weiterbildung bei SIMACEK

*„Bildung ist unser höchstes Gut, begründet unseren Erfolg, unsere Gesundheit und ist der Schlüssel zur Inklusion und Sozialisierung!“*

Unter diesem Leitsatz werden regelmäßig Aus- und Weiterbildungsprogramme durchgeführt. So bietet SIMACEK bereits seit 2010 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 wurden über 400 freiwillige Ausbildungen umgesetzt.

Mit unseren firmeneigenen Akademien, der SIMACEK Academy und der CONTENTO Akademie, sollen unsere Mitarbeiter:innen bei ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt werden, ihre persönlichen Kompetenzen werden gestärkt und neue Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung geschaffen. Die Ausbildungen erfolgen unter anderem über unsere Wissens- und Organisationsplattformen, die praxisnahe Lerninhalte vermitteln.

## Human Resources & Recruiting

Eine der größten Herausforderung in unserer Branche ist der zunehmenden Mangel an Fachkräften. Um diesem entgegenzuwirken, wollen wir die Rahmenbedingungen in der Personalentwicklung, im Recruitingprozess sowie in unseren Onboarding-Abläufen weiter verbessern. Dazu wird eigens ein Employer-Branding-Programm aufgesetzt, um die Mitarbeiter:innen-Bindung und -Zufriedenheit zu erhöhen sowie die Fluktuation zu reduzieren.

Mit checkPEOPLE hat SIMACEK ein eigenes Unternehmen, das auf Recruiting von Mitarbeiter:innen spezialisiert ist und eng in die Bedarfserhebung und -planung sowie das Onboarding neuer Mitarbeiter:innen integriert ist.

## Lehrlingsausbildung

SIMACEK will auch junge Menschen ansprechen und sie für eine Berufsausbildung mit Aufstiegs- und Entwicklungschancen in einer krisensicheren Branche begeistern. Deshalb investieren wir verstärkt in die Lehrlingsausbildung – so wird derzeit ein „Buddy“-Programm ausgearbeitet, um die Lehrlinge in ihrer Ausbildung bestmöglich begleiten zu können.

## Unternehmenskultur

Gelebte Diversität ist eines der Fundamente unserer Unternehmenskultur. Wir sind der festen Überzeugung, 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, um sein volles Potenzial entfalten zu können, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder bisherigem Lebensweg.

Unter anderem hat sich SIMACEK auch deswegen in der Vergangenheit immer wieder dafür eingesetzt, Menschen mit Beeinträchtigungen eine Chance am Arbeitsmarkt zu geben. Leider ist uns dies in unseren unterschiedlichen Dienstleistungsparten aufgrund der Arbeitsweise und der Anforderungen nur bedingt gelungen. Wir werden uns jedoch auch in Zukunft weiterhin mit dieser Herausforderung auseinandersetzen und sind bestrebt, geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im Bereich der Verpflegungsgastronomie haben wir die Ausgleichsquote bereits übererfüllt.

Charakteristisch für unsere Belegschaftsstruktur ist neben der Nationenvielfalt der hohe Anteil an Frauen von knapp 70 Prozent. Um ihnen Gehör zu verschaffen, wurde schon vor einigen Jahren die Position der Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten geschaffen. Ein wichtiger Ansatzpunkt hierbei ist, alle Mitarbeitenden, besonders weibliche Angestellte bei jeglichen Vorfällen von Diskriminierung und Vergehensfällen zu begleiten und zu unterstützen.

## Dialogbereitschaft

Unsere gelebte Diversität verpflichtet uns, insbesondere die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion, durch jährliche Schulungen und Trainings, kontinuierlich für unsere verankerten Grundsätze zu sensibilisieren.

Darüber hinaus sollen jährliche Mitarbeitergespräche und bedarfsorientierte Zufriedenheitsanalysen zusätzlich sicherstellen, dass eine gute Gesprächs- und Feedbackkultur zwischen den Arbeitnehmer:innen und ihren Vorgesetzten besteht.





# Arbeitssicherheit & Gesundheit

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber hat für uns die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, aber auch unserer Geschäftspartner bei der Erbringung unserer Dienstleistungen einen hohen Stellenwert. Wir achten strikt auf die Sicherheit und beugen konsequent potenziellen Gefahren vor.

Mit der Implementierung eines zertifizierten Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 können wir durch regelmäßige Evaluierungen unserer Prozesse und Strukturen Maßnahmen setzen, die uns die Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze ermöglichen und bei der Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen helfen.

Unsere Führungskräfte sind für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität verantwortlich, die Umsetzung im Unternehmen fällt in den Verantwortungsbereich unseres ESG-Teams. Dieses Team koordiniert die Spezifikationen des integrierten Managementsystems, überwacht die Implementierung durch Audits und stellt die laufende Berichterstattung sicher. Ein weiterer wesentlicher Punkt zur Prävention von Arbeitsunfällen sind regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiter:innen. Bei der Planung unserer Dienstleistungen setzen wir an allen Standorten hohe Sicherheitsmaßstäbe. Sie erfüllen die gesetzlichen Anforderungen und gehen zum Teil darüber hinaus. Alle Arbeitsplätze werden auf deren Gefahrenpotenzial untersucht, geeignete Schutzmaßnahmen werden abgeleitet und schriftlich festgehalten und mit unseren Auftraggebern ausgetauscht.

An allen Standorten finden wiederkehrende Sicherheitsunterweisungen, Sicherheitsinformationen und Sensibilisierungsgespräche – auch für Subunternehmer – statt. In regelmäßigen Arbeitsschutzausschüssen (ASA) werden alle für den Arbeitsschutz zuständigen Personen „an einen Tisch gebracht“.

## Gesundheitsmanagement

Mit einer umfassenden Gesundheitsvorsorge unterstützen wir Mitarbeiter:innen dabei, langfristig gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben. Alle Standorte verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das von Mediziner:innen betreut wird. Die Schwerpunkte liegen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Gesundheitsförderung. Auf Basis diverser Gesundheitskampagnen mit wechselnden Schwerpunkten können die Standorte unterschiedliche Prioritäten setzen, um den speziellen Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden. Die Maßnahmen reichen von Informationsveranstaltungen, medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und arbeitsmedizinischen Beratungen bis hin zu ergonomischen Arbeitsplatzoptimierungen.

Zur Notfallvorsorge und Krisenbewältigung hat SIMACEK ein klar definiertes und fachübergreifendes Krisenmanagement implementiert. Notfallpläne, Richtlinien und regelmäßige Sicherheitsübungen sorgen dafür, dass im Ernstfall zu jeder Zeit 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, werden regelmäßige Schulungen durchgeführt. Die Mitarbeiter:innen werden darin geschult, sowohl alle vorgesehenen Abläufe zu überprüfen als auch in bestimmten Abständen die Notfallsysteme zu kontrollieren. Dabei geht es um Brandbekämpfung und andere Notfallsituationen wie die Systemerhaltung.



### Pandemiebewältigung – „Auf Nummer sicher“

Die Auswirkungen seit Beginn der Pandemie erforderten für SIMACEK abseits der gesundheitlichen Maßnahmen und Business-Continuity-Maßnahmen Strategien gegen Panik, Verunsicherung und Angst bei Mitarbeiter:innen und Kund:innen. Unser Sicherheitskonzept basiert auf Richtlinien, die laufend in Abstimmung mit der Geschäftsführung und unserem Krisenteam an die aktuellen Bedingungen angepasst werden. Die persönlichen Schutzmaßnahmen werden unmittelbar an die Belegschaft kommuniziert.

Eine weitere bedeutende Herausforderung für unser Unternehmen stellte die Breite der Geschäftsfelder mit individuellen Anforderungen wie im öffentlichen Personenverkehr, in Krankenhäusern, Wohn- und Pflegeheimen und in Bildungseinrichtungen dar. So hat bei SIMACEK als systemrelevantem Unternehmen höchste Priorität, den Betrieb in diesen Einrichtungen im vollem Umfang zu gewährleisten.

#### Folgende Maßnahmen standen für die Bewältigung im Fokus:

- Installation von betrieblichen Teststraßen
- Kontaktminimierung der Mitarbeitenden durch Wechseldienst
- Mobiles Arbeiten/virtuelle Meetings
- Umgang mit Risikogruppen und Urlaubsrückkehrer:innen

Die barrierefreie Kommunikation förderte die Bereitschaft unserer Mitarbeiter:innen, die erforderlichen Maßnahmen engagiert mitzutragen.

## Förderung der Gemeinschaft

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. Dies beginnt mit einer aktiven Auseinandersetzung mit ökonomischen Megatrends, der gesellschaftlichen Situation und einem beständigen Dialog mit unseren Interessensgruppen. Es ist uns ein besonderes Anliegen, uns in Netzwerken für verantwortungsvolles Wirtschaften wie beispielsweise respACT oder den Leitbetrieben Austria zu engagieren. Durch Kooperationen mit anderen Unternehmen oder in Forschungsinstituten werden Partnerschaften zur Umsetzung unternehmensübergreifender Zielsetzungen aufgebaut.

## Chancengleichheit

Unter den 4.500 Arbeiter:innen gibt es neben Facharbeiter:innen auch Menschen, die in ihrem Leben wenig Bildungschancen hatten oder durch Migration und mangelnde Sprachkenntnisse nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. SIMACEK bietet für sie faire und bestmögliche Arbeitsbedingungen und minimiert die Risiken, durchs soziale Netz zu fallen. Um unseren bestehenden Mitarbeiter:innen soziale Unterstützung zu gewähren, arbeiten wir laufend an Verbesserungen unserer Benefits wie Einkaufsgutscheine und Eintrittsvergünstigungen.

*We are family*



Mit gezieltem Sponsoring unterstützt SIMACEK soziale Initiativen, Frauen- und Behindertensport sowie kulturelle Aktivitäten, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt und/oder Diskurs fördern und Hoffungszeichen setzen. Diese Projekte, die wir zum Teil schon seit vielen Jahren unterstützen und fördern, liegen uns besonders am Herzen, und wir möchten uns diesen auch in Zukunft widmen und sie sponsorn:

## Herzensprojekte

Nico Langmann	ist österreichischer Rollstuhltennispieler und Paralympics-Teilnehmer und seit 2015 SIMACEK Werbebotschafter.
SKN St. Pölten Frauen	Seit 2008 unterstützen wir das erfolgreiche Team des SKN.
Blau-Gelb hilft Blau-Gelb	SIMACEK Ukraine-Soforthilfe-Initiative
SIMACEK Golf Charity Trophy	Golfen für den guten Zweck. Golf-Turnier zugunsten von z. B. Licht ins Dunkel
SOS Kinderdorf	Seit Jahren unterstützen wir die Institution mit Spendensammlungen, Sachpreisen, Gutscheinen etc.
CONTENTO Charity Ride	Österreichweite Motorradtour zugunsten der ClinicClowns Austria
Licht ins Dunkel	24 Stunden Rad-Challenge zugunsten von Licht ins Dunkel Soforthilfefond





# Visionary Projects

Mit „Visionary Projects“ wurde 2019 ein ganz besonderes Projekt ins Leben gerufen. Der Fokus des langfristig angelegten Programms liegt auf Projekten aus dem Bereich Kunst und Kultur in Österreich, aber auch auf Architektur und dem Gesundheitswesen. Das Projekt basiert auf den Säulen unserer Gesellschaft, wie etwa Kunst, Kultur und Bildung. Eine weitere Säule der Gesellschaft ist die Hygiene, deswegen fügt sich unser Kerngeschäft perfekt in das „Visionary Projects“-Konzept ein.



Mit dem SIMACEK Art Award setzen sich die Visionary Projects fort. Ganz regional und unweit des Firmensitzes in der Ignaz-Köck-Straße fördert SIMACEK über das Flomyca (Floridsdorf museum of young and contemporary art)



Copyright: Thomas Lerch, v.l.n.r.: Anna Jermolaewa, Hans Schabus, Ursula Simacek, Raimund Deininger, Peter Kogler, Veronika Dirnhofer

Bisheriges Highlight unserer Innovationskampagne ist die „Himmelsleiter“ am Wiener Stephansdom. Die Kunstinstallation der Künstlerin Billi Thanner wurde in Zusammenarbeit mit Dompfarrer Toni Faber als Zeichen der Hoffnung, des Glaubens und der Liebe goldleuchtend am Südturm des Wiener Stephansdoms von März 2020 bis August 2022 installiert. Mittlerweile ist die Himmelsleiter weiter nach Münster gewandert und leuchtet nun vom Turm der Lamberti-Kirche.

junge Kunstschaffende und unterstützt sie beim Einstieg ins Berufsleben. Der SIMACEK Art Award soll ihren inspirierenden Werken zudem jene Wertschätzung entgegenbringen, die sie verdienen.





# *Umwelt & Klima*





Wir bei SIMACEK sind uns der Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Klima stets bewusst, deshalb 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 elf Managementsystemen auditiert.

## Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz

Eine ABC-Umweltanalyse zeigt die wesentlichsten indirekten und direkten Umweltauswirkungen unseres Unternehmens auf. Der derzeit größte Verursacher von negativen Umweltauswirkungen ist unser Fuhrpark, der über ca. 242 Kraftfahrzeuge verfügt. Durch mit GPS versehene Autos versuchen wir die Routen unseres Fuhrparks zu optimieren und unnötige Fahrstrecken zu vermeiden, um die Schadstoffausstöße so gering wie möglich zu halten. Unser Ziel ist es, in den nächsten sieben Jahren den gesamten Fuhrpark auf umweltfreundlichere Alternativen umzustellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir bereits jetzt mit dem österreichweiten Umstieg unserer Fahrzeugflotte auf E-Mobilität begonnen. Damit soll eine der größten Treibhausgas-Reduktionen bei SIMACEK erreicht werden.

### „Let’s go for Zero“

Mit dem Programm „Let’s go for Zero“ hat sich SIMACEK entschlossen, einen Beitrag zur Erreichung des Zieles von Österreich, klimaneutral bis 2040 zu werden, zu leisten. Unser Ziel ist es, unsere Treibhausgas-Emissionen jährlich um fünf bis sechs Prozent (Basisjahr 2019) zu reduzieren, mit dem Zwischenziel einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von ca. 55 Prozent für 2030. (Details zur Umsetzung der Reduktion > siehe „Ziele & Maßnahmen“)

Über den „Go Klima Indikator“ bei „Let’s go for Zero“ wird die Treibhausgas-Reduktion aus Scope 1–2 (inklusive Fuhrpark Scope 3) abgebildet. Er ist ein vom TÜV Austria zertifiziertes Berechnungsmodell zum Nachweis von Treibhausgas-Reduktion.

## Effizienter Einsatz von Ressourcen

Einen weiteren großen Einfluss auf unseren ökologischen Fußabdruck hat der Materialeinsatz. In ständiger Abstimmung mit unseren langjährigen Lieferanten und Kunden wird kontinuierlich der Einsatz von Reinigungsschemie ressourcenschonend optimiert. Ziel einer umfassenden Abfallvermeidungsstrategie ist die Schonung von Ressourcen und die Verringerung von Umweltauswirkungen. Uns ist es wichtig, dass in allen unseren Geschäftsbereichen ausschließlich umweltfreundliche Produkte verwendet werden. Zur Vermeidung von Abfällen werden z. B. bei Reinigungsmitteln Großgebilde bestellt, die vor ihrer Verwendung in kleinere wiederverwertbare und wiederbefüllbare Gebilde umgefüllt werden. Die leeren Großgebilde werden vom Lieferanten zur Wiederverwendung zurückgenommen.

Insbesondere bei der Behandlung von gefährlichen Abfällen, wie z. B. von mit Taubenkot verunreinigtem Kehrut, welches im Zuge von Reinigungstätigkeiten bei Kunden anfällt, müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden, dieses erfordert eine kontrollierte und fachgerechte Entsorgung. Wir evaluieren regelmäßig den Markt auf neue Technologien oder neue umweltschonende Reinigungsmittel. Unsere firmeninterne Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“ gibt konkret vor, welche Umweltaspekte und in welcher Form bei der Auswahl eines Produktes oder eines Lieferanten berücksichtigt werden müssen. Ob Lieferanten den Anforderungen von SIMACEK entsprechen, wird jährlich durch Risikoanalysen und Lieferantenselbstauskünfte festgestellt.

Mehr dazu - siehe „Nachhaltigkeit in der Beschaffung“

#check.

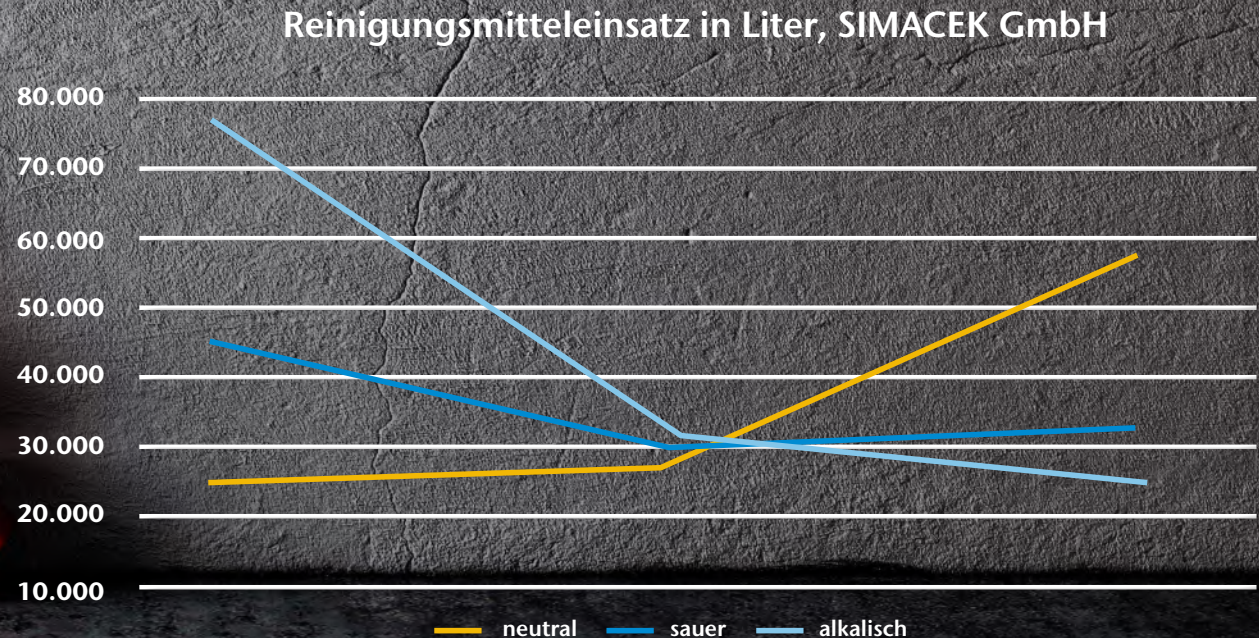
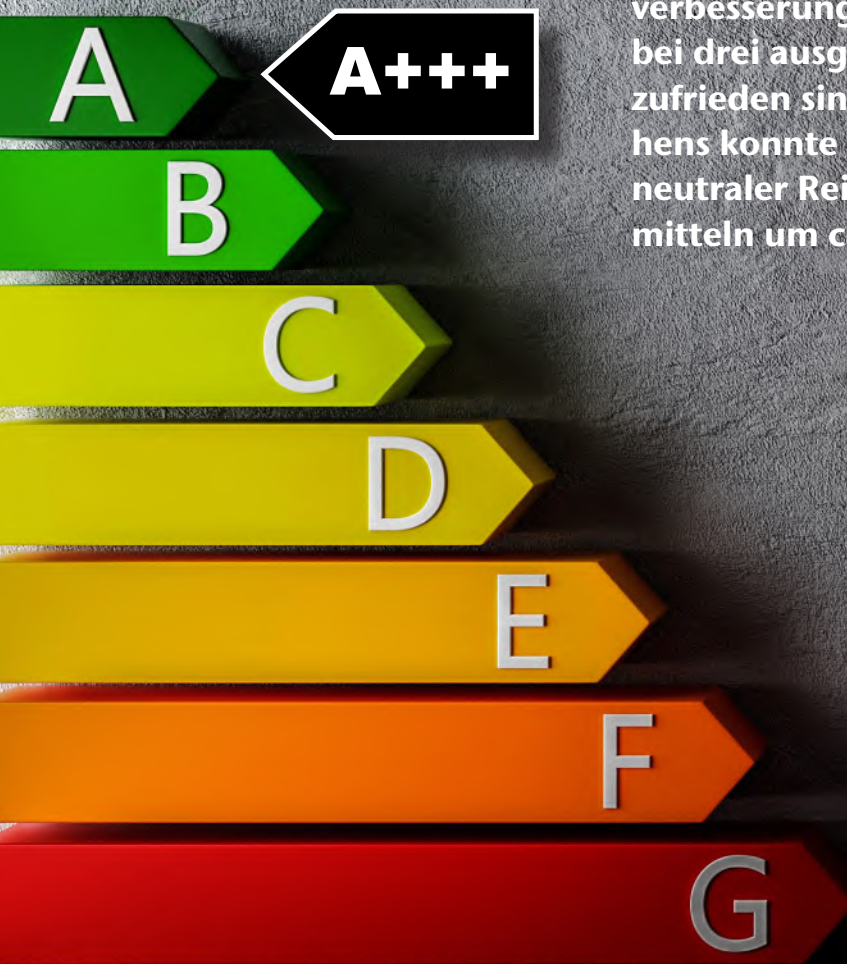
**Allein im Jahr 2021 konnten am Standort Wien durch das Beziehen von Ökostrom ca. 11 Prozent der Gesamtemissionen aus Scope 1–2 gegenüber dem Vorjahr eingespart werden.**





# SIMACEK goes *green*

Mit dem internen Umweltprojekt „SIMACEK goes green“ werden bauliche, technische und organisatorische Umweltaspekte auf dem Standort Wien (Ignaz-Köck-Straße 8) auf ihr Potenzial zur Steigerung der Energie-Efizienz evaluiert, Maßnahmen zur Verbesserung erarbeitet und umgesetzt. D.h. die Neuerungen werden zuerst an einem SIMACEK Standort getestet. Nach der Evaluierung und einer Ergebnisverbesserung in ökologischer Hinsicht wird das Produkt/die Innovation nach Absprache bei drei ausgewählten Kunden eingesetzt. Sofern die Kunden mit der Verbesserung zufrieden sind, wird die Neuerung bei allen Kunden umgesetzt. Aufgrund dieses Vorgehens konnte im Reinigungssegment im Bundesland Wien mittels vermehrten Einsatzes neutraler Reiniger gegenüber dem Jahr 2019 der Einsatz von alkalischen Reinigungsmitteln um ca. 54 Prozent reduziert werden.





## Bewusster Umgang mit Lebensmitteln

Im Geschäftsbereich Betriebsküchenverpflegung „CONTENTO“ wird durch ein Vorbestellsystem und eine genaue Planung eine Überproduktion und Verschwendung von Lebensmitteln vermieden. Dies ist aufgrund der täglichen Produktion nach genauen Bestellmengen und der individuellen Bestellmöglichkeiten erreichbar.

Seit 2018 nimmt CONTENTO an der „Gut zu Wissen“ - Initiative der Landwirtschaftskammer teil, um so den Endverbraucher:innen eine genaue Information über die Herkunft von Fleisch und Eiprodukten zu liefern. Dabei wird auf Regionalität geachtet. Die Initiative „Monat der Regionalität“ wird zwölfmal pro Jahr, jeweils in einer anderen CONTENTO-Küche in Österreich umgesetzt. Um die Qualität der Grundprodukte sicherzustellen, ist ein wesentliches Merkmal im Einkauf die kontrollierte Bio-Qualität der Produkte.



Bio-Qualität bedeutet für unsere Betriebsküchen, dass Lebensmittel auf eine Art produziert werden, die den gesamtheitlichen Umweltaspekt – Boden, Wasser, Artenvielfalt – bedenken. Dabei unterliegen Düngemittel und Pestizide strengen Vorschriften, die nach gesetzlich geregelten Vorgaben eingehalten und kontrolliert werden.

## Datenerfassung

Um unsere Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und des Klimas analysieren zu können, werden die Umweltkennzahlen mittels eines Softwaresystems, des „ESG-Cockpit“ (Environment, Social, Governance), erfasst und überwacht. Die Daten werden regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet und dienen als Basis für weitere Umweltmaßnahmen zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Footprints. Wir arbeiten laufend an der Verbesserung der Datenqualität, die sich in den letzten Jahren als große Herausforderung bei der Datenerfassung herausgestellt hat.





# Ziele & Maßnahmen

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
<b>Unternehmensstrategie</b>			
Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum	Zusammenführung des gesamten österreichischen Facility Managements & Verpflegungsgeschäfts in der SIMACEK GmbH	erledigt	2022
	Implementierung des neuen Leitbildes und der Unternehmensstrategie für SIMACEK GmbH	in Arbeit	2024
<b>Compliance</b>			
Zertifizierung Compliance Management Systeme ISO 37301	Anpassung der Compliance-Organisation an die neue Unternehmensstruktur	in Arbeit	2023
Erhöhung Anzahl der Compliance-Schulungen/MA ( $S_{Comp}$ ) 98 % Mitarbeiter:innen in der Verwaltung/Halbjahr $S_{Comp} > 98\%$ /Halbjahr	Einsatz von Schulungssoftware für Desktop-Schulung	$S_{Comp} = 90\%$	2024
<b>Nachhaltige Beschaffung</b>			
Sensibilisierung der Lieferanten für nachhaltiges Verhalten	Regelmäßige Überprüfungen und Lieferantengespräche entsprechend der SIMACEK Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“, Abdeckung von mind. 60% des Zukaufsvolumens		laufend
Sicherstellen der SIMACEK Standards bei Subunternehmen <i>Level A Check – Subunternehmen Due Dilligence Quote:</i> <i>Level B Check – Subunternehmen Vorortüberprüfungsquote:</i> $Sub_{DDQ} = 100\%$ $Sub_{Audits} = 10/\text{Jahr}$	Weiterhin konsequentes Einsetzen der SIMACEK Standards für Subunternehmer sowie jährliche Beurteilung. Der Level B Check wird standardisiert und konzernweit vereinheitlicht.	$Sub_{DDQ} = 100\%$ $Sub_{Audits} = \text{in Arbeit}$	laufend
<b>Dienstleistungssicherheit</b>			
Sicherstellung der Dienstleistungen durch Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeiter:innen	Weiterentwicklung und konsequente Umsetzung der SIMACEK HR- und Employer-Branding-Strategie		2023
<b>Langfristige Partnerschaften</b>			
Kundenzufriedenheit und Kundentreue	Kundenzufriedenheitsmessung und -analyse		2024
Intensivierung der Kundenbeziehungen	Aufbau von handlungsstarken lokalen Teams mit großer Kundennähe		2024

# Ziele & Maßnahmen

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
<b>Digitalisierung</b>			
Aufbau und Aufrechterhaltung einer wirtschaftlichen, energie- und ressourcenschonenden IT-Infrastruktur	Strategische Steuerung des laufenden Veränderungsprozesses bis hin zum digitalen Unternehmen		laufend
<b>Cybersicherheit</b>			
Absicherung des Hybrid-Arbeitsplatzes	Immer aktuelle Programme und einfach zu warten (virtueller Desktop), Zugriff über sichere Verbindungen (VPN)		laufend
Sicherung kritischer Daten Backup-Sicherungsfrequenz online ( $BSF_o$ ) Backup-Sicherungsfrequenz physisch ( $BSF_p$ )  $BSF_o = \text{täglich}$ $BSF_p = 14\text{-tägig}$	Backup-Konzept durch Trigger-Tools zur Früherkennung von Crypto-Viren, Erhöhung der Backup-Frequenz (BF)	$BSF_o = \text{täglich}$ erledigt $BSF_p = \text{monatlich}$	2023
Firewall & Netzwerksicherheit	Trennung der Standorte & Netzwerke via „virtuelle Lans“, Schutz des lokalen Netzwerks mittels NextGen Firewalls		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 mobilen Endgeräten		laufend
Awareness-Trainings	Systematische IT-Awareness-Trainings für alle Mitarbeiter:innen, um das Gefahrenbewusstsein zu schärfen und die richtigen Verhaltensweisen laufend zu trainieren		2025
<b>Attraktiver Arbeitgeber</b>			
Die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit erhalten und fördern mittels Mitarbeiter:innenbefragung ( $MA_{\text{befrag}}$ )  $MA_{\text{befrag}}/\text{Jahr} = 1$	Feedback der Mitarbeiter:innen durch eine jährliche Zufriedenheitsanalyse	$MA_{\text{befrag}}/\text{Jahr} = 1$	laufend
	Rezertifizierung Audit berufundfamilie	zertifiziert	2024
	30% der Führungskräfte auf Team-/Objektmanager-Ebene können intern nachbesetzt werden.		2025
Steigerung der Qualifikation und Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen	Einführung der SIMACEK Academy für Fachkräfte, Arbeiter:innen und Lehrlinge		2023
Unterstützung von Arbeitnehmer:innen in Notsituationen	Fortsetzung der betrieblichen Sozialarbeit		





# Ziele & Maßnahmen

Bedeutung für SIMACEK	Maßnahme(n)	Status	Zieljahr
<b>Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit</b>			
Senkung der Arbeitsunfälle Lost Time Injury Rate (LTIR) 20%  <i>LTIR = 17,88</i>	Gefährdungsbeurteilungen Schulungen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz Regelmäßige Beurteilung der Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel	LTIR = 22,35	2023
Sensibilisierung für Vorsorgeuntersuchungen	Infokampagnen mittels betrieblicher Sozialarbeit und Betriebsmediziner:innen österreichweit		2024
<b>Förderung der Gemeinschaft</b>			
Gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern	Fortführung bestehender Projekte, soziale Initiativen, Frauen- und Behindertensport sowie kulturelle Aktivitäten		laufend
<b>Treibhausgas-Emissionen &amp; CO<sub>2</sub>-Bilanz</b>			
Einsparung der CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Mitarbeiter:in (Headcount) um 55% (Basisjahr 2021)  <i>t CO<sub>2</sub>-Äquivalent/MA = 0,36</i>	Planung und Einsatz von E-Mobilität & Photovoltaik Effizienter Einsatz von Ressourcen (Energie, Öko-Strom, Materialien etc.) Erhöhung der Abfallvermeidung und Wiederverwendung	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent/MA = 0,80	2030
<b>Material &amp; Ressourcenverbrauch</b>			
Umweltfreundliche Reinigung – Reduktion von alkalischen Reinigungsmitteln (RM <sub>alkal</sub> ) um 11% (I/EUR Umsatz, Basisjahr 2020)  <i>RM<sub>alkal</sub> = 260 l/Mio. €</i>	Forcieren von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln Einsatz von neuen Methoden und Verfahren, Logistikoftware	RM <sub>alkal</sub> = 288 l/Mio. €	2025

# Kennzahlen SIMACEK Facility Management Group GmbH

## Finanzen

GRI	Finanzkennzahlen (in Mio. Euro)	Berechnung	2021	2020	2019	2018
201-1, 102-7	Bilanzsumme	in Mio. EUR	31,1	29,8	28,1	30,1
	Eigenkapital	in Mio. EUR	10,8	10,4	8,9	9,4
	Umsatzerlöse	in Mio. EUR	62,7	62,5	63,0	58,1
	Betriebserfolg	in Mio. EUR	1,8	2,0	0,8	0,5
	Ergebnis nach Steuern	in Mio. EUR	3,4	3,5	1,8	3,0
	Personalaufwand	in Mio. EUR	8,3	48,0	51,2	47,9
	Spenden	EUR	41.335,00	1.619,60	7.643,22	6.818,66

## Compliance

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden (1 von 1 in Wien)	Anzahl	1	1	1	1
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Anzahl	> 95	> 90	> 85	> 85
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0	0	0
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- & Monopolbildung	Anzahl	0	0	0	0
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Anzahl	0	0	0	0
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Anzahl	0	0	0	0

## Arbeitsicherheit & Gesundheit

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitsmediziner:innen Wien & Niederösterreich (Beratung & Prävention)				
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	100% unserer Mitarbeitenden sind vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst.				





## Arbeitsicherheit & Gesundheit

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
403-9	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0	0
	Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro Mio. Arbeitsstd.	0	0	0	0
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge	Anzahl	0	0	1	1
	Häufigkeit der arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge	pro Mio. Arbeitsstd.	0	0	0,34	k.A.
	Summe aller Unfälle	Anzahl	35	28	42	32
	Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle	Anzahl <sup>*)</sup>	30	25	39	27
	Ausfalltage	Anzahl	1.167	417	1.269	1.307
	Arbeitsstunden	Anzahl	1.936.091	2.470.681	2.921.152	k.A.
	Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (LTI)	Anzahl	0,6	0,2	0,4	k.A.
	Unfallhäufigkeit (LTIR)	pro Mio. Arbeitsstd.	18,1	11,3	14,4	k.A.
	Unfallschwere	Ausfalltage/LTI	1.945,0	2.085,0	3.217,5	k.A.

## THG-Emissionen & CO<sub>2</sub>-Bilanz

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
305-1	THG (direkt, Scope 1)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	589,83	509,06	461,49	472,37
305-2	THG (direkt, Scope 2)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	22,43	21,20	22,17	20,71
305-3	THG (direkt, Scope 3)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	672,73	617,44	480,39	619,53
305-4	Energieintensität – Energie gesamt, pro m <sup>2</sup>	MWh	1,8	1,67	1,71	1,64

## Materialien & Ressourcenverbrauch

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
301-1	Hardware	kg	277,89	302,60	392,03	173,51
	Druckerpatronen	kg	k.A.	k.A.	k.A.	132,88
	Papier nicht erneuerbar	kg	512,09	532,52	563,87	562,42
	Papier erneuerbar	kg	2.183,14	2.231,85	2.403,85	2.397,68
	Papier gesamt	kg	2.695,23	2.755,37	2.967,71	2.960,10

## Materialien & Ressourcenverbrauch

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
301-1	Papier gesamt	Blatt	540.169,55	552.222,62	594.779,68	593.253,56
	Reinigungsmittel	Liter	65.169,15	60.203,00	75.9131,65	75.507,35
	<b>Energie</b>					
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	492,73	496,52	530,41	463,36
	Verbrauch elektrischer Strom gesamt	MWh	231,62	256,62	281,94	224,09
	Verbrauch Wärme	MWh	261,11	239,90	248,47	239,27
	<b>Mobilität</b>					
	Treibstoffverbrauch Diesel	Liter	94.326,24	90.692,39	85.377,38	126.649,79
	Treibstoffverbrauch Benzin	Liter	72.160,01	57.213,80	25.193,24	21.121,58
	Elektro	kWh Ökostrom	12.834,94	1.034,82	0,00	0,00
	PKW Diesel	Anzahl	78,00	70,00	95,00	82,00
	PKW Benzin	Anzahl	50,00	53,00	39,00	19,00
	PKW Elektro	Anzahl	3,00	4,00	0,00	0,00
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	MWh	5.273,84	4.704,15	4.797,44	4.629,07
306-3	<b>Angefallener Abfall</b>					
	Summe Abfall – Gesamtgewicht	t	26,18	26,68	30,15	26,87
	Nicht gefährlicher Abfall – Gesamtgewicht	t	21,87	21,32	28,32	25,13
	davon Restmüll	t	15,87	15,92	23,28	20,40
	Gefährlicher Abfall – Gesamtgewicht	t	4,30	5,36	1,83	1,74
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall – Gesamtgewicht	t	4,40	3,66	5,04	4,73
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall – Gesamtgewicht	t	21,77	23,02	25,11	22,14
	<b>Wasserverbrauch</b>					
303-5	Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	1.182,00	1.150,46	1.632,00	1.382,00

## Biodiversität

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte	m <sup>2</sup>	3.114	3.114	3.114	3.114



## Attraktives Arbeitsumfeld (jeweils Stichtag 31. 12.)

GRI	Kennzahlen	2021		2020		2019		2018	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
102-7	Größe der Organisation	1.383		1.417		1.577		1.557	
102-8, 405-1	Angestellte und sonstige Mitarbeiter:innen	1.383		1.417		1.577		1.557	
	davon Männer	498	36,01	471	33,24	497	31,52	480	30,83
	davon Frauen	885	63,99	917	64,71	1.080	68,48	1.077	69,17
	davon unter 30 Jahren	130	9,40	150	10,59	179	11,35	179	11,50
	davon 30 bis 50 Jahre	735	53,15	798	56,32	929	58,91	909	58,38
	davon über 50 Jahren	518	37,45	469	33,10	469	29,74	469	30,12
	Personen mit Behinderung	22		22		21		21	
	Vollzeit gesamt	494		514		498		490	
	davon Vollzeit Männer	263	53,24	279	54,28	269	54,02	264	53,88
	davon Vollzeit Frauen	231	46,76	235	45,72	229	45,98	226	46,12
	Teilzeit gesamt	889		903		1.079		1.067	
	davon Teilzeit Männer	235	26,43	200	22,15	269	54,02	264	53,88
	davon Teilzeit Frauen	654	73,57	703	77,85	851	78,87	851	79,76
102-41	Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst werden		100,00		100,00		100,00		100,00
102-8	Befristete vs. unbefristete Verträge	Alle Verträge sind unbefristet, außer Praktikum etc.							
401-3	Elternteilzeit Männer	0		0		0		0	
	Elternteilzeit Frauen	5		7		5		4	
	Vaterkarenz	0		1		0		0	
	Mutterkarenz	40		59		52		45	
	<i>Erklärung zur Karenz: Kennzahlen, zur Rückkehrquote nach Mutter- und Vaterkarenzen werden ab 2022 für den Bericht 2024 erhoben bzw. berechnet.</i>								
405-1a	Führungskräfte Männer	26	49,06	24	47,06	25	47,17	27	50,94
	Führungskräfte Frauen	27	50,94	27	52,94	28	52,83	26	49,06



## Attraktives Arbeitsumfeld (jeweils Stichtag 31. 12.)

GRI	Kennzahlen	2021		2020		2019		2018	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
404-1	Weiterbildungsstunden gesamt	5.996		5.744		6.532		k.A.	
	Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	4,40		4,05		4,16		k.A.	
	Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiterin	4,30		4,31		4,75		k.A.	
<i>Erklärung: Kennzahlen zu durchschnittlichen Weiterbildungsstunden, nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeschlüsselt, werden ab 2022 für den Bericht 2024 erfasst.</i>									
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmer*innen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	Es gibt keine Unterschiede.							
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung & ihrer Entwicklung erhalten		100,00		100,00		100,00		100,00
406-1	Diskriminierungsvorfälle & ergriffene Abhilfemaßnahmen	1		1		0		0	
<i>Erklärung: Interne Untersuchung wurde in die Wege geleitet, und Sofortmaßnahmen wurden gleich ausgesprochen; schriftliche Verwarnung und unverzügliche Versetzung. In weiterer Folge fanden Schulungen für den gesamten Arbeitsbereich mit den Inhalten der SIMACEK Verhaltenskodex statt. Die betroffene Person bekam eine kostenfreie betriebliche Sozialberatung durch die SIMACEK Inklusion Scouts. Ein weiteres persönliches Coaching sowie Antidiskriminierungsverhaltenstraining wurden vorgenommen. Folgegespräche haben stattgefunden, und die Mitarbeitenden wurden noch einmal bezüglich ihres Verhaltens geschult sowie über die Konsequenzen von falschem Verhalten aufgeklärt.</i>									

## Kennzahlen SIMACEK Facility GmbH

### Finanzen

GRI	Finanzkennzahlen (in Mio Euro)	Berechnung	2021	2020	2019	2018
201-1, 102-7	Bilanzsumme	in Mio. EUR	26,5	23,3	23,2	26,3
	Eigenkapital	in Mio. EUR	10,1	8,3	8,8	12,8
	Umsatzerlöse	in Mio. EUR	82,9	81,0	83,9	79,9
	Betriebserfolg	in Mio. EUR	6,1	2,7	2,0	3,3
	Ergebnis nach Steuern	in Mio. EUR	4,6	2,0	1,5	2,6
	Personalaufwand	in Mio. EUR	55,0	57,6	59,1	54,9
	Spenden	EUR	18.626,40	10.385,15	10.075,44	k.A.





## Compliance

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden (5 von 5 in den Bundesländern)	Anzahl	5	5	5	5
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Anzahl	>90	>90	>85	>80
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0	0	0
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- & Monopolbildung	Anzahl	0	0	0	0
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Anzahl	0	0	0	0
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Anzahl	0	0	0	0

## Arbeitssicherheit & Gesundheit

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Reinigung: Arbeitsmediziner:innen und arbeitsmedizinische Zentren (Gesundheitsuntersuchungen, Beratung und 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 umfasst.				
403-9	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0	0
	Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro Mio. Arbeitsstd.	0	0	0	0
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge	Anzahl	0	0	0	0
	Häufigkeit der arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge	pro Mio. Arbeitsstd.	0	0	0	0
	Summe aller Unfälle	Anzahl	39	29	47	47
	Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle	Anzahl <sup>*)</sup>	32	22	43	30
	Ausfalltage	Anzahl	1.043	1.046	1.147	k.A.
	Arbeitsstunden	Anzahl	1.650.156	2.146.687	3.571.640	1.636.218
	Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (LTI)	Anzahl	0,6	0,5	0,3	k.A.
	Unfallhäufigkeit (LTIR)	pro Mio. Arbeitsstd.	23,6	13,5	13,2	k.A.
	Unfallsschwere	Ausfalltage/LTI	1.945,0	2.085,0	3.217,5	k.A.

## Biodiversität

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte	m <sup>2</sup>	2.297,0	2.297,0	2.368,0	2.860,0

## THG Emissionen & CO<sub>2</sub> Bilanz

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
305-1	THG (direkt, Scope 1)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	749,14	638,26	504,31	717,60
305-2	THG (direkt, Scope 2)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	165,22	178,84	194,98	109,92
305-3	THG (direkt, Scope 3)	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	1.018,56	1.033,70	1.028,12	1.035,46
305-4	Energieintensität – Energie gesamt, pro m <sup>2</sup>	MWh	3,60	3,45	3,11	2,83

## Materialien & Ressourcenverbrauch

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
301-1	Hardware	kg	k.A.	149,76	147,28	147,28
	Druckerpatronen	kg	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Papier nicht erneuerbar	kg	365,37	351,50	931,00	1.022,58
	Papier erneuerbar	kg	1.557,63	1.498,50	3.968,89	4.359,42
	Papier gesamt	kg	1.923,00	1.850,00	4.899,99	5.382,00
301-1	Papier gesamt in Blatt	Blatt	385.401,64	370.771,20	982.040,64	1.078.643,58
	Reinigungsmittel	Liter	136.624,35	157.155,61	173.436,01	161.483,00
	<b>Energie</b>					
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	909,98	948,50	961,64	624,23
	Verbrauch elektrischer Strom gesamt	MWh	652,58	700,54	766,76	418,76
	Verbrauch Wärme	MWh	257,40	247,96	194,88	205,56
	<b>Mobilität</b>					
	Treibstoffverbrauch Diesel	Liter	172.756,46	155.548,38	126.295,00	162.845,00
	Treibstoffverbrauch Benzin	Liter	22.836,67	14.841,89	10.980,00	14.954,00
	Elektro	kWh Ökostrom	k.A.	0,00	0,00	0,00
	PKW Diesel	Anzahl	116,00	100,00	91,00	96,00
	PKW Benzin	Anzahl	15,00	17,00	10,00	12,00
	PKW Elektro	Anzahl	1,00	0,00	0,00	0,00
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	MWh	7.352,22	6.980,09	6.409,05	7.459,12



## Materialien & Ressourcenverbrauch

GRI	Kennzahlen	Berechnung	2021	2020	2019	2018
306-3	<b>Angefallener Abfall</b>					
	Summe Abfall – Gesamtgewicht	t	79,04	33,75	41,82	42,21
	Nicht gefährlicher Abfall – Gesamtgewicht	t	79,04	33,75	41,82	42,21
	davon Küchen- und Speisenabfälle	t	73,67	26,58	33,54	35,30
	davon Restmüll	t	4,08	6,11	8,28	6,91
	Gefährlicher Abfall – Gesamtgewicht	t	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall – Gesamtgewicht	t	73,80	27,64	41,82	42,21
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall – Gesamtgewicht	t	5,24	6,11	8,28	6,91
	<b>Wasserverbrauch</b>					
303-5	Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	688,66	634,12	688,00	654,59

## Attraktives Arbeitsumfeld (jeweils Stichtag 31. 12.)

GRI	Kennzahlen	2021		2020		2019		2018	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
102-7	Größe der Organisation	1.979		2.052		2.267		k.A.	k.A.
102-8, 405-1	Angestellte und sonstige Mitarbeiter:innen	1.979		2.052		2.267		k.A.	k.A.
	davon Männer	602	30,42	617	30,07	672	29,64	k.A.	k.A.
	davon Frauen	1.377	69,38	1.435	69,93	1.595	70,36	k.A.	k.A.
	davon unter 30 Jahre	222	11,22	227	11,06	297	13,10	k.A.	k.A.
	davon 30 bis 50 Jahre	997	50,38	1.053	51,32	1.129	49,80	k.A.	k.A.
	davon über 50 Jahre	760	38,40	772	37,62	841	37,10	k.A.	k.A.
	Personen mit Behinderung	43		38		k.A.		36	k.A.
	Vollzeit gesamt	809		785		860		k.A.	k.A.
	davon Vollzeit Männer	479	59,21	498	63,44	532	61,86	k.A.	k.A.
	davon Vollzeit Frauen	330	40,79	287	36,56	328	38,14	k.A.	k.A.
	Teilzeit gesamt	1.170		1.267		1.407		k.A.	k.A.
	davon Teilzeit Männer	123	10,51	119	9,39	140	9,95	k.A.	k.A.
	davon Teilzeit Frauen	1.047	89,49	1.148	90,61	1.267	90,95	k.A.	k.A.

## Attraktives Arbeitsumfeld (jeweils Stichtag 31. 12.)

GRI	Kennzahlen	2021		2020		2019		2018	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
102-41	Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst werden		100,00		100,00		100,00		k.A.
102-8	Befristete vs. unbefristete Verträge	Alle Verträge sind unbefristet, außer Praktikum etc.							
401-3	Elternteilzeit Männer	0		0		0		0	
	Elternteilzeit Frauen	0			1		2		2
	Vaterkarenz	0		0		0		0	
	Mutterkarenz	32		36		40		30	
	<i>Erklärung zur Karenz: Kennzahlen zur Rückkehrquote nach Mutter- und Vaterkarenzen werden ab 2022 für den Bericht 2024 erhoben bzw. berechnet h</i>								
405-1a	Führungskräfte Männer	28	62,22	33	60,00	37	59,68	k.A.	
	Führungskräfte Frauen	17	37,78	22	40,00	25	40,32	k.A.	
404-1	Weiterbildungsstunden gesamt	5.996		5.744		6.532		k.A.	
	Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	4,40		4,05		4,16		k.A.	
	Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiterin	4,30		4,31		4,75		k.A.	
	<i>Erklärung: Kennzahlen zu durchschnittlichen Weiterbildungsstunden, nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeschlüsselt, werden ab 2022 für den Bericht 2024 erfasst.</i>								
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmer*innen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	Es gibt keine Unterschiede.							
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung & Entwicklung erhalten		100,00		100,00		100,00		k.A.
406-1	Diskriminierungsvorfälle & ergriffene Abhilfemaßnahmen	0		0		0		0	





# Anhang GRI-Inhaltsindex

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite	UN GC	SDG
	<b>Organisationsprofil</b>				
102-1	Name der Organisation		10		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		12		
102-3	Hauptsitz der Organisation		10		
102-4	Betriebsstätten		12		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		12		
102-6	Belieferte Märkte		10		
102-7	Größe der Organisation		10, 47, 50, 51, 54		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen		50, 54, 55	6	8.5, 10.3
102-9	Lieferkette		13		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		61		
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		18	9	
102-12	Externe Initiativen		12, 15		
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		12		
	<b>Strategie</b>				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		4, 7		
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		18		
	<b>Ethik und Integrität</b>				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		24	1	16.3
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		24	10	
	<b>Unternehmensführung</b>				
102-18	Führungsstruktur		9, 12		
102-19	Delegation von Befugnissen		9		
102-21	Dialog mit Stakeholder:innen zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		18		
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien		9		
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen		18		
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		61		
	<b>Einbindung von Stakeholder:innen</b>				
102-40	Liste der Stakeholder:innen-Gruppen		21 f.		
102-41	Tarifverträge		50, 55	3	8.8
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder:innen		20		
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen		20, 21 f.		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		18		
	<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		61		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		18		
102-47	Liste der wesentlichen Themen		18 f.		
102-48	Neudarstellung von Informationen		61		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		64		
102-50	Berichtszeitraum		61		

## GRI-Inhaltsindex

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite	UN GC	SDG
102-51	Datum des letzten Berichts		61		
102-52	Berichtszyklus		61		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		61		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		61		
102-55	GRI-Inhaltsindex		56 ff.		
102-56	Externe Prüfung		61		
<b>Wesentliche Themen &amp; zusätzliche Themen</b>					
<b>GRI 201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		47, 51		8.1, 8.2, 9.1
<b>Wesentliches Thema: THG-Emissionen &amp; CO<sub>2</sub>-Bilanz</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		41		
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		48, 53	7	3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		48, 53		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		48, 53		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
305-4	Intensität der THG-Emissionen		48, 53		
<b>Wesentliches Thema: Materialien &amp; Ressourcenverbrauch</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		41 f.		
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien 2016</b>				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		48, 49, 53,		8.4, 12.2
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		49, 53	7	7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		49, 53		
<b>GRI 303</b>	<b>Wasser und Abwasser 2018</b>				
303-5	Wasserverbrauch		49, 54	7	
<b>GRI 306</b>	<b>Abfall 2020</b>				
306-3	Angefallener Abfall		49, 54	8	3.9, 6.3, 6.6, 12.4, 14.1, 15.1
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		49, 54	8	3.9, 12.4
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall		49, 54	8	6.6, 14.2, 15.5
<b>Wesentliches Thema: Attraktives Arbeitsumfeld</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		33 ff.		





## GRI-Inhaltsindex

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite	UN GC	SDG
<b>Wesentliches Thema: Attraktives Arbeitsumfeld</b>					
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>				
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		51, 55		
401-3	Elternzeit		50, 55	6	
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem/r		51, 55	6	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		34		8.1, 8.2, 9.1
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten		51, 55	6	
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		50, 54, 55	6	
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		51, 55	6	
<b>Wesentliches Thema: Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		36		
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheit 2018</b>				
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36		8.8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		36		8.8
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		47, 52		8.8
403-4	Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36		8.8, 16.7
403-5	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36		8.8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen		36		3.7, 3.8
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		36		8.8
403-8	Mitarbeiter:innen-, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		36, 47, 52		8.8
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		48, 52		3.6, 3.9, 8.8, 16.1
<b>Wesentliches Thema: Compliance</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		25		

## GRI-Inhaltsindex

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite	UN GC	SDG
<b>Wesentliches Thema: Compliance</b>					
<b>GRI 205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		47, 52,	10	16.5
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		25, 47, 52	10	16.5
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		25, 47, 52	10	16.5
<b>GRI 206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		25, 47, 52		16.5
<b>GRI 307</b>	<b>Umwelt-Compliance 2016</b>				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		25, 47, 52	8	16.3
<b>GRI 415</b>	<b>Politische Einflussnahme 2016</b>				
415-1	Parteispenden	Es werden Parteien weder finanziell noch materiell unterstützt.		10	
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kundendaten 2016</b>				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und Verlust von Kundendaten		47, 52		16.3
<b>Wesentliches Thema: Nachhaltigkeit in der Beschaffung</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		25 f.		
<b>GRI 204</b>	<b>Beschaffungspraktiken 2016</b>				
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Über 90% der SIMACEK Lieferanten sind österreichische Lieferanten.			8.3
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten 2018</b>				
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	keine		3	
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	keine		5	
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	keine		4	





## GRI-Inhaltsindex

GRI	Beschreibung	Bemerkung/Erklärung	Seite	UN GC	SDG
<b>Wesentliches Thema: Cybersicherheit</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>		30		
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		30		16.3
<b>Wesentliches Thema: Konzernstrategie/Unternehmensstrategie</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		15 ff.		
<b>Wesentliches Thema: Dienstleistungssicherheit</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		28		
<b>Wesentliches Thema: Langfristige Partnerschaften</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		29		
<b>Wesentliches Thema: Digitalisierung</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		31		
<b>Wesentliches Thema: Förderung der Gemeinschaft</b>					
<b>GRI 103</b>	<b>Managementansatz 2016</b>				
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, der Managementansatz und seine Bestandteile, Beurteilung des Managementansatzes		37 f.		
<b>Zusätzliches Thema: Biodiversität</b>					
<b>GRI 304</b>	<b>Biodiversität 2016</b>				
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte		49, 52		

## Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der dritte SIMACEK Nachhaltigkeitsbericht. Die Berichtsinhalte beziehen sich vor allem auf Informationen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen, Leistungen, Entwicklungen ebenso wie zu noch nicht erreichten Zielen für die Geschäftsjahre 2020 bis 2021. Die Kennzahlen jedoch werden für die Jahre 2018 bis 2021 dargestellt. Der im Bericht 2018 genannte Zyklus von zwei Jahren konnte aufgrund der Pandemie und deren Auswirkungen auf personelle Ressourcen nicht eingehalten werden.

Sämtliche Inhalte und Kennzahlen beziehen sich auf die bis Juli 2022 getrennten Geschäftsbereiche der SIMACEK Facility Management Group GmbH mit Firmensitz in Wien sowie der SIMACEK Facility GmbH (inklusive der Marke CONTENTO). Mit 1. August 2022 wurden die operativen Geschäftsbereiche o. a. Gesellschaften zur SIMACEK GmbH zusammengeführt. Informationen und Angaben über die Berichtsgrenze von Tochterunternehmen und Niederlassungen in den CEE-Ländern werden separat gekennzeichnet und vermerkt. Aufgrund der österreichweiten Umstellung der ERP-Software sind Kennzahlen der Geschäftsjahre 2018 und 2019 teilweise unvollständig bzw. können nicht fundiert berichtet werden.

Änderungen zum letzten Bericht: Vorangegangene Berichterveröffentlichungen bis zum Geschäftsjahr 2018 beziehen sich auf die Gesellschaften SIMACEK Facility Management Group und SIMACEK Facility GmbH (exklusive der Marke CONTENTO).

Mit diesem Bericht wenden wir uns an alle relevanten Interessengruppen und möchten ihnen einen transparenten Einblick geben, welche Aktivitäten wir setzen, um uns den ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu stellen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards „Option Kern“ verfasst und von Quality Austria extern überprüft. EMAS-relevante Angaben werden separat gekennzeichnet. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung der SIMACEK GmbH, Mag. Rudolf Payer, Dirk Christophel und Emanuel Eisl. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht soll 2024 für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 erscheinen.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns über Ihr Feedback unter [ims@simacek.at](mailto:ims@simacek.at)



### Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Quality Austria – Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH, Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien, Österreich wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der **SIMACEK GmbH** mit Sitz in A-1210 Wien, Ignaz-Köck Straße 8, beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen. Die Verfahren der Quality Austria – Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs 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.

Die Auditoren hatten im Berichtsprozess umfassenden Einblick in alle erforderlichen Unterlagen, die uneingeschränkt zur Verfügung gestellt wurden, und bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der SIMACEK GmbH mit Sitz in A-1210 Wien, Ignaz-Köck-Straße 8, sämtlichen Anforderungen der GRI-Standards, Option Kern, entspricht.

Hörsching, 21. 10. 2022 Wien, 21. 10. 2022

DI Markus Haderer  
Leitender Auditor

Mag. Anneli Fischer, MSc  
Produktexpertin CSR/ESG

### Quality Austria

Trainings, Zertifizierungs und  
Begutachtungs GmbH

### Headquarters

Zelinkagasse 10/3  
1010 Wien, Austria  
Tel.: (+43 1) 2748747  
Fax: (+43 1) 2748747-100

### 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  
BIC: BKAUATWW





**Gültigkeitserklärung**

Die vorliegende **Umwelterklärung der Simacek GmbH** für das Geschäftsjahr 2021 wurde im Rahmen einer Begutachtung nach der EMAS-VO von der

**Quality Austria – Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs 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 Umweltbetriebsprüfungsverfahren 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 21. Oktober 2022

DI Markus Haderer  
Leitender Umweltgutachter



## Veränderungen zu den wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbericht 2017

Waren es bis 2017 noch 18 wesentliche Themen, so wurden diese nun um neue ergänzt bzw. einige umbenannt und letztendlich zu zwölf wesentlichen Themen zusammengefasst. Die Veränderungen sind unter anderem Themen und Trends der vergangenen Jahre geschuldet, die seit der letzten Berichtserstattung an Relevanz gewonnen haben.

### Nachstehend werden die Veränderungen zu 2017 erläutert:

#### **Konzernstrategie/Unternehmensstrategie**

umfasst die Themen „Verantwortliche Unternehmensführung“ und „Intelligentes Wachstum“ sowie „Innovation“ aus dem Jahr 2017.

#### **Compliance, Cybersicherheit, Digitalisierung, nachhaltige Beschaffung und Förderung der Gemeinschaft, Treibhausgas-Emissionen & CO<sub>2</sub>-Bilanz**

sind neue wesentliche Themen, die aufgrund der Auswirkungsanalyse und der Stakeholderbefragung 2022 als wesentlich bewertet wurden.

#### **Dienstleistungssicherheit**

2017 hieß dieses Thema „Qualität & Dienstleistungs-Exzellenz“.

#### **Langfristige Partnerschaften**

umfasst die Themen „Langfristige Partnerschaften“ sowie „Kundenorientierung“ aus 2017.

#### **Arbeitsicherheit & Gesundheit**

2017 hieß dieses Thema „Gesundheit & Sicherheit“.

#### **Attraktives Arbeitsumfeld**

umfasst folgende Themen aus 2017: „Familie & Beruf“, „Kompetenzentwicklung“, „Diversitätsmanagement“, „Aus- und Weiterbildung“ sowie „Soziale Innovation“.

#### **Material- & Ressourcenverbrauch**

umfasst folgende Themen aus 2017: „Energie“ und „Ressourcenverbrauch“. Demografie-Management und Fairness wurden als eigene wesentliche Themen gestrichen.

Das Thema „Abfall“ aus 2017 ist laut Analyse kein wesentliches Thema, wird aber trotzdem im Kapitel Umwelt behandelt. Das Thema Mobilitätsmanagement fällt in diesem Bericht unter das wesentliche Thema „Treibhausgas-Emissionen & CO<sub>2</sub>-Bilanz“.

### Impressum

Medieninhaber	SIMACEK GmbH, Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien, Austria, <a href="http://www.simacek.com">www.simacek.com</a>
Für Inhalt verantwortlich	Alexander Boubal, Head of Sustainability
Projektmanagement	Petra Berger
Layout & Grafik	Petra Berger, SIMACEK GmbH
Lektorat	Angela Lahrmann
Fotos	SIMACEK GmbH, <a href="https://www.stock.adobe.com">stock.adobe</a> , Thomas Lerch, Birgit Naimer Photography, <a href="https://www.unsplash.com">unsplash.com</a>

Übermittlungs-, Satz- und Druckfehler können nicht ausgeschlossen werden.  
Stand: Dezember 2022

# ecovadis

## SIMACEK GMBH (GROUP)

wurde mit einer

### Gold-Medaille

zur Anerkennung ihres EcoVadis Ratings ausgezeichnet

- JULI 2022 -



Gültig bis: Juli 2023

EcoVadis® ist ein eingetragenes Warenzeichen. © Copyright EcoVadis 2018 – Alle Rechte vorbehalten

Sie erhalten diese Punktzahl/Medaille basierend auf den Informationen und Nachrichtenressourcen, die EcoVadis zum Zeitpunkt der Bewertung zur Verfügung standen. Sollten sich während des Gültigkeitszeitraums der Scorecard/Medaille Informationen oder Umstände grundlegend ändern, behält sich EcoVadis das Recht vor, die Scorecard/Medaille des Unternehmens vorübergehend zu widerrufen und gegebenenfalls eine erneute Bewertung durchzuführen und eine überarbeitete Scorecard/Medaille auszustellen.





*We are family*  
**simacent**