



# Nachhaltigkeitsbericht 2025

Environmental Social Governance

**m** main technische dienstleistung gmbh



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>ÜBERBLICK</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Doppelte Wesentlichkeitsanalyse</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>BASISMODUL</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Basismodul – Allgemeine Informationen</b>	<b>5</b>
2.1.1	B1 – Grundlagen für die Erstellung	5
2.1.1.1	B1–24 a-e Berichtsgrundlagen	5
2.1.1.2	B1–25 Zertifizierungen und Gütesiegel	6
2.1.2	B2 – Praktiken, Richtlinien und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	7
2.1.2.1	B2–26 a-d Konzepte für ein nachhaltiges Wirtschaften	7
2.1.2.2	B2–27 Meldung von B2-Datenpunkten	13
2.1.2.3	B2–28 Ergänzungen aufgrund umfassenden Moduls	14
<b>2.2</b>	<b>Umfassendes Modul – Allgemeine Informationen</b>	<b>14</b>
2.2.1	C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen	14
2.2.1.1	C1–47 a-d Kernelemente Geschäftsmodell	14
2.2.2	C2 – Beschreibung von Praktiken, Richtlinien und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	17
2.2.2.1	C2–48 Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	17
2.2.2.2	C2–49 Für die Umsetzung verantwortlich	19
<b>2.3</b>	<b>Basismodul – Umweltmetriken</b>	<b>20</b>
2.3.1	B3 – Energie und Treibhausgasemissionen	20
2.3.1.1	B3–29 Gesamtenergieverbrauch	20
2.3.1.2	B3–30 a-b Brutto-Treibhausgasemissionen (THG)	22
2.3.1.3	B3–31 Treibhausgasintensität	22
2.3.2	B4 – Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	23
2.3.2.1	B4–32 Schadstoffe	23
<b>2.4</b>	<b>Umfassendes Modul – Umweltmetriken</b>	<b>23</b>
2.4.1	Berücksichtigung bei der Berichterstattung zu Treibhausgas-emissionen nach (Basismodul)	23
2.4.1.1	50 Scope-3-Treibhausgasemissionen	23
2.4.1.2	51 Scope3-Emissionen – indirekte Treibhausgasemissionen	24
2.4.1.3	52 Scope-3-Treibhausgasemissionen – 15 Kategorien	24
2.4.1.4	53 Scope-1-3	24
2.4.2	C3 – Treibhausgas-Reduktionsziele und Klimawandel	25
2.4.2.1	C3–54 a-e Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in absoluten Werten	25
2.4.2.2	C3–55 Übergangsplan	26
2.4.2.3	C3–56 Übergangsplan noch nicht vorhanden	26
2.4.3	C4 – Klimarisiken	27
2.4.3.1	C4–57 a-d Klimabedingte Gefahren und klimabedingte Übergangsereignisse	27
2.4.3.2	C4–58 Potenzielle negative Auswirkungen von Klimarisiken	28

<b>2.5</b>	<b>Basismodul – Soziale Kennzahlen</b>	<b>28</b>
2.5.1	B8 – Belegschaft – Allgemeine Merkmale	28
2.5.1.1	B8–39 a-c Anzahl der Arbeitnehmer	28
2.5.1.2	B8–40 Fluktuationsrate	29
2.5.2	B9 – Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit	30
2.5.2.1	B9–41 a-b Arbeitsunfälle und Todesfälle	30
2.5.3	B10 – Belegschaft – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Weiterbildung	31
2.5.3.1	B10–42 a-d Entlohnung, Tarifverhandlungen und Weiterbildung	31
<b>2.6</b>	<b>Umfassendes Modul – Soziale Kennzahlen</b>	<b>32</b>
2.6.1	C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Belegschaft	32
2.6.1.1	C5–59 Verhältnis von Frauen zu Männern auf Führungsebene	32
2.6.1.2	C5–60 Selbstständige und Leiharbeiter	33
2.6.1.3	C5-61c Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen	33
2.6.2	C6 – Zusätzliche Informationen zur eigenen Belegschaft – Menschenrechtsrichtlinien und -prozesse	33
2.6.2.1	C6–61 a-c Verhaltenskodex	33
2.6.3	C7 – Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen	34
2.6.3.1	C7–62 a-c	34
<b>2.7</b>	<b>Basismodul – Governance-Metriken</b>	<b>35</b>
2.7.1	B11 – Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Geldwäsche	35
2.7.1.1	B11–43 Verurteilungen und Geldstrafen	35
<b>2.8</b>	<b>Umfassendes Modul – Governance-Metriken</b>	<b>36</b>
2.8.1	C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzwerten	36
2.8.1.1	C8–63 a-d Umsatzerlöse 2025	36
2.8.1.2	C8–64 EU-Referenzwerte im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris	36
2.8.2	C9 – Geschlechtsdiversitätsquote im Leitungsgremium-	36
2.8.2.1	C9–65 Geschlechterdiversitätsgremium	36
<b>3</b>	<b>FAZIT</b>	<b>37</b>



**SYSTEMZERTIFIZIERT**

ISO 14001:2015	NR.03619/0
ISO 41001:2018	NR.00007/0
ISO 45001:2018	NR.01208/0
ISO 50001:2018	NR.00175/0
ISO 9001:2015	NR.13373/0

Der Mensch steht im Mittelpunkt, egal ob er in der Immobilie wohnt, arbeitet oder seine Freizeit verbringt. Wir sorgen für die technischen Rahmenbedingungen, welche sein Leben angenehm und hochwertig machen. Unsere Systemzertifizierungen unterstützen uns dabei uns kontinuierlich zu verbessern, hohe Sicherheitsstandards einzuhalten und möglichst ressourcenschonend zu agieren. Weitere Informationen unter: [main.co.at](http://main.co.at)



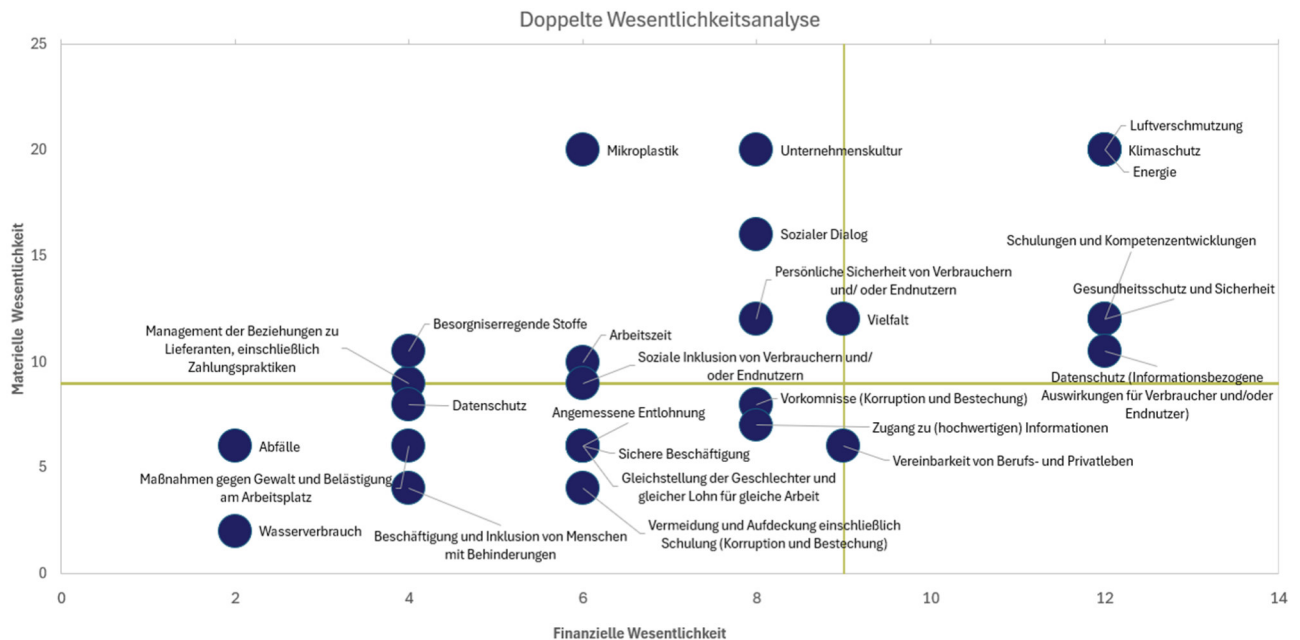
# 1 Überblick

Dieser ESG-Bericht gilt für die gesamte Organisation der main technische dienstleistung gmbh und umfasst alle Mitarbeitenden sowie sämtliche dezentralen Standorte. Er richtet sich an alle interessierten Parteien, insbesondere an Kund:innen und Mitarbeitende, und dient der transparenten Darstellung der nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten und Entwicklungen des Unternehmens.

Im Sinne eines ganzheitlichen ESG-Verständnisses (Environmental, Social, Governance) werden sowohl ökologische als auch soziale Aspekte sowie Aspekte der verantwortungsvollen Unternehmensführung berücksichtigt. Der vorliegende Bericht fokussiert insbesondere auf Auswirkungen aus den Bereichen Scope 1 und Scope 2.

Scope-3-Erhebungen sind derzeit nicht Bestandteil der Berichterstattung. Für das Unternehmen liegt aktuell keine ausreichend valide und konsistente Datengrundlage entlang der Wertschöpfungskette vor, um Scope-3-Emissionen verlässlich zu quantifizieren. Eine zukünftige Erweiterung der Datengrundlage wird geprüft, um perspektivisch eine umfassendere Betrachtung der vor- und nachgelagerten Emissionen zu ermöglichen.

## 1.1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse



Durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurden jene Themen festgelegt, die für main besonders relevant sind.

Als besonders wesentlich (rechter oberer Quadrant) wurden folgende Themen identifiziert:

- **Luftverschmutzung**
- **Klimaschutz**
- **Energie**
- **Schulungen und Kompetenzentwicklung**
- **Vielfalt**
- **Gesundheitsschutz und Sicherheit**
- **Datenschutz (Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen)**

Im April 2024 wurde zur Erhebung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen eine Online-Umfrage zur Wahrnehmung unserer interessierten Parteien durchgeführt.

Die Auswahl der Adressat:innen erfolgte auf Basis einer Stakeholder-Relevanzanalyse, die im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops mit der Geschäftsführung, ausgewählten Führungskräften und dem ESG-Projektteam im Oktober 2023 durch Quality Austria durchgeführt wurde.

Adressat:innen der Umfrage waren: 330 Mitarbeitende der main, 183 Mitarbeitende im Unternehmensverbund, 40 Eigentümerversorger:innen betreuter Liegenschaften, 24 Hausverwaltungen, 6 Materiallieferant:innen, 8 Mieter:innen/Nutzer:innen, 5 sonstige Organisationen (Arbeitsmedizin etc.), 10 Subdienstleister sowie Teilnehmende aus sozialen Medien.

Teilnehmende der Umfrage: 48 Prozent (=289 Personen) aller Adressat:innen haben die Umfrage geöffnet. 38 Prozent (=228 Teilnehmende) aller Adressat:innen haben die Umfrage abgeschlossen. Der Rücklauf aus den sozialen Medien wurde nicht in die Anzahl der Adressat:innen einbezogen und ist mit insgesamt 5 Zugriffen (davon 2 abgeschlossen) nicht wesentlich.

Auf Basis der Ergebnisse der Stakeholderbefragung sowie einer internen Impact-Analyse wurde im Anschluss an einen weiteren Workshop im Oktober 2024 mit dem ESG-Projektteam die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach einer Methodik von Quality Austria durchgeführt.

Die Themen wurden auf Basis der ESRS-Standards benannt, da zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen wurde, dass ab 2026 eine gesetzliche Berichtspflicht nach ESRS für main besteht. Aufgrund der späteren Auflockerung der gesetzlichen Regelungen wurde entschieden, den Nachhaltigkeitsbericht nach dem VSME-Standard zu erstellen.

## 2 Basismodul

### 2.1 Basismodul – Allgemeine Informationen

#### 2.1.1 B1 – Grundlagen für die Erstellung

##### 2.1.1.1 B1–24 a-e Berichtsgrundlagen

Manche Angaben beziehen sich auf das Jahr 2024, da die Angaben aus 2025 noch nicht verfügbar sind.

a) main hat sich auf freiwilliger Basis dazu entschieden, diesen Bericht nach dem VSME-Standard (OPTION B: Basismodul und Zusatzmodul) zu erstellen.

b) Folgende Themen werden aufgrund der geringen Wesentlichkeit für main nicht berichtet (siehe auch 1.1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse):

B5 – Biodiversität

B6 – Wasser

B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

c+d) Der Nachhaltigkeitsbericht enthält ausschließlich Informationen über das Unternehmen main technische dienstleistung gmbh.

e)

i. Das Unternehmen ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung und ist im Firmenbuch Wien mit FN 258639b eingetragen.

ii. NACE-Sektorklassifizierungscode(s),

43.21 Elektroinstallation

43.22 Gas-, Wasser-, Heizungs-sowie Lüftungs- und Klimainstallation

74.90 Sonstiges freiberufliche wissenschaftliche und technische Tätigkeiten

iii. die Bilanzsumme (in Euro), **29.119.079,90 (2024)**

iv. der Umsatzerlöse (in Euro), **59.985.665,13 (2024)**



v. die Anzahl der Mitarbeitenden (Personenzahl, Stand jeweils 31.12.):

	2024	2025
Anzahl Mitarbeitende	331	368

vi. das Land der Hauptgeschäftstätigkeiten **Österreich**

vii. Niederlassungen lt. Firmenbuch:

- **Zentrale Wien:** Prinz-Eugen-Straße 8–10, 1040 Wien
- **Innsbruck:** Maria-Theresien-Straße 29–35, 6020 Innsbruck
- **Villach:** Europastraße 8 / EG-Nord, 9524 Villach
- **Graz:** Eggenberger Allee 49, 8020 Graz
- **Salzburg:** Ignaz-Härtl-Straße 2C, 2. OG, 5020 Salzburg
- **Linz (Ansfelden):** Ansfeldner Straße 1, Top 6a, 4052 Ansfelden
- **St. Pölten:** Europaplatz 6, 3100 St. Pölten

### 2.1.1.2 B1–25 Zertifizierungen und Gütesiegel

Die zertifizierten Managementsysteme von main umfassen Qualitätsmanagement (ISO 9001), Facility Management (ISO 41001), Umweltmanagement (ISO 14001), Energiemanagement (ISO 50001) sowie Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ISO 45001).

Von der Geschäftsleitung wurden Sabine Hauska als Qualitätsbeauftragte (QB), Claudia Höfingler als Facility-Management-Beauftragte (FM), Reinhard Engelbrecht als Energiebeauftragter (EB) sowie Kerstin Luder als Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte (UB/SGAB) bestellt.

Da das Facility Management das Kerngeschäft von main darstellt, werden die Anforderungen der ISO 9001 als inhaltlich deckungsgleich mit jenen der ISO 41001 betrachtet.

Im April 2013 wurde erstmals die Zertifizierung nach ISO 9001 erlangt.

Im Mai 2018 folgten die Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement).

2021 wurde die Zertifizierung nach ISO 45001 (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) erreicht.

2022 erfolgte die Zertifizierung nach ISO 41001 (Facility Management).

Ein weiterer Meilenstein wurde 2023 mit der Verleihung des „Austria Gütezeichens – Österreichischer Musterbetrieb“ erreicht.

Alle Zertifizierungen werden jährlich durch Quality Austria überprüft bzw. rezertifiziert.



## 2.1.2 B2 – Praktiken, Richtlinien und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

### 2.1.2.1 B2–26 a-d Konzepte für ein nachhaltiges Wirtschaften

Das Unternehmen verfolgt einen klaren und zukunftsorientierten Ansatz zur Förderung einer nachhaltigeren Wirtschaft. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden konkrete Ziele und Initiativen definiert, die sich in Planung oder Umsetzung befinden und ökologische, soziale und organisatorische Themen adressieren.

#### (a) Praktiken:

Zur Förderung eines **verantwortungsvollen Ressourceneinsatzes** werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen die **Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Fuhrpark** um 50 % auf durchschnittlich 68,74 g/km bis 2032, unter anderem durch die **schrittweise Umstellung auf Elektromobilität**, sowie die **Verringerung des Papier- und Tonerverbrauchs** um 33% auf rund 600 Blatt pro Mitarbeiter:in bis 2028.

Darüber hinaus wird an einer einheitlichen Strukturierung der **Entsorgungsmöglichkeiten** für alle Geschäftsstellen und Zweigniederlassungen gearbeitet, um eine umweltgerechte Trennung und Verwertung sicherzustellen.

#### (b) Konzepte:

Das Unternehmen entwickelt laufend Konzepte zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen weiter. Diese umfassen unter anderem Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, zur Förderung gesunder und ergonomischer Arbeitsbedingungen sowie zur Stärkung des betrieblichen Nachhaltigkeitsbewusstseins.

Die Qualitäts-, Umwelt-, Energie- sowie Sicherheits- und Gesundheitspolitik sind in ihren wesentlichen Grundzügen auf der Website dargestellt: <https://main.co.at/nachhaltigkeit/>

#### (c) Zukünftige Initiativen:

Für die kommenden Jahre sind mehrere Initiativen geplant, die auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung abzielen. Dazu zählen:

- die Steigerung der zur Verfügung gestellten **Jobtickets** bzw. Öffi-Tickets auf 20 % der Mitarbeitenden
- der Ausbau der Nutzung der **Alleinarbeiterabsicherung MultiBel** auf rund 50 % (ca. 120 Mitarbeitende)
- die Förderung der **Mitarbeitergesundheit** durch sportliche Aktivitäten, mit dem Ziel, dass 20 % der Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich an einer Sportveranstaltung teilnehmen
- weitere Ausbau der **Lehrlingsausbildung** in den Bereichen Installations- und Gebäudetechnik, Elektrotechnik und Bürokauffrau/-mann.

#### (d) Ziele und Fortschrittsüberwachung:

Zur Sicherstellung der Zielerreichung werden geeignete Kennzahlen definiert und regelmäßig überprüft. Der Fortschritt der Maßnahmen wird im Rahmen interner Evaluierungen dokumentiert, um Transparenz zu gewährleisten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Diese systematische Vorgehensweise unterstützt das Unternehmen dabei, seine Nachhaltigkeitsziele schrittweise umzusetzen und langfristig in allen Unternehmensbereichen zu verankern.

Ziel	Stand	Zwischenziel	Maßnahme	Status
<b>CO<sub>2</sub> Einsparung lt. Herstellerangaben innerhalb des Fuhrparks um 50% auf 68,74 g/km bis 2032</b>	Start 2022: 137,48 g/km (141 Fahrzeuge, davon 12 E-Autos; entspricht 8,5% E-Anteil) 2023: 133,16 g/km (-3,14%) (153 Fahrzeuge, davon 14 E-Autos; entspricht 9,2% E-Anteil) 2024: 128,90 g/km (-6,24%) (158 Fahrzeuge, davon 18 E-Autos; entspricht 11,4% E-Anteil) 2025: 127,25 g/km (-1,3%) (180 Fahrzeuge, davon 25 E-Autos; entspricht 13,9% E-Anteil)	2025: Einsparung von 7,56% (auf 119,16 g/km)	Beschaffung von Fahrzeugen mit verringertem CO <sub>2</sub> Ausstoß Ausbau Elektromobilität Einsatz von Hybridfahrzeugen	nicht erreicht
		2026: Einsparung von 8,43 % (auf 116,52 g/km)	Beschaffung von Fahrzeugen mit verringertem CO <sub>2</sub> Ausstoß Ausbau Elektromobilität Einsatz von Hybridfahrzeugen	in Arbeit
		Prüfung der Elektromobilität für Servicefahrzeuge	Einsatz von Pilotprojekten Erstellung einer Zusammenfassung der Wirksamkeitsprüfung	erledigt
		Prüfung alternativer Antriebssysteme	Wasserstoff inkl. Einsatz von Pilotfahrzeugen Erstellung einer Zusammenfassung der Wirksamkeitsprüfung	offen

<b>Reduzierung des Energieverbrauches innerhalb des Fuhrparks um 30% auf 47,96 kWh/100km bis 2030</b>	Start 2022: 68,52 kWh/100km 2023: 67,20 kWh/100km (-1,9%) 2024: 62,39 kWh/100km (-7,2%)	2025: Einsparung von 4,30% (auf 59,71 kWh/100km)	Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf spritsparende Fahrweise Sprintspar Training PKW (ÖAMTC) in Schulungsplan mitaufnehmen	nicht erreicht
	2025: 64,19 kWh/100km (-4,5%)	2026: Einsparung von 5,70% (auf 60,53 kWh/100km)	Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf spritsparende Fahrweise Sprintspar Training PKW (ÖAMTC) in Schulungsplan mitaufnehmen Intensivere Umstellung der Nutzfahrzeuge auf Elektroantrieb	in Arbeit
	Die Werte aus dem Jahr 2024 sind aufgrund von Datenfehlern durch die Umstellung des Fuhrparks nicht korrekt und werden nicht berücksichtigt. Der Wert aus 2025 wird mit dem Wert aus 2023 verglichen.	Einführung Software für Routenplanung geplanter Arbeiten	Evaluierung möglicher Softwarelösungen Vergleich bei Testauto mit regelmäßigen Fahrstrecken Evaluierung Verbesserungspotential der Fahrstrecken mit Hilfe digitaler Fahrtenbücher	in Arbeit
<b>Steigerung der zur Verfügung gestellten Jobtickets/Öffi Tickets auf 20% der MA (ausgenommen FPN) bis 2027</b>	Start 2025	Datenerhebung	Anzahl der zur Verfügung gestellten Jobtickets/Öffi Tickets ermitteln. Passus zum Jobticket wurde im Dienstvertrag mitaufgenommen	offen

<b>Reduktion des Stromverbrauchs der Geschäftsstellen und Zweigniederlassungen um 15% bis 2028</b>	Start 2024	Datenerhebung für die Notwendigkeit der Implementierung einer Lichtsteuerung in den Büros	Kontrolle der aktuellen Stromrechnungen sowie der Verbräuche lt. smart-me Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen Vergleich der Stromverbräuche	in Arbeit
<b>Reduktion des Wärmeverbrauchs der Geschäftsstellen und Zweigniederlassungen um 15% bis 2028</b>	Start 2024	-	Nachrüstung von digitalen Thermostaten auf den Büroheizkörpern Bewusstseinsbildung der Mitarbeitenden Einzelraumregelung in den Büros PES mit automatischer Rücksetzung am Abend	in Arbeit
<b>Reduzierung des Papierverbrauchs auf 600 Blatt pro Mitarbeiter:in bis 2028</b>	2023: 900 Blatt / MA 2025: 741 Blatt / MA	-	Regelmäßige Unterweisungen Einführung sicherer elektronischer Signatur bei z.B. Auftragsschreiben durchgängige Implementierung ERP Umstellung auf WartungsAPP	in Arbeit
<b>Reduzierung des Tonerverbrauchs (Anteil s/w Drucke mind. 50%) bis 2028</b>	Start: 2025: 34,4%	-	erneute Konfiguration der Standard-Druckereinstellung auf s/w doppelseitig	in Arbeit
<b>Steigerung der Meldung von Beinaheunfällen auf 10% des</b>	2021: 6 Beinaheunfälle 2022: 7 Beinaheunfälle	Sensibilisierung der Mitarbeitenden	Kontaktaufnahme mit einzelnen Mitarbeitenden	in Arbeit

<b>jeweiligen Mitarbeiterstandes bis 2026</b>	2023: 4 Beinaheunfälle 2024: 5 Beinaheunfälle 2025: 6 Beinaheunfälle	Eigener Punkt bei den internen Audits	Als Schwerpunkt bei den internen Audits mitaufnehmen	erledigt
<b>20% der Mitarbeitenden nimmt zumindest 1x / Jahr an einer Sport- veranstaltung teil bis 2026</b>	2023: Teilnehmerquote 27,4% 2024: 19,4% 2025: 17,1%	-	Rechtzeitige Bekanntgabe der Termine  persönlicher Nachfrage hins. Teilnahme bei Mitarbeitenden direkt	in Arbeit
<b>Strukturierung der Entsorgungsmöglichkeiten für alle Geschäftsstellen und Zweigniederlassungen  bis 2026</b>	Wien, Prinz-Eugen- Straße 8-10 offen  Ansfelden, Ansfeldner Straße 1 offen  Salzburg, Ignaz- Härtl-Straße 2C offen  Innsbruck, Maria- Theresien-Strasse 29-35 offen  Graz, Eggenberger Allee 49offenVillach, Europastraße 8 offen  SCS Shopping City Süd offen  DZ Donauzentrum offen  DC-Tower Donau City Straße 9 offen  TBF Wienerberg offen	Schaffung von je nach Standort angepassten Entsorgungs- möglich- keiten	Bestandsaufnahme der vorhandenen Mülltrennsysteme  Ergänzen der fehlenden Müllbehälter für die jeweilige Abfallart  Abstimmung mit der beauftragten Entsorgungs- /Reinigungsfirma	in Arbeit

<b>Steigerung der monatlichen Nutzung Alleinarbeiter- absicherung auf 50% (ca. 120 Mitarbeitende) bis 2026</b>	2024: rund 19% Nutzung monatlich 2025: 32%	-	Aufnahme der monatlichen Testungen ins Controlling	erledigt
		-	Monatliche Erinnerung der Mitarbeiter:innen per Mail	erledigt
		-	Aufnahme in die jährliche Sicherheitsunterweisung	erledigt
		-	Erstellen Anleitungsvideo für Benutzung Alleinarbeiterapp	in Arbeit
		-	Evaluierung des Schulungsbedarfs in Kleingruppen	in Arbeit
<b>100%ig termingerechte Durchführung der „internen Prüfpflichten“ bis 2026</b>	2024: 53% 2025: 57%	Ende 2025: min. 70%	Kontrolle und ggf. Aktualisierung der zuständigen Verantwortlichen für die internen Prüfpflichten	nicht erreicht
		Ende 2026: min. 70%	Kontrolle und ggf. Aktualisierung der zuständigen Verantwortlichen für die internen Prüfpflichten Ausbildung Techniker:innen zu Leiterprüfer:innen	in Arbeit
		-	Monatliche Auswertung durch Controlling inkl. Einbindung der GF	erledigt

## Zusätzlich umgesetzte Verbesserungen

- Elektrisch höhenverstellbare Tische für alle Mitarbeitende in der Zentrale Wien (Prinz-Eugen-Straße 8-10) im Zuge des Umzugs ab 01/2026 (= ca. 75% alle Büroarbeitsplätze)
- Erweiterung des Onboardings durch Etablierung von Welcome Days (Abteilungsvorstellungen) ab 07/2025 für alle Beschäftigten
- Coaching-Angebot für Führungskräfte zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen ab 06/2021
- Einsatz von DISG-Persönlichkeitsanalysen zur Unterstützung der Teamentwicklung, Verbesserung der Zusammenarbeit sowie Förderung individueller Stärken von Mitarbeiter:innen und Führungskräften ab 06/2021
- Verstärkte Einbindung von Mitarbeiter:innen in die Gestaltung von Schulungsinhalten, um bedarfsorientierte Kompetenzentwicklung sowie Wissenstransfer im Unternehmen zu fördern ab 10/2024
- Anschaffung erster elektrisch betriebener Nutzfahrzeuge zur Reduktion von Emissionen im Fuhrpark ab 04/2025
- Schaffung von Rahmenbedingungen zur E-Ladung von Firmenfahrzeugen im privaten Umfeld von Mitarbeiter:innen, um die Nutzung emissionsärmerer Mobilität zu erleichtern ab 10/2024
- Systemoptimierungen durch die Investition in das ERP-System Business Central zur Effizienzsteigerung von Prozessen, Verbesserung der Datenqualität sowie Unterstützung einer transparenten und nachhaltigkeitsorientierten Unternehmenssteuerung ab 04/2023

### 2.1.2.2 B2–27 Meldung von B2-Datenpunkten

Die nachfolgende Darstellung umfasst die Nachhaltigkeitsthemen, die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert wurden und basiert auf der Tabelle lt. VSME Anhang B. Darstellung unter 1.1. Nicht wesentliche Themen werden aus Gründen der Relevanz nicht vertieft behandelt.

Thema	Verfügen Sie über bestehende Nachhaltigkeitspraktiken/ -richtlinien/ -initiativen für die Zukunft, die sich mit einem der folgenden Nachhaltigkeitsthemen befassen? (JA/NEIN)	Sind sie öffentlich verfügbar? (JA/NEIN)	Verfolgen die Richtlinien irgendwelche Ziele? (JA/NEIN)
<b>Reduzierung der Luftverschmutzung</b>	Ja	Nein	Ja
<b>Beitrag zum Klimaschutz</b>	Ja	Nein	Ja

<b>Energiesparmaßnahmen</b>	Ja	Nein	Ja
<b>Schulungen und Kompetenzentwicklung</b>	Ja	Nein	Ja
<b>Vielfalt stärken</b>	Ja	Nein	Ja
<b>Gesundheitsschutz und Sicherheit fördern</b>	Ja	Nein	Ja
<b>Datenschutz sicherstellen (Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer)</b>	Ja	Nein	Ja

### 2.1.2.3 B2–28 Ergänzungen aufgrund umfassenden Moduls

Main hat sich dazu entschieden zusätzlich zum Basismodul nach VSME auch die Punkte des umfassenden Moduls zu berichten. Informationen dazu unter 2.2.2

## 2.2 Umfassendes Modul – Allgemeine Informationen

### 2.2.1 C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen

#### 2.2.1.1 C1–47 a-d Kernelemente Geschäftsmodell

**Unsere Mission  
für unsere Kunden**

main versteht ...

... wasser, strom, luft, kälte und wärme

... werterhaltung der immobilie

... herstellereungebunden zu agieren

... sicherheit und wohlbefinden

**Unsere Vision  
für unsere Mitarbeiter:innen**

main verbindet ...

... lösungen mit hausverstand

... technik mit leidenschaft

... verantwortung mit leben

... sie mit uns!



... ressourcenschonendes handeln

... soziale verantwortung

... sie und ihre bedürfnisse

Unsere Werte

- **Loyalität**
- **Ehrlichkeit**
- **Eigenverantwortung**
- **Sozialität, Menschlichkeit**
- **Authentizität**
- **Professionalität**

Unsere Leitsätze

**Wir stehen zum Vereinbarten.**

**Wir kommunizieren offen.**

**Wir stehen zu unseren Stärken und Verbesserungspotenzialen.**

**Wir unterstützen dich und helfen dir.**

**Wir verstellen uns nicht.**

**Wir erbringen unsere Leistungen vollständig und in hoher Qualität.**

Wir übernehmen alle **technischen Dienstleistungen** rund um eine **Immobilie**.

Auf Wunsch ergänzen wir unser Angebot durch infrastrukturelle Dienste und erbringen diese in Kooperation mit Partnerunternehmen.

Durch unsere Dienstleistungen tragen wir aktiv zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bei Kund:innen bei, wobei der Fokus insbesondere auf der fachgerechten Wartung und Instandsetzung technischer Anlagen liegt. Durch eine regelmäßige und ordnungsgemäße Wartung wird sowohl die Lebensdauer der Anlagen verlängert als auch ein energieeffizienter Betrieb sichergestellt.

Aufbauend darauf bietet das Unternehmen gezielt Optimierungen an, wie den Einsatz energieeffizienter Pumpen, verbesserter Filtersysteme sowie einer bedarfsgerechten Regelung und optimierter Betriebszeiten.

Ergänzend ermöglicht die frühzeitige Erkennung von Störungen und Leckagen eine rasche Behebung von Ineffizienzen, wodurch Ressourcen geschont und potenzielle Schäden minimiert werden. Insgesamt führen diese Maßnahmen zu einer erhöhten Anlagenverfügbarkeit, stabilen Betriebsbedingungen – etwa einem konstanten Raumklima –



sowie zu einer Reduktion von Ausfällen und sicherheitsrelevanten Risiken für Nutzer:innen von Gebäuden.

Der Mensch steht im Mittelpunkt, egal ob er in dieser Immobilie wohnt, arbeitet oder seine Freizeit verbringt - wir sorgen für die technischen Rahmenbedingungen, welche sein Leben angenehm und hochwertig machen.

Unsere professionelle Betreuung sichert unseren Kund:innen die Wertschöpfung und nachhaltige Entwicklung ihrer Immobilien zu. Wir optimieren den Einsatz aller Ressourcen, indem wir unsere Kund:innen in allen Bereichen des technischen Gebäudebetriebes entlasten.

Unsere Anforderung ist es, höchste Qualität auf dem Markt, durch stetig weiterentwickelte Personalkenntnisse und neue Produkte, sowie vernetzte Angebotsvielfalt für unsere Kund:innen zur Verfügung zu stellen.

Unsere Leistungen sind abgeschlossen, wenn alle Anforderungen professionell und digital dokumentiert, für unsere Kund:innen leicht nachvollziehbar und mit wenig Aufwand jederzeit zu erlangen sind.

Die freiwillige Weiterempfehlung unserer Kund:innen ist unser höchstes Ziel.

Das Unternehmen wurde 2005 von Walter Cihal gegründet.

Walter Cihal ist 100%-iger Gesellschafter und Geschäftsführer des Unternehmens.

Die grundsätzliche Marktausrichtung von main bezieht sich auf eine österreichweite Erbringung technischer Dienstleistungen im Bereich haustechnischer Anlagen.

Das Unternehmen erbringt in drei Bereichen Dienstleistungen:

- operative technische Dienstleistungen
- mess-, steuer- und regeltechnische Dienstleistungen, sowie
- die Beratung und Unterstützung bei der Planung technischer Anlagenauslegungen

main versteht sich als **technisches Facility-Service-Unternehmen**.

Im Jahr 2006 wurde mit einer Beteiligung an der Technischen Betriebsführung Wienerbergstraße 11 GmbH begonnen und das Großobjekt Vienna Twin Tower und Business Park Vienna in das Betreuungsportfolio mit aufgenommen. Mit Jahresbeginn 2024 wurde die Technische Betriebsführung Wienerberg in die main eingegliedert.

Im Jahr 2012 stellt sich das Unternehmen durch technische Kompetenz und kooperativen Kundenumgang dar. Die Shopping City Süd im Eigentum der Unibail-Rodamco-Westfield wird als neues Großprojekt akquiriert und seit November 2012 erfolgreich betreut.

2016 wurde die technische Betreuung eines weiteren Shopping-Centers der Unibail-RodamcoWestfield – das Donauzentrum – in 1220 Wien übernommen.



Seit 2019 darf main das höchste Bürogebäude Österreichs, den DC-Tower, im Eigentum der DEKA, sowohl technisch als auch infrastrukturell betreuen.

main betreut rund 3.000 Liegenschaften verteilt auf alle österreichischen Bundesländer. Das Portfolio umfasst neben Wohnobjekten mit bis zu 500 Wohneinheiten auch Büroimmobilien mit bis zu 280.000 m<sup>2</sup> und eine Vielzahl an bekannten Hotelprojekten und Shopping-Centern. Darüber hinaus werden medizinisch genutzte Liegenschaften, Laborbereiche und einzelne Fertigungsbetriebe betreut.

Die zukünftigen Visionen beziehen sich auf die stetige Weiterentwicklung der Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens, sowie auf die fortschrittliche Anwendung neuer Technologien im Einsatzgebiet des Kerngeschäfts.

## 2.2.2 C2 – Beschreibung von Praktiken, Richtlinien und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

### 2.2.2.1 C2–48 Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Thema	Beschreibung der Maßnahmen zu den Themen lt. 2.1.2.2	Verantwortung für die Umsetzung
<b>Luftverschmutzung</b>	Schrittweise Umstellung des unternehmenseigenen Fuhrparks auf Elektromobilität sowie Optimierung von Fahrten und Routen, um den Schadstoffausstoß durch brennstoffbetriebene Fahrzeuge zu reduzieren.	Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.
<b>Klimaschutz</b>	Berücksichtigung von Klimaschutzaspekten bei Investitions- und Beschaffungsentscheidungen, schrittweise Reduktion von Treibhausgasemissionen im eigenen Einflussbereich sowie Sensibilisierung der Mitarbeitenden für klimarelevantes Verhalten im Arbeitsalltag.	Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.

<p><b>Energie</b></p>	<p>Kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz, insbesondere bei unserem Hauptenergieverbraucher dem Fuhrpark. Laufende Analyse des Energieverbrauchs sowie Prüfung des verstärkten Einsatzes erneuerbarer Energien.</p>	<p>Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.</p>
<p><b>Schulungen und Kompetenzentwicklung</b></p>	<p>Förderung von Selbstorganisation und Wissenstransfer durch ein Buddy-System, interne Schulungen sowie bedarfsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung fachlicher, sozialer und nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen.</p>	<p>Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.</p>
<p><b>Vielfalt</b></p>	<p>Förderung einer vielfältigen Belegschaft durch altersdiverse Personalplanung, gezielte Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds mit chancengleichen Entwicklungsmöglichkeiten.</p>	<p>Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.</p>
<p><b>Gesundheitsschutz und Sicherheit</b></p>	<p>Umsetzung präventiver Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, laufende Evaluierung von Arbeitsbedingungen sowie Sensibilisierung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung.</p>	<p>Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.</p>

<b>Datenschutz (Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer)</b>	Einhaltung der geltenden Datenschutzvorgaben (insbesondere DSGVO), Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten sowie Sensibilisierung der Mitarbeitende im Umgang mit Informationen.	Die Geschäftsführung in Unterstützung des ISO-Teams und der Führungskräfte.
---	--	---

### 2.2.2.2 C2–49 Für die Umsetzung verantwortlich

Konzepte für ein nachhaltigeres Wirtschaften werden durch das integrierte Managementsystem nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 ergänzt. Die Verwaltung des integrierten Managementsystems läuft über das ISO-Team.

Von der Geschäftsleitung wurde Sabine Hauska als Qualitäts- und Facility Managementbeauftragte (QB), Claudia Höfingler als Facility Managementbeauftragte (FM), Reinhard Engelbrecht als Energiebeauftragter (EB), Kerstin Luder als Umweltbeauftragte (UB) und Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte (SGAB) bestellt. Sie stehen im direkten Verhältnis zur Geschäftsführung und haben innerhalb der Organisation Zugriff auf alle unternehmensrelevanten Daten und Informationen.

Oben angeführte Personen (=ISO-Team) bilden ebenfalls das ESG-Team und haben diesen Bericht erstellt. Ergänzend zu dem Team unterstützt Erich Schwigelhofer als Projektleiter eines operativen Teams und Doris Krenn seitens des verbundenen Unternehmens 4RITA GmbH.

In der Kick-off Phase der Nachhaltigkeitsberichterstattung waren auch weitere operative Mitarbeitende in das Projekt involviert.

Die Geschäftsführung (Dipl.-Ing. Walter Cihal, Ing. Günther Höfingler, Manfred Meszar) steht dem ESG-Team beratend zur Verfügung.

## 2.3 Basismodul – Umweltmetriken

### 2.3.1 B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

#### 2.3.1.1 B3–29 Gesamtenergieverbrauch

Wir erfassen unseren Energieverbrauch systematisch und orientieren uns dabei an den Vorgaben des VSME-Standards. Der Verbrauch wird nach Strom und Brennstoffen unterschieden. Damit schaffen wir eine transparente Grundlage für die kontinuierliche Optimierung unserer Energieeffizienz.

Aktuell stammt der überwiegende Teil unseres Stromverbrauchs bereits aus erneuerbaren Quellen. Der Einsatz fossiler Brennstoffe beschränkt sich im Wesentlichen auf unseren Fuhrpark. Durch gezielte Maßnahmen wie die schrittweise Umstellung auf Elektrofahrzeuge und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für energieeffizientes Verhalten arbeiten wir konsequent daran, den Anteil erneuerbarer Energieträger weiter zu erhöhen und unseren Gesamtenergieverbrauch nachhaltig zu senken.

Die detaillierte Aufschlüsselung unseres Energieverbrauchs ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

	erneuerbar	nicht erneuerbar	Gesamt MWh
<b>Gesamter Fuhrpark</b>	-	-	2.345,486 (2025) ≙ 64,19 kWh/km 2.156,792 (2024)
<b>Brennstoffe für kraftstoffbetriebene Fahrzeuge</b>	0%	100%	<b>2.186,846</b> (2025) 2.036,460 (2024)
<b>Strom aus E-Mobilität</b>	nicht bekannt*	nicht bekannt*	<b>158,640</b> (2025) 120,332 (2024)
<b>Stromverbrauch Bürostandort Paulanergasse 15, 1040 Wien</b>	100%	0%	EG: <b>6,609</b> (01.01.2025-05.09.2025)  1.OG: <b>14,968</b> (01.01.2025-05.09.2025)  Gesamt: 21,577 bei 48 Arbeitsplätzen ≙ ca. 450 kWh/AP

			EG: 11,647 (01.01.2024-31.12.2024) 1.OG: 20,942 (01.01.2024-31.12.2024)
<b>Stromverbrauch Bürostandort Europaplatz 6, 3100 St. Pölten</b>	100%	0%	<b>5,088</b> bei 13 Arbeitsplätzen ≙ ca. 391 kWh/AP (01.01.2025-31.12.2025)  5,440 (01.01.2024-31.12.2024)
<b>Stromverbrauch Bürostandort Ansfeldner Strasse 1, 4052 Ansfelden</b>	20,96%	79,04%	<b>2,028</b> bei 2 Arbeitsplätzen ≙ ca. 1.024 kWh/AP (01.04.2024- 31.03.2025)
<b>Stromverbrauch Bürostandort Eggenberger Allee 49, 8020 Graz</b>	100%	0%	<b>1,210</b> bei 5 Arbeitsplätzen ≙ ca. 242 kWh/AP (12.07.2025- 31.12.2025)
<b>Die Strom- und Wärmeverbräuche der verbleibenden Standorte in Salzburg, Innsbruck und Villach werden aktuell nicht erfasst, da an diesen Standorten eine gemeinsame Nutzung mit anderen (Unter-)Mietern der Flächen gegeben ist.</b>			
<b>Gesamt 2025</b> (die Werte aus 2025 sind fett markiert)			<b>2.375,389</b> bei 368 Mitarbeiter:innen  ≙ 6,455 MWh/MA

\*Die Mitarbeitenden mit E-Fahrzeugen werden ersucht zuhause Strom aus erneuerbarer Energie zu beziehen. In den jeweiligen Einzelvereinbarungen (FO 03.02.28EL Ladung Elektrofahrzeuge über privaten Stromanschluss des/der AN) ist dieses Anliegen schriftlich dokumentiert.

Die Nutzung von öffentlichen E-Tankstellen ist für unseren Betriebsablauf unbedingt erforderlich. Hier können wir allerdings nicht feststellen, wie hoch der Anteil an erneuerbarer und nicht erneuerbarer Energie ist.

### 2.3.1.2 B3–30 a-b Brutto-Treibhausgasemissionen (THG)

Unser Unternehmen erfasst seine Treibhausgasemissionen nach den Vorgaben des GHG Protocol Corporate Standard (2004). Die Datenerhebung erfolgt systematisch und umfasst derzeit vor allem die Scope-1-Emissionen aus unserem Fuhrpark sowie die Scope-2-Emissionen aus Stromverbrauch. Die **Brutto-Treibhausgasemissionen** einschließlich Scope-1-Emissionen und Scope-2-Emissionen belaufen sich auf **526,624 t CO<sub>2</sub>e**.

Als Berechnungsgrundlage für die Einteilungen (Scopes) der Brutto-Treibhausgasemissionen wurde eine Vorlage der TU Graz, Universität für Bodenkultur, Umweltbundesamt GmbH (gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung), mit Version 2025\_02\_02 verwendet.

#### (a) Scope-1-Emissionen:

Die wesentlichen Emissionen in diesem Bereich entstehen durch den Treibstoffverbrauch unseres Fuhrparks.

Die genannten THG-Bruttoemissionen belaufen sich auf **521,640 t CO<sub>2</sub>e**.

#### (b) Scope-2-Emissionen:

Dieser Bereich umfasst den Stromverbrauch unserer Bürostandorte Wien (Paulanergasse), St. Pölten, Linz und Graz auf Basis der Abrechnungsunterlagen des jeweiligen Energieversorgers sowie, wenn vorhanden, der Auswertungen der jeweiligen Stromzähler. Ebenso wurde der

Die genannten **THG-Bruttoemissionen** belaufen sich auf **4,983 t CO<sub>2</sub>e**.

### 2.3.1.3 B3–31 Treibhausgasintensität

Die Treibhausgasintensität unseres Unternehmens wird nach den Vorgaben des GHG Protocol berechnet, indem die Brutto-THG-Emissionen ins Verhältnis zu den Umsatzerlösen gesetzt werden.

Für das Berichtsjahr ergibt sich daraus eine **THG-Intensität** von **8,779 tCO<sub>2</sub>e / Mio. € Umsatz**.

Diese Kennzahl erlaubt uns, die Entwicklung unserer Emissionen im Verhältnis zu unserem wirtschaftlichen Erfolg zu verfolgen und künftige Fortschritte bei der Emissionsreduktion transparent darzustellen.

Durch die kontinuierliche Modernisierung unseres Fuhrparks, den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien sowie organisatorische Effizienzmaßnahmen streben wir an, unsere Treibhausgasintensität langfristig zu senken.

## 2.3.2 B4 – Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

### 2.3.2.1 B4–32 Schadstoffe

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen keine nennenswerten Schadstoffemissionen in Wasser oder Boden. Der Hauptemissionstreiber in unserem Unternehmen ist der Fuhrpark: Rund **180 Dienstfahrzeuge** stehen unseren Mitarbeitenden für ihre Tätigkeiten zur Verfügung.

Wir erfassen die damit verbundenen Emissionen regelmäßig und setzen gezielte Maßnahmen zur Reduktion um – etwa durch die **schrittweise Umstellung auf emissionsärmere oder vollelektrische Fahrzeuge** sowie durch Bewusstseinsbildung für **umweltfreundliches Mobilitätsverhalten**.

Eine gesetzliche Meldepflicht für spezifische Schadstoffe besteht aktuell nicht. Sollte sich dies ändern, sind wir darauf vorbereitet, entsprechende Daten transparent zur Verfügung zu stellen.

## 2.4 Umfassendes Modul – Umweltmetriken

### 2.4.1 Berücksichtigung bei der Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen nach B3 (Basismodul)

#### 2.4.1.1 50 Scope-3-Treibhausgasemissionen

Für das Berichtsjahr 2025 erfolgt keine Berichterstattung zu Scope-3-Treibhausgasemissionen.

Gemäß VSME-Standard ist die Offenlegung von Scope-3-Emissionen dann vorgesehen, wenn sie für die Geschäftstätigkeit wesentlich und auf einer belastbaren Datengrundlage quantifizierbar sind.

Für unser Unternehmen liegt derzeit keine ausreichend valide und konsistente Datengrundlage entlang der Wertschöpfungskette vor, um Scope-3-Emissionen verlässlich zu quantifizieren.

Eine Darstellung auf Basis von Schätzungen würde derzeit nicht dem Anspruch an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Datenqualität entsprechen.

Wir evaluieren derzeit schrittweise den Aufbau geeigneter Erhebungsstrukturen.

### 2.4.1.2 51 Scope3-Emissionen – indirekte Treibhausgasemissionen

Scope-3-Emissionen umfassen indirekte Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Für das Berichtsjahr 2025 erfolgt hierzu keine quantitative Offenlegung, da die Datenerhebung noch nicht in ausreichender Qualität möglich ist. Siehe auch Punkt 50.

### 2.4.1.3 52 Scope-3-Treibhausgasemissionen – 15 Kategorien

Die 15 Kategorien gemäß GHG Protocol Corporate Value Chain Standard wurden intern geprüft.

Für das Berichtsjahr 2025 erfolgt **keine Berichterstattung nach einzelnen Scope-3-Kategorien, da:**

- keine vollständige Datentransparenz bei Lieferanten vorliegt,
- keine systematische Erhebung zu Pendelwegen, Geschäftsreisen und vorgelagerten Emissionen etabliert ist,
- keine konsolidierte Methodik zur Bewertung signifikanter Kategorien implementiert ist.

Ein methodisch belastbarer Ausweis wird erst nach Aufbau geeigneter Prozesse erfolgen.

### 2.4.1.4 53 Scope-1-3

Die Berichterstattung für das Jahr 2025 umfasst:

- Scope-1-Emissionen
- Scope-2-Emissionen

Scope-3-Emissionen sind im aktuellen Berichtsjahr nicht enthalten.

## 2.4.2 C3 – Treibhausgas-Reduktionsziele und Klimawandel

### 2.4.2.1 C3–54 a-e Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in absoluten Werten

Unser Unternehmen verfolgt das Ziel, seine Treibhausgasemissionen systematisch zu reduzieren und damit einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Der größte Hebel liegt in den Scope-1-Emissionen unseres Fuhrparks.

(a) Zieljahr und Zielwert:

Wir streben bis **2032** eine **Reduktion der Scope-1-Emissionen pro gefahrenen Kilometer durch unseren Fuhrpark um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2022** an.

Das entspricht einem Zielwert von **68,74 g/km** (Absolut: **209,14 t CO<sub>2</sub>e** bei einer gleichen angenommenen Fahrleistung von **3.042.384 km**). Der absolute Zielwert kann aufgrund der sich jährlich verändernden Fahrleistung nicht fest definiert werden und ist immer relativ zu sehen.

Für Scope-2-Emissionen ist es unser Ziel, durch die vollständige Umstellung auf erneuerbare Energieträger eine **Reduktion auf 0 t CO<sub>2</sub>e** bis 2032 zu erreichen. Hierbei schließen wir den Wärmeenergiebedarf aus.

(b) Basisjahr und Bezugswert:

Als Basisjahr dient das Jahr **2022**.

Die Scope-1-Emissionen betragen im Basisjahr **418,27 t CO<sub>2</sub>e**, bei einer durchschnittlichen Emissionsintensität von **137,48 g/km** und einer Fahrleistung von **3.042.384 km** mit Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor.

(c) Einheiten:

Die Zielwerte werden in **Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (t CO<sub>2</sub>e)** angegeben.

(d) Anteil der Emissionen, auf die sich die Ziele beziehen

Die Reduktionsziele beziehen sich primär auf **Scope-1-Emissionen (Fuhrpark)** sowie ergänzend auf **Scope-2-Emissionen (Stromverbrauch der Standorte)**.

Scope-3-Emissionen sind derzeit nicht Bestandteil quantifizierter Reduktionsziele.

(e) Zentrale Maßnahmen zur Erreichung unserer Klimaziele

Zur Umsetzung der Klimaziele setzen wir insbesondere auf:

- **Fuhrparkmodernisierung:** schrittweise Umstellung auf emissionsärmere und elektrische Fahrzeuge, ergänzt durch den Ausbau der Ladeinfrastruktur.

- **Energieeffizienz:** kontinuierliche Optimierung des Energieverbrauchs in unseren Büro- und Lagerräumlichkeiten, inklusive Einsatz moderner Technik und bewusster Ressourcennutzung.
- **Sensibilisierung** und Schulung: laufende Information und Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeitenden zu klimafreundlichem Verhalten, insbesondere in Bezug auf Mobilität und Ressourcennutzung.

Diese Maßnahmen unterstützen uns dabei, Emissionen strukturiert zu reduzieren und unsere betriebliche Nachhaltigkeit langfristig zu stärken.

### 2.4.2.2 C3–55 Übergangsplan

Als Unternehmen im technischen Gebäudemanagement haben wir den **Fuhrpark** als **zentralen Emissionshebel** identifiziert.

Zur Erreichung unseres Reduktionsziels (–50 % Scope-1-Emissionen bis 2032 gegenüber 2022) verfolgen wir einen strukturierten Übergangsplan mit folgenden Schwerpunkten:

- **Schrittweise Erneuerung** des Fuhrparks durch Fahrzeuge mit **niedrigen CO<sub>2</sub>-Emissionen bzw. vollelektrische Modelle**
- Priorisierung **emissionsarmer Fahrzeuge** bei **Neuanschaffungen**
- Optimierung von **Einsatzplanung** und **Fahrleistung**
- **Laufende Überwachung** der Emissionsentwicklung im Rahmen des integrierten Managementsystems

Die Umsetzung erfolgt stufenweise bis 2032 und wird regelmäßig überprüft.

Der Übergangsplan ist Bestandteil unserer Nachhaltigkeits- und Energiestrategie und wird durch die Geschäftsführung sowie das ISO- und ESG-Team begleitet.

### 2.4.2.3 C3–56 Übergangsplan noch nicht vorhanden

Siehe Punkt C3–55 Übergangsplan

## 2.4.3 C4 – Klimarisiken

### 2.4.3.1 C4–57 a-d Klimabedingte Gefahren und klimabedingte Übergangereignisse

(a) Als technisches Facility-Service-Unternehmen ohne energieintensive Produktionsanlagen ist unsere direkte physische Exposition gegenüber klimabedingten Gefahren insgesamt begrenzt.

Potenzielle Risiken ergeben sich insbesondere durch extreme Wetterereignisse wie Hitzeperioden, Starkregen oder Stürme, die Arbeitsbedingungen sowie logistische Abläufe beeinflussen können.

Übergangsrisiken bestehen vor allem im Zusammenhang mit verschärften regulatorischen Anforderungen, CO<sub>2</sub>-Bepreisung oder steigenden Energie- und Treibstoffkosten.

(b) Nach aktueller Analyse sind unsere Vermögenswerte, Aktivitäten und Wertschöpfungsbeziehungen nur in geringem bis moderatem Ausmaß von klimabedingten Gefahren betroffen.

Die größte Exposition besteht im Bereich Mobilität, da unser Fuhrpark einen wesentlichen Teil unserer operativen Leistungserbringung verursacht.

Mögliche Risiken ergeben sich hier insbesondere durch regulatorische Veränderungen oder steigende Kraftstoffpreise. Diese werden im Rahmen unseres integrierten Risikomanagements regelmäßig bewertet.

(c) Die identifizierten Risiken sind überwiegend im mittel- bis langfristigen Zeithorizont relevant. Kurzfristig erwarten wir keine wesentlichen Beeinträchtigungen unserer Geschäftstätigkeit.

(d) Zur Anpassung an klimabedingte Veränderungen setzen wir insbesondere auf:

- Weiterentwicklung unseres Hitzeschutzplans
- Schrittweise Modernisierung des Fuhrparks
- Laufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden für klima- und sicherheitsrelevante Themen

Damit begegnen wir klimabedingten Entwicklungen vorausschauend und stärken unsere betriebliche Nachhaltigkeit.

### 2.4.3.2 C4–58 Potenzielle negative Auswirkungen von Klimarisiken

Die potenziellen negativen Auswirkungen klimabedingter Risiken auf unsere Ertragslage und Geschäftstätigkeit werden derzeit insgesamt als **gering** eingeschätzt.

Kurzfristig bestehen keine wesentlichen Einschränkungen. Mittel- bis langfristig können sich insbesondere Auswirkungen durch extreme Wetterereignisse sowie durch steigende Energie- und Treibstoffkosten ergeben.

Durch ein strukturiertes Risikomanagement, die schrittweise Modernisierung unseres Fuhrparks sowie organisatorische Anpassungen reduzieren wir potenzielle finanzielle Auswirkungen und stärken unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabedingten Veränderungen.

## 2.5 Basismodul – Soziale Kennzahlen

### 2.5.1 B8 – Belegschaft – Allgemeine Merkmale

#### 2.5.1.1 B8–39 a-c Anzahl der Arbeitnehmer

Im Berichtszeitraum waren ausschließlich Mitarbeitende mit **unbefristeten Arbeitsverträgen in Österreich** beschäftigt. Dies unterstreicht unser klares Bekenntnis zu langfristigen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen sowie zu einer nachhaltigen Personalpolitik.

**Befristete Arbeitsverhältnisse** bestanden ausschließlich im Rahmen von **Ferialpraktika**. Diese sind zeitlich begrenzt, in der Regel auf die Sommermonate beschränkt, und nicht Teil des regulären Personalbestands. Die Praktika ermöglichen Schüler:innen und Studierenden, erste praktische Berufserfahrungen zu sammeln und Einblicke in unser Unternehmen zu gewinnen.

**Stand: 31.12.2025**

Art des Arbeitsvertrags	Anzahl (Personen)
<b>Unbefristete Verträge</b>	Gesamt 351 davon 297 männlich und 54 weiblich
<b>Befristete Verträge*</b>	<b>Gesamt 15, davon 12 männlich und 3 weiblich</b>
<b>davon Lehrverträge</b>	Gesamt 12, davon 10 männlich und 2 weiblich
<b>davon externe Lehrlinge</b>	Gesamt 2, davon 1 männlich und 1 weiblich
<b>davon Verträge Praktikanten bzw. Ferialaushilfen</b>	Gesamt 1, davon 1 männlich
<b>Gesamt</b>	368

\* *Ferialpraktikanten bzw. Ferialaushilfen, Lehrlinge*



Im Zeitraum von Juli-August wurden insgesamt 14 Ferialpraktikanten bzw. Ferialaushilfen beschäftigt (davon 11 männlich und 4 weiblich)

Das Unternehmen engagiert sich aktiv in der Ausbildung von Lehrlingen und leistet damit einen Beitrag zur Förderung von Fachkräften. Im Berichtszeitraum wurden mehrere Lehrlinge in den Bereichen Elektrotechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie im kaufmännischen Bereich ausgebildet.

2025 haben 5 Lehrlinge ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden in einen unbefristeten Vertrag übernommen.

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, künftig alle Lehrlinge nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu übernehmen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

### 2.5.1.2 B8–40 Fluktuationsrate

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten erheben und analysieren wir regelmäßig die Fluktuationsrate unserer Mitarbeitenden. Diese Kennzahl hilft uns, Entwicklungen im Personalbereich frühzeitig zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung abzuleiten.

Im Berichtszeitraum lag die Fluktuationsrate bei **12,23 %** (2024: 19,10 %).

Damit hat sich die Kennzahl im Vergleich zum Vorjahr deutlich positiv entwickelt.

In die Berechnung fließen auch 4 Pensionierungen mit ein.

$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Anzahl der Austritte im Berichtszeitraum}}{\text{durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten}} \times 100$$

Die Austritte umfassen freiwillige Kündigungen sowie altersbedingte und sonstige Beendigungen von Arbeitsverhältnissen. Eine detaillierte Differenzierung nach Austrittsgründen erfolgt in internen Personalstatistiken. Ein gewisses Maß an Fluktuation ist in einem dynamischen Arbeitsmarkt üblich. Unser Ziel ist es dennoch, qualifizierte Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden.

Dazu setzen wir insbesondere auf:

- Individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote
- Flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Gezielte Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszufriedenheit

Die kontinuierliche Beobachtung der Fluktuationsrate unterstützt uns dabei, die Attraktivität von main als Arbeitgeber weiter zu stärken und stabile Beschäftigungsverhältnisse langfristig zu sichern.

## 2.5.2 B9 – Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit

### 2.5.2.1 B9–41 a-b Arbeitsunfälle und Todesfälle

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit. Wir erfassen und analysieren alle **meldepflichtigen Arbeitsunfälle** gemäß den Vorgaben der **Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA)** in Österreich.

**Im Berichtszeitraum** wurden insgesamt **11 meldepflichtige Arbeitsunfälle** (2024: 8) registriert. Daraus ergibt sich eine **Unfallquote von 3,13%** (2024: 2,42 %), bezogen auf die durchschnittliche Anzahl von 351,5 Mitarbeitenden.

$$\text{Unfallquote} = \frac{\text{Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle}}{\text{durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten}} \times 100$$

Die häufigste Ursache 2025 betraf Schnittverletzungen.

Im Rahmen unserer Zertifizierung gemäß ISO 45001 werden alle Vorfälle dokumentiert, analysiert und entsprechende präventive Maßnahmen gesetzt. Darüber hinaus werden Arbeitsausfälle mit einer Dauer von mehr als 24 Tagen im Zuge der ISO 45001 durch Quality Austria überprüft und bestätigt, dass diesen kein systematisches Versagen zugrunde liegt.

Wir verfolgen das Ziel einer **Null-Unfall-Strategie** und setzen zur Prävention auf:

- Regelmäßige Schulungen und Sicherheitsunterweisungen
- Laufende Arbeitsplatzevaluierungen inkl. Gefährdungsbeurteilungen durch die Sicherheitsfachkraft und die Arbeitsmedizinerin
- Regelmäßige Vorträge durch die Arbeitsmedizinerin für den Bereich Gesundheit und Sicherheit
- Aktive Einbindung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- Zurverfügungstellung einer Alleinarbeiter-App zur Absicherung unserer Mitarbeitenden
- Zurverfügungstellung der geeigneten Personenschutz-ausrüstung (PSA) und regelmäßige Kontrolle/Anpassung des Arbeitsstoffverzeichnis
- Hitzeschutz und Arbeitsbedingungen: Weiterentwicklung unseres Hitzeschutzplans zur Anpassung an steigende Temperaturen und zum Schutz unserer Mitarbeitenden.
- Gemeinsame Sicherheitsunterweisung für die mobilen Techniker:innen durch Dr. Christine Wenig und DI (FH) Andreas Habison
- Impfpasskontrolle im Zuge der Begehungen durch Dr. Christine Wenig
- Vollständige Begehung der Standorte
- Begleitung der restlichen Gewerkegruppen (Zeiträumen je Gruppe rund 2-4 Stunden)
- Fortsetzung Begehung TBF-Standorte (3-Jahresplan; Start 2. Durchgang)

- PSaGA Umsetzung für alle Standorte erarbeiten und ausrollen
- Gesundheitsinitiative – Sportprogramm
- Verbesserte Nutzung der Alleinarbeiter Absicherung (APP MultiBel)  
Information nach Beinaheunfällen und Arbeitsunfällen via Intranet (HUMANSTARS App)

Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen zurückzuführen sind.

## 2.5.3 B10 – Belegschaft – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Weiterbildung

### 2.5.3.1 B10–42 a-d Entlohnung, Tarifverhandlungen und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden werden gemäß den Bestimmungen des Metaller-Kollektivvertrags (KV) entlohnt. Dieser KV ist für unser Unternehmen verbindlich und legt branchen- und tätigkeitsbezogene Mindestlöhne fest, die über dem gesetzlichen Mindestlohniveau liegen (Österreich hat keinen generellen gesetzlichen Mindestlohn, sondern branchenspezifische Regelungen über Kollektivverträge).

Gemäß den Anforderungen für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden veröffentlicht das Unternehmen das **prozentuale Lohngefälle** zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern.

Im Berichtszeitraum betrug das berechnete **geschlechtsspezifische Lohngefälle**:

**-6,43%** (*negativer Wert bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer*)

Die Berechnung basiert auf dem **Bruttoeinkommen Dezember** (exkl. Zulagen und variabler Anteile) aller Mitarbeitenden, gegliedert nach Geschlecht, unabhängig von Funktion oder Teilzeitstatus. Wo sinnvoll, wurde das Ergebnis zusätzlich auf **Vollzeitäquivalente** standardisiert, um Verzerrungen durch Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren.

Als Berechnungsmethode wurde der Median als Mittelwert herangezogen (50% der Daten sind kleiner, 50% größer). Diese Berechnungsmethode wird durch Ausreißerwerte nach oben und nach unten weniger beeinflusst.

Die Lehrlinge werden in dieser Gegenüberstellung nicht berücksichtigt und nach der Lehrlingsentschädigung entsprechend KV abgegolten.

Im Berichtszeitraum unterlagen **100 % unserer Mitarbeitenden dem Kollektivvertrag Metall Gewerbe Angestellte**. Dieser regelt verbindlich zentrale Arbeitsbedingungen wie Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche und Zulagen.

Die vollständige tarifliche Abdeckung unserer Belegschaft unterstreicht unser klares Bekenntnis zu fairen, transparenten und sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen. Dies betrifft sämtliche Beschäftigungsverhältnisse im Unternehmen – unabhängig von Position, Geschlecht oder Arbeitszeitmodell.

Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Element unserer Personalentwicklung und ein wesentlicher Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie.

Im Berichtszeitraum betrug die **durchschnittliche Anzahl an jährlichen Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:**

Geschlecht	Ø Schulungsstunden pro Jahr
<b>Frauen (57)</b>	Ø 15 (684 Stunden gesamt)
<b>Männer (311)</b>	Ø 20,88 (5560,50 Stunden gesamt)

Die Schulungsinhalte umfassten fachliche Weiterbildungen, Sicherheitsschulungen, IT-Trainings, Führungskräfteentwicklung sowie Schulungen zu Nachhaltigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.

Der Schulungsbedarf wird durch eine gezielte Umfrage an alle Mitarbeitenden und im Zuge des jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräches erhoben. Alle Mitarbeitende sollen im Jahr an mindestens 2 Schulungen teilnehmen.

## 2.6 Umfassendes Modul – Soziale Kennzahlen

### 2.6.1 C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Belegschaft

#### 2.6.1.1 C5–59 Verhältnis von Frauen zu Männern auf Führungsebene

Im Berichtszeitraum waren insgesamt **368 Mitarbeitende** beschäftigt und ist damit die Schwelle für die freiwillige Angabe des **Geschlechterverhältnisses auf Führungsebene** erreicht.

Die Führungsstruktur gliedert sich in folgende Ebenen:

- **Geschäftsleitung inkl. Prokuristen:** 5 Personen [1 Frau, 4 Männer]
- **Geschäftsstellenleitung:** 6 Personen [6 Männer]
- **Gruppenleitungen:** 38 Personen [4 Frauen, 34 Männer]

Gesamtverhältnis Frauen (5) : Männer (44) in Führungsfunktionen

**Anteil Frauen in Führungspositionen: 11,36 %**

### **2.6.1.2 C5–60 Selbstständige und Leiharbeitnehmer**

main engagiert sich aktiv in der Ausbildung von Lehrlingen und leistet damit einen Beitrag zur Förderung von Fachkräften. Im Berichtszeitraum wurden mehrere Lehrlinge in den Bereichen Elektrotechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie im kaufmännischen Bereich ausgebildet.

Im Berichtszeitraum waren zwei Lehrlinge über externe Organisationen (Stiftung bzw. Personaldienstleister) im Unternehmen tätig. Diese standen in keinem direkten Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen und wurden als externe Arbeitskräfte eingesetzt, es handelt sich jedoch um keine Zeitarbeitskräfte im klassischen Sinne.

Darüber hinaus beschäftigte das Unternehmen keine Selbstständigen, die ausschließlich für uns tätig sind und keine eigenen Mitarbeitenden haben.

### **2.6.1.3 C5-61c Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen**

Das Unternehmen verfügt über ein etabliertes und klar geregeltes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden seiner Mitarbeitenden.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, über einen elektronischen Postkasten vertraulich und niederschwellig unterschiedliche Anliegen zu melden – darunter Beschwerden, die Meldung möglicher Rechtsverletzungen, Lob, Verbesserungsvorschläge sowie Beinaheunfälle.

Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße können darüber hinaus im Rahmen der geltenden Whistleblower-Richtlinie abgegeben werden. Diese stellt den Schutz der hinweisgebenden Personen sowie die vertrauliche Behandlung der Meldungen sicher.

Alle eingehenden Meldungen werden zeitnah geprüft und bearbeitet, um eine transparente und faire Behandlung zu gewährleisten.

## **2.6.2 C6 – Zusätzliche Informationen zur eigenen Belegschaft – Menschenrechtsrichtlinien und -prozesse**

### **2.6.2.1 C6–61 a-c Verhaltenskodex**

Unser Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex mit Bezug zu Menschenrechten, der von allen Mitarbeitenden einzuhalten ist.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel werden nicht separat im Verhaltenskodex behandelt, da diese Themen bereits umfassend durch gesetzliche Regelungen und Kollektivverträge abgedeckt sind. Der Verhaltenskodex enthält jedoch einen allgemeinen Passus zur Einhaltung von Gesetzen, der diese Verpflichtung zusätzlich bekräftigt.

Diskriminierung wird im Verhaltenskodex unter dem Grundsatz Respekt und Integrität behandelt.

Die Verhütung von Arbeitsunfällen ist in einem separaten Dokument („Grundunterweisung Arbeitssicherheit“) geregelt. Im Verhaltenskodex wird hierzu auf die Einhaltung der Vorgaben des integrierten Managementsystems verwiesen.

Grundsätzlich steht die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sowie der Vorgaben des integrierten Managementsystems im Mittelpunkt. Darüber hinaus behandelt unser Verhaltenskodex (Dokumentenummer RL 01.01.13) folgende Themen: fairer Wettbewerb, Respekt und Integrität, Interessenkonflikte, Umgang mit KI-Anwendungen im Unternehmen sowie vertrauliche Informationen.

## **2.6.3 C7 – Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen**

### **2.6.3.1 C7–62 a-c**

Im Unternehmen sind keine bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Diskriminierung bekannt, die eigene Arbeitskräfte, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher:innen und Endnutzer:innen betreffen.

Wir legen großen Wert auf verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Lieferkette und pflegen einen regelmäßigen Austausch mit unseren Partnern, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.

Daher berücksichtigen wir bei der Auswahl unserer Lieferanten mehrere definierte Kriterien, die in der Richtlinie RL 03.02.03 „Lieferantenauswahl inkl. Beobachtungs- und Bewertungsverfahren“ festgelegt sind. Die Bewertung der Lieferanten erfolgt einmal jährlich auf Grundlage von Lieferantenbeobachtungen, Lieferantengesprächen sowie festgelegten Kriterien, unter anderem Energie- und Umweltmanagement sowie Versicherungsschutz und weitere Kriterien.

## 2.7 Basismodul – Governance-Metriken

### 2.7.1 B11 – Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Geldwäsche

Unser Ziel ist es, Korruption bereits im Vorfeld konsequent zu verhindern und durch transparente Prozesse sowie verantwortungsvolles Handeln Vertrauen bei allen Stakeholdern zu stärken.

#### 2.7.1.1 B11–43 Verurteilungen und Geldstrafen

Integrität und rechtskonformes Verhalten sind zentrale Pfeiler unserer Unternehmensführung. Wir bekennen uns uneingeschränkt zu nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetzen und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und korruptem Verhalten.

Im Berichtszeitraum gab es **keine Verurteilungen** gegen unser Unternehmen oder Mitarbeitende wegen Verstößen gegen Antikorruptions- oder Bestechungsgesetze. Dies unterstreicht die Wirksamkeit unserer Compliance-Maßnahmen und internen Kontrollsysteme.

Zur kontinuierlichen Prävention von Korruption haben wir folgende Maßnahmen implementiert:

- Verhaltenskodex: Unser Verhaltenskodex definiert klare Grundsätze für integriertes Verhalten fest und ist für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich.
- Interne Kontrollmaßnahmen: Wir setzen auf Risikobewertungen *unserer Mitarbeitenden* und einem Hinweisgebersystem (Postkasten) für das anonyme Melden von Verdachtsfällen zur Verfügung (EU-Whistleblower-Richtlinie)
- Bonitätsprüfungen: Potenzielle Auftraggeber und Lieferanten werden über den KSV1870 und das ANKÖ geprüft.
- Strafregisterauszüge: Die Strafregisterauszüge der Geschäftsführung werden vierteljährlich abgefragt und über das ANKÖ-Register zur Verfügung gestellt.
- Externe Bonitätsbewertung: Unsere Bonität wird regelmäßig durch inländische Bankinstitute (BAWAG und Erste Bank) bewertet.

## **2.8 Umfassendes Modul – Governance-Metriken**

### **2.8.1 C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzwerten**

#### **2.8.1.1 C8–63 a-d Umsatzerlöse 2025**

Das Unternehmen ist in keinem der genannten Sektoren tätig, insbesondere nicht in den Bereichen umstrittene Waffen, Tabakproduktion, fossile Brennstoffe oder Herstellung von Chemikalien.

#### **2.8.1.2 C8–64 EU-Referenzwerte im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris**

Unser Unternehmen ist nicht von einem Ausschluss gemäß den EU-Referenzwerten im Sinne der Leitlinien (Absatz 241) betroffen. Die klimabezogenen EU-Benchmarks sind auf unsere Geschäftstätigkeit nicht direkt anwendbar.

Unabhängig davon unterstützen wir die Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens und richten unser nachhaltiges Handeln weiterhin an dessen Grundprinzipien aus.

### **2.8.2 C9 – Geschlechtsdiversitätsquote im Leitungsgremium-**

#### **2.8.2.1 C9–65 Geschlechterdiversitätsgremium**

Unser Unternehmen verfügt über kein Leitungs- und/oder Aufsichtsgremium.

Der im VSME-Standard vorgesehene Indikator zur Geschlechterdiversitätsquote eines Leitungs- und/oder Aufsichtsgremiums ist daher für unser Unternehmen nicht anwendbar.

### 3 Fazit

Dieser Bericht dokumentiert nicht nur den aktuellen Stand unserer nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten, sondern schafft zugleich eine Grundlage für die zukünftige strategische Ausrichtung. Insbesondere die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die systematische Erfassung relevanter Umwelt-, Sozial- und Governance-Kennzahlen unterstreichen unseren Anspruch an eine kontinuierliche Verbesserung.

Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, der eine stetige Weiterentwicklung von Maßnahmen, Datengrundlagen und Zielsetzungen erfordert. Der vorliegende erste Bericht ist daher als Ausgangspunkt zu verstehen, auf dem wir in den kommenden Jahren aufbauen werden.

Unser ESG-Bericht ist auch Ausdruck des gemeinsamen Engagements aller am Projekt beteiligten Personen und bildet die Basis für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensentwicklung.

Unser Ziel bleibt es, ökologische Verantwortung, soziale Verpflichtung und wirtschaftlichen Erfolg in Einklang zu bringen und dadurch einen langfristigen Mehrwert für alle interessierten Parteien zu schaffen.

Wien, am 10.04.2026

Der Bericht wurde von folgenden Personen erstellt:

Reinhard Engelbrecht, Sabine Hauska, Doris Krenn, Kerstin Luder, Erich Schwigelhofer  
in Unterstützung der Geschäftsführung