



NACHHALTIG DENKEN GROSSES BEWEGEN

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

Ein führender Hersteller von nachhaltigen automobilen
Innenraumkomponenten

ÜBER DIESEN BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht, als wichtiges Instrument, um die Bemühungen und Fortschritte des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit transparent zu machen, trägt wesentlich zu Bewusstseinsbildung im gesamten Produktentstehungsprozesses bei. Durch die Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts, bekräftigt Holz-Wastl sein Engagement für die ökologische, soziale sowie ökonomische Verantwortung und legt Rechenschaft zu den Geschäftstätigkeiten und deren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft ab. In diesem Bericht werden verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit beleuchtet, wie z.B. Praktiken der Unternehmensführung, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Umweltschutz und soziale Gerechtigkeit. Wir fassen in diesem aktuellen Bericht die Jahre 2023 und 2024 zusammen und geben Einblick in die Aufarbeitung der Nachhaltigkeitsbelange, Zieldefinition und Ergebnisbeurteilung. Die in dieser Ausarbeitung verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich immer gleichermaßen auf weibliche und männliche Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Der Veröffentlichungszeitraum beträgt jeweils zwei Jahre.

BERICHTSTHEMEN & STANDARDS

Wir orientieren uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie an mehreren zentralen Rahmenwerken, die zusammen eine umfassende und transparente Berichterstattung gewährleisten. Die EU-Taxonomie bietet dabei ein wichtiges Instrument zur Klassifizierung und Bewertung der Umweltfreundlichkeit wirtschaftlicher Aktivitäten. Für uns ermöglicht sie die klare Identifikation und Darstellung nachhaltiger Geschäftspraktiken, was insbesondere für die Einhaltung zukünftiger regulatorischer Anforderungen und zur Sicherstellung von Investitionen essenziell ist. Parallel dazu richten sich die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens auch nach den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die als globaler Leitfaden dienen, um soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit ganzheitlich zu fördern. Diese Ziele unterstützen wir bei der Ausrichtung unserer langfristigen Unternehmensstrategie auf globale Nachhaltigkeitsprioritäten.

Ergänzend dazu werden die GRI-Standards (Global Reporting Initiative) herangezogen, die eine strukturierte und vergleichbare Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens ermöglichen. Die GRI-Standards helfen uns, Transparenz zu gewährleisten und den Stakeholdern detaillierte Einblicke in die ökologischen und sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeiten zu bieten. Durch die Integration dieser Rahmenwerke stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung umfassend, glaubwürdig und zukunftsorientiert ist.

Umgang

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die von den Vereinten Nationen verabschiedeten SDGs bzw. Nachhaltigkeitsziele sind eine Reihe von 17 Zielen, die bis zum Jahr 2030 weltweit erreicht werden sollen, um eine nachhaltige Entwicklung in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht zu fördern.

Holz-Wastl identifiziert mit den SDGs und möchte mit der detaillierten Unterstützung von ausgewählten, durch das Unternehmen beeinflussbaren Kapiteln aus den SDGs einen Beitrag zur nachhaltigen, globalen Entwicklung leisten.

KENNZAHLEN & ERHEBUNGSMETHODEN

Kennzahlen und Erhebungsmethoden spielen eine entscheidende Rolle zur Messung und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistung im Unternehmen. Die in diesem Bericht enthaltenen Daten und Informationen wurden von den entsprechenden Fachstellen innerhalb des Unternehmens ermittelt, überprüft und zur Verfügung gestellt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

FAKTEN AUF DIE WIR SETZEN

UMWELT

40% geringere CO2 Emission bis 2030 im Vergleich zum Stand von 2020

CO2 neutrale Produktion bis 2040

Schutz der Land-, Wald- und Wasserrechte unterstützen und aufrechterhalten

Raumwärme in den Produktionshallen aus Wärmerückgewinnung

Ca. 21% des aktuellen Stromverbrauches erfolgt aus Eigenproduktion

Ca. 71% der verfügbaren Pool-KFZ werden mit Elektroantrieb versorgt

Installation von Photovoltaik auf den Produktionshallen in 2024

SOZIALES

Soziale Kompetenz und Verantwortung im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Behörden, Land und Familie

Positive Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen, Einrichtungen und Institutionen

Halten von multinationalen Besetzungen auf diversen Arbeitsstellen

Aktuell ca. 60 % Frauenquote in den Produktionswerken

Zugang zum medizinischen Dienst des Unternehmens

GOVERNANCE

Keine Verstöße gegen die Richtlinien des Unternehmensleitfadens von Holz-Wastl

Fairness im Umgang miteinander sowie mit Kunden und Marktbegleitern

Ablehnung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Menschenhandel entlang der gesamten Lieferkette

100% umgesetzte Schulungen des Managements bzgl. Menschenrechte und Korruptionsvermeidung

Keine Verletzung der Menschenrechte bis zum n-Tier Level identifiziert

Antidiskriminierungspunkte gemäß der HW Firmencharta einhalten

Management und Mitarbeiter bereits zu 100% auf Menschenrechtsthemen geschult

WAS MAN ÜBER HOLZ-WASTL WISSEN SOLLTE

Seit über 35 Jahren zählt Holz-Wastl zu den absoluten Experten in der Automobil-Zulieferindustrie.

Mittlerweile zählt Holz-Wastl als der Spezialist für Innenausstattung in der Branche. Die langjährige Expertise auf diesem Gebiet wird international geschätzt und anerkannt. Langjährige und strategische Partnerschaften und eine gute Vernetzung garantieren Verlässlichkeit und ein Höchstmaß an Professionalität.

Innovative, wertige Produkte mit höchstem Qualitätsanspruch pünktlich zum Kunden zu bringen, steht im Zentrum der umweltbewussten Arbeit.

Funktionierende Partnerschaften und langjährige Geschäftsbeziehungen mit Klein- und mittelständischen Betrieben bestätigen unsere verlässliche Arbeit.

Im Zentrum der nachhaltigen Arbeit steht das stetige Streben nach höchster Qualität. Unsere Produkte zur Innenraumgestaltung garantieren neben einer zielgerichteten und reibungslosen Funktion vor allem eine elegante Anmutung mit höchstem Komfort für den Kunden.

So wie eine Maschine jedes Rädchen zum reibungslosen Funktionieren benötigt, brauchen, schätzen und benötigen wir jeden einzelnen Mitarbeiter in der Zusammenarbeit. Als innovatives und gesund wachsendes Unternehmen, setzen wir auf ein verlässliches und interessiertes Team, mit dem wir motiviert in die Zukunft schreiten.



HOLZ WASTL



BEWUSST NACHHALTIG !

Die letzten beiden Jahre zeigten in unserem Umfeld wieder einen leichten Aufwärtstrend und die Hoffnung mit den getroffenen Weichenstellungen während der „Krise“ gestärkt an die vor uns liegenden umfangreichen Aufgaben gehen zu können.

Mit dem Voranschreiten der sichtbaren Auswirkungen von Umwelt- und Klimaveränderung sehen wir wie wichtig es für die gesamte Gesellschaft ist sich den Herausforderungen zur Abwendung weiterer, globaler Einschränkungen und Beeinträchtigungen zu stellen, die Verantwortung für ein bewusstes Handeln zu übernehmen und noch intensiver an Verbesserungen zu arbeiten.

Holz-Wastl als Organisation hat dies bereits in den vergangenen Jahren festgestellt und begonnen sich den Themen Nachhaltigkeit und Umwelt zu widmen. Mit dem Aufbau der neuen modernen Fertigungshalle an unserem Standort Sarvar Ende 2022 und Ende 2024 wurde ein weiterer Maßstab für die nachhaltige und umweltgerechte Auslegung von Produktionsflächen in der Holz-Wastl gesetzt. Bereits vor einigen Jahren wurde unter anderem damit begonnen in den Produktionsbereichen Maßnahmen zu treffen um Abwärme aus Werkzeugen und Maschinen für die Beheizung der Produktionshallen zu nutzen. Maßnahmen zur weiteren Abfallvermeidung und dessen wirtschaftliche Verwertung sind in den letzten 18 Monaten umgesetzt worden.

Neben diesen Einzelbeispielen wurden weitere Ziele definiert und in der Unternehmensstrategie beschrieben. So sind es aber nicht nur Punkte der Nachhaltigkeit oder Umwelt, auch der respektvolle Umgang mit Mitarbeitern, Partnern und anderen interessierten Parteien war und ist ein Fokus, auf den sich unser Hauptaugenmerk richtet. Nachhaltiges Handeln geht von der gesamten Organisation aus und fließt ebenso wieder in diese zurück. Ein Bekenntnis zum Konzept ESG (Environmental, Social, Governance) liegt unternehmensweit vor.

Bei allem wirtschaftlichen Druck liegt uns die Wertevorstellung, welche wir vertreten und beschrieben haben, besonders am Herzen. Danach zu trachten und zu handeln ist ein Punkt auf den Wert gelegt wird. Wir unterstützen die SDGs und arbeiten an den von unserer Organisation beeinflussbaren Teilbereichen nachhaltig mit. Die Sensibilisierung der gesamten Belegschaft aber auch der Lieferkette zu diesem Thema zu unterstützen ist uns ein Anliegen in der Kommunikation mit unseren Partnern.



Die Geschäftsführer der Holz-Wastl HandelsGmbH
v.l.n.r. Manfred Mitrowitz, Ulrike Fennes, Philip Fennes

Herausforderungen für unsere Organisation liegen unter anderem in der Erreichung der CO₂ Neutralität bis 2040. Bis 2030 wollen wir eine Reduzierung der aktuellen Werte um 40%, im Vergleich zum Stand 2020, erreichen. Dazu sind Maßnahmen bereits umgesetzt worden bzw. befinden sich zusätzlich in den nächsten Jahren weiter in Umsetzung. Erneuerbare Energie soll weiter in den Betrieben ausgebaut werden. Die aktuellen Quellen sollen zusätzlich unterstützen den Bedarf an Energie mehr und mehr eigenständig zu decken. Alle anderen, begleitenden Prozesse werden auch auf Ihre Grenzwerte hin überprüft, um diese stufenweise auf eine neutrale Arbeitsweise umzustellen. In unserer Arbeit versuchen wir wertschöpfend mit allen Prozesspartnern zu kommunizieren. Speziell den Mitarbeitern soll ein optimales Arbeitsumfeld zur Verfügung stehen, um Ihre bestmögliche Leistung zu erbringen.

Unsere soziale Verantwortung wahrzunehmen und ein Bekenntnis zum bewusst nachhaltigen Arbeiten und Handeln täglich in unser Umfeld und in die Organisation einzubringen, wünschen wir uns und auch Ihnen.

Ihre

Holz-Wastl Geschäftsführung

INHALTSVERZEICHNIS

HOLZ-WASTL

Organisation des Unternehmens	8
Holz-Wastl und ihre Standorte	9
Aufbau des Unternehmens	10
Holz-Wastl und ihre Geschäftspolitik	11
Bedeutende Meilensteine	12
Kundenportfolio- Lieferpräsenz	14
Vision, Weitblick & Ziele	15
Kennzahlen – Soziales & Compliance	16
Umgang mit Stakeholdern bei Holz-Wastl	18
Wesentlichkeit für Holz-Wastl	19
Unsere Wesentlichkeitsmatrix	20
ESG – Kriterien bei einem führenden	21
Automobilzulieferer	21
UN-Ziele als Teil der Holz-Wastl Vision	24

SOCIAL

Personalstrategie, HR-Leitfaden	45
Mitarbeiter- Wichtige Bausteine	46
Personalkennzahlen	47
Der Managementansatz	49
Stimmen aus der Mitarbeiterschaft	50
Kontinuierliches Lernen	54
Sicherheit und Gesundheit	55

ENVIRONMENT

Der Begriff Nachhaltigkeit	28
Wissen was zu tun ist	29
Unsere Produkte	30
Strom	32
Wasser	33
Energieintensität	33
Gas	34
Energiesparmassnahmen	35
Fuhrpark	37
Emissionen	38
Materialien	39
Verpackungsmaterialien	40
Reststoffe und Recycling	41

GOVERNANCE

Wertemanagement	57
Lieferantenauswahl	58
Supply chain	59
Internationale Lieferwege	60
Wirtschaftliche Verantwortung	61

ANHANG I: CSRD

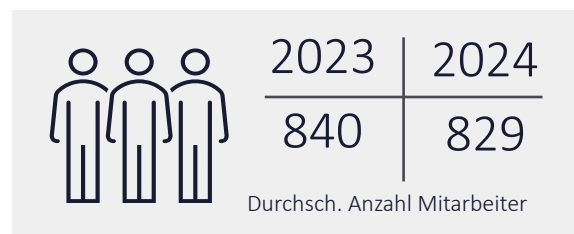
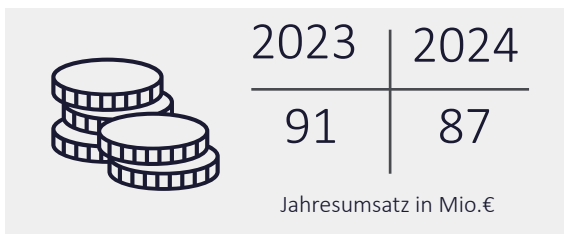
ANHANG II: GRI-INDEX

ORGANISATION DES UNTERNEHMENS

Seit über 35 Jahren zählt Holz-Wastl zu den absoluten Experten in der Automobil-Zulieferindustrie. Der gesund gewachsene Familienbetrieb beschäftigt mittlerweile ca. 800 Mitarbeiter an drei Standorten.

In einem volatilen Umfeld stellt Holz-Wastl als Arbeitgeber, Lieferant, Kunde & Teilnehmer am sozialen und täglichen Leben seinen „Mann“. Sich im Business gegen bzw. mit dem Wettbewerb, politische Entscheidungen, nicht vorhersehbare Einflüsse, Auseinandersetzungen jeglicher Art, gesundheitsbedingte Einflüsse und vieles mehr zu behaupten ist nur mit nachhaltiger, wirtschaftlicher Weitsicht, Innovation, guten, motivierten Mitarbeitern aber auch etwas „Glück“ möglich.

Das gesamte Team ist mit überdurchschnittlichem Einsatz gefordert, um die Herausforderungen zu bestehen. Dabei soll der respektvolle und wertschätzende Umgang untereinander stets im Vordergrund sein.



HOLZ-WASTL UND IHRE STANDORTE

Am ältesten Standort begann die Geschichte von Holz-Wastl und auch wenn die Serienfertigung an die neuen Standorte ausgelagert wurde befindet sich hier auch weiterhin das Herz des Unternehmens. So arbeiten hier am Firmensitz ca. 70 Personen in Vertrieb, Entwicklung, Logistik, HR, Controlling, Qualitätssicherung und Prototypenbau. Sie lenken die Geschicke des Unternehmens. Auch das Projektmanagement für sämtliche Produkte wird von hier aus geleistet.

EISENSTADT

SOPRON

Am Produktionsstandort Sopron werden neben der Serienfertigung von Himmeln, Säulen und Hutablagen auch Spezialaufträge im firmeneigenen Nähcenter für Belederungsteile abgewickelt. Mit seinen drei großen Produktionshallen bietet das Fertigungszentrum nahe der ungarisch-österreichischen Grenze 320 Menschen Arbeit.

SÁRVÁR

Holz-Wastls jüngster aber mittlerweile größter Standort wurde 2014 im ungarischen Sárvár eröffnet. Hier arbeiten bereits 410 bis 460 Menschen in der Fertigung von innovativen PU-Wabenprodukten sowie bei der Kaschierung und Hinterspritzung vieler Innenraumkomponenten. In Summe wurden hier in 2024 ca. 900.000 PU-Produkte produziert

Graz



Wien



Bratislava

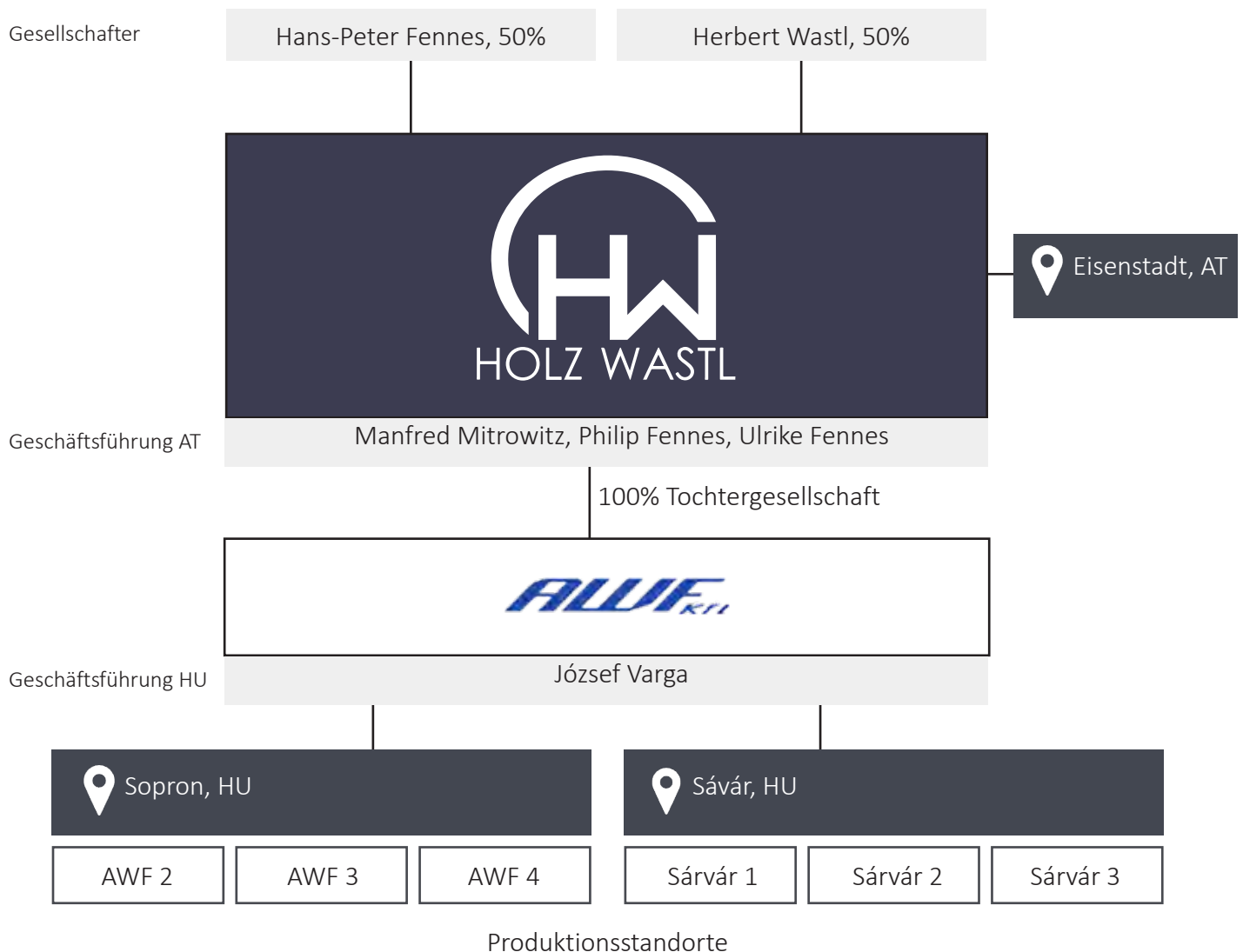


Kőszeg



AUFBAU DES UNTERNEHMENS

Das Unternehmen gliedert sich in eine Konzernstruktur, welche aus der Holz-Wastl Handelsges. m.b.H. und der AWF Kft. besteht. Die Holz-Wastl Handelsges. m.b.H. mit Sitz in Eisenstadt, Österreich stellt die Konzernmutter dar, welche als einziger Gesellschafter die AWF Kft. kontrolliert. Diese Gesellschaft dient der Verwaltung und Steuerung der in Ungarn angesiedelten Produktionsstandorte. AWF (Automobilteile Wastl Fennes) ist der Motor der Produktion aller Bauteile.



HOLZ-WASTL UND IHRE GESCHÄFTSPOLITIK

Holz-Wastl entwickelt, produziert und vertreibt innovative Produkte für den Interieurbereich im Automobilbau. Während des gesamten Produktentstehungsprozesses wird mit modernen Methoden, unter Beachtung der Vorgaben von Kunden und Eigentümer, die technisch und wirtschaftlich beste Lösung am Produkt erarbeitet. Unser Hauptaugenmerk liegt dabei auf –

KUNDEN

- Als erstes Ziel gilt es, unsere Kunden mit 100 % fehlerfreien und Holz-Wastl eigenen Produkten zu beliefern (Fehlerverhütung hat Priorität vor Fehlerbeseitigung). Dabei werden Wünsche des Kunden zu allen Belangen soweit wie möglich und umsetzbar berücksichtigt.
- Die produzierten Produkte erfüllen Funktion, Zuverlässigkeit, Gesetzes- sowie Umweltanforderungen und Sicherheitsansprüche. Ersatzteilanforderungen werden von Beginn an berücksichtigt.

EIGENTÜMER

- Wir stellen wettbewerbsfähige Produkte nach umweltgerechten Maßstäben her. Permanente, interne Verbesserungsprozesse tragen zum Erreichen dieser Vorgabe bei.
- Ziele werden festgelegt, überwacht, bewertet und Maßnahmen getroffen. Zur Bewertung unserer Abläufe führen wir regelmäßige Managementbewertungen durch.

UMWELT, SICHERHEIT & NACHHALTIGKEIT

- Die Verhütung und Begrenzung umweltschädigender Belastungen durch Beschaffung von umweltfreundlichen Produkten sowie die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben und technischen Forderungen sind für uns oberste Prämissen.
- Die Auswahl der Lieferanten erfolgt hauptsächlich im näheren Umfeld sofern qualitativ und wirtschaftlich vertretbar.
- Die Arbeitsplätze sind ergonomisch ausgerichtet und die persönliche Schutzausrüstung wird in den regelmäßigen Abständen gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsarzt evaluiert.
- Wir verfolgen unsere Nachhaltigkeitsansprüche im Bereich Material, Prozess, Mitarbeiter, Lieferanten und anderen Stakeholdern. Die Co2 neutrale Produktion steht dabei im Fokus

LIEFERANTEN

- Unsere Lieferanten fördern wir gezielt mit regelmäßigen Beurteilungen sowie gemeinsamen Gesprächen. Wir spezifizieren und erwarten umweltverträgliche Produkte, sowie sichere Dienstleistungen in höchster, verlässlicher Qualität.

QUALITÄT

Verlässliche 0-Fehler-Qualität unserer Produkte zur Sicherstellung einer langen Lebensdauer und einer daraus resultierenden hohen Kundenzufriedenheit als primäre Aufgabe der Produktentwicklung.



MITARBEITERINNEN

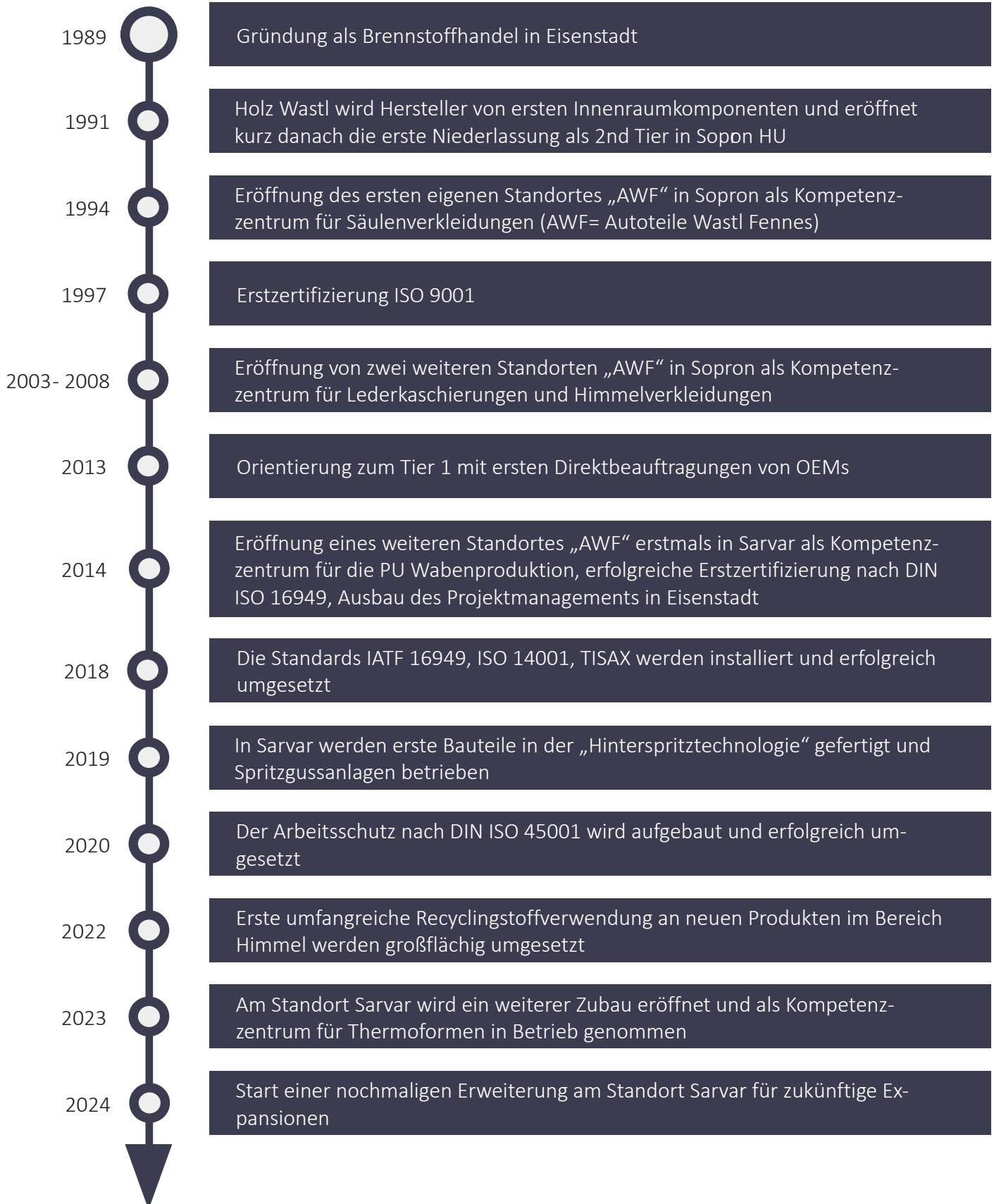
- Unseren MitarbeiterInnen, als wichtigstes Kapital des Unternehmens, stellen wir ständig ergonomisch ausgerichtete Arbeitsplätze sowie die benötigte persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.
- Die Vermeidung und Begrenzung von Arbeitsunfällen ist uns für das Wohl der MitarbeiterInnen wichtig.
- MitarbeiterInnen ständig zu schulen und sie zu motivieren hat für uns oberste Priorität.

GESELLSCHAFT

- Wir sind uns unserer Verpflichtung gegenüber Kunden, Behörden, Eigentümern, Lieferanten, der Öffentlichkeit und der Umwelt bewusst. Durch guten Kontakt mit den Anrainern sowie sonstigen interessierten Parteien leistet Holz-Wastl ihren Beitrag zu einem sozialen Miteinander.

BEDEUTENDE MEILENSTEINE

1989 als Brennstoffhandel gegründet entwickelte sich Holz-Wastl in den letzten Jahrzehnten zu einem führenden Hersteller von nachhaltigen automobilen Innenraumkomponenten.



Seit 1991 liefert Holz-Wastl Bauteile in diverse Fahrzeuge namhafter Automobilhersteller. War es zu Beginn aus der zweiten Reihe so ist seit 2014 auch auf der First Tier-Ebene gelungen Fuß zu fassen. Jeder Produktionsanlauf ist ein Ansporn die Umsetzung noch effizienter und nachhaltiger zu gestalten.



Eine Auswahl von Fahrzeugen mit Teilen von Holz-Wastl aus den letzten 30 Jahren

KUNDENPORTFOLIO - LIEFERPRÄSENZ

Waren es zu Beginn Zulieferungen an österreichische Tier 1-Hersteller, so liefert Holz-Wastl mittlerweile fast in die gesamte Welt. Die Produkte sind in Fahrzeugen, die an verschiedensten Produktionsstätten der OEMs gefertigt werden, enthalten und müssen so logistisch besonders gut geplant die Wegstrecken zum Einsatzort zurücklegen.



Zielland	Kunden
Vereinigte Staaten	BMW , Spartanburg, SC Mercedes Benz , Tuscaloosa, AL
Großbritannien	Rolls Royce , Goodwood Jaguar Land Rover , Coventry Bentley , Crewe
Ungarn	BMW , Debrecen Audi , Győr
Italien	Lamborghini , Sant'Agata Bolognese
Deutschland	BMW , München, Leipzig, Berlin, Dingolfing, Regensburg Audi , Neckarsulm, Ingolstadt Porsche , Zuffenhausen, Leipzig Mercedes Benz , Bremen
Belgien	Audi , Brüssel
Österreich	Magna Steyr , Graz

2040

VISION

- Stabiler, eigenständiger und nachhaltiger
- IATF 16949 und ISO 14001 sowie ISO 45001 zertifizierter Lieferant für Automotive Produkte im Bereich des Interieurs
- Partner der Automobilindustrie der Innovation lebt
- Schrittweise zur CO₂-autarken Produktionen bis 2040
Bis 2030: Reduktion um 40% im Vergleich zu 2020
- Bei guter Auftragslage Aufbau weiterer, neuer und moderner Standorte

TECHNOLOGIE/PROZESS

- Leder und Stoffkaschierung sowie Hinterspritz- und Kofferraumfertigungen weiter ausbauen
- Anlagenauslastung für Himmelproduktion am Standort sicherstellen
- Beschaffungsabläufe weiter optimieren und nachhaltig gestalten
- Verwendung von Kreislaufmaterialien fördern
- Logistikkompetenz weiter ausbauen

KUNDEN/PROJEKTE

- Himmel, Säulen, Einlegeböden, Hutablagen weiter bei OEMs erfolgreich akquirieren und Marktposition ausbauen
- Fokus auf Systemumfänge Kofferraum, Himmel und Säulen
- Nachhaltigkeit in Produkten und Prozessen steigern
- CO₂-Footprint der Produkte weiter reduzieren
- Aufrechterhaltung der hohen Kundenzufriedenheit

ORGANISATION

- Erreichung Umsatzziele & Businessplan
- Aufbau und Aufrechterhaltung einer kompetenten Entwicklungs- und Projektmannschaft
- Systematischen Verbesserungsprozess leben
- Weiterhin Mitarbeitergespräche durchführen und Zieldefinition erstellen, sowie Mitarbeiter-schulungen durchführen
- Kontinuierliche Zertifizierung nach IATF 16949, ISO 14001, ISO 45001, TISAX, CVC

2020

KENNZAHLEN – SOZIALES & COMPLIANCE

Kennzahlen im Bereich Soziales und Compliance sind entscheidend, um die Leistung und Einhaltung relevanter Richtlinien und Standards in einem Unternehmen zu bewerten. Nachfolgend sind einige wichtige Kennzahlen für diese Bereiche aufgelistet:

Erkenntnisse aus jährlichen Mitarbeitergesprächen und -umfragen zur Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Weiterentwicklungsmöglichkeiten usw.
Fluktuationsrate: Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen.

8%

Fluktuationsrate
2024

ETHIK UND INTEGRITÄT

Anzahl der gemeldeten ethischen Verstöße oder Fälle von Fehlverhalten.
Effektivität von Whistleblower-Systemen oder Hinweisgebersystemen.

0

Korruptionsfälle



ARBEITSSICHERHEIT

Die Automobilzulieferer Firma Holz-Wastl legt großen Wert auf Arbeitssicherheit und investiert kontinuierlich in modernste Schutzausrüstung sowie regelmäßige Schulungen. Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle zu vermeiden und ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. So tragen wir zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und zur langfristigen Nachhaltigkeit unseres Unternehmens bei.

0

Schwerwiegende
Arbeitsunfälle in 2024

LIEFERANTEN-

Anteil der Lieferanten, die den vereinbarten Compliance-Standards entsprechen.

Anzahl der Lieferanten-Checks oder Überprüfungen im Hinblick auf Compliance.

0

Verstöße gegen Compliance oder Ethik-Richtlinien

MITARBEITERENGAGEMENT

Beteiligungsrates an freiwilligen Aktivitäten oder Unterstützung von CSR-Initiativen durch Mitarbeiter.

Anzahl der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die den Mitarbeitern angeboten werden

407

Weiterbildungs-
stunden pro Jahr

COMPLIANCE-

Anzahl der Verstöße gegen interne Richtlinien oder externe Vorschriften. Erfolgsquote bei Audits und Überprüfungen im Hinblick auf Compliance-Anforderungen.

Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Compliance.

100%

Geschulte
Mitarbeiter

REGIONALER

Als regionaler Arbeitgeber fördern wir aktiv die lokale Wirtschaft und schaffen nachhaltige Arbeitsplätze in unserer Region. Durch die enge Zusammenarbeit mit lokalen Partnern und Bildungseinrichtungen stärken wir langfristig den Standort. Unser Engagement für regionale Wertschöpfung trägt maßgeblich zur Reduzierung von CO₂-Emissionen und zur sozialen Verantwortung bei.

10,3

Mittlerer Arbeitsweg in HU
in km

Die genannten Kennzahlen helfen dem Unternehmen dabei, die Leistung im sozialen Bereich und die Einhaltung von Compliance-Standards zu überwachen, potenzielle Risiken zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten. Uns ist wichtig, dass diese Kennzahlen regelmäßig gemessen, analysiert und mit Benchmarks verglichen werden, nur so ist es möglich Fortschritte zu verfolgen und Best Practices zu identifizieren.

DIALOG MIT ALLEN STAKEHOLDERN

Wir sind in der täglichen Arbeit meist angetrieben definierte Ziele zu erreichen. Ziele wollen aber nicht nur die eigene Organisation, sondern auch die am Unternehmen Interessierten und ggf. Beteiligten erreichen. Diese, unsere Stakeholder (Eigentümer, Geschäftsführung, Kunden, Mitarbeiter, Anrainer, Behörden) sind also ein wesentlicher Teil des Umfelds, in dem wir uns bewegen. Die Bedürfnisse und Wünsche dieses Umfelds will Holz-Wastl im regelmäßigen Dialog erkennen, analysieren, bewerten und im Sinne des Unternehmens umsetzen. Dazu

hat Holz-Wastl den Dialog mit den Stakeholdern intensiviert und in persönlichen Gesprächen mit der Organisation sowie ausgewählte Gruppen an Personen den Austausch gesucht. Die ausgewählten Stakeholder wurden in der Grafik dargestellt. Das Ergebnis haben wir in die Anregungen, Ideen und Vorschläge geclustert. Die für uns wichtigen Themen erläutern wir näher. In einer Wesentlichkeitsmatrix, zur Bearbeitung und Umsetzung, sind alle Erkenntnisse aus dem Stakeholder Dialog in einer Wechselbeziehung betrachtet worden. Dieses Prozedere wird in regelmäßigen Abständen von der Geschäftsführung und ausgewähltem Management durchgeführt.

Weiterer Ausbau der Diskussion mit allen Stakeholdern

Schnelleres Erkennen und Beheben von Schwachstellen

Regelmäßige Rückmeldung an die Geschäftsführung und die Eigentümer

Stakeholder	Top Themen
Kunde	Qualität, Leistung & Sicherheit; Innovativ + Kompetent Fortschrittlich; Resilienz und finanzielle Stabilität des Unternehmens;
Lokale Gemeinschaften	Gute Kommunikation; Positiver Beitrag zur lokalen Gemeinschaft
Mitarbeiter	Nachhaltige faire Vergütung; Mitarbeiterzufriedenheit Wertschätzung & Anerkennung; Sicherheit von Arbeitsplätzen & gute Rahmenbedingungen
Eigentümer	Kreditfähigkeit & Liquidität des Unternehmens; Gute Kommunikation
Geschäftsführung	Mitarbeiterzufriedenheit Wertschätzung & Anerkennung; verlässliche Partnerschaft & Kundenzufriedenheit; Kreditfähigkeit & Liquidität des Unternehmens; Nachhaltigkeitsstrategie & Energiemanagement; Digitalisierungsausbau + Fortschritt; Sicherheit von Arbeitsplätzen & gute Rahmenbedingungen
Lieferanten und Geschäftspartner	Resilienz und finanzielle Stabilität des Unternehmens; Gute Kommunikation; Zahlungsmoral
Politik und Regulierungsbehörden	Nachhaltigkeitsstrategie & Energiemanagement; Entsorgung & Abfallwirtschaft; Positiver Beitrag zur lokalen Gemeinschaft
Banken und Fremdkapitalgeber	Resilienz und finanzielle Stabilität des Unternehmens; Gute Kommunikation; Nachhaltigkeitsstrategie & Energiemanagement; Zahlungsmoral

WESENTLICHKEIT FÜR HOLZ-WASTL

ENVIRONMENT

Umweltbelange, die sich bei Holz-Wastl ergeben liegen einerseits im Energieverbrauch, als auch durch das Entstehen von Abfall aus den Produktionsprozessen. Beides stetig zu minimieren und daran zu arbeiten, sowohl Volumen als auch Gewicht zu reduzieren, ist wesentlicher Bestandteil der Vorgaben im Entwicklungsprozess. Die Produkte, welche erzeugt werden, bleiben ein Fahrzeugleben lang im Auto und sind so nicht kurzfristig, sondern langfristig zu ersetzen und zu entsorgen. Mit stetiger Reduzierung an Gewicht und der Suche, sowie Einsatz von z.B. bio-basierten Materialien oder Recyclingmaterial leistet Holz-Wastl einen Beitrag zur Entlastung der Umwelt.

Spezielle Nachhaltigkeitsthemen, wie Konzept „Ein Materialität“, Verwendung von Altpapier für die PU-Wabenträgerproduktion, Einsatz von Recyclatfasern bei Oberstoffen für textilveredelte Bauteile, werden auf den Komponenten vorangetrieben und bereits umgesetzt. Im kritischen Bereich PU, der mittelfristig nicht einfach für diverse Anwendungen ersetzt werden kann wird ebenso am Einsatz von Kreislaufmaterial gearbeitet.

„DIE SICHT DER DINGE – WERTE DIE UNS BEEINFLUSSEN“

SOCIAL

Nur mit Hilfe der Mitarbeiter ist es möglich, die stetig steigenden Aufgaben und Herausforderungen zu bewältigen, Maßstäbe zu setzen und so mehr als nur „State of the Art“ zu werden. Dies, egal ob in wirtschaftlich guten oder kritischen Zeiten. Mittlerweile hat die Besetzung deutlich zugenommen und Holz-Wastl erwartet sich für 2025 ein weiteres Anwachsen. Ungeachtet aller Themen sind die Mitarbeiter unverzichtbar und tragen massiv zum Unternehmenserfolg bei. Das Ziel ist es in allen Bereichen des Unternehmens die gleichen Zielvorgaben, Anforderungen zu Qualität, Kundenvorgaben, Sicherheit, Umwelt, Normen und Gesetze einzubringen und umzusetzen.

Gleichberechtigung und Nicht-diskriminierung werden als wichtiger Ansatz in der Organisation gesehen und unterstützt. Dazu tragen alle Managementpositionen bei, welche die wichtigen Botschaften und Ziele der Holz-Wastl an alle Mitarbeiter transferieren und regelmäßig updaten.

In dem vorliegenden Unternehmensleitfaden wurden alle wichtigen Belange, wie sich Geschäftsführung und Mitarbeiter von Holz-Wastl den Themen stellen, wie sie den Grundsätzen der diversen Normvorgaben begegnen sollen, aufgelistet und kompakt als Leitfaden für den täglichen Arbeitsalltag wieder abgedruckt. Die Mitarbeiter werden aufgefordert und unterwiesen, die sicherheitsrelevanten Hauptpunkte anzunehmen und auch eigenständig umzusetzen. Die psychischen Belastungen wurden im Detail in der Belegschaft hinterfragt und analysiert. Aufgearbeitet werden Verbesserungsansätze mit dem Betriebsarzt durch Schulungen für Mitarbeiter um dieses Know-How auch in der Organisation weiter zu vertiefen.

GOVERNANCE

Für Holz-Wastl bestehen im Bereich Governance große Ansatzpunkte aber auch Risiken.

Um im globalen Umfeld mitmischen zu können ist es notwendig Lieferketten zu nutzen, die nicht immer im direkten Einflussbereich liegen.

Diese Lieferströme sollen die Anforderungen erfüllen, wie sie gefordert und beschrieben sind.

Diese Ströme zu durchleuchten und mit einer gewissen Sicherheit im Bedarfsfall richtig entscheiden zu können ist eine Herausforderung für den Einkaufsbereich und den gesamten Betrieb. Die Organisation lehnt konsequent Kinderarbeit ab und beharrt auf die Einhaltung der Menschenrechte.

Korruption hat keinen Platz im Unternehmen.

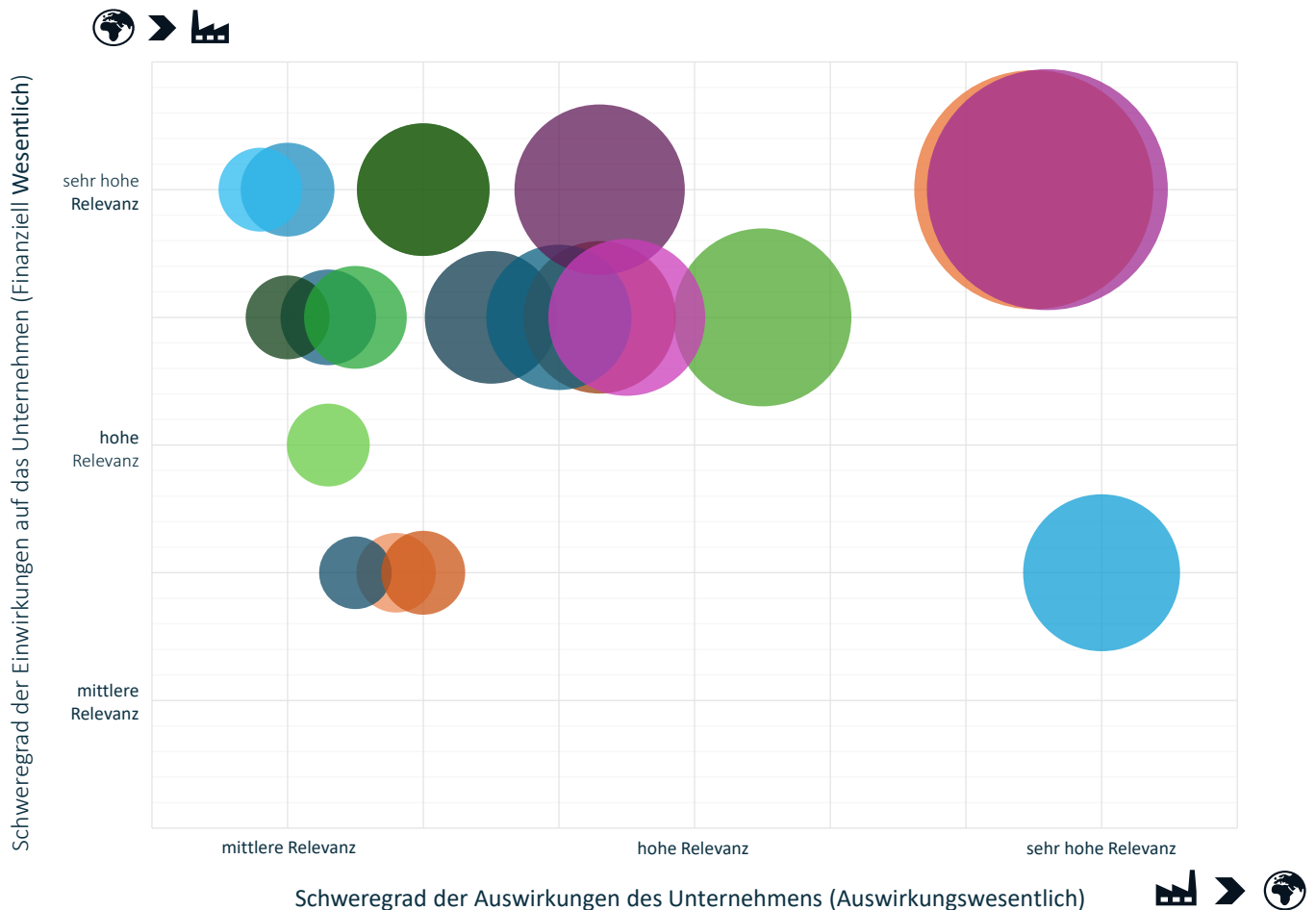
Dazu ist in einem Verhaltenskodex sowohl für die Organisation aber auch externe Partner zusammengefasst, welcher die Grundsätze von Holz-Wastl beschreibt.

Die Umsetzung der geforderten Punkte und deren Überprüfung ist eine Herausforderung für die Organisation, welche gesteuert werden muss.

Mittlere Betriebe haben mit diesem Thema eine Herausforderung aufgelegt bekommen, die eine deutliche Anstrengung erfordert das Thema konsequent umzusetzen.

UNSERE WESENTLICHKEITSMATRIX

Die doppelte Wesentlichkeitsmatrix ist ein Werkzeug das Holz-Wastl verwendet, um die wesentlichen Themen zu identifizieren und zu priorisieren, die in unserem Nachhaltigkeitsbericht oder unserer Nachhaltigkeitsstrategie behandelt werden. Die doppelte Wesentlichkeitsmatrix basiert auf der Idee, dass bestimmte Themen sowohl für das Unternehmen als auch für seine Stakeholder und diverse Umwelteinflüsse von besonderer Bedeutung sind.



Für Holz-Wastl sind wesentliche Themen solche, die einen signifikanten Einfluss auf seine Geschäftstätigkeit, die finanzielle Performance und langfristige Wertentwicklung haben können. Dazu gehören beispielsweise Umweltrisiken, Compliance-Anforderungen, Innovation und Marktentwicklungen.

Aus Sicht der Stakeholder sind wesentliche Themen solche, die für die betroffenen Interessengruppen von Bedeutung sind und Einfluss auf ihre Entscheidungen und ihre Beziehung zum Unternehmen haben können. Dazu gehören beispielsweise Umweltauswirkungen, soziale Verantwortung und das Lieferkettenmanagement.

Die Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit im Nachhaltigkeitsbericht stellt sicher, dass die relevanten Themen identifiziert, priorisiert und transparent kommuniziert werden, um das Vertrauen der Stakeholder zu stärken und die langfristige Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens zu verbessern.

ESG – KRITERIEN BEI EINEM FÜHRENDEN AUTOMOBILZULIEFERER



Environment

CO2- neutrale Produktion bis 2040

40% geringere CO2-Emissionen bis 2030
- gegenüber 2020-

100% Abfallzerkleinerung auf allen Standorten



Social

Fördern einer Frauenquote von 70% im Unternehmen

Aktive Ermutigung von Frauen einen Beruf im Bereich Tech and Finance

Halten der derzeitigen Nationalitäten auf Management- und Arbeitsebene



Governance

Keine Verstöße gegen die Firmencharta von Holz-Wastl

Erhöhung der Sensibilität für CSR und Compliance bis Ende 2025

Keine Lieferantenauswahl, wenn Nachweise zum Umgang mit Menschenrechten fehlen

Bei Holz-Wastl sind wir fest davon überzeugt, dass der langfristige Erfolg eines Unternehmens nicht nur von finanziellen Kennzahlen abhängt, sondern auch von seinem Engagement für Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG). Unser ESG-Engagement ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und reflektiert unsere Verpflichtung, einen positiven Einfluss auf die Welt zu haben, in der wir leben und arbeiten.

ENVIRONMENT

Wir setzen uns für eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen ein und bemühen uns aktiv um die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Durch Investitionen in umweltfreundliche Technologien und Prozesse streben wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung an.

Wir unterstützen Initiativen zum Klimaschutz und engagieren uns für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft.



SOCIAL



Holz-Wastl ist bestrebt zu ermitteln, ob ihre Geschäftstätigkeit zu Menschenrechtsverletzungen führen könnte. Die Sorgfaltspflichten als Unternehmen erstrecken sich dabei auf die gesamte Lieferkette – vom Rohstoff bis zum verkaufsfertigen Produkt. Holz-Wastl muss Maßnahmen ergreifen, um Verstöße gegen grundlegende Menschenrechtsstandards vorzubeugen. Im eigenen Unternehmen und bei den unmittelbaren Zulieferbetrieben ist die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen – etwa das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Einhaltung international anerkannter Sozialstandards.

Holz-Wastl wählt seine Lieferanten sehr sorgfältig aus und stellt hohe Anforderungen an seine Partner, was die Einhaltung von Menschenrechtsstandards betrifft. Holz-Wastl hat keine Verstöße gegen den „Verhaltenskodex –Wertemanagement“ durch die Lieferanten, im Jahr 2024, feststellen können.

GOVERNANCE

Holz-Wastl vertraut in seine Standorte in Österreich und Ungarn. Durch sie wird der Lebensunterhalt von aktuell mehr als 800 Personen, Familien und Haushalten gesichert. Die Lebensqualität der Mitarbeiter und Ihrer Familien wird durch Holz-Wastl aufrechterhalten und gesteigert. Holz-Wastl profitiert von seinen Mitarbeitern und ihrer regionalen

Verwurzelung. Die Attraktivität des Unternehmens auf Mitarbeiter wächst. Eisenstadt in Österreich ist eine mittlere Kleinstadt, die einen profunden Lebensraum mit allen Annehmlichkeiten für die Mitarbeiter schafft. Schulen, öffentliche Einrichtungen, Einkaufsmöglichkeiten jeglicher Art sind vorhanden was auch dem Unternehmen immer wieder Ansätze bietet Fachkräfte und Spezialisten, trotz der angespannten Arbeitsmarktsituation, bekommen zu können.

An den ungarischen Standorten Sopron und Sarvar ist die

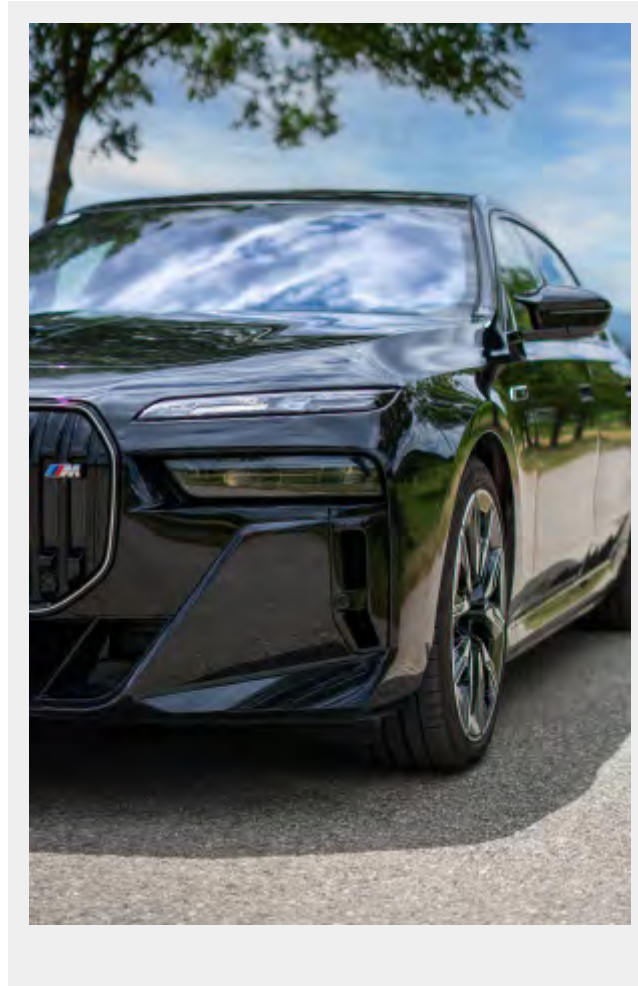
Situation geographisch, politisch etwas anders gelagert. Die Situation für Mitarbeiter deutlich schwieriger, fordert Holz-Wastl als Arbeitgeber ständig die Anzahl und Ausbildung der Mitarbeiter auf einem der Auslastung der Werke entsprechenden Stand zu halten. Ein Hauptpunkt ist dabei die faire Bezahlung und andere soziale Leistungen für die Belegschaft zu gewährleisten.

Die Standorte sollen weiterwachsen und sich auf eine Mitarbeiteranzahl von ca. 900-1000 Personen

an allen drei Standorten bis 2027/28 abhängig von der weiteren Konjunktur einpendeln.

Holz-Wastl fördert die Standortqualität durch grenzüberschreitende Schaffung von Arbeitsplätzen und Standortinvestitionen. Seit 2014 investierte Holz-Wastl in Summe mehr als 30 Millionen Euro in

den österreichischen, aber auch in ungarische Standorte. In den kommenden Jahren soll auch weiterhin kontinuierlich investiert werden. Projektspezifische Investitionen wie der Kauf von Werkzeugen u. a. bei regionalen Herstellern, bei denen dadurch lokale Wertschöpfung Möglichkeit zum Wachstum und MitarbeiterEinstellung entsteht. Unterstützung der regionalen Ausbildungsmöglichkeiten. Holz-Wastl will junge Leute zu einer Karriere im Bereich Logistik, Technik, Projektmanagement motivieren und ihrem beruflichen Interesse



eine Heimat geben.

Diverse Schulen in und um Eisenstadt dienen dabei immer wieder als Ausgangspunkt für junge Mitarbeiter, die sich auch bei Holz-Wastl bewerben. Bei Holz-Wastl verstehen wir, dass eine starke ESG-Performance nicht nur ethisch und moralisch richtig ist, sondern auch langfristigen Wert für das Vorwärtkommen der Firma generell ergibt. Wir bleiben unseren ESG-Zielen verpflichtet und streben danach, ein Vorbild für verantwortungsbewusstes Unternehmertum zu sein.

UN-ZIELE ALS TEIL DER HOLZ-WASTL

1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



14 LEBEN UNTER WASSER



15 LEBEN AN LAND



16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN



17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Im Zuge seiner Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich Holz-Wastl an den, von den Vereinten Nationen 2015 herausgegebenen Zielen für eine nachhaltige Entwicklung. Aktuell wird bereits zum Erreichen mehrerer Ziele beigetragen und Holz-Wastl ist bemüht bis zum Ende der Initiative 2030 noch weitere Ziele zu unterstützen und für Verbesserung pro Thema seinen Beitrag zu leisten.

Für Holz-Wastl sind die Kapitel 5, 7, 12 & 13 besonders im Fokus, da diese teilweise deutlich mitbeeinflusst werden können.



Nachhaltigkeit umfasst weit mehr als nur Umweltaspekte. Sie schließt auch die Förderung sozialer Gerechtigkeit und fairer Arbeitsbedingungen ein.

Die Geschlechtergleichstellung, wie sie in den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen verankert ist, bildet dabei eine zentrale Säule. In diesem Text beleuchten wir Anstrengungen und Fortschritte im Bereich Geschlechtergleichstellung mit einem besonderen Fokus auf SDG 5.

Holz Wastl hat in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte in Richtung Geschlechtergleichstellung gemacht. Besonders hervorzuheben ist, dass unsere Produktionswerke eine Frauenquote von ca. 60% aufweisen. Diese Zahl ist das Ergebnis gezielter Maßnahmen und Initiativen, die darauf abzielen, Frauen in allen Bereichen unseres Unternehmens zu stärken und ihre Möglichkeiten zu erweitern.

Unsere Bemühungen haben zu zahlreichen positiven Veränderungen geführt:

Hohe Frauenquote: Frauenquote von ca. 60% in unseren Produktionswerken.

Mitarbeiterzufriedenheit: Interne Umfragen zeigen, dass unsere Mitarbeiterinnen mit den vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen sehr zufrieden sind und sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen.

Externe Anerkennung: Unsere Anstrengungen wurden mehrfach durch Auszeichnungen und Zertifizierungen externer Institutionen anerkannt.

Obwohl wir bereits eine relativ hohe Frauenquote in der Produktion haben, ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch ausbaufähig.

Wir arbeiten daran, diesen Anteil durch gezielte Maßnahmen und interne Förderungen zu steigern.

Förderung von MINT-Karrieren:

Wir möchten noch mehr junge Frauen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) begeistern und sie langfristig an unser Unternehmen binden.

An diesen Themen arbeiten wir kontinuierlich weiter und unterstützen so den SDG 5.



Holz-Wastl hat im Jahr 2023 auf allen Dächern seiner Produktionsstätten Photovoltaik Anlagen errichtet.

Eine Einsparung von ca. 30% (bei voller Auslastung) wird dadurch im Energieverbrauch erbracht.

Weitere Flächen sind im Entstehen, so werden in 2024/25 die Mitarbeiterparkplätze mit Photovoltaik Paneelen überdacht.

Eine Wärmerückgewinnung aus der Abwärme der Anlagen und Maschinen für die Beheizung in den kälteren Monaten wurde in den Produktionshallen installiert.

Für den Standort Eisenstadt ist seit 2020 bereits nur mehr erneuerbarer Strom in Gebrauch. Der Energiedienstleister Energie Burgenland erwirtschaftet diesen vornehmlich mit eigener Windkraft.



Holz-Wastl setzt bei den Verpackungen von seinen Zulieferungen mehr und verstärkt auf Umlaufverpackungen. Die Verpackung in Kartons kann nicht zur Gänze vermieden werden. Wenn diese im Einsatz ist, wird aber auch diese Verpackung im Kreislauf genutzt. Bei den OEMs findet die Anlieferung ausschließlich in Umlaufgebinden statt.

Anlagen und Maschinen werden von den internen Technikern repariert und gewartet. Ein Einsatz von externen Fachkräften ist für die Holz-Wastl Anlagen nicht notwendig. Diese machen ca. 80% des gesamten Anlagenparks aus. Dadurch werden Ressourcen für Anfahrten, Nüchternungen usw. gespart.

Mitarbeiter werden in den Mitarbeiterinformationen aufgefordert auch im privaten Bereich von nachhaltig hergestellten Produkten Gebrauch zu machen und somit die Reparatur eines Gegenstandes dem Neukauf vorzuziehen.

Im Bereich „Lease a Bike“ hat Holz-Wastl z.B. begonnen die Mitarbeiter bei der Beschaffung von Fahrrädern (auch für den Weg zur Arbeit) zu unterstützen.



Viele Ansätze vom Mikrobereich bis zum Großeinsatz beschäftigen Holz-Wastl.

Am Standort Eisenstadt wurde im Jahr 2023 auf dem Dach des neu errichteten Technikgebäudes eine Photovoltaik Anlage errichtet. Damit werden die Ladungen der E-Autos des Fuhrparks erledigt. Vorhandene Überschüsse laufen in das Firmennetz ein.

Ein beträchtlicher Anteil von Stoffmengen für die Kaschierungen von Himmel und Säulen wurde Anfang 2023

auf den Direkttransport in die Werke umgestellt. So entfallen am Standort Eisenstadt die Staplerbewegungen, der Doppeltransport der Ware von/nach Eisenstadt. Über die Laufzeit der Fahrzeuge gesehen ergibt dies eine ca. Reduktion von 400-450 LKW-Fahrten in 10 Jahren auf einer Strecke von ca. 195km. Das ergibt eine CO2 Einsparung von ca. 7,5t pro Jahr.

A scenic landscape photograph featuring a large body of water under a blue sky with scattered clouds. In the foreground, a lush green vineyard with grapevines stretches across the middle ground. The lower portion of the image is dominated by the dark, reflective lens of a pair of sunglasses, which shows a blurred reflection of the surrounding greenery and sky. The overall composition suggests a peaceful outdoor setting, possibly a winery or a lakeside retreat.

ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

DER BEGRIFF NACHHALTIGKEIT

Als familiengeführtes Unternehmen haben bei Holz-Wastl die kommenden Generationen einen besonderen Stellenwert. So ist es selbstverständlich, dass das operative Geschäft so nachhaltig wie möglich geführt wird. Neben Vorgaben, Normen und Gesetzen ist es der eigene Antrieb Abläufe und Produkte so herzustellen und Prozesse durchzuführen, dass diese für die Umwelt stetig weniger belastend sind.

Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir heute leben und arbeiten, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Es geht darum, im Einklang mit der Natur zu handeln, Ressourcen klug zu nutzen und zu erhalten, um sicherzustellen, dass sie auch in Zukunft verfügbar sind. Dabei sollen Umwelt, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Stabilität gleichermaßen berücksichtigt werden. Kurz gesagt: Nachhaltigkeit ist die Fähigkeit, unsere Bedürfnisse zu erfüllen, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen, auch ihre Bedürfnisse zu erfüllen, zu beeinträchtigen.

Nachhaltigkeit ist für Holz-Wastl mehr als nur der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen. Nachhaltigkeit ist mehr als das, sie umfasst, sowohl ökonomische und ökologische als auch soziale Aspekte.

So bedeutet ökologische Nachhaltigkeit das Wirtschaften mit Maß und Ziel.

Ökonomische Nachhaltigkeit betrifft den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der Maßgabe nie mehr zu entnehmen als sich regenerieren kann. Soziale Nachhaltigkeit beschäftigt sich mit den zwischenmenschlichen Beziehungen. So setzt ein respektvoller Umgang miteinander den Grundstein für zivilisierte und friedliche Konfliktlösungen.

Nachhaltigkeit im Kontext der EU-Taxonomie bedeutet, unsere Geschäftsaktivitäten so auszurichten, dass sie die definierten Umweltziele der EU unterstützen und gleichzeitig zur Förderung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft beitragen. Wir verfolgen dabei stets den Leitsatz des DNSH (Do no significant harm)-Prinzips, was so viel bedeutet, dass

keines der EU-Umweltziele einer Investition zum Opfer fallen darf. Daher konzentrieren wir uns besonders auf folgende Umweltziele:

Klimaschutz: Unsere Aktivitäten tragen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen bei, indem wir Energieeffizienzmaßnahmen umsetzen, erneuerbare Energien fördern und den CO₂-Ausstoß verringern. Dies entspricht den Zielen der EU-Taxonomie zur Bekämpfung des Klimawandels und unterstützt die globalen Bemühungen, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen.

Anpassung an den Klimawandel: Um die Resilienz unseres Unternehmens zu erhöhen, passen wir unsere Prozesse und Infrastruktur an die Folgen des Klimawandels an. Dies umfasst Maßnahmen, die unsere Standorte und Lieferketten widerstandsfähiger gegen klimatische Risiken machen, wie z. B. extreme Wetterereignisse.

Übergang zur Kreislaufwirtschaft: Wir fördern die Ressourceneffizienz durch die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien, Reduzierung von Abfällen und Optimierung unserer Produktionsprozesse. Dies unterstützt den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, in der Ressourcen effizient genutzt und Abfälle minimiert werden.

Vermeidung von Umweltverschmutzung: Unsere Maßnahmen zur Reduzierung von Schadstoffen tragen dazu bei, die Emissionen in Luft, Wasser und Boden zu minimieren. Hierzu setzen wir auf moderne Technologien und umweltfreundliche Verfahren, die den ökologischen Fußabdruck unserer Produktion verringern.

Durch die Erfüllung dieser Umweltziele in Übereinstimmung mit der EU-Taxonomie tragen wir aktiv zur nachhaltigen Entwicklung und zum Schutz des Planeten bei. Die Taxonomie bietet dabei klare Vorgaben und Standards, die es uns ermöglichen, unsere Fortschritte transparent zu messen und unseren Stakeholdern nachzuweisen, dass unsere Maßnahmen ökologisch nachhaltig sind und den strengen Anforderungen der EU entsprechen.

WISSEN WAS ZU TUN IST

Zu sehen und zu wissen wo sich Technologien und Herstellprozesse hin entwickeln ist auch für Holz-Wastl ein wichtiger Ansatzpunkt richtige Entscheidungen für zukünftige Produkte zu setzen. Eine kompakte Anzahl an Personen bearbeitet im Bereich der Vorentwicklung Ideen, welche zu optimierten oder neuen Produkten führen sollen.

Dazu zählen:

Materialversuche mit Recycling und/ oder Kreislaufmaterial

Alternative Herstellungstechnologien

Substitution von aufwendigen und teuren Rohmaterialien

Substitution von energieaufwendigen Maschinen

PROJEKTMANAGEMENT

Der überaus wichtige Bereich des Projektmanagements, wo die Umsetzung der Produkte von der Designidee bis hin zum fertigen Bauteil erfolgt, ist der Schlüsselbereich bei Holz-Wastl. Alle Fäden werden hier speziell in der früheren Phase der Entscheidung zusammengeführt und kanalisiert. Im Projektmanagement wird an der Herstellbarkeit, Berechnung und der nachhaltigen Auslegung, Terminisierung, Costing, Qualitätsplanung sowie der Produktion und Lagerplanung im Team gearbeitet.



PRODUKTION

Zweifelsfrei ein enorm wichtiger Teil des gesamten Produktentstehungsprozesses vereint die nach wie vor bedeutende Handarbeit mit hochtechnischen und automatisierten Prozessen im Produktionsablauf. Holz-Wastl beinhaltet eine Anzahl von Herstellungstechnologien für die Darstellung der verschiedenen Produkte.

- Umformpressen
- Hinterspritzen
- Spritzguss
- Waterjet
- Verbindungstechniken, Ultraschall, Thermischen Umformen

UNSERE PRODUKTE

Höchste Qualität ist der Anspruch an unsere Produkte, die wir in diverse Fahrzeuge liefern dürfen. Die Bauteile sind von höchster Anmutung und entsprechen allen vorgegebenen Standards. Sie sollen das Interieur für die Endkunden behaglicher und exklusiver gestalten.

Die Produkte von Holz-Wastl lassen sich in den Modellen verschiedener Hersteller finden. Holz-Wastl fertigt mittlerweile ca. 2,1 Mio. Bauteile pro Jahr für Klein- bis Großserien.

Das Produktportfolio reicht von Himmelverkleidungen über Ab- und Einlegeböden bis hin zu Säulenverkleidungen. Aber auch Türverkleidungen und sonstige Verkleidungsteile für den Innenraum finden sich im Angebot. Wir nutzen neueste Technologien und legen auf Umweltstandards und Verwendung von nachhaltigen Werkstoffen höchsten Wert.

HIMMELVERKLEIDUNGEN - 34%

SÄULENVERKLEIDUNGEN - 36%

PU KOMPONENTEN
ABLEGE-/ EINLEGEBÖDEN -
25%

KOFFERRAUMAUSKLEIDUNGEN - 5%

SUBSTITUTION STATT EMISSION

GEWICHTSOPTIMIERTE DACHHIMMELVERKLEIDUNGEN

Die Verkleidung der Dachhimmel nimmt einen besonderen Stellenwert im Fahrzeug ein. Die großen Flächen vermitteln ein Wohnraumgefühl und dienen mehr und mehr zur Integration von technischen Features.

Lichtapplikationen und andere Funktionalitäten werden in die leichten Verkleidungsteile integriert. Ausgangsbasis sind Sandwichaufbauten von Holz-Wastl die mit Raumgewichten von 30 – 35 kg/m³ arbeiten. Gewicht sparen heißt mit jedem Produkt CO₂ einsparen.

DEKORIERTE SÄULENVERKLEIDUNGEN OHNE KLEBSTOFFEINSATZ

In den Fahrzeugsegmenten, wo Holz-Wastl tätig ist, ist die Anmutung der Säulenverkleidung ein wichtiger Wohlfühlaspekt für den Kunden. Stoffe und abgestimmte Oberflächen sind auf den Teilen zu finden, aufgebracht in zum Teil einstufigen Prozessen, die ohne eine Klebverbindung zwischen Stoff und Trägerteil auskommen. Das bei Holz-Wastl im Einsatz befindliche Hinterspritzverfahren erzeugt derartige Bauteile und spart somit Arbeitsgänge, Einsatzstoffe und Zeit.

RECYCLING IM PU – WABEN PROZESS

Manche, sehr hoch belastete, Bauteile im Fahrzeug wie Einlegeböden und Hutablagen benötigen zum Teil stabile Materialkomponenten. Dazu zählt auch das PU-Waben Sprüh Verfahren. Ein lange im Einsatz befindliches und optimiertes Verfahren, welches aber viele Komponenten beinhaltet die aus 100% Recyclingstoffen besteht wie Altpapier. Holz-Wastl verwendet Recyclingpapier, lösemittelfreie Trennmittel und Kreislaufmaterial zur Herstellung dieser Produkte.

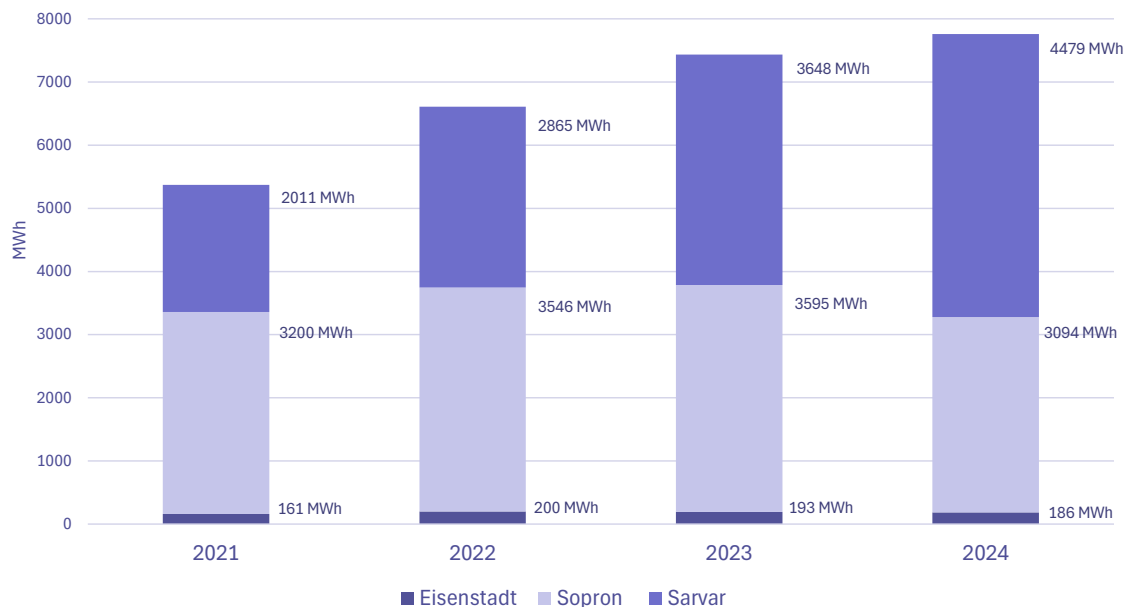


EINSATZ VON EURO VI LKWS

Die von Holz Wastl beauftragten Speditionsunternehmen werden dazu verpflichtet ausschließlich mit EURO V bzw. höher die Gütertransporte durchzuführen. Dazu werden die notwendigen Zertifikate an HW übermittelt und in einer LKW Freigabeliste dokumentiert.

STROM

Alle Produktionsprozesse bei Holz-Wastl werden mit Strom betrieben, so lässt sich eine starke Korrelation zwischen den produzierten Mengen und der elektrischen Energie erkennen. Während der Standort Eisenstadt schon seit langem mit 100% Grünstrom versorgt wird, fiel der Anteil an den ungarischen Standorten geringer aus.



EIGENPRODUKTION

Im Einklang mit Artikel 11 der EU-Taxonomie, der die Anpassung an den Klimawandel thematisiert, leistet Holz-Wastl durch die eigene Erzeugung von elektrischer Energie vor Ort einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Diese Maßnahme entlastet nicht nur die regionalen Versorgungsnetze, sondern reduziert auch signifikant die Treibhausgasemissionen, die bei der Stromversorgung durch konventionelle Energieversorger anfallen würden.

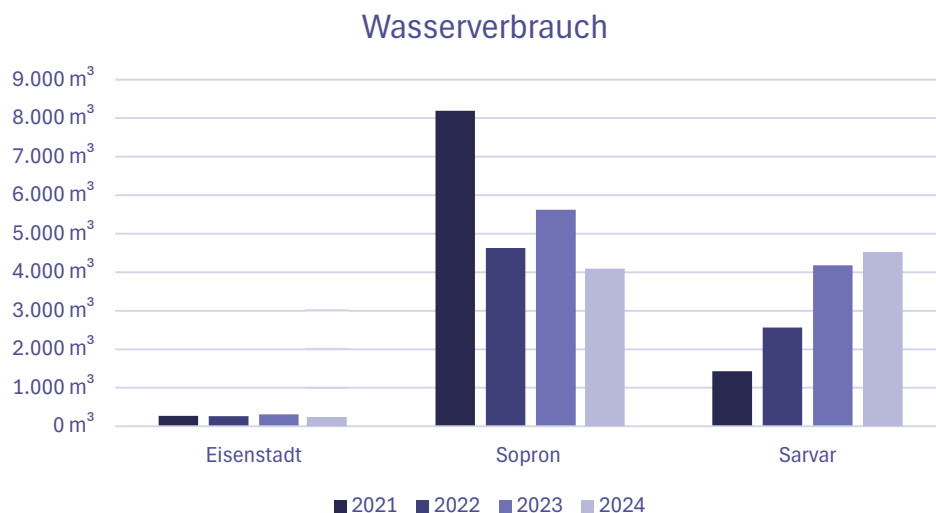
Darüber hinaus stärkt die Anlage unsere Resilienz gegenüber Schwankungen in den Energiekosten, indem sie uns auf dem Weg zu einer autarken Produktion unterstützt. Dies ermöglicht es uns, potenzielle klimabedingte Risiken und Unsicherheiten in der Energieversorgung proaktiv zu managen. So schaffen wir langfristig nicht nur mehr Sicherheit für das Unternehmen selbst, sondern auch für unsere Kunden, indem wir unsere Lieferfähigkeit in einem sich wandelnden Energieumfeld gewährleisten.



Die Photovoltaikanlagen an den Produktionsstandorten Sopron und Sávár haben zusammen eine Fläche von 19.000m² und erzeugen jährlich etwa 1.500MWh, das entspricht etwa 21% der benötigten Energie.

Durch die Eigenproduktion konnten in der Berichtsperiode bereits eine signifikante Menge CO₂ eingespart werden. Bei einer Kohlenstoffintensität des lokalen Strommixes von 0,442 kg CO₂-Äqu./kWh ergibt sich eine Einsparung von 368 Tonnen.

WASSER

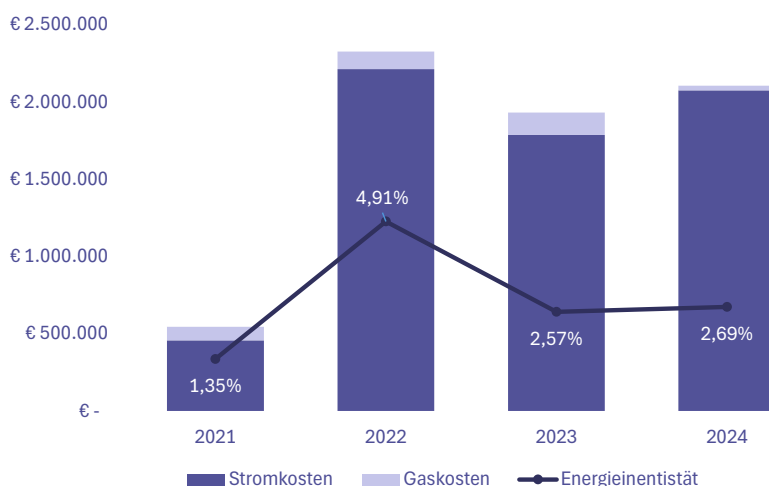


In Österreich werden 67 % des Wassers von Industrie und Gewerbe (ohne Kühlwasser), 27 % von Haushalten und 7 % von der Landwirtschaft verbraucht. Neben der Verwendung als Trinkwasser – unserem wichtigsten Lebensmittel – ist Wasser in der Wirtschaft ein wichtiger Rohstoff. Wasser wird aber auch als Hilfs- oder Betriebsstoff verwendet.

In den letzten zehn Jahren sind die Kosten für Trink- und Abwasser (kommunale Ver- und Entsorgung) um ca. 33 % gestiegen. Das wird uns auch in der Zukunft mehr und mehr beschäftigen. Die Sicherung der Qualität unseres Trinkwassers ist eine essentielle Aufgabe der aktuellen Generationen. Unsere Trinkwasservorkommen zu schützen muss ein fester Bestandteil unseres Denken und Handelns werden.

Wassersparen und schützen lohnt sich daher immer – für die Menschen, die Umwelt und die Unternehmen. Bei Holz-Wastl versuchen wir sowohl in Österreich, wo keine serielle Produktion stattfindet und der Wasserverbrauch sich somit auf Trink- und Nutzwasser für die wichtigsten Sanitäreinrichtungen beschränkt, die Verbräuche so gering wie möglich zu halten. In den Produktionen sind z.B. für Kühlungen Kreislaufsysteme installiert. Wärmerückgewinnungssysteme unterstützen den Wasserverbrauch ebenso.

ENERGIEINTENSITÄT

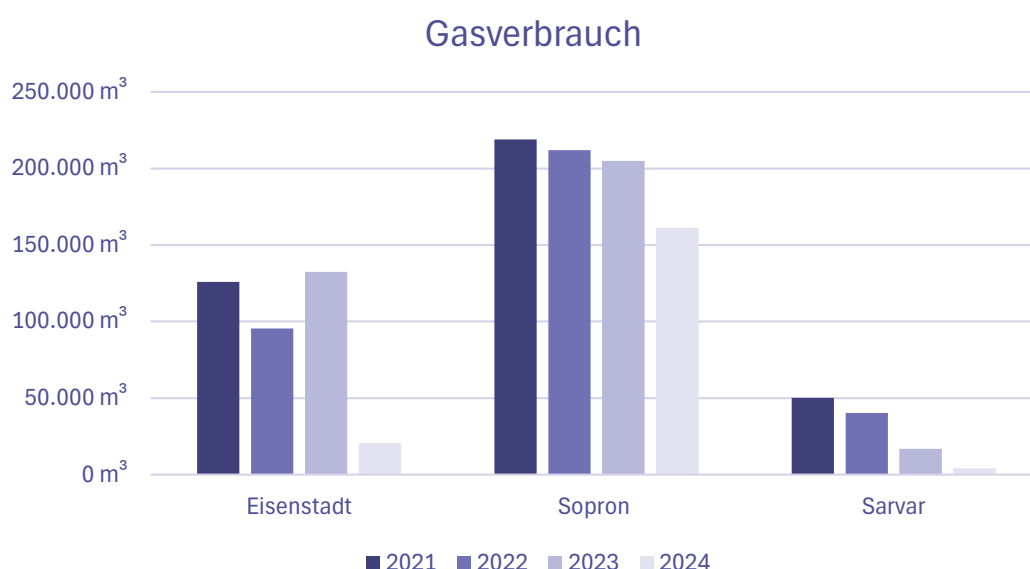


Energieintensität beschreibt das Verhältnis zwischen Umsatzerlösen auf der einen und den Kosten für die bereitgestellte Energie auf der anderen Seite. Ab einem Verhältnis von 15% Energie zu Umsatz spricht man von energieintensiven Unternehmen. Mit einem Fünftel davon liegt Holz-Wastl deutlich unter diesem Wert und durch Effizienzsteigerungen konnte dieser Wert in den letzten Jahren sogar noch weiter gesenkt werden.

GAS

Das Thema Gas ist speziell seit der Auseinandersetzung Russland- Ukraine ein sehr kontroversiell diskutiertes Thema. Einerseits aktuell unverzichtbar , andererseits ein Energieträger der nicht unumstritten ist. Bei Holz Wastl spielt Gas eine untergeordnete Rolle und wird nur für die Wärmeerzeugung speziell in den kalten Monaten des Jahres verwendet. Die Tendenz auf Gas zu verzichten ist vorhanden wird aber noch eine gewisse Zeit nicht zur Gänze umsetzbar sein.

Die Verbräuche sind überschaubar und stabil. Der Energieträger Gas spielt aber eine Schlüsselrolle für eine "nachhaltige" Energieversorgung. Er hat durchaus Vorteile. Er ist bei den CO₂- und Feinstaubemissionen anderen konventionellen Energieträgern wie Öl oder Kohle überlegen. Wo heute noch Erdgas fließt, können schon bald klimaneutrale Gase die gleiche Dienstleistung erbringen. Die nötige Infrastruktur – bestehend aus Leitungsnetz und Speicher – ist bei Gas schon vorhanden. Diese Infrastruktur kann in Zukunft die Energiewende voranbringen. Leitungen und Speicher lassen sich ohne Um- oder Ausbau für erneuerbares "Grünes-Gas" nutzen. Durch innovative Technologien wie Kraft-Wärme-Kopplung oder die Brennstoffzelle bleibt Gas auch langfristig ein Thema für die effiziente Wärmewende.



Im Rahmen unserer Bemühungen um nachhaltiges Wirtschaften orientieren wir uns an der EU-Taxonomie, die klare Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten definiert. Die Einführung von Wärmérückgewinnungssystemen zur Senkung unseres Gasverbrauchs ist ein wichtiger Schritt, der den Anforderungen der EU-Taxonomie entspricht, insbesondere im Hinblick auf die Klimaziele zur Minderung von Treibhausgasemissionen.

Durch die Rückgewinnung und Wiederverwertung von überschüssiger Wärme in unseren Produktionsprozessen konnten wir unseren Gasverbrauch erheblich senken, was eine direkte Reduktion der CO₂-Emissionen zur Folge hat. Diese Maßnahme fällt unter die Kategorie „Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz“ der EU-Taxonomie und trägt somit aktiv zur Erreichung der Klimaschutzziele bei.

Unsere Maßnahmen zur Energieeinsparung entsprechen den Zielen der EU-Taxonomie, indem sie nicht nur die Effizienz steigern, sondern auch zur Reduktion fossiler Brennstoffe beitragen. Dies unterstreicht unser Engagement, den Anforderungen der europäischen Umwelt- und Klimapolitik gerecht zu werden und langfristig eine klimaneutrale Produktion anzustreben.

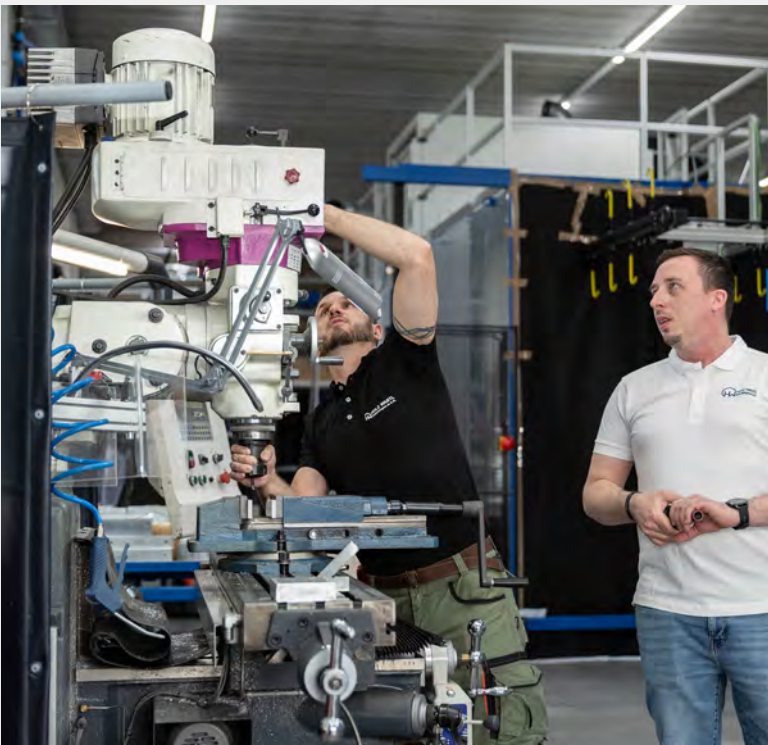
ENERGIESPARMASSNAHMEN

Um Ressourcen zu schonen werden alle Produktionsanlagen regelmäßig auf Optimierungs- und Einsparpotenziale untersucht. So wurde im Berichtszeitraum am Standort Sárvár eine Wärmerückführung installiert, die den energetischen Wirkungsgrad der dortigen PU-Pressen weiter erhöhen.

Des Weiteren wurde der Standort 2019 mit neuem isoliertem Dach und besser isolierten Fenstern ausgerüstet, wodurch die Heizkosten und der Gasverbrauch im Winter gesenkt werden konnten. Ebenfalls wurde eine neue Gasheizung installiert.

BELEUCHTUNG

Der Umstieg auf LED Beleuchtung machte weitere Kosteneinsparungen möglich. Eine moderne Beleuchtungsanlage konnte die Stromkosten um mehr als 50 Prozent reduzieren. Das wurde bereits zum großen Teil in unseren Betriebsstätten umgesetzt.



KÄLTE UND KÜHLUNG

Der Kälteverbrauch kann durch technische Investitionen um bis zu 20-30% gesenkt werden. Das größte Potential zum Energiesparen liegt dabei in der Optimierung der Verdampfungs- und Kondensations-Temperatur. Ein an die Gegebenheiten angepasstes Kältemittel und eine Wärmerückgewinnung haben Einsparungen in unser Kältemanagement gebracht.

VENTILATOREN / LÜFTUNG

In den Hallen sind neue bzw. optimierte Lüftungsanlagen im Einsatz. Sie bringen ein besseres Raumklima bei deutlich niedrigeren Kosten.

Falsche Einstellungen, fehlende Wartungen wurden abgestellt und beseitigt, sodass hier ein verbessertes Ergebnis zustande gekommen ist.

WÄRMEVERSORGUNG

Eine Optimierung der Wärmeversorgung lässt die Energiekosten schmelzen: Gut 25-30% sind möglich.

- Modernisierung oder Austausch der Heizungsart
- Umstieg auf erneuerbare Energien wurde durchgezogen.
- Die neuen Hallen in Sarvar 2 und auch 3 funktionieren ausschließlich mit Luft Wärmepumpen.
- Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplung (KWK-Anlagen)
- Bessere Dämmung von Außenwänden, Fenstern und Türen wurde umgesetzt. Abwärme-Nutzung wurde ganzheitlich umgesetzt

ELEKTRISCHE ANTRIEBE

Elektrisch angetriebene Systeme verbrauchen fast 70-80 % des gesamten Stroms in unseren Betrieben. Deshalb wurden Motore und Pumpen analysiert und optimiert.

- Moderne Antriebssysteme wurden eingebaut, sie sind stufenlos regulierbar und laufen mit optimaler Drehzahl.
- Antriebskonzepte werden regelmäßig an die Betriebserfordernisse angepasst
- Regelmäßige Wartungen durchgeführt

DRUCKLUFT

Durch eine optimale Dimensionierung der Leitungen, die passenden Kompressoren und das richtige Druckniveau konnte hier in den letzten 12 Monaten Geld eingespart werden. Regelmäßige Messungen der Leistung wird durchgeführt.

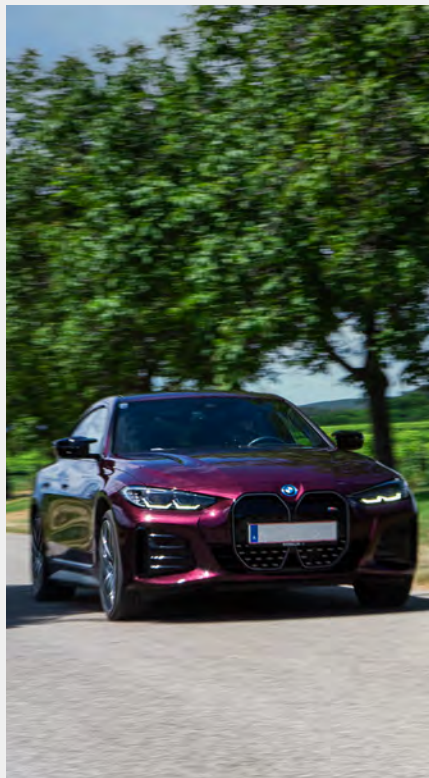
Leckagen werden regelmäßig gesucht. So verhindern wir, dass bis zu 30 Prozent der erzeugten Druckluft einfach verpufft.

MITARBEITER SENSIBILISIEREN

Der letzte Mitarbeiter macht nach Arbeitsschluss das Licht und die Maschinen aus sowie die Türen zu. Auch kleine Geräte werden Abends vom Strom getrennt. Doch nicht jeder weiß, mit welchen Maßnahmen Strom und Wärme eingespart werden können. Deshalb sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für die Themen Energieeffizienz und Umweltschutz kontinuierlich.

FAZIT

Energieeffizienz bzw. Energieeinsparung rückt stärker und stärker in den Blick unseres Unternehmens. Energiesparmaßnahmen bringen langfristige deutliche Kosteneinsparungen an denen weiter intensiv weitergearbeitet werden muss. Zugleich ermöglichen sie eine nachhaltigere, ressourcenschonende Produktion und eine Senkung des CO₂-Ausstoßes.



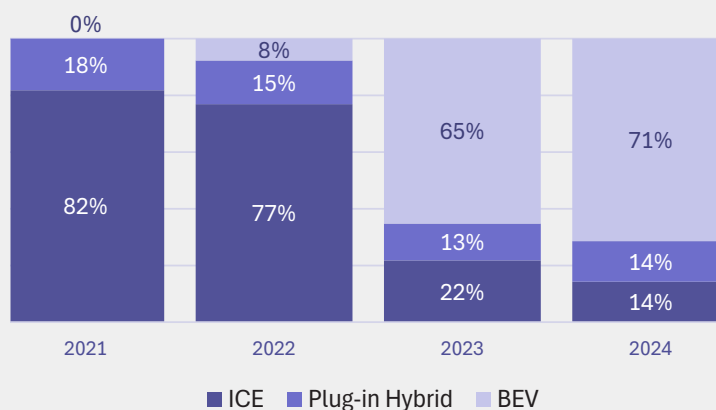
Auch im Fuhrparkmanagement setzt Holz-Wastl auf Nachhaltigkeit, so wurde der Anteil an Plug-in Hybriden und Battery Electric Vehicles (BEV) in den letzten Jahren gesteigert und machen nun einen deutlichen Anteil an der Fahrzeugflotte aus. Zudem wurden an allen Standorten Lademöglichkeiten installiert.

In Kombination mit den neu errichteten Ladestationen an allen Unternehmensstandorten, ermöglichen wir so unseren Mitarbeitern ein nahezu emissionsloses Pendeln, da die Ladestationen mit Strom aus ausschließlich regenerativen Quellen gespeist wird.

Die Umstellung führte im Vergleich zum Jahr 2022 zu einer Einsparung von etwa 46 Prozent Kraftstoff pro Jahr und einer damit einhergehenden Verringerung von schädlichen Abgasen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Ausrichtung auf die EU-Taxonomie setzt Holz-Wastl verstärkt auf umweltfreundliche Mobilitätslösungen. In den letzten Jahren haben wir den Anteil an Plug-in Hybriden und Battery Electric Vehicles (BEV) in unserem Fuhrpark signifikant erhöht. Diese Umstellung unterstützt die Ziele der EU-Taxonomie, insbesondere in Bezug auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen und die Förderung einer emissionsarmen Mobilität.

Fuhrpark Holz-Wastl



EMISSIONEN

Ein beherrschendes Thema, wenn es um Nachhaltigkeit geht, ist die Emission von Treibhausgasen (THG) in die Atmosphäre, da diese nachweislich zur Klimaerwärmung beitragen, welche eine der größten Bedrohungen für künftige Generationen darstellt. Das prominenteste Treibhausgas ist Kohlenstoffdioxid (CO₂), auf welches im Folgenden detailliert eingegangen werden soll. Daneben gibt es noch weitere Gase, die für Klima oder den Menschen schädlich sind, darunter fallen Ozon, Stickoxide (NO_x) und Schwefelverbindungen (SO_x) und einige mehr. Diese treten in der Produktion von Holz-Wastl nicht oder nur in marginalen Mengen auf, sodass ihr Einfluss auf die Umwelt vernachlässigt werden kann.

SCOPE 1- EMISSIONEN

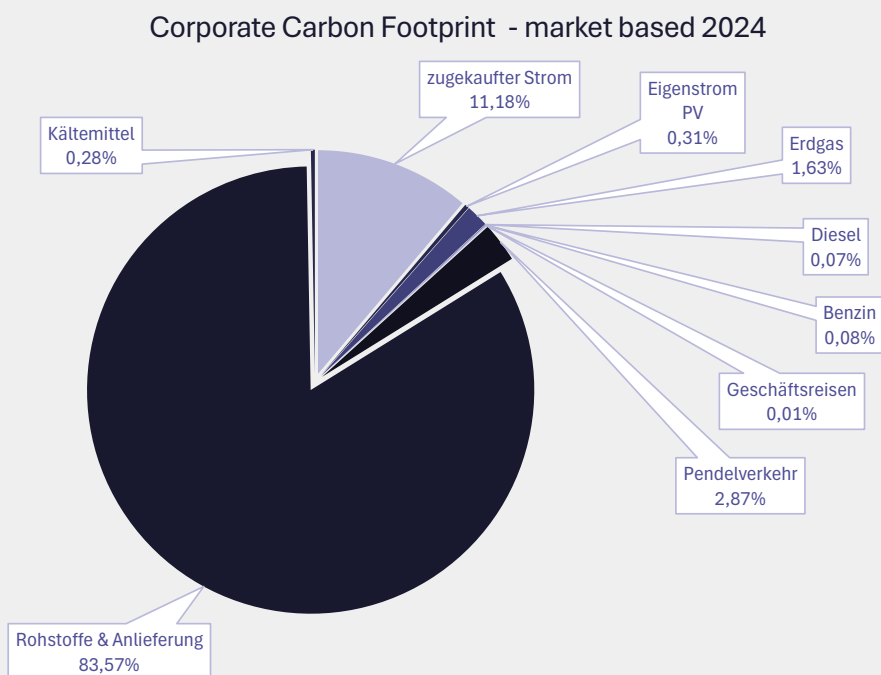
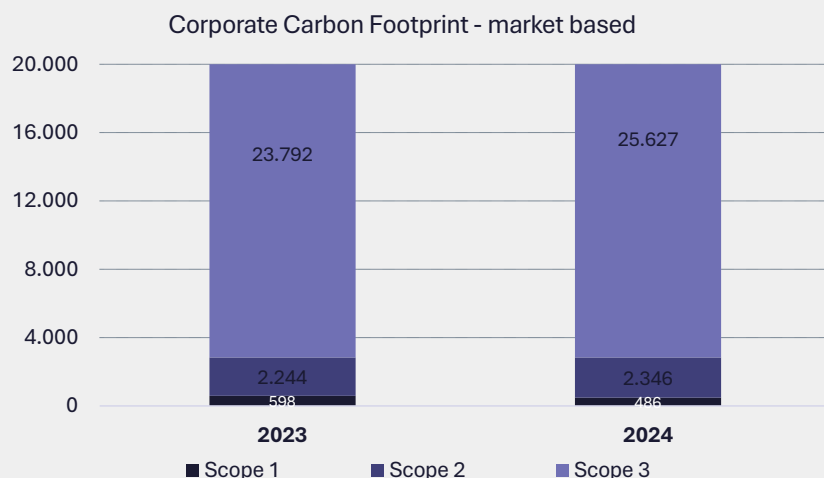
Unter Scope 1 fallen alle Emissionen von Treibhausgasen (THG), welche unmittelbar aus Quellen stammen, die im Besitz des Unternehmens sind oder die das Unternehmen kontrolliert. Für Holz-Wastl als verarbeitendes Gewerbe fallen diese Emissionen kaum ins Gewicht.

SCOPE 2- EMISSIONEN

In Scope 2 sind alle Emissionen erfasst, die durch die Erzeugung zugekaufter Energie entstehen, etwa für Strom und Wärme.

SCOPE 3- EMISSIONEN

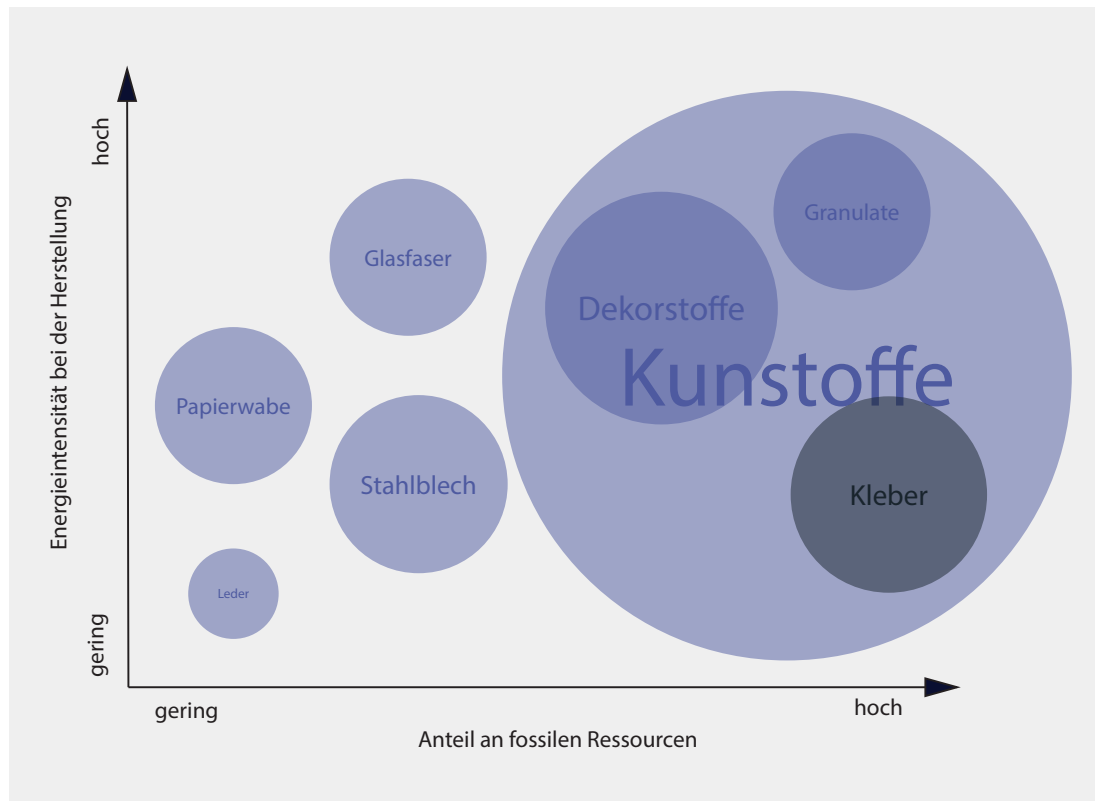
Scope 3-Emissionen stellen alle Emissionen dar, die in der Supply Chain des Unternehmens anfallen, diese können sowohl durch vorgelagerte als auch durch nachfolgende Schritte entstehen. Die meisten Emissionen fallen hier in den vorgelagerten Prozessen an, die für die Bereitstellung der Rohstoffe notwendig sind.



MATERIALIEN

Als Hersteller von Automobilinterieurs spielen die verwendeten Materialien eine entscheidende Rolle in unseren Nachhaltigkeitsbemühungen. Im Einklang mit Artikel 13(e) der EU-Taxonomie, der den Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme fördert, setzen wir verstärkt auf nachhaltige Werkstoffe und Recyclingmaterialien in der Produktion unserer Interieur-Komponenten.

Ein erfreulicher Wandel zeigt sich im automobilen Umfeld: Immer mehr Kunden verlangen nach umweltfreundlichen Materialien für den Fahrzeuginnenraum. Diese Nachfrage ermöglicht es uns, innovative und umweltschonende Werkstoffe in unsere Designs zu integrieren, die nicht nur hochwertig sind, sondern auch den ökologischen Fußabdruck reduzieren.



MATERIALEINSATZ

Auf Grund der hohen Komplexität und Materialvielfalt der Bauteile ist es nicht möglich, den Materialverbrauch eindeutig zu beziffern. Die oben gezeigte Darstellung soll dennoch dazu beitragen, die ökologischen Einflüsse der in der Produktion verwendeten Materialien einordnen zu können. Die Schätzungen beruhen auf den Einkaufsmengen sowie auf der Materialverteilung und Stückzahl ausgewählter Produkte. Bei der Auswahl der Werkstoffe ist Holz-Wastl stark an die Vorgaben des Kunden gebunden, doch auch hier kommt es zu einem Kurswechsel hin zu nachhaltigeren Materialien. So startete 2022/23 das erste Projekt mit 100% aus Rezyklat-Faser hergestellter Oberware in einem exklusiven Oberklassefahrzeug. In Summe sollen bis

zu 14 Mio. m² über die Fahrzeuglaufzeit zum Einsatz kommen. Dies ist ein großer Beitrag zur „nachhaltigen“ Herstellung von Komponenten in einer Großserienfertigung. Weitere Recyclingmaterialien bei Spritzgussteilen und im Bereich der Wabenplatten sind ebenfalls bereits in der Umsetzung.

Durch die Verwendung solcher nachhaltigen Materialien tragen wir aktiv zur Erhaltung natürlicher Ressourcen bei und unterstützen die Ziele der EU-Taxonomie, indem wir eine umweltfreundlichere und ressourcenschonendere Wertschöpfungskette fördern. Dieser Ansatz stärkt nicht nur unsere eigene Verantwortung, sondern auch die des gesamten Automobilsektors hin zu einer nachhaltigeren Zukunft.

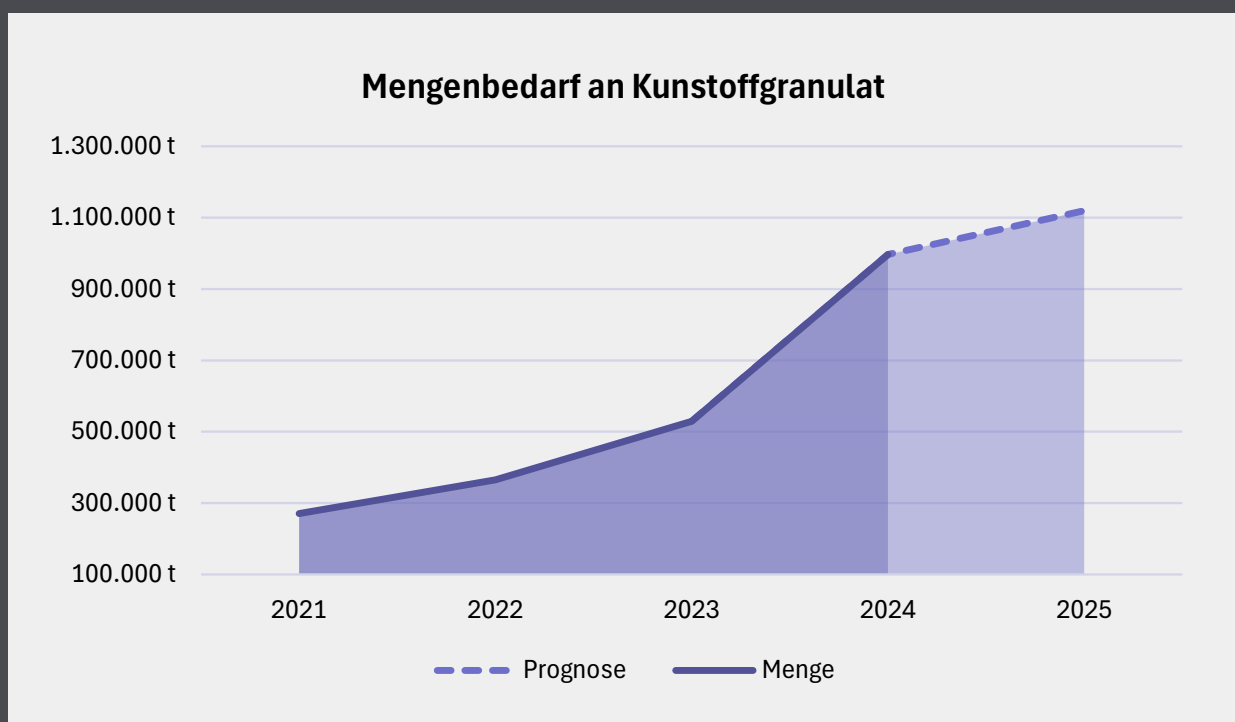
VERPACKUNGSMATERIALIEN

Um die empfindlichen Bauteile auf ihren teils sehr weiten Transportwegen ausreichend schützen zu können, ist es notwendig sie für den Versand entsprechend zu verpacken. Hierfür werden größtenteils Umlaufgebilde der OEMs genutzt, doch oft ist es notwendig die Produkte ergänzend in Folien oder Kartonagen zu verpacken, um ein größtmögliches Maß an Schutz vor Beschädigungen zu gewährleisten. Hauptmaterialien sind hierbei Kartonagen sowie - auf Grund ihrer sehr weichen Oberflächen- Schaum- und Luftpolsterfolien. Verpackungen aus Holz finden keine nennenswerte Verwendung.

	Kartonagen	Holz	Kunststoffe
2021	51,9t	0,5t	59,2t
2022	49,6t	0,5t	56,0t
2023	152,4t	0,7t	54,8t
2024	120t	0,6t	55,1t

MATERIALPROGNOSE KUNSTSTOFFGRANULAT

Ein wesentliches Material bei Holz-Wastl ist das Kunststoffgranulat für das Spritzgussverfahren. So entstehen Säulenkomponenten sowie Anbauteile für Himmelverkleidungen. Hier gibt es Trends die ein Anwachsen des Bedarfs zeigen. Dass auch hier der Einsatz von Rezyklaten möglich ist, konnte bereits erfolgreich an Musterteilen demonstriert werden. Über den endgültigen Einsatz im Fahrzeug entscheidet allerdings der Automobilhersteller.

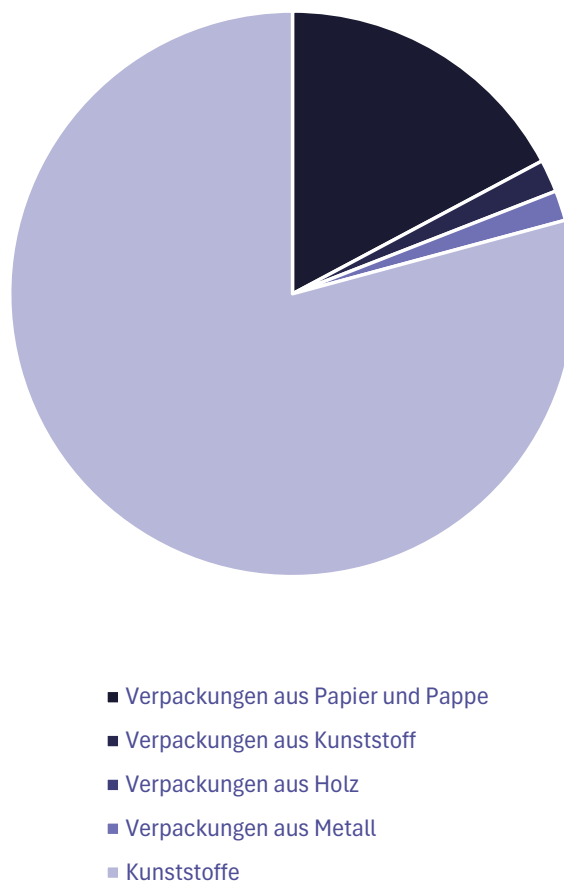


RESTSTOFFE UND RECYCLING

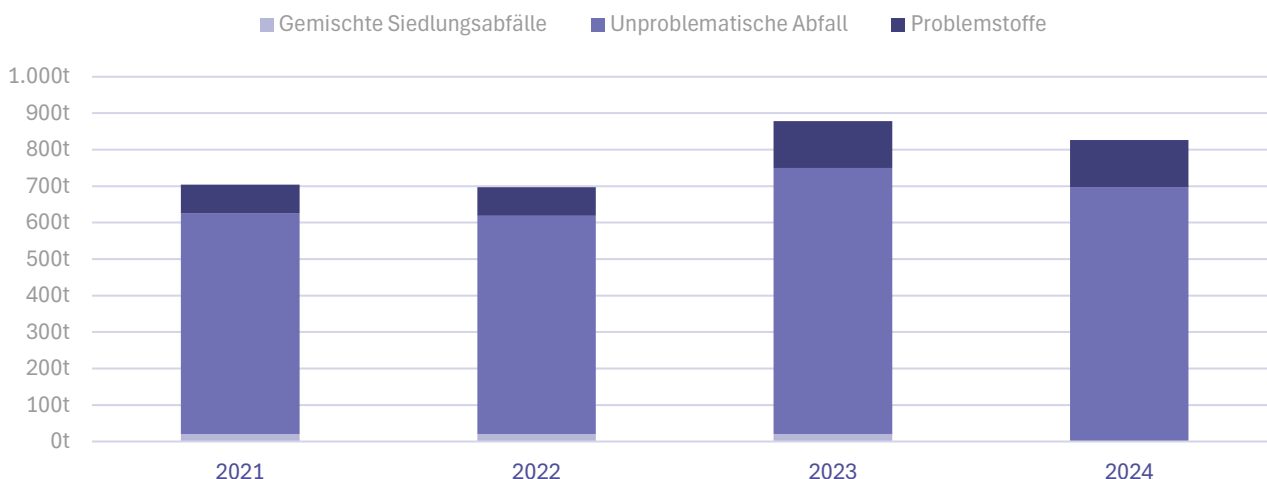
In der Produktion ist das Anfallen von Reststoffen unvermeidlich. Durch intelligente Gestaltung der Eingangsstoffe wird die Grundlage für eine möglichst effiziente Nutzung und Verarbeitung geschaffen, die in einem reduzierten Verschnitt und Ausschuss resultieren. Um den Erfolg dieser Methoden zu überwachen wurde ein kontinuierliches Tracking der Abfallmengen implementiert.

So werden Stoffbahnen und -platinen in ihren Dimensionen so optimiert, dass möglichst wenig Verschnitt entsteht. Auch durch gezielten Kleberauftrag lässt sich die benötigte Menge signifikant reduzieren, was in einer Senkung der Umweltbelastung resultiert. Die in der Produktion anfallenden Reststoffe werden nach ihren Materialeigenschaften sortiert und gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Abfallwirtschaft zugeführt. Am Ende des Produktlebens werden die Produkte im Rahmen der KFZ-Verwertung genutzt. Die Mengenangaben beziehen sich auf die an den Standorten angefallenen Reststoffe, welche durch einen Dienstleister entsorgt werden.

Zusammensetzung unproblematischer Abfälle



Abfallaufkommen



PILOTPROJEKT ABFALLZERKLEINERUNG

Am Produktionsstandort Sarvar wird ein Kunststoff-Shredder eingesetzt, um große Mengen an Kunststoffabfällen effizient zu zerkleinern und für das Recycling oder die Wiederverwendung in einer dafür vorgesehenen Abfalldeponie vorzubereiten. Diese Maschinen spielen eine wichtige Rolle im Prozess des Kunststoffrecyclings und der Kreislaufwirtschaft, da sie dazu beitragen, Kunststoffabfälle zu reduzieren und das Material für neue Anwendungen aufzubereiten.

Die Kunststoff-Shredder in der Industrie sind in der Regel leistungsstarke Maschinen, die in der Lage sind, verschiedene Arten von Kunststoffen in unterschiedlichen Formen und Größen zu zerkleinern. Diverse Derivate wie z.B. Ablegeböden, hinterspritzte Säulenverkleidungen oder Gepäckraumverkleidungen, werden in den Häckslern zerkleinert, um so Platz und dadurch Wege der Mülltransporte auf ein mögliches Minimum zu setzen.



Die zerkleinerten Kunststoffe können dann weiteren Recyclingprozessen zugeführt werden, wie etwa dem Schmelzen und Granulieren, um neue Kunststoffprodukte herzustellen. Kunststoff-Shredder sind daher ein wichtiger Bestandteil der Kunststoffindustrie und des Kreislaufwirtschaftssystems, da sie dazu beitragen, die Ressourcennutzung zu optimieren und Kunststoffabfälle zu reduzieren.

Setzt man die Kennzahlen aus dem Q1/ 23 und Q1/24 in Relation, so erkennt man deutliche Auswirkungen der Implementierung des Shredders am Produktionsstandort Sarvar. Die Mülltransporte in den jeweiligen Zeiträumen konnten von 34 auf 29 Fahrten reduziert werden, was einer CO₂ Einsparung von 300 kg CO₂-Äq entspricht. Unter Betrachtung des produzierten Abfalls, welcher im Jahr 2023- 144.936kg betrug, im Vergleich zu 2024 – 169.936 kg (also rund 25t mehr Kunststoffabfälle im Jahr 2024) ist diese Einsparung an Fahrten ein wichtiger wirtschaftlicher und ökologischer Schritt in Richtung grüner Zukunft. Mit dieser Maßnahme leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und decken damit den Artikel 14 Absatz 1. d, der EU Taxonomie Verordnung ab.



EU-ENTWALDUNGSVER- ORDNUNG (EUDR)

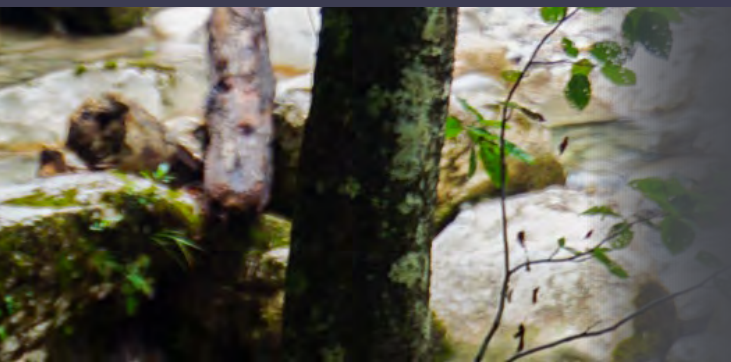
Die EU-Entwaldungsverordnung, offiziell als „Verordnung zur Bekämpfung der durch Entwaldung und Waldschädigung bedingten Risiken und Auswirkungen im Zusammenhang mit in der Europäischen Union in Verkehr gebrachten oder ausgeführten Waren“ bekannt, wurde im Mai 2023 vom Europäischen Parlament angenommen. Diese Verordnung ist Teil der Bemühungen der Europäischen Union, den globalen Waldverlust zu bekämpfen und die Biodiversität zu schützen.

Weltweit schreitet die Entwaldung, vor allem in tropischen Regionen, in einem besorgniserregenden Tempo voran. Hauptursachen sind die Ausweitung der Landwirtschaft, der Bergbau, der Bau von Infrastrukturen und die Urbanisierung. In den Jahren 1990 bis 2020 sind weltweit ca. 420 Mio. Hektar Wald weltweit verloren gegangen. Ein erheblicher Teil dieses Waldverlustes ist legal (Forest Trends). Vor allem Klimawandel und Biodiversitätsverlust werden durch die Entwaldung und Waldschädigung vorangetrieben.

Ziele der EUDR sind die Minimierung des Beitrags der EU zur weltweiten Entwaldung und Waldschädigung; Minimierung der Gefahr, dass Erzeugnisse aus Lieferketten am EU-Markt in Verkehr gebracht oder exportiert werden, die in Verbindung mit Entwaldung/Waldschädigung stehen; Steigerung der EU-Nachfrage und des Handels mit legalen und „entwaldungsfreien“ Rohstoffen und Erzeugnissen sowie die Verringerung der Treibhausgasemissionen und des Biodiversitätsverlusts.

Durch die EU-Entwaldungsverordnung verpflichtet sich Holz Wastl bestimmte Rohstoffe, welche in den EU-Markt eingeführt werden, daran zu arbeiten, dass die Produkte nicht zur Entwaldung oder Waldschädigung beigetragen haben. Deshalb werden die beauftragten Partner/Lieferanten aufgefordert einen Nachweis zu erbringen, dass die Waren auf legalen und entwaldungsfreien Flächen besorgt und produziert wurden. Dies beinhaltet auch eine Rückverfolgbarkeit entlang der Lieferkette und detaillierte Sorgfaltspflicht.

NACHHALTIGE
UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG HAT EINE
GROSSE
BEDEUTUNG
FÜR HOLZ-WASTL





ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

PERSONALSTRATEGIE, HR-LEITFADEN

Die Mitarbeiter der Holz-Wastl sowie der AWF Kft. sind das wichtigste Gut der Firma. Mit den Angestellten werden die Produkte entwickelt, produziert und geliefert. Die Qualität der Produkte liegt somit in den Händen der Mitarbeiter. Ohne den Mitarbeitern wäre es nicht möglich die notwendigen Leistungen zum Kunden hinzuerbringen und das Weiterbestehen der Firma zu sichern. Ein vorgegebener Weg wird vom Management und den Mitarbeitern gemeinsam beschritten, weshalb die Firma auf folgende Punkte im Umgang mit den Mitarbeitern besonderen Wert legt:

Fairer Umgang mit allen Mitarbeitern auf allen Ebenen

Offene Türen des Managements für Anliegen, Verbesserungsvorschläge und Hinweise von den Mitarbeitern

Förderung der positiven Zusammenarbeit

Gerechte Entlohnung der Mitarbeiter sicherstellen

Bereitstellung sauberer und sicherer Arbeitsplätze

Laufende Schulungen, Unterweisungen und Gespräche zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes als auch der Produktqualität und des Produktionsablaufes

Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfeldes mit den notwendigen Arbeitsmitteln und Vorrichtungen

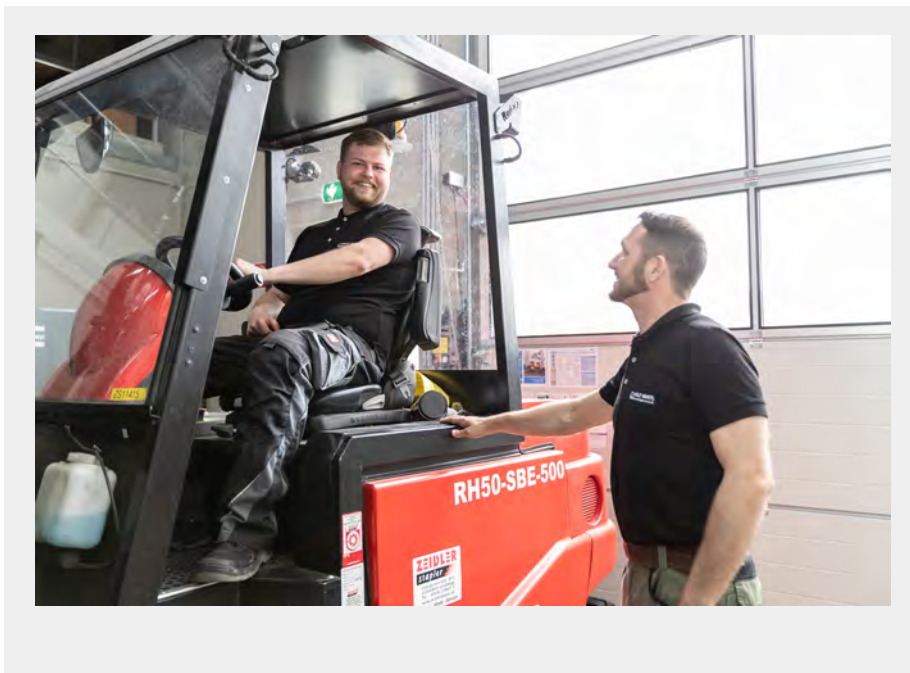
Möglichkeit für sinnvolle und konstruktive Kritik

Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Umgang mit Mitarbeitern

Vermittlung der Firmen-grundsätze und Ihrer Ziele an die Mitarbeiter

UNTERNEHMENSLEITFADEN

Ein mit den Mitarbeitern und dem Team des IMS entwickelter Unternehmensleitfaden bildet eine Basis für das Mindset von Holz-Wastl. Sind es zumeist einfach gehaltene Informationen, die weitergegeben werden, so dienen diese doch dazu den Auftritt und die Grundeinstellung zu den wichtigen Abläufen in der Firma klarzumachen. Dies beginnt bei der Politik bis hin zu unseren Mitarbeitern, der Umwelt, Nachhaltigkeit als auch der Sicherheit. Der Unternehmensleitfaden wird regelmäßig aktualisiert und mit den notwendigen neuen Vorgaben stetig angepasst und verbessert.



KONFLIKTMANAGEMENT

Alle Themen und Anliegen bei Holz-Wastl können nach dem Prinzip der offenen Tür mit dem Management schnell und unbürokratisch besprochen werden. Es kann somit unmittelbar und wirksam mit der Problemlösung gestartet werden. Auch für externe Stakeholder trifft dies zu. So können sie sich mit ihren Anliegen direkt an den Kundenbeauftragten wenden. Dieser ist dafür verantwortlich, gemeinsam mit allen beteiligten Parteien eine zufriedenstellende Lösung zu finden. Auch für die Behebung von negativen Auswirkungen, die durch das Handeln des Unternehmens in irgendeiner Weise entstanden sind, wird im Dialog mit allen betroffenen individuell eine Lösungsstrategie erarbeitet.

PERSONALKENNZAHLEN

Ständig steigende Personalzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt lassen es immer wichtiger werden, die richtigen Personen für Holz-Wastl zu finden. Nur mit diesen sind die Anforderungen der Zukunft an das Unternehmen und den Weg in eine klimaneutrale, nachhaltige Produktion zu bestehen.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Um für ein angenehmes und produktives Betriebsklima zu sorgen ist es entscheidend ein gutes Miteinander zu schaffen. Auch bei strategischen Entscheidungen des Unternehmens ist es der Geschäftsführung wichtig die Mitarbeiter frühestmöglich, mindestens aber im Rahmen der gesetzlichen Informationsfristen, mit einzubeziehen. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird im Zuge des jährlichen Mitarbeitergespräches ermittelt, von der Geschäftsführung ausgewertet, Maßnahmen gesetzt und im Management Review dokumentiert. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter auf einem hohen Niveau zu halten bzw. zu erhöhen ist der Auftrag des gesamten Managements.

PERSONALHERKUNFT

Kommend aus einem reinen Familienunternehmen hat sich Holz-Wastl mittlerweile zu einem großem mittelständischem Betrieb entwickelt. Nach wie vor wird auf Traditionen wertgelegt und Mitarbeiter aus der näheren Umgebung werden priorisiert. Dies trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter einen geringen Anfahrtsweg haben und so auch auf die Work-Life Balance geachtet wird. Bei den meisten Mitarbeitern beträgt der Anfahrtsweg nicht länger als 30 min bzw. nicht mehr als 30 km. Kein Arbeitsweg unserer Mitarbeiter in Österreich ist länger als ø 18,1 km. Die ungarischen Mitarbeiter haben Anfahrtswege von ø 10,3 km in Sopron und ø15,2 km in Sarvar. Somit haben alle Mitarbeiter in Österreich und in Ungarn maximale Wegstrecken von ø ca. 12 km pro Tag zurückzulegen. Dies passiert tlw. mit PKWs aber mehrheitlich in Sammel-Bustransporten.

MITARBEITERFLUKTUATION

Für einen Betrieb wie Holz-Wastl, der grenznahe Produktion betreibt, ist Fluktuation ein zentrales Thema, welches nur mit überdurchschnittlichem Engagement im Bereich Personal zu bewältigen ist. Die Veränderungen in den Produktionsbereichen sind gehäuft und eine Herausforderung für den Personalbereich. Holz-Wastl zählt zum Teil auf langjährige Mitarbeiter, welche sich sehr stark mit dem Betrieb identifizieren. Diese Mitarbeiter als Vorbilder für neu hinzukommende Personen zu nutzen, ist eine Strategie, um Fluktuation zu begrenzen. Auf Grund der häufigen Wechsel in der Arbeiterschaft, stehen die Zahlen für Zu- und Abgänge nur überblickhaft zur Verfügung. So wird hier nur die jährliche Personalveränderung erfasst, nicht jedoch die konkrete Zahl der Neueinstellungen bzw. die Zahl der Personen, die das Unternehmen verlassen. Die Zahlen zur Fluktuation beziehen sich daher alle auf den Standort in Eisenstadt.

MITARBEITERVERTEILUNG NACH GESCHLECHT

	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter	475	382	0	857
Anzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	475	382	0	857
Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	0	0	0	0
Anzahl Leiharbeiter	0	0	0	0
Anzahl Angestellter in Vollzeit	463	378	0	841
Anzahl Angestellter in Teilzeit	4	11	0	15

MITARBEITERVERTEILUNG NACH STANDORT

	Österreich	Ungarn	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter	69	788	857
Anzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	69	788	857
Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	0	0	0
Anzahl Leiharbeiter	0	0	0
Anzahl Angestellter in Vollzeit	58	783	841
Anzahl Angestellter in Teilzeit	11	4	15

DER MANAGEMENTANSATZ

Die Führungsebene besteht aus drei aktiven Geschäftsführern, die in ihrem Kompetenzbereich eigenständig agieren können. Alle drei sind unbefristet für ihr Amt bestellt, wobei zwei aus der Gründungsfamilie stammen. Im Bereich der Unternehmensführung verfolgt Holz-Wastl den Ansatz des Lean Managements. Dieser Stil die Prozesse im Unternehmen zu lenken entwickelte sich in den 1990er-Jahren in der Automobilindustrie und zeichnet sich durch einen möglichst effizienten und verlustfreien Ablauf der Prozesse aus. Erreicht wird dieses Ziel durch eine besonders starke Kundenorientierung und das Streben nach Perfektion. Ein Ansatz für eine möglichst effiziente

Zusammenarbeit ist die Verschlinkung des Managementapparats, so verzichtet Holz-Wastl auf eine mittlere Managementebene. Stattdessen übernehmen einzelne Führungskräfte verschiedene Aufgaben, um so Synergien zwischen den einzelnen Themenbereichen zu nutzen und die eigene Expertise in verschiedenen Bereichen einzubringen. So werden beispielsweise die Bereiche Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung gemeinsam betreut, denn die Sicherstellung von gleichbleibender hoher Qualität in der Produktion reduziert den Ausschuss und trägt damit unmittelbar zu einem schonenderen und effizienteren Umgang mit den eingesetzten Rohstoffen bei.

UMWELT

Holz-Wastl möchte einen wesentlichen Beitrag zum Klima und Umweltschutz leisten. Wesentliche Themen sind fixiert mit der Verringerung und Vermeidung der CO₂ Schadstoffemissionen bis 2040 und der Optimierung und Verringerung des Energie- und Rohmaterialverbrauchs mit gleichzeitiger Steigerung der Energieeffizienz. Bereits vorhandene Kennzahlen dazu sind vom Management etabliert und werden im Zuge des Managementreviews jährlich in unserem Managementsystem nach ISO 14001 überwacht.

MITARBEITER

Holz-Wastl will mit seinen Mitarbeitern, die zum Teil schon viele Jahre im Betrieb tätig sind ein weithin attraktiver Arbeitgeber sein. Wenn wir Stellen neu besetzen, suchen wir motivierte, eigenständige Mitarbeiter, die auch langfristig in unserer Firma arbeiten und sich zu Know-How Trägern etablieren wollen. Nachbesetzungen sollen qualitativ hoch und in einer angemessenen Zeit erfolgen. Die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter sind uns in jedem Bereich wichtig. Der Betriebsärztliche Dienst und laufende Schulungen zu den Themen Sicherheit und Gesundheit tragen zur Steigerung bei. Zugang zu berufsbegleitenden Weiterbildungen oder Studien unterstützen wir in Abstimmung mit den Mitarbeitern und ermöglichen Bedingungen, um diese auch positiv abzuschließen.

QUALITÄT

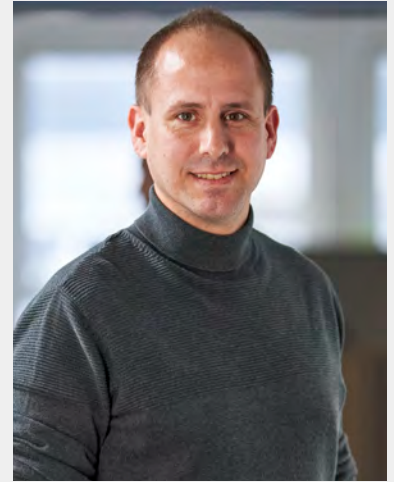
Holz-Wastl ist ein nach IATF 16949 langjährig zertifiziertes Unternehmen, welches die Kundenzufriedenheit und die Qualität seiner Produkte sowie Dienstleistungen in Zielen festlegt, regelmäßig überwacht und fördert. Die Kundenzufriedenheit ist ein Indikator, wie die Produkte und Leistungen bei unseren Kunden wahrgenommen und an uns rückgespiegelt werden. Die Kundenzufriedenheit ist ein Ziel für jeden Mitarbeiter und oberste Prämisse im Tun und Handeln. Eine hohe Anzahl von bereits vorhandenen Qualitätskennzahlen dazu sind vom Management etabliert und werden im Zuge des Managementreviews jährlich in unserem Managementsystem nach IATF 16949 überwacht.

STIMMEN AUS DER MITARBEITERSCHAFT

Durch ein integriertes Vorschlagswesen tragen die Mitarbeiter direkt zur Erreichung der Unternehmensziele und dem generellen Geschäftserfolg bei. Auch können die Mitarbeiter ihre Wünsche und Anliegen über diese Art der Kommunikation weitergeben. Im Vorschlagswesen, welches an allen Standorten installiert ist, können Ablaufverbesserungen zu den Punkten abgegeben werden, welche in den monatlichen Kennzahlenbesprechungen diskutiert und ggf. umgesetzt werden. Mitarbeiter werden aktiv in speziell sicherheitsrelevante Entscheidungen mit einbezogen. Auch bei heikleren Anliegen kann das Vorschlagswesen genutzt werden, bei Bedarf auch anonym- zudem kann jederzeit das Gespräch mit dem zuständigen Geschäftsführer gesucht werden.

"Ich bin bereits seit knapp 19 Jahren bei Holz-Wastl als Projektleiter tätig. Stets neue Aufgabenstellungen unterschiedlichster Projekte in der Automobilindustrie machen meine Tätigkeit abwechslungsreich und spannend. Der kollegiale Umgang im Betrieb, die positive Arbeitsatmosphäre und ein stets offenes Ohr der Chefs lassen mich täglich mit Freude in die Arbeit kommen."

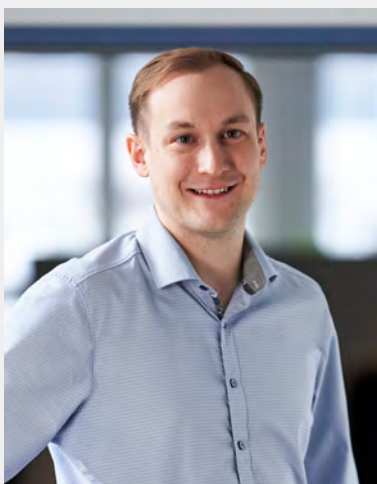
Arnold Preiss
Projektmanagement



"Mein damaliger Fußballkollege und Eigentümer von Holz Wastl fragte mich, ob ich beim Aufbau des Unternehmens im Qualitätsbereich mitwirken möchte. Mittlerweile bin ich seit über 25 Jahren im Betrieb. Ein Managementsystem nach den Regelwerken IATF 16949, ISO14001 und ISO 45001 zählt ebenso zu den gemeinsamen Errungenschaften, wie ein EDI zur direkten Verbindung mit Kunden und Lieferanten. Ein Zitat aus einem Buch meiner Kindheit „Was du nicht willst das man dir tu“, das füg auch keinen anderen zu“ prägt seit jeher die Zusammenarbeit sowohl im Unternehmen als auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern."

Johann Niegler
Qualitätswesen

Holz-Wastl setzt seit Jahren auf den Direktkontakt mit den diversen Kunden im Automobilbereich. Dazu ist eine Vertriebsabteilung zuständig, die den Auftritt nach außen plant und steuert. Seitens des Vertriebs erweitert Holz-Wastl stetig das Entwicklungs- Know-How im Bereich Leichtbau von Einlege- und Ablegeböden sowie Kofferraum-Seitenverkleidungen. Erste Ausarbeitungen zur möglichen Gewichtsreduktion an Einlegeböden wurden den Kunden bereits vorgestellt. Mögliche Ansätze zur Verbesserung der Nachhaltigkeit werden im Rahmen von Anfragen jedenfalls mitberücksichtigt. Dies erfolgt insbesondere unter Berücksichtigung von alternativen Materialien, Herstellverfahren sowie Eigenentwicklung von Komponenten.



"Ich bin seit Mai 2021 im Unternehmen und für den Vertrieb zuständig. Bereits nach kürzester Zeit wurde mir großes Vertrauen entgegengebracht und ich durfte diese verantwortungsvolle, spannende Tätigkeit übernehmen. Mein abwechslungsreicher Aufgabenbereich umfasst unter anderem das Erstellen von Kalkulationen und Angeboten, sowie stetigen Kontakt zu Kunden und Lieferanten. Neben der Interessanten Tätigkeit in einem familiären Arbeitsklima schätze ich vor allem den Zusammenhalt unter den Kollegen im gesamten Holz-Wastl Team."

Johannes Zsifkovits
Marketing und Vertrieb

"Getreu dem Motto, Stillstand ist Rückschritt arbeitet Holz Wastl kontinuierlich daran zukunftsweisend in Projekte und Mitarbeiter zu investieren, und ich möchte sagen, dies gelingt enorm gut! Als gelernte Speditionskauffrau, mit Automotive Erfahrung im Transportwesen hat mich die spannende logistische Herausforderung im Unternehmen gleichsam gefesselt und neugierig gemacht, weshalb ich seit September 2023 das Familienunternehmen in diesem Bereich unterstützen darf. Neben spannenden und abwechslungsreichen Aufgaben, gefällt mir der wertschätzende Umgang im Unternehmen, sowohl unter den Kollegen, als auch im Umgang der Geschäftsführung mit jedem einzelnen Mitarbeiter."

Iris Stumberger
Logistik



NEUE ARBEITSWELTEN

Vor der Pandemie gab es bei Holz-Wastl eine beachtliche Anzahl an Dienstreisen und auch Meetings mit Kunden wurden meist persönlich abgehalten. Dies hat sich in den letzten Jahren verändert, da fast alle Meetings auf elektronischer Basis stattfanden. Dabei wurde festgestellt, dass auch so die Kommunikation intern sowie mit Kunden sehr gut funktioniert und deshalb bleiben diese Programme ein fixer Bestandteil bei Holz-Wastl. Die Anzahl von Dienstreisen wird auf ein notwendiges Minimum reduziert, umso weiter die Umwelt zu entlasten. Auch im Bereich Remote-Work bringt der vermehrte Einsatz von Videokonferenzen größere Freiräume. Dies ist unter anderem auch die Grundlage für das Angebot von zuhause aus zu arbeiten, welches den Mitarbeitern in passenden Arbeitsbereichen angeboten wird.

BERUF UND FAMILIE

Sowohl in Österreich als auch in Ungarn steht den Mitarbeitern ein gesetzlicher Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit zu. In Österreich können frisch gebackene Eltern diese in Anspruch nehmen – Mütter wie Väter. In Ungarn stehen Vätern nur 5 Tage Sonderurlaub zu, diese werden vom System nicht gesondert erfasst und tauchen in der Auswertung deshalb nicht auf. Eine Aussage über die Nutzung dieses Angebots kann also nicht getroffen werden. Es ist festzustellen, dass besonders die weiblichen Arbeiterinnen ihren Anspruch auf Elternzeit wahrnehmen.



VERGÜTUNG UND ZUSATZLEISTUNGEN

Die Grundlage für die Vergütung am Standort Eisenstadt liefert der österreichische Tarifvertrag Handel, der allen Angestelltenverhältnissen kollektiv zu Grunde liegt. Darüber hinaus wird die Arbeitsleistung entsprechend Qualifikation und Erfahrung übertariflich vergütet. In jährlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern wird gemäß deren Leistung die Entlohnung angepasst. Die Altersvorsorge und sonstige Zusatzleistungen für die Mitarbeiter richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben. Darüber hinaus erwerben Vollzeitangestellte nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit das Recht auf eine Home-Office-Regelung. An den ungarischen Standorten existiert ein Mindestlohn. Die Löhne der Arbeiter werden über Mindestlohn auf Basis des herrschenden Wettbewerbsniveaus sowie der persönlichen Fähigkeiten vereinbart und regelmäßig angepasst.

ARBEITSATMOSPHÄRE

Bei Holz-Wastl wird eine offene Unternehmenskultur gepflegt und auch gelebt. Dies zeigt sich auch im Umgang der Mitarbeiter miteinander, der von Zusammenarbeit und Respekt füreinander geprägt ist. So entsteht eine Atmosphäre, in der alle gut und gerne arbeiten. Das eine solche Stimmung vorherrscht zeigt sich auch in der Tatsache, dass im Berichtszeitraum keine Fälle von Diskriminierung in der Belegschaft gemeldet wurden.

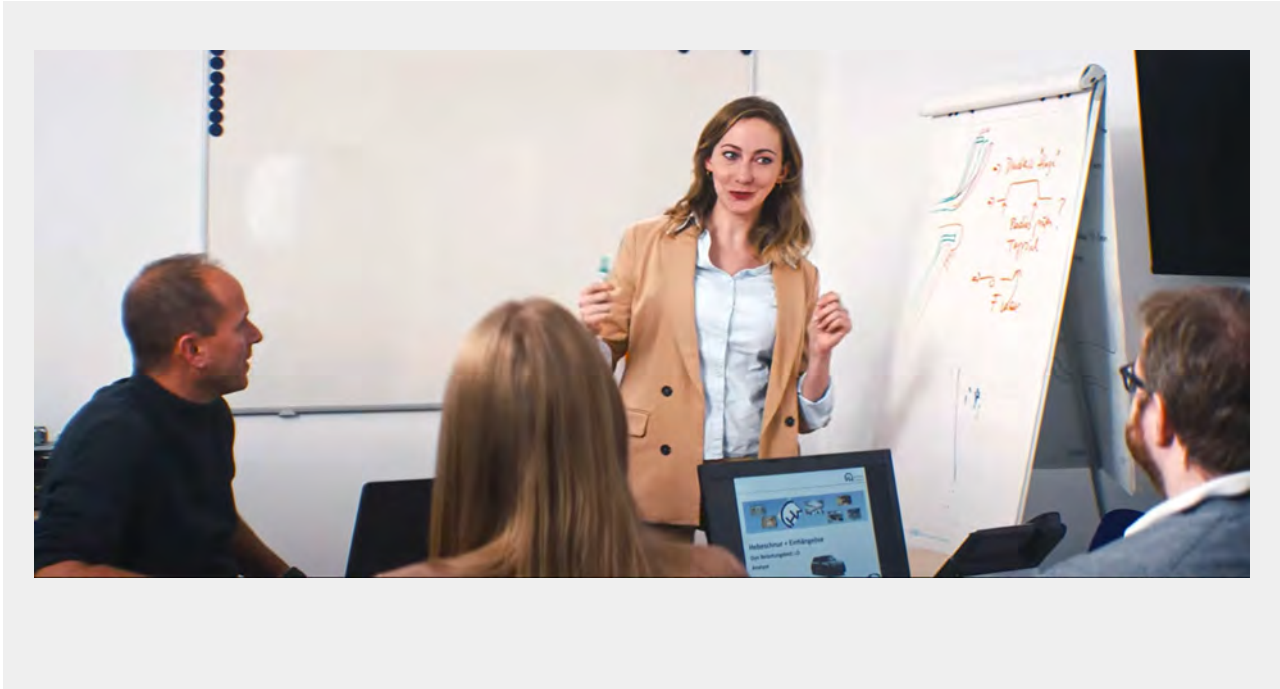


AFTER WORK-EVENTS

Wichtig ist für die Geschäftsführer und Eigentümer der Firma das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeitern mit unterschiedlichen Events und Veranstaltungen zu stärken. Zur Weihnachtszeit gibt es für alle Mitarbeiter eine Weihnachtsfeier inklusive einer Weihnachtslotterie, bei der gemeinsam das vergangene Jahr gewürdigt wird. Nicht zuletzt steht auch der sportliche Anreiz bei diversen Veranstaltungen im Vordergrund. Jährlich findet in Eisenstadt der Business Run statt, für den sich regelmäßig motivierte Läufer und Läuferinnen in der Belegschaft finden, die für das Team Holz-Wastl beim Wettbewerb antreten. Hierdurch wächst das Team zusammen und wird zusätzlich motiviert. Auch zu Geburtstagen, Einständen, Pensionierungen kommt die Belegschaft zusammen. Bei solchen Veranstaltungen können der Zusammenhalt und die Gemeinschaft zwischen den Mitarbeitern verstärkt werden, da es zu Kontakten kommt, die im normalen Arbeitsalltag nicht so einfach entstehen würden. Es hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit an den verschiedenen Unternehmungen teilzunehmen.

KONTINUIERLICHES LERNEN

Lernen ist wichtig im Angestelltenbereich, um mit Kunden, Lieferanten und anderen Personen mitgestalten zu können. Aber auch im Arbeiterbereich an der Linie ist kontinuierliches Schulen und Unterweisen wichtig, um Qualitätsprodukte erzeugen zu können.



FORT- UND WEITERBILDUNG

Die Mitarbeiter als wertvolles Gut stehen im Mittelpunkt der Organisation. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche werden die Anliegen und Entwicklungen sowie weiteren Möglichkeiten des Personals ermittelt und Maßnahmen aus den Gesprächen abgeleitet. Im Zuge dieser Evaluierung wird gemeinsam etwaiger Schulungsbedarf ermittelt und in weiterer Folge die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben.

MITARBEITERBEURTEILUNGEN

Im Zuge der jährlichen Mitarbeitergespräche findet ein direktes Treffen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft mit Vereinbarung von neuen Zielen statt. Dabei erfolgt Feedback in beide Richtungen, um die nächste Periode positiv zu bewältigen. Das Feedback der Mitarbeiter in diesen Gesprächen fließt auch unmittelbar in die Beurteilung der Führungskräfte ein.

AUSGEWÄHLTE WEITERBILDUNGS- PROGRAMME

**Zertifikatslehrgang „Nachhaltigkeit
im Lieferantennetzwerk“**

**Auditoren Training ISO19011 für VDA
6.3 Prozessauditoren**

**QMT: Gemeinsam auf Qualitätskurs
2.0**

**Automotive Core Tools für System-
und Prozess - Auditorinnen**

8D Methodik nach VDA

Antikorruption & Menschenrechte

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die Sicherheit der Mitarbeiter steht bei Holz-Wastl an erster Stelle. Deshalb bietet Holz-Wastl den Mitarbeitern einen Betriebsarzt, der auf medizinische Fragen eingeht, Fachvorträge vor der ganzen Belegschaft hält, ein Sicherheitsmanagementsystem, um Arbeitsunfälle zu vermeiden, sowie ein Sicherheitsmanagement nach neuesten Maßstäben.

SICHERHEIT

Holz-Wastl betreibt ein Sicherheitsmanagementsystem nach dem Standard ISO 45001:2018. Dieses umfasst alle Standorte, sowie sämtliche dort angestellten Mitarbeiter. Im Zuge dieses Verfahrens werden vierteljährliche Begehungen der Standorte durchgeführt, um diese auf Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit zu prüfen. Sollten zwischenzeitlich sicherheitsrelevante Umstände auftreten, können diese von der Belegschaft im Rahmen des Vorschlagswesens eingebracht werden. Hierzu können sie sich auch an eine designierte Sicherheitsvertrauensperson wenden, welche an jedem Standort zur Verfügung stehen. Die so gewonnenen Kenntnisse werden in regelmäßigen Besprechungen der Geschäftsführung, den Werksleitern und dem Sicherheitsbeauftragten diskutiert. Auch die dokumentierten Unfälle und Krankenstände werden hier berücksichtigt und analysiert.

Beim Thema Arbeitssicherheit setzt Holz-Wastl zudem auf das bewährte Konzept der Prävention. So erhält jeder Mitarbeiter eine umfassende Schulung im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz. Dass diese Strategie von Erfolg gekrönt ist, zeigen die sehr niedrigen Zahlen an Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. So lagen im Berichtszeitraum keine schweren Arbeitsunfälle vor. Es gab lediglich leichte Verletzungen durch Sturz oder Schnittverletzungen.

	Leichte Arbeitsunfälle	Schwere Arbeitsunfälle	Tödliche Arbeitsunfälle
2021	4	0	0
2022	5	0	0
2023	8	0	0
2024	15	0	0

GESUNDHEIT

Neben der Arbeitssicherheit genießt auch die Gesundheit der Mitarbeiter höchsten Stellenwert. So ist es selbstverständlich, dass Mitarbeiter auch während der Arbeitszeit die Möglichkeit haben Gesundheitsleistungen, wie Arztbesuche oder Therapien, wahrzunehmen. Für die gesundheitliche Aufklärung und Prävention finden regelmäßige Vorträge durch den seit Jahren installierten Betriebsarzt statt, zudem werden weitere Informationsangebote zum Thema Gesundheit zur Verfügung gestellt. Seit 2019 wurden quartalsweise im Zuge der Mitarbeiterveranstaltungen zusätzlich durch den Betriebsarzt Fachvorträge zum Thema „Gesundheit im Arbeitsalltag“, Vorsorge, Sport, usw. durchgeführt. Die Themenvorschläge werden dabei auf Wunsch der Belegschaft festgelegt. Dabei werden wichtige Punkte wie Diabetes und Übergewicht sowie „5 Minuten zur Rückenentlastung“ behandelt und stoßen erwartungsgemäß auf reges Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Todesfälle durch arbeitsbedingte Erkrankungen
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0



ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

WERTEMANAGEMENT

Im Rahmen seiner Compliance Strategie hat Holz-Wastl eine Firmencharta/ Wertemanagement / Verhaltenskodex / Nachhaltigkeit geschaffen, die allen Mitarbeitern und Angestellten ein Leitfaden sein soll und die moralischen Werte des Unternehmens widerspiegelt. Alle Mitarbeiter und die Geschäftsführung sind zur Einhaltung dieser Normen aufgerufen. Das Firmencharta und die Wertvorstellung von Holz-Wastl wurden im Zuge von internen Schulungen allen Mitarbeitern nähergebracht und auch den Lieferanten aufgetragen. Alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung sind angehalten sich an diese Vorgaben zu halten und somit als Vorbild für andere voranzugehen.

Arbeits- und Personenschutz		Soziales	IT-Sicherheits-Management	
Saubere und sichere Arbeitsplätze	Einhaltung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Soziale Kompetenz und Verantwortung im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden Lieferanten, Behörden, Stadt, Land und Familie	Schutz und Sicherstellung von Hard- und Softwarestruktur sowie Netzwerken	
Wahrung geistigen Eigentums	Evaluierung/Bereitstellung erforderlicher persönlicher Schutzausrüstung		Behandlung & Definition von Zugängen, Freigaben, Rechten, ...	
Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz			Umgang & Handling von Daten – persönlich, öffentlich	Wahrung von vorhandenen Urheberrechten, Schutzrechten, Copyright, ...
Einsatz von privaten/öffentlichen Sicherheitskräften, falls notwendig		Wirtschaftliches Denken und Handeln	Einhaltung von Geheimhaltungsvereinbarungen	
		Positive Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen, Einrichtungen. Institutionen		

Wertemanagement – Verhaltenskodex – Transparenz – Tarifverhandlungen – Vereinigungsfreiheit				
Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche, bezahlt werden, entsprechen mindestens dem gesetzlich garantierten Mindestlohn		Positive Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen, sonstigen Einrichtungen und Institutionen		
Fairness im Umgang miteinander sowie mit Kunden und Marktbegleitern	Einhaltung der gesetzlich geregelten Arbeitszeiten und Ruhepausen	Einhaltung ethischer Werte, ethischer Rekrutierung, des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Inklusion		
Einhaltung der moralischen Wertevorstellung	Verbot von Korruption, Bestechung und Erpressung	Ablehnung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Menschenhandel entlang der gesamten Lieferkette		
Einhaltung der geltenden Gesetze/Vorschriften	Einhaltung der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern, Unterstützung der Artenvielfalt	Anerkennung von Vereinigungsfreiheit und Zulassung von Tarifverhandlungen	Keine Zwangsräumung für Firmenzwecke unterstützen	
Keine Verwendung tierischer Produkte	Einhalten von Vereinigungsfreiheit inkl. Tarifverhandlungen	Nachhaltiges Arbeiten & Handeln	Verbot von Korruption, Bestechung und Erpressung	Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie
Respektvoller und toleranter Umgang, frei von Diskriminierung oder Belästigung (Geschlecht, Rasse, Nationalität, Alter, Religion oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale)	Ablehnung von Belästigung und Diskriminierung	Einhaltung der Vorgabe „Conflict minerals reporting“	Keine Aneignung eines fremden Urheberrechts (Plagiate)	Keine Zwangsräumungen für Firmenzwecke unterstützen
Anerkennung des Grundrechts aller Mitarbeiter, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und diesen beizutreten	Wahrung von Privatsphäre/Datenschutz	Frauen werden akzeptiert und respektiert, ihre Rechte gewahrt und geschützt	Kein Aufkommen von Interessenskonflikten	Offenlegung von Informationen
Führen von genauen Aufzeichnungen, Bewusstsein über finanzielle Verantwortung	Einhaltung internationaler Vorschriften (Ausfuhrkontrolle, Wirtschaftssanktionen)	Einhaltung des Kartellrechts und fairer Wettbewerb		

Schul- und Bewusstseinsbildung	Umweltschutz und Ressourcenverbrauch		
Verpflichtung unsere Mitarbeiter, Partner und Dienstleister einzubeziehen und zu relevanten Themen, wenn notwendig, zu schulen	Ressourcen- und umweltschonende Nutzung der notwendigen Rohstoffe, Hilfsmittel, ...		Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien
	Schutz der Land-, Wald- und Wasserrechte		Dekarbonisierung = Co2 Reduzierung unterstützen
	Geringhaltung der Lärmemission	Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften	
	Beibehaltung der Bodenqualität	Konstruktive und sinnvolle Entwicklung sichern, dem Stand der Technik entsprechenden & umweltschonend herstellbaren Produkten	
	Verhinderung von Entwaldung und ungebührender Landnutzung, Wahrung des Tierschutzes	Wiederverwendung und Recycling von Produkten	Einsatz von Anlagen & Heizsystemen, die dem Stand der Technik entsprechen

LIEFERANTENAUSWAHL

Im vergangenen Geschäftsjahr hatte Holz-Wastl ca. 320 aktive Lieferanten. Diese sind sowohl aus dem In- und Ausland und teilweise auch von anderen Kontinenten. Teilweise kann sich Holz-Wastl Lieferanten nicht zu 100% eigenständig auswählen. Vorgaben der OEMs sind zum Teil bis 40 % bestimmt vorhanden.

Im Jahr 2024 wurden Waren um ca. 60 Mio. € aus fast aller Welt eingekauft. Zwar liegt der deutliche Hauptanteil der Holz-Wastl Lieferanten in Europa und hier sogar in einem sehr engen Umkreis. Zu den Standorten ist es aber auch trotzdem so, dass Waren einen ganz langen Weg haben, bevor sie in die Verarbeitung in unseren Werken gelangen. Als Unternehmen ist Holz-Wastl gefordert, sich mit ihren Lieferketten ganzheitlich – das heißt in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Hinsicht – auseinanderzusetzen. Nachhaltigkeit endet nicht am eigenen Werkstor oder an der Bürotür. Die eigenen Einkaufsentscheidungen wirken über Holz-Wastl hinaus. So sind Fragen wie, werden Arbeiten von Kindern durchgeführt, wird die Umwelt in der Lieferkette belastet, welche Transportwege, welcher Energieverbrauch und welcher CO₂-Ausstoß sind damit verbunden?

Anders gesagt: Welchen tatsächlichen langfristigen Preis bezahlt das Unternehmen für seine Einkaufsentscheidungen, und welcher Anteil davon geht zu Lasten der Gesellschaft? Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der europäische Gesetzgeber aktuell mit einem einheitlichen Lieferkettengesetz. Wie dieses Gesetz inhaltlich aussehen und wie Österreich dieses Gesetz umsetzen wird, wird sich in naher Zukunft herausstellen.

Holz-Wastl wird ab 2025 mit eigenen Ratingmethoden den Lieferanten und der Lieferkette detaillierter nachgehen als es bis dato schon der Fall war. Fragebögen und auch persönliche Besuche im Zuge der „normalen“ Geschäftstätigkeiten sollen einen ersten Status zu Menschenrechtsgebaren, soziale Verantwortung, Verhaltenskodex, Wertemanagement, usw. erzeugen. In den nächsten Jahren wird das Unternehmen ein Messinstrument



für alle Lieferanten einführen und dessen Ergebnisse in die Lieferantenbewertung miteinfließen lassen. Bereits vor Jahren hat Holz-Wastl einen Verhaltenskodex installiert und in die Lieferantendokumente – Handbuch eingepflegt. Mit diesem Dokument verpflichten sich ihre Lieferanten zusammen mit der Vertragsunterzeichnung zur Einhaltung aller Werte, Gesetze und Anforderungen, die Holz-Wastl an eine nachhaltige Lieferkette stellt. Wirtschaftliche Auswirkungen durch die Coronapandemie wurden die globalen Lieferketten empfindlich gestört. Dabei sind offene und integrierte Märkte die Voraussetzung für ein effektives Funktionieren von Lieferketten.

Eine Maßnahme von Holz-Wastl besteht darin, ihre Lieferwege möglichst kurz zu halten. So stammen ca. 90 Prozent der Lieferanten des Unternehmens aus dem deutschsprachigen Raum. Die Top Lieferanten sitzen sogar in einem Umkreis von einigen hundert Kilometern zu den Standorten.

Eine Regionalisierung der Lieferkette kann dabei helfen, Risiken der Globalisierung zu reduzieren und durch kurze Transportwege gleichzeitig Ressourcen und Energie zu sparen. Aus diesem Grund berechnet Holz-Wastl zur Analyse des CO₂-Fußabdrucks aller ihrer Standorte in Österreich und Ungarn die Anfahrtswege und deren Auswirkungen von Zulieferungen. Dieser soll eine bessere Einschätzung der Scope-3-Emissionen ihrer Lieferkette ermöglichen. Das langfristige Ziel von Holz-Wastl besteht in der Erfassung und Bewertung aller Auswirkungen entlang der Lieferkette, um Rohstoff-, Energie- und Transportkosten besser steuern zu können.

~90%

der Produkte werden in Europa bezogen

SUPPLY CHAIN

Die Lieferanten von Holz-Wastl tragen immer mehr einen wichtigen Beitrag zur Verringerung und Verbesserung der Umweltbelastungen an deren hergestellten Produkten bei. Mit Anregungen und Aufforderungen sich am Umweltgedanken und Installation der ISO 14001 ebenfalls zu betätigen geht Holz-Wastl mit einem „guten Vor-satz“ bei den Lieferanten voran. Holz-Wastl unterstützt diejenigen Lieferanten, die sich in den Bereichen Umwelt und Soziales engagieren und berücksichtigt dies im Auswahlverfahren für neue Aufträge und Programme, die miteinander bewältigt werden müssen. Diese Strategie hat sich aufs Neue bewährt, denn im Berichtszeitraum kam es zu keinen Vorfällen in der Lieferkette, die einen negativen Einfluss auf Umwelt oder Gesellschaft hatten.

PRODUKTSICHERHEIT

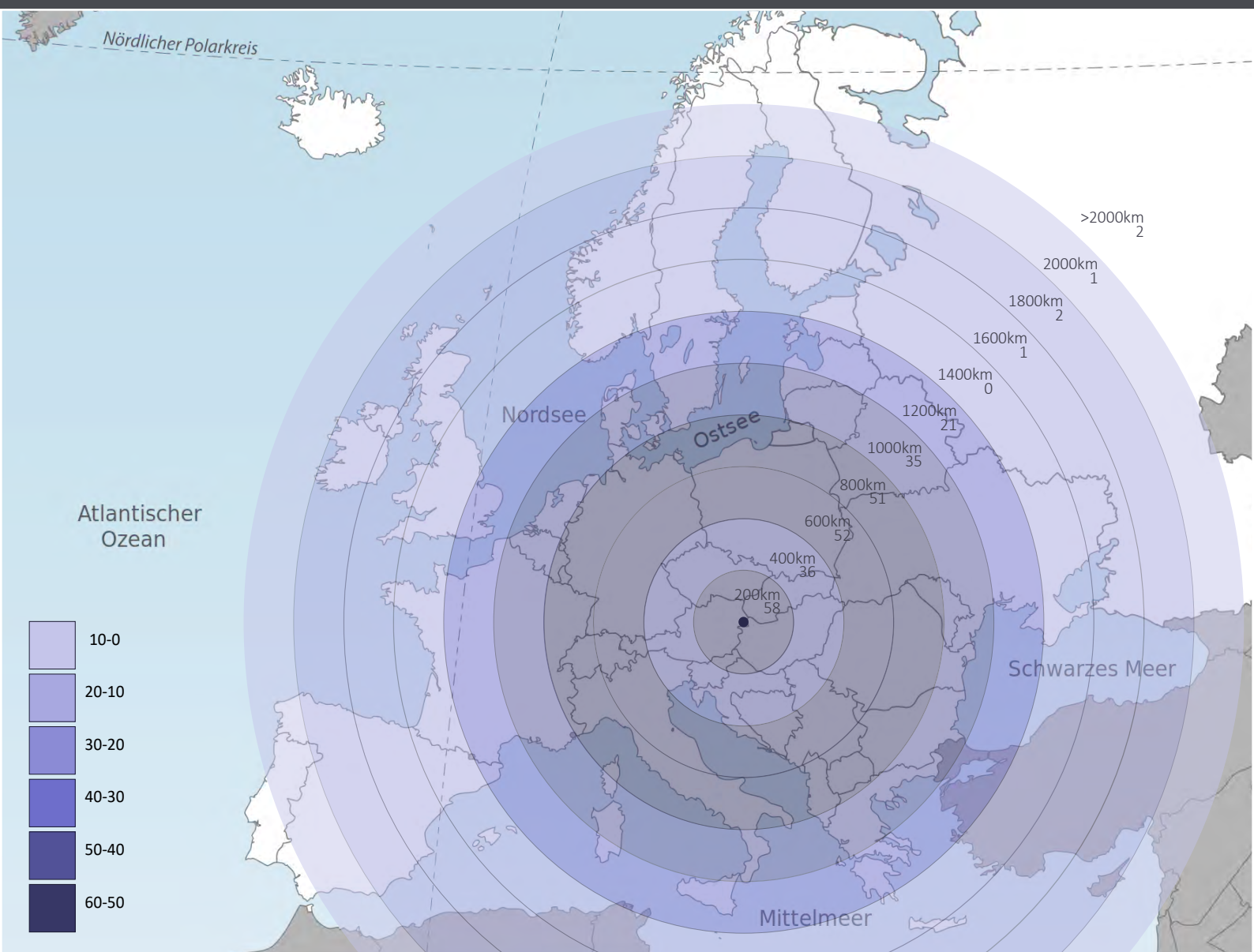
Der Produktsicherheitsbeauftragte bei Holz-Wastl hat eine zentrale Funktion bei Prozessgestaltung und der Auslegung von Fertigungen. Begonnen bei der ersten Konstruktionszeichnung werden Bauteile auf ihr Gefährdungspotenzial hin überprüft und gegebenenfalls angepasst, sodass Gefahrenquellen frühzeitig eliminiert werden können. Auch während des Prozessaufbaus wird eine solche Fehlermöglichkeits- und-Einfluss Analyse (FMEA) durchgeführt, um potenzielle Gefahren zu erkennen und zu beseitigen. Zudem werden bereits in der Projektentwicklung relevante Sicherheitsvorschriften geprüft. Dank dieser engmaschigen Überwachung kam es in der Berichtsperiode zu keinen Verstößen gegen Vorschriften.

Lieferkette von Holz Wastl



INTERNATIONALE LIEFERWEGE

In einer globalen Branche wie der Automobilindustrie lässt sich zum Teil nur über internationale Zusammenarbeit die Wettbewerbsfähigkeit sichern. Auch Anforderungen von Kunden an spezielle Materialien oder Lieferanten machen einen grenzübergreifenden Einkauf notwendig. Dennoch ist Holz-Wastl bemüht auch hier die Distanzen und Transportwege möglichst gering zu halten, um die resultierende Klimabelastung weitestgehend zu reduzieren. So haben die meisten Zulieferer ihren Sitz in den Nachbarländern Österreichs. Die mittlere Entfernung liegt bei 544km.



ANHANG I: CSRD



Nachhaltigkeitskennzahlen			2023		2024		
Wert	Beschreibung	Einheit	EIS	AWF	EIS	AWF	
Wirtschaft/Compliance							
Umsatz	Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert: Nettoumsatz zuzüglich Einnahmen aus Finanzinvestitionen und Verkauf von Vermögenswerten	EURO	€ 91.028.000		€ 86.760.000		
Materialeinsatz	Gesamtmenge der bei HW eingesetzten und verarbeiteten Materialien	EURO	€ 75.259.000		€ 78.242.000		
Werkzeuge	Werkzeuge für Bauteilproduktion/Verkauf	EURO	€ 15.769.000		€ 8.518.000		
Compliance Vorfälle							
Vorfälle im Gesundheits- und Sicherheitsbereich	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen im Berichtszeitraum	#	0	0	0	0	
Geldstrafen	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften hinsichtlich der Auswirkungen von Produkten auf der Gesundheit und Sicherheit von Kunden, die ein Bußgeld oder eine Sanktion zur Folge haben	#	0	0	0	0	
Geldstrafen- Wert	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften hinsichtlich der Auswirkungen von Produkten auf der Gesundheit und Sicherheit von Kunden, inkl. Produktkennzeichnung	EURO	0	0	0	0	
Nicht monetäre Sanktionen	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften hinsichtlich der Auswirkungen von Produkten auf der Gesundheit und Sicherheit von Kunden, die eine Mahnung zur Folge haben	#	0	0	0	0	
Menschenrechte							
Über Menschenrechte informierte Mitarbeiter	Anzahl der Unternehmensangehörige, denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Menschenrechte mitgeteilt wurden (gesamt) z.B. über die Compliance Richtlinie	%	100	100	100	100	
Informierte GF	Anzahl der Geschäftsführer, denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Menschenrechte mitgeteilt wurden, z.B. über die Compliance Richtlinie	%	100	100	100	100	
Informierte Angestellte	Anzahl der Angestellten (inkl. Management) denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Menschenrechte mitgeteilt wurden, z.B. über die Compliance Richtlinie	%	100	100	100	100	
Informierte Arbeiter	"Anzahl der Arbeiter denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Menschenrechte mitgeteilt wurden, z.B. über die Compliance Richtlinie"	%	100	100	100	100	
Standorte mit erheblichen Risiko für Vorfälle von (a)Kinderarbeit und/oder (b) jungen Mitarbeitern, die gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind und/oder Zwangs- oder Pflichtarbeit	"Standorte mit erheblichem Risiko z.B. aufgrund von Betriebsart (z.B. Fertigung) oder Land/Region"	Namentlich	keine	keine	keine	keine	
Länder der Top 5 Lieferanten	"Herstellungsland der Materialien der Top 5 Lieferanten (basierend auf Einkaufswert)"	Namentlich	Polen, Deutschland, Österreich, Italien, England				

Nachhaltigkeitskennzahlen			2023		2024		
Wert	Beschreibung	Einheit	EIS	AWF	EIS	AWF	
Lieferanten, mit erheblichen Risiko für Vorfälle von (a) Kinderarbeit und/oder (b) jungen Mitarbeitern, die gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind und/ oder Zwangs- oder Pflichtarbeit	"Namen der Lieferanten mit erheblichem Risiko, z.B. aufgrund von Betriebsart (z.B. Fertigung) oder Land/Region"	Namentlich	keine	keine	keine	keine	
Energie							
Energieverbrauch (gesamt)		kWh	380 314	9 596 421	306.608	9.270.499	
Nicht erneuerbare Brennstoffe (gesamt)	Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	kWh	187 222	2 353 860	120.272	1.697.800	
Erdgas	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Co ² -Äquivalenten aus dem Einsatz von Brennstoffen	kWh	13 252	2 217 250	20.522	1.654.720	
Benzin, Diesel	Verbrauch für Fuhrpark	kWh	173 970	136 610	99.750	43.080	
Photovoltaik, Wind-, Wasserkraft	Aus eigenen Anlagen	%	5	19	13	21	
Für den Verbrauch eingekaufte Elektrizität (gesamt)	Gesamte Elektrizität, die für den Verbrauch eingekauft wurde (erneuerbar und nicht erneuerbar)	kWh	193 092	7 242 561	186.336	7.572.699	
Direkte THG-Emissionen (scope 1)	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Co ² -Äquivalenten aus dem Einsatz von Brennstoffen	kWh					
Abfall							
Abfall (gesamt)		t	37	1 424	31	1.476	
Ungefährlicher Abfall (gesamt)		t	37	1 292	31	1.345	
Gewerbeabfall	"sonstige ausgehärtete Kunststoffabfälle, Videokassetten, Magnetbänder, Tonbändern Farbbänder (Carbonbänder), Toner cartridges ohne gefährliche Inhaltsstoffe, Siedlungsabfälle und ähnliche Gewerbeabfälle, Rückstände aus der mechanischen Abfallaufbereitung"	t	32	1 117	25	1.215	
Metalle	"Metallschrott, Metallemballagen, Kupfer, Eisen- und Stahlabfälle (verunreinigt), Aluminium, Aluminiumfolien"	t	0	20	0	10	
Papier und Verpackungsmaterialien	Altpapiere, Papier- und Pappe (beschichtet und unbeschichtet)	t	5	153	6	120	
Kunststoffe	Kunststofffolien, Polyurethan	t					
anderer ungefährlicher Abfall	Bauschutt, Baum- und Strauchschnitt, Straßenkehricht, Papier/Pappe/Karton, Holz, Verpackungsmaterialien, Polyurethan, Kunststoff, Metallschrott etc.	t					
Gefährlicher Abfall (gesamt)	"Gefährlich" lt. gesetzlicher Definition	t	0	132	0	131	
Flüssige gefährliche Abfälle	Lösungsmittel, Säuren, Laugen, Öl-Wasser-Gemische, Kühl- und Schmiermittel	t	0		0		
Recycling	Außer Wiederverwendung	t	0	35	0	33	
Mülldeponie	Entsorgung des Abfalls in einer Mülldeponie	t	37	1 424	31	1.476	

Nachhaltigkeitskennzahlen			2023		2024		
Wert	Beschreibung	Einheit	EIS	AWF	EIS	AWF	
Antikorrruption und wettbewerbswidriges Verhalten							
Über Antikorrruption informierte Mitarbeiter	Anzahl der Unternehmensangehörige, denen die Firmenrichtlinien hinsichtlich Antikorrruption mitgeteilt wurden (gesamt) z.B. über den Code of Conduct	%	100	100	100	100	
Informierte GF	Anzahl der Vorstandsmitglieder, denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Antikorrruption mitgeteilt wurden z.B. über den Code of Conduct	%	100	100	100	100	
Informierte Angestellte	Anzahl der Angestellten (inkl. Management), denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Antikorrup-tion mitgeteilt wurden z.B. über interne Schulungen, Informationstafeln	%	100	100	100	100	
Informierte Arbeiter	"Anzahl der Arbeiter, denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Antikorrup-tion mitgeteilt wurden z.B. über interne Schulungen, Informationstafeln"	%	100	100	100	100	
über Antikorrup-tion informierte Geschäfts-partner	Anzahl der Geschäftspartner (z.B. Lieferanten, Kooperationspartner), denen die Unternehmensrichtlinien hinsichtlich Antikorrup-tion mitgeteilt wurden	Anzahl					
Zu Antikorrup-tion geschulte Mitarbeiter	Anzahl der Unternehmensangehörige, die zu Antikorrup-tion geschult wurden (gesamt)	%	100	100	100	100	
Geschulte GF	Anzahl der Vorstandsmitglieder, die zu Antikorrup-tion geschult wurden (gesamt)	%	100	100	100	100	
Geschulte Angestellte	Anzahl der Angestellten (inkl. Management), die zu Antikorrup-tion geschult wurden (gesamt)	%	100	100	100	100	
Geschulte Arbeiter	Anzahl der Arbeiter , die zu Antikorrup-tion geschult wurden	%	100	100	100	100	
Korruptionsfälle	Gesamtanzahl bestätigter Korruptionsfälle (inkl. Fälle, bei denen Mitarbeiter aufgrund von Korruption entlassen oder diszipliniert wurden, sowie Fälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruptionsverstößen beendet bzw. nicht verlängert wurden)	Anzahl	0	0	0	0	
Klagen wegen wettbewerbswidrigen Ver-haltens	Anzahl der im Berichtszeitraum ausstehenden oder abgeschlossenen Klagen in Bezug auf wettbewerbs-widriges Verhalten oder Verstöße gegen Antitrust- und Monopolgesetzgebungen, in denen das Unterneh-men als Beteiligter identifiziert wurde	Anzahl	0	0	0	0	
Mitarbeiter und Diversität							
Mitarbeiter gesamt - männlich	"Anzahl männlicher Mitarbeiter inkl. Geschäftsführung und Management, exkl. Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene)"	Anzahl	55	296	56	314	
Mitarbeiter gesamt - weiblich	"Anzahl männlicher Mitarbeiter inkl. Geschäftsführung und Management, exkl. Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene)"	Anzahl	14	461	17	463	
Teilzeit Mitarbeiter - männlich	Anzahl männlicher Mitarbeiterin Teilzeit gemäß nationaler Gesetzgebung	Anzahl	3	1	3	1	
Teilzeit Mitarbeiter - weiblich	Anzahl weiblicher Mitarbeiterin Teilzeit gemäß nationaler Gesetzgebung	Anzahl	8	9	9	11	
Vollzeit Mitarbeiter - männlich	Anzahl männlicher Mitarbeiter in Vollzeit	Anzahl	53	295	53	313	
Vollzeit Mitarbeiter - weiblich	Anzahl weiblicher Mitarbeiter in Vollzeit	Anzahl	5	452	8	452	
Management - männlich	"Anzahl männlicher Mitarbeiter in Managementfunktionen/Führungspositionen (inkl. Geschäftsführung und Abteilungsleiter)"	Anzahl	11	1	11	1	
Management - weiblich	"Anzahl weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen/Führungspositionen (inkl. Geschäftsführung und Abteilungsleiter)"	Anzahl	1	0	1	0	
Angestellte - männlich	Anzahl männlicher Angestellte (inkl. Geschäftsführung und Vorstand)	Anzahl	44	54	45	48	
Angestellte - weiblich	Anzahl weiblicher Angestellte (inkl. Geschäftsführung und Vorstand)	Anzahl	12	48	16	44	

Nachhaltigkeitskennzahlen			2023		2024		
Wert	Beschreibung	Einheit	EIS	AWF	EIS	AWF	
Arbeiter - männlich	Anzahl männlicher Arbeiter	Anzahl	12	242	11	266	
Arbeiter - weiblich	Anzahl weiblicher Arbeiter	Anzahl	1	403	1	419	
Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene)	"Arbeiter, die nicht in einem direkten Vertragsverhältnis mit HW stehen, sondern über einen Dritten in Vertrag genommen sind (Leiharbeiter)"	Anzahl	0	0	0	0	
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Anzahl der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Anzahl	0	0	0	0	
Mitarbeiter gesamt <30 - männlich	Anzahl Mitarbeiter unter 30 Jahren(männlicher)	Anzahl	14	67	15	68	
Mitarbeiter gesamt <30 - weiblich	Anzahl Mitarbeiter unter 30 Jahren(weiblicher)	Anzahl	3	78	2	71	
Mitarbeiter gesamt 30-50 - männlich	Anzahl Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre(männlicher)	Anzahl	33	155	31	164	
Mitarbeiter gesamt 30-50 - weiblich	Anzahl Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre (weiblicher)	Anzahl	4	233	6	229	
Mitarbeiter gesamt >50 - männlich	Anzahl Mitarbeiter über 50 Jahre (männlicher)	Anzahl	10	74	12	83	
Mitarbeiter gesamt >50 - weiblich	Anzahl Mitarbeiter über 50 Jahre (weiblicher)	Anzahl	5	150	7	162	
Mitarbeiteraustritte gesamt - männlich	"Anzahl männlicher Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden oder verstorben sind"	Anzahl	8	75	5	25	
Mitarbeiteraustritte gesamt - weiblich	"Anzahl weiblicher Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden oder verstorben sind"	Anzahl	1	71	1	35	
Mitarbeiteraustritte gesamt - Angestellte	"Anzahl der Angestellten, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden oder verstorben sind"	Anzahl	7	9	5	5	
Mitarbeiteraustritte gesamt - Arbeiter	"Anzahl der Arbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden oder verstorben sind"	Anzahl	2	137	1	55	
Mitarbeiteraustritte ungeplant - männlich	Anzahl männlicher Mitarbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung	Anzahl	5	42	5	69	
Mitarbeiteraustritte ungeplant - weiblich	Anzahl weiblicher Mitarbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung	Anzahl	0	52	1	86	
Mitarbeiteraustritte ungeplant - Angestellte	Anzahl der Angestellten mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung	Anzahl	5	5	5	7	
Mitarbeiteraustritte ungeplant - Arbeiter	Anzahl der Arbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung	Anzahl	0	89	1	148	
Neueinstellungen <30 - männlich	Anzahl neu eingestellter männlicher Mitarbeiter unter 30 Jahre	Anzahl	6	73	4	33	
Neueinstellungen <30 - weiblich	Anzahl neu eingestellter weiblicher Mitarbeiter unter 30 Jahre	Anzahl	0	53	1	16	
Neueinstellungen 30-50 - männlich	Anzahl neu eingestellter männlicher Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	Anzahl	2	53	2	30	
Neueinstellungen 30-50 - weiblich	Anzahl neu eingestellter weiblicher Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	Anzahl	2	99	2	26	
Neueinstellungen >50 - männlich	Anzahl neu eingestellter männlicher Mitarbeiter über 50 Jahre	Anzahl	0	34	1	14	
Neueinstellungen >50 - weiblich	Anzahl neu eingestellter weiblicher Mitarbeiter über 50 Jahre	Anzahl	0	31	0	7	
Neueinstellungen - Angestellte	Anzahl neu eingestellter Angestellte	Anzahl	8	12	7	3	
Neueinstellungen - Arbeiter	Anzahl neu eingestellter Arbeiter	Anzahl	2	331	3	123	

Nachhaltigkeitskennzahlen			2023		2024		
Wert	Beschreibung	Einheit	EIS	AWF	EIS	AWF	
Aus- und Weiterbildung							
Trainingsstunden	Gesamtanzahl der Ausbildungsstunden für alle Mitarbeiter inkl. Interner und externer Aus- und Weiterbildung, persönlicher Trainings und E-Learnings	Stunden	878		407		
Trainingsstunden - Management	Gesamtanzahl der Ausbildungsstunden für alle Managementfunktionen (Vorstand und Abteilungsleiter)	Stunden	20		20		
Trainingstunden - nicht Management	Gesamtanzahl der Ausbildungsstunden für alle anderen Mitarbeiter	Stunden	858		387		
Trainingstunden - interne Trainings	Durchschnittliche Anzahl pro Mitarbeiter	Stunden	8,29		5,65		
Trainingsstunden - externe Trainings	Durchschnittliche Anzahl pro Mitarbeiter	Stunden	4,43		2,08		
Gesundheit und Sicherheit							
Berufsbedingte Verletzungen - Mitarbeiter männlich Arbeiter	Meldepflichtige Arbeitsunfälle lt. AUVA (ab Ausfall von drei Tagen) - männliche Arbeiter	Anzahl	0	6	0	8	
Berufsbedingte Verletzungen - Mitarbeiter weiblich Arbeiter	Meldepflichtige Arbeitsunfälle lt. AUVA (ab Ausfall von drei Tagen) - weibliche Arbeiter	Anzahl	0	2	0	7	
Arbeitsunfälle gesamt	Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (3 Tage und mehr)	Anzahl	0	8	0	15	
Arbeitsunfälle männlich	Anzahl der Unfälle männlich mit Ausfallzeit (3 Tage und mehr)	Anzahl	0	6	0	8	
Arbeitsunfälle weiblich	Anzahl der Unfälle weiblich mit Ausfallzeit (3 Tage und mehr)	Anzahl	0	2	0	7	
Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz							
Eisenstadt	Ø Entfernung Mitarbeiter EIS nach EIS	Ø Km	17,42		18,09		
Sopron	Ø Entfernung Mitarbeiter Sopron nach Sopron	Ø Km		10,37		10,30	
Sarvar	Ø Entfernung Mitarbeiter Sarvar nach Sarvar	Ø Km		15,45		15,18	

ANHANG II: GRI-INDEX



Statement of use	Holz-Wastl has reported in accordance with the GRI Standards for the period 2022-2024
GRI 1 used	GRI 1 : Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	none

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMMITTED	REASON	EXPLANATION	
General Disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	p. 8	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available			
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	p. 4, 8, 9, 10				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	p. 2, 5				
	2-4 Restatements of information	p. 3				
	2-5 External assurance	p. 5				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	p. 14, 20, 30, 31				
	2-7 Employees	p. 45-55				
	2-8 Workers who are not employees	-	2-8	not applicable	There are no workers, which are no employees	
	2-9 Governance structure and composition	p. 57				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	p. 59				
	2-11 Chair of the highest governance body	-	2-11	not applicable	due to company size	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	-		not applicable	due to company size	
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	p. 58				

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	p. 58				
	2-15 Conflicts of interest	-	2-15	not applicable	no conflicts of interest	
	2-16 Communication of critical concerns	p. 6				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	p. 57				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	p. 57				
	2-19 Remuneration policies	p. 52				
	2-20 Process to determine remuneration	-	2-20	not applicable	due to company size	
	2-21 Annual total compensation ratio	-	2-21	legal prohibition	DSGVO	
	2-22 Statement on sustainable development strategy	p. 15				
	2-23 Policy commitments	p. 57				
	2-24 Embedding policy commitments	p. 57				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	p. 46				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	p. 46				
	2-27 Compliance with laws and regulations	p. 59				
	2-28 Membership associations	-	2-28	not applicable	due to company size	
	2-29 Approach to stakeholder engagement	p. 50				

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-30 Collective bargaining agreements	-	2-30	not applicable		
Material Topics						
GRI 3 : Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	p. 39				
	3-2 List of material topics	p. 39				
	3-3 Management of material topics	p. 41				
Economic performance						
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	p. 8				
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	p. 28				
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	-	201-3	not applicable		
	201-4 Financial assistance received from government	-	201-4 a 201-4 b 201-4 c	legal prohibition	DSGVO	
Procurement practices						
GRI 204: Procurement practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	p. 60				
Materials						
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight and volume	p. 39, 40				
	301-2 Recycled input materials used	p. 41				
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	p. 40				

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Energy						
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	p. 32, 33				
	302-2 Energy consumption outside the organisation	p. 34				
	302-3 Energy intensity	p. 33				
	302-4 Reduction of energy consumption	p.35				
	302-5 Reduction in energy requirements of products and services	p. 36				
Emissions						
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	p. 38				
	305-2 Indirect (Scope 2) GHG emissons	p. 38				
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	p. 38				
	305-4 GHG emissions intensity	p. 38				
	305-5 Reduction of GHG emissions	p. 42				
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-	305-6	not applicable		
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	-	305-7	not applicable		

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Waste						
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	p. 41				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	p. 42				
	306-3 Waste generated	p. 41				
	306-4 Waste diverted from disposal	-	306-4	not applicable		
	306-5 Waste directed to disposal	-	306-5	not applicable		
Supplier Assesment						
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	p. 59				
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	p. 59				
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	p. 60				
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	p. 59				
Employment						
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hire and employee turnover	p. 47				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	p. 53, 54				
	401-3 Parental leave					
Labour/Management Relations						
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regading operational changes	-	402	not applicable		

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Occupational Health and Safety						
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	p. 55				
	403-2 Hazard identification, risk assesment, and incident investigation	p. 55				
	403-3 Occupational health service	p. 55				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	p. 55				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	p. 54				
	403-6 Promotion on worker health	p. 55				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	p. 55				
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	p. 55				
	403-9 Work-related injuries	p. 55				
	403-10 Work-related ill health	p. 55				

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Training and Education						
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	p. 54				
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistece programs	p. 54				
GRI 404: Training and Education 2016	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career developement reviews	p. 47				
Non-discrimination						
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	p. 49				
Freedom of Association and Collective Bargaining						
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargainung may be at risk	p. 57				
Public Policy						
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contribution	-	415-1	not applicable		
Customer Privacy						
GRI 418: Customer Privacy	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	p. 57				

HERAUSGEBER

Holz-Wastl Handelsges.m.b.H
Industriestraße 33
A-7000 Eisenstadt

DATENSTAND ZUR VERÖFFENTLICHUNG

Mai 2025

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

Manfred Mitrowitz

REDAKTION

Philip Fennes
Theresa Reumann
Nicola Schrauf
Patrick Weber
Manfred Mitrowitz
Johann Niegler

KONTAKT

+43/2682 61869
office@holz-wastl.at



Wir unterstützen die Ziele für Nachhaltige Entwicklung