



Löffler

Made for better

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



Haltung ist nichts für Feiglinge.
Haltung kostet. Haltung ist eine
Frage des Standpunktes. Und auch
des Standortes. Deshalb produ-
ziert LÖFFLER in Österreich, Europa.
Weil man soziale und ökologische
Verantwortung nicht auslagern kann.

LÖFFLER. MADE FOR BETTER.



05_Vorwort

Unternehmensprofil

08_LÖFFLER im Überblick

14_Vision und Mission

16_Leitbild und Werte

17_Unternehmensführung und Organisation

26_Operative Planung und Steuerung

27_Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

31_Risikomanagement

33_Rechtssicherheit und Compliance

39_Herstellung in der Lieferkette

43_Stakeholder und Partner

Verlässlicher Wirtschaftspartner

51_Unser Zugang

56_Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung

65_Faire Entlohnung

74_Regionale Produktion und Beschaffung

78_Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Umweltfreundlicher Produzent

85_Unser Zugang

90_Materialeinsatz

102_Energieerzeugung und -verbrauch

110_Emissionen und Klimaschutz

122_Betriebliche Abfallwirtschaft

Attraktiver Arbeitgeber

131_Unser Zugang

136_Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

149_Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

159_Aus- und Weiterbildung

165_Vielfalt und Chancengleichheit

Bessere Produkte

173_Unser Zugang

178_Wissenswertes über Sporttextilien

184_Sporttextilien aus dem Hause LÖFFLER

186_Kreislauffähige Produkte

189_Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit

198_Langlebigkeit und Reparaturservice

202_Transparenz und Kennzeichnung

Anhang

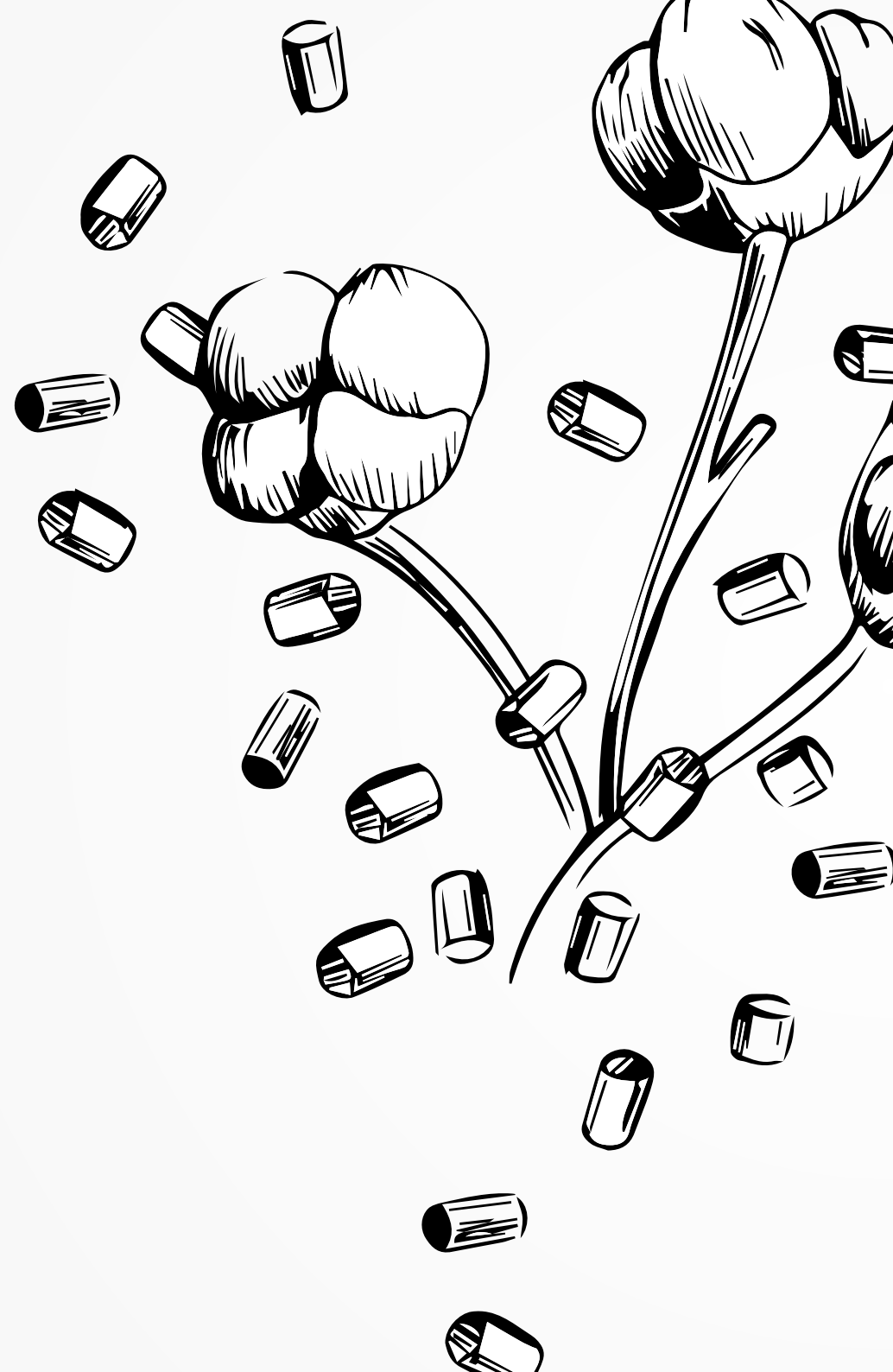
207_Zum Bericht

209_Bestimmung der wesentlichen Themen

213_GRI-Inhaltsindex

220_Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit

237_Beitrag von LÖFFLER zu den SDGs



> 01_ Vorwort

02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir blicken in diesem zweiten Nachhaltigkeitsbericht von LÖFFLER auf drei ereignisreiche und herausfordernde Geschäftsjahre zurück. Die Corona-Krise hat uns anfangs besorgt und gestresst. Letztlich hat sie jedoch zu einer gestiegenen Nachfrage nach unseren Sporttextilien geführt. Dass wir die Produktion im nötigen Ausmaß steigern konnten, ist vor allem unseren Mitarbeiter:innen, aber auch unseren europäischen Lohnpartnerbetrieben zu verdanken. Durch ihre hohe Einsatzbereitschaft konnte LÖFFLER im wahrsten Sinne über sich hinauswachsen. Das hat uns, trotz aller Verwerfungen und Schwierigkeiten während der Pandemie, wirtschaftlich sehr erfolgreiche Jahre beschert.

Unsere Nachhaltigkeitsziele haben wir im Berichtszeitraum trotz Vollauslastung nicht aus den Augen verloren, und von den vielen Maßnahmen, die wir uns vorgenommen hatten, konnten wir über 75 % umsetzen. In diesem Bericht legen wir offen, was wir alles erreicht haben und wo wir uns noch verbessern wollen.

Richtungsweisend ist hierfür die Nachhaltigkeitsstrategie, die wir 2019 entwickelt haben und seither konsequent verfolgen. Wir tun das aus innerer Überzeugung und stellen hochqualitative Sportbekleidung verantwortungsvoll her. Zudem wird die Regulatorik im Zusammenhang mit dem European Green Deal letztlich ohnehin alle Unternehmen dazu verpflichten, sich mit dem Thema strukturiert zu befassen.

Um den zunehmenden Anforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung gewachsen zu sein und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens mit Elan voranzutreiben, gibt es seit dem Frühjahr 2022 die Vollzeit-Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement. Daran lässt sich die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit für LÖFFLER erkennen und unser Wille, auch auf diesem Gebiet höchsten Leistungsansprüchen gerecht zu werden.

Ein Alleinstellungsmerkmal von LÖFFLER ist und bleibt die Regionalität. Während der Großteil der Textilproduktion nach Asien verlagert wurde, wollen wir weiterhin die regionale Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Österreich und anderen europäischen Ländern sichern. Ich möchte aber nicht verhehlen, dass uns die Teuerung in unseren Produktionsländern zu schaffen macht. Sie hat durch den Krieg in der Ukraine und die darauffolgende Energiekrise ein kritisches Maß erreicht und zu Wettbewerbsnachteilen geführt. Unserer Formel 70/90/99 bleiben wir dennoch treu. Dahinter stehen die Ziele, 70 % der von LÖFFLER verarbeiteten Stoffe in der eigenen Strickerei im österreichischen Ried im Innkreis zu erzeugen, 90 % der Wertschöpfung in Europa zu generieren und unsere Produkte zu 99 % in Europa zu produzieren.

Damit verbunden ist ein klares Bekenntnis zu unseren Produktionsstandorten in Ried und im bulgarischen Tryavna. Das gibt den Mitarbeiter:innen Sicherheit und eine langfristige Entwicklungsperspektive und stärkt unsere Reputation als attraktiver, verlässlicher Arbeitgeber. Die Bedeutung dessen ist angesichts des Arbeitskräftemangels, mit dem wir konfrontiert sind, nicht hoch genug einzuschätzen. In Tryavna trägt auch die 2021 in Betrieb genommene neue Produktionshalle zur Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei. Sie finden nun modernste Produktionsmittel und optimale Arbeitsbedingungen vor.

Der Neubau des Werks in Bulgarien hat uns darüber hinaus geholfen, einem weiteren strategischen Ziel näherzukommen, nämlich die energiebezogenen Treibhausgasemissionen bis 2025/26 auf unter 250 t CO₂-Äquivalente zu senken. Der Umstieg von einer Kohleheizung auf eine strombetriebene Luftwärmepumpe war auf diesem Weg ein ebenso wichtiger Meilenstein wie die im Berichtszeitraum und kurz danach in Betrieb genommenen PV-Anlagen an beiden Produktionsstandorten mit einer Gesamtkapazität von 380 kWp.

Dass wir beim Klimaschutz unseren Blick künftig verstärkt auf die Materialien richten müssen, hat uns die erneute Bilanzierung der Treibhausgasemissionen



eindrucksvoll vor Augen geführt. Wir wissen nun, dass fast 60 % unserer Emissionen auf das Konto der Rohmaterialien, Vorprodukte und Verpackungstoffe gehen, die wir beziehen. Hier gilt es in den nächsten Jahren verstärkt den Hebel anzusetzen, und parallel dazu wollen wir eine längerfristige Klimaschutzstrategie zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen entwickeln.

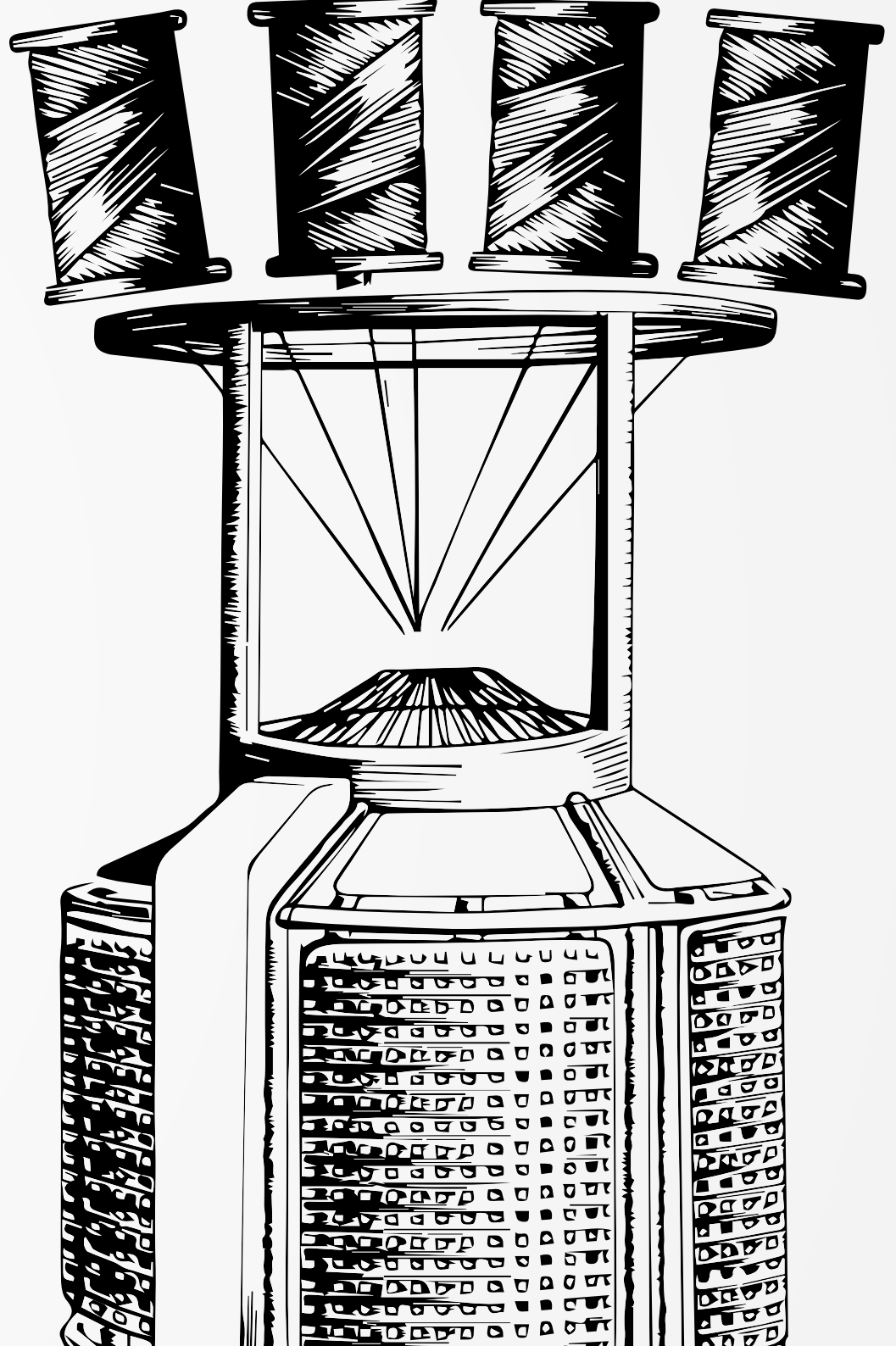
Auch bei den Produkten haben wir im Berichtszeitraum viel erreicht. So haben wir inzwischen zahlreiche Artikel im Sortiment, die nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN zertifiziert sind, und wir planen, dieses Portfolio weiter auszubauen. Wer sich für die gesamte Herstellungskette der Produkte interessiert, kann diese für viele Artikel ganz einfach durch Einscannen eines am Textil angebrachten QR-Codes, zurückreichend bis zur Garn- bzw. Stoffherstellung, nachvollziehen. Auch dieses Transparenzangebot werden wir auf weitere Produkte ausweiten.

Sie sehen, LÖFFLER packt an und tut etwas für die Nachhaltigkeit. Dieser Bericht enthält detaillierte Informationen darüber. Über Ihr Feedback zum Bericht und den darin dargestellten Leistungen und Zielen von LÖFFLER würden wir uns sehr freuen.



Geschäftsführer Otto Leodolter







Unternehmensprofil

LÖFFLER im Überblick

Anteil am Gesamtumsatz 2022/23

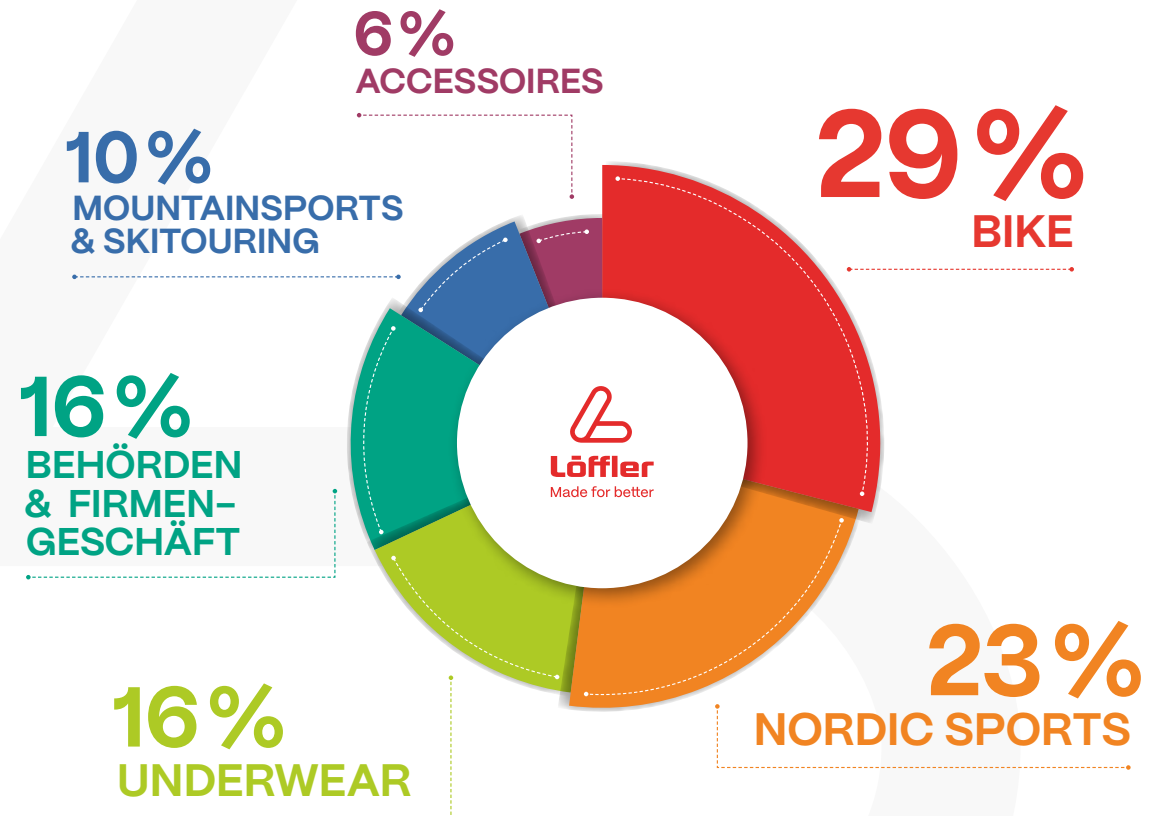
Sortiment

LÖFFLER bietet hochfunktionelle und verantwortungsvoll produzierte Bekleidung für Ausdauersportler:innen in den Bereichen Bike, Nordic Sports, Mountainsports und Skitouring, Unterwäsche und Accessoires. Zusätzlich zu unserer regulären Kollektion produzieren wir Artikel für Behörden und Firmenkunden. Das Unternehmen fertigt pro Saison rund 300 neue Artikel und verkauft insgesamt ca. 1,1 Millionen Stück pro Jahr. Rund 98 % davon sind Eigenerzeugnisse, nur 2 % Handelsware. Bei Letzterer handelt es sich um Produkte, die wir nicht selbst herstellen können und im Vollzukauf von Produzenten fertig beschaffen.



1,1 Millionen

- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



Unternehmensgröße, -struktur und -standorte

LÖFFLER besteht aus zwei Unternehmen, der LÖFFLER GmbH und der LÖFFLER Bulgarien EOOD. Die LÖFFLER GmbH als Muttergesellschaft hat ihren Firmensitz in Ried im Innkreis in Österreich. Die LÖFFLER Bulgarien EOOD mit Sitz in Tryavna ist eine Tochtergesellschaft im Alleinbesitz der LÖFFLER GmbH. Diese Struktur ist im Vergleich zum letzten Nachhaltigkeitsbericht unverändert.

LÖFFLER produziert ausschließlich an diesen beiden Standorten und beschäftigte 292 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Ende des Geschäftsjahres 2022/23, davon 198 in Ried sowie 94 in Bulgarien.

Wir haben keine Vertriebsniederlassungen. Eigene Showrooms unterhalten wir an 6 Standorten in Österreich (Innsbruck, Salzburg), Deutschland (München, Neuss, Sindelfingen) und der Schweiz (Zürich/Glattpark). Unsere Agenturen betreiben LÖFFLER Showrooms in Italien (Lana), Benelux (Marsbergen), Spanien (Barcelona) und Finnland (Helsinki).

Der konsolidierte Umsatz der beiden Unternehmen belief sich 2022/23 auf knapp 33 Millionen Euro, die Bilanzsumme lag bei 25 Millionen Euro.

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Mitarbeiter:innen	282	304	301	292
Umsatz	25.520	26.696	31.860	32.607
Bilanzsumme	18.960	21.674	24.431	25.008

Belieferte Märkte und Vertriebskanäle

52% Export

Verantwortungsbewusst produzierte Sportbekleidung von LÖFFLER ist international gefragt. 52 % der Produkte werden exportiert, vor allem nach Deutschland, Schweiz und Italien. Zusammen mit Österreich stellen diese Nachbarländer die wichtigsten Märkte von LÖFFLER dar, in denen wir insgesamt 95 % unseres Umsatzes erwirtschaften. Immer mehr Kund:innen gewinnt LÖFFLER darüber hinaus in Finnland, Frankreich, Benelux und Spanien.

LÖFFLER ist dem Fachhandel treu. Über 80 % unserer Waren werden an die einzelnen Unternehmen des Sportfachhandels geliefert, die im Fachgeschäft und auch online an die Endkund:innen verkaufen. Direkt (B2C) an die Konsument:innen verkaufen wir über den Werks-Shop in Ried und über den LÖFFLER Webshop.

An Behörden und Blaulichtorganisationen liefern wir überwiegend Funktionsunterwäsche. Auch dabei handelt es sich um einen Direktvertrieb, der allerdings bei diesen Organisationen fast immer über öffentliche Ausschreibungen erfolgt, bei denen wir uns europaweit gegen Mitbewerber durchsetzen müssen.

Im Firmenkundengeschäft geht es meist um höhere Stückzahlen unterschiedlicher Artikel, die wir mit einem vom Kunden gewünschten Branding versehen. Der Vertrieb erfolgt direkt über LÖFFLER. Die Betreuung der Firmenkunden erfolgt durch die Vertriebsleiter.

- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Highlights im Berichtszeitraum

NEUBAU LÖFFLER BULGARIEN

Im Oktober 2021 erfolgte die Fertigstellung der neuen Produktionshalle von LÖFFLER Bulgarien EOOD in Tryavna. Im neuen Gebäude wird mit einer Luftwärmepumpe geheizt, somit wird seit dem Geschäftsjahr 2022/23 keine Kohle mehr als Brennstoff eingesetzt. Im Juni 2023 wurde zudem eine PV-Anlage mit 140 kWp in Betrieb genommen.

100 % MULESINGFREIE MERINOWOLLE

Seit dem GJ 2022/23 bestätigt ein Zertifikat des Lieferanten, was schon bisher bei LÖFFLER Standard war: In unserer eigenen Strickerei kommt nur 100 % mulesingfreie Merinowolle zum Einsatz.

GARNRECYCLING PP-GARN

Seit dem Geschäftsjahr 2022/23 senden wir unserem Lieferanten für Strickgarn aus Polypropylen (PP) 100 % unserer im Zuschnitt anfallenden Stoffabfälle aus reinem Polypropylen. Er schmilzt diese Reste zu Granulat ein und stellt daraus recyceltes PP-Garn her.

OEKO-TEX® STEP ZERTIFIZIERT

Unser Produktionsstandort in Österreich ist seit 2014 nach OEKO-TEX® STeP zertifiziert. Unser Werk in Bulgarien wurde im Sommer 2023, also kurz nach Ende des Berichtszeitraums, zertifiziert und hat es ebenso wie unser Standort in Ried auf Anhieb in den Bereich der Best-Practice-Unternehmen (Level 3 von 3) geschafft.

380 KWP PV-ANLAGEN

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde ein großer Teil des Dachs der Produktionshalle in Ried saniert und gedämmt. 2021/22 wurden die Fenster getauscht und ein Sonnenschutz angebracht. Außerdem wurden zwei PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von 240 kWp in Ried installiert. In Tryavna wurde im Juni 2023 eine PV-Anlage mit 140 kWp in Betrieb genommen.

SUPPLY CHAIN TRANSPARENCY LIEFER- UND HERSTELLUNGSKETTE

Supply Chain Transparency: Wir haben die Liefer- und Herstellungskette über retraced offengelegt. Beispiel: [27769 W SHIRT TWO-TONE](#)



MADE IN GREEN TRANSTEX® RETR'X

Die ersten nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN zertifizierten Artikel von LÖFFLER stammen aus der Wäschekollektion der Wintersaison 2023/24, weitere Produkte folgten in der Sommerkollektion 2024.

VERHALTENSKODEX LIEFERANTEN UND LOHNPARTNER

Wir haben zwei Versionen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt: einen für Lohnpartnerbetriebe und einen für Materiallieferanten. In beiden Versionen sind zahlreiche Nachhaltigkeitskriterien verankert. Unsere Lieferanten verpflichten sich mit der Unterzeichnung des Kodex, sämtliche darin enthaltenen Vorgaben einzuhalten. Auch im Fragebogen zur Lieferantenbewertung haben wir Fragen zur Nachhaltigkeit aufgenommen.

CLIMATEPARTNER ZERTIFIZIERTES UNTERNEHMEN

ClimatePartner-zertifiziertes Unternehmen: LÖFFLER hat ab August 2020 alle nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie ausgewählte Scope-3-Emissionen über die Finanzierung von Klimaschutzprojekten kompensiert.

Meilensteine der Unternehmens- geschichte

1946

Elfriede Löffler gründet eine Näherei in Ried im Innkreis

1973

Übernahme durch Fischer
Umstellung auf „Funktion-
nelle Sportmode“

1974

Erste Winter- &
Tenniskollektion

1982

Erste Funktionswäsche-
kollektion

1989

LÖFFLER Produkte
werden erstmals nach
OEKO-TEX® STANDARD
100 zertifiziert
(damals Textiles
Vertrauen)

1990

Start der Partnerschaft
mit dem DSV

1998

Erste Running-Kollektion

2018

Einführung der hotBOND®
reflective Technologie
(ausgezeichnet mit
dem Landespreis für
Innovation in OÖ)

2020

Erster Nachhaltigkeits-
bericht von LÖFFLER wird
veröffentlicht und mit
dem ASRA (Austrian
Sustainability Reporting
Award) ausgezeichnet

2021

Materialinnovation
transtex® SHELL

2021

Auszeichnung
Nachhaltige Gestal-
ter:innen Österreichs &
Nominierung Trigos
Österreich

1975

Erste Langlaufkollektion

1978

Durchbruch mit transtex®

1979

Start der Partnerschaft
mit dem ÖSV

1981

Erste Radkollektion

2002

Start der Partnerschaft
mit dem SWISS Ski Alpin
Team

2008

Einführung der hotBOND®
Technologie

2013

Gründung von LÖFFLER
Bulgarien EOOD als
Tochtergesellschaft

2014

LÖFFLER GmbH in Ried
wird erstmals OEKO-TEX®
STeP zertifiziert

2021

Eröffnung der neu
gebauten Produktions-
halle von LÖFFLER
Bulgarien EOOD in
Tryavna

2022

Materialinnovation
transtex® RETR'X

2022

Erste OEKO-TEX® MADE
IN GREEN zertifizierte
Produkte in der LÖFFLER
Kollektion

2023

LÖFFLER Bulgarien
EOOD in Tryavna wird
erstmalig OEKO-TEX®
STeP zertifiziert

Vision und Mission

Unsere Vision ist es, Ausdauersportler:innen dabei zu unterstützen, besser zu werden, wobei wir dem Wort „besser“ ganz bewusst zwei verschiedene Bedeutungen beimessen.

Einerseits wollen wir mit unseren Produkten dazu beitragen, dass die Sportler:innen ihr Potenzial ausschöpfen und an ihre Grenzen gehen können. Die Athlet:innen sollen sich dabei zu 100 % auf die Performance-Textilien aus dem Hause LÖFFLER verlassen und dank deren Qualität und Funktionalität ihre Leistung verbessern können.

Andererseits möchten wir unseren Kund:innen Produkte bieten, die im Sinne der Nachhaltigkeit besser sind als andere. Dabei geht es uns nicht allein um Produkteigenschaften wie Langlebigkeit und Reparierbarkeit, sondern auch darum, dass wir als Unternehmen unserer Verantwortung gerecht werden und hohe soziale und ökologische Standards in der Herstellung sicherstellen.

Wir sind überzeugt, dass auch das zur Qualität unserer Produkte beiträgt und dass davon nicht nur die Konsument:innen profitieren, sondern wir dadurch auch breiteren gesellschaftlichen Nutzen stiften. Zum Ausdruck kommt die regionale, nachhaltige Ausrichtung von LÖFFLER auch in unserer Mission.

VISION

„LÖFFLER ermöglicht Ausdauersportler:innen besser zu werden – als Athlet:innen und als Konsument:innen.“

MISSION

„Wir beweisen jeden Tag, dass innovative, hochqualitative Sportbekleidung verantwortungsvoll in Österreich/Europa hergestellt werden kann.“

HALTUNG
IST NICHTS FÜR FEIGLINGE. HALTUNG KOSTET.
HALTUNG IST EINE FRAGE DES
STANDPUNKTES.
UND AUCH DES STANDORTES.
DESHALB PRODUZIERT LÖFFLER IN
ÖSTERREICH,
EUROPA. WEIL MAN SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE
VERANTWORTUNG
NICHT AUSLAGERN KANN.
LÖFFLER. MADE FOR BETTER.



01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Leitbild und Werte

Die Unternehmenskultur und die zugrundeliegenden Werte von LÖFFLER werden durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt. Wie wir miteinander und mit unseren externen Stakeholdern umgehen und worauf wir im Sinne unserer nachhaltigen Unternehmensausrichtung Wert legen, ist in den unternehmenspolitischen Leitsätzen festgehalten, die 2019 von den Führungskräften erarbeitet wurden.

Wofür unser Unternehmen und die Marke LÖFFLER stehen und was insbesondere unsere Kundinnen und Kunden von uns erwarten dürfen, haben wir zuvor in einem partizipativen Prozess erarbeitet:

LÖFFLER steht für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Produktion. Nicht nur im Wort, sondern vor allem in der Tat. Regionale Verantwortung spielt bei uns seit jeher eine wichtige Rolle. Während viele Mitbewerber in den letzten Jahrzehnten ihre Produktion nach Fernost verlagerten, ging LÖFFLER einen anderen Weg. Bis heute halten wir an der Produktion in Österreich und Europa fest und stellen rund 70 % der Stoffe für die Kollektionen selbst her.

Die Materialien beziehen wir vorwiegend von Lieferanten aus Europa und achten dabei auf höchste ökologische und soziale Standards. Rund 90 % der gesamten Wertschöpfung, von der Garnherstellung bis zur Endkontrolle, findet in Europa statt.

Um das Wachstum der letzten Jahre bewältigen zu können, arbeitet LÖFFLER ausschließlich mit Partnerbetrieben in Europa zusammen. Aber auch hier setzen wir auf Eigenständigkeit. Erst Ende 2021 haben wir eine neue Näherei für unsere Tochtergesellschaft in Bulgarien eröffnet und setzen hier das Konzept der regionalen Verantwortung fort.

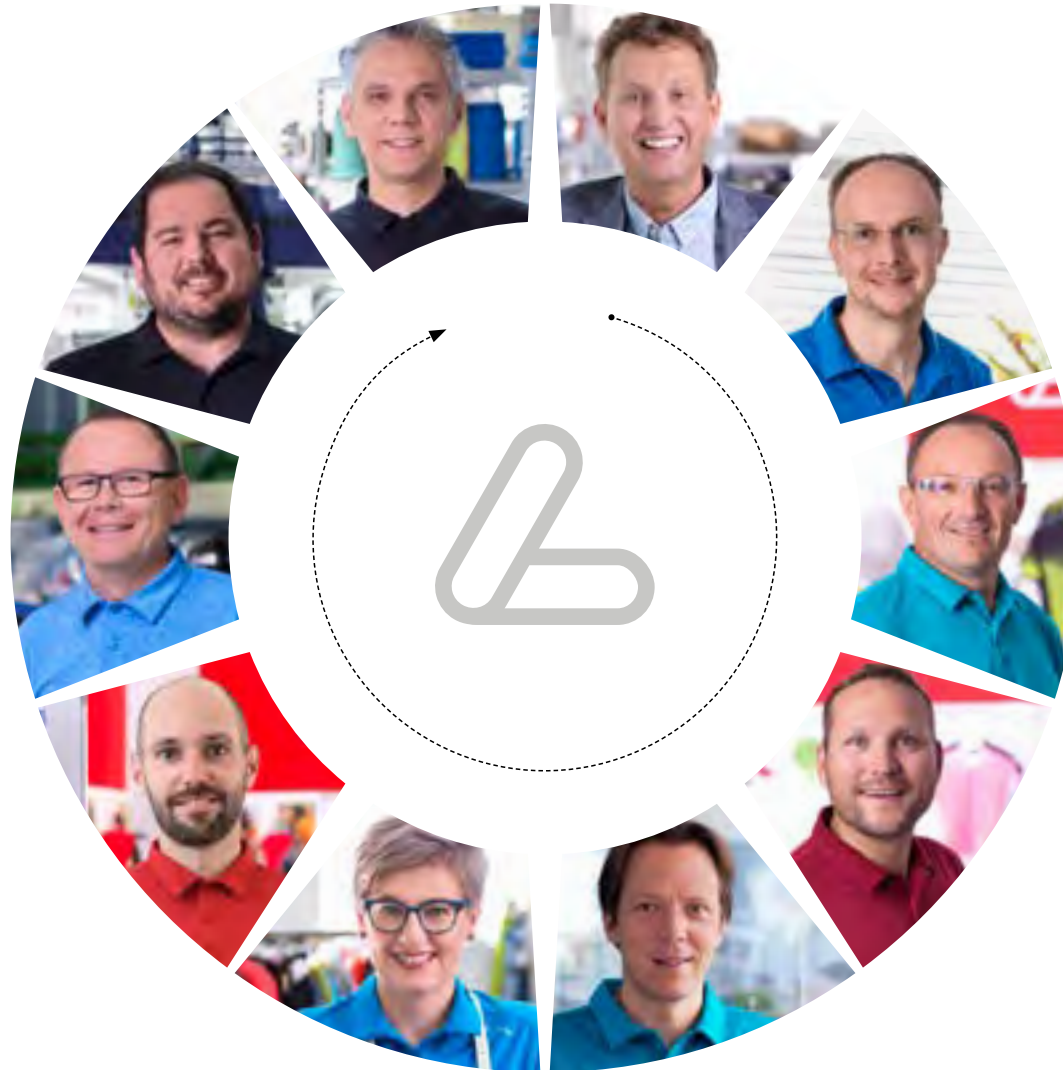
Die Markenkernwerte „Innovation, Qualität und Verantwortung aus Österreich/Europa“ werden bei LÖFFLER täglich gelebt.

Unternehmens- führung und Organisation

Bei LÖFFLER gibt es eine klare Trennung zwischen Leitung und Kontrolle. Oberstes Kontrollorgan von LÖFFLER ist der *Beirat* (siehe S. 24). Er vertritt die Interessen der *Eigentümerinnen* (siehe S. 22) im Unternehmen. Der Beirat besteht aus sechs wirtschaftlich erfahrenen Mitgliedern, die selbst Geschäftsführer oder Eigentümer von Unternehmen sind.

Strategisch und operativ geführt wird die LÖFFLER GmbH durch den Geschäftsführer Mag. Otto Leodolter, unterstützt durch die Abteilungsleiter:innen, die gemeinsam mit ihm den Führungskreis (FK 1) von LÖFFLER bilden.

Die Leitsätze auf der nächsten Seite sind ein Auszug aus unserem Leitbild aus dem Handlungsfeld „Nachhaltige Unternehmensführung“, das strategische Ziel stammt aus der Nachhaltigkeitsstrategie und ist demselben Handlungsfeld zugeordnet.



Geschäftsführer

Otto Leodolter

Kaufmännische Leitung

*Prok. Johannes
Huber-Reiter*

Verkaufsleitung Int.

Christian Höckner

Verkaufsleitung Int.

Bernhard Zauner

Marketing

Jörg Tichy

Produktentwicklung

Elisabeth Heuberger

Produktmanagement

Stefan Gögele

Logistik/Einkauf

Peter Tiepoldt

Strickerei

Saša Stefanovic

Produktion

Arnold Bowier

Leitsätze

- » *LÖFFLER ist ein Familienunternehmen mit stabiler Eigentümerstruktur, das auf eine langfristige nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist.*
- » *Besser werden, mit jedem Tag: Unsere Unternehmensführung ist menschlich, motivierend und zielorientiert.*
- » *Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von einem wertschätzenden Umgang: Wir begegnen einander auf Augenhöhe, mit Wohlwollen und Respekt.*
- » *Wir haben klar definierte, nachhaltige Unternehmensziele, streben kontinuierliche Verbesserung an und können unsere Leistungen belegen.*
- » *Wir haben eine hohe Fertigungstiefe und produzieren ausschließlich in Österreich/Europa.*
- » *Die Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften betrachten wir als Selbstverständlichkeit, unsere Standards und Vorgaben gehen darüber hinaus.*
- » *Dialog, Kooperationen und Partnerschaften mit unseren Stakeholdern sind der Schlüssel zu unserem Erfolg.*

Strategisches Ziel

- > Positionierung und dauerhafte Profilierung als verantwortungsvolles, nachhaltig agierendes Unternehmen
- » *Kund:innen bewerten LÖFFLER als verantwortungsvolles, nachhaltig agierendes Unternehmen (unbegrenzt gültig, jährlich durch Befragung evaluiert)*
- » *Fachmedien bewerten LÖFFLER als verantwortungsvolles, nachhaltig agierendes Unternehmen (unbegrenzt gültig, regelmäßig durch Fachmedien evaluiert)*

Fortschrittsbericht zum strategischen Ziel

LÖFFLER ist es im Berichtszeitraum gelungen, sich als verantwortungsvolles, nachhaltig agierendes Unternehmen zu positionieren und als solches zu profilieren. So haben unsere Newsletter-Empfänger:innen unser Nachhaltigkeitsengagement in zwei Umfragen, die wir im Berichtszeitraum durchgeführt haben, mit 8,2 bzw. 8,4 von 10 Punkten bewertet.

Unser erster Nachhaltigkeitsbericht wurde 2020 von der Fachjury des Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) zum besten Nachhaltigkeitsbericht Österreichs in der Kategorie „Erstbericht“ gewählt. 2021 schaffte es LÖFFLER beim Nachhaltigkeitspreis Trigos, in der Kategorie „Regionale Wertschaffung“ unter die drei besten Unternehmen Österreichs nominiert zu werden.

Im selben Jahr nahm Otto Leodolter stellvertretend für das gesamte Unternehmen die Auszeichnung als „Nachhaltiger Gestalter Österreichs“ entgegen. In Fachmedien wurde positiv über die Leistungen und Ziele von LÖFFLER für eine nachhaltige Entwicklung berichtet. Und nicht zuletzt ist auch den eigenen Mitarbeiter:innen stärker ins Bewusstsein gerückt, dass es LÖFFLER mit der Nachhaltigkeit ernst meint und den Weg konsequent weitergeht.

Die Erstellung und Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts, das etablierte Nachhaltigkeitsmanagement und die laufende Befassung mit Nachhaltigkeitsfragen in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Unternehmens haben dazu geführt, dass viele Mitarbeiter:innen aktiv und aus Überzeugung zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung beitragen und extern als Markenbotschafter für LÖFFLER als nachhaltiges Unternehmen auftreten.

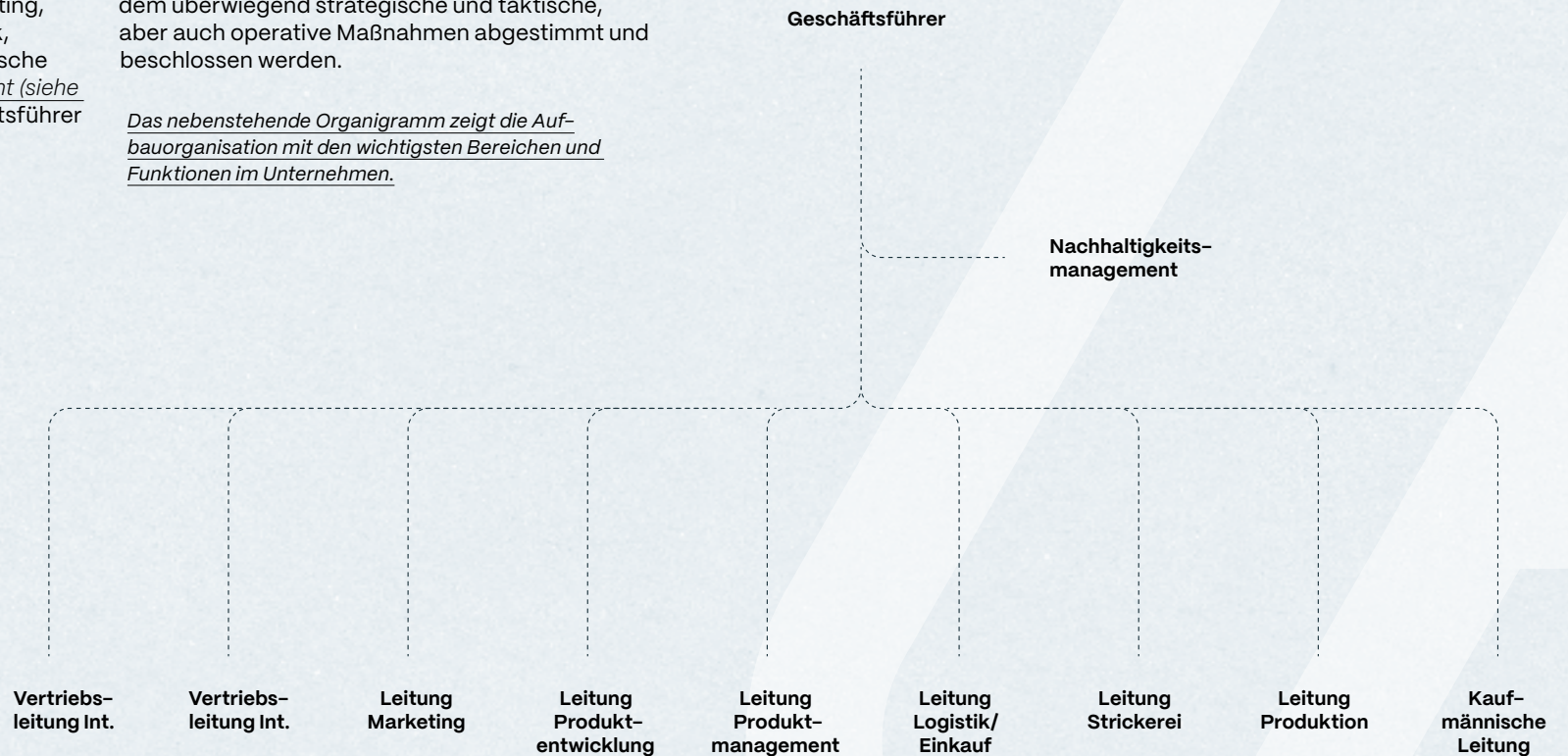
Als einen weiteren Indikator für den Fortschritt hinsichtlich dieses strategischen Ziels hatten wir im Nachhaltigkeitsbericht 2020 eine Verbesserung des Rankings auf der Plattform „Rank a Brand“ angeführt. Da „Rank a Brand“ eingestellt wurde, können wir leider nichts darüber berichten und haben diesen Indikator gestrichen.

Aufbauorganisation

An der Spitze der LÖFFLER GmbH steht als höchstes Leitungsorgan der Geschäftsführer Mag. Otto Leodolter. Zum obersten Führungskreis (FK 1, Führungskreis 1) gehören die Führungskräfte der Unternehmensbereiche Vertrieb, Marketing, Entwicklung, Produktmanagement, Logistik, Grundfertigung, Produktion und kaufmännische Verwaltung. Das *Nachhaltigkeitsmanagement* (siehe S. 27) ist als Stabsstelle direkt dem Geschäftsführer unterstellt.

LÖFFLER zeichnet sich durch kurze und schnelle Entscheidungswege aus. Der Führungskreis trifft sich regelmäßig. Zumindest einmal pro Quartal findet ein sogenanntes FK 1-Meeting statt, bei dem überwiegend strategische und taktische, aber auch operative Maßnahmen abgestimmt und beschlossen werden.

Das nebenstehende Organigramm zeigt die Aufbauorganisation mit den wichtigsten Bereichen und Funktionen im Unternehmen.



- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



Geschäftsführung

Mag. Otto Leodolter ist seit 2011 alleinvertretungsberechtigter handelsrechtlicher und gewerberechtigter Alleingeschäftsführer der LÖFFLER GmbH und leitet das Unternehmen gemeinsam mit den Manager:innen des obersten Führungskreises (FK 1). Die Führung der Unternehmung erfolgt in enger Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Beirats Dr. Georg Emprechtinger.

Die Ausbildung von Otto Leodolter fundiert auf dem Abschluss der HTL für Nachrichtentechnik in Braunau am Inn sowie einem Betriebswirtschaftsstudium an der JKU Linz mit den Schwerpunkten Organisation und Fertigungswirtschaft. Er war in seinem beruflichen Werdegang Angestellter in einer Steuerberatungskanzlei, Angestellter in einem Sportartikelunternehmen, Vertriebsleiter eines Produktionsunternehmens in der Holzbranche und langjähriger Geschäftsführer bei einem namhaften Schuhproduzenten. Diese berufliche Erfahrung, gepaart mit vielen fachlichen und persönlichen Fortbildungen, befähigen ihn, die Geschicke des Unternehmens bestmöglich zu lenken.

Wissen und Kompetenz zum Themenkomplex Nachhaltigkeit eignet sich der Geschäftsführer durch Studium der aktuellen Fachliteratur, Teilnahme an Informationsveranstaltungen, regelmäßigen Austausch mit Expert:innen und interne Arbeitsgespräche an. Die direkten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen von LÖFFLER können vom Geschäftsführer und dem Führungsteam gut erfasst, bewertet und gemanagt werden. Potenzielle Auswirkungen in der Lieferkette werden durch ein im Berichtszeitraum entwickeltes nachhaltiges Lieferkettenmanagement (siehe S. 78) laufend analysiert und gesteuert.

In regelmäßigen Abstimmungsmeetings mit allen Führungskräften stellt der Geschäftsführer sicher, dass sich die Gesellschaft gemäß der strategischen Ausrichtung und den Nachhaltigkeitszielen erfolgreich entwickelt.

Strategische Planung

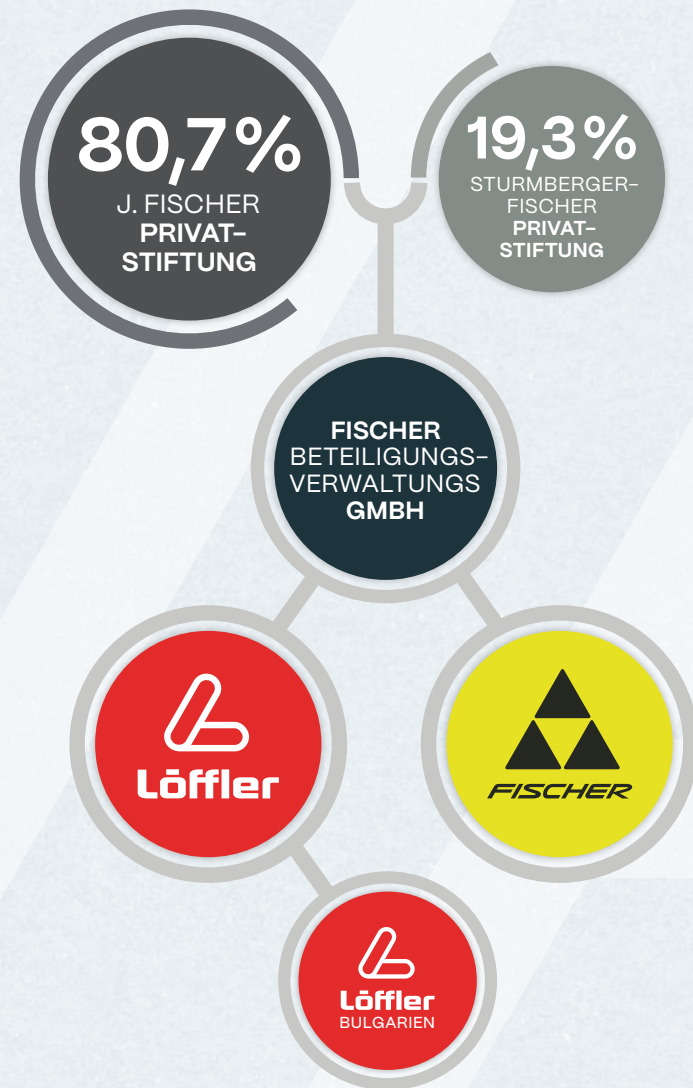
Einmal im Jahr steht die Unternehmensstrategie auf dem Prüfstand. Es gibt bei LÖFFLER ein Strategiepapier, das die grundsätzlichen langfristigen Ziele des Unternehmens beschreibt. Den normativen Überbau bilden Vision, Mission, Leitbild und Werte. Davon abgeleitet, erarbeitet bzw. aktualisiert der oberste Führungskreis jährlich die strategischen Eckpfeiler für Vertrieb, Kollektion, Produktion, Marketing und die IT-Strategie des Unternehmens. Nachhaltigkeit ist als Querschnittsthema ein integrierter Bestandteil der Unternehmensstrategie. Viele der strategischen Nachhaltigkeitsziele von LÖFFLER sind demnach auch im Strategiepapier enthalten.

Aus der Unternehmensstrategie leitet sich die operative Planung ab: die 3-jährige Mittelfristplanung, das operative Jahresbudget sowie die daraus resultierenden Maßnahmen und Investitionen (siehe Operative Planung und Steuerung; S. 26).

Eigentümerinnen

Die LÖFFLER GmbH ist ein Familienunternehmen. Alleinige Eigentümerin des Unternehmens ist die Fischer Sports Beteiligungsverwaltungs GmbH, die sich wiederum im Besitz zweier Privatstiftungen befindet.

Die Fischer Sports GmbH ist ein Schwesterunternehmen der LÖFFLER GmbH. Die LÖFFLER GmbH ist 100%-Eigentümerin der LÖFFLER Bulgarien EOOD. Diese ist die einzige Tochtergesellschaft der LÖFFLER GmbH und hat selbst keine Beteiligungen.



Stiftungen sichern stabile Eigentümerstruktur

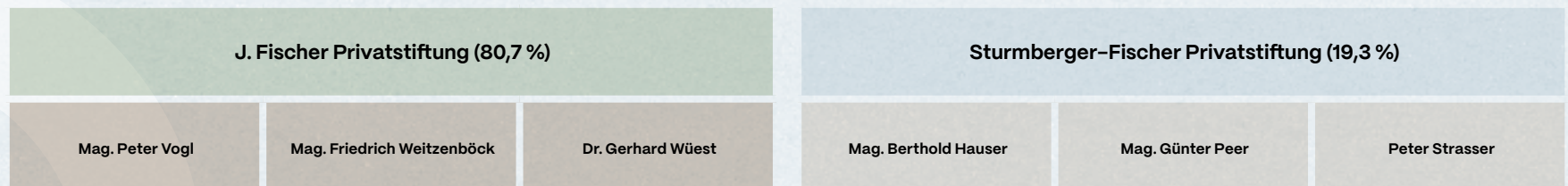
Die Übergabe von Gesellschaftsanteilen an nachfolgende Generationen birgt bei vielen Familienunternehmen ein Konfliktpotenzial und somit das Risiko einer Destabilisierung in der Eigentümerstruktur, die sich letztlich auch negativ auf den Erfolg des Unternehmens auswirken kann. Anders bei LÖFFLER: Die beiden Familienstiftungen sichern 99 Jahre lang Kontinuität und Professionalität auf Eigentümerebene.

Die J. Fischer Privatstiftung, die mit Stiftungsurkunde vom 18.12.1995 errichtet wurde, hält 80,7 % der Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH. Ein wesentlicher Zweck der Mehrheitseigentümerin ist die Sicherung des Fortbestands der Unternehmen.

Diesem Zweck wird dann entsprochen, wenn die Unternehmen, die Mitarbeiter:innen und die Standorte entwickelt werden. Ein nachhaltiges Wirtschaften über Generationen hinweg ist somit auf Eigentümerebene geregelt und gesellschaftsrechtlich abgesichert.

Der Familienkodex als Eigentümerstrategie ist im Kernstück in der Stiftungsurkunde unveränderlich festgeschrieben. Die Stiftungsurkunde ist rechtlich bindend und drückt zugleich den Willen von KR Josef Fischer (1929–2020) und der Familie aus. Die Stiftungsurkunde und der Familienkodex sind somit Richtschnur für das langfristige Handeln der Organe der Gesellschaften.

Die Stiftungsvorstände in den Stiftungen wie auch die Geschäftsführung der Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH und der Beirat tragen die Strategie nachhaltigen Wirtschaftens mit und stützen die Entwicklung der Unternehmungen.



Fischer Beteiligungs- verwaltungs GmbH

Die Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH hat die Aufgabe, den Stiftungswillen der langfristig nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu realisieren. Die Geschäftsführer der Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH sind:

Dr. Georg Emprechtinger | Dr. Gerhard Wüest

Die Gesellschafterin hat zur Wahrnehmung dieser Aufgaben für LÖFFLER einen Beirat eingerichtet, der sich vertiefend um diese Aufgaben annimmt.

Beirat

Ein Beirat (Advisory Board) ist offiziell ein beratendes Gremium, das vom Gesetz her nicht die Kontrolle über die Geschäftsführung innehat, wie das bei einem Aufsichtsrat (§ 29 GmbH-Gesetz) der Fall wäre. Bei der LÖFFLER GmbH ist der Beirat das oberste Kontrollgremium. Dieser nimmt alle durch die „Geschäftsordnung des Beirates der LÖFFLER GmbH“ übertragenen Aufgaben wahr.

Auszugsweise sind dies:

- » *Entscheidung über die Grundzüge der Geschäfts- und Investitionspolitik*
- » *Generelle strategische Ausrichtung*
- » *Genehmigung der operativen Jahresplanung (Budget)*
- » *Mittelfristige Investitions- und Finanzplanung*
- » *Überwachung der Geschäftsführung*

In den Beirat entsendet wurden 6 Personen mit besonderer Qualifikation und fachlicher Expertise, meist erfahrene Manager aus der Wirtschaft. Die Entsendung erfolgt durch die Gesellschafterin auf unbestimmte Zeit. Kein Beiratsmitglied ist zugleich auch Dienstnehmer der LÖFFLER GmbH.

Zum Beirat kann nicht entsendet werden, wer zum Zeitpunkt der Entsendung das 70. Lebensjahr vollendet hat. Die Abberufung von Mitgliedern des Beirates durch die Gesellschafterin ist jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich.

Die Mitglieder des Beirats sind:

Dr. Georg Emprechtinger Vorsitz				
Mag. Ingo Natmessnig Vorsitzender-Stellvertreter	Viktor Aigner, MSc Beirat	Dr. Anton Kirchtag Beirat	Mag. Peter Vogl Beirat	Dr. Gerhard Wüest Beirat

- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Abstimmung und Kontrolle

Die Geschäftsordnung des Beirats regelt die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Zusammenwirken von Beirat und Geschäftsführung von LÖFFLER, die in einem regelmäßigen und engen Austausch stehen.

Die grundsätzliche strategische Ausrichtung wird in dem jährlich stattfindenden Strategie-meeting abgestimmt. Die von der Geschäftsleitung erarbeitete Strategie wird dem Beirat vorgestellt, gemeinsam diskutiert und ggf. nochmals geschärft. In diesem Meeting wird auch über die Nachhaltigkeitsstrategie (S. 27) berichtet und beraten. Deren Schwerpunkte – regionale Produktion und Wertschöpfung, Umwelt- und Klimaschutz, Attraktivität als Arbeitgeber sowie nachhaltige Produkte – liegen dem Beirat wie der Geschäftsführung gleichermaßen am Herzen.

In vierteljährlichen Beiratssitzungen berichtet die Geschäftsleitung über den Geschäftsverlauf und die aktuelle Lage der Gesellschaft. Es werden die taktischen und operativen Belange der Unternehmung besprochen und eventuelle Abweichungen zum Jahresplan erläutert. Im Zuge dieser Sitzungen gibt der Beirat die jährlichen Budgets, die Unternehmensergebnisse und wesentliche zustimmungspflichtige Geschäftsfälle auf Antrag der Geschäftsführung frei. Die Beiratsmitglieder geben direktes Feedback an die Geschäftsführung. Es werden Wünsche ausgesprochen, Aufträge erteilt sowie die Entwicklung der Unternehmung reflektiert und bewertet.

Ergänzend zu den jährlichen Strategiemeetings und den vierteljährlichen Beiratssitzungen besteht eine laufende direkte Kommunikation zwischen dem Vorsitzenden des Beirats und dem Geschäftsführer von LÖFFLER.

Vergütung der Führungskräfte

Die Vergütung der Führungskräfte ist, wie bei allen anderen Mitarbeiter:innen, neben der Gültigkeit von Gesetz und Kollektivvertrag einzelvertraglich geregelt. Bei den oberen Einkommen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten (All-in-Verträge).

Der überwiegende Teil der Vergütung ist fixiert, wobei ein erfolgsabhängiger variabler Anteil im Gehalt vorgesehen ist. Wird die Untergrenze für das finanzielle Leistungskriterium nicht erreicht, so gebührt kein variabler Gehaltsbestandteil. Eine Deckelung in der variablen Vergütung ist definiert, und für den Fall des Ausscheidens aus der Unternehmung ist der sofortige Entfall der Vergütung vorgesehen.

Detaillierte Informationen zur Vergütung bei LÖFFLER finden Sie im Kapitel Faire Entlohnung (S. 65).

Operative Planung und Steuerung

Die Unternehmensstrategie und *Nachhaltigkeitsstrategie* (S. 27) sind Grundlage für viele Entscheidungen und schaffen Klarheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei LÖFFLER.

Die operative Planung ist die in Zahlen gegossene Willenserklärung zur Umsetzung der Strategien für den jeweiligen Zeitraum. Unmittelbar nach der Strategieentwicklung gilt es daher, taktische und operative Ziele zu formulieren, Maßnahmen zu beschließen, Ressourcen bereitzustellen und das Geplante in der täglichen Praxis umzusetzen.

Bei LÖFFLER gibt es neben dem jährlichen Budget, das im Jänner erarbeitet und im Februar durch den Beirat freigegeben wird, eine 3-jährige Mittelfristplanung, die im Zuge des jährlich stattfindenden Strategiemeetings im November präsentiert wird.

Die strategische Mittelfristplanung resultiert aus der generellen strategischen Ausrichtung von LÖFFLER. Dabei geht es um zu lukrierende Erfolgspotenziale, die in dem Zeitraum realisiert werden sollen. Die damit verbundene Beschäftigung mit der Zukunft hilft, diese bestmöglich zu bewältigen, auch wenn letztlich einiges anders kommt, als es geplant worden war. Denn die moderne Welt und damit auch die Rahmenbedingungen der Unternehmensführung sind geprägt von Volatilität, Komplexität und Unsicherheitsfaktoren. In diesem Sinne ist es wichtig, flexibel zu bleiben und sich auf die sich laufend verändernden Gegebenheiten bestmöglich einzustellen.

Die Budgetierung erfolgt hausintern in enger Abstimmung zwischen der Geschäftsleitung, den Führungskräften und den Kostenstellenverantwortlichen. Die Basis bildet die Vertriebseinschätzung der verschiedenen Märkte mit zu dem Zeitpunkt bereits bekannten Vororderzahlen.

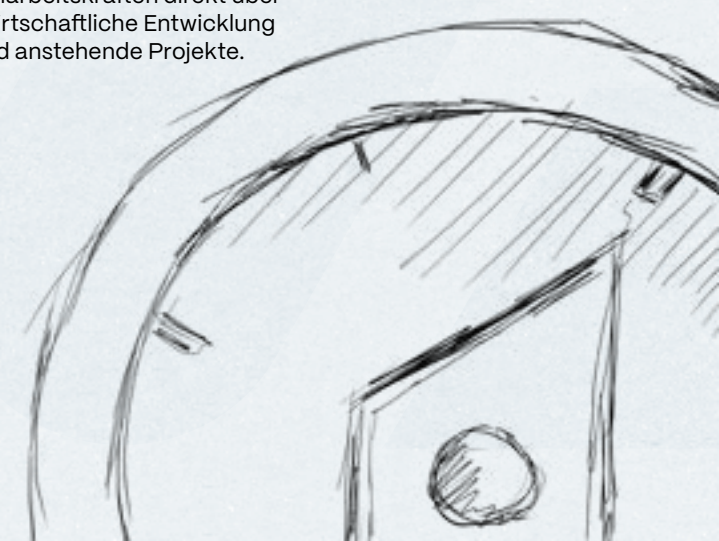
Die Freigabe des Budgets erfolgt durch den Beirat jeweils vor Beginn des neuen Wirtschaftsjahres. Laufende Forecasts, Abweichungsanalysen und Kostenübersichten je Kostenstelle stellen die Einhaltung der Budgets sicher. Monatsberichte des Controllings an die Geschäftsleitung garantieren den jederzeitigen kaufmännischen Überblick.

Eine schnelle Informationsbereitstellung verkürzt interne Entscheidungswege und steigert die Reaktionsfähigkeit im Unternehmen. Deshalb hat sich LÖFFLER zu einem „Fast-close-Prozess“ im Monats- wie auch Jahresabschluss entschieden. Das bedeutet, dass zum Beispiel spätestens am 9. des Folgemonats der Monatsabschluss und binnen 3 Wochen der vorläufige Jahresabschluss fertiggestellt ist.

Die operative Abstimmung zwischen dem Geschäftsführer und seinen Führungskräften findet in individuellen Jour-fixe-Terminen und im kompletten Führungskreis 1 im Rahmen der viermal im Jahr stattfindenden FK 1-Meetings statt. Dabei werden die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der einzelnen Abteilungen und des Unternehmens insgesamt besprochen. Darauf basierend werden Ziele und Maßnahmen beschlossen und deren Umsetzung in die Wege geleitet. Die regelmäßigen FK 1-Meetings sichern das abteilungsübergreifende Denken und Handeln der Führungskräfte.

Zweimal im Jahr findet der sogenannte Steuerrat statt. Dabei berichtet der Geschäftsführer dem erweiterten Führungskreis (FK 1 und FK 2) und ausgewählten Schlüsselarbeitskräften direkt über die aktuelle Lage, die wirtschaftliche Entwicklung sowie über laufende und anstehende Projekte.

- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation



Im Zuge der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts von LÖFFLER im Zeitraum 2019 bis 2020 haben wir zugleich die Grundlage für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement gelegt. Damals hat LÖFFLER unter der Anleitung eines darauf spezialisierten Beraters eine Reihe von Daten und Informationen gesammelt, die es zur Erfüllung der GRI-Standards zu berichten galt. Darauf aufbauend und abgeleitet aus der Unternehmensstrategie haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie und ein daran anknüpfendes Nachhaltigkeitsprogramm mit taktischen Zielen und Maßnahmen ausgearbeitet.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie dient dazu, die Auswirkungen des Unternehmens auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen im Sinne der Nachhaltigkeit positiv zu gestalten und die Resilienz von LÖFFLER hinsichtlich externer Entwicklungen (z. B. Klimakrise oder demografische Entwicklung) zu erhöhen. Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie sind eng miteinander verwoben.

Die Unternehmensstrategie baut bereits seit vielen Jahren auf den beiden Säulen Performance und Verantwortung auf, und den Verantwortungsbegriff hat LÖFFLER seit jeher breit ausgelegt.

Wir sind uns bewusst, dass mit unserer Geschäftstätigkeit wirtschaftliche, ökologische und soziale/gesellschaftliche Auswirkungen verbunden sind und wir die Verantwortung dafür tragen, negative Auswirkungen zu vermeiden oder, wenn das

nicht möglich ist, zu minimieren und positive Auswirkungen zu maximieren.

Dieses Bewusstsein war in der Geschäftsleitung und im Beirat schon vor der systematischen Befassung mit dem Thema Nachhaltigkeit vorhanden und hat das normative, strategische und operative Management im Unternehmen geprägt.

Wir haben daher bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie nicht von null begonnen, sondern auf diesem Verantwortungsbewusstsein aufgebaut, das bereits in der Unternehmenskultur und im Management vorhanden war. Die Nachhaltigkeitsstrategie von LÖFFLER umfasst fünf Handlungsfelder, für die wir mittel- bis langfristig zu erreichende und unbegrenzt gültige strategische Ziele ausgearbeitet haben.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das Nachhaltigkeitsprogramm leitet sich von den strategischen Zielen ab und enthält zu allen *wesentlichen Themen* (S. 30) überwiegend mittelfristige (taktische) Ziele sowie Maßnahmen, die dazu führen sollen, dass die strategischen und taktischen Ziele erreicht werden.

Wir haben bei der Ausarbeitung des Programms versucht, möglichst viele Ziele zu quantifizieren und zu terminieren, um ein kennzahlenbasiertes Nachhaltigkeitsmanagement und -controlling zu entwickeln. Die meisten dieser Kennzahlen veröffentlichen wir in diesem Bericht.

Wir wollen damit unsere Leistung im Berichtszeitraum offenlegen und zeigen, welche Ziele wir erreicht haben und für welche Aufgaben wir noch etwas mehr Zeit brauchen oder bereits neue, wirkungsvollere Maßnahmen beschlossen haben. Rund 75 % der geplanten Maßnahmen konnten wir im Berichtszeitraum umsetzen (*siehe Anhang; S. 213–229*).

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist eine Querschnittsaufgabe. An der Umsetzung der Maßnahmen arbeiten daher alle Abteilungen des Unternehmens mit. Eine koordinierende und unterstützende Rolle nimmt dabei der Nachhaltigkeitsmanager ein.

Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement

Die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement wurde bei LÖFFLER im Frühjahr 2022 neu geschaffen, um den steigenden Anforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung gewachsen zu sein und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens systematisch und konsequent voranzutreiben. Die Vollzeitstelle wurde intern durch einen engagierten und nachhaltigkeitsaffinen Mitarbeiter besetzt, der davor als Einkaufsleiter tätig war.

Bei ihm laufen die Fäden im Nachhaltigkeitsmanagement zusammen. Zusätzlich zu seiner koordinierenden Rolle bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms hat er die Projektleitung bei einigen strategisch bedeutsamen Nachhaltigkeitsprojekten.

Dazu zählten im Berichtszeitraum etwa:

- » *die Erarbeitung und Weiterentwicklung eines Verhaltenskodex mit sozialen und ökologischen Kriterien und Standards für die Materiallieferanten und Lohnpartner von LÖFFLER*
- » *die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts*
- » *die Visualisierung der Lieferkette für unsere Händler und die Konsument:innen*
- » *Datenerhebung für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks von LÖFFLER*
- » *die Aktualisierung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementhandbuchs mit Umweltpolitik und Umweltzielen*
- » *die Koordination von textilspezifischen Unternehmens- und Produktzertifizierungen*

01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Nachhaltigkeit im obersten Führungskreis

Der Nachhaltigkeitsmanager berichtet dem Geschäftsführer über den Stand der Umsetzung dieser und weiterer Projekte und Maßnahmen und stimmt sich hinsichtlich der anstehenden Aufgaben mit ihm und den Abteilungsleiter:innen ab.

Der Nachhaltigkeitsmanager ist auch für die Vorbereitung und Leitung jener Arbeitstreffen der Führungskräfte (FK 1-Meetings) zuständig, in denen sich diese gegenseitig über den aktuellen Grad der Zielerreichung und über den Stand der Umsetzung von Maßnahmen berichten, die im Nachhaltigkeitsprogramm enthalten sind. Diese Arbeitstreffen, die quartalsweise stattfinden, werden auch dafür genutzt, sich über aktuelle interne und externe Entwicklungen sowie über Ansprüche und Wünsche der Stakeholder auszutauschen.

Die Führungskräfte diskutieren, welche Auswirkungen auf und durch LÖFFLER damit zusammenhängen, und beschließen gegebenenfalls weitere Ziele und Maßnahmen. Die Letztverantwortung für die Steuerung der Nachhaltigkeitsauswirkungen von LÖFFLER liegt beim Geschäftsführer.

Nachhaltigkeit in den Jahreszielen der Führungskräfte

Mit allen Führungskräften (FK 1 und FK 2) von LÖFFLER werden Jahresziele vereinbart. Darunter sind auch viele Ziele und Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm.

Die Leistungsbewertung erfolgt im Rahmen der Mitarbeitergespräche und hat Auswirkung auf die Höhe der Bonuszahlung, die es bei LÖFFLER nicht nur für die Führungskräfte, sondern für alle Mitarbeitenden gibt (*siehe Altersvorsorgeleistung; S. 69*). Somit bestehen für die Führungskräfte und Mitarbeitenden neben ideellen auch finanzielle Anreize, zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens beizutragen.

Wesentliche Themen

Die direkten und indirekten Auswirkungen von LÖFFLER auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen sind maßgeblich dafür, mit welchen Themen wir uns im Nachhaltigkeitsmanagement befassen.

Nebenstehend sind die wesentlichen Themen aufgelistet und den Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet.

Bessere Produkte

- » *Kreislauffähige Produkte*
- » *Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit*
- » *Langlebigkeit und Reparaturservice*
- » *Transparenz und Kennzeichnung*

Verlässlicher Wirtschaftspartner

- » *Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung*
- » *Faire Entlohnung*
- » *Regionale Produktion und Beschaffung*
- » *Nachhaltigkeit in der Lieferkette*

Attraktiver Arbeitgeber

- » *Beschäftigung und Arbeitgeberqualität*
- » *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*
- » *Aus- und Weiterbildung*
- » *Vielfalt und Chancengleichheit*

Umweltfreundlicher Produzent

- » *Materialeinsatz*
- » *Energieerzeugung und -verbrauch*
- » *Emissionen und Klimaschutz*
- » *Betriebliche Abfallwirtschaft*

In der Unternehmensführung beschäftigen wir uns auch mit externen Entwicklungen, die finanzielle Auswirkungen auf LÖFFLER haben oder mittel- bis langfristig das Wachstum und die Ertragskraft des Unternehmens beeinflussen könnten, weil damit erhebliche Risiken und/oder Chancen verbunden sind.

Informationen dazu, wie wir die wesentlichen Themen bestimmen und mit welchen externen Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext nach Einschätzung der Führungskräfte finanzielle Risiken und Chancen für LÖFFLER verbunden sind, finden sich im Kapitel Bestimmung der wesentlichen Themen (siehe S. 209).

- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Risikomanagement

Das Risikomanagement von LÖFFLER umfasst strategische, taktische und operative Komponenten. Wir wollen damit Risiken vermeiden (z. B. Brandschutz), vermindern (z. B. Lieferkettenmanagement), nicht vermeidbare Risiken überwälzen (z. B. Betriebsunterbrechungsver-sicherung) und verbleibende Risiken tragen und managen (z. B. höhere Gewalt, Witterung).

Die untenstehende Grafik zeigt, wie wir Risiken grundsätzlich einstufen. ALARP („as low as reasonably possible“, dt.: so gering wie vernünftigerweise machbar) beschreibt ein Prinzip im Risiko-management. Auf Basis der Risikobewertung werden im Bedarfsfall präventive Maßnahmen gesetzt.



Als höchstes Risiko mit Potenzial zu kritischem Schadensausmaß und entfernt vorstellbarer Eintrittswahrscheinlichkeit wird beispielsweise aktuell der Ausfall von IT-Systemen, ausgelöst durch Cyberkriminalität, angesehen. Um dem entgegenzuwirken, wurden Konzepte in Zusammenarbeit mit der Fischer Sports GmbH erarbeitet, um das bestehende Risiko zu vermindern.

Der Totalausfall des Zuschnitts ist ein weiteres Beispiel für ein Risiko, das vom Schadensausmaß ebenfalls kritisch, von der Eintrittswahrscheinlichkeit aber geringer eingeschätzt wird. LÖFFLER schneidet 100 % seiner Textilien in Ried im Innkreis zu. Ein Totalausfall des Zuschnitts hätte daher einen Produktionsstillstand zur Folge. Zur Verminderung des Ausfallrisikos sind zwei baugleiche Cutter im Einsatz. Zudem besteht ein 24-Stunden-Wartungsvertrag mit dem Hersteller.

Allgemeine Maßnahmen zur Risikoprävention sind im Business Continuity Plan (BCP) von LÖFFLER festgelegt.

ESG-Risiken und -Chancen

Immer stärker in den Fokus rücken im Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement sogenannte ESG-Risiken. ESG steht für Environment (Umwelt), Social (Soziales), Governance (Unternehmensführung). Risiken, die im Zusammenhang mit diesen Bereichen stehen, sollten sowohl aus der Inside-out-Perspektive als auch aus der Outside-in-Perspektive betrachtet werden.

Beim Inside-out-Ansatz geht es darum, die eigenen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu analysieren und die Governance so zu gestalten, dass möglichst keine oder nur geringe negative (externe) Effekte entstehen. In der Outside-in-Betrachtung gilt es, jene Risiken zu bewerten und zu managen, die durch externe Entwicklungen im ESG-Kontext für das Unternehmen bestehen.

LÖFFLER befasst sich seit einigen Jahren systematisch mit den eigenen Auswirkungen, bewertet die damit zusammenhängenden Risiken und versucht, negative Impacts zu vermeiden. Wir begnügen uns aber nicht damit, negative Effekte zu reduzieren – wir wollen im Sinne unserer Vision und Mission auch

Positives bewirken und einen gesellschaftlichen Nutzen stiften.

Daher analysieren wir im Rahmen des *Nachhaltigkeitsmanagements* (siehe S. 27) und der *Wesentlichkeitsanalysen* (siehe S. 209), die wir im Vorfeld der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen, nicht nur die Risiken, sondern auch die Chancen und sammeln Ideen, wie wir uns im Sinne der Nachhaltigkeit weiter verbessern können.

2023 haben wir uns erstmals auch damit auseinandergesetzt, welche finanziellen Risiken und Chancen gewisse externe Entwicklungen im ESG-Kontext für uns bergen. Wir haben dabei festgestellt, dass es nicht immer möglich und sinnvoll ist, diese beiden Perspektiven strikt zu trennen und ein Risiko oder eine Chance nur einem einzelnen der drei Aspekte von ESG zuzuordnen.

Beispielsweise könnte das Fehlen eines Verhaltenskodex für Lieferanten bzw. Lohnpartner und eines darauf aufbauenden Lieferkettenmanagements (Inside-out; Governance-Risiko) dazu führen, dass Lieferanten Menschenrechte verletzen (Inside-out; soziales Risiko) und umweltschädlich agieren (Inside-out; ökologisches Risiko). Das kann wiederum einen Reputationsschaden nach sich

ziehen und sich dadurch auch finanziell negativ auf das eigene Unternehmen auswirken (Outside-in; ESG-Risiko).

Für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens ist es erforderlich, dass die Führungskräfte vernetzt denken. Sie müssen soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen ganzheitlich analysieren, Chancen und Risiken gegenüberstellen, Auswirkungen von und Auswirkungen auf LÖFFLER und deren Wechselwirkungen betrachten sowie verschiedene Sichtweisen und Interessen berücksichtigen. Die Erkenntnisse, die wir aus dem laufenden Prozess der Befassung mit Nachhaltigkeitsaspekten und aus den verschiedenen Analysen gewinnen, fließen in die strategische Planung ein und geben uns bei tagtäglichen Entscheidungen Orientierung.

Mit einzelnen Entwicklungen (z. B. den Auswirkungen der Klimakrise) werden wir uns in Zukunft noch tiefergehender auseinandersetzen, um mögliche Szenarien und potenzielle Auswirkungen – sowohl aus der Inside-out- als auch aus der Outside-in-Perspektive – noch besser abschätzen zu können und unsere Strategien und Managementansätze dementsprechend auszurichten.

01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

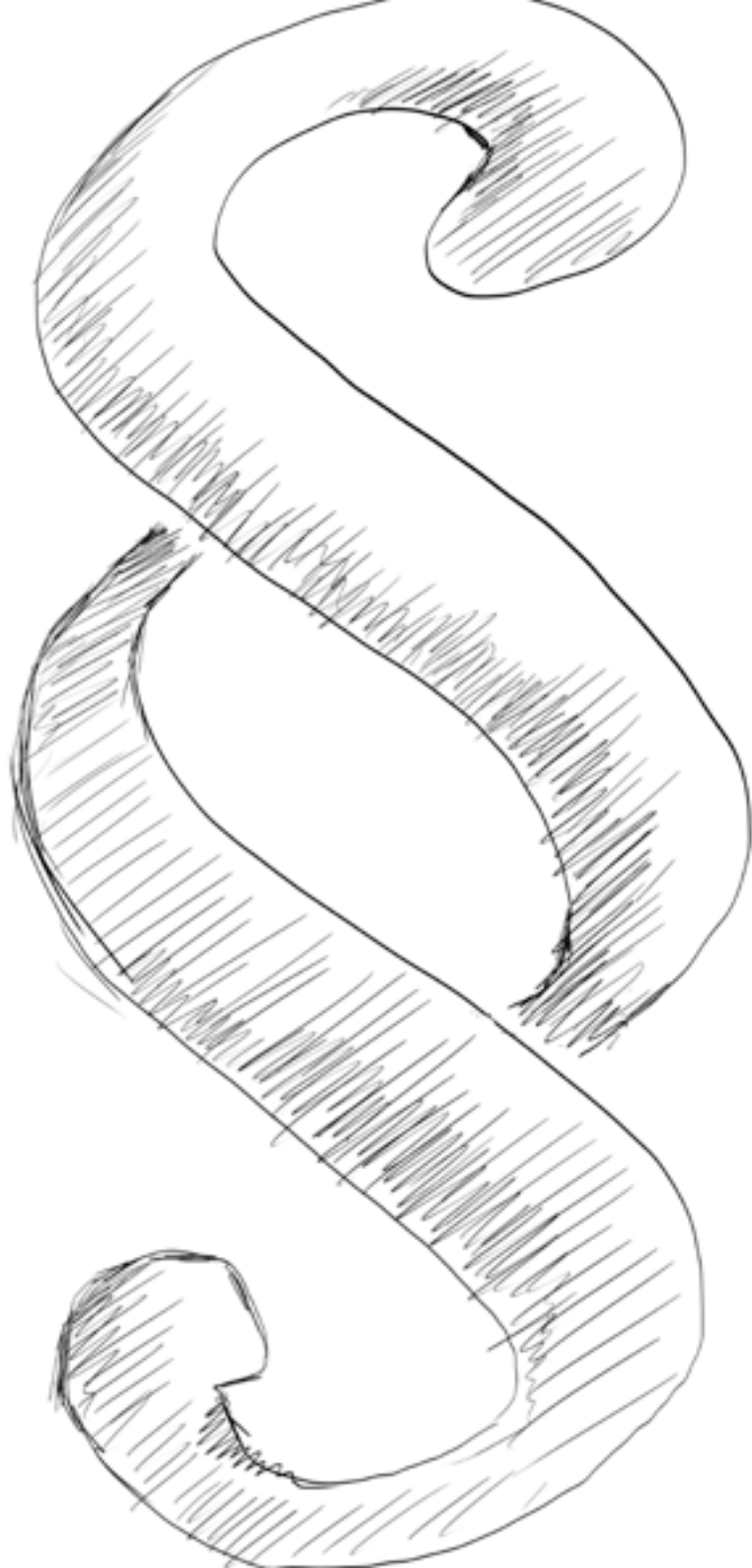
04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang



Rechtssicherheit und Compliance

Die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Verordnungen ist eine Grundvoraussetzung für eine leistungsfähige Wirtschaft und einen fairen Wettbewerb zum Vorteil aller Stakeholder.

In Ländern mit hohen rechtlichen Standards – etwa in Bezug auf Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Anti-Korruption – wird deren Einhaltung von effizienten und in Übereinstimmung mit den rechtlichen Bestimmungen handelnden Aufsichtsbehörden geprüft.

Für Unternehmen ist die Sicherstellung der Rechtskonformität Basis ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, ihre „license to operate“. Rechtsverstöße können zudem Bußgeldzahlungen oder andere Strafen und wirtschaftliche Folgen nach sich ziehen.

Ein erhöhtes Risiko besteht für Unternehmen, die in Ländern mit niedrigen gesetzlichen Standards und unzureichenden behördlichen Kontrollen tätig sind oder die von dort in größerem Umfang Waren und Dienstleistungen beziehen. Um negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und die Umwelt zu minimieren, müssen sie selbst Kriterien und Verhaltensweisen definieren und deren Einhaltung durch wirksame Kontrollmechanismen sicherstellen.

Sicherstellung der Rechtskonformität

Wir leben und arbeiten gern in Ländern mit hohen rechtlichen Standards, und LÖFFLER legt größten Wert darauf, alle rechtlichen Vorgaben einzuhalten. Die Sicherstellung der Rechtskonformität betrachten wir als Grundlage unserer gesellschaftlichen Verantwortung und als Verpflichtung unseren Stakeholdern gegenüber. Die Verhinderung von Rechtsverstößen und die Erfüllung aller verwaltungsbehördlichen Pflichten ist daher eine zentrale Aufgabe in der kaufmännischen Verwaltung.

In der Geschäftsleitung des Unternehmens gibt es für alle Kontakte mit Behörden, Banken und Vertragsangelegenheiten jeweils einen für das ganze Unternehmen zuständigen Ansprechpartner. Die Zuständigkeit ist in der Geschäftsordnung, in der Unterschriftenordnung bzw. in den einzelnen Stellenbeschreibungen des Unternehmens festgelegt. Firmenmäßig zeichnen dürfen nur der Geschäftsführer und der kaufmännische Leiter.

01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Operative Umsetzung

Um den Compliance-Verpflichtungen zu entsprechen, hat LÖFFLER eine interne Unterschriftenordnung etabliert, die aus drei unterschiedlichen Dokumenten besteht:

a) Unterschriftenordnung

b) Funktionen und Vertretungen

c) Genehmigungspflichtige Geschäftsfälle

Bei LÖFFLER sind alle Verträge in digitaler Form abgelegt. Geschäftsführung, kaufmännische Leitung und die für den betreffenden Fachbereich verantwortliche Person haben Zugriffsrecht und können so jederzeit Einsicht in die Verträge nehmen.

Wir informieren uns regelmäßig über für LÖFFLER relevante Änderungen in Gesetzen, anderen Vorschriften sowie branchenspezifischen Standards, wie etwa die textil- oder produktionsbezogenen Vorgaben von OEKO-TEX.

Wichtige Informationen über arbeitsrechtliche Fragestellungen erhalten wir auch durch unsere Mitarbeit im Personalnetzwerk Innviertel bzw. im Lohnverrechner-Netzwerk. Bei konkreten arbeitsrechtlichen Fragestellungen nutzen wir die Expertise der Wirtschaftskammer Oberösterreich und einer auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwaltskanzlei.

Mehrere Behörden und unabhängige Auditor:innen überprüfen in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen, wie LÖFFLER die Vorschriften unter anderem in Bezug auf Compliance, die Finanzberichterstattung, seine Steuer- und Abgabenverpflichtungen oder den Schutz von Arbeitnehmer:innen und Umwelt einhält (siehe Tabelle S.35).

Bezeichnung	Prüforgan	Inhalt	Intervall
Wirtschaftsprüfung	Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH Linz	Wirtschaftsprüfung zum Gläubigerschutz und zur Prüfung der Rechtmäßigkeit	jährlich
Großbetriebsprüfung	Bundesministerium für Finanzen Finanzamt für Großbetriebe Linz	USt, KöSt, ZM, KU, LP, FP, KEST ...	alle 3 Jahre
GPLA-Prüfung	Finanzamt Linz und Österreichische Gesundheitskasse	Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben wie LSt, KU, DB, DZ ...	alle 3 Jahre
Arbeitsinspektion	Arbeitsinspektorat OÖ West, Vöcklabruck	Arbeitnehmerschutzrechte (AZG)	mehrfach jährlich
Zollprüfung	Bundesministerium für Finanzen Zollamt Österreich Zollstelle Wels	Einhaltung der Zoll- und EU-Bestimmungen	anlassbezogen
Verwaltungsbehörden Gewerberecht	Bezirkshauptmannschaft Ried im Innkreis Abteilung Gewerbe, Ried im Innkreis	Sicherstellung von Anrainerrechten, Emissionsbestimmungen, Umwelt- gesetzen (Wasser, Luft, Boden)	anlassbezogen
Verwaltungsbehörden Baurecht	Stadtgemeinde Ried im Innkreis Bauamt Ried im Innkreis	Sicherstellung der Einhaltung der Bauvorschriften	anlassbezogen
OEKO-TEX® STANDARD 100	ÖTI, Wien	Verwendetes Material wird lückenlos zertifiziert	jährlich
OEKO-TEX® STeP	ÖTI, Wien	Einhaltung der Regelungen und Normen	alle 3 Jahre, zwischendurch gibt es ein Konformitätsaudit
OEKO-TEX® MADE IN GREEN	ÖTI, Wien	Kombination aus OEKO-TEX®- STANDARD-100-zertifiziertem Material und Produktion in einem OEKO-TEX®- STeP-zertifizierten Betrieb	artikelbezogen

Compliance in der Lieferkette

Im Sinne unserer Produzentenverantwortung wollen wir nicht nur in den eigenen Betrieben nach hohen sozialen, ethischen und ökologischen Standards arbeiten, sondern diese auch in unserer Lieferkette sicherstellen.

Wir haben im Berichtszeitraum mit einem darauf spezialisierten Experten eines global tätigen Beratungsunternehmens einen Verhaltenskodex für Materiallieferanten und eine weitere Version für Lohnpartner entwickelt. Beide Verhaltenskodizes sind detailliert ausgearbeitet und so aufgebaut, dass die Einhaltung der Vorgaben auch von unabhängigen externen Organisationen überprüft und auditiert werden kann. Nähere Informationen dazu bietet das Kapitel *Nachhaltigkeit in der Lieferkette* (S. 78).

Zur Überprüfung der Compliance mit den Bestimmungen der Verhaltenskodizes kann LÖFFLER unangekündigte und angekündigte Audits bei Lieferanten durchführen. Darüber hinaus besteht für Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder von uns und unseren Lieferanten die Möglichkeit, Compliance-Verstöße an LÖFFLER oder an OEKO-TEX® zu melden. Die Vertraulichkeit bleibt dabei jederzeit gewährleistet.

LÖFFLER wird niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der in gutem Glauben Bedenken über mögliche Verstöße gegen Gesetze, ethische Grundsätze oder die Richtlinien von LÖFFLER äußert. Wir setzen voraus, dass auch unsere Lieferanten von solchen Vergeltungsmaßnahmen absehen.

Wir haben im Berichtszeitraum damit begonnen, die Lieferkette mit *retraced* (siehe S. 81) abzubilden. Damit wollen wir die Herkunft der von uns verarbeiteten Materialien und die einzelnen Herstellungsschritte entlang der Wertschöpfungskette für den Handel und die Konsument:innen rückverfolgbar machen. Im ersten Schritt werden die Lohnpartnerbetriebe, Ausrüstungspartner und Lieferanten von Stoffen, Nähgarnen, Labels, Reißverschlüssen, Sitzpolstern und Bundgummis dargestellt. Mit *retraced* können wir unter anderem überprüfen, welche Zertifikate und sonstige Nachweise für eine nachhaltige Unternehmensführung unsere Lieferanten und Vorlieferanten vorzuweisen haben.

Wir streben an, dass bis zum nächsten Nachhaltigkeitsbericht alle unsere Materiallieferanten inkl. Ausrüstungspartner sowie Lohnpartner, mit denen wir über 80 % des Beschaffungsvolumens im jeweiligen Bereich umsetzen (A-Lieferanten), unseren Verhaltenskodex unterzeichnet haben, und verlangen von ihnen darüber hinaus Zertifikate wie OEKO-TEX® STeP, bluesign® oder vergleichbare Gütesiegel.

Unsere Lohnpartnerbetriebe, die zu unseren wichtigsten Lieferanten zählen, wollen wir weiterhin dazu ermutigen, sich nach OEKO-TEX® STeP zertifizieren zu lassen, damit wir den Anteil der OEKO-TEX®-MADE-IN-GREEN-Artikel im Sortiment weiter steigern können. Wenn sie sich dafür entscheiden, werden wir sie auf dem Weg zur Zertifizierung mit unserem Wissen und unserer Erfahrung unterstützen.

Beschwerde- mechanismen und Whistleblowing

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) auf Basis der EU-Whistleblower-Richtlinie sieht für Unternehmen über 50 Mitarbeiter:innen ab Dezember 2023 die Einrichtung eines internen Meldekanals vor. Das Gesetz soll dazu beitragen, Korruption, Missbrauch von Macht und andere illegale Machenschaften innerhalb von Organisationen aufzudecken und zu verhindern.

Eine Meldestelle kann eine natürliche Person oder eine Abteilung innerhalb des Unternehmens sein, die Hinweise entgegennimmt, überprüft und Folgemaßnahmen in die Wege leitet. Es geht darum, dass Missstände aufgezeigt werden können und die Hinweisgebenden dabei vor möglichen Repressalien geschützt sind.

Bei LÖFFLER wurde das viel früher als erforderlich realisiert. Aufgrund der Personalstruktur wurde entschieden, eine analoge und eine digitale Möglichkeit zu schaffen, Verstöße anonym zu melden. Die Mitarbeiter:innen wurden in einem Rundschreiben und in der Mitarbeiterzeitung „LÖFFLER aktuell“ über diese beiden Möglichkeiten zur Meldung von Missständen informiert:

a) Analoge Meldestelle: LÖFFLER Beschwerde-Briefkasten an beiden Standorten

Es wurde ein Beschwerde-Briefkasten mit zwei Schlössern eingerichtet, der nur durch den gleichzeitigen Gebrauch von zwei verschiedenen Schlüsseln geöffnet werden kann. Er wurde im Unternehmen an einem Ort montiert, der für alle Mitarbeiter:innen unbeobachtet zugänglich ist. Ein Schlüssel liegt bei der Geschäftsleitung, der zweite Schlüssel bei der Belegschaftsvertretung. Seit Montage des Beschwerde-Briefkastens am 1. März 2023 gab es keinen einzigen Hinweis für einen Rechtsverstoß oder eine Nichteinhaltung sonstiger Vorgaben bei LÖFFLER.

b) Digitale Meldestelle: Kontaktformular auf der Website

Auf unserer Website (www.loeffler.at) besteht die Möglichkeit, im Kontaktformular unter „Anliegen“ im Drop-down-Menü „Whistleblower Contact Form“ auszuwählen. Damit können Verstöße ohne Angabe von Namen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer gemeldet werden. Die Meldungen werden automatisch per E-Mail an die Betriebsratsvorsitzende und die Geschäftsleitung gesendet.

Somit können uns auch externe Stakeholder direkt und anonym auf etwaige Rechtsverstöße oder die Nichteinhaltung sonstiger Vorgaben hinweisen. Auch über diesen Kanal gab es seit Einrichtung keine einzige Meldung.

Keine Verstöße

Im Berichtszeitraum gab es keine nennenswerten Verstöße von LÖFFLER gegen Rechtsvorschriften, Genehmigungsbescheide, Normen oder andere Vorgaben. Es wurden keine Verfahren gegen das Unternehmen eingeleitet und auch keine erheblichen Bußgelder (über 1.000 Euro) oder nicht-monetären Strafen gegen LÖFFLER verhängt.

Unser Ziel ist nicht nur, monetäre und andere Strafen zu vermeiden, sondern auch die hohe Reputation von LÖFFLER zu schützen und für unsere Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner und Kund:innen ein verlässlicher und verantwortungsvoll handelnder Partner zu sein. Über die Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Vorschriften hinausgehend, setzen wir dazu auch auf Zertifikate und freiwillige Vorgaben (*siehe Zertifikate und freiwillige Vorgaben; S. 192 und Verhaltenskodex; S. 79*).

LÖFFLER hat im Berichtszeitraum alle Vorgaben erfüllt, die im Zusammenhang mit den Zertifikaten von OEKO-TEX® bestehen. Wir haben weiters keine Hinweise darauf erhalten, dass es in unserer Lieferkette Verstöße gegen die Vorgaben der Verhaltenskodizes von LÖFFLER und OEKO-TEX® gegeben hat, und haben auch bei unseren Besuchen und sonstigen Evaluierungen unserer Lieferanten keinerlei Verstöße feststellen können.



01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

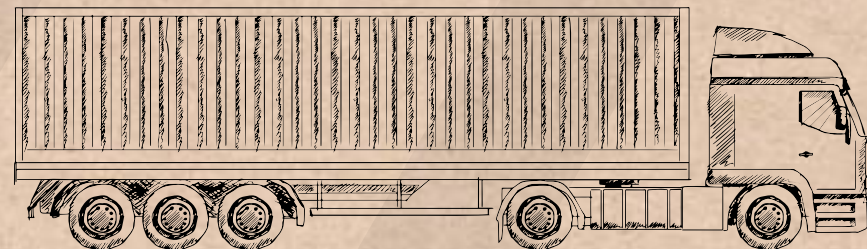
Herstellung in der Lieferkette

Für die Herstellung eines textilen Produkts sind zahlreiche Fertigungsschritte nötig. Heute gibt es in Mitteleuropa so gut wie keine Betriebe mehr, in denen sämtliche Produktionsstufen vom Rohstoff bis zum Endprodukt betrieben werden. Vielmehr arbeiten die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie stark arbeitsteilig und internationalisiert.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben insgesamt rund 800 Lieferanten Waren und Dienstleistungen im Wert von 23 Mio. Euro für LÖFFLER erbracht. Rund 80 Lieferanten davon beliefern uns mit Materialien (Strickgarne, Stoffe, Trims) für die von uns produzierten Produkte. Auch die Ausrüster unserer eigenen Stoffe zählen wir zu dieser Gruppe. Etwa 20 Lieferanten sind Lohnpartnerbetriebe, die in der Konfektion Näharbeiten für uns übernehmen.

Die von LÖFFLER zugekaufte Handelsware zur Abrundung der Kollektion kommt von 8 Lieferanten.

LÖFFLER legt in der Produktion und Beschaffung großen Wert auf Regionalität. Den Großteil beziehen wir von Lieferanten aus Österreich und Deutschland. Auf Lieferanten außerhalb Europas entfielen 2022/23 lediglich 2 % des Einkaufsvolumens. Nähere Informationen dazu finden Sie unter *Einkaufsvolumen und Lieferanten nach Ländern; S. 76.*





Vom Rohstoff zum Garn

LÖFFLER zeichnet sich durch eine hohe Fertigungstiefe aus, deckt also vergleichsweise viele Herstellungsschritte im eigenen Betrieb ab (*siehe auch: „Made by LÖFFLER“; S. 75*). Der eigenen Produktion vorgelagert sind alle Schritte bis zur Erzeugung des Garns, also die Rohstoffgewinnung sowie die Faser- und in weiterer Folge Garnproduktion.

LÖFFLER bezieht und verarbeitet überwiegend Garne aus synthetisch hergestellten Fasern. Die Ausgangsmaterialien dieser Garne können entweder nachwachsende Rohstoffe sein (z. B. TENCEL™ Lyocell- oder Modalfasern aus Holz) oder aus nicht erneuerbaren Quellen stammen (z. B. Polypropylen oder Polyester aus Erdöl).

Darüber hinaus bezieht LÖFFLER auch Garne aus natürlichen Fasern, die entweder aus Pflanzen (z. B. Baumwollfasern) oder von Tieren (z. B. Merinowolle) stammen.

Das Portfolio unserer Strickgarnlieferanten umfasst ca. 25 Unternehmen, die ausschließlich in Europa ansässig sind. Ein Großteil (ca. 80 %) der bezogenen Strickgarne wird auch in Europa produziert und von dort per LKW nach Ried angeliefert.



- 01_ Vorwort
- > 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Erzeugung und Veredelung der Stoffe

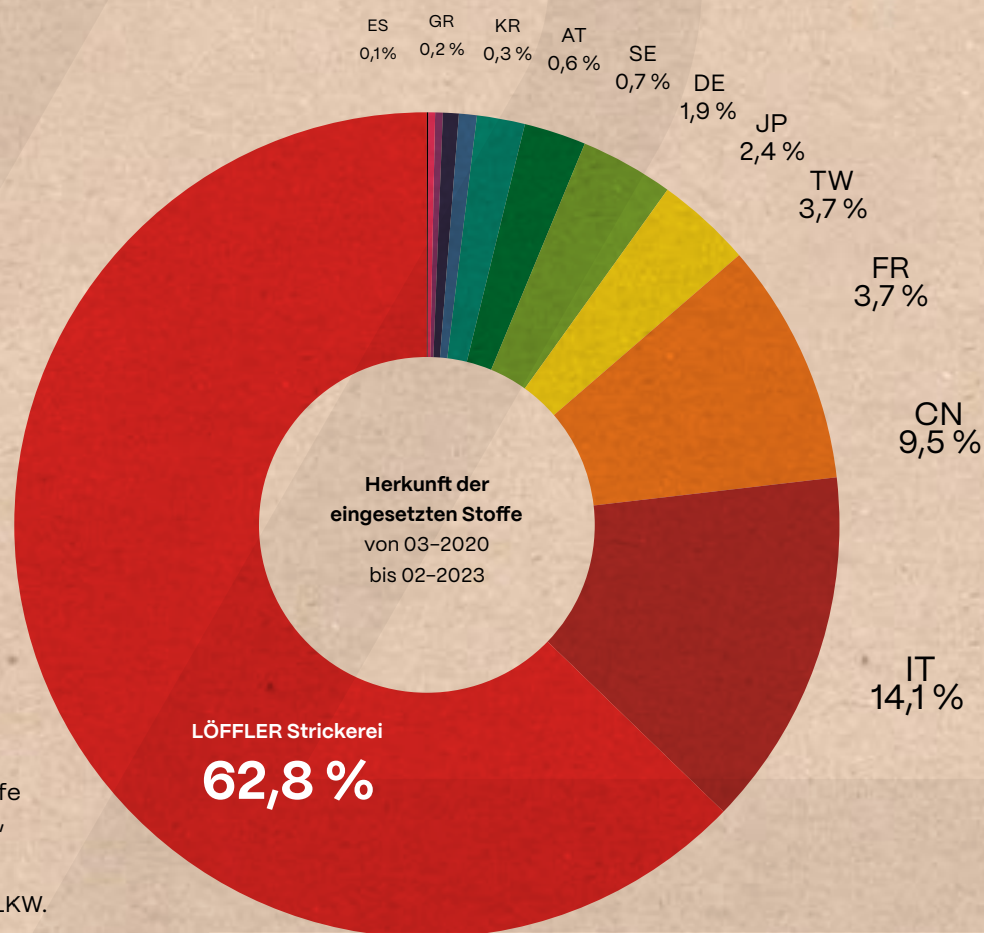
Aus den unterschiedlichen Garnen erzeugt LÖFFLER in der eigenen Strickerei in Österreich den Großteil aller Stoffe – im Berichtszeitraum rund 63 % –, die wir zur Herstellung unserer Produkte benötigen.

Bevor wir diese Stoffe weiterverarbeiten, werden sie gefärbt und je nach Anforderung mechanisch und chemisch behandelt. Dieser Produktionsschritt, der als Ausrüstung oder Veredelung bezeichnet wird, erfolgt durch darauf spezialisierte Unternehmen wie beispielsweise:

- » *Arula GmbH, Österreich*
- » *Dolinschek GmbH, Deutschland*
- » *Feinjersey Colours GmbH & Co KG, Österreich*

Die Ausrüstung der Stoffe aus unserer eigenen Strickerei findet ausnahmslos in Österreich, Deutschland oder Italien unter Einhaltung der hohen Anforderungen und Standards der EU statt. Der Warentransport zwischen LÖFFLER und den Ausrüstern erfolgt ausschließlich via LKW.

Neben den selbst produzierten Stoffen verarbeitet LÖFFLER auch Stoffe, die wir fertig ausgerüstet zukaufen. Dabei handelt es sich um Lamine oder Webstoffe, die teilweise in Asien produziert werden. Zugekaufte Stoffe und Fertigteile, die wir aus Asien beziehen, werden überwiegend per Seefracht nach Europa transportiert. Die Anlieferung nach Ried erfolgt mittels LKW.





Vorfertigung und Konfektion

Nach der Ausrüstung werden sowohl die Eigenstoffe als auch die zugekauften Stoffe ausschließlich von LÖFFLER in Österreich zugeschnitten und für die weitere Verarbeitung vorbereitet. Der Arbeitsschritt des Zuschneidens der Schnittteile ist weitgehend automatisiert.

In der Konfektion ist eine Automatisierung nur begrenzt möglich. Die Nähmaschinen werden nach wie vor von Hand bedient. Die arbeitsintensiven Näharbeiten werden von eigenen Mitarbeiter:innen in Ried und Tryavna geleistet und bei Auslastungsspitzen zugekauft. LÖFFLER vergibt Näharbeiten ausschließlich an europäische Lohnpartnerbetriebe. Mit den meisten besteht eine langjährige, vertrauensvolle Kooperation (*siehe auch: Partnerschaftlich zum Erfolg; S. 75*).

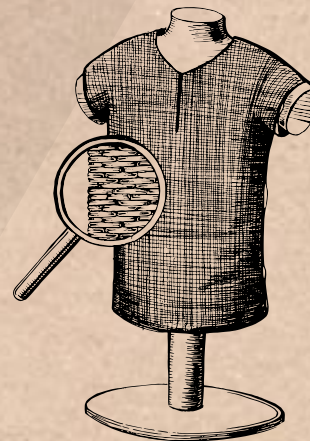
Der Transport der Halbfertigwaren von Ried zu unserem Tochterunternehmen und zu den Lohnpartnern erfolgt ebenso wie der Rücktransport der Fertigware per LKW. Nach Bulgarien, Tschechien und Bosnien ist dazu ein LKW-Rundlauf installiert.

Zubehör wie Nähgarn, Zips oder Reflektoren, das in der Vorfertigung und Konfektion benötigt wird, stammt fast ausschließlich von europäischen Lieferanten und wird von diesen ebenfalls per LKW nach Ried geliefert.

Qualitätskontrolle, Warenlager und Versand

Wir versprechen unserer Kundschaft Produkte höchster Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, führen wir während des gesamten Produktionsprozesses Materialprüfungen und Kontrollen durch. Nach der Endkontrolle werden die fertigen LÖFFLER Produkte verpackt und bis zum Versand im Zentrallager in Ried gelagert.

Die Auslieferung unserer Produkte an die Fachhändler erfolgt bei Großkunden durch lokale Speditionsunternehmen. Bei kleineren B2B-Lieferungen und im B2C-Geschäft erfolgt der Warenversand über Paketdienstleister.



Reparaturservice

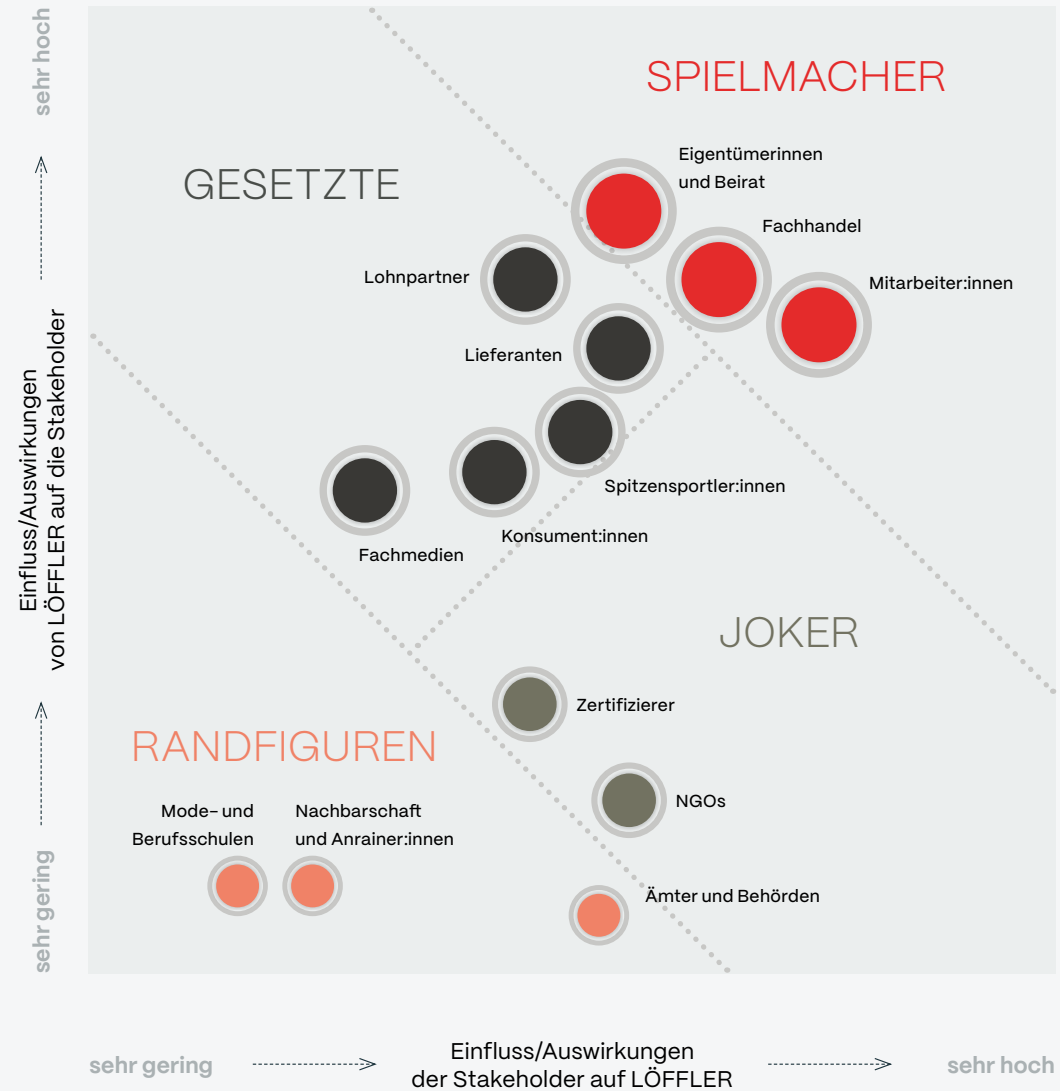
Funktionsbekleidung von LÖFFLER ist bekannt für ihre Langlebigkeit. Damit unsere Produkte den höchsten Beanspruchungen standhalten, legen wir bei der Materialauswahl und allen Herstellungsschritten großen Wert auf Qualität. Sollte einmal ein Artikel kaputt gehen, bieten wir einen schnellen und unkomplizierten *Reparaturservice* (*siehe S. 199*) an unserem Standort in Ried an.

Stakeholder und Partner

Stakeholder sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie selbst die Entwicklung der Organisation beeinflussen können. In diesem weit gefassten Sinn ist nahezu jeder Mensch, der mit LÖFFLER in Berührung kommt, ein Stakeholder von uns.

Zur Priorisierung der Stakeholdergruppen nach ihrer Bedeutung für LÖFFLER wurde eine Stakeholderanalyse vorgenommen. Dabei wurden Einfluss und Auswirkungen der einzelnen Gruppen auf das Unternehmen sowie umgekehrt, des Unternehmens auf die Stakeholder, bewertet. Die nachfolgende Matrix zeigt das Ergebnis dieser Analyse.

Stakeholder Relevanz-Matrix



LÖFFLER legt großen Wert auf gegenseitiges Vertrauen und langjährige partnerschaftliche Beziehungen zu seinen Stakeholdern. Wir sind bestrebt, auf die Interessen der unterschiedlichen Stakeholder Rücksicht zu nehmen und ihre Ansprüche bestmöglich zu erfüllen.

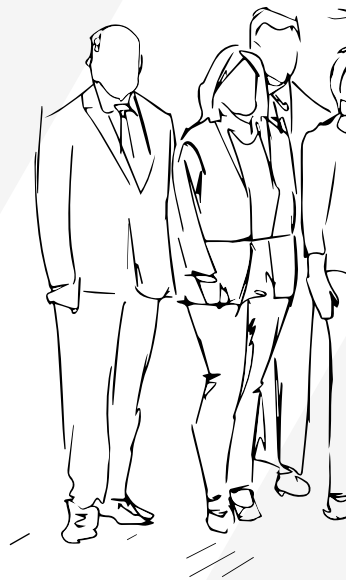
Für das Stakeholdermanagement sind der oberste Führungskreis (FK 1) und der Nachhaltigkeitsmanager zuständig. Wir haben intern eine Zuordnung, wer für den Interessenaustausch mit den wichtigsten Stakeholdern verantwortlich ist. Mit welchen Informationen wir die einzelnen Stakeholder bzw. Stakeholdergruppen versorgen, wird intern abgestimmt, und was uns die Stakeholder mitteilen bzw. rückmelden, wird ebenfalls im FK 1 berichtet und diskutiert.

Welche Anliegen die wichtigsten Stakeholdergruppen dem Unternehmen gegenüber haben und wie LÖFFLER mit ihnen in Austausch steht, ist nachfolgend für die wichtigsten Anspruchsgruppen (Spielmacher und Gesetzte) beschrieben.

Eigentümerinnen und Beirat

Die Eigentümerinnen und der Beirat als oberstes Kontrollorgan wollen, dass LÖFFLER auch langfristig erfolgreich am Markt besteht. Sie unterstützen die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens aus voller Überzeugung und legen Wert darauf, dass LÖFFLER weiterhin in Österreich/Europa produziert.

Persönliches Engagement, Qualität, Kontinuität und Verlässlichkeit sind ihnen wichtiger als kurzfristige Gewinnmaximierung. Für weitere Informationen siehe [Eigentümerinnen und Beirat; S. 22-24.](#)



Mitarbeiter:innen

Bestens ausgebildete und topmotivierte Mitarbeiter:innen sind die Grundlage unseres Qualitätsversprechens gegenüber unseren Kund:innen und für den langfristigen Erfolg von LÖFFLER. Wir fordern von unseren Mitarbeiter:innen hohes Engagement und kompromisslose Qualität bei der Arbeit und versuchen im Gegenzug, ihren Ansprüchen bestmöglich gerecht zu werden und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Die Interessen der Belegschaft der LÖFFLER GmbH werden durch zwei separate Betriebsräte – einen für Arbeiter:innen und einen für Angestellte – vertreten. Die interne Kommunikation und die Mitsprachemöglichkeit der Mitarbeiter:innen erfolgt einerseits über formal definierte Kommunikationswege, wie z. B. die jährlich mit allen Mitarbeiter:innen geführten Mitarbeitergespräche, die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und das betriebliche Vorschlagswesen.

In der innerbetrieblichen Informationsveranstaltung „Steuerrat“ berichtet der Geschäftsführer zweimal im Jahr persönlich an alle Führungskräfte und ausgewählte Schlüsselarbeitskräfte im Unternehmen über die aktuelle Lage der Unternehmung und gibt zudem einen Ausblick für die Zukunft.

Über Nachhaltigkeitsthemen und Aktivitäten von LÖFFLER in diesem Zusammenhang informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter monatlich in der Mitarbeiterzeitung „LÖFFLER aktuell“. Zudem fördert LÖFFLER die informelle Kommunikation und pflegt eine Politik der offenen Tür. Die Mitarbeiter:innen können sich jederzeit mit ihren Anliegen an die zuständigen Führungskräfte wenden.

Nähere Informationen zu unserer Personalpolitik und zu den Leistungen, Zielen und Maßnahmen finden Sie unter *Attraktiver Arbeitgeber*; S. 131.



Kunden

Fachhandel

Für uns als Hersteller hochqualitativer und beratungsintensiver Funktionsbekleidung ist der Fachhandel einer unserer wichtigsten Partner.

Qualität, Liefertreue und eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung sind wesentliche Eckpfeiler der Zusammenarbeit. Die nachhaltige Produktion in Österreich und anderen europäischen Ländern sowie die damit verbundene Flexibilität werden von unseren Partnern im Handel sehr geschätzt.

Schulungen und Informationen zu neuen Produkten erhalten die Fachhändler vor Ort von unseren kompetenten Mitarbeiter:innen im Außendienst. So führen wir laufend auch bei unseren Kunden im Sportfachhandel Schulungen durch.

Der Service, den LÖFFLER den Händlern seit vielen Jahren bieten kann, zeichnet sich darüber hinaus durch folgende Aspekte aus:

- » *Hohe Kontinuität in der persönlichen Betreuung (geringe Fluktuation im Außendienst)*
- » *Pünktliche Auslieferung der bestellten Ware*
- » *Ein B2B-Portal, um Nachbestellungen leicht zu platzieren*
- » *Vierteljährlicher Newsletter mit handelsrelevanten Neuigkeiten und Informationen*
- » *B2B-Mediendatenbank für maßgeschneiderte Inhalte für den Sportfachhandel (z. B. Bilder und Videos)*
- » *Einen direkten Ansprechpartner im Innendienst für offene Fragen*
- » *Eine unkomplizierte und rasche Retourenabwicklung und Reparatur defekter Teile*
- » *Verkaufsunterstützungen, d. h. auf Wunsch des Fachhändlers helfen Mitarbeiter:innen von LÖFFLER, unsere Produkte in seinen Filialen zu verkaufen*
- » *Mehrmals pro Jahr Einladung der Händler und Verkäufer:innen nach Ried, um die Produktion erlebbar zu machen*
- » *Multi-Channel-Schulungsmaßnahmen (online, beim Händler vor Ort, bei LÖFFLER in Ried etc.) für die Verkäufer:innen im Handel*

01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Konsument:innen

„Made for better“ ist unser Markenversprechen an alle unsere Stakeholder, insbesondere an die Sportlerinnen und Sportler. Mit unserer innovativen, qualitativ hochwertigen und funktionalen Sportbekleidung wollen wir einen Beitrag dazu leisten, dass sie besser werden und ihre persönlichen sportlichen Ziele erreichen.

Darüber hinaus möchten wir, dass die Konsument:innen mit gutem Gewissen zu unseren Produkten greifen können. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass in der Produktion hohe Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden und dass die erzeugten Produkte ökologisch und gesundheitlich unbedenklich sind.

Immer mehr Menschen wissen das zu schätzen und honorieren außerdem, dass wir die Produktion nicht in fernöstliche Billiglohnländer verlagert haben. Auch der Reparaturservice von LÖFFLER wird mit zunehmendem Bewusstsein für nachhaltiges Konsumverhalten immer häufiger in Anspruch genommen.

Der Informationsfluss zu den Konsument:innen über LÖFFLER und seine Produkte erfolgt über Handelspartner, Fachmagazine und Influencer, aber natürlich auch über unsere eigenen digitalen Kommunikationskanäle: Website, Newsletter und Social-Media-Plattformen. Wenn die Konsument:innen direkt mit LÖFFLER in Kontakt treten möchten, können sie das unkompliziert via Telefon, E-Mail oder das Kontaktformular auf unserer Website tun. Unser Kundenservice kümmert sich rasch und gerne um ihre Anliegen.

Lieferanten

LÖFFLER bezieht Waren und Dienstleistungen von ca. 800 Lieferanten. Im Lieferkettenmanagement haben für uns insbesondere jene Lieferanten eine hohe strategische Relevanz, von denen wir die Materialien beziehen, aus denen wir unsere Produkte fertigen (Materiallieferanten), und jene, die uns bei der Konfektionierung der zugeschnittenen Teile unterstützen (Lohnpartner).

In den Bereich der Materiallieferanten fallen bei uns die Garnerzeuger, Ausrüstungspartner, Lieferanten fertiger Stoffe (Laminate, Webstoffe) und Lieferanten von Zubehör, wie zum Beispiel Nähgarn, Gummi, Reflextransfer, Reißverschlüsse und Sitzpolster. Bei unseren Lohnpartnern kaufen wir je nach Auslastung unserer eigenen Produktionsbetriebe Lohnminuten für Näharbeiten zu.

Bei der Auswahl und Bewertung der Lieferanten achtet LÖFFLER auf Qualität, Kapazität, Preis und Termintreue. Wir legen aber auch Wert darauf, dass ökologische und soziale Kriterien erfüllt werden. So müssen alle A-Lieferanten dieser beiden Gruppen unseren Verhaltenskodex in der jeweiligen Fassung unterzeichnen und dessen Vorgaben nachweislich einhalten.

Materiallieferanten

Bei den Materiallieferanten ist eine Zertifizierung nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 Grundvoraussetzung. Außerdem achten wir darauf, die Beschaffungswege möglichst kurz zu halten.

Mit vielen Lieferanten besteht schon ein jahrzehntelanges partnerschaftliches Verhältnis, das über eine gewöhnliche Geschäftsbeziehung weit hinausgeht. Die wichtigsten Lieferanten sind zweimal pro Jahr bei uns in Ried, um die neuesten Materialien und Innovationen zu präsentieren. Im persönlichen Gespräch mit den Lieferanten geht es auch um die Qualität der Zusammenarbeit und wie diese gegebenenfalls weiter optimiert werden kann. Unsere Lieferanten, die sich, ebenso wie LÖFFLER, eine langfristige und verlässliche Partnerschaft wünschen, schätzen das Feedback und arbeiten kontinuierlich daran, unseren hohen Anforderungen zu entsprechen.

Lohnpartner

Einen besonderen Stellenwert unter den Lieferanten haben unsere Lohnpartner. Das sind selbstständige Fertigungsbetriebe, von denen wir Näharbeiten zukaufen. Sämtliche Lohnpartner von LÖFFLER produzieren innerhalb Europas. Schon bei der Auswahl potenzieller Lohnpartner prüfen wir genau, ob ein Betrieb unsere Anforderungen an Qualität und Nachhaltigkeit erfüllt, und dokumentieren die Ergebnisse in einem Begehungsprotokoll.

Die Zusammenarbeit mit den ausgewählten Betrieben ist sehr eng, und in den meisten Fällen verbindet uns bereits eine langjährige Partnerschaft.

Eine für LÖFFLER tätige Auslandstechnikerin steht Lohnpartnern bei technischen Fragen oder Problemen zur Verfügung und prüft bei ihren Vor-Ort-Besuchen, ob die Qualitätsstandards eingehalten werden. Regelmäßig besucht werden die Lohnpartner auch vom Geschäftsführer und anderen leitenden Mitarbeiter:innen und Techniker:innen von LÖFFLER. Häufig stehen dabei folgende Aufgaben an:

- » *Überprüfung von laufenden Projekten*
- » *Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen und in den Verhaltenskodizes enthaltenen Vorgaben (Arbeitszeitüberwachung, Check der Arbeitsbedingungen, keine Kinderarbeit usw.)*
- » *Gemeinsames Erarbeiten von Weiterentwicklungen der kommenden Saison*
- » *Erarbeiten von Schulungsmaßnahmen*
- » *Kapazitätsverhandlungen*
- » *Check Maschinenpark und ggf. Erstellen von Investitionsplänen und Maßnahmen zur technischen Weiterentwicklung*
- » *Tarifverhandlungen*

Im Gegenzug sind die Entscheidungsträger:innen der Lohnpartnerbetriebe auch regelmäßig bei uns in Ried zu Gast und werden von der Geschäftsleitung über aktuelle und geplante Entwicklungen bei LÖFFLER informiert.

Darüber hinaus führen wir regelmäßig Trainings und Schulungen für Mitarbeiter:innen der Lohnpartner durch – entweder vor Ort in den Betrieben oder bei uns in Ried im Innkreis.

Für einige Lohnpartner ist LÖFFLER einer der wichtigsten Auftraggeber. Die Bereitschaft der Betriebe, unsere Vorgaben zu erfüllen, ist dementsprechend hoch. Die Lohnpartner können sich umgekehrt darauf verlassen, dass LÖFFLER auch auf ihre Interessen Rücksicht nimmt. Besonders wichtig sind den Lohnpartnern faire Tarife, eine möglichst hohe und dauerhafte Auslastung sowie Planbarkeit. Als verlässlicher Wirtschaftspartner agieren wir mit unseren Partnern auf Augenhöhe und stehen dazu permanent in Abstimmung mit ihnen.

Fachmedien

Fachmedien tragen wesentlich zur Wahrnehmung von LÖFFLER bei. Das Image des Unternehmens, der Marke und unserer Produkte wird durch ihre Berichterstattung beeinflusst.

Das trifft insbesondere auf die Produkttests zu, die von Fachmagazinen durchgeführt und veröffentlicht werden. LÖFFLER profitiert von diesen Tests, weil unsere Produkte meist sehr gut bewertet werden und wir die vielen Auszeichnungen auch für das eigene Marketing nützen können – sei es auf der Website, bei Messeauftritten oder in Gesprächen mit den Händlern.

Das Thema Nachhaltigkeit hat in den vergangenen Jahren auch in den Fachmedien einen sehr hohen Stellenwert erlangt. Das betrifft einerseits die Produkte und andererseits auch die Produktionsbedingungen. Immer häufiger wird LÖFFLER zur Teilnahme an diesbezüglichen Befragungen eingeladen.

Die Beantwortung ist zwar oft zeitaufwendig, aber auch hier sehen wir den Nutzen im Vordergrund, da wir unseren österreichisch-europäischen Weg deutlich kommunizieren und uns von vielen unserer Mitbewerber abgrenzen können. Denn auch die Bewertungen und Rankings, die von den Fachmagazinen auf Basis dieser Befragungen ausgearbeitet und veröffentlicht werden, zeigen uns, wo noch Verbesserungspotenzial besteht.

Nachdem die Zusammenarbeit und Kommunikation mit Fachmedien für LÖFFLER sehr wichtig ist, haben wir seit 2011 die Vollzeitposition PR & Unternehmenskommunikation in der Organisation verankert.

Spitzen-sportler:innen

Sport ist unser Metier. Die kompromisslose Qualität unserer Produkte wird im Breitensport ebenso geschätzt wie im Spitzensport. Gerade im Leistungssport entscheiden oft Nuancen über Sieg oder Niederlage. Unser Ziel ist es, den Sportler:innen das bestmögliche Material zur Optimierung ihrer Leistung zur Verfügung zu stellen.

Wir arbeiten dazu mit Spitzenathlet:innen zusammen, die unsere Artikel testen und uns Feedback geben. Ihre Anregungen fließen in die Produktentwicklung ein und führen zu Innovationen, die wiederum dazu beitragen, dass auch unsere Produkte immer besser werden.

Wir arbeiten überwiegend mit nordischen Sportler:innen aus diversen Skiverbänden, mit Bergsportler:innen sowie mit Mountainbike- und Rennradteams zusammen. Die Spitzensportler:innen geben uns nicht nur wertvolle Inputs zur Optimierung unserer Produkte, sie sind mit ihrer Medienpräsenz auch wichtige Markenbotschafter:innen. Die Athlet:innen profitieren von unserem Sponsoring, das sowohl finanzielle Unterstützung als die Ausrüstung mit Sportbekleidung umfasst.

01_ Vorwort

> 02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

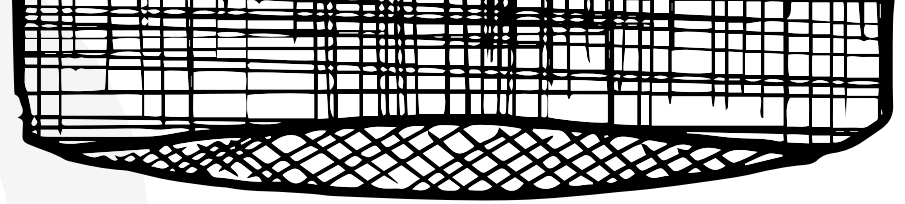
05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang







Verlässlicher Wirtschaftspartner

Unser Zugang

LÖFFLER hat sich in seiner über 50-jährigen Unternehmensgeschichte sehr erfolgreich entwickelt und als verlässlicher Wirtschaftspartner für Kunden und Lieferanten im Sportbekleidungssegment etabliert. Im Berichtszeitraum haben uns die Corona-Pandemie, die Instabilität der globalen Lieferketten, der Krieg in der Ukraine sowie eine hohe Inflation und der gestiegene Kostendruck vor Herausforderungen gestellt. Dank dem Engagement unserer Mitarbeiter:innen und der sehr guten Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Partnern haben wir diese gemeinsam gemeistert und können auf sehr erfolgreiche Geschäftsjahre zurückblicken.



Umfeld und Entwicklungen

Der Markt für Sportbekleidung ist geprägt von Anbietern, die ihre Produktion zu großen Teilen in Billiglohnländer ausgelagert haben oder ganze Sortimente von Lieferanten in Fernost beziehen. Ein mittelständisches Unternehmen wie LÖFFLER, das entschlossen ist, weiterhin selbst und in Österreich bzw. Europa zu produzieren, muss seine Kunden durch innovative und qualitativ hochwertige Produkte überzeugen. Zugleich muss es seine Herstellungsprozesse, aber auch die Verwaltung und den Vertrieb ständig weiter optimieren, um am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Nur wenn das Unternehmen auf allen Ebenen kontinuierlich besser wird, ist es in der Lage, die Ertragskraft zu erhalten, die nötig ist, um auch weiterhin Investitionen und Arbeitsplätze in Österreich/Europa zu sichern.

In den ersten beiden Jahren des Berichtszeitraums hat vor allem die Corona-Krise die globalen Lieferketten destabilisiert und zu Versorgungsproblemen geführt. Verzögerte oder ganz ausgefallene Lieferungen haben insbesondere Unternehmen mit global ausgerichteter Beschaffung getroffen, die geringe Lagerkapazitäten haben und überwiegend just in time produzieren. LÖFFLER war aufgrund seiner strategischen Ausrichtung von diesen Problemen weniger stark betroffen. Der inner-europäische Warenverkehr und die Zusammenarbeit

mit unseren Lohnpartnerbetrieben haben auch während der Corona-Krise weitgehend funktioniert. Darüber hinaus konnten wir auf gut gefüllte Lager zurückgreifen, als es zu Verzögerungen und Verteuerungen im internationalen Warenverkehr kam. Alles in allem haben wir die Herausforderungen, vor die uns die Corona-Pandemie gestellt hat, gut gemeistert und sind letztlich sogar gestärkt daraus hervorgegangen (*siehe Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert; S. 62*).

Leider waren die Corona-Pandemie und die damit zusammenhängenden Verwerfungen in der Wirtschaft nicht die einzige Krise, die uns im Berichtszeitraum gestresst hat. Im letzten Geschäftsjahr hat der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine zu einer Energiekrise in Europa geführt. Bei LÖFFLER haben vor allem die stark gestiegenen Strompreise die Produktionskosten erhöht. Indirekt und längerfristig wird uns der durch die Energiekrise befeuerte Anstieg der Inflation treffen. Während es in einigen Ländern gelungen ist, die Teuerung relativ rasch einzudämmen, hat sie sich z. B. in Österreich und Deutschland – die für uns zentrale Beschaffungs- und Absatzmärkte darstellen – auf hohem Niveau verfestigt. 2022/23 hat sich das finanziell noch nicht massiv niedergeschlagen, aber der Kostendruck hat zuletzt bereits spürbar zugenommen und die Nachfrage ist gesunken. Im Geschäftsjahr 2023/24 rechnen wir daher mit einer rückläufigen Geschäftsentwicklung (*siehe Wirtschaftlicher Ausblick; S. 63*).

Als Chance betrachten wir hingegen die zunehmende Digitalisierung von Entwicklungs- und Produktionsprozessen. Die Automatisierung reduziert den Kostenfaktor, der mit manuellen Arbeitsschritten verbunden ist, was unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöht. Zudem steigt bei der Kundschaft das Bewusstsein für Qualität, aber auch der Wunsch, mit dem eigenen Kaufverhalten nicht zur Ausbeutung von Menschen und Natur in Billiglohnländern beizutragen. Auch die Corona-Krise und vor allem die mittlerweile allgegenwärtigen Auswirkungen der Klimakrise haben die Nachfrage nach nachhaltig hergestellter, langlebiger Sportbekleidung angekurbelt. Das Geschäftsmodell, Produktionsaufträge an immer noch billigere Standorte mit möglichst niedrigen und damit kostengünstigen Sozial- und Umweltstandards auszulagern, wird immer kritischer hinterfragt. Das bestärkt uns darin, dieses Geschäftsmodell nicht zu übernehmen und stattdessen unseren Weg selbstbewusst weiterzugehen.



01_ Vorwort

02_ Unternehmensprofil

> 03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

04_ Umweltfreundlicher

Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Ausrichtung und Positionierung

LÖFFLER sieht in langlebigen Produkten, die nach höchsten Qualitätsansprüchen verantwortungsbewusst in der Region hergestellt werden und maximale Funktionalität bieten, den Schlüssel zum Erfolg am Markt. Entgegen dem langjährigen Trend in unserer Branche, praktisch alle Produktionsschritte nach Fernost zu verlagern, produziert LÖFFLER weiterhin in Österreich, am Unternehmenssitz in Ried im Innkreis. Lediglich bei den Näharbeiten kaufen wir Kapazitäten zu: von unserem Tochterunternehmen in Bulgarien und von unseren Lohnpartnerbetrieben, die allesamt in Europa produzieren.

Als integrierter Entwickler und Hersteller von Sportbekleidung kann LÖFFLER Know-how im Unternehmen aufbauen. Durch die im Vergleich zu unseren Mitbewerbern hohe Fertigungstiefe haben wir mehr Kontrolle über die Qualität unserer Produkte und die sozialen und ökologischen Standards in der Produktion. Wir können dadurch auch schneller auf Entwicklungen am Markt reagieren und Innovationen bei Textilien und Produktionsverfahren vorantreiben.

Die Herstellung von Sportbekleidung in Österreich und Europa entwickelt sich zunehmend zu einem Alleinstellungsmerkmal, das von Handelspartnern und Konsument:innen honoriert wird. LÖFFLER nutzt diese Alleinstellung erfolgreich sowohl im Marketing als auch in der Schulung von Mitarbeiter:innen im Handel, etwa in Form von Führungen

durch die Produktion in Ried. Die Positionierung als nachhaltiger, regionaler Hersteller verstärkt die am Markt längst etablierte Identifikation von LÖFFLER mit den Produktmerkmalen „höchste Funktionalität“, „beste Qualität“ und „Langlebigkeit“. Der angebotene Reparaturservice unterstreicht diese Positionierung, indem er die Nutzungsdauer von LÖFFLER Produkten zusätzlich verlängert. Mit dem Service grenzt sich das Unternehmen auch klar vom Segment kurzlebiger, niedrigpreisiger Produkte ab.

Die wirtschaftliche *Planung und Steuerung* (siehe S. 26) des Unternehmens ist auf einen langfristigen Erfolg und den Erhalt der Produktion in Österreich und anderen europäischen Ländern ausgerichtet. Wir investieren laufend hohe Beträge, um die Produktionsstandorte zu modernisieren und die Produktionsmittel am Stand der Technik zu halten (siehe *Investitionen in Modernisierung und Digitalisierung*; S.58). Unsere Innovationskraft stützt sich auf *Forschung und Entwicklung* (S. 61), und die hohe Eigenkapitalquote von knapp 60 % garantiert Stabilität und Unabhängigkeit.

LÖFFLER legt als verantwortungsbewusstes Unternehmen Wert auf eine *faire Entlohnung* (siehe S. 65) der Mitarbeiter:innen und auf gute langfristige Beziehungen zu Kund:innen, Handelspartnern, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern (siehe *Nachhaltigkeit in der Lieferkette*; S. 78).





Leitsätze

- » *Gesundes, langfristiges Wachstum: Unsere wirtschaftliche Entwicklung erfolgt kontinuierlich und aus eigener Kraft.*
- » *Laufende Investitionen: Unser Maschinenpark ist am aktuellsten Stand der Technik und sichert unsere Produktion an den bestehenden Standorten.*
- » *Wir achten auf faire und existenzsichernde Löhne in unseren eigenen Betrieben und bei unseren Lohnpartnern.*
- » *Wir legen großen Wert auf regionale Produktion und Beschaffung.*
- » *Unsere Verantwortung endet nicht an den eigenen Werkstoren: Wir sorgen für eine nachhaltige Herstellungs- und Lieferkette, bekennen uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und fördern deren Einhaltung.*

Strategische Ziele

- > Kontinuierliches und nachhaltiges Wachstum in Umsatz und Ergebnis:
 - » *Wachstum in Umsatz und Ergebnis von durchschnittlich 5 % (rollierender 3-Jahres-Schnitt, unbegrenzt gültig)*
- > Regionale Wertschöpfung und Arbeitsplätze sichern:
 - » *70 % der von LÖFFLER verarbeiteten Stoffe werden in der eigenen Strickerei in Ried im Innkreis (Österreich) erzeugt (statischer 3-Jahres-Schnitt, unbegrenzt gültig)*
 - » *90 % der Wertschöpfung in Europa (bezieht sich bei Materiallieferanten auf den letzten Fertigungsschritt; statischer 3-Jahres-Schnitt, unbegrenzt gültig)*
 - » *99 % der Produktion in Europa (statischer 3-Jahres-Schnitt, unbegrenzt gültig)*

Fortschrittsbericht zu den strategischen Zielen

LÖFFLER hat im Berichtszeitraum das angestrebte Wachstum in Umsatz und Ergebnis übertroffen. Die Auftragslage war insbesondere in den Geschäftsjahren 2021/22 und 2022/23 sehr gut, und es ist uns trotz schwieriger Rahmenbedingungen gelungen, die starke Nachfrage zu bedienen. Aufgrund der Vollauslastung in den eigenen Betrieben wurden überdurchschnittlich viele Näharbeiten von Lohnpartnerbetrieben zugekauft.

Da alle unsere Lohnpartnerbetriebe in Europa fertigen, verblieben im Berichtszeitraum 89 % unserer Ausgaben innerhalb Europas. Zahlungen an Unternehmen, die zwar eine Rechnungsadresse in einem europäischen Land haben, aber unseres Wissens außerhalb Europas fertigen oder fertigen lassen, sind in diesem Prozentsatz bewusst nicht enthalten. Dass wir die angestrebten 90 % knapp verfehlt haben, liegt daran, dass im Berichtszeitraum nur 63 % der von uns verarbeiteten Stoffe aus der eigenen Produktion in Ried stammten.

Ein Grund dafür war der überproportional stark gestiegene Absatz von Jacken und Hosen. Für die Herstellung dieser Warengruppen werden Spezialstoffe benötigt, die wir selbst nicht erzeugen können und die derzeit zum Teil aus Asien stammen. Wir arbeiten daran, künftig auch diese Zukaufstoffe vermehrt aus europäischer Produktion zu beziehen.

Unserer strategischen Ausrichtung, ausschließlich in Europa zu produzieren, sind wir – trotz zeitweiliger Kapazitätsengpässe auch bei unseren Lohnpartnern – treu geblieben. Lediglich die fertig zugekauften Handschuhe und Neopren-Radüberschuhe wurden nicht in Europa produziert. Unser Ziel ist es, auch diese Handelswaren künftig aus europäischer Produktion zu beziehen.

Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung

Relevanz und Auswirkungen

Das langfristige Bestehen jedes Unternehmens hängt von seiner wirtschaftlichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit ab. Managemententscheidungen basieren daher in erster Linie auf der Abwägung betriebswirtschaftlicher Aspekte wie Kosten, Nutzen und Risiken. Rentabilität ist eine Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen Arbeitsplätze sichern, Beiträge zum Sozialsystem leisten und nachhaltige Investitionen tätigen kann.

Daher haben neben den Eigentümer:innen eines Unternehmens auch Personal, Kundschaft, Geschäftspartner:innen und Gesellschaft ein Interesse an seiner erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung. Von einer soliden finanziellen Basis und einem gesunden Wachstum profitieren bei LÖFFLER 292 Mitarbeitende und rund 800 Lieferanten.

Controlling

LÖFFLER hat seit 1982 durchgehend Gewinne erwirtschaftet. Ein wichtiger Baustein für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ist das betriebliche Controlling. Es unterstützt das Management durch Planung und Steuerung der Unternehmensprozesse und trägt damit Mitverantwortung für die Erreichung der unternehmerischen Ziele. Als Basis für die Arbeit unseres Controllings dienen unter anderem die Daten aus der Buchhaltung, der Kostenrechnung und dem betrieblichen ERP-System. Diese Daten geben dem Management einen weitreichenden Überblick über die Unternehmenssituation, schaffen Transparenz und liefern die erforderlichen Informationen für die Entscheidungsfindung auf allen Unternehmensebenen.

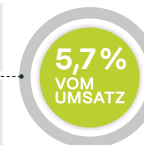
Unser Controlling unterstützt operativ und mittelfristig durch Zielbildung und Steuerung unterschiedlichster Zielgrößen wie Umsatz, Liquidität, Gewinn und Stabilität. Im strategischen Controlling liegt der Fokus auf Erfolgspotenzialen, Marktanteilen und Analysen. Solche Analysen können sein:

- » Wirtschaftlichkeits- und Erfolgsrechnungen
- » Budgetüberwachung
- » Deckungsbeitragsanalysen
- » Break-even-Analysen

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die enge und regelmäßige Abstimmung zwischen dem Controlling als Team und der Geschäftsführung. So wird sichergestellt, dass Informationsversorgung, Planung und Kontrolle im Rahmen der Unternehmenssteuerung ineinandergreifen.

Investitionen im Überblick (Angaben in Euro)

BEREICHE	2020/21	2021/22	2022/23	SUMME
MASCHINEN	205.543	416.624	450.970	1.073.137
INFRASTRUKTUR	546.762	2.104.677	735.380	3.386.819
IT UND DIGITALISIERUNG	368.962	215.403	158.622	742.987
SUMME:	1.121.267	2.736.704	1.344.972	5.202.943



Investitionen in Modernisierung und Digitalisierung

Um die Nachfrage nach LÖFFLER Produkten auch in Zukunft reibungslos decken zu können, investiert das Unternehmen kontinuierlich in hocheffiziente Produktionsanlagen und modernste Technologie – von der Produktentwicklung bis hin zur Lagerhaltung.

Insgesamt hat LÖFFLER in den letzten drei Geschäftsjahren rund 5,2 Mio. Euro in die beiden Standorte in Österreich und Bulgarien investiert. Im Durchschnitt hat das Unternehmen im Berichtszeitraum 5,7 % des Umsatzes für Investitionen aufgewendet.

Für bis zu 150 Mitarbeiter:innen ausgerichtet

Sanierungen, Modernisierungen und Neuanschaffungen

Im Berichtszeitraum haben wir in Ried das Dach der Produktionshalle auf zwei Etappen statisch und thermisch saniert und anschließend auf den beiden Dachabschnitten jeweils eine PV-Anlage installiert*. Wir haben unsere ersten beiden E-Fahrzeuge angeschafft und die Beleuchtung im Fertigwarenlager, der Konfektion und der Strickerei auf ressourcenschonende LED-Technologie umgestellt. Für unsere Führungskräfte in der Produktion und die Angestellten in der Logistik wurden neue Büroräume für eine bessere Arbeitsumgebung geschaffen. Auch unsere eigenen Showrooms in Österreich und Deutschland wurden im Berichtszeitraum modernisiert.

Für unsere Digitaldruckerei wurde ein neuer Raum gebaut, der neben neuen Digitaldruckern auch mit Klimaanlage und Luftbefeuchtung ausgestattet ist, um gleichbleibende Temperaturen im Sommer und Winter sowie die ideale Luftfeuchte für optimale Druckergebnisse zu gewährleisten.

Modernisiert haben wir auch den Maschinenpark unserer Strickerei (z. B. Interlock-Strickmaschine, Rundstrickmaschine) und Näherei (neue energiesparende Nähmaschinen, Steppautomat, Riegelautomat, Ablängautomat, Vliespresse etc.).

** Die erste PV-Anlage mit einer Kapazität von 150 kWp wurde 2021 errichtet, die zweite PV-Anlage mit 90 kWp wurde im Sommer 2023, also nicht mehr innerhalb des Berichtszeitraums, installiert.*

Neubau des LÖFFLER Werks in Bulgarien

LÖFFLER Bulgarien ist seit der Übernahme durch LÖFFLER im Jahr 2013 beständig gewachsen. Der Standort in der bulgarischen Kleinstadt Tryavna schafft in einem der ärmsten europäischen Länder Entwicklungsperspektiven und sichere, soziale Arbeitsplätze für die Menschen vor Ort. Mit derzeit knapp 100 Mitarbeiter:innen ist LÖFFLER Bulgarien EOOD ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. Weil absehbar war, dass das bestehende Werk an seine Kapazitätsgrenzen stoßen wird, haben wir 2017 ein nahegelegenes Grundstück gekauft, um darauf ein neues Produktionsgebäude zu errichten.

Im Geschäftsjahr 2021/22 investierte LÖFFLER in die hochmoderne Näherei, die für bis zu 150 Mitarbeiter:innen ausgerichtet ist. Seit der Inbetriebnahme im Oktober 2021 finden unsere bulgarischen Mitarbeiter:innen modernste Produktionsmittel und optimale Arbeitsbedingungen vor. Mit dem neuen Werk konnten die zusätzlich benötigten Kapazitäten für die Konfektion entsprechend der LÖFFLER Philosophie der verantwortungsvollen Herstellung in Europa abgesichert werden.

LÖFFLER 4.0

Gemäß der Strategie LÖFFLER 4.0 werden Projekte zur Digitalisierung priorisiert und konsequent vorangetrieben. Schon bisher war die Entwicklung neuer Produkte bei LÖFFLER großteils digitalisiert. Zukünftig soll die gesamte Produktentwicklung, beginnend beim Design bis hin zu Schnittmustern aller Größen des Produkts für die Konfektionierung, dreidimensional erfolgen. Damit will LÖFFLER die Entwicklungszeiten weiter verkürzen und Kosten für Prototypen und Produktmuster einsparen. Möglich wird dadurch auch eine ansprechende digitale 3D-Produktpräsentation bei den Handelspartnern und – etwa auf der Website – auch für die Konsument:innen.

Zudem konnten wir im Berichtszeitraum mit der neuesten Version von Quintet® by MobiMedia die Auftragserfassung unserer Kundenaufträge optimieren. Diese Software unterstützt unseren Außendienst dabei, unsere Kollektion bestmöglich den Händlern zu präsentieren. Durch die Live-Anbindung an unser ERP-System können wir im Verkaufsgespräch direkt auf den aktuellen Lagerbestand zugreifen und den Kunden anschließend eine bebilderte Auftragsbestätigung zur Verfügung stellen.

Die bereits realisierten und geplanten Investitionen machen die Produktion am Standort Ried noch effizienter, werten die Tätigkeit unserer Mitarbeiter:innen auf und sind zugleich ein Bekenntnis zum Produktionsstandort in Österreich.

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- > 03_ **Verlässlicher**
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



JAHR	SAISON	INNOVATIONS- QUOTE	INNOVATIONS- RATE
2022/23	221 222	12,81 %	6,84 %
2021/22	211 212	13,86 %	8,21 %
2020/21	201 202	19,05 %	11,50 %

Forschung und Entwicklung

LÖFFLER ist ein hochinnovatives Unternehmen, das seine Prozesse und Produkte laufend weiterentwickelt und optimiert. Nur so können wir uns trotz höherer Kosten gegen unsere Mitbewerber behaupten. Forschung und Entwicklung hat im Unternehmen daher einen hohen Stellenwert, dementsprechend wichtig ist die F&E-Quote als Kennzahl in der Unternehmenssteuerung. Unser Ziel ist, jährlich mindestens 2,5 % des Umsatzes für Forschung und Entwicklung aufzuwenden. Im Berichtszeitraum lag die F&E-Quote zwischen 2,8 und 3,3 %.

LÖFFLER besitzt eine Reihe von Schutzrechten und internationalen Markenrechten. Die wesentlichen Marken sind LÖFFLER® als Wort-Bild-Marke (M 21498/M) und als Logo (M 26136/M) sowie die Marken transtex® (M 21488/M) und hotBOND® (M 30076/M). Die Markenrechte für LÖFFLER und für transtex® bestehen bereits seit 1978.

Die Innovationskraft von LÖFFLER und die Fähigkeit, Neuentwicklungen zum Markterfolg zu führen, waren und sind Grundlage der erfolgreichen Entwicklung unseres Unternehmens. Wie gut wir darin sind, messen wir mit der Innovationsquote und der Innovationsrate. Die Innovationsquote spiegelt den Anteil der Neuerungen in der Kollektion wider, die Innovationsrate den wirtschaftlichen Erfolg dieser Neuerungen. Die Entwicklung dieser beiden Kennzahlen wird im Führungskreis regelmäßig besprochen, um Maßnahmen ableiten und umsetzen zu können. Die außergewöhnlich hohe Innovationsquote und -rate in den beiden Saisonen 2020/21 ist darauf zurückzuführen, dass unser Entwicklungsschwerpunkt damals auf dem Bereich Mountainsports & Skitouring lag, in dem wir – anders als etwa in den Bereichen Nordic Sports und Bike – noch ein kleineres Sortiment und daher größeres Innovationspotenzial hatten.

Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Vor allem das erste Geschäftsjahr im Berichtszeitraum war durch die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu deren Bekämpfung geprägt. In der ersten Phase, als in Österreich noch zu wenig Schutzmasken verfügbar waren, hat LÖFFLER die Produktion von Mund-Nasen-Schutzmasken aufgenommen und damit vor allem regionale gesundheitliche Einrichtungen wie das Rote Kreuz und das Krankenhaus Ried sowie die Rieder Schulen versorgt. Somit konnten wir einerseits einen Beitrag zum Schutz der Gesundheit leisten und andererseits eine vorübergehende Schließung des Betriebs verhindern. Kurzarbeit mussten wir dennoch, aber nur für einige Wochen, in Anspruch nehmen. Aufgrund der Einschränkungen in der Produktion und der unvorhersehbaren Entwicklung der Pandemie mussten wir das Umsatzziel nach unten korrigieren und die gesamte Planung an die neue Situation anpassen.

Letztlich ist es nicht so schlimm gekommen, wie es zeitweise zu befürchten war. Die Nachfrage nach unseren Sporttextilien ist nicht dauerhaft eingebrochen, sondern mit Fortdauer der Pandemie sogar gestiegen. Das war vor allem darauf zurückzuführen, dass unser Sortiment überwiegend Artikel für abstandstaugliche Sportarten wie Langlaufen oder Radfahren umfasst, die während der Pandemie einen regelrechten Boom erlebt haben. Durch unsere hohe Fertigungstiefe sowie die

regionale Beschaffung und Produktion waren wir in der Lage, die gestiegene Nachfrage zu bedienen. Somit ist es uns – auch dank der Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter:innen und Lohnpartnerbetriebe – gelungen, die Produktionsmenge und den Umsatz zu steigern. 2021/22 haben wir den bis dahin höchsten Umsatz in der Firmengeschichte erwirtschaftet. Im darauffolgenden Geschäftsjahr konnten wir die Einnahmen sogar noch einmal erhöhen. Sie beliefen sich 2022/23 auf 32,6 Mio. Euro.

Durch die erfolgreiche Umsetzung der strategischen Positionierung und das daraus resultierende

Wachstum der letzten Jahre konnten auch die Unternehmensgewinne gesteigert werden. Das Ergebnis vor Steuern (EBT) für das abgelaufene Geschäftsjahr erreichte im Verhältnis zur Betriebsleistung 6,3 %.

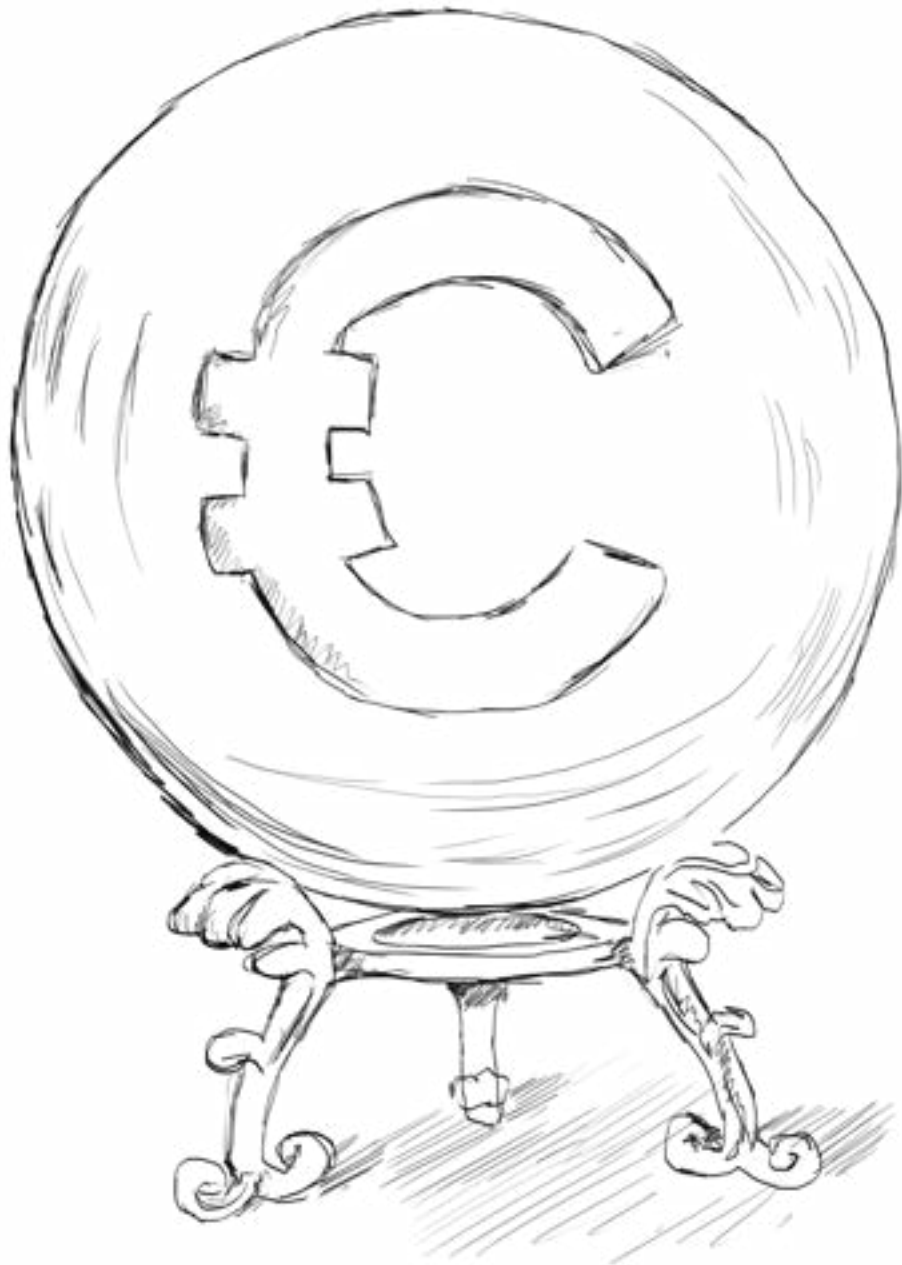
Die LÖFFLER GmbH und die LÖFFLER Bulgarien EOOD werden in der Konzernbilanz der Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH konsolidiert. Bei den nachfolgenden Daten zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert handelt es sich um eine fiktive Konsolidierung der beiden Gesellschaften für den Nachhaltigkeitsbericht.

Angaben in Tausend Euro

	2020/21	2021/22	2022/23
EINNAHMEN	26.696	31.860	32.607
BETRIEBSKOSTEN	13.597	17.614	19.680
LÖHNE / GEHÄLTER UND SOZIALLEISTUNGEN	9.497	10.627	10.680
ZAHLUNGEN AN KAPITALGEBER	14	19	48
ZAHLUNGEN AN ÖFFENTLICHE STELLEN	865	878	315
INVESTITIONEN IN DAS GEMEINWESEN	-	-	6
ERGEBNIS NACH STEUERN	2.722	2.723	1.878
EIGENKAPITAL	13.478	14.987	14.325
BILANZSUMME	21.674	24.431	25.008



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- > 03_ *Verlässlicher*
Wirtschaftspartner
- 04_ *Umweltfreundlicher*
Produzent
- 05_ *Attraktiver Arbeitgeber*
- 06_ *Bessere Produkte*
- 07_ *Anhang*



Wirtschaftlicher Ausblick

Für 2023/24 ist mit einem Rückgang bei Umsatz und Ergebnis zu rechnen, weil sich die Konjunktur in den ersten Monaten des Geschäftsjahres (bis zu Redaktionsschluss dieses Berichts) merklich eingetrübt hat. Die hohe Inflation und hohen Energiepreise führen zu steigenden Kosten in der Beschaffung, beim Personal und bei der Fremdfinanzierung. LÖFFLER kann die höheren Kosten nur bis zu einem gewissen Maß an die Konsument:innen weitergeben, zumal die Nachfrage durch den realen und gefühlten Kaufkraftverlust und die steigenden Zinsen bereits rückläufig ist. Diese Entwicklung wird sich in den Kennzahlen bemerkbar machen. Trotz der vorübergehenden Herausforderungen ist LÖFFLER zuversichtlich, dass das Unternehmen in der Lage sein wird, sich den aktuellen Marktbedingungen anzupassen und weiterhin erfolgreich zu sein.



Ziele

- > Modernisierung, Digitalisierung und Automatisierung der Produktionsanlagen:
 - » *Investitionsquote mindestens 3 % vom Umsatz
(statischer 3-Jahres-Schnitt)*
- > Förderung von Innovation, Forschung und Entwicklung:
 - » *Ausgabenquote F&E mindestens 2,5 % vom Umsatz
(statischer 3-Jahres-Schnitt)*

Geplante Maßnahmen

- » *Überprüfung der aktuellen Drucktechnologie*
- » *Digitale 3D-Entwicklung und -Darstellung unserer Produkte*

Faire Entlohnung

Relevanz und Auswirkungen

Trotz zunehmender Automatisierung bleibt die Herstellung von Kleidungsstücken ein arbeitsintensiver Prozess. Vergleichsweise hohe Lohnkosten in Mitteleuropa haben dazu geführt, dass in der Branche ein Großteil der Näharbeiten in Niedriglohnländer, insbesondere nach Asien, verlagert wurde. Vielfach gibt es dort keine gesetzlichen bzw. existenzsichernden Mindestlöhne.

LÖFFLER fertigt seine Produkte ausschließlich in Österreich und Bulgarien. Auch sämtliche Lohnpartnerbetriebe, die LÖFFLER bei Auslastungsspitzen mit Näharbeiten beauftragt, produzieren in Europa. Damit sind die hohen europäischen Standards bei Entlohnung und Arbeitsrecht gewährleistet. In Bulgarien gelten gesetzliche Mindestlöhne und in Österreich die kollektivvertraglichen Vereinbarungen – beide bilden die Ausgangsbasis für eine gerechte Bezahlung der Mitarbeitenden bei LÖFFLER. Die Herausforderung besteht darin, das Lohngefüge so auszubalancieren, dass qualifizierte Mitarbeiter:innen nicht in Branchen mit höherem Lohnniveau wechseln und die Produktionskosten dennoch in einem wettbewerbsfähigen Rahmen bleiben.



Existenzsichernde Entlohnung

LÖFFLER nimmt für sich in Anspruch, faire Löhne und Gehälter zu bezahlen. Nun kann man darüber diskutieren, was eine faire Vergütung ist. In Österreich definieren dies die Sozialpartner stellvertretend für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die von ihnen ausverhandelten Kollektivverträge legen unter anderem die Mindeststandards für die Entlohnung und Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche fest. Dabei werden etwa auch steigende Lebenserhaltungskosten und branchenspezifische wirtschaftliche Entwicklungen berücksichtigt.

Die gesamte Belegschaft von LÖFFLER in Österreich unterliegt solchen kollektivvertraglichen Regelungen. Für Angestellte gilt der „Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting“, für Arbeiter:innen der „Kollektivvertrag für Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler“.

Während die österreichische Sozialpartnerschaft international als ein Beispiel für die funktionierende Beziehung zwischen Unternehmer- und Arbeitnehmervertretung gilt, gibt es für die Textilbranche in Bulgarien keine national gültigen Tarifverträge, sondern einen gesetzlichen Mindestlohn.

Da jedoch die Mindestlöhne in manchen Ländern zu gering sind, um allein mit diesem Einkommen einen Haushalt zu erhalten, geht LÖFFLER darüber hinaus. Wir wollen unseren Mitarbeiter:innen Löhne und Gehälter bezahlen, mit denen sie ihre Existenz sichern und einen angemessenen Lebensstandard erhalten können. So bezahlt LÖFFLER seinen Mitarbeiter:innen in Bulgarien 75 % über dem gesetzlichen Mindestlohn, und auch in Österreich liegt die Bezahlung deutlich über den kollektivvertraglich vorgegebenen Löhnen und Gehältern.

Anteil der von Tarifverträgen oder gesetzlichem Mindestlohn abgedeckten Belegschaft

	2020/21		2021/22		2022/23	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MITARBEITER:INNEN VON TARIFVERTRÄGEN ABGEDECKT	212	69,7 %	210	69,8 %	198	67,8 %
MITARBEITER:INNEN VON GESETZLICHEM MINDESTLOHN ABGEDECKT	92	30,3 %	91	30,2 %	94	32,2 %
MITARBEITER:INNEN VON TARIFVERTRÄGEN ODER GESETZLICHEM MINDESTLOHN ABGEDECKT	304	100 %	301	100 %	292	100 %

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, nach denen alle Mitarbeiter:innen entlohnt werden. Diese Grundsätze müssen in Einklang mit den nationalen Gesetzen und gegebenenfalls den Kollektivverträgen stehen. Dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung folgend, gelten für alle Mitarbeiter:innen der LÖFFLER GmbH

- » die Gesetze (z. B. Arbeitsverfassungsgesetz und Angestelltengesetz)
- » die Kollektivverträge (z. B. für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung)
- » diverse Betriebsvereinbarungen
- » individuelle Dienstverträge

Während die Gesetze und Kollektivverträge in den dafür zuständigen Gremien und Sozialpartnern in Österreich beschlossen werden, können wir in den Betriebsvereinbarungen (BV) und Dienstverträgen (DV) gesondert auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen von LÖFFLER eingehen. Für die BV seien die Gleitzeitregelung, die Pensionskassenregelung und der jährliche Betriebskalender, der einen großzügigen Sommerurlaub für nahezu die gesamte Belegschaft ermöglicht, genannt. Alle Arbeitnehmer:innen beider Gesellschaften erhalten einen Dienstvertrag, in dem die Rechte und Pflichten geregelt sind.

Festlegung und Kontrolle der Vergütung

Die Vergütung von Mitarbeiter:innen soll ihre Berufserfahrung unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, des Fachwissens, der Kompetenzen und der Verantwortung innerhalb des Unternehmens widerspiegeln. Darüber hinaus sollen Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Diversitätsmerkmalen für dieselbe oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.

Die Vergütungspolitik von LÖFFLER inklusive aller Entgeltkomponenten für sämtliche Mitarbeiter:innen wird von der Geschäftsleitung festgelegt und muss sich im Rahmen der Geschäftsordnung bewegen. Erfolgsbeteiligungen, die einen gewissen Betrag übersteigen, sind ebenso beiratspflichtig wie die Einstellung und Kündigung von Dienstnehmer:innen im oberen Einkommensbereich.

Im Zuge der jährlichen Wirtschaftsprüfung werden auch die Verträge des obersten Führungskreises, die erfolgsabhängigen Vergütungen und deren vertragliche Ausgestaltung auditiert und etwaige Auffälligkeiten an den Beirat berichtet. So wurden 2023 erneut die Pensionskassenregelung und die Zahlungen an die Pensionskasse APK gesondert angefordert und geprüft. Es gab keine Auffälligkeiten und keine diesbezüglichen Berichte an den Beirat.

Vergütung in Österreich

Egal ob Arbeiter:innen, Angestellte oder Lehrlinge: Bei LÖFFLER in Österreich erhalten alle Mitarbeitenden mehr als die kollektivvertragliche Entlohnung. Im Durchschnitt liegen die Löhne von Arbeiter:innen bei LÖFFLER in Ried um 29 % über den kollektivvertraglichen Vorgaben. Die Gehälter der Angestellten liegen im Schnitt um 21 % darüber.

Das Entlohnungssystem für die Arbeiter:innen wurde im Jahr 2021 geändert. Der zuvor 20 Jahre lang gültige Akkordlohn wurde bei vollem Lohnausgleich aufgelassen. Erarbeitet wurde ein Lohnmodell, in dem Grundlohn, Zulagen, Überzahlungen und Prämien geregelt sind. Beispielsweise steigt die Entlohnung durch Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen, Erfahrung und Kompetenz (Flexibilitätsprämie). Mit der Qualitätsprämie wird zusätzlich die Arbeitsleistung im Team honoriert. Im Sinne der Transparenz und eines partnerschaftlichen Miteinanders wurde dieses Lohnmodell als Betriebsvereinbarung geregelt.

Bei der Vergütung der Angestellten wird gemäß Kollektivvertrag, je nach Aufgabengebiet und Verantwortungsbereich, nach Verwendungsgruppen unterschieden. In den unteren Einkommensbereichen werden Mehr- und Überstunden gesondert vergütet, etwa mittels Zeitausgleich im Rahmen der Gleitzeitmöglichkeit. In Einzelfällen werden die Überstunden auch ausbezahlt, während bei den oberen Einkommen sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen pauschal abgegolten sind (siehe Vergütung der Führungskräfte; S. 25).

Der Grundlohn ist im Kollektivvertrag (KV) geregelt und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Auch bei den Arbeiter:innen, bei denen im Kollektivvertrag ein Stundenlohn vorgesehen ist, wird jeder Monat mit 173,93 Stunden für Vollzeit vergütet. So können unsere Arbeitnehmer:innen – unabhängig von den tatsächlichen Arbeitstagen – monatlich mit dem gleichen Fixlohn rechnen. Wir erachten das als fair, da auch Fixkosten, z. B. für Miete und Strom, jeden Monat in gleicher Höhe anfallen.

Die kollektivvertragliche Überzahlung ist abhängig von Dienstzugehörigkeitsdauer, Erfahrung und KV-Einstufung.

Die erfolgsabhängige Vergütung ist als Pensionskassenmodell ausgestaltet und wird jährlich an die Pensionskasse APK für alle Mitarbeitenden, die länger als 2 Jahre im Unternehmen sind, überwiesen.

Detaillierte Informationen dazu finden sich im Kapitel Altersvorsorgeleistung (S. 69).

Mit der Flexibilitätsprämie werden Arbeiter:innen für deren Know-how und Einsatzbereitschaft belohnt. Wichtige Arbeitsgänge im Betrieb sind aufgelistet und mit Punkten bewertet. Erlernen Mitarbeitende diesen Arbeitsgang, so erhöht sich dadurch ihre Entlohnung.

Die Qualitätsprämie ist eine Teamprämie in der Produktion. Bleibt die Fehlerquote in einem Monat unter einem bestimmten Prozentsatz, so wird die Prämie an alle Teammitglieder ausbezahlt.

Verkaufsprovisionen werden nur im Verkauf (vor allem im Außendienst, aber auch an externe Generalvertreter:innen und Handelsvertreter:innen) bezahlt. Die Höhe bemisst sich als Prozentsatz der bezahlten Umsätze.

	ARBEITER:INNEN	ANGESTELLTE	GF UND MANAGEMENT
GRUNDLOHN	✓	✓	✓
KOLLEKTIVVERTRAGLICHE ÜBERZAHLUNG	✓	✓	✓
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG (PENSIONSKASSENREGELUNG)	✓	✓	✓
FLEXIBILITÄTSPRÄMIE	✓		
QUALITÄTSPRÄMIE	✓		
VERKAUFSPROVISION		✓ (z. T.)	

Altersvorsorgeleistung

Das staatliche Pensionssystem in Österreich basiert auf dem sogenannten Umlageverfahren. Das bedeutet, dass die Erwerbstätigen keinen Kapitalbestand für ihre eigene Rente aufbauen, wie beim Kapitaldeckungsverfahren, sondern mit ihren Beiträgen an die Pensionsversicherung die Bezüge der aktuellen Pensionsbezieher:innen finanzieren. Aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich muss eine immer kleiner werdende Anzahl von Beschäftigten eine steigende Anzahl von Pensionist:innen finanzieren. Eine Finanzierung über das Budget erscheint langfristig problematisch. Ein zweites Standbein in der Pensionsvorsorge wird daher immer wichtiger.

LÖFFLER hat die Problematik früh erkannt und schon vor über 20 Jahren, am 28.02.2001, eine „Betriebsvereinbarung über den Beitritt des Arbeitgebers zu einer Pensionskasse“ abgeschlossen. Das Pensionskassenmodell regelt Alterspension, Berufsunfähigkeit und Witwen- und Waisenpension gleichermaßen. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach dem Unternehmenserfolg (Betriebsergebnis) und der Umsatzrendite der Unternehmung (Gewinn vor Steuern (EBT) in Relation zum Umsatz). Die beiden Kriterien für die Verteilung der Erfolgsbeteiligung sind die Jahresbruttoentlohnung sowie das Ergebnis der Leistungsbeurteilung im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Die dabei erreichten „Punkte“ in den Kriterien „Aufgabenerfüllung und Performance“, „Verbesserungen“ und „Individuelles Verhalten“ – bei den Führungskräften ergänzt um „Führungsverhalten, Budget, Zielerreichung“ – beeinflussen ebenfalls die Höhe der Pensionskassenzahlung. Da LÖFFLER seit 1982 lückenlos Gewinne erwirtschaftet hat, wurde die erfolgsabhängige Vergütung seit Bestehen der Regelung jedes Jahr geleistet. Eingezahlt wird diese Altersvorsorgeleistung in die APK Versicherung und in die APK Pensionskasse.

- » APK Versicherung AG: Bis zu einem Betrag von maximal 300 Euro pro Jahr wird die Möglichkeit der steuerfreien (§ 3/1/15a EStG) betrieblichen Altersvorsorge in Anspruch genommen. Dieser Betrag ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, auch zum Zeitpunkt der Auszahlung.
- » APK Pensionskasse AG: Die APK Pensionskasse wurde 1989 als erste Pensionskasse Österreichs gegründet und hat Sicherheit und Stabilität als höchste Priorität. Deshalb hat sich LÖFFLER im Sinne einer langfristigen Altersvorsorge für diese Pensionskasse entschieden. Alle Beiträge, die 300 Euro übersteigen, werden in die APK Pensionskasse AG eingezahlt. Der Vorteil für die Dienstnehmer:innen liegt vor allem darin, dass die Beiträge brutto (ohne Lohnnebenkosten und ohne Sozialversicherung) überwiesen werden. Die eingezahlten Beträge werden von der Pensionskasse am Kapitalmarkt veranlagt und bei Pensionsantritt als Rente mit der dann niedrigeren Steuerbemessung ausbezahlt. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards im Alter dar.

Für die betriebliche Pensionsvorsorge gibt es keine gesetzliche Verpflichtung. LÖFFLER zahlt die Beiträge für die Mitarbeiter:innen auf Basis der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung freiwillig ein. Zusätzlich zu den direkten monetären Vergütungsbestandteilen gibt es für die Mitarbeiter:innen von LÖFFLER noch eine Reihe von Vergünstigungen (*siehe Freiwillige soziale Leistungen; S. 137*).

Vergütung in Bulgarien

Das Lohnniveau in Bulgarien ist eines der niedrigsten innerhalb der Europäischen Union. Der gesetzliche Mindestlohn betrug 2022 monatlich 710 Leva (363 Euro) brutto.

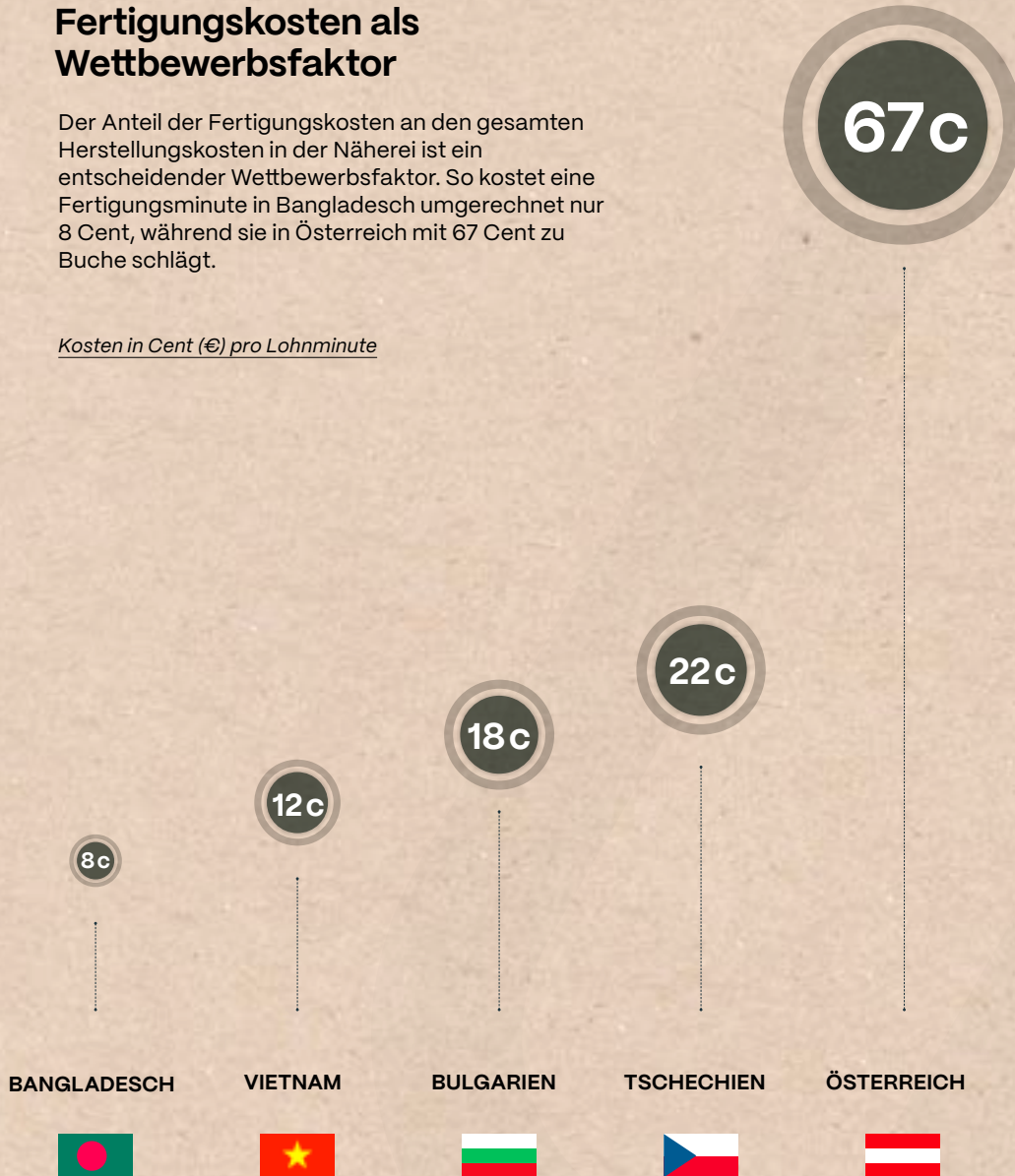
Die Mitarbeiter:innen der LÖFFLER Bulgarien EOOD erhielten 2022 durchschnittlich 1046 Leva (535 Euro) brutto pro Monat. Zusätzlich bekommen sie seit 2018 monatlich einen Lebensmittel-Einkaufsbon, dessen Wert wir 2022 auf 200 Leva erhöht haben. Die Gesetzgebung im Land sieht die Möglichkeit vor, diesen Lohnbestandteil steuerfrei (brutto für netto) auszuzahlen. Inklusive des Einkaufsbons verdienten unsere Mitarbeiter:innen 2022 somit durchschnittlich 1.246 Leva (637 Euro) brutto. Das sind um 75,5 % mehr, als der gesetzliche Mindestlohn vorschreibt.

75,5 % mehr
als der gesetzliche
Mindestlohn

Fertigungskosten als Wettbewerbsfaktor

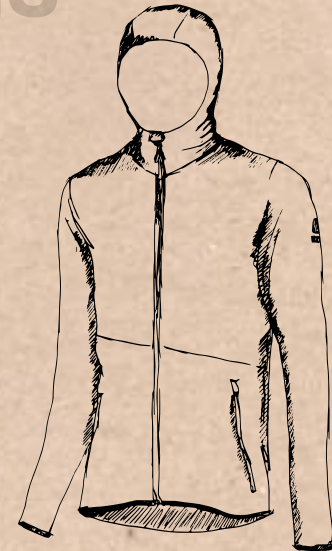
Der Anteil der Fertigungskosten an den gesamten Herstellungskosten in der Näherei ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. So kostet eine Fertigungsminute in Bangladesch umgerechnet nur 8 Cent, während sie in Österreich mit 67 Cent zu Buche schlägt.

Kosten in Cent (€) pro Lohnminute



ca. 60 % Herstellungskosten

Ließe LÖFFLER beispielsweise einen Midlayer Hoody, für den in der Konfektion 60 Minuten Arbeitszeit aufgewendet werden, in Bangladesch fertigen, würden sich die gesamten Herstellungskosten – unter der Annahme gleicher Materialkosten – um knapp 60 % reduzieren.



MIDLAYER HOODY	KONFEKTION 	KONFEKTION 
FERTIGUNGSMATERIAL	20,00 €	20,00 €
FERTIGUNGSLÖHNE	40,20 €	4,80 €
HERSTELLUNGSKOSTEN	60,20 €	24,80 €

Midlayer Hoody bei kalkulierten 60 Minuten Arbeitszeit

Löhne in der Lieferkette

Unser Anspruch, faire Löhne zu bezahlen, endet nicht an den Toren von LÖFFLER. Wir wollen, dass auch die Mitarbeiter:innen unserer Lieferanten und Lohnpartner angemessen entlohnt werden. Dass wir unsere aus der eigenen Strickerei stammenden Stoffe ausschließlich durch zertifizierte Partnerbetriebe in Österreich, Deutschland und Italien veredeln lassen, stellt auch in diesem Produktionsschritt eine tarifvertraglich abgesicherte Entlohnung und hohe Sozialstandards sicher.

Auch unsere Lohnpartnerbetriebe, von denen wir Näharbeiten zukaufen, produzieren ausschließlich in Europa, überwiegend in Bulgarien, Bosnien und Herzegowina und Tschechien. Wir besuchen unsere Lohnpartner regelmäßig, mit vielen von ihnen arbeiten wir bereits seit Jahrzehnten zusammen. Daher kennen wir die Betriebe und ihre Führungskräfte sehr gut und wissen, dass die Arbeitsbedingungen europäischen Standards entsprechen. Wir erheben außerdem regelmäßig, wie sich das Lohnniveau in den Ländern entwickelt, in denen unsere Lohnpartner tätig sind, und bezahlen ihnen für die Lohnminute so viel, dass eine faire Entlohnung der Mitarbeiter:innen deutlich über dem jeweiligen Mindestlohn möglich ist. Wir haben allerdings keinen Einfluss auf die tatsächliche Entlohnung durch die Lohnpartner und hatten bisher auch noch keine Informationen darüber. Gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex hat LÖFFLER künftig die Möglichkeit, die Lohnabrechnung der Lohnpartner überprüfen zu lassen.

Faire
Löhne

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- > 03_ *Verlässlicher*
Wirtschaftspartner
- 04_ *Umweltfreundlicher*
Produzent
- 05_ *Attraktiver Arbeitgeber*
- 06_ *Bessere Produkte*
- 07_ Anhang

Ziele

- LÖFFLER bezahlt faire Löhne und sichert den Lebensstandard der Mitarbeitenden:
 - » *Lohnniveau liegt deutlich über dem Kollektivvertrag in Österreich (> 33 %) bzw. über dem gesetzlichen Mindestlohn in Bulgarien (> 50 %) (statischer 3-Jahres-Schnitt)*
 - » *Auch die niedrigsten Löhne (Vollzeitäquivalent) sind existenzsichernd (unbegrenzt gültig)*
- Alle Lohnpartnerbetriebe bezahlen ihren Mitarbeiter:innen den gesetzlichen Mindestlohn (unbegrenzt gültig)

Geplante Maßnahmen

- » *Jährliche Evaluierung der Lohnpartnerbetriebe, ob sie ihren Mitarbeiter:innen zumindest die gesetzlichen Mindestlöhne ausbezahlen*
- » *Jährliche Evaluierung der Einkommenssituation in den Standortländern unserer Lohnpartnerbetriebe*
- » *Prüfen und Definieren von existenzsichernden Löhnen und Gehältern für LÖFFLER Mitarbeiter:innen an den eigenen Standorten*
- » *Entwicklung eines transparenten und standardisierten Prämiensystems für LÖFFLER Bulgarien*

Regionale Produktion und Beschaffung

Relevanz und Auswirkungen

Unternehmen schaffen Wert – mit direkten und indirekten Auswirkungen auf die Prosperität in der Region. Die Entlohnung der Mitarbeiter:innen trägt zur Kaufkraft bei, die entrichteten Steuern und Abgaben kommen der Allgemeinheit zugute. Weitere ökonomische Effekte ergeben sich durch Einkäufe und Investitionen am Standort.

LÖFFLER produziert in Österreich und Bulgarien und stärkt mit dem Bezug von Waren und Dienstleistungen den europäischen Binnenmarkt. Dank der hochgradigen Fertigungstiefe reduziert LÖFFLER die Abhängigkeit von globalen Zulieferern und damit auch die Risiken infolge internationaler Krisen. Gute Sozial- und Umweltstandards, kurze Transportwege und tragfähige Geschäftsbeziehungen rechtfertigen die höheren Produktionskosten in Europa. Die eigenen Ansprüche an Nachhaltigkeit und Innovation lassen sich mit dieser Strategie unmittelbar umsetzen. Nicht zuletzt stellen die Beschaffung und Produktion im Umfeld unserer Absatzmärkte auch einen Mehrwert für den Handel und die Konsument:innen dar.

Unternehmen
schaffen Wert

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- > 03_ *Verlässlicher
Wirtschaftspartner*
- 04_ *Umweltfreundlicher
Produzent*
- 05_ *Attraktiver Arbeitgeber*
- 06_ *Bessere Produkte*
- 07_ Anhang

Made by LÖFFLER



Was uns von vielen Mitbewerbern unterscheidet: LÖFFLER ist nicht nur eine Marke, sondern auch Produzent. Und die meisten Herstellungsschritte – von Produktentwicklung und Design, Strickerei, Zuschnitt und Konfektion über Näharbeiten bis hin zu Endkontrolle, Lager und Versand – erfolgen nach wie vor in Österreich. Unsere hohe Fertigungstiefe zeigt sich beispielsweise daran, dass wir rund zwei Drittel aller Stoffe, aus denen wir hochwertige LÖFFLER Produkte erzeugen, in der eigenen Strickerei in Ried im Innkreis herstellen.

Die Bedeutung des Standorts Österreich und unser Beitrag zur Wertschöpfung im Land wird bei Betrachtung unserer Ausgabenstruktur deutlich. Rund 45 % aller Ausgaben des Unternehmens, darunter Löhne für Mitarbeiter:innen und Honorare für Fremdleistungen von Lieferanten, werden in Österreich wirksam.

Fremdleistungen beziehen wir insbesondere bei den Näharbeiten. Im Berichtszeitraum konnten wir im Durchschnitt 33,2 % der Nähkapazität durch unsere eigenen Betriebe abdecken. Dass die Lohnpartnerbetriebe, die für uns Näharbeiten erledigen, alle in Europa fertigen, spiegelt sich darin wider, dass rund 90 % unserer Ausgaben innerhalb Europas verblieben. Zahlungen an Unternehmen, die zwar eine Rechnungsadresse in einem europäischen Land haben, aber unseres Wissens außerhalb Europas fertigen oder fertigen lassen, sind in dieser Zahl bewusst nicht enthalten.

Damit wir auch künftig in so hohem Maß zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wertschöpfung in Österreich und Europa beitragen können, wollen wir zumindest 50 % der Nähkapazitäten selbst abdecken und für eine kontinuierliche, hohe Auslastung unserer eigenen Betriebe und unserer Lohnpartner sorgen.

Partnerschaftlich zum Erfolg

Eine Grundlage für unseren Erfolg ist das partnerschaftliche Verhältnis zu unseren Lieferanten. Denn obwohl wir viele Herstellungsschritte durch die eigenen Betriebe und Mitarbeiter:innen in Österreich und Bulgarien abdecken können, sind wir auch auf unsere Lieferanten, insbesondere auf unsere Lohnpartner, angewiesen. Letztlich steckt die Qualität der von ihnen bezogenen Leistungen auch in unseren Produkten.

Wir wählen unsere Lieferanten daher mit großer Sorgfalt aus und verlangen von ihnen, dass sie unseren hohen Qualitätsansprüchen genügen. Ein weiteres wesentliches Kriterium ist ihre Nähe zu unserem Firmenstandort in Österreich.

Für viele unserer Lieferanten ist LÖFFLER ein wichtiger Wirtschaftspartner. Gerade in der Textilbranche, die in Europa immer weniger Betriebe umfasst und wo bereits viele Arbeitsplätze abgewandert sind, tragen wir so zur Auslastung und wirtschaftlichen Existenz dieser Unternehmen bei.

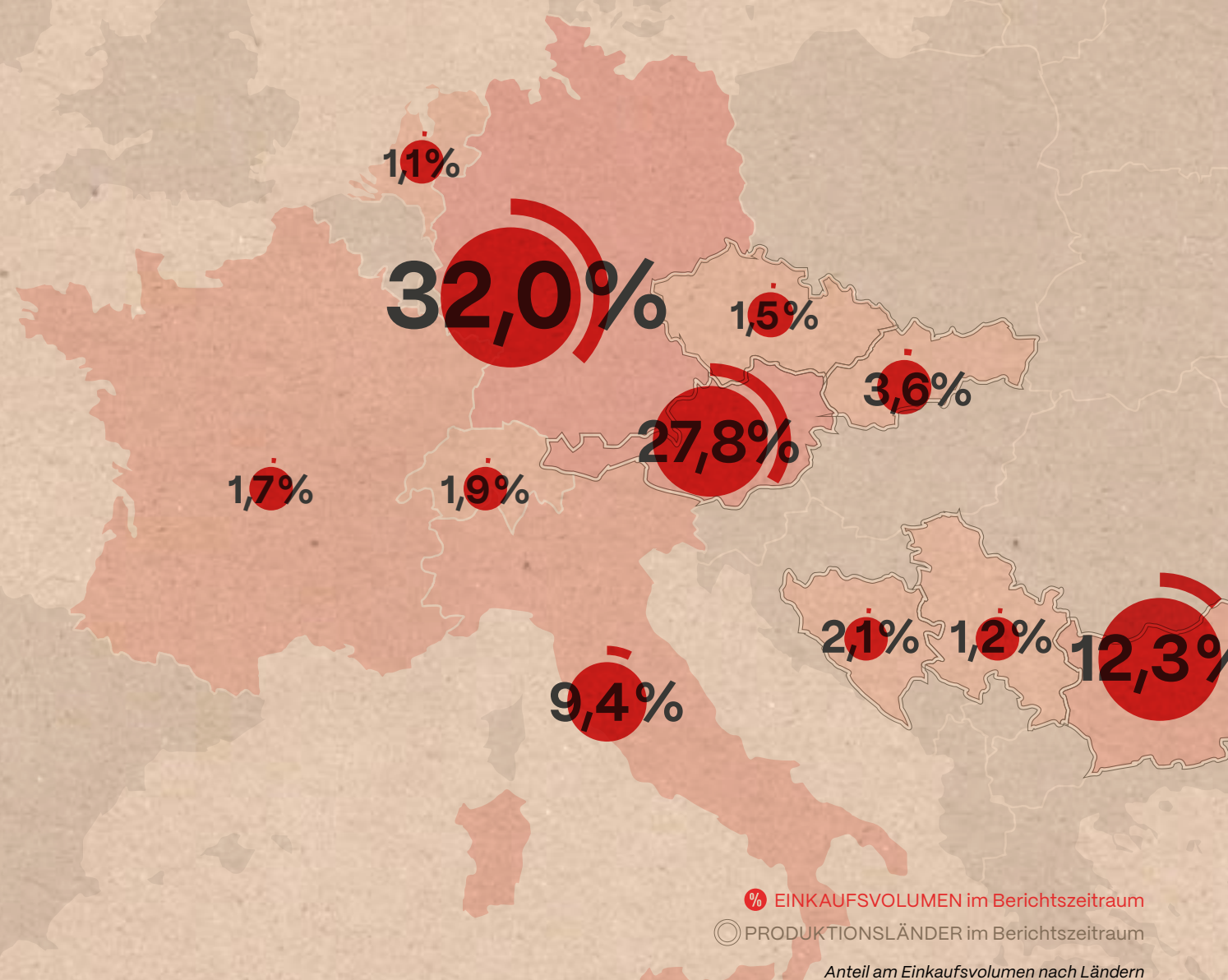
Lieferanten und Einkaufsvolumen nach Ländern

LÖFFLER hat im Geschäftsjahr 2022/23 von insgesamt rund 800 Lieferanten Waren und Dienstleistungen im Wert von 22,96 Millionen Euro bezogen. Österreich und Deutschland haben für LÖFFLER sowohl beim Einkaufsvolumen als auch bei der Anzahl der Lieferanten die mit Abstand größte Bedeutung. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums hatten rund 81 % aller Lieferanten eine österreichische oder deutsche Rechnungsadresse und rund 60 % des gesamten Einkaufsvolumens wurden mit Lieferanten aus diesen beiden Ländern umgesetzt. Auf unsere 11 Lieferanten außerhalb Europas entfielen lediglich 2 % des Einkaufsvolumens.

Diese Zahlen bestätigen: LÖFFLER ist ein österreichisches Unternehmen mit starken europäischen Partnern. Wir sind davon überzeugt, dass diese regionale Ausrichtung bei den Beschaffungs-, aber auch bei den Absatzmärkten nachhaltig und für ein Unternehmen unserer Größe und in unserer Branche auch einzigartig ist.

Warenursprung

Uns ist bewusst, dass Rechnungsadresse und Warenursprung nicht immer ident sind. Wenn wir beispielsweise ein Garn von einem Lieferanten mit österreichischem Firmensitz beziehen, heißt das nicht zwingend, dass dieser das Garn auch in Österreich hergestellt hat. Wir sammeln laufend belastbare Daten zum Ursprung der Waren innerhalb unserer Lieferkette und wollen darüber künftig auch berichten.



● EINKAUFSVOLUMEN im Berichtszeitraum
 ○ PRODUKTIONSLÄNDER im Berichtszeitraum

Anteil am Einkaufsvolumen nach Ländern

Auf die restlichen Länder in Europa entfallen 3,4 % des Einkaufsvolumens (< 1 % je Land wurde nicht einzeln dargestellt). 2,0 % des Einkaufsvolumens stammen von Lieferanten außerhalb von Europas.

Ziele

- > Erhöhung des Anteils der Nähkapazität, die von eigenen Betriebsstätten bereitgestellt wird:
 - » *50 % der Nähkapazitäten werden von eigenen Betrieben bereitgestellt (rollierender 3-Jahres-Schnitt)*
- > Sicherstellung einer kontinuierlichen und hohen Auslastung der LÖFFLER Betriebsstätten in Ried (AT) und Tryavna (BG) sowie der Lohnpartner (unbegrenzt gültig)
- > Weiterverfolgung der regionalen Beschaffung:
 - » *Anteil des Einkaufsvolumens außerhalb Europas < 2 % (statischer 3-Jahres-Schnitt)*



Geplante Maßnahmen

- » *Umstellung der Handelswarenprodukte (Handschuhe, Reflexwesten, Neopren-Radüberschuhe) auf europäische Produzenten*
- » *Regelmäßiges Methodentraining in unseren eigenen Betrieben und bei unseren Lohnpartnerbetrieben*
- » *Bevorzugung lokaler Lieferanten bei ansonsten vergleichbarer Leistungsbewertung*

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Relevanz und Auswirkungen

Die Wertschöpfungsketten in der Textilbranche reichen meist weit über Landesgrenzen hinaus. Mit der Globalisierung der Lieferkette kann ein Unternehmen seine Wettbewerbsfähigkeit steigern und seine Ertragskraft verbessern. Zudem kann es, gerade in strukturschwachen Regionen, eine wichtige Rolle für die lokale Wirtschaft und Bevölkerung spielen – vorausgesetzt, auch die Lieferanten zahlen existenzsichernde Löhne und führen ihre Steuern ordnungsgemäß ab.

In der EU ansässige Unternehmen unterliegen in der Regel strengen Vorgaben hinsichtlich Arbeitnehmer:innen- und Menschenrechten, Compliance und Umweltschutz. Erhebliches Verbesserungspotenzial steckt häufig in den vorgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette. Es liegt daher in der Verantwortung nachhaltig agierender Unternehmen, sicherzustellen, dass auch bei allen Zulieferbetrieben menschenwürdige Arbeitsbedingungen herrschen und ökologische sowie soziale Standards eingehalten werden.

LÖFFLER hat wichtige Nachhaltigkeitskriterien als Bestandteil seines Lieferkettenmanagements und der Lieferantenbewertung verankert. Damit schaffen wir Transparenz und können das Risiko für negative Auswirkungen in der Lieferkette minimieren.

Verhaltenskodex für Lieferanten

LÖFFLER hat im Berichtszeitraum einen Verhaltenskodex für Materiallieferanten und eine weitere Version für Lohnpartner entwickelt. Alle A-Lieferanten der beiden Gruppen müssen unseren Verhaltenskodex in der jeweiligen Fassung unterzeichnen und dessen Vorgaben nachweislich einhalten (*siehe Compliance in der Lieferkette; S. 36*).

Lieferanten, die einen eigenen Verhaltenskodex haben, sollten sich in allen relevanten Fragen an ihren Kodex oder an den Verhaltenskodex von LÖFFLER halten, je nachdem, welcher Standard höher ist. Wenn das einschlägige Recht strenger ist als ein Aspekt unseres Verhaltenskodex, hat dieses Recht Vorrang. Sollte ein Lieferant zu irgendeinem Zeitpunkt unsere Anforderungen nicht erfüllen, behält sich LÖFFLER vor, Maßnahmen zu ergreifen, die bis zur Kündigung von Verträgen und der Beendigung von Geschäftsbeziehungen reichen können.

Inhaltlich unterscheiden sich die beiden Versionen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten lediglich in den Bestimmungen zur ökologischen Nachhaltigkeit. In diesem Punkt ist der Kodex für Materiallieferanten detaillierter. Beide Versionen enthalten konkrete und auditierbare Bestimmungen zu folgenden Themen:

- » **Keine Sklaverei oder Zwangsarbeit**
- » **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**
- » **Keine Belästigungen und kein Missbrauch**
- » **Keine Diskriminierung**
- » **Keine Kinderarbeit**
- » **Löhne und Leistungen**
- » **Arbeitszeiten**
- » **Gesundheit und Sicherheit**
- » **Ökologische Nachhaltigkeit**
 - Besonders besorgniserregende Stoffe
 - Gesundheitsgefährdende und umweltschädliche Chemikalien*
 - Biologische Abbaubarkeit von chemischen Stoffen*
 - Wasserverbrauch und Abwasser*
 - Luftverschmutzung*
 - Energieverbrauch
 - Abfallmanagement

- » **Tierschutz**
- » **Globaler Handel**
- » **Interessenkonflikte und Korruption**
- » **Wettbewerb**
- » **Produktqualität, gefährliche Materialien und Etikettierungspraktiken**
- » **Unterauftragsvergabe und Heimarbeit**
- » **Vertraulichkeit, Sicherheit und Datenschutz**
- » **Rückverfolgbarkeit und Offenlegung**
- » **Transparenz und Zusammenarbeit**
- » **Beschwerdemechanismen**

**Die Anforderungen zu diesem Themenbereich gelten nur für Materiallieferanten.*

Lieferantenbewertung

In den Aufgabenbereich des Einkaufsleiters fällt die regelmäßige Bewertung und Entwicklung von Lieferanten. Neben klassischen Kriterien wie Qualität, Kapazität, Preis und Termintreue berücksichtigt LÖFFLER dabei auch Nachhaltigkeitskriterien. So erheben wir routinemäßig bei allen A-Lieferanten, ob sie bereits

- » die jeweils gültige Fassung des LÖFFLER Lieferantenkodex unterzeichnet haben und dessen Anforderungen erfüllen,
- » Nachhaltigkeitsberichte nach anerkannten Standards veröffentlicht haben,
- » Zertifikate vorweisen können, welche die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards glaubwürdig belegen, und
- » ihre Treibhausgasemissionen erheben und veröffentlichen.

Diese Inhouse-Bewertung nach unserem Punktesystem nehmen wir im Rahmen von persönlichen Gesprächen bei den Lieferanten vor. Bei Bedarf können wir in einem zweiten Schritt ein unabhängiges Audit veranlassen.

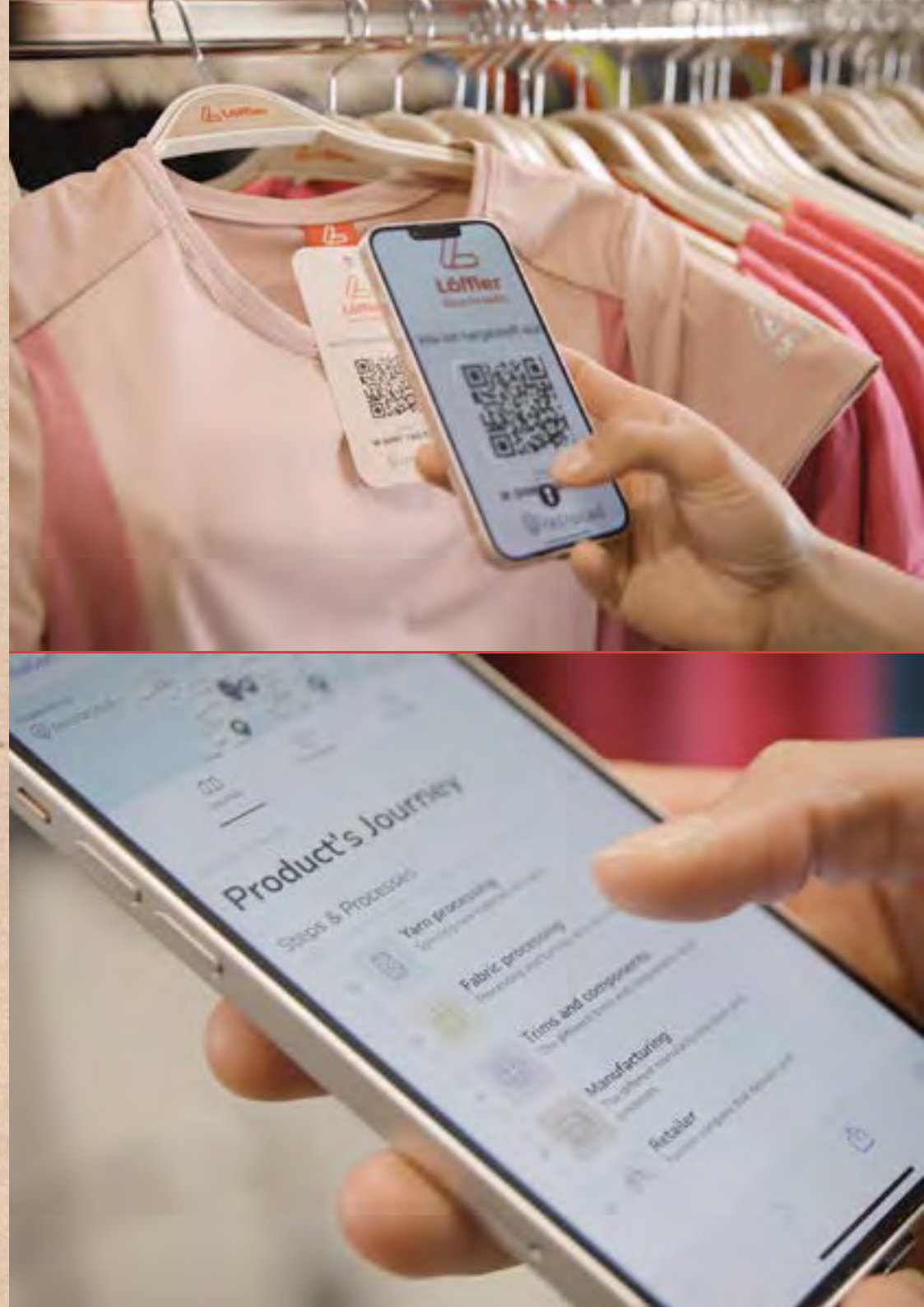


Rückverfolgbarkeit und Transparenz mit retraced

Wir sind der Überzeugung, dass mehr Transparenz zu mehr Nachhaltigkeit und Glaubwürdigkeit führt. LÖFFLER hat sich daher zum Ziel gesetzt, seine Lieferkette so transparent wie möglich offenzulegen und sowohl dem Fachhandel als auch den Konsument:innen umfassende Informationen über die gesamte Liefer- und Herstellungskette bis hin zum fertigen Produkt zu bieten.

Mit retraced haben wir einen Partner gefunden, der uns dabei unterstützt, dieses Ziel zu erreichen. retraced ist eine Plattform für nachhaltiges Lieferkettenmanagement in der Mode- und Textilindustrie zur Erfassung, Auswertung und Verwaltung von Compliance-Daten entlang der Lieferkette. Die Plattform vernetzt alle an der Bekleidungsherstellung beteiligten Parteien. So können Unternehmen zusammenarbeiten und sich einen klaren Überblick über ihre Lieferketten verschaffen, Rohstoffe bis zu ihrem Ursprung zurückverfolgen, Risiken antizipieren und ihre Lieferketten im Hinblick auf soziale und ökologische Aspekte optimieren.

Im ersten Schritt werden unsere Garnlieferanten, unsere Lieferanten für Stoffe, Nähgarn, Labels, Reißverschlüsse, Sitzpolster und Bundgummis, unsere Ausrüstungspartner sowie unsere Lohnpartnerbetriebe, von denen wir Näharbeiten zukaufen, erfasst. Mit der LÖFFLER Mountain-sports-Kollektion kommt im Sommer 2024 die erste Kollektionsgruppe auf den Markt, deren Lieferkette mit retraced dargestellt wird.



Ziele



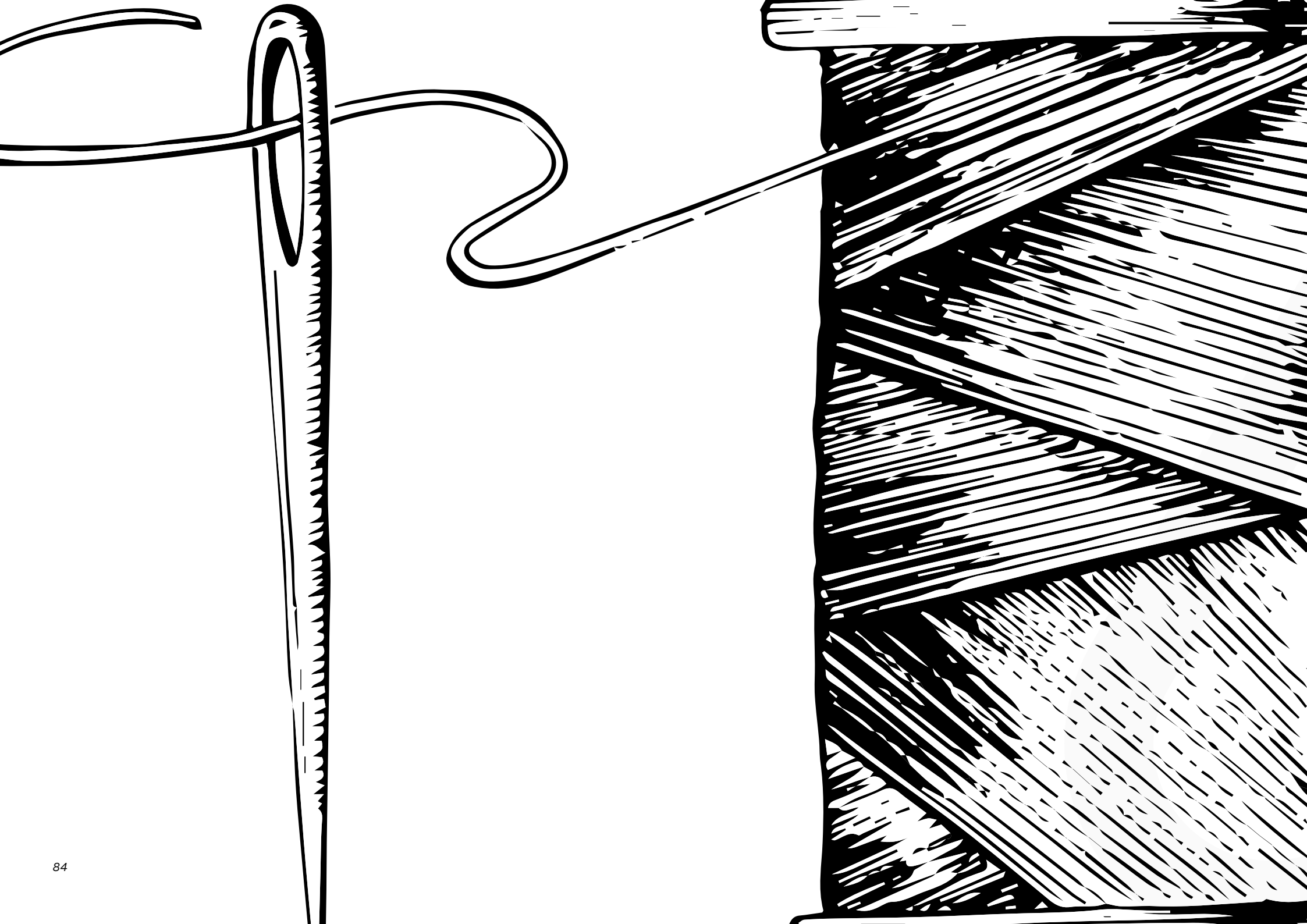
Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Lieferkette:

- » *Alle Materiallieferanten und Lohnpartner haben die jeweils geltende Version des LÖFFLER Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet (bis Ende GJ 2025/26 erreicht, ab dann unbegrenzt gültig)*
- » *Weiterentwicklung der ESG-Risikoanalyse unserer Lieferkette zur Sicherstellung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten*
- » *Jährliche Lieferantenbewertung der A-Lieferanten und Lohnpartner unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien*

Geplante Maßnahmen

- » *Checkliste (Interne Audits) für Besuche der Lohnpartnerbetriebe weiterentwickeln*
- » *Jährliche standardisierte Nachhaltigkeitsbewertung der Lohnpartner*
- » *Unterstützung der Lohnpartnerbetriebe bei der Zertifizierung nach OEKO-TEX® STeP*
- » *Prozedere für die Nichteinhaltung von Bestimmungen des Verhaltenskodex weiterentwickeln*
- » *ESG-Risikoanalyse der Standortländer unserer Materiallieferanten*
- » *ESG-Risikoanalyse der Standortländer unserer Lohnpartner*
- » *Reduktion der Beschaffung der Materialien und Farben*







ClimatePartner
zertifiziertes Unternehmen
climate-id.com/N138YS



Umweltfreundlicher Produzent

Unser Zugang

Die Menschheit steht heute vor großen Herausforderungen im Bereich der Umwelt und des Klimas. Ökologische Krisen wie der Klimawandel und der Verlust der Biodiversität bedrohen nicht nur das ökologische Gleichgewicht des Planeten, sondern haben auch erhebliche Auswirkungen auf wirtschaftliche, soziale und politische Systeme. Eine entscheidende Rolle in diesen Zusammenhängen spielen Unternehmen, die einerseits zu diesen Krisen beitragen und andererseits von ihnen beeinflusst werden. Für LÖFFLER ist Klimaschutz ein strategisches Ziel. Wir bekennen uns zum Pariser Klimaabkommen und haben im Berichtszeitraum wichtige Weichenstellungen zur dauerhaften Reduktion unserer Treibhausgasemissionen gesetzt.

Umfeld und Entwicklungen

Ökologische Krisen können erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen haben. Eines der offensichtlichsten Beispiele ist der Anstieg extremer Wetterereignisse im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Naturkatastrophen wie Stürme, Überschwemmungen und Dürren können die Lieferketten stören, Produktionsstätten beschädigen und zu finanziellen Verlusten führen.

Neben diesen physikalischen Risiken sind Unternehmen auch mit sogenannten transitorischen Risiken konfrontiert, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben. Diese Risiken beziehen sich auf die Veränderungen in Politik, Technologie und Marktpräferenzen, die notwendig sind, um die Klimaziele zu erreichen.

Unternehmen sind gezwungen, sich mit einer zunehmend unsicheren Umwelt und den Risiken, die sich daraus ergeben, auseinanderzusetzen. Der Klimawandel kann für Unternehmen aber auch Chancen bergen. Sie können als Reaktion auf den Klimawandel und als Beitrag zum Klimaschutz neue Produkte und Dienstleistungen entwickeln, neue Märkte erschließen oder zu einem effizienteren Umgang mit Ressourcen übergehen und damit Kostenersparnisse erzielen. Daraus können sich neue Möglichkeiten und Wettbewerbsvorteile ergeben.

Ein zentraler Baustein im Klimaschutz ist die Energiewende, also die rasche Abkehr vom fossilen Energiesystem und der gleichzeitige Aufbau einer robusten Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen. Damit einher geht die Notwendigkeit, Prozesse, Anlagen und Maschinen zu elektrifizieren, die bisher mit fossiler Energie betrieben wurden.

Auch die Abkehr von einem linearen Stoffstrom hin zu einer Kreislaufwirtschaft trägt zum Klimaschutz bei. Darüber hinaus können dadurch der Ressourcenverbrauch vermindert und der fortschreitende Biodiversitätsverlust eingedämmt werden.

01_ Vorwort

02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

> 04_ Umweltfreundlicher
Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

Ausrichtung und Positionierung

LÖFFLER befasst sich auf strategischer Ebene mit den Risiken und Chancen, die mit dem Klimawandel und anderen ökologischen Krisen verbunden sind (*siehe ESG-Risiken und -Chancen; S. 32*). Klar ist, dass Wintersportarten wie Langlaufen in niedrigen Lagen durch den Klimawandel bedroht sind. Schneemangel und verkürzte Saisonen werden sich mittel- bis langfristig negativ auf die Nachfrage in den Bereichen Nordic Sports und Skitouring auswirken, für die wir Produkte herstellen. Unser Geschäftsmodell sehen wir dadurch aber keineswegs in Gefahr und auch die möglichen finanziellen Risiken schätzen wir nicht hoch ein. Denn erstens haben wir ein breites Sortiment mit vielen Artikeln, die sich für einen multisportiven Einsatz eignen, und zweitens sind wir durch unsere Fertigungstiefe in der Lage, auf Änderungen der Nachfrage in unseren Absatzmärkten zu reagieren.

Wir wollen uns aber nicht nur an den Klimawandel anpassen, sondern auch unseren Beitrag dazu leisten, ihn einzudämmen. LÖFFLER kann seinen Energiebedarf heute bereits großteils aus erneuerbaren Quellen decken (*siehe Gesamtenergieverbrauch zuletzt gesunken; S. 103*) und wird weitere Schritte setzen, um gänzlich unabhängig von fossilen Energieträgern zu werden. Alle derzeit noch nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen werden von LÖFFLER seit dem Geschäftsjahr 2020/21 kompensiert (*siehe Kompensation der unvermeidbaren Emissionen; S. 120*). Weitere Themen, mit denen wir uns im betrieblichen Umweltschutz befassen, sind ein effizienter Ressourceneinsatz (S. 90) und ein sorgsamer Umgang mit Abfällen (S. 122). Damit schonen wir die Umwelt, und es ist auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. Zur Förderung einer Kreislaufwirtschaft verfolgen wir das Ziel, den Recyclinganteil am Materialeinsatz zu erhöhen und möglichst langlebige und reparierbare Produkte zu erzeugen, um sie entlang ihres Lebenszyklus so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten.

Dazu gehört auch, dass wir bei unseren Lieferanten auf die Einhaltung hoher ökologischer Standards achten und somit auch die ökologischen Auswirkungen in den uns vorgelagerten Schritten der Herstellungskette minimieren. Das Umweltmanagement ist bei LÖFFLER in das *Nachhaltigkeitsmanagement* (*siehe S. 27*) eingebettet. Neben dem Nachhaltigkeitsmanager, dem obersten Führungskreis und weiteren Schlüsselarbeitskräften nimmt hier auch das Facility Management eine wichtige Rolle ein, insbesondere in den Bereichen Gebäude, Energie und Abfallwirtschaft. Die Plausibilität der für das Umweltmanagement relevanten Daten* wird sowohl im Controlling als auch durch den Facility Manager überprüft. Sollten sich die Verbräuche und Abfälle nicht wie erwartet entwickeln, überprüft er die technischen Anlagen und lässt etwaige Störungen beheben.

**Wir haben bei der Aufbereitung der Umweltdaten dieses Berichts die Datenbasis im Vergleich zum Vorgängerbericht verbessert. Im Sinne der Transparenz und zur besseren Vergleichbarkeit über beide Berichtszeiträume hinweg haben wir in den betroffenen Datenbereichen die Werte für das Geschäftsjahr 2019/20 sowie die Mittelwerte der Jahre 2017/18 bis 2019/20 (=Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts 2020) rückwirkend neu berechnet. Unter allen Diagrammen, in denen wir eine Richtigstellung von Informationen aus dem Vorgängerbericht vorgenommen haben, ist dies vermerkt. In den erläuternden Texten steht, welche Daten ergänzt oder korrigiert wurden.*



Leitsätze

- » *Den Klimawandel betrachten wir als drängende globale Herausforderung für die Menschheit. Wir bekennen uns zum Pariser Klimaabkommen und messen dem Klimaschutz eine besondere Bedeutung bei.*
- » *Wir streben höchstmögliche Effizienz beim Einsatz von Materialien und Energie an und tragen durch die Eigenproduktion von Ökostrom zur Energiewende bei.*
- » *Unser betriebliches Umweltmanagement zielt auf eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen für den Umweltschutz.*
- » *Wir informieren und schulen unsere Mitarbeiter:innen, um ihr Umweltbewusstsein zu fördern und Arbeitsabläufe im Sinne des Umweltschutzes dauerhaft zu verbessern.*
- » *Durch Vermeidung betrieblicher Abfälle und ihre konsequente Trennung ermöglichen wir deren Wiederverwendung oder Recycling und tragen somit zur Kreislaufwirtschaft bei.*

Strategische Ziele

- > Laufende Verbesserung der THG-Bilanz – Senkung des Corporate Carbon Footprint
 - » *Summe der energiebezogenen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen < 250 t CO₂e (bis 2025/26)*
 - » *Summe der spezifischen Treibhausgasemissionen < 16 t CO₂e pro Tonne Produktionsmasse (bis 2025/26)**
- > ClimatePartner-zertifiziertes Unternehmen:
 - » *Kompensation aller nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie ausgewählter Scope-3-Emissionen ab 2020/21 bis zumindest 2024/25*

** Bezieht sich auf die Gesamtemissionen von LÖFFLER inkl. der Materialien und aller anderen Emissionsquellen innerhalb der Systemgrenze (S. 114)*

Fortschrittsbericht zu den strategischen Zielen

LÖFFLER hat im Berichtszeitraum wesentliche Weichenstellungen für eine beständige Verkleinerung der energiebezogenen Treibhausgasemissionen getroffen. Diese sind 2022/23, trotz erneut gestiegener Produktionsmasse, auf 328 t CO₂e gesunken.

Weitergehende Reduktionen sind vorgezeichnet – einerseits durch die Inbetriebnahme einer 140-kWp-PV-Anlage in unserem bulgarischen Werk im Sommer 2023, andererseits durch die schrittweise Elektrifizierung unseres Fuhrparks. Damit ist LÖFFLER auf dem besten Weg, das 2020 gesetzte strategische Ziel zu erreichen, seine energiebezogenen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2026/27 auf unter 250 t CO₂e zu reduzieren.

Wir haben wie angekündigt alle energiebezogenen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verursacht hat, sowie einige weitere Scope-3-Emissionen – etwa jene, die durch das Pendeln unserer Mitarbeiter:innen entstanden sind – kompensiert. LÖFFLER wird das zumindest bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 auch weiterhin tun. Dann werden wir die Situation neu bewerten und eine Entscheidung treffen, ob und in welchem Umfang die Kompensation von Treibhausgasen fortgesetzt wird.

Die Neuberechnung der Treibhausgasemissionen inklusive aller wesentlichen und steuerbaren Scope-3-Emissionen hat uns gezeigt, wo wir die Hebel ansetzen müssen, um das neu gesetzte, ergänzende strategische Ziel zu erreichen, die spezifischen Treibhausgasemissionen bis 2026/27 auf unter 16 t CO₂e pro Tonne Produktionsmasse zu senken.

Materialeinsatz

Relevanz und Auswirkungen

Indikatoren wie der Ökologische Fußabdruck und Aktionstage wie der Earth Overshoot Day führen uns vor Augen, dass die natürlichen Ressourcen der Erde begrenzt und unter Druck sind. Global gesehen werden die verfügbaren Rohstoffe schneller abgebaut, als sie sich regenerieren können. Das gilt insbesondere für Ressourcen fossilen Ursprungs, aber auch viele erneuerbare Rohstoffquellen werden ausgebeutet. Die Übernutzung führt dazu, dass Rohstoffe zunehmend knapper und zahlreiche Ökosysteme beeinträchtigt oder zerstört werden.

Es ist sowohl ökologisch als auch ökonomisch notwendig, Einsparungspotenziale entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu nutzen. Ein reduzierter und effizienter Materialeinsatz, die nachhaltige Nutzung erneuerbarer Rohstoffe und eine funktionierende Kreislaufwirtschaft tragen zum Schutz unserer Lebensgrundlagen bei. Darüber hinaus verbessert ein optimierter Materialeinsatz auch die Kostenstruktur und die Wettbewerbsfähigkeit von Produktionsbetrieben.

LÖFFLER verbraucht jährlich durchschnittlich rund 432 Tonnen Material, rund 31 % davon stammen aus erneuerbaren Quellen und rund 14 % aus Recycling. Sämtliche zum Einsatz kommenden Materialien werden von Lieferanten bezogen. LÖFFLER entnimmt keine Rohstoffe direkt aus der Natur.

01_ Vorwort

02_ Unternehmensprofil

03_ Verlässlicher

Wirtschaftspartner

> 04_ Umweltfreundlicher
Produzent

05_ Attraktiver Arbeitgeber

06_ Bessere Produkte

07_ Anhang

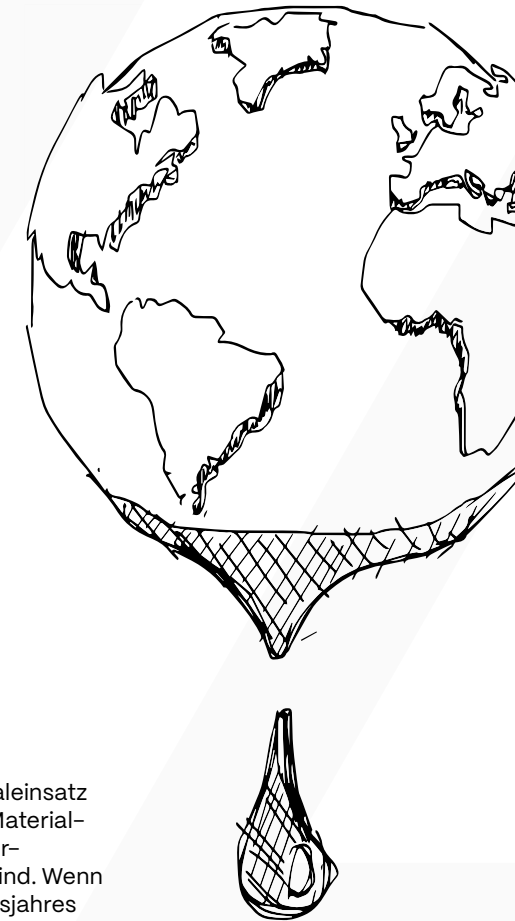
Earth Overshoot Day

Materialeinsatz gestiegen

LÖFFLER investiert laufend in modernste Technologien, um den Produktionsprozess so effizient wie möglich zu gestalten. Das Unternehmen verfolgt beim Materialeinsatz den 3R-Ansatz: Reduce, Reuse, Recycle. Wir versuchen demnach, Materialien effizient einzusetzen, sie intern oder extern wiederzuverwerten und sie aus Recyclingquellen zu beziehen bzw. sie erneut einem Recycling zuzuführen.

Der Materialeinsatz von LÖFFLER ist im Berichtszeitraum gestiegen. Im Durchschnitt lag er bei jährlich 432,4 Tonnen und somit um 42 Tonnen über dem Mittelwert im Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts 2020 (Ø 2017/18 bis 2019/20: 390,4 t). Die Zunahme des Materialeinsatzes ist überwiegend auf die gestiegene Produktionsmenge zurückzuführen.

Dementsprechend kam es beim spezifischen Materialeinsatz, also der Menge des verbrauchten Materials im Verhältnis zur Menge der von LÖFFLER produzierten Ware, zu einem deutlich geringeren Anstieg. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag der spezifische Materialeinsatz bei 2,5 t/t und somit um lediglich 82 kg/t höher als der Mittelwert der drei vorangegangenen Geschäftsjahre. Zuletzt, im Geschäftsjahr 2022/23, sind sowohl der absolute als auch der spezifische Materialeinsatz gesunken und lagen unter dem Mittelwert des Berichtszeitraums.

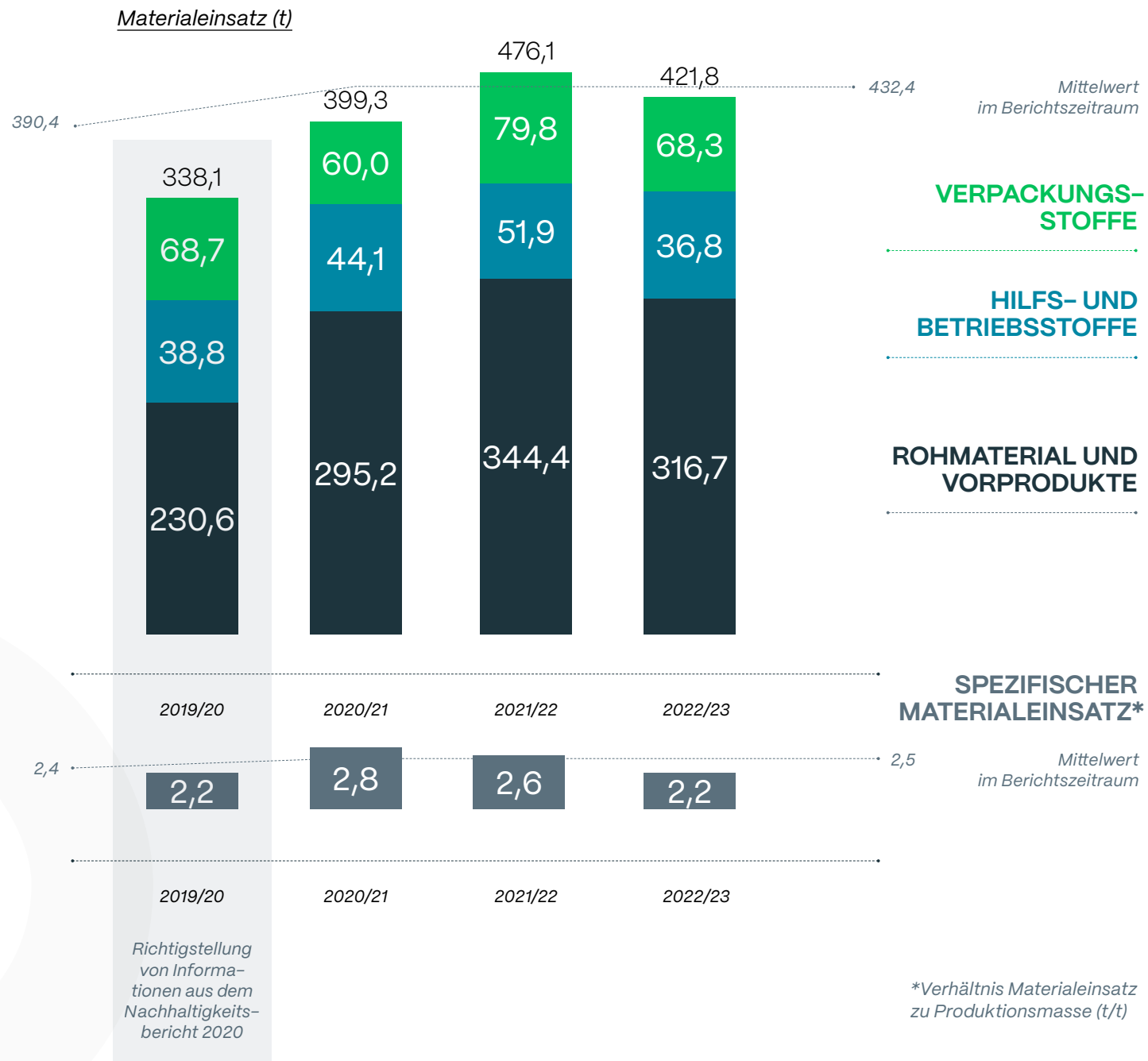


Die jährlichen Schwankungen beim Materialeinsatz hängen auch damit zusammen, wann die Materialbeschaffung erfolgt und wie hoch die Lagerbestände zum Ende des Geschäftsjahres sind. Wenn wir beispielsweise am Ende eines Geschäftsjahres einen größeren Wareneingang haben, werden diese Materialien auch in diesem Geschäftsjahr als Verbrauch bilanziert. Sie werden aber großteils erst im nächsten Geschäftsjahr zu Produkten verarbeitet und als Produktionsmasse bilanziert. So haben wir im Geschäftsjahr 2020/21 aufgrund der teilweise auftretenden Lieferengpässe einige kritische Materialien auf Vorrat eingekauft und unser Lager gefüllt. Der spezifische Materialeinsatz war daher in diesem Geschäftsjahr überdurchschnittlich hoch.

Darüber hinaus ist die Materialeffizienz auch abhängig von den jeweiligen Produktgruppen. Wenn wir in einem Geschäftsjahr große Sonderaufträge für Produktgruppen erhalten, bei denen mehr Verschnitt anfällt, wirkt sich das negativ auf den spezifischen Materialeinsatz aus.

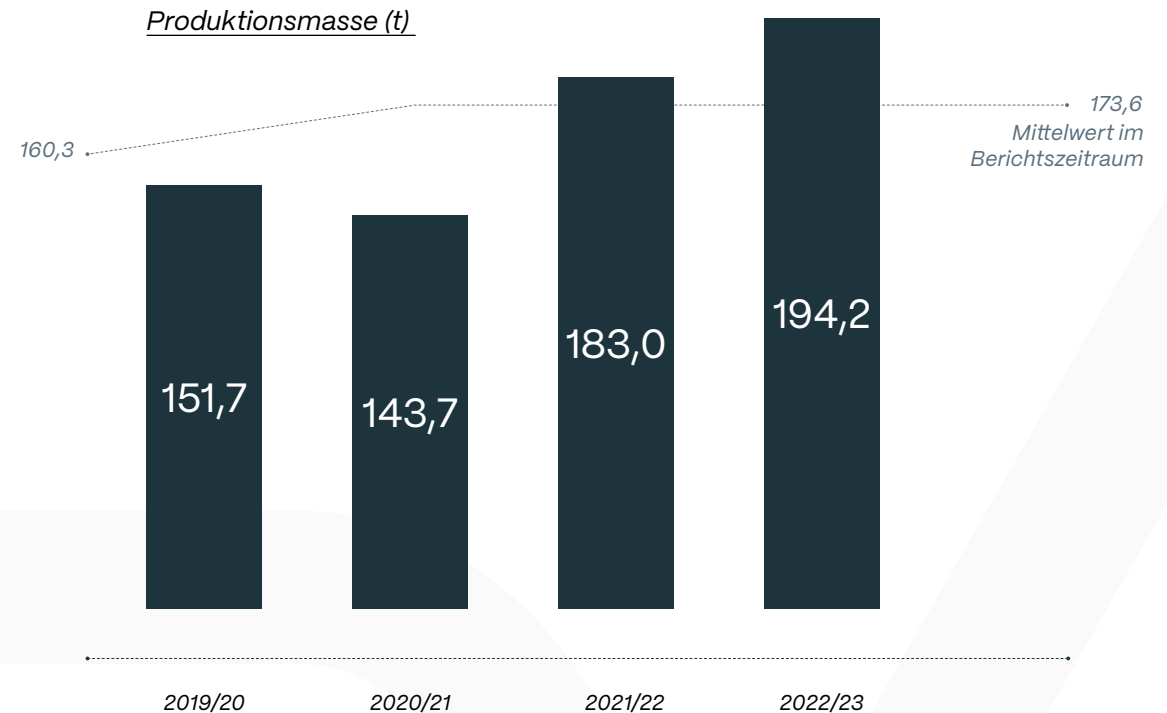


Den mit Abstand größten Anteil am Materialeinsatz von LÖFFLER haben die Rohmaterialien und Vorprodukte, die von uns zu hochwertigen Produkten verarbeitet werden. Darüber hinaus werden Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Verpackungsmaterialien benötigt.



Produktionsmasse

Die Produktionsmasse, die als Divisor zur Berechnung des spezifischen Materialeinsatzes herangezogen wird, ist im Geschäftsjahr 2020/21 aufgrund der Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gesunken. In den beiden darauffolgenden Geschäftsjahren hat sich die Nachfrage sehr gut entwickelt und Löffler ist es gelungen, die gestiegene Nachfrage, trotz anhaltender Pandemie und damit zusammenhängender Störungen der globalen Lieferketten, zu bedienen. Dementsprechend haben wir 2021/22 und 2022/23 wieder deutlich mehr produziert. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag die jährliche Produktionsmasse bei 173,6 t und somit um 13,3 t über dem Mittelwert der drei vorangegangenen Geschäftsjahre.

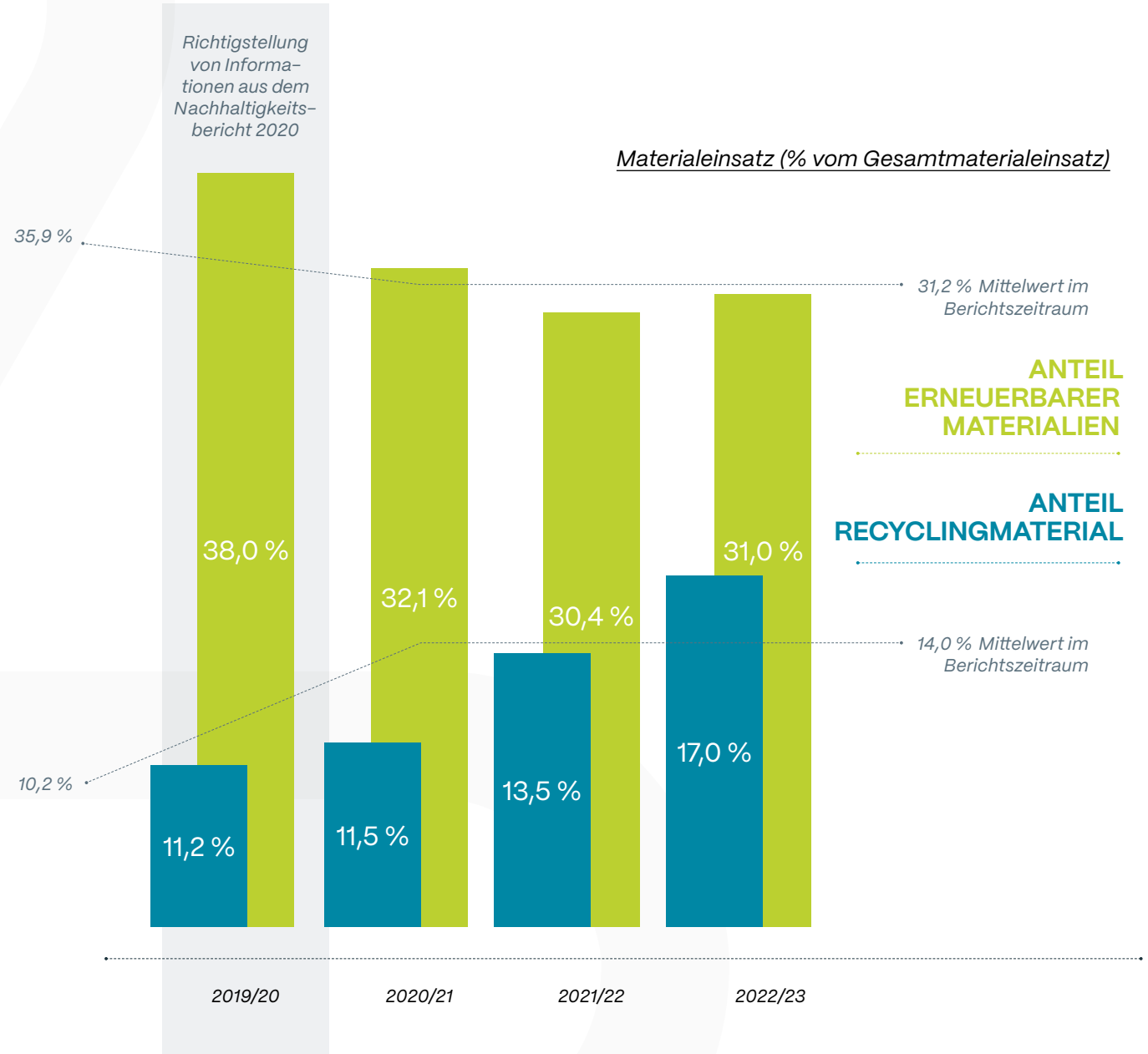


Steigender Anteil recycelter Materialien

Einen deutlichen und kontinuierlichen Anstieg in allen drei Jahren des Berichtszeitraums können wir beim Recyclingmaterialanteil vorweisen. Er ist von 10,2 % (Ø 2017/18 bis 2019/20) auf durchschnittlich 14 % gestiegen. Im Jahr 2022/23 stammten bereits 17 % der von uns eingesetzten Materialien aus recycelten Ausgangsstoffen. Dieser Anstieg wurde durch Umstellungen bei mehreren Materialien in allen drei angeführten Gruppen erreicht.

LÖFFLER war und ist mit vielen Lieferanten in Kontakt, um auszuloten, für welche Materialien es Alternativen gibt, die vollständig oder teilweise aus Recyclingquellen stammen. Dabei gilt es darauf zu achten, dass etwa die verfügbaren Garne oder Stoffe aus Recyclingmaterial hinsichtlich Qualität, Verarbeitbarkeit und Umweltauswirkungen zu keiner Verschlechterung führen.

Der Anteil des Materialeinsatzes aus erneuerbaren Quellen ist im Berichtszeitraum auf durchschnittlich 31,2 % gesunken. In den vorangegangenen drei Geschäftsjahren lag er noch bei durchschnittlich 35,9 %. Der Rückgang hängt mit einer Mengenverschiebung von Eigenstoffen zu Zukaufstoffen zusammen. Das ist darauf zurückzuführen, dass wir im Berichtszeitraum viel Oberbekleidung (vor allem Jacken und Hosen) der Winter-Bike- und Nordic-Sports-Kollektionen verkauft haben, für die großteils Zukaufstoffe zum Einsatz kommen, die einen geringen Anteil an erneuerbaren Materialien aufweisen.



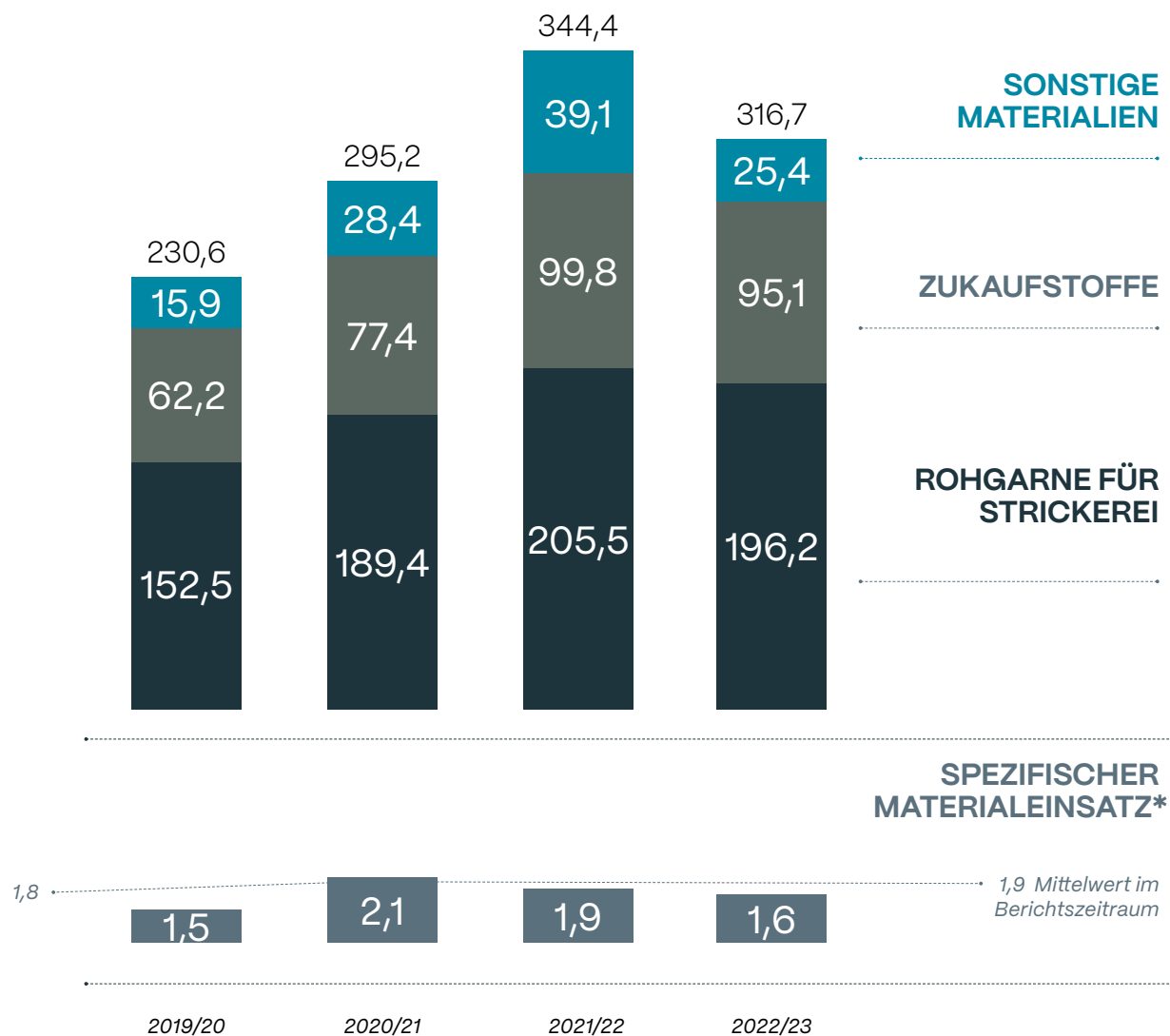
Rohmaterialien und Vorprodukte

Die Masse der von LÖFFLER verarbeiteten Rohmaterialien und Vorprodukte ist nach Anstiegen in den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22 zuletzt auf 316,7 Tonnen gesunken. Der spezifische Verbrauch konnte nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2020/21 in den beiden darauffolgenden Jahren reduziert werden. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag er bei 1,9 Tonnen je Tonne Produktionsmasse. 2022/23 lag er um 225 Kilogramm unter dem Durchschnitt des Berichtszeitraums.

2022/23 hat LÖFFLER 196,2 Tonnen Rohgarn für die Herstellung hochwertiger Stoffe benötigt. Rund 25 % des von uns im Berichtszeitraum bezogenen Garns wurden aus erneuerbaren Materialien hergestellt. Überwiegend haben wir aber Garne verarbeitet, die aus Chemiefasern aus synthetischen Polymeren hergestellt wurden. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel *Wissenswertes über Sporttextilien (S.178–182)* und *Sporttextilien aus dem Hause Löffler (S. 184–185)*.



Materialeinsatz Rohmaterial und Vorprodukte (t)



**SPEZIFISCHER
MATERIALEINSATZ***

Die Menge der Spezialstoffe, die wir nicht selbst herstellen, sondern fertig ausgerüstet von Lieferanten zukaufen, ist 2022/23 – nach Anstiegen in den Geschäftsjahren davor – auf 95,1 Tonnen gesunken. Reißverschlüsse, Nähgarn, Gummi und Sitzpolster für Radhosen sind im Diagramm unter „Sonstige Materialien“ zusammengefasst. 2022/23 haben wir knapp 25,4 Tonnen dieser Materialien verarbeitet.

LÖFFLER hat im Berichtszeitraum mehr Rohmaterialien und Vorprodukte verarbeitet, die aus recyceltem Ausgangsmaterial hergestellt wurden. Vor allem bei den Zukaufstoffen konnten wir den Recyclinganteil steigern. So besteht etwa das von uns eingesetzte PrimaLoft® GOLD zu 100 % aus recyceltem Polyester. Bei den Strickgarnen aus synthetischen Polymeren haben wir die angestrebten 3 Tonnen Garn aus Recyclingmaterial zwar erreicht, aber bezogen auf die Gesamtmenge lag der Anteil bei nur 2 % und somit unter dem Ziel, 3,3 % bis 2022/23 zu erreichen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel Kreislauffähige Produkte (S. 186–187).

* Verhältnis Materialeinsatz Rohmaterialien und Vorprodukte zu Produktionsmasse (t/t)

Hilfs- und Betriebsstoffe

Der Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen ist in den ersten beiden Jahren des Berichtszeitraums gestiegen. Zuletzt ist er wieder deutlich gesunken. Von den 36,8 Tonnen Hilfs- und Betriebsstoffen, die wir 2022/23 benötigt haben, entfielen 30,5 Tonnen auf den Papierverbrauch, 4,0 Tonnen auf Cutterfolie für den Zuschnitt, rund 1,5 Tonnen auf Öle und Schmiermittel sowie 0,9 Tonnen auf Farben für den Digitaldrucker.

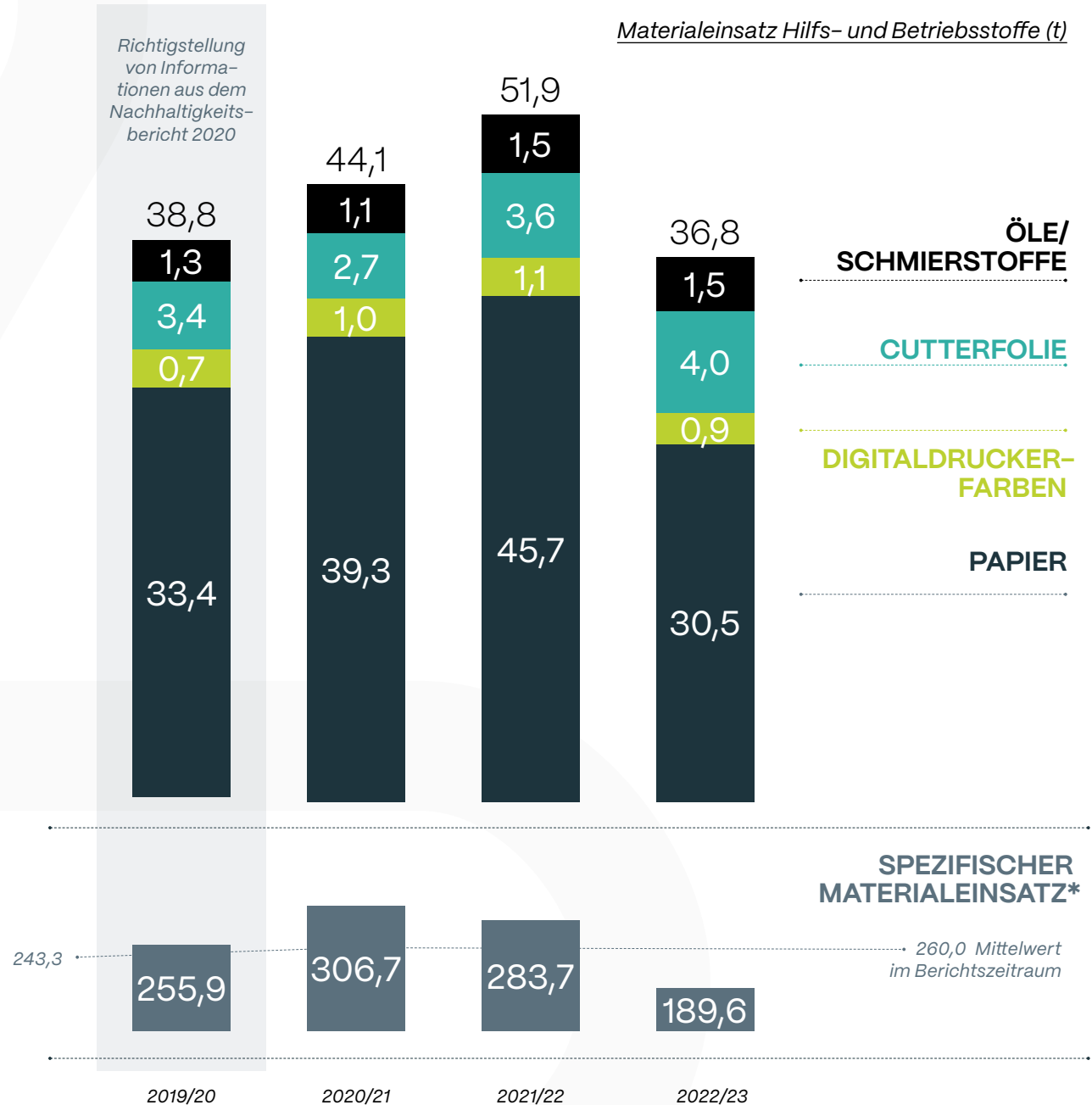
Papier wird in mehreren Produktionsschritten als Hilfsstoff verwendet. So brauchen wir etwa beim Zuschnitt unserer Produkte zwei Schichten davon: Unter den Stoff kommt das Legepapier, oben darauf das Plotterpapier mit den aufgedruckten Schnittteilen und einer Kennzeichnung, damit später in der Näherei alle Teile richtig zugeordnet und zusammengenäht werden können. Einen Teil des Papierabfalls, der im Zuschnitt entsteht, verwenden wir als Füllmaterial für den Warenversand.

Auch beim Bedrucken der Schnittteile sind zwei Schichten Papier nötig: Unter dem Stoff schützt eine Lage die Kalanderpresse vor Verschmutzung, darauf kommt das Papier, auf dem zuvor mittels Digitaldruck die Farbpigmente aufgebracht wurden. In der Presse wird die Farbe vom Papier über Thermodiffusion auf den weißen Stoff gedruckt.

Die Cutterfolie aus Polyethylen wird benötigt, um einen Unterdruck am Zuschneidetisch zu erzeugen, damit die Stoffteile beim Zuschnitt mit dem Cutter nicht verrutschen. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 fehlte die Cutterfolie in den Daten zum Materialverbrauch. Weil sie rund 8 % der Masse der Hilfs- und Betriebsstoffe ausmacht und damit nicht vernachlässigbar ist, haben wir sie nun aufgenommen. Um die Entwicklung des Materialverbrauchs über einen längeren Zeitraum darstellen und diesbezüglich einen sauberen Vergleich zwischen den beiden Berichtszeiträumen anstellen zu können, ist in diesem Bericht der Verbrauch der Cutterfolie zurückreichend bis 2017/18 in den Daten erfasst. Somit haben wir hier im Sinne der Vollständigkeit und Vergleichbarkeit eine Neudarstellung der Daten vorgenommen.

Insgesamt lag der spezifische Materialverbrauch bei den Hilfs- und Betriebsstoffen im Durchschnitt des Berichtszeitraums bei 260 Kilogramm je Tonne Produktionsmasse und somit geringfügig (16,7 kg/t) über dem Durchschnitt der Geschäftsjahre 2017/18 bis 2019/20. 2022/23 lag der Wert bei 189,6 kg/t und damit deutlich niedriger als in den Jahren davor.

Die Hilfs- und Betriebsstoffe stammen im Durchschnitt zu etwa 71 % aus erneuerbaren Rohstoffquellen, zumal Papier zum Großteil aus Holz hergestellt wird. Rund 22 % der in der Produktion benötigten Papiere waren 2022/23 aus Recyclingmaterial. Im vorangegangenen Berichtszeitraum hatten wir noch ausschließlich Frischfaserpapiere im Einsatz. Mittlerweile verwenden wir ein Plotterpapier, das zu 87 % aus Recycling stammt. Für die anderen Papiere können unsere Lieferanten bis dato keine brauchbaren Alternativen mit Recyclinganteilen anbieten.



* Verhältnis Materialeinsatz Hilfs- und Betriebsstoffe zu Produktionsmasse (kg/t)

Verpackungsstoffe

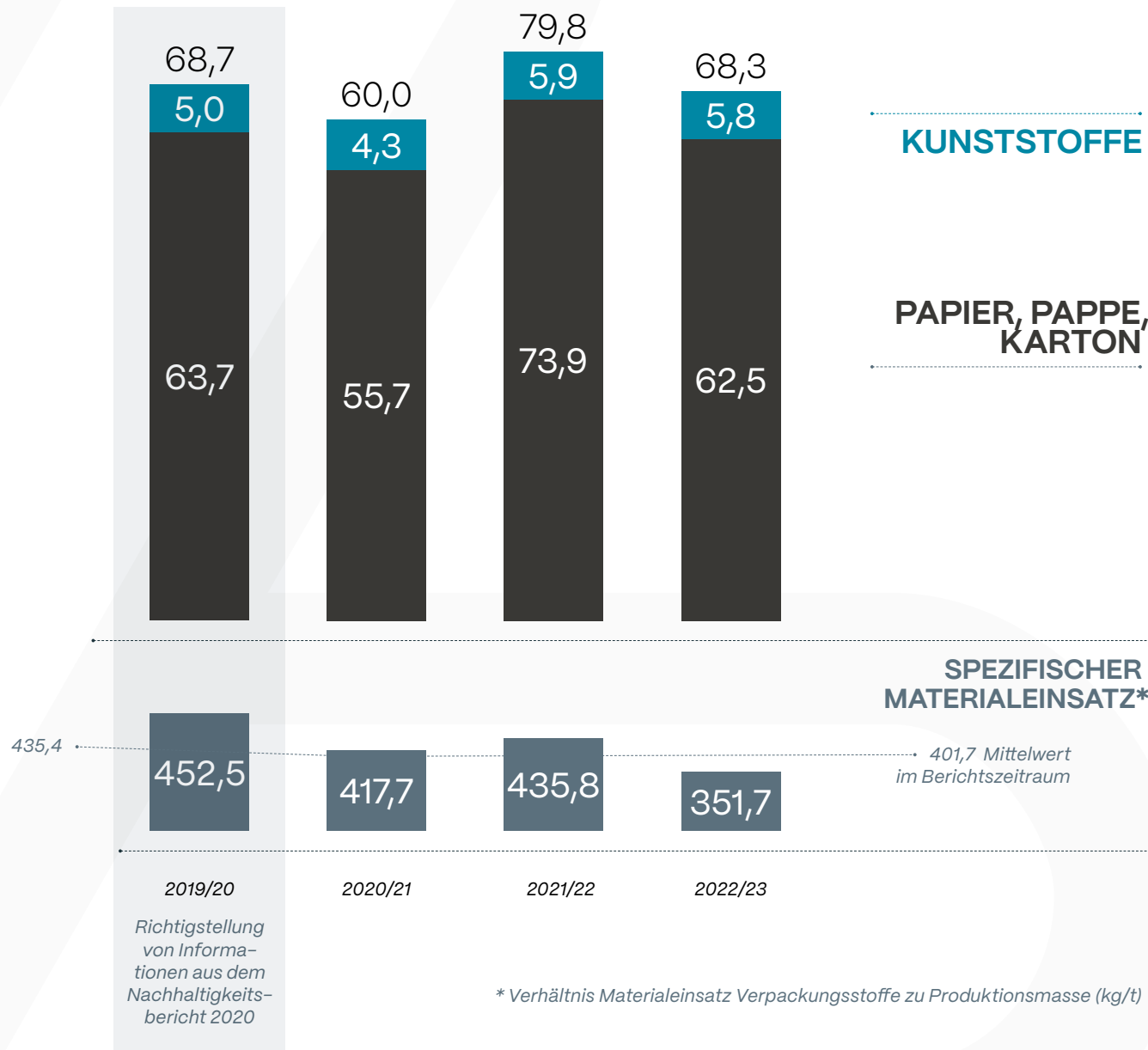
Auch beim Materialverbrauch für Verpackungszwecke haben wir im Sinne der Vollständigkeit und Vergleichbarkeit der Daten eine Neudarstellung vorgenommen. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 hatten wir nur jenes Verpackungsmaterial berücksichtigt, das an den Handel und die Endkonsument:innen gesendet wurde, also jenes, für das wir gemäß der österreichischen Verpackungsverordnung eine sogenannte Entpflichtungsvereinbarung abgeschlossen haben. In diesem Bericht umfassen die Daten zurückreichend bis 2017/18 auch Verpackungsmaterialien, die wir nicht entpflichten müssen, also z. B. auch Transportverpackungen, die wir für den Transport von Waren zu unserem Tochterunternehmen oder unseren Lohnpartnern benötigen. Analog zu den anderen Materialgruppen werden nun auch bei den Verpackungstoffen die Mengen angeführt, die wir im jeweiligen Jahr beschafft haben.

Der Bedarf an Transport- und Produktverpackungen schwankte im Berichtszeitraum und lag 2022/23 bei knapp 68,3 Tonnen. Je Tonne Produktionsmasse hat LÖFFLER zuletzt 351,7 Kilogramm Verpackungsmaterial verbraucht. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums waren es 401,7 kg/t und somit um 33,7 kg/t weniger als im Durchschnitt der Jahre 2017/18 bis 2019/20.

LÖFFLER hat im letzten Geschäftsjahr 62,5 Tonnen Papier und Kartonagen für Verpackungen verbraucht. Dazu kamen 5,8 Tonnen Kunststoff für Polybag-Verpackungen und Schlauchfolien, die wir für den Transport unserer Stoffe zu den Ausrüstungspartnern verwenden. Seit Ende 2019 bestehen sämtliche Polybags, mit denen wir unsere Artikel einzeln verpacken, aus recyceltem Polyester, das wiederum zu 100 % recycelbar ist. Diese Einzelverpackungen dienen dazu, unsere Produkte in der Transport- und Lagerlogistik vor Schmutz und Beschädigung zu schützen.

Dass es auch anders geht, zeigen wir in einem Pilotprojekt mit einem Fachhändler, dem ebenso wie uns daran gelegen ist, Verpackungen zu reduzieren. Die von ihm bestellten Artikel werden von unseren Mitarbeiter:innen im Lager aus den Polybags genommen, ohne diese Einzelverpackung in Transportkartons gegeben und so versendet. Auch an unsere B2C-Kund:innen, die direkt über unseren Webshop bestellen, versenden wir seit dem Geschäftsjahr 2022/23 sämtliche Artikel in plastikfreier Verpackung. Bei diesen Bestellungen werden ebenfalls alle Polybags vor dem Versand entfernt. Die Artikel einer Lieferung werden lediglich von einer Banderole aus Recyclingpapier umfasst, die mit einem Papierklebepunkt verschlossen ist, und kommen so in den Versandkarton. Kleinere Bestellungen packen wir in Versandtaschen, die kompostierbar sind und von den Empfänger:innen als Biomüllbeutel verwendet werden können.

Materialeinsatz Verpackungstoffe (t)



KUNSTSTOFFE

Alle Polybags, aus denen wir unsere Produkte vor dem Versand auspacken, werden von uns wiederverwendet. In der Endkontrolle verpacken wir damit neu erzeugte Artikel, die dann ins Lager gehen. Den Mehraufwand, der durch das Entfernen und Wiederverwenden der Polybags entsteht, nehmen wir der Umwelt zuliebe und für die Zufriedenheit der Kund:innen in Kauf. Wir freuen uns über das viele positive Feedback, das wir für unsere reduzierte und plastikfreie Verpackung erhalten.

PAPIER, PAPPE, KARTON

Eine Zurücknahme und Wiederverwendung von Verpackungsmaterial ist derzeit nur bei manchen Transportverpackungen möglich und sinnvoll. So senden wir Stoffe in Mehrweg-Metallboxen zu den Ausrüstern. Statt der Stretch-Folie, mit der wir bisher die Boxen umwickelt haben, wollen wir künftig Mehrweg-Überzüge verwenden, die wir aus Reststoffen unserer Produktion herstellen. Die Metall-Gitterkörbe, mit denen wir zugeschnittene Ware an unsere Tochterfirma in Bulgarien und an Lohnpartner senden, sind mit Mehrweg-Kunststoffsäcken ausgekleidet, die wir ebenfalls mehrfach verwenden. Im Berichtszeitraum haben wir die Transportlogistik zu unseren Lohnpartnerbetrieben dahingehend verbessert, dass wir weniger Ware in Kartons und mehr in Metall-Gitterkörben versenden. Außerdem haben wir den LKW-Rundlauf nach Bulgarien optimiert. Seither benötigen wir nicht mehr zwei, sondern nur noch einen Transport pro Woche.

Der Anteil des Verpackungsmaterials, das aus erneuerbaren Rohstoffen hergestellt wurde, lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich rund 76 %, was wiederum auf den hohen Papieranteil zurückzuführen ist. Den Recyclingmaterialanteil an den Verpackungstoffen konnten wir im letzten Geschäftsjahr 2022/23 auf rund 67 % erhöhen.

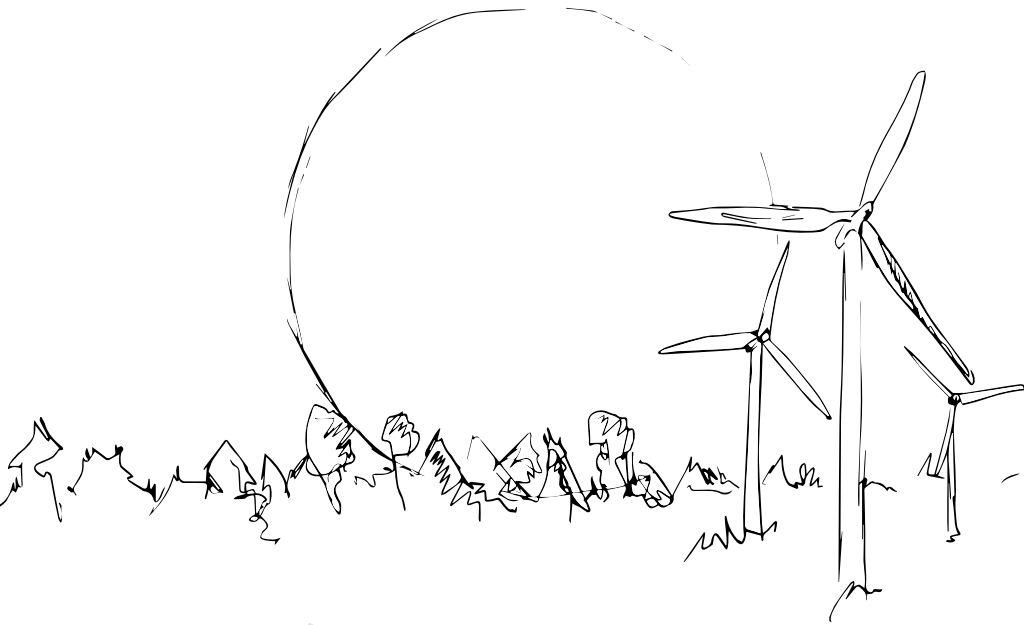


Ziele

- > Materialeffizienz erhöhen:
 - » *Spezifischer Materialverbrauch < 2,2 t/t (bis 2025/26)*
- > Recyclinganteil erhöhen:
 - » *Anteil Recyclingmaterial am Gesamtmaterialverbrauch > 20 % (bis 2025/26)*
- > Anteil erneuerbarer Materialien erhöhen:
 - » *Anteil von Materialien aus erneuerbaren Quellen am Gesamtmaterialverbrauch > 40 % (bis 2025/26)*

Geplante Maßnahmen

- » *Nachhaltige Optimierung der Produktverpackung (Gewichtsreduktion/ Recyclingmaterial)*
- » *Neue Produktionstechnologien prüfen, um den Materialeinsatz zu reduzieren*
- » *Kontinuierliche Umstellung der Hilfs- und Verpackungstoffe auf recycelte Ausgangsmaterialien*
- » *Reduktion der Überproduktion*
- » *Laufende Evaluierung der eingesetzten Rohmaterialien und Vorprodukte; Sondierung bei Lieferanten hinsichtlich einer möglichen Erhöhung des Recyclingmaterialanteils*



74 % aus erneuerbaren Quellen

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

** Die PV-Anlage in Bulgarien (140 kWp) und unsere zweite PV-Anlage in Ried (90 kWp) wurden 2023 kurz nach Ende des Berichtszeitraums in Betrieb genommen.*

Energieerzeugung und -verbrauch Relevanz und Auswirkungen

Umwelt- und Klimaschutz ist eng mit einem möglichst geringen und effizienten Energieeinsatz und dem Umstieg auf erneuerbare Energiequellen verbunden. Die Energiepolitik der Europäischen Union setzt auf diversifizierte, regenerative und regionale Energiekonzepte, um sowohl die Pariser Klimaschutzziele zu erreichen als auch die Abhängigkeit von Drittstaaten zu mindern. Die Elektrifizierung der Industrie ist ein wichtiger Schritt zur Energiewende und gleichzeitig eine Investition in die Standortsicherheit und langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

In diesem Sinn ist die Energiewirtschaft gefordert, mehr Strom zu erzeugen, dabei fossile Energieträger durch erneuerbare zu ersetzen und die Versorgungssicherheit jederzeit zu gewährleisten. Eine Schlüsselrolle auf dem Weg zu einer postfossilen Wirtschaft spielen auch Industrieunternehmen in energieintensiven Branchen. Doch letztlich kann und sollte jeder Betrieb dazu beitragen, etwa indem er Energie möglichst effizient einsetzt, Ökostrom bezieht oder selbst Energie aus vor Ort verfügbaren erneuerbaren Quellen erzeugt. Eine dezentrale Produktion von Strom oder Wärmeenergie am Firmengelände kann ohne Netzverluste direkt im Unternehmen genutzt werden und stärkt die Unabhängigkeit von den volatilen Energiemärkten.

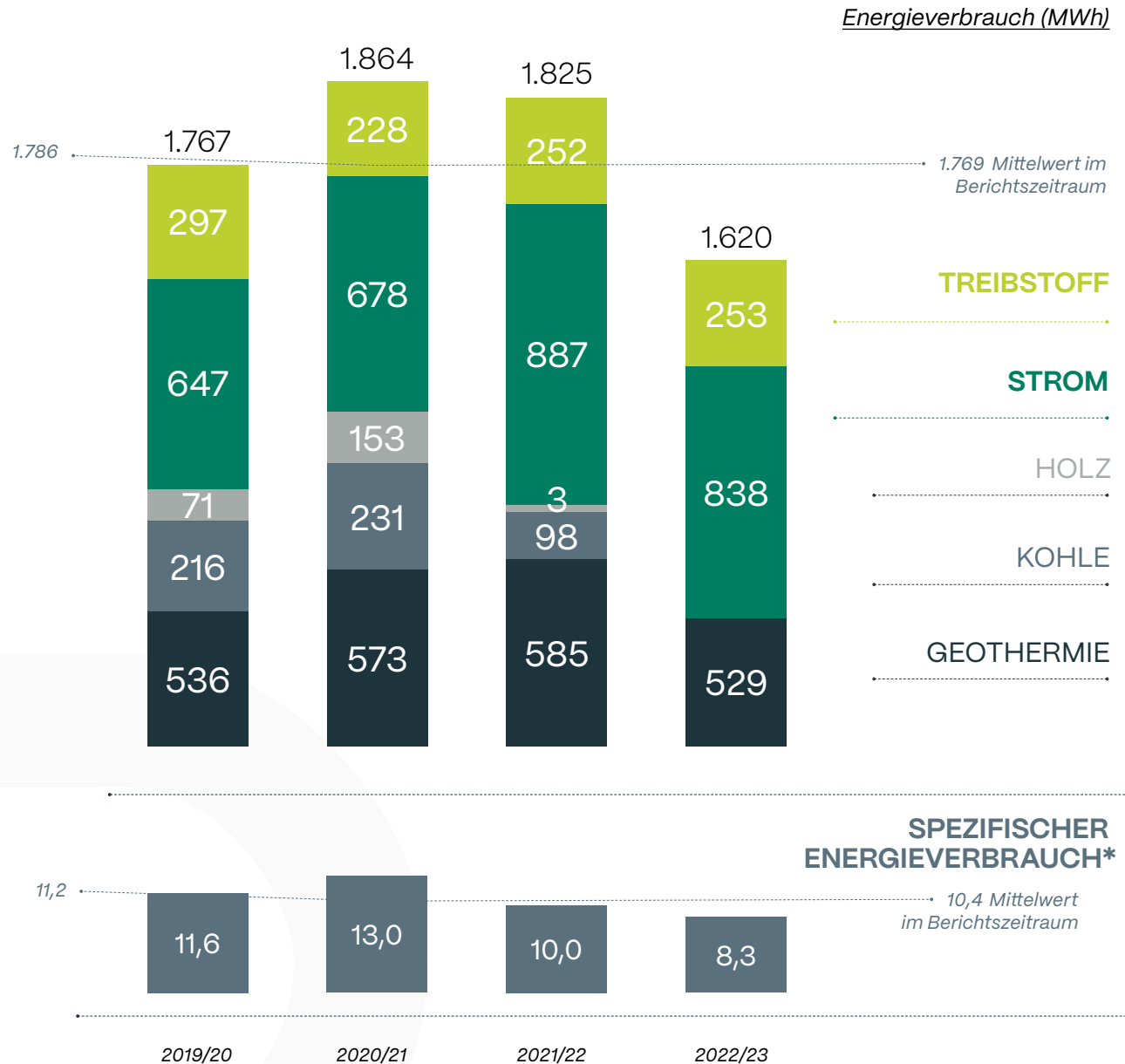
LÖFFLER benötigt jährlich etwa 1.769 MWh Energie und deckt knapp 74 % davon aus erneuerbaren Quellen. Heiz- und Treibstoffe werden von Lieferanten bezogen, Strom produzieren wir in Ried und seit Kurzem auch in Bulgarien mittels eigener PV-Anlagen auch selbst*.

Gesamtenergieverbrauch zuletzt gesunken

LÖFFLER hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um den Energieverbrauch zu senken und die Versorgung weitestgehend aus erneuerbaren Quellen zu decken.

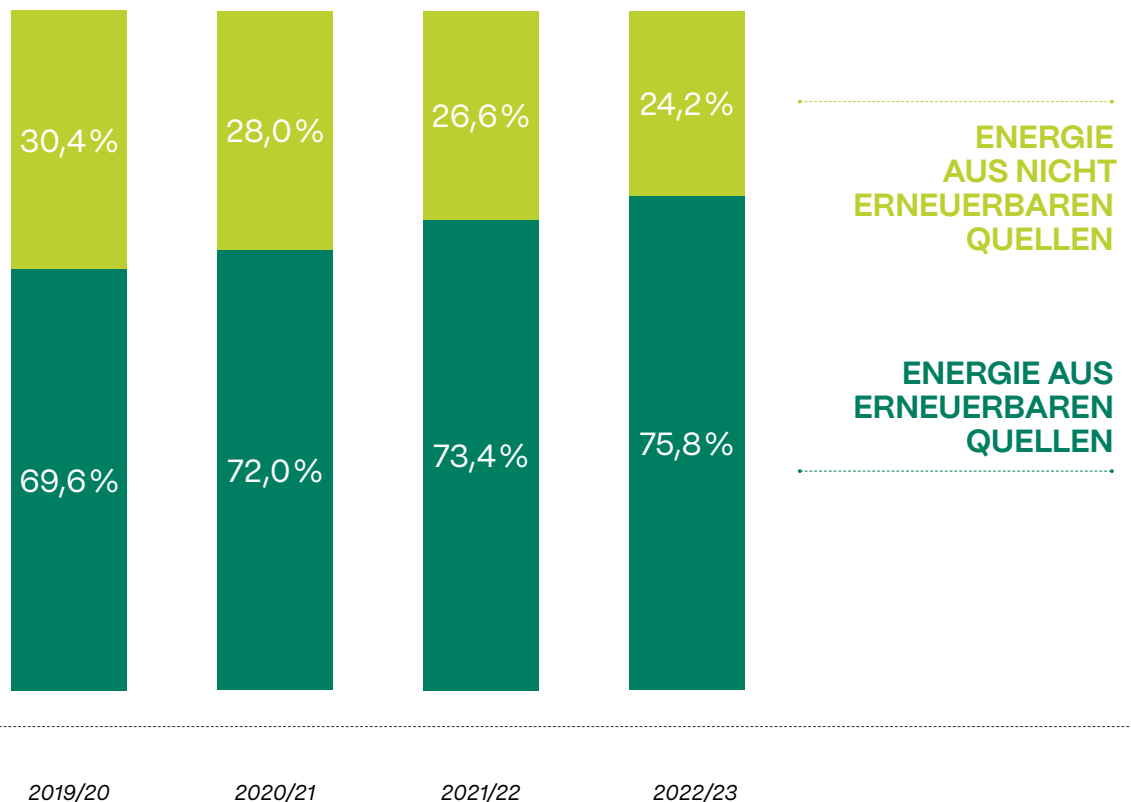
Im Geschäftsjahr 2022/23 hat das Unternehmen 1.620 MWh Energie benötigt. Somit ist der Verbrauch zuletzt deutlich gesunken, nachdem er in den beiden Geschäftsjahren davor noch etwas über dem langjährigen Schnitt lag. Der spezifische Energieverbrauch je Tonne Produktionsmasse belief sich zuletzt auf 8,3 MWh. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag er bei 10,4 MWh und damit unter dem Mittelwert der vorangegangenen drei Geschäftsjahre (11,2 MWh).

Den Anteil des Energiebedarfs, den wir aus erneuerbaren Quellen decken, konnten wir im Berichtszeitraum kontinuierlich steigern. 2022/23 hat LÖFFLER bereits 75,8 % seines Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen gedeckt. Aus überwiegend nicht erneuerbaren Quellen stammten 2022/23 lediglich noch der extern bezogene Strom in Bulgarien und die Treibstoffe für die Verbrenner-Autos des Fuhrparks.



* Verhältnis Energieverbrauch zu Produktionsmasse (MWh/t)

Energieverbrauch aus erneuerbaren und nicht erneuerbaren Quellen



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Regelmäßige Audits für effizienten Energieeinsatz

Als Tochterunternehmen der Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH, die selbst keine operative Tätigkeit ausübt, fällt die LÖFFLER GmbH in den Geltungsbereich des österreichischen Bundes-Energieeffizienzgesetzes. Dementsprechend lässt das Unternehmen alle vier Jahre von externen Fachleuten ein Energieaudit durchführen, um den Ist-Stand zu erheben, Möglichkeiten für einen effizienteren Einsatz von Energie auszuloten und diese Einsparpotenziale in weiterer Folge zu realisieren.

Unser Tochterunternehmen in Tryavna fällt nicht in den Geltungsbereich des entsprechenden Gesetzes in Bulgarien. Es wurden daher bis dato keine Energieaudits durchgeführt. Auf einen geringen Verbrauch und möglichst effizienten Einsatz von Energie legen wir, nicht zuletzt aus Kostengründen, auch an diesem Standort großen Wert.

Energieverbrauch zur Temperierung der Gebäude sinkt

Bis inkl. des Geschäftsjahres 2020/21 war mehr als die Hälfte des Gesamtenergiebedarfs von LÖFFLER zur Beheizung der Gebäude nötig. Durch den Neubau des Werks in Tryavna und thermische Sanierungsmaßnahmen am Stammsitz in Ried im Innkreis hat sich das inzwischen geändert.

In Ried beziehen wir die Heizenergie seit 2014 von einem Fernwärmenetz, das zu 100 % mit Geothermie betrieben wird. 2022/23 haben wir 529 MWh für die Raumwärme benötigt. Der Rückgang im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Geschäftsjahren hängt auch mit thermischen Sanierungsmaßnahmen zusammen, die wir im Berichtszeitraum umgesetzt haben.

2019 hat LÖFFLER einen Teil der Produktionshalle zu einem Großraumbüro umgestaltet. Durch die Umnutzung dieses Hallenbereichs ist die Anforderung an die dortige Konditionierung gestiegen. Durch das schlecht gedämmte Hallendach und eine Industrieverglasung mit einem hohen Wärmedurchgangskoeffizienten (U-Wert) von $2,9 \text{ W/m}^2\text{K}$ kam es zu Wärmeverlusten im Winter und unerwünschten Wärmeeinträgen im Sommer.

Im Geschäftsjahr 2020/21 erfolgte daher eine Sanierung und Dämmung des Daches sowie ein Austausch der alten Fenster durch neue dreifach verglaste mit einem U-Wert von $0,86 \text{ W/m}^2\text{K}$. Zudem wurde ein Sonnenschutz angebracht, der die Räume im Sommer vor Hitze schützt. Am Dach haben wir anschließend eine Photovoltaik-Anlage mit einer Kapazität von 150 kWp installiert.

Im Herbst 2022 wurde ein weiterer Teil des Daches der Produktionshalle saniert. Durch die erfolgten Sanierungsmaßnahmen ist die Behaglichkeit in den Räumen gestiegen und der Wärmeenergiebedarf in der Produktionshalle konnte deutlich gesenkt werden. Auf dem zuletzt sanierten Dachabschnitt hat Löffler im Sommer 2023 eine weitere PV-Anlage mit einer Kapazität von ca. 90 kWp installiert.

Unsere Tochterfirma in Bulgarien deckte den Heizenergiebedarf bis Oktober 2021 noch überwiegend mit Kohle und teilweise mit Holz. Mit der Übersiedelung der Produktion in das neu errichtete LÖFFLER Werk in Tryavna hat sich das geändert. Die neue Produktionshalle wird mittels thermischer Bauteilaktivierung (TBA) beheizt bzw. gekühlt.

Die Energie zur Temperierung des durch die Bauteile geleiteten Wassers liefert eine effiziente Luftwärmepumpe. Aufgrund des hohen thermischen Standards des Neubaus und der Tatsache, dass eine Luftwärmepumpe rund 75 % des Energiebedarfs aus der Umgebungsluft gewinnt, konnte der Energieverbrauch für die Raumwärme zweifellos gesenkt werden. Leider haben wir derzeit noch keine gemessenen Daten zum jährlichen Stromverbrauch der Wärmepumpe.

Stromverbrauch steigt aufgrund zunehmender Elektrifizierung

Der Stromverbrauch von LÖFFLER ist im Berichtszeitraum gestiegen. 2022/23 lag er bei 838 MWh. Die Zunahme ist auf den Betrieb der Luftwärmepumpe in Bulgarien und vor allem auf die höhere Produktionsmasse zurückzuführen. Denn einen Großteil unseres Strombedarfs benötigen wir zum Betrieb der Maschinen in der Produktion.

Der Maschinenpark von LÖFFLER besteht im Wesentlichen aus Großrundstrickmaschinen, elektronisch gesteuerten Näh- und Stickmaschinen, zwei Cuttern, Labelpressen, einer Kalanderpresse sowie einigen Spezialmaschinen für das Zubehör. Alle Maschinen werden mit Strom betrieben, Prozesswärme wird keine benötigt.

Da wir in Ried alle Herstellungsschritte abdecken – von der Erzeugung der Stoffe über die Vorfertigung und Konfektion bis hin zur finalen Qualitätskontrolle –, ist der Maschinenpark in Österreich ungleich größer als in Bulgarien. Das trägt dazu bei, dass der Stromverbrauch an unserem Hauptproduktionsstandort deutlich höher ist als in unserem Werk in Tryavna, wo überwiegend Näharbeiten stattfinden.

Dass der Stromverbrauch insgesamt dennoch nicht mehr so eng wie bisher mit der Produktionsmenge korreliert, hängt damit zusammen, dass wir unser neues Werk in Bulgarien mit einer strombetriebenen Luftwärmepumpe temperieren und unser Fuhrpark in Ried inzwischen auch zwei E-Autos umfasst. Die zunehmende Elektrifizierung erhöht zwar den Stromverbrauch, aber der Gesamtenergieverbrauch sinkt aufgrund der effizienteren Technologien, die damit betrieben werden. Damit verbessert sich auch die Klimabilanz, vor allem, wenn der benötigte Strom aus erneuerbaren Quellen stammt.

In Österreich bezieht LÖFFLER seit 2012 ausschließlich zertifizierten Ökostrom. In Tryavna stellt sich die Situation noch anders dar. Der dort bezogene Strom stammt zu großen Teilen aus Kohle- und Atomkraftwerken. Da der bulgarische Strommarkt hinsichtlich des Angebots an Ökostrom-Produkten noch in den Kinderschuhen steckt, haben wir uns entschieden, auch den Standort in Bulgarien mit einer PV-Anlage auszustatten, um einen Großteil des Strombedarfs aus eigener nachhaltiger Produktion zu decken.

Eigenerzeugung von Strom mit PV-Anlagen

In Ried produzieren wir bereits seit der Inbetriebnahme der 150-kWp-PV-Anlage im Februar 2021 etwa 25 % unseres Strombedarfs selbst. Der Eigenverbrauch liegt bei 80 %, den Rest speisen wir ins Stromnetz ein. Im Sommer 2023 kam eine weitere PV-Anlage mit rund 90 kWp am jüngst sanierten Dachabschnitt dazu, wodurch sich der Selbstversorgungsgrad weiter erhöhen wird.

In Bulgarien hatten wir per Ende des Berichtszeitraums noch keine PV-Anlage in Betrieb, aber die Planung einer PV-Anlage mit 140 kWp war bereits abgeschlossen. Die Errichtung und Inbetriebnahme erfolgten ebenfalls im Sommer 2023. Wir gehen davon aus, dass wir danach in Tryavna rund 60 % des Strombedarfs am Standort selbst aus Sonnenenergie erzeugen können und dass wir nur wenig davon ins Netz einspeisen müssen. Denn die thermische Bauteilaktivierung bietet die Möglichkeit, Energie im Beton zu speichern, und die Flexibilität, bevorzugt dann Wärme (im Winter) oder Kälte (im Sommer) in die Betonbauteile einzuspeichern, wenn die PV-Anlage Strom produziert und die Wärmepumpe damit versorgt. Das wird die Klimabilanz unseres Tochterunternehmens in Bulgarien deutlich verbessern.

Laufende Maßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs

Wir erneuern regelmäßig in die Jahre gekommene Maschinen und ersetzen sie durch moderne mit höherer Energieeffizienz. Der Tausch der Nähmaschinen erfolgt sukzessive bei Defekt einer alten Maschine. Durch diese Vorgangsweise kommt es zu keinem signifikanten Produktionsstillstand, wie es bei einem kollektiven Tausch der Fall wäre. Vor allem aber werden keine Ressourcen in Form von funktionierenden Geräten verschwendet. Bei einer Neuanschaffung kommen nur Nähmaschinen mit energiesparenden Antrieben infrage.

Die Beleuchtung haben wir in Ried in den vergangenen Jahren sukzessive auf LED-Lampen umgestellt und somit die Einsparpotenziale realisiert. Auch im neuen Werk in Bulgarien haben wir ausschließlich LED-Leuchtmittel im Einsatz.

Energieverbrauch der Firmenfahrzeuge

Der Warentransport von LÖFFLER erfolgt durch externe Speditionsfirmen. Unser eigener Treibstoffbedarf beschränkt sich daher auf den Verbrauch der Firmenfahrzeuge. Per Ende 2022/23 hatte LÖFFLER 14 Firmenautos (ausschließlich PKW) in Betrieb. Seit 2021 sind darunter auch zwei batterieelektrische Fahrzeuge, mit denen Verbrenner-Autos ersetzt wurden.

Der Treibstoffbedarf der 12 Firmenautos mit Verbrennungsmotor lag 2022/23 bei 26.214 Liter. Das entspricht einem Energieverbrauch von 253 MWh. Der Treibstoffverbrauch ist vor allem 2020/21, aufgrund der eingeschränkten Mobilität während der Corona-Maßnahmen, deutlich gesunken, er lag aber auch insgesamt im Berichtszeitraum unter jenem der Jahre 2017/18 bis 2019/20. Zurückzuführen ist das auch auf die beiden E-Autos, zumal Elektromotoren effizienter sind als Verbrennungsmotoren. Den Stromverbrauch der E-Autos haben wir anhand des Durchschnittsverbrauchs und der Kilometerleistung errechnet. Er belief sich in den beiden letzten Jahren des Berichtszeitraums auf durchschnittlich 7,5 MWh. Rund 90 % davon wurden an unseren firmeneigenen Ladepunkten bezogen. Dieser Ladestrom ist somit in unserem Stromverbrauch enthalten. Der an externen Ladestationen bezogene Strom konnte bisher nicht exakt erfasst werden und ist daher in den Kennzahlen zum Gesamtenergieverbrauch (*siehe Gesamtenergieverbrauch zuletzt gesunken; S. 103*) nicht enthalten. Jene Firmenautos, die Mitarbeiter:innen zugewiesen sind, können von diesen auch für private Fahrten genutzt werden. Der damit verbundene Treibstoff- bzw. Stromverbrauch ist in den Energieverbrauchsdaten von LÖFFLER enthalten.

Ziele

- > Steigerung der Energieeffizienz:
 - » *Reduktion des spezifischen Energiebedarfs auf < 9 MWh/t (bis 2025/26)*
- > Steigerung des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen:
 - » *Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen > 80 % (bis 2025/26)*
- > Steigerung der Eigenproduktion von Energie:
 - » *50 % des Strombedarfs stammen aus eigener Produktion (bis 2025/26)*

Geplante Maßnahmen

- » *Regelmäßiges externes Energieaudit*
- » *Erweiterung der PV-Anlage am Produktionsstandort Ried (Österreich)*
- » *Installation und Inbetriebnahme einer PV-Anlage am Produktionsstandort Tryavna (Bulgarien)*
- » *Montage eines automatischen Rolltors beim Eingang zum Stofflager*

Emissionen und Klimaschutz

Relevanz und Auswirkungen

Die Auswirkungen des Klimawandels sind inzwischen deutlich spürbar: Die globale Durchschnittstemperatur steigt und die Extremwetterereignisse nehmen zu – mit direkten und indirekten Folgen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Dass die Menschheit durch den Ausstoß von Kohlendioxid und anderen Treibhausgasen erheblich zu dieser Entwicklung beiträgt, gilt unter Fachleuten als gesichert.

Im Rahmen der UN-Klimakonferenz 2015 in Paris wurde ein Abkommen zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 2 °C (möglichst 1,5 °C) beschlossen. Um die Pariser Klimaschutzziele erreichen zu können, muss der weltweite Ausstoß von Treibhausgasen schnellstmöglich deutlich gesenkt werden.

Neben der Strategie zur Anpassung an den Klimawandel hat die österreichische Bundesregierung die Klimaneutralität bis 2040 als Ziel definiert. Diese große Herausforderung lässt sich nur bewältigen, wenn alle Akteure in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wirksame Beiträge zum Klimaschutz leisten.

LÖFFLER hat im Zuge der Erstellung dieses Berichts erneut den CO₂-Fußabdruck berechnen lassen. Im Berichtszeitraum hat das Unternehmen durchschnittlich rund 3.441 Tonnen CO₂-Äquivalente pro Jahr ausgestoßen.

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Klimaschutz hat für LÖFFLER Priorität

LÖFFLER hat Klimaschutz zu einem strategischen Unternehmensziel erklärt. Angesichts der global verheerenden Auswirkungen, die sich mit Fortschreiten des Klimawandels abzeichnen, wollen wir Verantwortung übernehmen und unsere Anstrengungen zum Schutz des Klimas nochmals erhöhen.

Basis für die Festlegung von konkreten Zielen und Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen ist die Berechnung des Corporate Carbon Footprint von LÖFFLER durch einen externen Experten. Im Vorgängerbericht hatten wir nur jene Treibhausgasemissionen offengelegt, die durch den Energieverbrauch von LÖFFLER in Österreich und Bulgarien verursacht werden. Bei der erneuten Berechnung des Corporate Carbon Footprint im Vorfeld dieses Nachhaltigkeitsberichts haben wir auf der Grundlage einer umfassenderen Datenbasis die Bilanzierungsgrenze deutlich ausgedehnt, um ein möglichst vollständiges und differenziertes Bild von den Treibhausgasemissionen zu bekommen, die wir durch unsere Geschäftstätigkeit und unsere Produkte freisetzen.



Berechnung des Corporate Carbon Footprint

Bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprint wurden alle 7 unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt. Umfasst sind somit:

- » **Kohlendioxid (CO₂)**
- » **Methan (CH₄)**
- » **Distickstoffoxid (N₂O)**
- » **Teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFCs)**
- » **Perfluorierte Fluorkohlenwasserstoffe (FKW/PFCs)**
- » **Schwefelhexafluorid (SF₆)**
- » **Stickstofftrifluorid (NF₃)**

Die Umrechnung der Sachbilanzgrößen in Kohlendioxid-Äquivalente (CO₂e) erfolgte anhand der Faktoren aus Ecoinvent 3.9.1 (2022). Vereinzelt wurden auch Daten dafür verwendet, die vom Umweltbundesamt Österreich jährlich zur Erhebung der „Österreichischen Luftschadstoffinventur“ berechnet und veröffentlicht werden.

Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen erfolgte nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Diesem international meistverbreiteten Standard folgend, werden die Emissionen in drei Kategorien, die sogenannten „Scopes“, eingeteilt: Scope 1 umfasst alle direkten und selbst durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten Emissionen sowie flüchtige Gase. Bei Scope-2-Emissionen handelt es sich um jene, die mit zugekaufter Energie (z. B. Elektrizität, Fernwärme) verbunden sind. Scope 3 wiederum beinhaltet die Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten inklusive der Materialien, die zur Herstellung der Produkte erforderlich sind, bis hin zur Verwertung und Entsorgung selbiger. Die Abbildung auf S. 113 stellt die Scopes grafisch dar.



SCOPE 2
INDIREKT

SCOPE 1
DIREKT

SCOPE 3
INDIREKT

SCOPE 3
INDIREKT

Bezogene Dienstleistungen und Güter

Bezogene Elektrizität, Dampf, Heizung und Kühlung für die eigene Nutzung

Kapitalgüter

Geleaste Anlagen/Gebäude

Unternehmensanlagen/-gebäude

Investitionen

Brennstoff- und energiebezogene Emissionen

Pendeln der Arbeitnehmer:innen

Unternehmensfuhrpark

Transport und Verteilung

Franchise

Transport und Verteilung

Produzierter Abfall

Geschäftsreisen

Verarbeitung der verkauften Güter

Nutzung der verkauften Güter

Verwertung von verkauften Gütern an deren Verkaufsende

Geleaste Anlagen/Gebäude

VORGELAGERTE AKTIVITÄTEN

BERICHTENDES UNTERNEHMEN

NACHGELAGERTE AKTIVITÄTEN

Systemgrenze und einbezogene Emissionsquellen

Die Systemgrenze wurde im Vorfeld der Datenerhebung und der anschließenden Berechnung unseres CCF festgelegt. Sie umfasst alle Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie alle nach derzeitigem Datenstand erfassbaren und relevanten Scope-3-Emissionen. Relevant, aber mit vertretbarem Aufwand nicht erhebbar bzw. seriös abschätzbar waren lediglich die Kapitalgüter (z. B. Gebäude, Maschinen und Anlagen) sowie die Nutzung der verkauften Güter. Zur Nutzung ist zu sagen, dass unsere Produkte zwar im Gebrauch keine Emissionen verursachen, aber dass durch das Waschen und ggf. Trocknen Emissionen entstehen. Die folgende Tabelle bietet einen detaillierten Überblick über die Systemgrenze, die der Berechnung unseres Carbon Footprint zugrunde liegt.

** Es sind die Emissionen beider Produktionsstandorte abgedeckt, die Showrooms wurden als nicht relevant bewertet und sind daher nicht umfasst.*

SCOPE	KATEGORIE	BERÜCKSICHTIGTE EMISSIONSQUELLEN*
1	Unternehmensanlagen/-gebäude	Selbst produzierte Wärme
		Selbst produzierter Strom
2	Unternehmensfuhrpark	Kältemittelleckagen
		Treibstoffe
2	Bezogene Elektrizität, Dampf, Heizung und Kühlung für die eigene Nutzung	Bezogener Strom
		Bezogene Wärme
3	Bezogene Güter und Dienstleistungen	Rohstoffe (Rohmaterialien und Vorprodukte)
		Verpackungsmaterialien
	Kapitalgüter	nicht erhoben
	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Vorgelagerte Flotte (Treibstoffe)
		Vorgelagerte Wärme
		Vorgelagerter Strom
	Transport und Verteilung (vorgelagert)	Eingehender Transport und Verteilung
	Produzierter Abfall	Betrieblicher Abfall
	Geschäftsreisen	Flüge
		Bahn
		Gemietete und private PKW
	Pendeln der Arbeitnehmer:innen	Pendeln der Mitarbeiter:innen
	Geleaste Anlagen/Gebäude (vorgelagert)	nicht relevant
	Transport und Verteilung (nachgelagert)	Ausgehender Transport und Verteilung
	Verarbeitung der verkauften Güter	nicht relevant
	Nutzung der verkauften Güter	nicht relevant
	Verwertung von verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	Transport zur Verwertung
Verwertung Produkt		
Verwertung Verpackung		
Geleaste Anlagen/Gebäude (nachgelagert)	nicht relevant	
Franchise	nicht relevant	
Investitionen	nicht relevant	

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Ergebnis der Bilanzierung nach Scopes und Emissionsquellen

Die Scope-1-Emissionen von LÖFFLER im Berichtszeitraum waren ausschließlich auf die Verbrennung fossiler Energieträger zurückzuführen. Denn der selbst mittels PV-Anlage produzierte Strom verursacht keine Scope-1-Emissionen, und Kältemittel wurde im Berichtszeitraum keines nachgefüllt. Dass die Scope-1-Emissionen von LÖFFLER im Berichtszeitraum kontinuierlich gesunken sind, hängt mit dem Wegfall des Energieträgers Kohle zusammen, der noch bis Oktober 2021 in der alten Produktionshalle am Standort Tryavna zur Erzeugung der Raumwärme zum Einsatz kam. 2022/23 waren die Scope-1-Emissionen ausschließlich auf den Treibstoffverbrauch der mit Diesel betriebenen *Firmenfahrzeuge* (S. 108) zurückzuführen und beliefen sich auf 65 t CO₂-Äquivalente (im Folgenden CO₂e geschrieben). Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lagen die Scope-1-Emissionen bei rund 108 t CO₂e pro Geschäftsjahr.

Scope-2-Emissionen fallen bei LÖFFLER ausschließlich in Bulgarien im Zusammenhang mit dem dort bezogenen Strom an. Der Anstieg dieser Emissionen in den letzten beiden Geschäftsjahren ist auf den gestiegenen Stromverbrauch zurückzuführen, der vor allem durch die Inbetriebnahme der Luftwärmepumpe verursacht wurde. 2022/23 beliefen sich die Scope-2-Emissionen auf 161 t CO₂e, im Berichtszeitraum lagen sie im Schnitt bei 132 t CO₂e. Diese Werte basieren auf dem Stromprodukt, das wir in Bulgarien beziehen (markt-basiert*). Eine ortsbasierte Berechnung der Scope-2-Emissionen auf Grundlage der länderspezifischen Stromproduktion von Österreich und Bulgarien ergibt 156 t CO₂e im Durchschnitt des Berichtszeitraums.

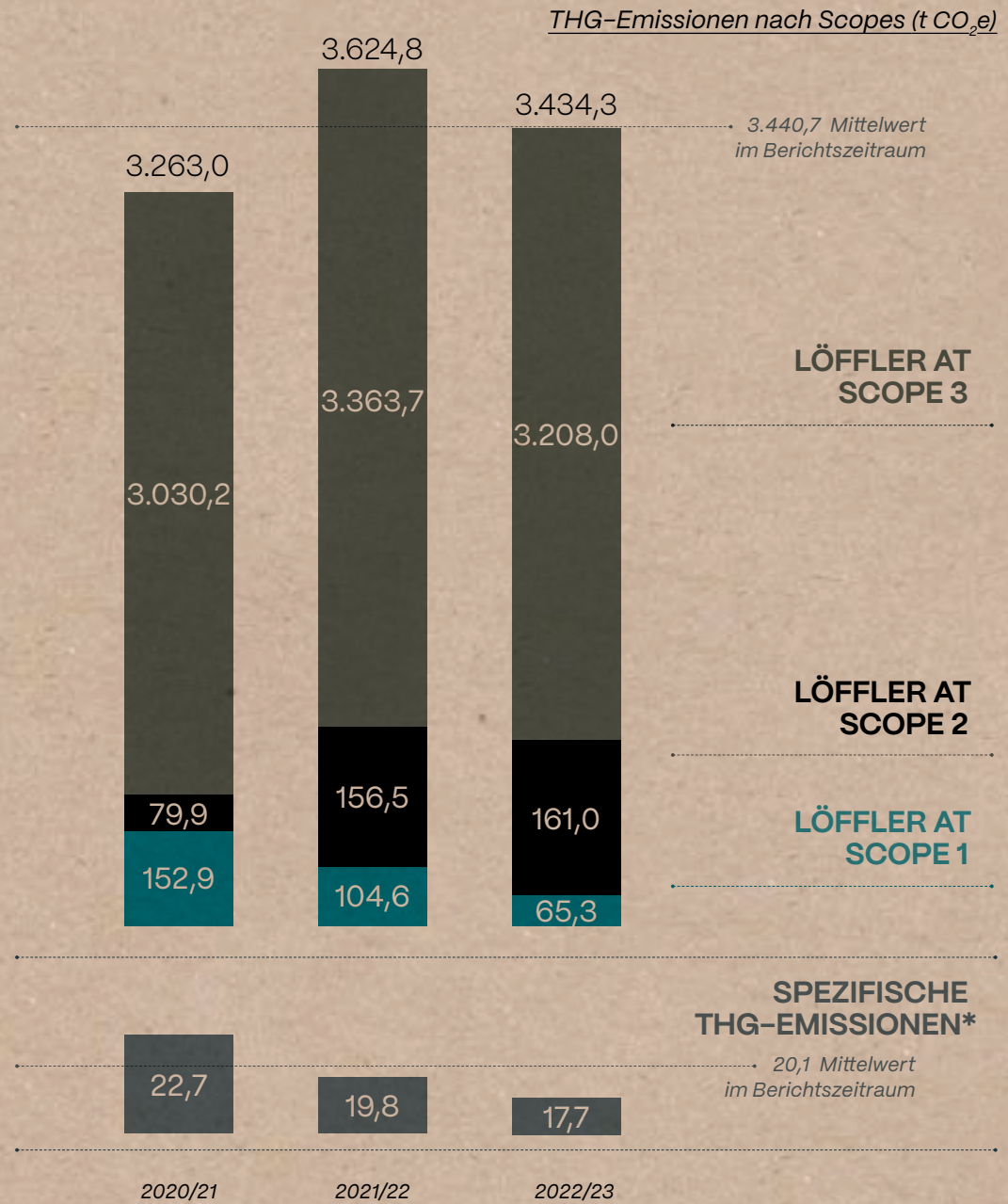
Der höhere Wert im Vergleich zur markt-basierten Berechnung ist darauf zurückzuführen, dass LÖFFLER in Ried Ökostrom bezieht bzw. mit der eigenen PV-Anlage auch selbst herstellt und somit in der markt-basierten Berechnung dort keine Scope-2-Emissionen anfallen, während in der orts-basierten Berechnung sehr wohl Scope-2-Emissionen – jene des Österreichischen Strommixes – in die Bilanz einfließen. Anders stellte sich die Situation in Bulgarien dar. Dort waren die mit dem von uns bezogenen Stromprodukt verbundenen Scope-2-Emissionen höher als jene des Länderstrommixes von Bulgarien. Das liegt daran, dass der im Berichtszeitraum bezogene Strom zum Großteil (55,8 %) aus Kohle gewonnen wurde. Da wir ab dem Geschäftsjahr 2023/24 rund 60 % unseres Strombedarfs in Bulgarien mit der neu installierten PV-Anlage produzieren werden (*siehe Eigen-erzeugung von Strom mit PV-Anlagen; S. 107*), werden unsere markt-basierten Scope-2-Emissionen ab 2023/24 deutlich geringer sein.

Durch die Ausweitung der Bilanzierungsgrenze bei den Scope-3-Emissionen gegenüber der ersten Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint (CCF) aus dem Jahr 2020 übersteigen diese nun die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um ein Vielfaches. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lagen die jährlichen Scope-3-Emissionen bei 3.201 t CO₂e, ihr Anteil am CCF betrug somit 93 %. Die mit Abstand meisten Emissionen entfallen auf die bezogenen Güter und Dienstleistungen. 2022/23 wurden in der gesamten Herstellungskette der von uns bezogenen Materialien 1.932 t CO₂e freigesetzt, somit lag ihr Anteil am CCF von LÖFFLER bei 56,3 %. Einen erheblichen Anteil am CCF hatten weiters das Pendeln der Arbeitnehmer:innen (364 t; 10,6 %) sowie der eingehende Transport und die Verteilung der bezogenen Materialien (331 t; 9,7 %). Alle weiteren Scope-3-Emissionen von LÖFFLER lagen bei einem niedrigen einstelligen Prozentanteil am CCF.

** Die Diagramme zum Corporate Carbon Footprint von LÖFFLER enthalten die Ergebnisse der markt-basierten Scope-2-Berechnung, weil diese aussagekräftiger und für Managemententscheidungen relevanter sind. Auf Anfrage stellen wir aber gerne auch die Ergebnisse der orts-basierten Scope-2-Berechnung zur Verfügung.*

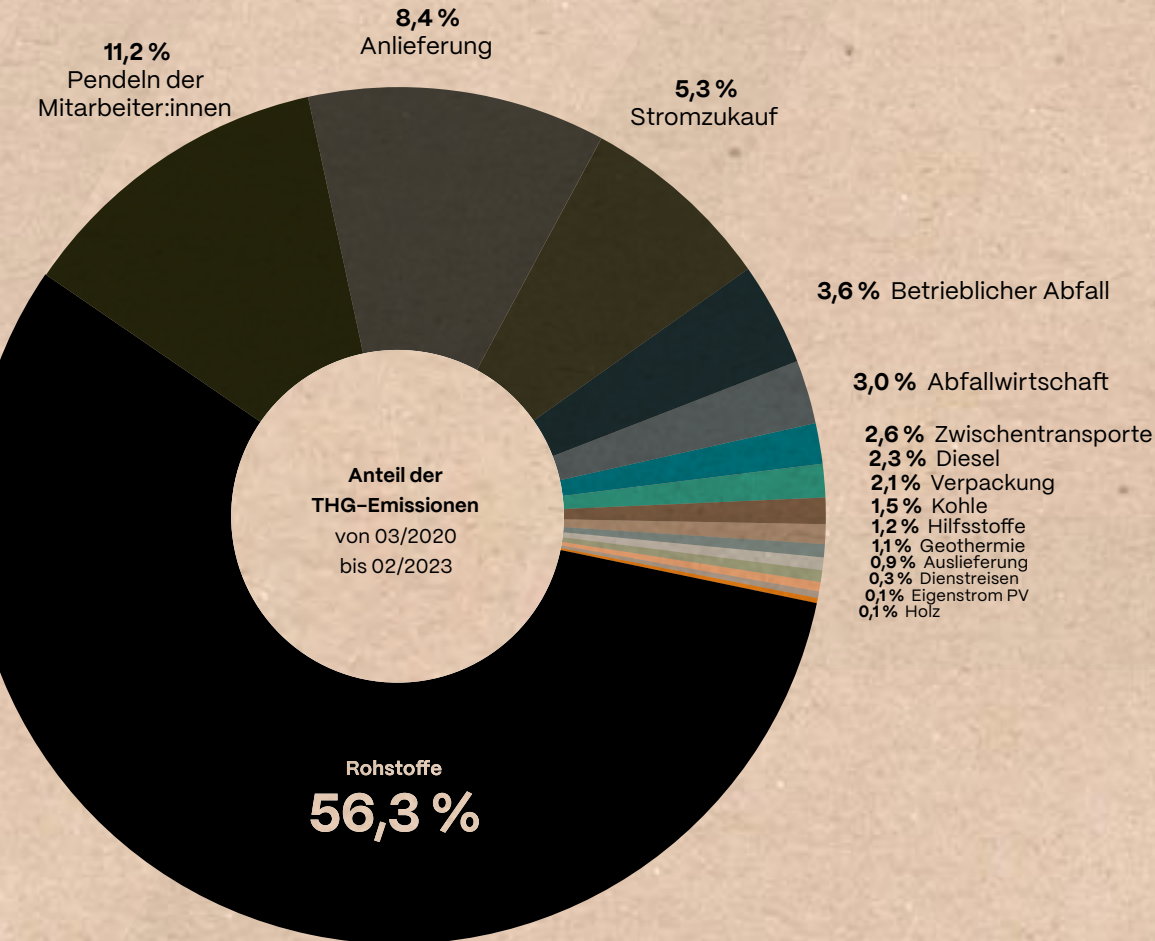
SCOPE	KATEGORIE	BERÜCKSICHTIGTE EMISSIONSQUELLEN	2020/21	2021/22	2022/23	ANTEIL im Berichts- zeitraum
			CO ₂ e (t)	CO ₂ e (t)	CO ₂ e (t)	
1	Unternehmensanlagen/-gebäude	Selbst produzierte Wärme	94	40	-	1,3 %
		Selbst produzierter Strom	-	-	-	0,0 %
		Kältemittelleckagen	-	-	-	0,0 %
	Unternehmensfuhrpark	Treibstoffe	59	65	65	1,8 %
2	Bezogene Elektrizität, Dampf, Heizung und Kühlung für die eigene Nutzung	Bezogener Strom	80	157	161	3,8 %
		Bezogene Wärme	-	-	-	0,0 %
3	Bezogene Güter und Dienstleistungen	Rohstoffe (Rohmaterialien und Vorprodukte)	1.812	2.159	1.970	57,6 %
		Verpackungsmaterialien	63	83	72	2,1 %
	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Vorgelagerte Flotte (Treibstoffe)	15	17	17	0,5 %
		Vorgelagerte Wärme	57	48	37	1,4 %
		Vorgelagerter Strom	38	75	48	1,6 %
	Transport und Verteilung (vorgelagert)	Eingehender Transport und Verteilung	440	280	412	11,0 %
	Produzierter Abfall	Betrieblicher Abfall	111	130	121	3,5 %
		Transport zur Verwertung	1	2	2	0,0 %
	Geschäftsreisen	Flüge	3	30	43	0,7 %
		Bahn	-	-	-	0,0 %
		Gemietete und private PKW	4	4	4	0,1 %
	Pendeln der Arbeitnehmer:innen	Pendeln der Mitarbeiter:innen	384	409	364	11,2 %
	Transport und Verteilung (nachgelagert)	Ausgehender Transport und Verteilung	10	13	12	0,3 %
	Verwertung von verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	Transport zur Verwertung	4	5	5	0,1 %
		Verwertung Produkt	42	47	48	1,3 %
Verwertung Verpackung		45	61	53	1,5 %	
	Summe Scope 1	153	105	65	3,1 %	
	Summe Scope 2	80	157	161	3,9 %	
	Summe Scope 3	3.030	3.364	3.208	93,0 %	
	THG-Emissionen (t CO ₂ e)	3.263	3.625	3.434	100,0 %	

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



* Verhältnis THG-Emissionen zu Produktionsmasse (t CO₂e)

THG-Emissionen nach Quellen (t CO₂e)



Erkenntnisse und Reduktionspfad

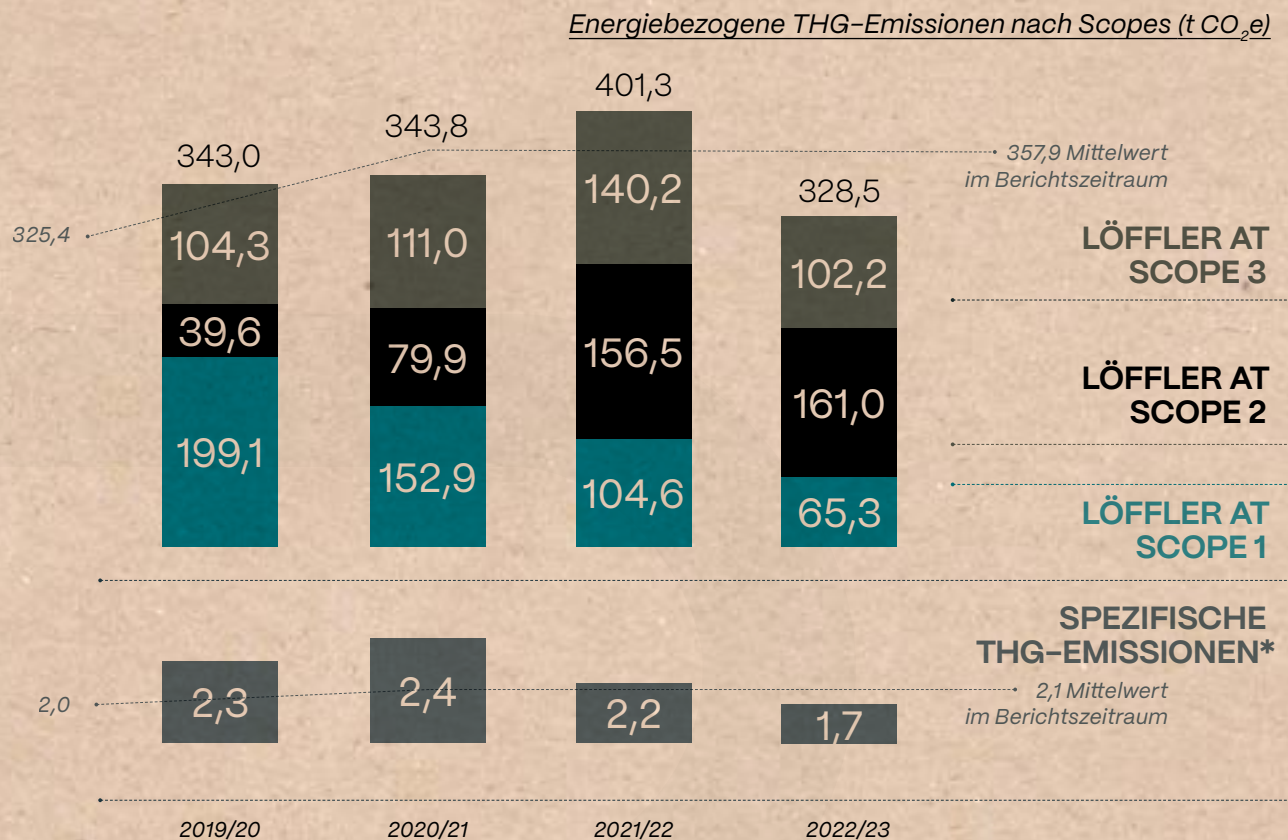
Die erste Bilanzierung des Corporate Carbon Footprint (CCF) vor drei Jahren und die Maßnahmen zu dessen Reduktion, die wir seither umgesetzt haben, hatten insbesondere die energiebezogenen Treibhausgasemissionen im Fokus. Wir haben im Berichtszeitraum viel investiert und die wichtigsten Weichenstellungen für eine dauerhafte Reduktion dieser Emissionen vorgenommen. Im Geschäftsjahr 2022/23 konnten wir sie, trotz erneut gestiegener Produktionsmasse (S. 92), auf 328 Tonnen CO₂e senken. Die spezifischen energiebezogenen Emissionen sind somit zuletzt auf 1,7 t/t gesunken. Die Installation der 140-kWp-PV-Anlage in Bulgarien im Sommer 2023 und die sukzessive Elektrifizierung des Fuhrparks werden die Emissionen noch weiter und dauerhaft reduzieren. Damit werden wir das 2020 gesetzte strategische Ziel, bis zum Geschäftsjahr 2026/27 die energiebezogenen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen auf maximal 250 Tonnen zu senken, erreichen.

Dass es mit der Reduktion der energiebezogenen Treibhausgasemissionen noch nicht getan ist, sondern wir den Hebel auch an anderen Stellen ansetzen müssen, hat die erneute Berechnung des CCF gezeigt. Durch die Ausweitung der Bilanzgrenze wurde klar ersichtlich, dass die meisten Treibhausgasemissionen im Bereich Scope 3 entstehen und überwiegend auf die von uns bezogenen Materialien zurückzuführen sind.

Wir werden uns in den nächsten Jahren verstärkt mit der Klima- und Ökobilanz von Garnen und Stoffen auseinandersetzen und uns damit befassen, welche Herstellungs- und Verarbeitungsprozesse die Umwelt und das Klima am wenigsten belasten. Daraus wollen wir in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten Maßnahmen ableiten, die zu einer Verbesserung unseres CCF beitragen. Auch beim Antransport der Materialien und beim Pendeln der Mitarbeiter:innen sehen wir Möglichkeiten, relevante Mengen an Treibhausgasemissionen einzusparen. Bis 2025/26 wollen wir diese Verbesserungspotenziale angehen und so die spezifischen Treibhausgasemissionen auf unter 16 t CO₂e pro Tonne Produktionsmasse senken.

Das entspricht einer Reduktion von 34 % im Vergleich zu 2020/21. Wir ziehen dieses Jahr als Basisjahr heran, weil wir für die Jahre davor keine derart umfassende Treibhausgasbilanz vorliegen haben.

Basierend auf den Erkenntnissen, die wir im Rahmen der jüngst erfolgten THG-Bilanzierung gewonnen haben, und auf den Erfahrungen, die wir in den nächsten drei Geschäftsjahren in den oben erwähnten Bereichen sammeln werden, wollen wir bis 2025/26 einen längerfristigen Übergangsplan für den Klimaschutz sowie eine entsprechende Strategie mit mittel- und langfristigen Zielen und Maßnahmen zur Reduktion unserer THG-Emissionen entwickeln.



* Verhältnis THG-Emissionen zu Produktionsmasse (t CO₂e)

Kompensation der unvermeidbaren Emissionen

Die Kompensation von Treibhausgasen ist ein Instrument zum Klimaschutz, bei dem schwer oder aufwendig zu vermeidende Emissionen durch die Finanzierung von Klimaschutzprojekten an anderer Stelle in gleicher Menge verhindert oder neutralisiert werden.

LÖFFLER hat sich 2020 dazu entschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2020/21 alle energiebezogenen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen zu kompensieren. Bei den Scope-3-Emissionen gleichen wir zusätzlich zu den auf S. 119 angeführten Emissionen jene aus, die unsere Mitarbeiter:innen auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz verursachen und die bei Dienstreisen entstehen.

Für den Zeitraum August 2020 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23 hat LÖFFLER 2.114 Tonnen CO₂-Äquivalente auf zwei Etappen ausgeglichen. 1.266 Tonnen haben wir bereits 2020 über ein nach dem Verified Carbon Standard (VCS) zertifiziertes Windparkprojekt in Bulgarien kompensiert. Die restlichen 848 Tonnen, die sich aus der Differenz der damaligen Hochrechnung und der 2023 durchgeführten Berechnung der tatsächlich verursachten Emissionen ergaben, haben wir über ein Projekt zur Biogasaufbereitung in Sofia, Bulgarien ausgeglichen.

Dass wir bei der Hochrechnung die zu kompensierenden Emissionen deutlich unterschätzt hatten, liegt vor allem daran, dass wir mehr produziert haben als anzunehmen war und dass die Emissionen, die durch das Pendeln der Mitarbeiter:innen verursacht wurden, tatsächlich höher waren. Wir hatten damals Annahmen für die Wahl der Verkehrsmittel getroffen. Bei der 2023 erfolgten Berechnung des CCF haben wir die Anreise der Mitarbeiter:innen genau erhoben und festgestellt, dass die damit verbundenen Emissionen höher als angenommen waren.

Für die kommenden zwei Geschäftsjahre haben wir auf Basis der verbesserten Datenlage und vorläufiger Prognosen zur Produktionsmenge eine erneute Hochrechnung angestellt. Auf dieser Grundlage haben wir 1.591 Tonnen CO₂-Äquivalente über das Projekt zur Biogasaufbereitung im Voraus ausgeglichen.

Durch die kontinuierliche Reduktion der Treibhausgasemissionen und die Kompensation dieser vorerst nicht vermeidbaren Emissionen leistet LÖFFLER einen entscheidenden Beitrag zum Klimaschutz.



Ziele

- > Ergänzend zu den strategischen Zielen dieses Handlungsfelds und den Zielen zum Energieverbrauch, die sich auch auf die Emissionen auswirken:
 - » *Spezifische Treibhausgasemissionen (Rohstoffe) < 10 t CO₂e pro Tonne Produktionsmasse (bis 2025/26)*
 - » *Spezifische Treibhausgasemissionen (Mitarbeiter:innen-Anreise) < 1,1 t CO₂e pro Mitarbeiter:in (bis 2025/26)*
- > **Übergangsplan für den Klimaschutz (bis 2025/26)**

Geplante Maßnahmen

- » *Veränderung des Fuhrparks – Car-Policy für Firmenautos mit Vorgaben zu maximalen Emissionswerten und Durchschnittsverbrauch*
- » *Klimatipps im „LÖFFLER aktuell“ für alle Mitarbeiter:innen*
- » *E-Bike-Leasing für Mitarbeiter:innen anbieten*
- » *Berechnung der CO₂e-Emissionen einzelner Kollektionsgruppen*
- » *Ausarbeitung eines Übergangsplans für den Klimaschutz sowie einer entsprechenden Strategie mit mittel- und langfristigen Zielen und Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen*
- » *Transporte zwischen LÖFFLER in Ried, LÖFFLER in Tryavna und unseren Lohnpartnern optimieren*
- » *Anreize für Mitarbeiter:innen schaffen, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen oder Fahrgemeinschaften zu bilden (z. B. Jobticket, Mitfahrbörse-App)*
- » *Umstellung auf ökologische Reinigungsmittel und sparsamere Dosierung*



Betriebliche Abfallwirtschaft Relevanz und Auswirkungen

Weltweit steigt das Abfallaufkommen, und nur ein Bruchteil des Mülls wird wiederverwendet oder fachgerecht verwertet. In vielen Ländern ist das Umweltbewusstsein ebenso unzureichend wie die öffentliche Abfallwirtschaft – mit teils verheerenden Auswirkungen für Menschen, Tiere, Böden, Luft und Gewässer. Werden Dinge achtlos weggeworfen, gehen damit häufig Wertstoffe verloren, und die Herstellung von neuen kurzlebigen Produkten verbraucht weitere Ressourcen.

In Österreich sind die Abfallwirtschaft und das diesbezügliche Problembewusstsein relativ gut entwickelt. Dennoch gibt es auch in europäischen Ländern noch Entwicklungspotenzial, um Müll zu vermeiden und Stoffe im Kreislauf zu führen, soweit das technisch machbar und ökologisch sinnvoll ist. Nachhaltig agierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Abfälle nicht nur betriebsintern korrekt zu behandeln, sondern auch in den Blick zu nehmen, ob ihre Produkte in der Lieferkette und der Nutzungsphase problematische Abfälle verursachen und welche Verbesserungsmaßnahmen – zum Beispiel Recycling – hier möglich sind.

Bei LÖFFLER fallen in der Produktion überwiegend textile Abfälle sowie Karton- und Papierabfälle an. Rund die Hälfte aller Abfälle werden recycelt oder wiederverwendet.

Potenzielle abfallbezogene Auswirkungen

In der Herstellungs- und Lieferkette könnte es negative abfallbezogene Umweltauswirkungen etwa im Zusammenhang mit der Gewinnung der Rohstoffe, der Herstellung der Rohmaterialien und Vorprodukte oder dem Chemikalieneinsatz zur Ausrüstung und Färbung der Garne und Stoffe geben. In der Nutzenphase und der End-of-Life-Phase unserer Produkte könnten abfallbezogene Auswirkungen auftreten, wenn sie beispielsweise PFC oder andere ökologisch problematische Stoffe enthalten und diese in die Natur gelangen.

Auf diese potenziellen abfallbezogenen Auswirkungen in vor- und nachgelagerten Bereichen unserer eigenen betrieblichen Tätigkeit können wir nur indirekt Einfluss nehmen. Um etwaige negative Auswirkungen auf die Umwelt weitestgehend zu vermeiden, setzt LÖFFLER bei der Auswahl der Materialien und im Lieferkettenmanagement auf strenge Kriterien und Gütesiegel, die etwa im Abfall- und Chemikalienmanagement über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Nähere Informationen dazu finden Sie in den Kapiteln *Nachhaltigkeit in der Lieferkette (S. 78)* und *Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit (S. 189)*.

In diesem Kapitel werden wir in erster Linie auf die innerbetriebliche Abfallwirtschaft von LÖFFLER eingehen und darstellen, wie wir das Abfallmanagement gestalten, um weniger Abfall zu produzieren und potenzielle negative abfallbezogene Auswirkungen zu vermeiden.

Abfallmanagement

Bei LÖFFLER gibt es zwei Abfallbeauftragte, die in der Instandhaltung bzw. dem Einkauf angesiedelt und für das operative Abfallmanagement verantwortlich sind. In Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsmanager setzen sie Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Abfallwirtschaft und sind für die behördlich vorgegebenen Dokumentationen zuständig. Dazu gehört etwa das Ausfüllen der Begleitscheine, aber auch die Erstellung bzw. Aktualisierung des Abfallwirtschaftskonzepts, das einen umfassenden Überblick über Art, Menge, Herkunft und Verbleib aller Abfälle im Betrieb bietet.

Sämtliche Begleitscheine, Rechnungen und sonstige Aufzeichnungen im Zusammenhang mit der Abfallwirtschaft werden gesammelt und für Kontrollzwecke digital abgespeichert. Ansprechpartner für die Behörde ist, neben den Abfallbeauftragten, der gewerberechtliche Geschäftsführer, bei dem die Letztverantwortung für die Abfallwirtschaft von LÖFFLER liegt.

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Verstößen gegen Rechtsvorschriften, Bescheide oder sonstige Vorgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Abfallwirtschaft von LÖFFLER.

Abfallsammlung und -lagerung

Um eine gute Vorsortierung für die Entsorger zu gewährleisten, haben wir die Mülltrennung im Berichtszeitraum wie geplant deutlich verbessert. Sowohl in Ried als auch in Tryavna wurde ein modernes Abfalltrennkonzert installiert und in Ried wurden zusätzliche Container für den zentralen Abfallsammelplatz angemietet. Seither befinden sich dort drei Presscontainer und mehrere Mülltonnen, in denen die Fraktionen Papier, Restmüll, Metall, Kunststoff, Glas und Biomüll von uns gesammelt werden.

Neben der zentralen Sammelstelle gibt es 2022 in den Büro-, Pausen- und Produktionsräumen flächig verteilte Mülltrennungseinheiten, in denen die einzelnen Fraktionen gesammelt werden. Von dort werden sie in weiterer Folge zum Abfallsammelplatz gebracht und entweder nach Entsorgungsintervall oder bei Bedarf von den Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen abgeholt.

Die Mitarbeiter:innen haben das verbesserte Abfalltrennkonzert gut angenommen. In den verschiedenen Bereichen der Produktion, aber auch in den Büros und Pausenräumen, wo vor der Umstellung teilweise alle Abfälle in einem Restmüll-eimer gelandet sind, wird jetzt konsequent getrennt.

Gefährliche Abfälle werden selbstverständlich wie schon bisher in speziellen Behältern und unter Einhaltung der behördlichen Bestimmungen aufbewahrt, gelagert und einer fachgerechten Entsorgung zugeführt.

Abfallaufkommen

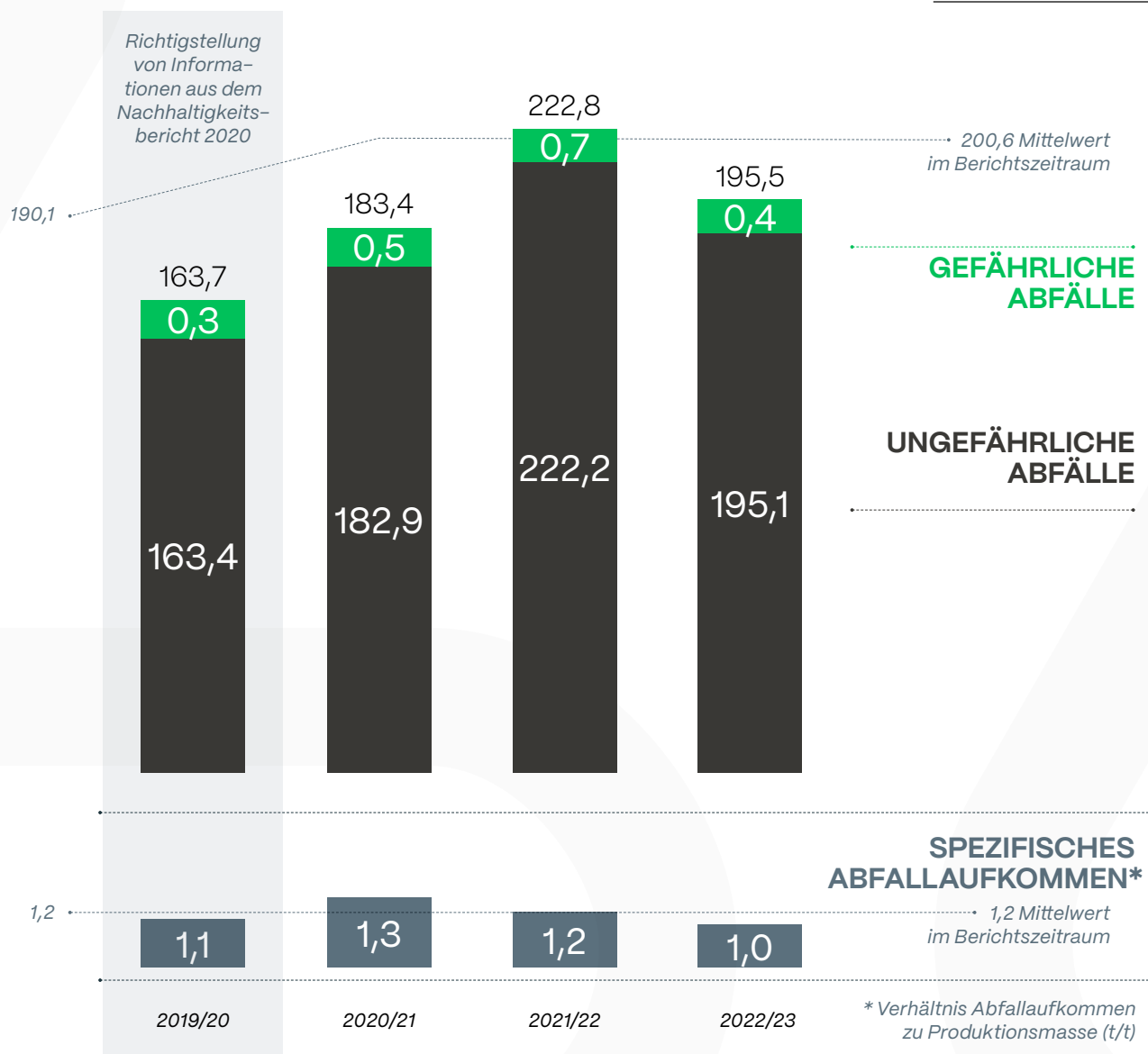
Da in unserem Tochterunternehmen in Bulgarien keine Stoffe erzeugt und zugeschnitten werden, fallen dort nur sehr geringe Abfallmengen an. Diese werden regelmäßig mit dem wöchentlichen Warentransport nach Österreich gebracht und zusammen mit den in Ried anfallenden Abfällen entsorgt. Die folgenden Kennzahlen umfassen die gesammelten Abfälle, die an unserem Hauptproduktionsstandort in Österreich anfallen.

Bei der Aufbereitung der Abfalldaten der Jahre 2017/18 bis 2019/20, die wir im Nachhaltigkeitsbericht 2020 offengelegt haben, ist uns ein Fehler passiert. Die tatsächliche Abfallmenge in diesen Jahren war geringer als angegeben. Wir haben diesen Fehler im gegenständlichen Bericht rückwirkend korrigiert. Die Vergleichbarkeit der beiden Berichtszeiträume ist dennoch eingeschränkt, weil wir die Abfallfraktionen in diesem Bericht differenzierter darstellen und die Fraktionen Holz, Kunststoff und Glas, die im Vorgängerbericht nicht enthalten waren, in die berichteten Abfalldaten aufgenommen haben, diese rückwirkend aber nicht mehr erheben konnten.

Bauschutt und andere nicht produktionsbedingte Abfälle, die im Zusammenhang mit dem Neubau des Werks in Tryavna und mit den Sanierungsarbeiten an den Gebäuden in Ried entstanden, wurden ordnungsgemäß entsorgt, sind aber in den Daten nicht enthalten.

Das Abfallaufkommen von LÖFFLER lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 200,6 Tonnen pro Jahr. 2022/23 waren es mit 195,6 Tonnen etwas weniger. Das spezifische Abfallaufkommen lag, unverändert zum Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts 2020, bei 1,2 Tonnen pro Tonne Produktionsmasse.

Abfallaufkommen (t)



Ungefährliche Abfälle

Im Berichtszeitraum hat LÖFFLER pro Jahr durchschnittlich 200,1 Tonnen nicht gefährlichen Abfall produziert. 2022/23 waren es 195,1 Tonnen. Betrachtet man die einzelnen Fraktionen, so zeigt sich, dass die Siedlungsabfälle und ähnliche Gewerbeabfälle (im Vorgängerbericht als Restmüll bezeichnet) mit 96,8 t am stärksten ins Gewicht fallen. Unser Ziel, die Restmüllmenge je Tonne Produktionsmasse zu senken, haben wir erreicht. Im Berichtszeitraum sind durchschnittlich 560 kg/t angefallen, in den drei vorangegangenen Jahren lag der Mittelwert bei 585 kg/t.

In den Siedlungsabfällen und ähnlichen Gewerbeabfällen, die vom Entsorger unter Rückgewinnung von Energie verbrannt werden, sind auch unsere textilen Abfälle enthalten, für die wir keine Verwendung mehr haben. Das sind vor allem Schnittabfälle von Stoffen und Garnabfälle. Unser Ziel ist es, möglichst viele dieser textilen Abfälle einer Wiederverwendung oder einem Recycling zuzuführen.

Für einen Teil unserer Stoffreste haben wir schon seit vielen Jahren externe Abnehmer, die sie etwa an Handarbeitsgeschäfte weiterverkaufen. Die Menge dieser wiederverwerteten Textilabfälle lag im Berichtszeitraum bei insgesamt 14,3 Tonnen.

Stolz sind wir darauf, dass wir 2022/23 in Zusammenarbeit mit unserem Lieferanten für Strickgarn aus Polypropylen (PP) ein Recycling-System etabliert haben. Wir sammeln alle sortenreinen PP-Abfälle, die im Zuschnitt anfallen, und senden sie dem Lieferanten. Dieser schmilzt unsere Reste gemeinsam mit PP-Abfällen anderer Unternehmen zu Granulat ein und erzeugt daraus recyceltes PP-Garn. Wir beziehen Recyclinggarn von diesem Lieferanten und verarbeiten es in der eigenen Strickerei wieder zu Stoffen. Im ersten Jahr haben wir auf diesem Weg ca. 3 Tonnen Polypropylen dem Recycling zugeführt.

Einen großen Anteil an der Gesamtmasse unserer Abfälle haben Karton- und Papierabfälle. Darin enthalten sind Kartonagen, Zuschnitt-, Drucker- und Plotterpapier sowie Büropapier. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir 67,8 t dieser Abfälle dem kommunalen Abfallentsorger übergeben, der sie einem Recycling zugeführt hat.

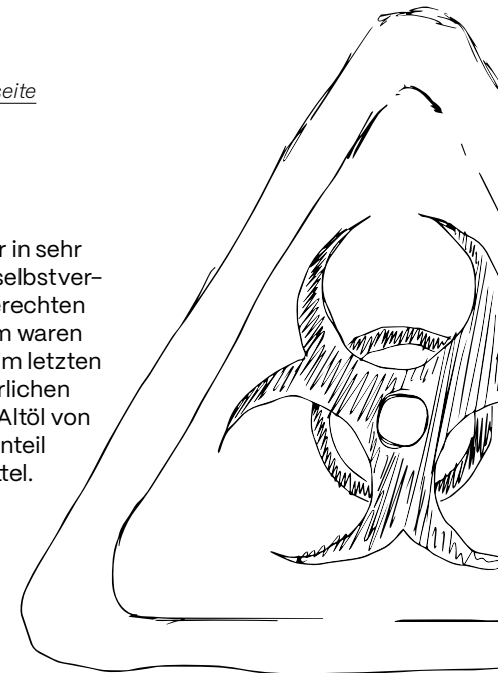
Altmaschinen, die nicht mehr zu gebrauchen sind, und sonstiges Alteisen werden von einer Entsorgungsfirma übernommen und verwertet.

Der Rückgang der Holzabfälle im Geschäftsjahr 2022/23 ist darauf zurückzuführen, dass wir seither auch Einwegpaletten, die vor allem im innerbetrieblichen Transport zwischen Österreich und Bulgarien zum Einsatz kommen, mehrfach verwenden.

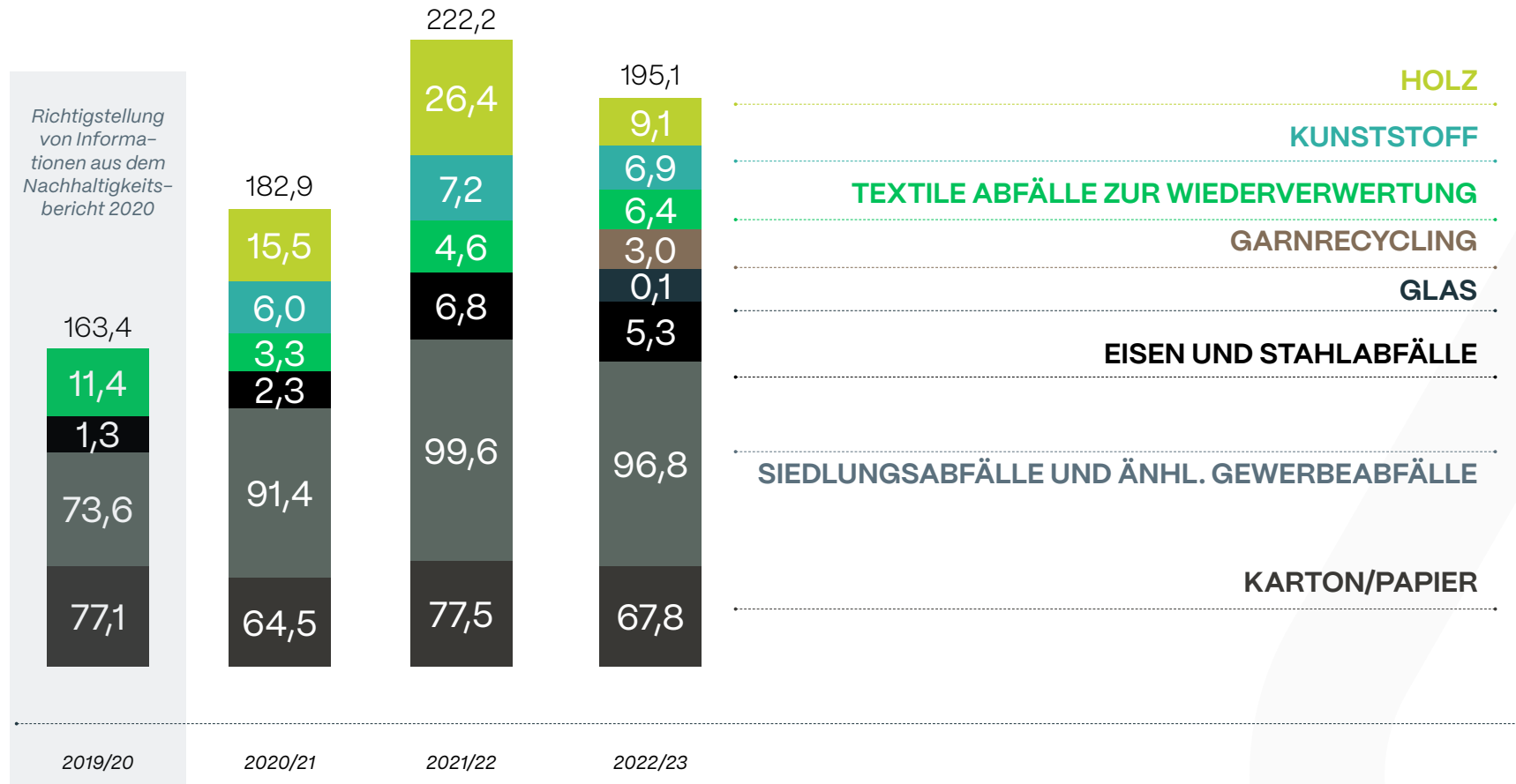
Diagramm „ungefährliche Abfälle“ auf der Folgeseite

Gefährliche Abfälle

Gefährliche Abfälle fallen bei LÖFFLER nur in sehr geringen Mengen an und werden von uns selbstverständlich sicher gelagert und einer fachgerechten Entsorgung zugeführt. Im Berichtszeitraum waren es pro Jahr durchschnittlich 0,53 Tonnen, im letzten Geschäftsjahr 0,42 Tonnen. Bei den gefährlichen Abfällen handelt es sich in erster Linie um Altöl von Strick- und Nähmaschinen. Ein kleinerer Anteil entfällt auf Batterien und Beleuchtungsmittel.



Ungefährliche Abfälle nach Fraktionen (t)



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- > 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Abfallbehandlung

Das Konzept der Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, Materialien in geschlossenen Kreisläufen zu halten, anstatt sie nach einmaliger Nutzung wegzuworfen. Eine Aufbereitung zur Wiederverwendung und Recycling von Abfällen sind wesentlich, um die Lebensdauer von Materialien zu verlängern und Abfall zu minimieren.

Für das Abfallreporting in Übereinstimmung mit GRI-Standards muss daher angeführt werden, wie viel des angefallenen Abfalls von der Entsorgung umgeleitet wurde, indem er entweder wieder aufbereitet, recycelt oder durch ein sonstiges Verfahren rückgewonnen wurde. Dem gegenüber stehen jene Abfallmengen, die zur Entsorgung weitergeleitet wurden. Das trifft auf solche Fraktionen zu, die teilweise oder vollständig verbrannt (mit oder ohne Energierückgewinnung), deponiert oder durch ein sonstiges Verfahren entsorgt wurden.

LÖFFLER verwendet einige Materialien und Reststoffe, die in der Produktion oder in der Transport- und Lagerlogistik anfallen, mehrfach und so lange, bis wir dafür intern keine Verwendung mehr haben. Erst dann führen wir sie dem Abfall zu, womit sie in den Abfalldaten aufscheinen. So verwenden wir beispielsweise Einwegpaletten so lange, bis sie kaputt sind.

Alle Abfälle werden von uns getrennt gesammelt und an Dritte abgegeben. Die meisten Fraktionen und der Großteil der Abfallmasse werden von Abfallverwertungsunternehmen abgeholt und nach deren Standardverfahren unter Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben recycelt (von Entsorgung umgeleitet) oder unter Rückgewinnung von Energie verbrannt (zur Entsorgung weitergeleitet).

Im Berichtszeitraum wurde etwa die Hälfte (50,3 %) unseres Abfalls von der Entsorgung umgeleitet, die andere Hälfte (49,7 %) wurde thermisch verwertet.

Entpflichtung für Produkt- und Transportverpackung

In Österreich hat LÖFFLER mit der Firma Interzero eine Vereinbarung zur Übernahme der Verpflichtungen nach der österreichischen Verpackungsverordnung – eine sogenannte Entpflichtung – geschlossen. In Deutschland nimmt LÖFFLER am dualen Sammel- und Verwertungssystem „Der Grüne Punkt“ teil. Durch das Beteiligungsentgelt wird die Sammlung, Sortierung und Verwertung des Abfalls durch Entsorger finanziert.

Diese Entpflichtungen umfassen sämtliche Produkt- und Transportverpackungen, die LÖFFLER an die Fachhändler und die Endkund:innen sendet. Im Geschäftsjahr 2022/23 waren das 50,6 Tonnen.

ZUSAMMENSETZUNG DES ABFALLS		2020/21			2021/22			2022/23		
		Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener Abfall	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
UNGEFÄHRliche ABFÄLLE										
HOLZ	[t]	15,5	15,5	0,0	26,4	26,4	0,0	9,1	9,1	0,0
KUNSTSTOFF	[t]	6,0	3,0	3,0	7,2	3,6	3,6	6,9	3,4	3,4
KARTON / PAPIER / DRUCKEREIABFÄLLE	[t]	64,5	64,5	0,0	77,5	77,5	0,0	67,8	67,8	0,0
SIEDLUNGSABFÄLLE UND ÄNHL. GEWERBEABFÄLLE	[t]	91,4	0,0	91,4	99,6	0,0	99,6	96,8	0,0	96,8
EISEN- UND STAHLABFÄLLE INKL. ELEKTROSCHROTT	[t]	2,3	2,3	0,0	6,8	6,8	0,0	5,3	5,3	0,0
GLAS	[t]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
TEXTILE ABFÄLLE ZUR WIEDERVERWERTUNG	[t]	3,3	3,3	0,0	4,6	4,6	0,0	6,4	6,4	0,0
GARNRECYCLING	[t]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	0,0
SUMME UNGEFÄHRliche ABFÄLLE	[t]	182,9	88,6	94,4	222,2	118,9	103,2	195,1	94,9	100,2
GEFÄHRliche ABFÄLLE										
ALTLACKE & WERKSTÄTTENABFÄLLE	[t]	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
ALTÖL	[t]	0,2	0,0	0,2	0,4	0,0	0,4	0,2	0,0	0,2
KUNSTSTOFFEMBLAGEN	[t]	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
SUMME GEFÄHRliche ABFÄLLE	[t]	0,5	0,0	0,5	0,7	0,0	0,7	0,4	0,0	0,4
SUMME ABFALLAUFKOMMEN	[t]	183,4	88,6	94,9	222,9	118,9	103,9	195,5	94,9	100,6

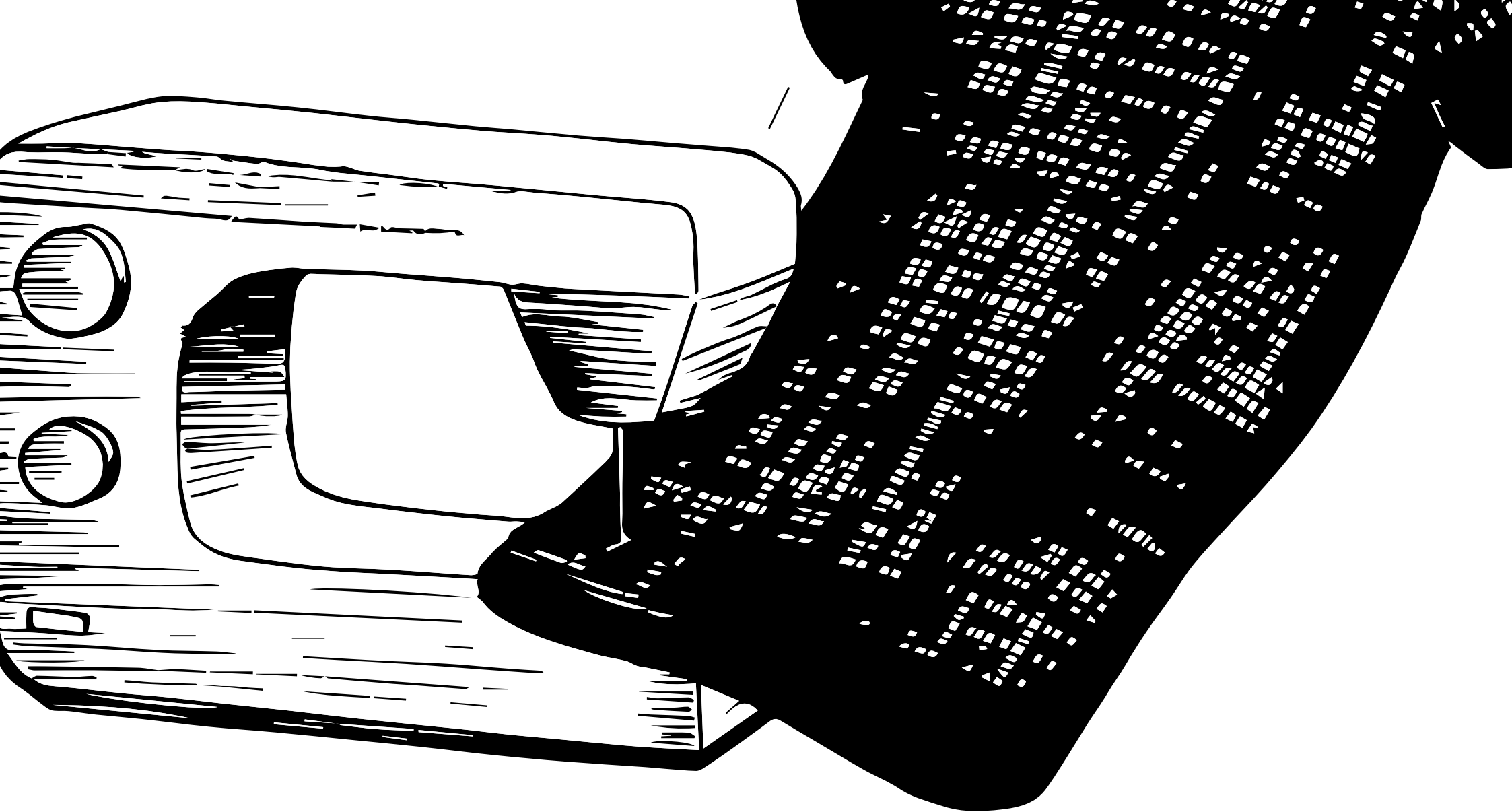
Ziele

- > Reduktion des Abfallaufkommens von LÖFFLER*
 - » *Spezifisches Abfallaufkommen < 1,0 t/t* (bis 2025/26)*
- > Weniger textile Abfälle (Garn- oder Stoffreste) im Restmüll
 - » *Spezifisches Abfallaufkommen Restmüll < 0,5 t/t (bis 2025/26)*
- > Erhöhung des Abfalls, der von der Entsorgung umgeleitet wird, auf 60 %

** Bezieht sich auf das Gesamtgewicht aller Abfälle, ohne Bauschutt und andere nicht produktionsbedingte Abfälle, die im Zusammenhang mit Bau- und Sanierungstätigkeiten anfallen*

Geplante Maßnahmen

- » *Sortenreine Stoffabfälle sollen nach Möglichkeit einem Faser-zu-Faser-Recycling zugeführt werden*
- » *Alternative zur thermischen Verwertung der Stoffabfälle im Zuschnitt finden*



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Attraktiver Arbeitgeber

Unser Zugang

Entgegen dem langjährigen Trend in der Branche, die Produktion auf Billiglohnländer in Fernost auszulagern, will LÖFFLER auch künftig ausschließlich in Österreich und Europa produzieren. Dazu brauchen wir fachlich qualifizierte, hochmotivierte und teamfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Berichtszeitraum hat sich der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärft. Der Fachkräftemangel hat sich zu einem generellen Arbeitskräftemangel entwickelt. LÖFFLER ist es dank seiner Reputation als attraktiver Arbeitgeber dennoch gelungen, den Großteil der Mitarbeiter:innen und vor allem die Schlüsselarbeitskräfte im Unternehmen zu halten. Freie Stellen blieben – allen Schwierigkeiten zum Trotz – meist nicht lange unbesetzt.



Umfeld und Entwicklungen

Die österreichische Wirtschaft hat sich von der Corona-Krise rasch erholt. Vor allem das erste Halbjahr 2022 war geprägt von der Aufholphase nach Lockdowns und sonstigen pandemiebedingten Einschränkungen. Im zweiten Halbjahr hat sich das Wachstum vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine und der damit zusammenhängenden Energiekrise zwar eingebremst. Dennoch erschien der Arbeitsmarkt im Großraum Ried weiterhin wie leergefegt, und auch in Bulgarien waren wir mit Personalengpässen konfrontiert.

Ursache dafür ist vor allem die demografische Entwicklung. Bulgarien hat mit einer starken Abwanderung und folglich einem massiven Bevölkerungsschwund zu kämpfen. Die Geburtenrate ist niedrig und die Überalterung nimmt weiter zu. Auch Österreich hat eine alternde Bevölkerung. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass immer mehr Menschen aus den geburtenreichen Jahrgängen – die sogenannten Babyboomer – in Pension gehen.

Dass die Arbeitswelt im Wandel ist, liegt auch daran, dass sich die Ansprüche der jüngeren Generation an die Arbeit ändern. Während viele Vertreter:innen der Babyboomer-Generation ihr gesamtes Erwerbsleben einem Unternehmen treu geblieben sind, kennzeichnen Diskontinuitäten die Berufslaufbahnen jüngerer Menschen.

Die Attraktivität einer Arbeitsstelle hängt heute von anderen bzw. zusätzlichen Faktoren ab als in vergangenen Jahrzehnten. Viele aus der jüngeren Generation bevorzugen beispielsweise eine Teilzeitstelle, um mehr Zeit für ihr Privatleben zu haben. Auch der Sinn der Arbeit und der gesellschaftliche Nutzen, den ein Arbeitgeber oder eine Tätigkeit stiftet, werden von jungen Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen stärker hinterfragt, als das etwa in ihrer Elterngeneration üblich war. Das Einkommen ist ihnen zwar auch wichtig, aber das Arbeitsumfeld und freiwillige soziale Leistungen kommen als Entscheidungskriterien für einen Job oder den Verbleib im Unternehmen dazu.

Insbesondere in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels können Bewerber:innen und Arbeitnehmer:innen ihre Ansprüche auch durchsetzen. Unternehmen mit Personalbedarf sind daher gefordert, den Bedürfnissen der Jüngeren gerecht zu werden. Das ist auch insofern eine Herausforderung, als es „die Jugend“ als homogene Gruppe nicht gibt. Im Gegenteil: In ihr spiegelt sich die zunehmende Diversität unserer Gesellschaft wider und viele junge Menschen wollen ihrer Individualität auch am Arbeitsplatz Ausdruck verleihen.

Ausrichtung und Positionierung

Um bestehende Mitarbeiter:innen zu halten und neue zu gewinnen, müssen wir attraktive Arbeitsplätze mit interessanten Perspektiven, fairer Entlohnung (S. 65) und guten Arbeitsbedingungen bieten. Dem zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel begegnen wir mit gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten (S. 159), beginnend bei der Lehrlingsausbildung. Wir fördern die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen, damit sie ihr Know-how langfristig bei LÖFFLER einbringen können. Als attraktiver Arbeitgeber legen wir außerdem großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S. 146), Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb (S. 165) sowie die Gesundheit und Sicherheit (S. 149) unserer Belegschaft.

Das Personalwesen von LÖFFLER zeichnet sich durch kurze Entscheidungswege aus. Organisatorisch zählen die Personalagenden zu den Aufgaben des kaufmännischen Leiters. Er hat – wie seine Kolleg:innen im erweiterten Führungskreis – immer ein offenes Ohr für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Angestellten in der Personalverwaltung kümmern sich stets wertschätzend und lösungsorientiert um ihre Anliegen.

Ein funktionierender Informationsfluss ist für alle im Unternehmen wichtig, daher arbeiten wir laufend daran, die interne Kommunikation zu optimieren. Formalisierte Formen der Informationsweitergabe sind z. B. das Intranet, die monatliche Mitarbeiterzeitung „LÖFFLER aktuell“, die alle Mitarbeiter:innen gemeinsam mit dem Lohnzettel erhalten, regelmäßige Teambesprechungen und der halbjährlich stattfindende „Steuerrat“, in dem die Geschäftsleitung über die wirtschaftliche Entwicklung sowie über laufende und anstehende Projekte informiert.

Zwei Betriebsräte vertreten die Interessen der Arbeiter:innen und der Angestellten. Der Personalleiter pflegt eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit der Belegschaftsvertretung.

2013 hat LÖFFLER den langjährigen Lohnpartner Felia in Tryavna, Bulgarien übernommen. Während die technische und kaufmännische Integration bereits abgeschlossen ist, bleibt das Personalmanagement aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen weitgehend eigenständig. Die Beschreibung der Managementansätze und Leistungen in diesem Kapitel bezieht sich daher in erster Linie auf die LÖFFLER GmbH in Ried. Im Vergleich zum Vorgängerbericht können wir aber in diesem bereits umfassender über das Personalwesen in Bulgarien informieren. Die Tabellen mit den Mitarbeiterdaten umfassen, wie gehabt, beide Standorte.

Da wir selbst in Österreich und Bulgarien produzieren und auch ausschließlich mit Lohnpartnern in Europa zusammenarbeiten, gelten für alle Verarbeitungsschritte in der Konfektion europäische Sozialstandards und arbeitsrechtliche Vorschriften. Sämtliche Lieferanten müssen diese Vorgaben erfüllen und darüber hinaus unseren Verhaltenskodex für Lohnpartner unterzeichnen.

Leitsätze

- » *Zufriedene und motivierte Mitarbeitende: Wir legen großen Wert auf eine mitarbeiterorientierte Führung sowie eine aktive und vertrauensvolle Kommunikation.*
- » *Attraktives Arbeitsumfeld: Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen zahlreiche freiwillige soziale Leistungen und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*
- » *Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und tragen Verantwortung für ihre Sicherheit am Arbeitsplatz.*
- » *Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen in ihrer beruflichen Entwicklung und Karriere durch regelmäßige Mitarbeitergespräche und gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote.*
- » *Ausgezeichneter Lehrbetrieb: Wir nehmen jedes Jahr neue Lehrlinge auf und bilden sie zu qualifizierten Fachkräften aus.*
- » *Inklusives Unternehmen: Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb der Belegschaft sind für uns selbstverständlich.*
- » *Wir achten darauf, dass auch unsere Lieferanten einen sozialen Umgang mit ihren Mitarbeiter:innen pflegen und Arbeitnehmerrechte einhalten.*

Strategische Ziele

- > Reputation als attraktiver Arbeitgeber steigern:
 - » *Mindestens 5 Lehlingsbewerbungen jährlich*
 - » *Mindestens 3 Bewerbungen von Absolvent:innen von Hochschulen oder höheren Bundeslehranstalten für Traineestellen jährlich*
 - » *Anteil Dienstnehmerkündigungen und berechtigter vorzeitiger Austritte in Summe < 20 % der Beendigungsgründe jährlich*
 - » *Mitarbeiterzufriedenheit höher als 75 %*
- > Gemeinsame Personalpolitik und zentralere Koordination der Personalagenden der eigenen Betriebe

Fortschrittsbericht zu den strategischen Zielen

Mit der stabilen Zahl an Lehlingsbewerbungen – im Berichtszeitraum waren es durchschnittlich 13 pro Jahr – können wir unser Ziel, jedes Jahr 4 Lehrlinge aufzunehmen, gut realisieren. Das erfreuliche Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung bei LÖFFLER lässt sich unter anderem auf die neue Lehrstelle im IT-Bereich zurückführen. Für jene, die sich als Trainee oder Angestellte beworben haben, spielt das Thema Nachhaltigkeit eine zunehmend wichtige Rolle bei der Auswahl potenzieller Arbeitgeber. Insofern wirkte sich der erste Nachhaltigkeitsbericht auch im Sinne des Employer Branding positiv auf das Interesse qualifizierter Neuzugänge aus. Im Berichtszeitraum haben sich pro Jahr durchschnittlich 4 Absolvent:innen von Hochschulen oder höheren Bundeslehranstalten für Traineestellen beworben.

Die leicht erhöhte Zahl an vorzeitigen Kündigungen hat mit der Tatsache zu tun, dass LÖFFLER im Berichtszeitraum überdurchschnittlich gewachsen ist – bei einem gleichzeitig ausgedünnten und umkämpften Arbeitsmarkt. Im Gespräch mit austretenden Mitarbeiter:innen versuchen wir ihre Beweggründe noch genauer herauszufinden und daraus Maßnahmen abzuleiten. Dementsprechend verbessern wir laufend die Arbeitsbedingungen und erweitern unsere Zusatzangebote für die Mitarbeiter:innen.

Bei der 2021/22 anonym durchgeführten Mitarbeiterbefragung gaben 77,5 % der österreichischen Belegschaft an, mit LÖFFLER als Arbeitgeber insgesamt zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein.

Beschäftigung und Arbeit- geberqualität

Relevanz und Auswirkungen

Ausreichend engagierte, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die positive wirtschaftliche Entwicklung essenziell. Die vergangenen Jahre waren vom zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel geprägt. Insbesondere im Innviertel stehen die zahlreichen produzierenden Unternehmen inzwischen im Wettbewerb, um ihren Personalbedarf für alle Bereiche zu decken.

Nur Menschen, die mit ihrem Arbeitsplatz und den gebotenen Leistungen zufrieden sind, bringen sich langfristig mit ihrem Know-how in das Unternehmen ein. Um motivierte Mitarbeitende zu finden und zu binden, müssen Arbeitgeber daher mehr denn je den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen entgegenkommen. Zu den Anforderungen an ein attraktives Arbeitsumfeld gehören neben der leistungsgerechten Entlohnung etwa sinnvolle Tätigkeiten, flexible Arbeitszeiten, Karrierechancen und ein wertschätzender Umgang im Team.

LÖFFLER bietet 198 Mitarbeiter:innen am Hauptsitz in Ried attraktive und sichere Arbeitsplätze. In der neu gebauten Produktionsstätte in Tryavna, Bulgarien, sind 94 Personen beschäftigt. Somit spielt LÖFFLER als Ausbildungsbetrieb und fairer Arbeitgeber auch für den Arbeitsmarkt an den beiden Standorten eine wichtige Rolle.

LÖFFLER als Arbeitgeber

Neben guter Entlohnung, einem wertschätzenden Betriebsklima und spannenden Entwicklungsmöglichkeiten fördern zahlreiche Sozialleistungen die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und den Zusammenhalt in der Belegschaft.



Freiwillige soziale Leistungen

Günstige Verpflegung

- » *In der vom LÖFFLER Betriebsrat betriebenen Kantine gibt es Snacks zum Selbstkostenpreis.*
- » *In der benachbarten Betriebskantine der Firma Fischer erhalten auch LÖFFLER Mitarbeiter:innen ein vergünstigtes vollwertiges Mittagessen.*
- » *Einmal pro Woche gibt es für alle Mitarbeiter:innen kostenlos frisches Bio-Obst aus der Region.*

Gesundheit und Fitness

- » *Wöchentlich werden ein Lauftreff und kostenlose firmeninterne Sportkurse angeboten.*
- » *LÖFFLER Sport-Team: Bei verschiedenen Sportveranstaltungen organisiert LÖFFLER die Anreise, stattet die aktiven Mitarbeiter:innen mit einem Teamshirt aus und zahlt die Startgebühr.*
- » *In Kooperation mit dem Betriebsrat erhalten Mitarbeiter:innen eine vergünstigte Mitgliedschaft bei einem Fitnessstudio in Ried.*
- » *Für gesundheitliche und medizinische Fragen steht unsere Arbeitsmedizinerin nach Vereinbarung zur Verfügung.*
- » *Mitarbeiter:innen können sich von einer erfahrenen Masseurin behandeln lassen. LÖFFLER stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung und kommt für einen Teil der Kosten auf.*
- » *Gemeinsam mit dem Verein Gesundes Ried und einer Physiotherapeutin ermöglicht LÖFFLER ein Ausgleichstraining für die Mitarbeiter:innen während der Arbeitszeit.*

Work-Life-Balance und lebenslanges Lernen

- » *Alle Mitarbeiter:innen sind zu den jährlichen LÖFFLER Veranstaltungen wie Sommerfest, Weihnachtsfeier etc. eingeladen.*
- » *Der LÖFFLER Betriebsrat organisiert gemeinsame Skitage oder Ausflüge, die finanziell unterstützt werden.*
- » *Flexible Arbeitszeit: Aktuell gibt es bei LÖFFLER 111 verschiedene Zeitmodelle.*
- » *Wir nehmen besonders Rücksicht auf Kinderbetreuungspflichten und finden gemeinsam die optimale Arbeitszeitverteilung.*
- » *Gute Verkehrsanbindung: Bahnhof und Bushaltestellen sind in wenigen Gehminuten erreichbar.*
- » *Individuelle Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung werden beim jährlichen Mitarbeitergespräch vereinbart.*
- » *Im Rahmen des Programms „Du kannst was!“ können Mitarbeiter:innen jeden Alters ihren Lehrabschluss nachholen.*

Vergünstigungen und Benefits

- » *Mit dem LÖFFLER Rabattbon können Mitarbeiter:innen im Shop vergünstigt LÖFFLER Bekleidung kaufen.*
- » *Exklusiver Sonderverkauf: Die neue LÖFFLER Kollektion ist im Shop vorab und exklusiv für Mitarbeiter:innen erhältlich.*
- » *Kostenloser Skiverleih: In jeder Wintersaison steht ein Testkontingent an Skiern der Marke Fischer zur Verfügung.*
- » *Auch im Werksverkauf des Schwesterunternehmens Fischer Sports GmbH gibt es für LÖFFLER vergünstigte Mitarbeiterpreise.*
- » *Immer wieder haben LÖFFLER Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, bei verschiedenen Kooperationspartnern vergünstigt einzukaufen.*
- » *Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner LeaseMyBike bietet LÖFFLER allen Mitarbeiter:innen ein Dienstradleasing mit steuerlichen Vorteilen, Finanzierung und Versicherung an.*
- » *Fahrräder und Autos können am Firmengelände gratis parken. Für E-Autos und E-Bikes von Mitarbeiter:innen hat LÖFFLER Ladestationen zum kostenlosen Aufladen errichtet.*

KAIZEN: Kontinuierliche Verbesserung und Denkfabrik

Jede und jeder einzelne Mitarbeitende ist wichtiger Teil von LÖFFLER und trägt zum Erfolg des Unternehmens bei. Bereits 1994 hat LÖFFLER die Prinzipien des KAIZEN (japanisch: KAI = Veränderung, ZEN = zum Besseren) in seine Managementphilosophie integriert und somit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) eingeleitet. Im diesem Sinne ermutigen wir unsere Mitarbeiter:innen dazu, ihre Ideen einzubringen und alternative Wege zur Verwirklichung unserer Ziele aufzuzeigen. So können wir das Potenzial unserer Belegschaft für eine laufende Verbesserung verschiedenster Prozesse und zur Erreichung der Unternehmensziele ausschöpfen.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Ein wichtiger Bestandteil des KVP ist das betriebliche Vorschlagswesen, das bei LÖFFLER unter der Bezeichnung „Denkfabrik“ bekannt ist. Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, Vorschläge einzureichen, die etwa zu einer Verbesserung der Qualität, zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit oder zur Einsparung von Zeit oder Kosten beitragen. Einmal pro Quartal ehrt und prämiiert der Geschäftsführer jene Teams, von denen die besten Vorschläge kamen. Am Ende des Jahres wird aus allen eingereichten Ideen eine gezogen und im Rahmen der Weihnachtsfeier prämiiert. Alle Mitarbeiter:innen des Gewinner-Teams werden zu einem gemeinsamen Ausflug eingeladen.

Belegschaftsstruktur

Die Zahl unserer Mitarbeiter:innen ist im Berichtszeitraum von 282 auf 292 gestiegen. Am Ende des Geschäftsjahres 2022/23 waren in Österreich 198 und in Bulgarien 94 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

292

MITARBEITER:INNEN

249 FRAUEN

43 MÄNNER



208

VOLLZEIT

84 TEILZEIT



MITARBEITER:INNEN LÖFFLER GESAMT	2022/23	<30 J.	30 – 50 J.	>50 J.	FRAUEN	MÄNNER
MITARBEITER:INNEN	292	51	133	108	249	43

Gesamtübersicht der Mitarbeiter:innen

Mehr Frauen als Männer

In der Gesamtbelegschaft lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum durchschnittlich bei 84,1 %, per Ende 2022/23 betrug er genau 85,3 %. Bei LÖFFLER in Österreich lag die Frauenquote zuletzt bei 80,3 %, im auf Näharbeiten spezialisierten Werk in Bulgarien sogar bei 95,7 %. Auch in Österreich arbeiten fast ausschließlich Frauen in der Näherei.

Im Berichtszeitraum waren bei LÖFFLER keine Personen tätig, die sich nicht in das binäre Geschlechtssystem einordnen wollten. Daher haben wir in den Tabellen mit geschlechtsspezifischen Daten nur nach „männlich“ und „weiblich“ unterschieden.

	2020/21			2021/22			2022/23		
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT
MITARBEITER:INNEN	252	52	304	253	48	301	249	43	292
MITARBEITER:INNEN VOLLZEIT	167	47	214	166	42	208	169	39	208
MITARBEITER:INNEN TEILZEIT	85	5	90	87	6	93	80	4	84
MIT NICHT GARANTierten ARBEITSSTUNDEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNBEFRISTET BESCHÄFTIGTE MITARBEITER:INNEN	248	50	298	251	47	298	247	42	289
BEFRISTET BESCHÄFTIGTE MITARBEITER:INNEN	4	2	6	2	1	3	2	1	3

Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvertrag der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht

Viele Teilzeit-Mitarbeiterinnen in Österreich

LÖFFLER verzeichnete Ende des Geschäftsjahres 2022/23 eine Teilzeitrquote von 28,8 % in der Gesamtbelegschaft. Betrachtet man die beiden Unternehmen getrennt, zeigt sich, dass wir in Österreich sehr viele Teilzeitbeschäftigte hatten (41,9 %), während in Bulgarien zuletzt bis auf eine Ausnahme alle Mitarbeiter:innen vollzeitbeschäftigt waren. In Österreich sind es vor allem Frauen, insbesondere Mütter junger Kinder, die gerne in Teilzeit arbeiten. LÖFFLER kommt den individuellen Wünschen entgegen und bietet allein den 113 Arbeiter:innen in der Produktion 73 verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Diese Flexibilität erhöht zwar den Aufwand in der Personalabteilung und in der Planung der Maschinenauslastung. Wir nehmen den Mehraufwand jedoch gerne in Kauf, weil wir damit in die Zufriedenheit, Motivation und Loyalität unserer Mitarbeiterinnen investieren.

Stabiler Personalstand trotz saisonaler Schwankungen

Alle Mitarbeiter:innen von LÖFFLER bekommen spätestens nach Ablauf der gesetzlichen Probezeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Befristete Arbeitsverhältnisse werden nur in Ausnahmefällen – etwa für ein Praktikum – vereinbart. LÖFFLER beschäftigt keine Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten.

Die Anzahl der Mitarbeitenden bleibt im Jahresverlauf weitgehend unverändert, da unsere Auslastungsspitzen zeitversetzt auftreten: zuerst in der Strickerei, dann im Zuschnitt, dann in der Näherei und am Ende bei der Auslieferung. Dank guter Planung und der Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter:innen können wir auch die Auslastungsspitzen fast immer ohne Leiharbeitskräfte bewältigen. Nur bei den arbeitsintensiven Näharbeiten reicht die Kapazität der eigenen Belegschaft in den beiden Betrieben nicht aus. Näharbeiten werden daher von ausgewählten, ausschließlich in Europa produzierenden Lohnpartnerbetrieben zugekauft.

	2020/21	2021/22	2022/23
LEIHARBEITSKRÄFTE	0	3	2

Leiharbeitskräfte

	2020/21			2021/22			2022/23		
	AT	BG	GESAMT	AT	BG	GESAMT	AT	BG	GESAMT
MITARBEITER:INNEN	212	92	304	210	91	301	198	94	292
MITARBEITER:INNEN VOLLZEIT	123	91	214	118	90	208	115	93	208
MITARBEITER:INNEN TEILZEIT	89	1	90	92	1	93	83	1	84
MIT NICHT GARANTIIERTEN ARBEITSSTUNDEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNBEFRISTET BESCHÄFTIGTE MITARBEITER:INNEN	206	92	298	207	91	298	195	94	289
BEFRISTET BESCHÄFTIGTE MITARBEITER:INNEN	6	0	6	3	0	3	3	0	3

Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvertrag der Mitarbeiter:innen differenziert nach Region

Fluktuation

LÖFFLER ist bestrebt, die oftmals selbst ausgebildeten Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu halten, denn Personen mit Textil-Fachkenntnissen sind rar am Arbeitsmarkt. Im Berichtszeitraum ist die Fluktuationsrate auf durchschnittlich 15,2 % gestiegen. Dieser Wert ist nur teilweise auf die Zunahme der Pensionierungen zurückzuführen, da die höchste Fluktuationsrate in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen zu verzeichnen war. Das ist zwar nicht ungewöhnlich, denn je jünger die Arbeitnehmer:innen, desto höher ist ihre Bereitschaft, den Job zu wechseln. Personen unter 30 sind weniger stark an ihren Arbeitsplatz oder Wohnort gebunden und wollen verschiedene Berufserfahrungen sammeln. Speziell im Einzugsgebiet von Ried bietet der Arbeitsmarkt derzeit allen, die sich beruflich verändern oder verbessern wollen, zahlreiche Chancen.

Unser stetiges Wachstum und der dadurch erhöhte Personalbedarf traf im Berichtszeitraum auf einen Engpass am Arbeitsmarkt. Dadurch wurden mitunter auch Quereinsteiger:innen angelert, die nicht optimal für die ausgeschriebene Stelle geeignet waren und uns nach einiger Zeit wieder verlassen haben. Von den 4 aus der Ukraine geflüchteten Menschen, die wir aufgenommen hatten, ist inzwischen nur noch eine Mitarbeiterin für uns tätig. Ein weiterer Grund für Dienstnehmerkündigungen lag in den gestiegenen Lebenserhaltungskosten durch die hohe Inflation ab 2022: Einige Mitarbeiter:innen mit längerem Anfahrtsweg suchten sich eine Arbeitsstelle in der Nähe ihres Wohnorts, um ihre Fahrtkosten zu reduzieren.

Erleichtert wurden solche Jobwechsel in den letzten Jahren dadurch, dass viele Firmen offensiv um Personal werben. Speziell Betriebe in zyklischen Branchen (Industrie, Metall, Elektro) sind in Phasen des Aufschwungs bereit, höhere Löhne zu bezahlen. Für LÖFFLER als Unternehmen, das seinen Mitarbeiter:innen eine langfristige und kontinuierliche Beschäftigung bieten will, ist eine solche Entgeltpolitik nicht machbar. Jedoch setzen wir zielgerichtete Maßnahmen, um Mitarbeiter:innen den Einstieg und die Weiterentwicklung im Unternehmen zu erleichtern. Erkenntnisse aus den Austrittsgesprächen helfen uns dabei, die Benefits und Bedingungen für unsere Mitarbeiter:innen weiter zu verbessern.

2020/21								
	< 30 J.	30 – 50 J.	> 50 J.	MÄNNER	FRAUEN	AT	BG	GESAMT
MITARBEITER:INNEN	63	135	106	52	252	212	92	304
NEU EINGESTELLTE MITARBEITER:INNEN	23	17	10	12	38	29	21	50
	36,5 %	12,6 %	9,4 %	23,1 %	15,1 %	13,7 %	22,8 %	16,4 %
AUSGESCHIEDENE MITARBEITER:INNEN	16	9	15	10	30	27	13	40
	25,4 %	6,7 %	14,2 %	19,2 %	11,9 %	12,7 %	14,1 %	13,2 %

2021/22								
	< 30 J.	30 – 50 J.	> 50 J.	MÄNNER	FRAUEN	AT	BG	GESAMT
MITARBEITER:INNEN	61	129	111	48	253	210	91	301
NEU EINGESTELLTE MITARBEITER:INNEN	17	13	5	4	31	23	12	35
	27,9 %	10,1 %	4,5 %	8,3 %	12,3 %	11,0 %	13,2 %	11,6 %
AUSGESCHIEDENE MITARBEITER:INNEN	24	12	10	9	37	32	14	46
	39,3 %	9,3 %	9,0 %	18,8 %	14,6 %	15,2 %	15,4 %	15,3 %

2022/23								
	< 30 J.	30 – 50 J.	> 50 J.	MÄNNER	FRAUEN	AT	BG	GESAMT
MITARBEITER:INNEN	51	133	108	43	249	198	94	292
NEU EINGESTELLTE MITARBEITER:INNEN	10	15	7	4	28	17	15	32
	19,6 %	11,3 %	6,5 %	9,3 %	11,2 %	8,6 %	16,0 %	11,0 %
AUSGESCHIEDENE MITARBEITER:INNEN	16	18	16	9	41	40	10	50
	31,4 %	13,5 %	14,8 %	20,9 %	16,5 %	20,2 %	10,6 %	17,1 %

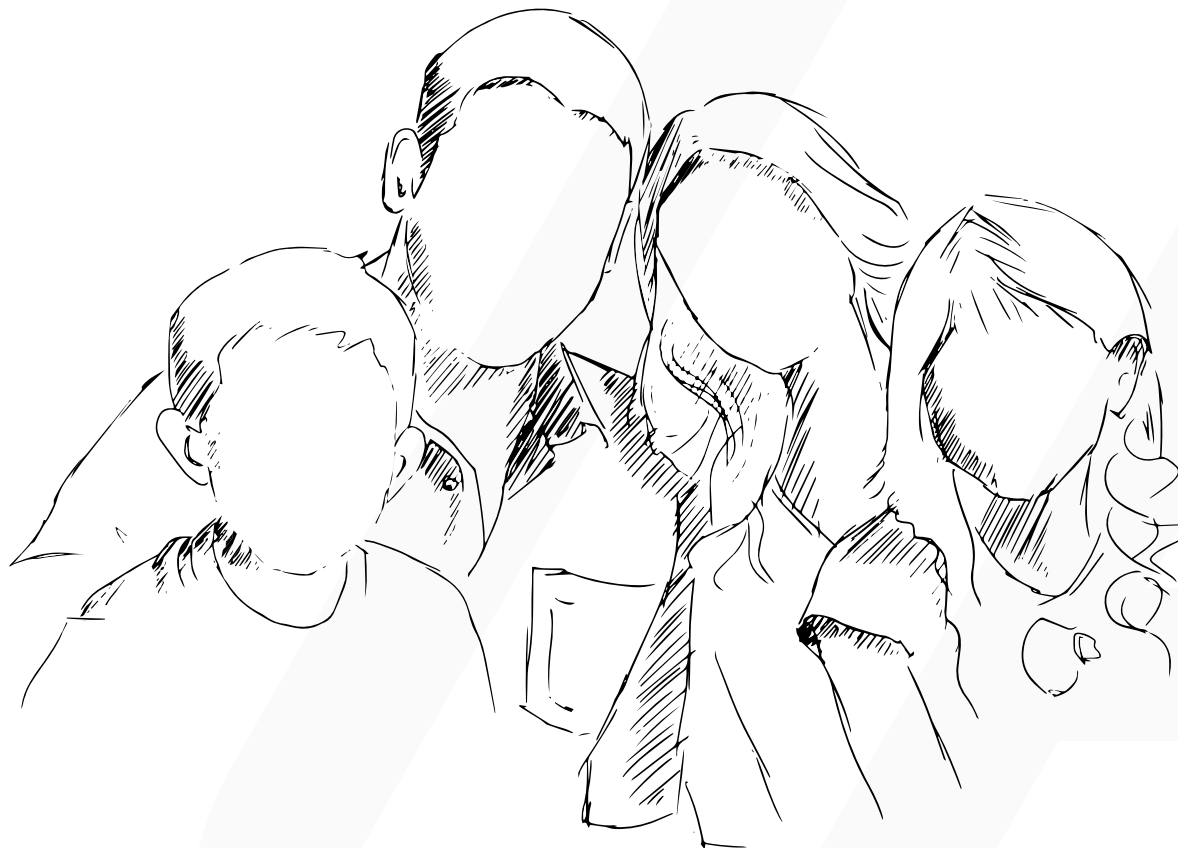
* Daten umfassen auch die sogenannte natürliche Fluktuation (Pensionierungen und Todesfälle). Nicht enthalten sind eingestellte und ausgeschiedene Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen (Ferialpraktikant:innen).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bei LÖFFLER sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Nachdem Frauen traditionell auch privat viele Aufgaben übernehmen – etwa die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen –, legen wir großen Wert auf eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Angestellten können sich bei LÖFFLER ihre Arbeitszeit – außerhalb der Kernzeit – flexibel einteilen. Auch in der Produktion ist Gleitzeit im Team möglich und wird vom überwiegenden Teil der Arbeiter:innen genutzt. Mehrstunden, die in Zeiten hoher Auslastung geleistet werden, können die Mitarbeiter:innen flexibel durch Zeitausgleich abbauen. Häufig werden dafür Fenstertage genutzt, um verlängerte Wochenenden für Freizeit und Erholung zu gewinnen. Der zweiwöchige Betriebsurlaub in Ried und Tryavna fällt alljährlich in die Sommermonate.

Alle Mitarbeitenden – Frauen wie Männer – haben nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Elternkarenz. Im Berichtszeitraum wurde diese bei LÖFFLER in Österreich und Bulgarien jedoch ausschließlich von den Müttern in Anspruch genommen.



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

In Österreich besteht nach der Geburt eines Kindes ein Rechtsanspruch auf bis zu 2 Jahre Karenz. Viele junge Eltern wollen jedoch für die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes oder bis zum Eintritt in den Kindergarten ihr Kind zu Hause betreuen. LÖFFLER kommt diesem Wunsch entgegen und ermöglicht es Mitarbeiter:innen, die Karenz über die Dauer des Rechtsanspruchs hinausgehend zu verlängern.

Wenn Mitarbeiter:innen während der Karenz bei uns eine geringfügige Tätigkeit übernehmen wollen, ermöglichen wir das gerne, weil sie dadurch mit dem Team in Kontakt bleiben und der Wiedereinstieg erleichtert wird. Geringfügig Beschäftigte müssen in der Regel weder Lohnsteuer noch Sozialversicherung entrichten, und das Kinderbetreuungsgeld bleibt ihnen erhalten. Wir legen großen Wert auf die Beratung unserer Mitarbeiter:innen in Zusammenhang mit der geringfügigen Beschäftigung: Besteht kein sonstiger Versicherungsanspruch (z. B. Karenz), würden die Mitarbeiter:innen die angerechneten Pensionszeiten verlieren.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist LÖFFLER stets darum bemüht, den Mitarbeiter:innen den Wiedereinstieg so einfach wie möglich zu machen und auf ihre spezifischen Bedürfnisse einzugehen. Wenn Mitarbeiter:innen nach der Karenz an den Arbeitsplatz zurückkehren, besprechen sie mit ihren direkten Vorgesetzten und der Personalleitung, welche Arbeitszeiten am besten geeignet sind, um neben der beruflichen Tätigkeit eine bestmögliche Versorgung des Kindes zu gewährleisten. Auch wenn sich im Laufe der Zeit der Betreuungsaufwand ändert, kommen wir unseren Mitarbeiter:innen entgegen, indem wir die Arbeitszeiten so gut wie möglich an ihre familiären Verpflichtungen und Lebensphasen anpassen.

Inanspruchnahme der Elternkarenz, Rückkehrrate und Verbleibrate der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht

MITARBEITER:INNEN	2020/21			2021/22			2022/23		
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT
IN ELTERNKARENZ	16	0	16	16	0	16	12	0	12
NACH ELTERNKARENZ IN DIE ARBEIT ZURÜCKGEKEHRT	2	0	2	5	0	5	6	0	6
NACH ELTERNKARENZ NICHT IN DIE ARBEIT ZURÜCKGEKEHRT	3	0	3	3	0	3	4	0	4
RÜCKKEHRRATE	40 %	-	40 %	63 %	-	63 %	60 %	-	60 %
MIT AUFRECHTEM ARBEITS- VERHÄLTNIS 1 JAHR NACH RÜCKKEHR AUS ELTERNKARENZ	3	0	3	2	0	2	4	0	4
OHNE AUFRECHTES ARBEITS- VERHÄLTNIS 1 JAHR NACH RÜCK- KEHR AUS ELTERNKARENZ	0	0	0	1	0	1	1	0	1
VERBLEIBRATE	100 %	-	100 %	67 %	-	67 %	80 %	-	80 %



Ziele

- > Zufriedene, motivierte und loyale Mitarbeiter:innen
 - » *Fluktuationsrate 6–10 %
(statischer 3-Jahres-Schnitt)*
- > Teilzeitmitarbeiter:innen die Rückkehr in Vollzeitpositionen ermöglichen (jederzeit, unbegrenzt gültig)

Geplante Maßnahmen

- » *Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Ferienzeiten organisieren*
- » *Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen optimieren*
- » *Produktionsmitarbeiter:innen verstärkt in Entscheidungsprozesse einbinden (Know-how nutzen)*
- » *Open Factory: LÖFFLER Produktion in Ried im Innkreis für Konsument:innen erlebbar machen*
- » *Lehrlingsmesse, Schulbesuche, Führungen für Schulen anbieten (Exkursionen)*
- » *Denkfabrik neu gestalten*

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Relevanz und Auswirkungen

Das berufliche Umfeld hat erheblichen Einfluss auf die psychische und physische Verfassung der Menschen. Wer sich in der Arbeit wohlfühlt und dabei keinen unnötigen Belastungen ausgesetzt ist, lebt gesünder und bleibt auch dem Unternehmen länger erhalten.

Es liegt daher in der sozialen wie kaufmännischen Verantwortung jedes Unternehmens, ein sicheres, gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Gefahrenquellen und Unfallrisiken gilt es systematisch zu identifizieren und mittels Bewusstseinsbildung und technischer Vorkehrungen zu minimieren. Die Aufgaben des betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements reichen von der Prophylaxe bis zur Erstversorgung und beruflichen Wiedereingliederung von genesenen Mitarbeiter:innen.

Verletzungen und Krankenständen vorzubeugen, ist in erster Linie im Interesse der betroffenen Menschen, aber auch in ökonomischer Hinsicht relevant: Gesundheitsbedingte Ausfälle stellen den Betrieb vor organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Es nützt letztendlich auch dem öffentlichen Gesundheitssystem, die Zahl der Arbeitsunfälle gegen null zu senken und die Krankenstandsrate niedrig zu halten.

Arbeitssicherheitsmanagement zur Minderung von Gefährdungen

Die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen haben bei LÖFFLER höchste Priorität. Die Personalbüros in Ried und Tryavna, wie auch alle Führungskräfte in deren Verantwortungsbereichen, sind für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz zuständig. Als Arbeitgeber ist LÖFFLER laut Arbeitnehmerschutzgesetz verpflichtet, potenzielle Gefahren im Betrieb zu ermitteln und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit zu ergreifen.

Mögliche Gefährdungen bestehen etwa hinsichtlich Lärm, Staub, Dämpfen, Klima, mechanischen, elektrischen und chemischen Gefahren, Infektionskrankheiten, Ergonomie sowie übermäßigen körperlichen oder psychischen Belastungen.

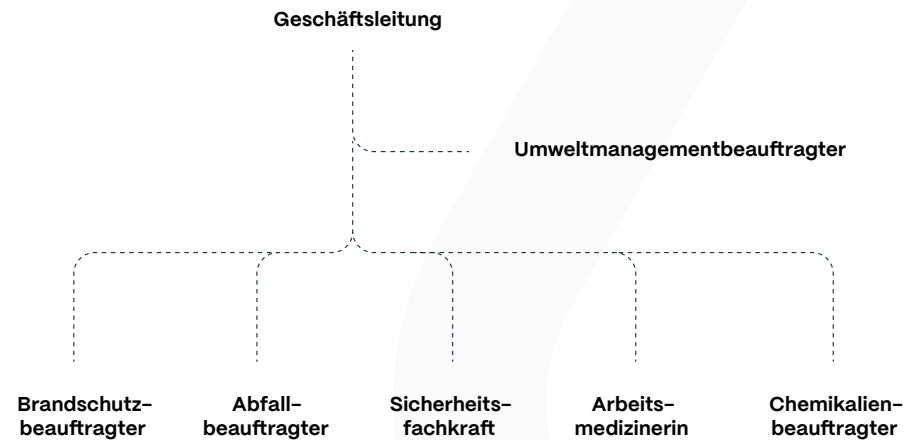
Um daraus resultierende Verletzungs- und Gesundheitsrisiken zu minimieren, hat LÖFFLER ein Arbeitssicherheitsmanagement etabliert, das insbesondere die Mitarbeiter:innen in der Produktion, aber auch die in anderen Bereichen des Unternehmens tätigen Angestellten vor Gefahren schützt. Das Arbeitssicherheitsmanagement basiert auf den jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben in den Standortländern. Es wird regelmäßig von den zuständigen, fachlich qualifizierten Mitarbeiter:innen hinsichtlich seiner Wirksamkeit überprüft. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wird anlassbezogen und stichprobenartig von Behörden kontrolliert. Darüber hinaus erfolgt eine externe Überprüfung des Arbeitssicherheitsmanagements im Rahmen der Zertifizierung nach OEKO-TEX® STeP (S. 194). Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ist eines von 6 Modulen des STeP-Scoring-Systems. Unsere Fertigung in Österreich ist seit 2014 nach den strengen Vorgaben zertifiziert, der Standort in Bulgarien seit 2023.

Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

LÖFFLER hat zwar kein standardisiertes Managementsystem für Arbeitssicherheit installiert, das extern überprüft und zertifiziert wird, jedoch nehmen wir die Verantwortung für einen umfassenden Schutz der Belegschaft konsequent und kontinuierlich wahr. So hat unsere externe Sicherheitsfachkraft (SFK) in Ried auf Basis behördlicher Vorgaben und hoher interner Maßstäbe ein effektives Maßnahmenbündel entwickelt. Die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung des Arbeitssicherheitsmanagements erfolgt gemeinsam mit der zuständigen Arbeitsmedizinerin (AM) und den Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) im Betrieb. SFK, AM und SVP qualifizieren sich mit gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungen für die jeweiligen Aufgaben.

Die Sicherheitsfachkraft und die Arbeitsmedizinerin überprüfen, welche Gesundheitsgefährdung von den Arbeitsmitteln und Arbeitsplätzen im Betrieb ausgehen kann. Mit ihrer Expertise sind sie in die Planung und Evaluierung von Arbeitsplätzen eingebunden. Zudem beraten sie zu persönlicher Schutzausrüstung und Sicherheitsmaßnahmen für Anlagen und Prozesse und wirken bei der Umsetzung von Rettungsplänen sowie beim betrieblichen Brandschutz mit.

Die drei Sicherheitsvertrauenspersonen sind Mitarbeiter:innen von LÖFFLER und fungieren als Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft. In Abstimmung mit der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmedizinerin achten sie auf funktionierende Sicherheitseinrichtungen in allen Unternehmensbereichen und unterstützen ihre Kolleginnen und Kollegen in Fragen des Gesundheitsschutzes.



- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Arbeitssicherheitsausschuss

Einmal pro Jahr findet eine Sitzung des Sicherheitsausschusses statt, wo sicherheitsrelevante Punkte diskutiert und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes beschlossen werden. Neben der Sicherheitsfachkraft und den Sicherheitsvertrauenspersonen nehmen daran auch Vertreter der Geschäftsleitung, Betriebsräte und die Betriebsärztin teil.

Arbeitssicherheit für Nicht-Mitarbeiter:innen

Die Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Brandschutz usw. gelten für alle Mitarbeitenden, einschließlich Arbeitskräften von Leasing- und Fremdfirmen, die im Unternehmen tätig sind. Leasing-Mitarbeiter:innen erhalten dieselben Sicherheitsschulungen wie die Stammebelegschaft.

Externe Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, die beispielsweise Bau-, Montage- oder Wartungsarbeiten an Standorten von LÖFFLER verrichten, erhalten detaillierte Sicherheitsvorschriften für ihren Aufenthalt am Firmengelände. Diese schriftliche Fremdfirmen-Unterweisung ist Teil des Auftrags und für alle Beteiligten einsehbar. Ansprechperson für externe Professionisten ist unser Facility Manager. In diesen Fällen hat LÖFFLER die Kontrolle über den Arbeitsort, während das entsendende Unternehmen für die Arbeitsabläufe verantwortlich ist.

Identifizierung und Bewertung möglicher Gefahren

Das österreichische ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht eine verpflichtende Evaluierung von Arbeitsplätzen vor. Darunter versteht man die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren durch den Arbeitgeber sowie die Festlegung von Maßnahmen zu ihrer Vermeidung.

LÖFFLER nutzt die Arbeitsplatzevaluierung als Instrument, um Gefahren im Betrieb zu erkennen und Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden zu ergreifen. Die Arbeitsplatzevaluierung folgt 2 verschiedenen Ansätzen:

System 1 – anlagenbezogen: Die Sicherheitsaspekte bestimmter Maschinen oder Anlagen werden evaluiert und gelten jeweils für alle gleichen Maschinen.

System 2 – personenbezogen: Je nach Berufsbild oder Aufgabenbereich (z. B. Instandhaltung, Büro, Kommissionierung, Materiallager) werden mögliche Gefahren bei der Ausübung der Tätigkeit erhoben und Sicherheitsmaßnahmen definiert.

Für jede Maschine und jeden Arbeitsplatz wird ein detailliertes Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument erstellt, das die Arbeitsabläufe und das Präventionskonzept beschreibt. Es ist bei der Sicherheitsfachkraft jederzeit einsehbar und als Kurzversion auch direkt bei der Maschine angebracht. Alle Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, die vorgegebenen Schutzmaßnahmen zu befolgen.

Im Rahmen der systematischen Evaluierung wird das Gefahrenprofil hinsichtlich folgender Faktoren bewertet:

- » Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit einer Verletzung oder Gesundheitsbeeinträchtigung?
- » Wie schwer könnte diese ausfallen?
- » Wie lange halten sich Personen im Gefahrenbereich auf?
- » Können sie Gefahren erkennen und ihnen ausweichen?

Nach diesen Kriterien werden die Gefahren auf einer Skala von 0 bis 8 eingestuft. 0 bedeutet keine Gefahr, 1–4 weist auf Gefahren hin, deren Prävention geeignete Maßnahmen erfordert, und 5–8 bedeutet, es besteht eine akute Gefährdung. In letzterem Fall muss die Arbeit im betreffenden Bereich eingestellt werden, bis die Gefahr beseitigt wurde. Damit wird sichergestellt, dass keine Mitarbeiter:innen einem vermeidbaren Unfall- oder Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Unabhängig vom Ergebnis der Arbeitsplatzevaluierung können sich die einzelnen Beschäftigten jederzeit vertrauensvoll an eine Sicherheitsvertrauensperson oder die Sicherheitsfachkraft wenden, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit eine Gefährdung befürchten.

Dazu kommen monatliche Begehungen durch die SFK, sodass einmal jährlich jeder Bereich der Betriebsstätte hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz begutachtet und dokumentiert wird. Sollte es bezüglich der Sicherheit am Arbeitsplatz Bedenken geben, wendet sich LÖFFLER unverzüglich an die AUVA, um die Situation von Expert:innen bewerten zu lassen.

Schulung zu Arbeitssicherheit, Erste Hilfe und Brandschutz

Sowohl in Ried als auch in unserem Tochterunternehmen in Tryavna müssen alle neuen Mitarbeiter:innen eine Basis-Schulung zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Chemikalienmanagement, Erste Hilfe etc. absolvieren, die zweimal im Jahr abgehalten wird. Alle relevanten Informationen zu diesen Themen sind außerdem in einer Sicherheitsbroschüre nachzulesen, die für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist und auch den schon länger bei uns tätigen Arbeitskräften zur Auffrischung ihres Wissens dient.

Jede SVP ist direkt am Arbeitsplatz die erste Anlaufstelle für die Mitarbeitenden und berät diese in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind beim Arbeitssicherheitsausschuss aktiv eingebunden und können Vorschläge aus ihren Abteilungen einbringen.

Erste-Hilfe-Kenntnisse können im beruflichen wie privaten Umfeld Leben retten. Organisiert von LÖFFLER und abgewickelt durch das Rote Kreuz Ried, finden in regelmäßigen Abständen Grund- und Auffrischkurse für Mitarbeiter:innen statt.

Ein vorsorgender Brandschutz gehört zur Sicherheit am Arbeitsplatz. Bei der alljährlichen Brandschutzübung wird das Unternehmen geräumt und alle Mitarbeiter:innen finden sich am Sammelplatz ein.

Sehr geringe Gefahren am Arbeitsplatz



Arbeitsunfälle und Krankenstandstage

Unsere Mitarbeiter:innen sind darauf geschult, im Notfall richtig zu reagieren. Bei einem Arbeitsunfall in der Produktion bedeutet das etwa: Maschine abstellen, Gefahrenbereich sichern, Erste Hilfe leisten, Sicherheitsvertrauensperson und gegebenenfalls Rettung alarmieren. Jeder Unfall wird intern dokumentiert und in Österreich an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (kurz AUVA, eine Einrichtung der österreichischen Sozialversicherung) gemeldet. Wenn nötig und möglich, werden anschließend die Sicherheitsmaßnahmen für den betreffenden Prozess oder Bereich optimiert.

Das Unfallrisiko ist in unseren beiden Betriebsstätten sehr gering. Im Berichtszeitraum gab es keine Unfälle mit schweren Folgen. Pro Jahr wurden zwischen 7 und 10 leichtere arbeitsbedingte Verletzungen in der Stammbesellschaft dokumentiert, bei unseren Leiharbeitskräften – es waren im gesamten Berichtszeitraum nur 5 für uns tätig – gab es keinerlei Arbeitsunfälle. Die Verletzungen, die in unserer Produktion am häufigsten vorkommen, sind kleinere Schnittwunden oder Stiche mit der Nähnadel in den Finger. Solche Verletzungen sind im Regelfall nur selten mit einem Krankenstand verbunden. Eine weitere Gefahrenquelle sind Unfälle am Arbeitsweg. Die Möglichkeiten des Unternehmens, Wegunfälle zu verhindern, sind jedoch begrenzt.

Selbstverständlich haben unsere Mitarbeiter:innen das Recht und die uneingeschränkte Möglichkeit, im Falle einer Verletzung oder Erkrankung bis zu ihrer Genesung in Krankenstand zu gehen. Im Berichtszeitraum lag die Rate der Krankenstandstage (Krankenstandstage im Verhältnis zu den Sollarbeitstagen) zwischen 5,5 % und 7,5 %. Berufskrankheiten gemäß AUVA gab es bei LÖFFLER nicht.

Arbeitsbedingte Verletzungen und damit zusammenhängende Ausfalltage

	2020/21		2021/22		2022/23	
	ANZAHL	RATE	ANZAHL	RATE	ANZAHL	RATE
TODESFÄLLE AUFGRUND ARBEITSBEDINGTER VERLETZUNGEN	0	0	0	0	0	0
ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN MIT SCHWEREN FOLGEN (OHNE TODESFÄLLE)	0	0	0	0	0	0
DOKUMENTIERBARE ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN	10	20,9	7	14,8	9	19
AUSFALLTAGE	45	94,1	47	99,3	30	63,4
GEARBEITETE STUNDEN	478.223	-	473.369	-	472.893	-

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Der Verlauf der Krankenstandstage und -rate war im Berichtszeitraum stark durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Vor allem in der ersten Phase war große Vorsicht geboten und es gab strenge staatliche Maßnahmen zum Schutz der Menschen und zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus in der Bevölkerung. LÖFFLER hat alle Mitarbeiter:innen angewiesen, bei ersten Anzeichen von Krankheitssymptomen zuhause zu bleiben. Für positiv auf Covid-19 getestete Personen galten in Österreich anfangs strenge Quarantänebestimmungen. Sobald Mitarbeitende offiziell unter Quarantäne standen, zählte ihre Abwesenheit von der Arbeit nicht mehr als Krankenstand. Im Verlauf der Pandemie wurden die Quarantänebestimmungen in Österreich gelockert. Die Quarantänepflicht wurde auf 5 Tage reduziert und später ganz aufgehoben. Damit sind auch die Corona-bedingten Ausfallstage wieder in die Krankenstandsstatistik eingeflossen. In Bulgarien waren auch die an Covid-19 erkrankten Mitarbeiter:innen im gesamten Pandemieverlauf als Krankenstände zu behandeln.

Unsere Angebote zur Gesundheitsförderung sollen unsere Mitarbeiter:innen für einen gesunden Lebensstil sensibilisieren. Ein festes Ziel, die Krankenstandsquote zu senken, setzen wir uns aber nicht. LÖFFLER will keinen Druck auf die Mitarbeiter:innen ausüben, weil dies dazu führen könnte, dass sie trotz Krankheit zur Arbeit gehen.

Die Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen erfolgt meist auf Eigeninitiative der Kolleg:innen im Team, beispielsweise durch Leistung von Überstunden bei dringenden Lieferterminen.

Nach der Rückkehr zum Arbeitsplatz führt der Personalleiter Gespräche mit den genesenen Mitarbeiter:innen, um auszuloten, ob sie bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit Unterstützung benötigen oder ob konkrete Veränderungen der Arbeitsbedingungen zur Gesunderhaltung beitragen könnten.

	2020/21		2021/22		2022/23	
	ANZAHL	RATE	ANZAHL	RATE	ANZAHL	RATE
KRANKENSTANDSTAGE UND -RATE *	3.268	5,5 %	3.845	6,5 %	4.451	7,5 %

* Die Krankenstandsrate bezieht sich auf die Sollarbeitsstunden.

Arbeitsmedizinischer Dienst und betriebliche Gesundheitsförderung

Eine zentrale Rolle im betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement kommt der Betriebsärztin zu. Aufgrund der hohen Frauenquote bei LÖFFLER haben wir uns bewusst für eine weibliche Arbeitsmedizinerin entschieden. Die Ärztin ist regelmäßig in Ried vor Ort und bietet Sprechstunden an. Das medizinische Angebot für die Mitarbeiter:innen umfasst z. B. auch die Möglichkeit erheblich vergünstigter Impfungen. In Tryavna gibt es jährliche Untersuchungen durch einen externen Arbeitsmediziner.

Seit vielen Jahren können LÖFFLER Mitarbeiter:innen an einem Programm zur Vorsorge gegen Rückenprobleme teilnehmen. LÖFFLER arbeitet dazu mit einer externen Sportwissenschaftlerin zusammen. Sie bietet das Programm „Rückenfit“ zwei Mal jährlich an jeweils 10 bis 12 Abenden an. Unsere Beschäftigten können in ihrer Freizeit kostenlos daran teilnehmen.

Ebenfalls etabliert ist der LÖFFLER Lauftreff. Jeden Mittwoch um 17:15 Uhr starten direkt vor dem Haupteingang der Firma einige Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens zu einem ca. 10 km langen Lauf. 2021 wurde zudem ein Online-Zumba-Kurs exklusiv für unsere Mitarbeiter:innen angeboten. Damit hat das Unternehmen auch während der Corona-Pandemie einen betrieblichen Beitrag zu ihrer Fitness und Gesundheit geleistet.

Seit 2019 bietet LÖFFLER seinen Mitarbeiter:innen einen besonderen Anreiz, sich sportlich zu betätigen: Sie können am Rad oder beim Laufen Kilometer „sammeln“. Für jeden gefahrenen oder gelaufenen Kilometer spendete LÖFFLER einen Betrag, in Summe gingen bereits mehrere Tausend Euro an hilfsbedürftige Personen oder wohltätige Organisationen. Zuletzt haben wir im Rahmen dieser Aktion den Sozialmarkt Ried mit 5.000 Euro unterstützt.

Rauchen ist bekanntermaßen mit erheblichen gesundheitlichen Risiken verbunden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, wenn sie von dieser Sucht loskommen wollen, und bieten in Kooperation mit dem Verein „Gesundes Ried“, bei dem wir seit 2016 Mitglied sind, ein Raucherentwöhnungsprogramm an. Unsere Mitarbeiter:innen können aus vier verschiedenen Modellen zur Entwöhnung wählen und sich z. B. für eine Hypnose oder ein Rauchfrei-Seminar entscheiden. Für alle Mitarbeiter:innen, die auch ein Jahr nach der Entwöhnung noch komplett rauchfrei sind, übernimmt LÖFFLER die Programmkosten.

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Minderung körperlicher und psychischer Belastungen

Wir wissen, dass die Arbeit in einem Produktionsbetrieb mit Belastungen und Gefährdungen verbunden sein kann, und versuchen, diese so gering wie möglich zu halten. Unsere Betriebsärztin prüft die Arbeitsplätze regelmäßig auf ihre Ergonomie und hilft den Mitarbeiter:innen dabei, individuelle Einstellungen und Abläufe zu optimieren.

Um Belastungen durch schweres Heben zu vermeiden, gibt es bereits in allen relevanten Betriebsbereichen Hebehilfen. Zuletzt wurden bei den Legemaschinen im Zuschnitt zusätzliche Kräne installiert. Alle Nähmaschinen sind manuell oder elektrisch höhenverstellbar, sodass jede Mitarbeiterin die richtige Sitzposition einnehmen kann.

Körperliche Belastungen können auch durch langes Stehen oder langes Sitzen auftreten. Daher verfügt das neu gestaltete Büro der Produktentwicklung ausschließlich über höhenverstellbare Schreibtische, an denen wahlweise im Sitzen oder im Stehen gearbeitet werden kann. In der Verwaltung wurden die meisten Arbeitsplätze mit einem benutzerfreundlichen Dual-Monitor-System ausgestattet.

Seit 2013 müssen in Österreich auch die Gefahren durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz festgestellt werden. Unter Beteiligung der Beschäftigten gilt es passende Maßnahmen festzulegen, durchzuführen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Die Arbeitsbelastung bei LÖFFLER unterliegt saisonalen Schwankungen. Durch flexible Personalplanung und mithilfe der Lohnpartner versuchen wir, die Auslastungsspitzen bestmöglich auszugleichen. Dennoch können wir nicht ausschließen, dass sich manche Mitarbeiter:innen, insbesondere in den Phasen hoher Arbeitsintensität, überlastet fühlen und unter Stress leiden.

Es ist uns ein Anliegen, auftretende psychische Probleme frühzeitig zu erkennen und betroffenen Mitarbeiter:innen Unterstützung anzubieten. Daher führen wir regelmäßig anonyme Befragungen durch, um zu erfahren, was unsere Mitarbeiter:innen in der täglichen Arbeit belastet. Wenn sich daraus ein Handlungsbedarf ableiten lässt, setzen wir Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.

Ziele

> Zero Accident im Betrieb*:

- » *Keine Unfälle, die zum Tod oder zu Verletzungen mit schweren Folgen führen (unbegrenzt gültig)*
- » *Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen < 20 (statischer 3-Jahres-Schnitt)*
- » *Rate der unfallbedingten Ausfalltage < 85 (statischer 3-Jahres-Schnitt)*

> Gesunde Mitarbeiter:innen:

- » *Keine arbeitsbedingten Erkrankungen (unbegrenzt gültig)*
- » *Höhere Teilnahmerate bei den Aktivitäten zur Gesundheitsförderung (unbegrenzt gültig)*

** Nicht beeinflussbar und daher von diesem Ziel ausgenommen sind Wegeunfälle*

Geplante Maßnahmen

- » *Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz durchführen*
- » *Erste-Hilfe-Kurs anbieten*
- » *Mitarbeiter:innen zu Bewegung und Sport motivieren und dabei unterstützen*
- » *5to9 – Gesunde Mitarbeiter:innen: 5 Minuten tägliches Training in der Arbeitszeit*
- » *Arbeitsplätze ergonomischer gestalten (Analyse der Arbeitsplätze)*
- » *Arbeitsplätze in der Produktion altersgerecht gestalten*

Aus- und Weiterbildung

Relevanz und Auswirkungen

Gut ausgebildete Mitarbeiter:innen sind unverzichtbar für den Erfolg innovativer Unternehmen. Angesichts der rasanten Veränderungen in unserer globalisierten Wissensgesellschaft ist neben einer soliden Ausbildung auch lebenslanges Lernen gefragt – das gilt für das individuelle Fortkommen ebenso wie für die Weiterentwicklung von Unternehmen. Um in technischen, rechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Fragen stets auf dem aktuellen Stand zu sein, bedarf es der regelmäßigen Fortbildung der Mitarbeitenden.

Eine besondere Verantwortung kommt österreichischen Unternehmen in der Lehrlingsausbildung zu: Eine abgeschlossene Berufsausbildung, die den persönlichen Stärken entspricht und in der Wirtschaft nachgefragt wird, ist eine ideale Basis für ein gelingendes Arbeitsleben. Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, sorgen aktiv für den eigenen Fachkräftenachwuchs. Gleichzeitig spielen sie eine wichtige Rolle bei der beruflichen Sozialisation junger Menschen und für den Arbeitsmarkt, denn gut ausgebildete Personen haben bei der Jobsuche die besten Chancen.

Auch LÖFFLER ist laufend auf der Suche nach qualifizierten neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für beide Standorte. Unternehmensinterne Aus- und Weiterbildungsangebote für Berufseinsteiger:innen, Fach- und Führungskräfte sowie langjährige Mitarbeiter:innen sind wichtige Elemente einer zeitgemäßen Personalentwicklung.

Lehrlingsausbildung bei LÖFFLER

LÖFFLER bildet seit 1987 jedes Jahr Lehrlinge aus. Seither haben über 100 junge Menschen erfolgreich ihre Lehre bei uns absolviert. Während der dreijährigen Lehrzeit erhalten sie eine fundierte Basisausbildung in der unternehmenseigenen Lehrwerkstätte und sammeln bei der Arbeit in verschiedenen Produktionsteams vielfältige praktische Erfahrungen.

In Ried bilden wir derzeit junge Fachkräfte in den Lehrberufen Bekleidungsgestaltung, Textiltechnologie und Informationstechnologie aus. Nach der Basisausbildung werden die Lehrlinge sofort in die Bearbeitung von Produktionsaufträgen eingebunden. Dabei lernen sie, theoretisches Wissen in der Praxis anzuwenden, und profitieren von der Zusammenarbeit mit erfahrenen Mitarbeiter:innen. Als zentrale Ansprech- und Bezugspersonen stehen ihnen die speziell dafür qualifizierten Lehrlingsbeauftragten mit Rat und Tat zur Seite. Sie erstellen die Ausbildungspläne, übernehmen koordinierende Aufgaben und sind für die laufende Betreuung der Lehrlinge zuständig.

Zusammen mit dem Schwesterunternehmen Fischer Sports GmbH betreibt LÖFFLER die „Fischer-LÖFFLER Lehrlingsakademie“. Diese bietet den Lehrlingen mehrmals im Jahr modularartig aufgebaute Fortbildungen an. Im ersten Jahr liegt der Schwerpunkt auf Kommunikation, daneben stehen auch Themen wie gesunde Ernährung und Bewegung auf dem Ausbildungsplan. Vielseitige Projektarbeiten, Lehrlingsausflüge und die Möglichkeit eines Auslandspraktikums runden das attraktive Angebot für unsere Auszubildenden ab. Seit 2022 erhalten Absolvent:innen ein E-Bike samt Raddress von LÖFFLER als besondere Anerkennung für ihren erfolgreichen Lehrabschluss.

LÖFFLER übernimmt die fertig ausgebildeten Fachkräfte grundsätzlich gerne in ein reguläres Arbeitsverhältnis und fördert sie in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Wir bieten unseren Berufseinsteiger:innen einen sicheren Arbeitsplatz mit vielfältigen Perspektiven in einem innovativen Unternehmen in ihrer Region.

Ein sichtbares Zeichen für die hohe Qualität unserer Lehrlingsausbildung ist der ineo – eine Auszeichnung, die von der Wirtschaftskammer Oberösterreich für jeweils drei Jahre an vorbildliche Lehrbetriebe vergeben wird. Nachdem LÖFFLER erstmals 2016 als ineo-Betrieb ausgezeichnet wurde, dürfen wir uns nach erneuter Zertifizierung im Jahr 2022 weiterhin mit diesem Prädikat schmücken.



LÖFFLER- Traineeprogramm

Absolvent:innen von Bundeslehranstalten für Mode und Bekleidungstechnik können bei LÖFFLER ein einjähriges Traineeprogramm absolvieren. Während die Trainees die verschiedenen Abteilungen des Unternehmens durchlaufen, lernen sie die Abläufe und Anforderungen in der textilen Produktion kennen. Durchschnittlich zwei Teilnehmer:innen pro Jahr erweitern so ihre fachliche Qualifikation um wertvolle Praxiserfahrung und erhalten eine gute Grundlage für ihren weiteren Berufsweg. Im neu eingeführten „Traineegespräch“ können sich ehemalige und aktuelle LÖFFLER Trainees über ihre Erfahrungen austauschen, zudem stehen ihnen die Workshops der Lehrlingsakademie offen. LÖFFLER nutzt das Traineeprogramm, um potenzielle neue Mitarbeiter:innen kennenzulernen und sich einschlägig interessierten jungen Menschen als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Freie Stellen und Schlüsselpositionen werden häufig durch ehemalige Trainees besetzt. Bei LÖFFLER werden Trainees bereits während der Ausbildung im einjährigen Traineeprogramm regulär als Angestellte bezahlt.



Laufende Weiterbildung der Mitarbeiter:innen

LÖFFLER bietet ein spannendes Arbeitsumfeld mit der Möglichkeit zur individuellen Entfaltung und Weiterentwicklung. Alle Angestellten und Arbeiter:innen haben die Möglichkeit, Aus- und Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. In manchen Bereichen und insbesondere für Führungskräfte sind regelmäßige Schulungen und Seminare besonders wichtig. Das spiegelt sich auch in den erfassten Aus- und Weiterbildungsstunden wider. Nicht in den Daten erfasst wird hingegen das interne Methodentraining für Produktionsmitarbeiter:innen in Ried und Tryavna. Die Näher:innen erlernen und perfektionieren in regelmäßigen Schulungen spezifische Fertigungsschritte mit dem Ziel, ihre fachlichen Skills, die Effizienz der Abläufe und letztendlich die Qualität der Ergebnisse zu sichern.

In den ersten beiden Jahren des Berichtszeitraums war aufgrund der Corona-Pandemie das Bildungsangebot eingeschränkt. 2022/23 haben unsere Mitarbeiter:innen wieder deutlich mehr Zeit in Aus- und Weiterbildung investiert. Der Anstieg ist allerdings auch auf eine verbesserte Erfassung der geleisteten Aus- und Weiterbildungsstunden zurückzuführen. Nach wie vor nicht in den Kennzahlen enthalten sind Weiterbildungen, die zwar von LÖFFLER bezahlt, aber von den Mitarbeiter:innen in ihrer Freizeit absolviert werden. Künftig wollen wir Schulungen noch offensiver anbieten und alle Mitarbeiter:innen einladen, das Kursangebot zu nutzen.

	EINHEIT	2020/21	2021/22	2022/23
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITER:IN	STUNDEN	0,9	2,0	3,1
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITER (MÄNNLICH)	STUNDEN	0,4	2,4	10,9
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITERIN (WEIBLICH)	STUNDEN	1,0	1,9	1,8
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITER:IN IN MK 1	STUNDEN	0,3	1,9	18,2
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITER:IN IN MK 2	STUNDEN	1,0	2,5	4,7
AUS- UND WEITERBILDUNG JE MITARBEITER:IN IN MK 3	STUNDEN	0,9	1,9	1,1

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher Produzent
- > 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Mitarbeitergespräche: Basis für die Weiterentwicklung bei LÖFFLER

Eine wichtige Grundlage für die individuelle Aus- und Weiterbildung bilden die jährlichen Mitarbeitergespräche. In einem konstruktiven Dialog erhalten unsere Mitarbeiter:innen von ihren Vorgesetzten Feedback zu ihrer Leistung und besprechen mit ihnen mögliche Entwicklungspfade und Fortbildungsmaßnahmen. Da ein Teil des Betrags, den LÖFFLER als Zusatzpension für die Mitarbeiter:innen in eine Pensionskasse einzahlt, von der Leistungsbeurteilung abhängt, finden diese Einzelgespräche in Österreich ausnahmslos mit allen Beschäftigten statt. Im Werk in Bulgarien werden Mitarbeitergespräche noch nicht systematisch, sondern lediglich anlassbezogen geführt.

Lebenslanges Lernen und dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit

Wir verfolgen das Ziel, unsere Mitarbeiter:innen bis zu ihrer Pensionierung bestmöglich im Unternehmen einzusetzen. Sollte jemand aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in der Lage sein, die gewohnte Arbeit auszuführen, so ist LÖFFLER sehr bemüht, die Arbeitsbedingungen entsprechend zu adaptieren oder einen alternativen Arbeitsplatz bereitzustellen und die betreffende Person damit im Unternehmen zu halten.

2018 bot LÖFFLER erfahrenen Mitarbeiterinnen mit der Initiative „Du kannst was“ die Möglichkeit, ihren Lehrabschluss in der Bekleidungsgestaltung nachzuholen. Die Teilnehmerinnen hatten durch ihre langjährige Tätigkeit bei LÖFFLER bereits umfangreiches praktisches Know-how erworben und ihre Arbeitsweise perfektioniert. Mit dem Lehrabschluss wurden ihre Kenntnisse offiziell bestätigt und ihr Lohn entsprechend erhöht.

	EINHEIT	2020/21	2021/22	2022/23
MITARBEITER:INNEN MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	212	210	198
	ANTEIL PERSONEN	70 %	70 %	68 %
MITARBEITER (MÄNNLICH) MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	47	43	39
	ANTEIL PERSONEN	90 %	90 %	91 %
MITARBEITERINNEN (WEIBLICH) MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	165	167	159
	ANTEIL PERSONEN	65 %	66 %	64 %
MITARBEITER:INNEN IN MK 1 MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	20	20	18
	ANTEIL PERSONEN	91 %	91 %	90 %
MITARBEITER:INNEN IN MK 2 MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	63	66	67
	ANTEIL PERSONEN	97 %	97 %	97 %
MITARBEITER:INNEN IN MK 3 MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG	ANZAHL PERSONEN	129	124	113
	ANTEIL PERSONEN	59 %	59 %	56 %

Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter:innen differenziert nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie



Ziele

- > Aus- und Weiterbildungsstunden erhöhen:
 - » *Durchschnittlich > 5 Stunden pro Mitarbeiter:in und Jahr*
- > Qualifizierte Mitarbeiter:innen:
 - » *3-4 neue Lehrlinge jährlich aufnehmen*
 - » *1 Traineeestelle jährlich besetzen*

Geplante Maßnahmen

- » *Nachverfolgung und Priorisierung der Ziele aus den Mitarbeitergesprächen*
- » *Interne Schulungen für Mitarbeiter:innen zur Nachhaltigkeit (z. B. über Zertifizierungen und LÖFFLER Nachhaltigkeitsziele)*
- » *Mitarbeiter:innen durch interne Schulungen auf Änderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung vorbereiten*
- » *Lehrlingsausbildung moderner/digitaler gestalten*
- » *Mitarbeitergespräche bei LÖFFLER Bulgarien einführen*
- » *Methodentraining als interne Weiterbildungszeiten erfassen*
- » *Interne Weiterbildungen und Wissenstransfers (FK 1 entwickelt FK 2)*
- » *Spezielle Angebote für ältere Mitarbeiter:innen (Projekt „Du kannst was!“)*

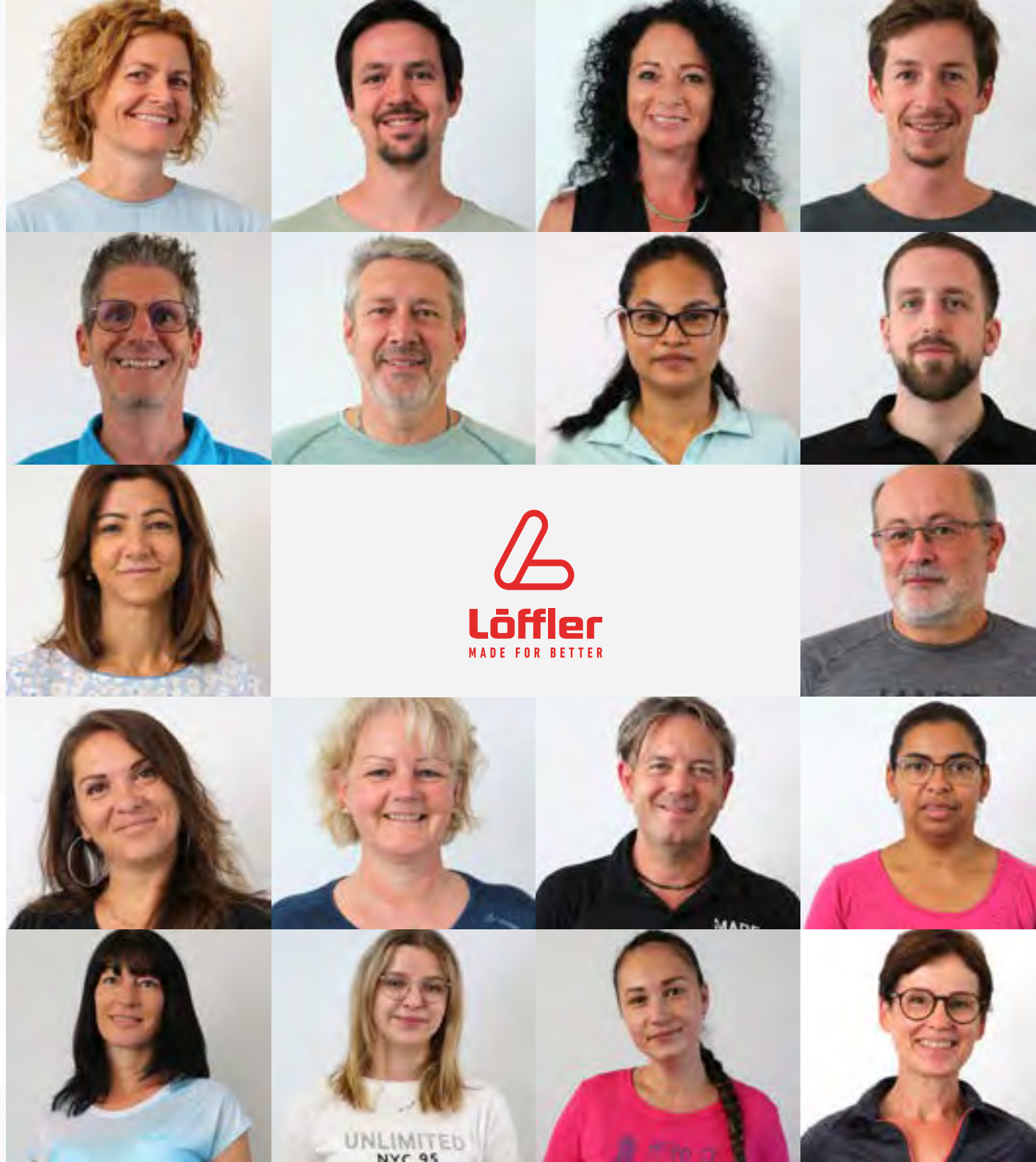
Vielfalt und Chancengleichheit

Relevanz und Auswirkungen

Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist Ausdruck guter Unternehmensführung und gesellschaftlicher Verantwortung. Im Wettbewerb um Mitarbeiter:innen und Kund:innen sind Unternehmen im Vorteil, die gezielt auch bisher vernachlässigte Zielgruppen ansprechen. Für ein angenehmes und produktives Arbeitsklima gilt es Diskriminierungen jeder Art zu vermeiden. Qualifizierten Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen müssen im Unternehmen dieselben (Verdienst-) Möglichkeiten offenstehen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität oder sonstigen Diversitätsmerkmalen.

Ein aktives Diversitätsmanagement bedeutet, die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeitenden nicht nur zu tolerieren, sondern bewusst wertzuschätzen und für eine positive Unternehmensentwicklung zu nutzen. So gelten vielfältig zusammengesetzte Teams als kreativer und leistungsfähiger als eine homogene Belegschaft. Unternehmen können der Benachteiligung einzelner Gruppen oder Personen entgegenwirken, indem sie beispielsweise familienfreundliche Arbeitszeiten oder barrierefreie Arbeitsplätze schaffen.

LÖFFLER schätzt die Ressourcen, die eine multikulturelle und altersgemischte Belegschaft bietet, und unterstützt die Inklusion im Betrieb.



Wir fördern Vielfalt

Wir schätzen unsere vielfältige Belegschaft und achten darauf, dass alle Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen dieselben fairen Chancen bekommen. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft haben alle, die bei LÖFFLER arbeiten, die gleichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Diesen Grundsatz beherzigen wir nicht nur im Personalmanagement, er prägt auch die kollegiale Zusammenarbeit in allen Bereichen des Unternehmens.

Die Belegschaftsstruktur zeigt dennoch ein Ungleichgewicht: In Führungspositionen sind überwiegend Männer und nur wenige Mitarbeiter:innen unter 30 Jahren tätig, während in der Produktion fast ausschließlich Frauen arbeiten. Die Gründe dafür sind vielschichtig, und als Unternehmen können wir nicht alle Faktoren beeinflussen. Dennoch wollen wir uns nicht damit abfinden und bemühen uns, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

LÖFFLER ist weiblich

Bei LÖFFLER arbeiten überwiegend Frauen. In Österreich betrug der Frauenanteil im Berichtszeitraum durchschnittlich 79,2 % und bei LÖFFLER Bulgarien, wo ausschließlich Näharbeiten und Vorfertigung erfolgen, liegt er sogar bei 94,9 %. Der hohe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass die meisten Mitarbeiter:innen von LÖFFLER in der Näherei beschäftigt sind und das Berufsbild der Näherin traditionell weiblich ist. Bisher ist es uns noch nicht gelungen, auch Männer für diese Tätigkeit zu begeistern und dauerhaft als Arbeitskräfte in der Näherei zu halten. In der Strickerei, in der noch vor wenigen Jahren ausschließlich Männer tätig waren, hat sich das Geschlechterverhältnis im Berichtszeitraum nahezu ausgeglichen. Unter anderem lernt eine junge Frau den Beruf der Textiltechnologin.

LÖFFLER hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen auf 40 % zu erhöhen. Im Berichtszeitraum ist uns das leider nicht gelungen. Im Durchschnitt lag die Frauenquote unter den Führungskräften bei 32,7 %. Es sind also nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen in leitenden Funktionen.

Wir sind weiterhin bestrebt, Frauen für leitende Positionen zu gewinnen und die bestehenden weiblichen Führungskräfte bestmöglich zu unterstützen, damit sie ihr Potenzial bei LÖFFLER voll entfalten können.

Gute Durchmischung der Generationen

Sowohl Österreich als auch Bulgarien weisen eine alternde Bevölkerung auf – mit vielfältigen Auswirkungen auf Gesellschaft und Arbeitswelt. In Österreich ist der demografische Wandel auf eine geringe Geburtenrate und die steigende Lebenserwartung zurückzuführen. In Bulgarien kommt hinzu, dass viele – insbesondere junge – Menschen nach 1990 sowie seit dem EU-Beitritt das Land verlassen haben. Die rückläufige Bevölkerungsentwicklung und zunehmende Alterung stellen das bulgarische Wirtschafts- und Sozialsystem vor große Herausforderungen.

Für Betriebe ist es entscheidend, künftige Engpässe, die sich aus Pensionierungen und mangelndem Nachwuchs ergeben, frühzeitig zu berücksichtigen. Schon heute müssen die Weichen bei der Personalentwicklung und -rekrutierung richtig gestellt werden.

LÖFFLER arbeitet gezielt daran, Mitarbeiter:innen aller Altersgruppen gute Entwicklungschancen zu bieten. So geben wir jungen Menschen die Chance, als Trainee die wirtschaftliche Praxis in einem innovativen Textilunternehmen kennenzulernen und damit ihre Kompetenzen zu erweitern. Unsere Lehrlinge erhalten eine solide Berufsausbildung und nach erfolgreichem Abschluss der Lehre einen sicheren Job mit guten Aufstiegschancen: Viele von ihnen können bereits als junge Mitarbeiter:innen Verantwortung als Team- oder Gruppenleiter:innen übernehmen.

Gleichzeitig sind auch ältere Mitarbeiter:innen ein integraler Teil der Belegschaft. Ihre Erfahrung, Meinungen und Fähigkeiten werden geschätzt und sie tragen entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Manche Mitarbeiter:innen wollen auch nach dem Pensionsantritt geringfügig bei LÖFFLER beschäftigt bleiben. Wir bemühen uns, diesem Wunsch zu entsprechen, da dies – ergänzend zum Modell der Altersteilzeit – den langjährigen Mitarbeiter:innen ermöglicht, aus dem Berufsleben „hinauszugleiten“ und dabei ihr Know-how an die jüngeren Kolleg:innen weiterzugeben.

292 MITARBEITER:INNEN

17,5 % < 30 J.
45,5 % 30 – 50 J.
37,0 % > 50 J.



Die Altersverteilung in der Belegschaft von LÖFFLER ist ausgewogen: 2022/23 waren 17,5 % der Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, 45,5 % zwischen 30 und 50 Jahre und 37,0 % über 50 Jahre alt.

Betrachtet man die Altersverteilung differenziert nach den drei Mitarbeiterkategorien, zeigt sich, dass nur wenige Führungskräfte unter 30 Jahre und verhältnismäßig viele über 50 Jahre alt sind. Das liegt daran, dass LÖFFLER bei der Belegschaft, vor allem bei den Know-how-Träger:innen in Schlüsselpositionen, auf Stabilität und Kontinuität setzt. Zwar werden laufend Nachwuchsführungskräfte aufgebaut und frei gewordene Führungspositionen gezielt mit jungen Mitarbeiter:innen besetzt, aber auch junge Leute werden älter, und wenn sie dem Unternehmen als Führungskräfte erhalten bleiben, rutschen sie in der Statistik über kurz oder lang automatisch in die nächste Altersgruppe.

		MK 1	MK 2	MK 3	GESAMT
ANZAHL MITARBEITER:INNEN	2020/21	22	65	217	304
	2021/22	22	68	211	301
	2022/23	20	69	203	292
FRAUEN	2020/21	36,4 %	66,2 %	92,6 %	82,9 %
	2021/22	31,8 %	69,1 %	94,3 %	84,1 %
	2022/23	30,0 %	69,6 %	96,1 %	85,3 %
MÄNNER	2020/21	63,6 %	33,8 %	7,4 %	17,1 %
	2021/22	68,2 %	30,9 %	5,7 %	15,9 %
	2022/23	70,0 %	30,4 %	3,9 %	14,7 %
< 30 JAHRE	2020/21	4,5 %	24,6 %	21,2 %	20,7 %
	2021/22	9,1 %	27,9 %	19,0 %	20,3 %
	2022/23	10,0 %	26,1 %	15,3 %	17,5 %
30 – 50 JAHRE	2020/21	40,9 %	50,8 %	42,9 %	44,4 %
	2021/22	36,4 %	45,6 %	42,7 %	42,9 %
	2022/23	35,0 %	49,3 %	45,3 %	45,5 %
> 50 JAHRE	2020/21	54,5 %	24,6 %	35,9 %	34,9 %
	2021/22	54,5 %	26,5 %	38,4 %	36,9 %
	2022/23	55,0 %	24,6 %	39,4 %	37,0 %

Unterschiedliche Nationen und gelebte Integration

Bei LÖFFLER in Ried arbeiten Menschen aus 18 Nationen. Da kulturelle und religiöse Vielfalt auch zu Spannungen führen kann, ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen eine gemeinsame Sprache sprechen, in der sie sich verständigen können. Wir arbeiten mit dem Arbeitsmarktservice Ried und den Bildungsinstituten WIFI, BFI und Volkshochschule zusammen, um für neue Mitarbeiter:innen aus dem Ausland geförderte Deutschkurse zu organisieren. LÖFFLER übernimmt mindestens die Hälfte der verbleibenden Kursbeiträge, so dass den Mitarbeiter:innen dafür höchstens geringe Kosten entstehen. Indem wir neu zugezogene Kolleg:innen bei der Kommunikation mit verschiedenen Behörden unterstützen, fördern wir auch ihre soziale Integration.

Zudem engagieren wir uns aktiv in der Integration von geflüchteten Menschen: 2022 haben wir vier Personen eingestellt, die aus der Ukraine geflüchtet sind. Wir halfen etwa bei der Wohnungssuche, und -einrichtung und stellten eine Dolmetscherin sowie einen Deutschkurs während der Arbeitszeit zur Verfügung.

Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Die Inklusion gesellschaftlich benachteiligter Gruppen ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir möchten auch jenen Menschen eine Chance geben, die schwerer Zugang zum Arbeitsmarkt finden, etwa Menschen mit einer Behinderung.

In Österreich sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine sogenannte begünstigte behinderte Person einzustellen. Ist diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, wird dem Dienstgeber vom Sozialministeriumservice jährlich eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Unser Ziel ist es, dieser Verpflichtung nachzukommen und zumindest so viele Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, dass keine Ausgleichstaxe fällig wird. Im Berichtszeitraum ist uns das überwiegend, aber nicht durchgehend gelungen. Insgesamt waren in Österreich 6 und in Bulgarien 3 Mitarbeiter:innen mit einer Behinderung bei LÖFFLER beschäftigt.

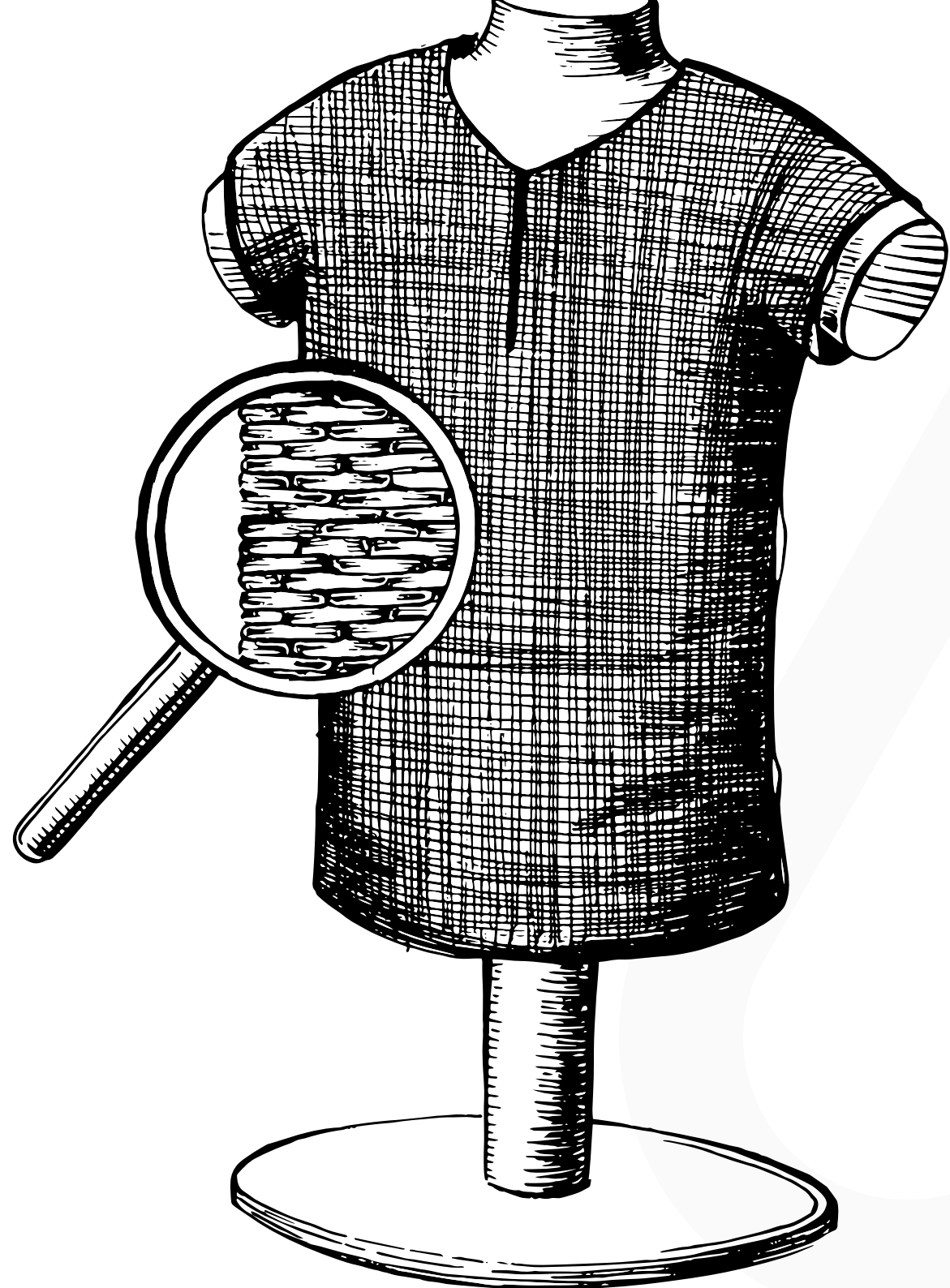
Ziele

- > Erhöhen des Frauenanteils in Führungspositionen:
 - » Anteil Frauen in MK 1 > 40 %
- > Weiterhin Beschäftigung von Menschen mit Behinderung:
 - » Erfüllen der gesetzlichen Quote – keine Ausgleichstaxe (unbegrenzt gültig)
- > Sicherstellung der baulichen Barrierefreiheit:
 - » Bei baulichen Veränderungen auf Barrierefreiheit achten (unbegrenzt gültig)

Geplante Maßnahmen

- » Förderung von Lehrlingen als Nachwuchs-Führungskräfte
- » Unterstützung und Begleitung von weiblichen Führungskräften (Gruppenleiterinnen) durch externe Berater:innen in Form von Einzel- und Gruppencoachings
- » Verstärkte Einbeziehung der Führungskräfte des FK 2 bei Abstimmungen zu gewissen Themen





- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- > 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang



Bessere Produkte

Unser Zugang

„Made for better“ ist unser Markenversprechen. Wir wollen den Konsument:innen hochqualitative und nachhaltige Sportbekleidung anbieten. Sie sollen mit gutem Gewissen zu unseren Produkten greifen und damit ihre sportlichen Ziele erreichen können. Im Berichtszeitraum hatten wir alle Hände voll zu tun, um die steigende Nachfrage in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld bedienen zu können. Zugleich haben wir engagiert daran gearbeitet, unser Sortiment im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und mit innovativen Entwicklungen am Markt zu überzeugen.



Umfeld und Entwicklungen

Die Kaufpräferenzen und Erwartungen der Konsument:innen ändern sich laufend. Sie folgen einerseits kurzfristigen Konsum- und Branchentrends, andererseits wirken sich auch langfristige Megatrends und globale Entwicklungen auf das Konsumverhalten der Menschen aus.

Während zu Beginn des 21. Jahrhunderts der Werbespruch „Geiz ist geil“ einer Elektronikhandelskette möglicherweise noch dem Zeitgeist entsprach und suggerierte, dass nur der Preis zählt, hat sich inzwischen bei vielen das Bewusstsein entwickelt, dass hinter einem kleinen Preis oftmals großer Schaden steckt. Negative ökologische, soziale und wirtschaftliche Auswirkungen, die entlang der Herstellungskette, während der Nutzungsphase und letztlich bei der Entsorgung eines Produkts auftreten, werden zunehmend kritisch bewertet. Nachhaltigkeit ist daher für viele Menschen zu einem wichtigen Faktor in der Kaufentscheidung geworden.

Für Unternehmen, die glaubhaft darstellen können, dass ihre Produkte und Dienstleistungen nachhaltig sind, ergibt sich die Chance, Kund:innen aus dieser verantwortungsbewussten Konsumentenschicht für sich zu gewinnen. Hingegen riskieren Unternehmen, die sich nicht um Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb und in ihrer Lieferkette kümmern, dass sie Kund:innen verlieren und darüber hinaus gegen strenger werdende Regularien verstoßen.

Als Beispiel sei hier nur die EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien genannt. Sie setzt die Verpflichtungen des europäischen Green Deal, des neuen Aktionsplans für die Kreislaufwirtschaft sowie der Industriestrategie um und wird zahlreiche, teilweise einschneidende Vorgaben mit sich bringen. So will die Europäische Kommission beispielsweise:

- » Anforderungen an Textilien festlegen für eine längere Haltbarkeit, leichtere Reparaturen und Möglichkeiten zum Recyceln
- » klarere Informationen über Textilien und einen digitalen Produktpass einführen
- » Verbraucher:innen stärken und „Greenwashing“ durch Sicherstellung der Richtigkeit der umweltbezogenen Angaben von Unternehmen bekämpfen und
- » das Problem der unbeabsichtigten Freisetzung von Mikroplastik aus synthetischen Textilien angehen.

Unternehmen der Textilbranche werden also künftig Rechenschaft darüber ablegen müssen, unter welchen Bedingungen ihre Produkte erzeugt wurden und ob sie den Ansprüchen an nachhaltige und kreislauffähige Textilien genügen. Vielversprechende Werbeaussagen dürften künftig noch kritischer auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft werden, etwa von Konsumentenschutz- und Umweltschutzorganisationen. Wenn sich dabei herausstellt, dass es sich um Greenwashing handelt, kann das nicht nur der Reputation schaden, sondern auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ausrichtung und Positionierung

LÖFFLER fertigt pro Saison rund 300 Artikel und verkauft insgesamt ca. 1,1 Millionen Kleidungsstücke pro Jahr. Jedes einzelne davon muss den hohen Erwartungen der Fachhändler und der Konsument:innen entsprechen. Qualität, Funktionalität, Passform sowie Optik der Produkte müssen überzeugen und der Preis muss passen. Das war schon immer so. Die erfolgreiche Firmengeschichte von LÖFFLER zeugt davon, dass es uns auch stets gelungen ist, Produkte zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, die diese Anforderungen erfüllen.

Relativ neu ist, dass immer mehr Kund:innen bei der Kaufentscheidung auch auf Regionalität und Nachhaltigkeit der Produkte achten. Es freut uns, dass diese Themen zunehmend in den Fokus rücken, denn LÖFFLER ist in vielerlei Hinsicht nachhaltig ausgerichtet und sich seiner Verantwortung seit jeher bewusst. So haben wir bereits 1989 begonnen, unsere Artikel von OEKO-TEX® zertifizieren zu lassen. Heute sind alle von uns hergestellten Produkte nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert und somit nachweislich frei von Schadstoffen, die als umwelt- oder gesundheitsgefährdend gelten (*siehe Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit; S. 189*). Außerdem werden LÖFFLER Produkte nach wie vor regional, also in Österreich und anderen europäischen Ländern, unter Einhaltung strenger Vorgaben hergestellt (*siehe Regionale Produktion und Beschaffung; S. 74* sowie *Nachhaltigkeit in der Lieferkette; S. 78*).

Funktionsbekleidung von LÖFFLER ist bekannt für ihre hohe Qualität und Langlebigkeit. Sollte dennoch einmal ein Artikel kaputt gehen, bieten wir einen schnellen und unkomplizierten Reparaturservice an (*siehe Langlebigkeit und Reparaturservice; S. 198*). Konsument:innen, die ein LÖFFLER Produkt viele Jahre nutzen und seine Lebensdauer durch eine Reparatur sogar noch verlängern, leisten damit einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Uns ist bewusst, dass damit noch nicht das Ende der Fahnenstange erreicht ist, und wir arbeiten daran, unsere Produkte noch umweltfreundlicher zu gestalten, etwa indem wir Recyclingmaterialien einsetzen und unsere Produkte so designen, dass sie am Ende ihrer Lebensdauer möglichst wieder einem Recycling zugeführt werden können (*siehe Kreislauffähige Produkte; S. 186*).

Damit sich die Kund:innen ein Bild davon machen können, wie unsere Produkte hergestellt wurden, woraus sie bestehen, wie sie zu pflegen und ggf. zu reparieren sind, setzen wir auf eine lückenlose Produktkennzeichnung, auf die Rückverfolgbarkeit aller Herstellungsschritte sowie auf Offenheit und Authentizität in der Kommunikation und im Marketing (*siehe Transparenz und Kennzeichnung; S. 202*). Damit ermöglichen wir es Konsument:innen, fundierte Kaufentscheidungen zu treffen.

Federführend zuständig für die Konzeption, strategische Ausrichtung und Planung der LÖFFLER Kollektion ist das Produktmanagement. In Abstimmung mit Vertrieb und Marketing erfolgt diese Planung ebenso in Ried wie die Produktentwicklung, das Design, die Beschaffung, die Materialentwicklung in der eigenen Strickerei, die Prototypenproduktion und letztlich das Fitting. Somit wirken fast alle Bereiche daran mit, dass die Produkte von LÖFFLER immer besser werden.



Leitsätze

- » *LÖFFLER bietet innovative, qualitativ hochwertige und verantwortungsvoll produzierte Bekleidung für Ausdauersportler:innen.*
- » *Bei der Auswahl neuer Materialien zählen Funktionalität, Tragekomfort, Verarbeitungsfähigkeit und Langlebigkeit.*
- » *Wir verarbeiten ausschließlich schadstofffreie Materialien: Alle von uns hergestellten Produkte sind mindestens nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert.*
- » *Wir handeln nach dem Vorsorgeprinzip: Materialien, Chemikalien, Verfahren, die ökologisch oder gesundheitlich umstritten sind, werden nicht eingesetzt bzw. so rasch wie möglich durch Alternativen ersetzt.*
- » *Wir trotzen der Wegwerfmentalität: Unsere Produkte sind wertig, langlebig und reparaturfreundlich.*
- » *Auch im Marketing setzen wir auf Transparenz und authentische Information: Wir legen offen, wie und wo unsere Produkte hergestellt wurden.*

Strategische Ziele

- > Alle von LÖFFLER hergestellten Produkte zeichnen sich durch folgende Eigenschaften aus:
 - » *Mindestens OEKO-TEX®-STANDARD-100-zertifiziert (unbegrenzt gültig)*
 - » *Komplett frei von ökologisch bedenklichen PFC/PFAS (bis zur Sommerkollektion 2026)*
 - » *Entwickelt und zugeschnitten in Österreich und genäht in Österreich/Europa (unbegrenzt gültig)*
 - » *Ein Großteil der eingesetzten Materialien stammt aus Österreich/Europa (unbegrenzt gültig)*
- > Erweiterung des Produktportfolios, welches nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN zertifiziert ist
- > Entwicklung kreislauffähiger Produkte

Fortschrittsbericht zu den strategischen Zielen

LÖFFLER ist ein Qualitätsanbieter aus Österreich. An unserem Firmensitz und zugleich Hauptproduktionsstandort in Ried im Innkreis decken wir alle Herstellungsschritte ab. Lediglich Näharbeiten finden nicht nur in Ried, sondern auch an unserem zweiten Produktionsstandort in Tryavna (Bulgarien) sowie in anderen europäischen Ländern statt, in denen unsere Lohnpartnerbetriebe tätig sind.

Es ist uns im Berichtszeitraum gelungen, weitere Artikel nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifizieren zu lassen. 2022/23 trugen bereits 98,4 % der von uns verkauften Produkte dieses Label, das deren ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit belegt. Noch nicht zertifiziert waren einige Handelswaren wie z. B. Handschuhe und Neopren-Überschuhe. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27 werden ausnahmslos alle von LÖFFLER verkauften Artikel nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert sein.

Zusätzlich werden immer mehr LÖFFLER Produkte das Zertifikat OEKO-TEX® MADE IN GREEN tragen, das darüber hinaus die Einhaltung umfassender ökologischer und sozialer Kriterien durch die an der Herstellung beteiligten Betriebe belegt. LÖFFLER hat im Berichtszeitraum bereits erste Produkte mit diesem Label auf den Markt gebracht. Mit der Zertifizierung unseres Tochterunternehmens in Bulgarien nach OEKO-TEX® STeP haben wir 2023 die Voraussetzungen geschaffen, dass unser Sortiment bis 2025/26 viele weitere OEKO-TEX®-MADE-IN-GREEN-Produkte umfasst.

Wir haben es in den vergangenen drei Geschäftsjahren geschafft, die Anzahl der PFC/PFAS-haltigen Zukaufstoffe zu reduzieren. Unter den Spezialstoffen, die LÖFFLER fertig ausgerüstet zukaufte und dann verarbeitet, waren zuletzt noch drei, die PFC enthalten. Bis zur Produktion der Sommerkollektion 2026 wollen wir ein komplett PFC/PFAS-freies Sortiment vorweisen können.

Recycling wird ein immer wichtigeres Thema. Wir haben im Berichtszeitraum mit transtex® RETR'X ein Material konstruiert, das aus recyceltem Polypropylen in Kombination mit recycelter und GOTS-zertifizierter Biobaumwolle besteht. In den kommenden Jahren wollen wir uns auch damit befassen, wie unsere Produkte am Ende ihrer Lebensdauer wiederum einem Recycling zugeführt werden können, um einen weiteren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten.

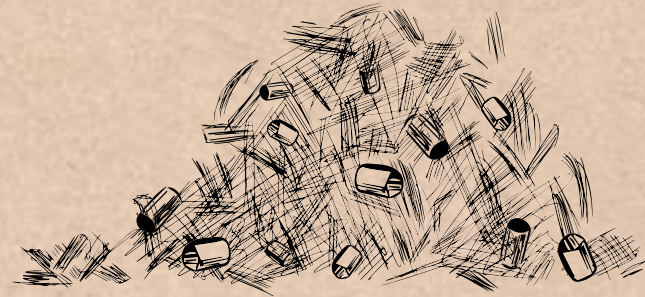
Wissenswertes über Sport- textilien

Sporttextilien sind hohen Beanspruchungen ausgesetzt und müssen je nach Sportart und Einsatzzweck mehrere der folgenden Funktionen erfüllen:

- » **Klimamanagement**
- » **Wärmeisolation**
- » **Kälteschutz**
- » **Wetterschutz**
- » **Feuchtigkeitsmanagement**
- » **Atmungsaktivität**
- » **Bewegungsfreiheit**

Jede Faser, jedes Garn und jedes daraus konstruierte und ausgerüstete Flächengebilde (Stoff) hat spezifische Eigenschaften. Je nach vorgesehenem Einsatz des konfektionierten Textils muss abgewogen werden, mit welcher Faser, mit welcher Materialkonstruktion und mit welcher Konfektionstechnik die gewünschte Funktion erzielt werden kann.

Egal ob Gestrick oder Gewebe – die kleinste Einheit, aus der alle Stoffe bestehen, ist die Faser. Abhängig vom zugrundeliegenden Rohstoff und dem Herstellungsverfahren wird zwischen Chemiefasern und Naturfasern unterschieden.



Chemiefasern (Kunstfasern)

Sporttextilien bestehen überwiegend aus Chemiefasern. Als solche werden alle Fasern bezeichnet, die künstlich nach chemisch-technischen Verfahren hergestellt werden. Der Anteil der Chemiefasern an der weltweiten Faserproduktion ist in den letzten Jahrzehnten auf über 70 % gestiegen.

Chemiefasern können aus synthetischen Polymeren, natürlichen Polymeren oder anorganischen Stoffen hergestellt werden. Letztere sind für die Textilindustrie jedoch unbedeutend. Für Sport- und Funktionstextilien werden hauptsächlich Chemiefasern aus synthetischen Polymeren verwendet, deren Ausgangsmaterial der fossile Rohstoff Erdöl ist. Daraus werden in chemisch-technischen Verfahren u. a. Polyester, Polyamid, Polypropylen und Elastan hergestellt.

Diese Chemiefasern und die daraus gesponnenen Garne weisen physikalische Eigenschaften auf, die sie für Sporttextilien besonders wertvoll machen. Eine der wichtigsten ist: Sie nehmen wenig Wasser auf. So können aus diesen schnell trocknenden Fasern pflegeleichte Stoffe mit gutem Feuchtigkeitsmanagement entwickelt werden. Die Fasern sind darüber hinaus hoch strapazierfähig, abriebfest, langlebig und haben einen angenehmen, weichen Griff. Ein Elastananteil im Stoff sorgt zusätzlich für eine optimale Passform.

Die Fasern können entweder mittels Solution Dyeing bereits im Garnherstellungsprozess gefärbt werden oder – mit Ausnahme von Polypropylen – im Zuge der Ausrüstung eines Stoffes in jeder beliebigen Farbe eingefärbt werden.

Zu den Chemiefasern aus natürlichen Polymeren zählen beispielsweise Viskose, Modal oder Lyocell. Sie werden aus regenerierter Cellulose – meist aus Buchen, Fichten, Pinien oder Eukalyptus, also aus nachwachsenden Rohstoffen – hergestellt. Die wichtigste funktionelle Eigenschaft dieser Fasern liegt in der hohen Feuchtaufnahme. Sie haben eine um 50 % höhere Aufnahmekapazität als Baumwolle. Darüber hinaus sind diese Fasern hautfreundlich und atmungsaktiv sowie vollständig biologisch abbaubar.

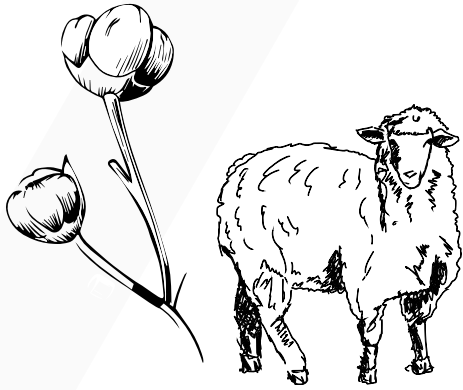


Naturfasern

Naturfasern können in Abgrenzung zu den Chemiefasern direkt, ohne synthetische Prozesse weiterverarbeitet werden. Es gibt organische Naturfasern und mineralische Naturfasern. Letztere haben allerdings keine Bedeutung in der Textilindustrie.

Die organischen Naturfasern werden nach pflanzlichen und tierischen Fasern unterschieden. Pflanzliche Naturfasern wie die Samenfaser Baumwolle oder die Bastfasern Leinen und Hanf spielen bei der Herstellung von Funktionstextilien eine eher untergeordnete Rolle.

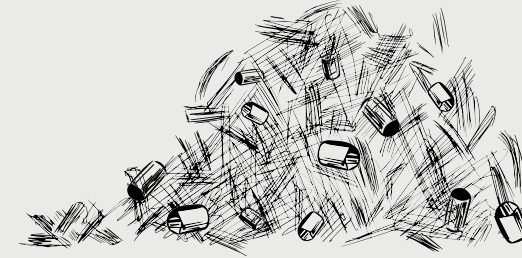
Häufiger werden tierische Naturfasern – hier an erster Stelle Wolle – verwendet. Denn die natürliche Schuppenstruktur der Wolle absorbiert Feuchtigkeit, ist schmutzabweisend und verhindert die Einlagerung von geruchsbildenden Bakterien. Wolle ist knitterfrei, sorgt für eine natürliche Temperaturregulierung bei Kälte und Hitze und ist – so wie alle Naturfasern – biologisch abbaubar.



DIE WELT DER TEXTILFASER

Einen Überblick über die Stoffe und Materialien, aus denen die Produkte von LÖFFLER hergestellt werden, finden Sie auf unserer Website unter:

www.loeffler.at



NATURFASERN

CHEMIEFASERN

ORGANISCH

NATÜRLICHE POLYMERE

SYN-THETISCHE POLYMERE

Naturfasern können in Abgrenzung zu den Chemiefasern direkt, ohne synthetische Prozesse weiterverarbeitet werden. Naturfasern sind nachwachsende Rohstoffe.

Werden aus chemisch regenerierter Cellulose – meist aus Buchen, Fichten, Pinien oder Eukalyptus, also aus nachwachsenden Rohstoffen – hergestellt.

Für Sport- und Funktionstextilien werden hauptsächlich Chemiefasern aus synthetischen Polymeren verwendet, deren Ausgangsmaterial der nicht nachwachsende Rohstoff Erdöl ist.

PFLANZ- LICH

TIERISCH

BAUM- WOLLE

WOLLE

MODAL

LYOCELL

POLY- AMID

POLY- ESTER

POLY- PROPY- LEN

ELASTAN

Welches Material ist am nachhaltigsten?

Zweifellos haben die Materialien, aus denen ein Textil besteht, erheblichen Einfluss auf seine Ökobilanz. Aber die Frage, welche Materialien oder Stoffe nachhaltig sind und welche nicht, lässt sich nicht pauschal beantworten. Es gibt auch keine klare Antwort darauf, ob Chemiefasern oder Naturfasern nachhaltiger sind. Denn bei der Bewertung und Verbesserung der Nachhaltigkeit muss der gesamte Lebenszyklus eines Produkts betrachtet werden: von der Rohstoffgewinnung und den Herstellungsschritten über die Nutzungsphase bis hin zu Wiederaufbereitung, Recycling und Entsorgung.

In allen diesen Phasen haben unterschiedliche Materialien gewisse Vor- und Nachteile. So werden etwa bei der Herstellung von Baumwolle große Mengen Wasser und Pestizide eingesetzt. Dazu kommt, dass Anbauflächen von Naturfasern oft in Konkurrenz zu anderen Landnutzungsformen – etwa zur Nahrungsmittelproduktion – stehen und den natürlichen Lebensraum von Menschen und Tieren beeinträchtigen oder einengen. Auch für die Produktion von tierischen Naturfasern werden Weideflächen bzw. Anbauflächen zur Fütterung benötigt, und die Haltung der Tiere entspricht nicht immer den Ansprüchen des Tierschutzes.

Im Gegensatz zu vielen Naturfasern ist der Flächenbedarf und Wasserverbrauch zur Herstellung von Chemiefasern aus synthetischen Polymeren sehr gering. Und auch bei der Lebensdauer und der Recycelbarkeit haben diese Chemiefasern Vorteile gegenüber den Naturfasern. Allerdings werden sie aus petrochemischen Rohstoffen erzeugt und der Herstellungsprozess ist chemikalien- und energieintensiv.

Ein Ansatz zur Nachhaltigkeit kann daher bei Naturfasern darin bestehen, auf ökologischen Landbau und hohe Standards im Tierschutz zu setzen. Bei Chemiefasern besteht ein Ansatzpunkt darin, diese aus recycelten Ausgangsstoffen zu erzeugen und die daraus hergestellten Textilien wiederum dem Recycling zuzuführen, um den Materialkreislauf zu schließen und somit den Verbrauch der fossilen Primärrohstoffe zu reduzieren. Recycelte Ausgangsmaterialien weisen in der Regel eine bessere Ökobilanz auf als sogenanntes Virgin-Material.

A close-up photograph of a person's neck and shoulder area. The person is wearing a white athletic shirt with a ribbed collar. A small, rectangular red label is attached to the inside of the collar, featuring the word "transtex" in white, lowercase, sans-serif font. The shirt's fabric has a fine, textured pattern. The person's brown hair is visible at the top of the frame.

transtex

Sporttextilien aus dem Hause LÖFFLER

LÖFFLER verarbeitet überwiegend Chemiefasern aus synthetischen Polymeren. Polypropylen (PP) ist für uns das wichtigste Material. Im Berichtszeitraum wurden im Durchschnitt 52 Tonnen PP-Garn bezogen. Garne aus Polypropylen sind hinsichtlich Feuchtigkeitstransport konkurrenzlos.

Da Polypropylen hydrophob ist, also keine Feuchtigkeit aufnimmt, ist ein nachträgliches Färben von Garnen oder Stoffen aus diesem Material nicht möglich. Es wird daher das sogenannte Solution Dyeing angewendet. Dabei erfolgt die Zugabe der Farbpigmente direkt in den geschmolzenen Kunststoff bei der Garnherstellung. Bei diesem Verfahren werden weniger Energie, Wasser und Chemikalien benötigt als bei konventionellen Färbemethoden im Zuge der Ausrüstung von Stoffen. Mit Polyamid, Elastan und Polyester verarbeitet LÖFFLER drei weitere Chemiefasern aus synthetischen Polymeren. Im Higg Material Sustainability Index (Higg MSI), der die ökologischen Auswirkungen von Materialien in der Herstellungskette ausweist, zählen beispielsweise Polypropylen und Polyester zu den umweltfreundlichsten Textilmaterialien.

Chemiefasern aus natürlichen Polymeren kommen bei LÖFFLER ebenfalls zum Einsatz. Überwiegend werden Fasern aus TENCEL™ Modal und TENCEL™ Lyocell des österreichischen Herstellers Lenzing eingesetzt, die im Vergleich zu konventionellen Modal- und Lyocell-Fasern gemäß Higg MSI eine deutlich bessere Klima- und Ökobilanz aufweisen.

Mit Wolle und Baumwolle verarbeitet LÖFFLER auch zwei Naturfasern. Die bezogene Wolle ist zu 100 % mulesingfrei. Als Mulesing wird das Entfernen der Haut rund um den Schwanz von Schafen ohne Schmerzausschaltung bezeichnet. Es ist ein in Australien gebräuchliches Verfahren, um einen Befall mit Fliegenmaden (Myiasis) zu verhindern.

Sämtliche Garne, die wir beziehen, sind nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert und somit frei von Schadstoffen.

- 01_ Vorwort
- 02_ Unternehmensprofil
- 03_ Verlässlicher
Wirtschaftspartner
- 04_ Umweltfreundlicher
Produzent
- 05_ Attraktiver Arbeitgeber
- > 06_ Bessere Produkte
- 07_ Anhang

Hightech-Stoffe made by LÖFFLER

Was LÖFFLER von vielen Mitbewerbern unterscheidet: Wir produzieren etwa zwei Drittel der Stoffe, die wir zur Herstellung unserer Produkte benötigen, selbst – in unserer eigenen Strickerei in Ried im Innkreis. Das bedeutet, wir können bei unseren Eigenstoffen selbst gestalten und sie hinsichtlich der gewünschten Funktionalität, Qualität, aber auch im Sinne der Nachhaltigkeit stetig weiterentwickeln.

LÖFFLER produziert jährlich rund 55 unterschiedliche Stoffqualitäten. Im Vollbetrieb sind 60.000 Stricknadeln im Einsatz. Auf einigen Maschinen wird jede Nadel einzeln per Computer gesteuert. Dadurch können wir verschiedene Funktionszonen in einem Stoffteil realisieren. Dank modernster Technik und der langjährigen Erfahrung unserer Mitarbeiter:innen gelingt es uns, Jahr für Jahr Textinnovationen zu entwickeln, die wir in die neuen Kollektionen einfließen lassen. Alle Konstruktionskomponenten für einen neuen Stoff werden von uns kontrolliert.

Die funktionellen Eigenschaften jedes Stoffes entstehen durch die Materialentscheidung in Verbindung mit der Strickkonstruktion. LÖFFLER verzichtet bewusst auf ökologisch und gesundheitlich bedenkliche chemische Zusätze in der Veredelung, wie antibakterielle Zusätze, Hochveredelungen oder wasserabweisende Chemikalien wie PFAS (*siehe Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit; S. 189*). Damit stellen wir auch in diesem sensiblen Bereich unserer Lieferkette höchste Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltstandards sicher.

Innovationen: transtex® und hotBOND®

Begonnen hat die Erfolgsgeschichte von LÖFFLER mit einer bahnbrechenden Innovation: 1978 präsentierte unser Unternehmen mit transtex® eine Textilinnovation, die auch 45 Jahre später noch zum Besten gehört, was am Markt verfügbar ist. Das einzigartige transtex®-Material basiert auf der hochfunktionellen Zweischicht-Konstruktion, die in der eigenen Strickerei hergestellt wird. Die Innenseite aus Polypropylen leitet den Schweiß von der Haut weg an die Außenschicht und bleibt selbst trocken. Die Außenseite wurde kontinuierlich weiterentwickelt. Ursprünglich bestand diese aus 100 % Baumwolle, später aus einem Naturfasermix aus Baumwolle-Modal mit einem Elastan-Anteil für eine bessere Passform. Wir erzeugen auch transtex®-Stoffe mit einer Außenschicht aus Wolle und schnelltrocknendem Polyester. Alle Außenmaterialien saugen die Feuchtigkeit an und garantieren eine konstante Verdunstung. Das sorgt für ein angenehm trockenes Gefühl und optimalen Tragekomfort.

Die jüngste Weiterentwicklung ist transtex® RETR'X, konstruiert aus recyceltem Polypropylen in Kombination mit recycelter und GOTS-zertifizierter Biobaumwolle. Die von uns aus diesem nachhaltigen Material gefertigten Textilien sind darüber hinaus die ersten LÖFFLER Produkte, die nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN (S. 195) zertifiziert wurden.

Eine weitere herausragende Innovation aus dem Hause LÖFFLER ist die hotBOND®-Technologie. Damit werden hochelastische Materialien durch Ultraschall punktuell zu ultraflachen Verbindungen zusammengefügt, die uneingeschränkte Elastizität gewährleisten. Diese Verbindungen sind nicht nur angenehm zu tragen, sondern auch reißfester und haltbarer als herkömmliche Nähte.

hotBOND® reflective ist eine Weiterentwicklung der bewährten hotBOND®-Technologie. Die Schweißverbindungen reflektieren Licht, wenn sie angestrahlt werden, und erhöhen somit die Sichtbarkeit der Sportler:innen.

Kreislauffähige Produkte

Relevanz und Auswirkungen

Die EU will mit dem Green Deal schaffen, was bisher global betrachtet nicht gelungen ist: grünes Wirtschaftswachstum. Sie will bis spätestens 2050 eine CO₂-neutrale, ökologisch nachhaltige, schadstofffreie und vollständig kreislaforientierte Wirtschaft innerhalb der Belastbarkeitsgrenzen unseres Planeten erreichen. Dazu muss auch das Wirtschaftswachstum in der Textilindustrie von der Ressourcennutzung entkoppelt werden.

Der Übergang zu einer schadstofffreien Kreislaufwirtschaft stellt viele Unternehmen vor enorme Herausforderungen, die nur durch Kooperation vieler Akteure entlang der gesamten Herstellungskette und durch sektorübergreifende Strategien bewältigbar sein werden.

Der Grundstein dafür, dass mehr Produkte aus Recyclingmaterial hergestellt und am Ende ihres Lebens wiederum recycelt werden können, muss bereits im Design gelegt werden. Design4Circularity ist der leicht merkbare Begriff für diese schwer erfüllbare Anforderung.

Denn Unternehmen der Textilbranche stehen vor dem Problem, dass recycelte Ausgangsmaterialien derzeit noch nicht in der benötigten Qualität und Menge verfügbar sind. Außerdem sollten Textilien aus möglichst wenigen verschiedenen Materialien bestehen, die am Produktlebensende wieder leicht voneinander getrennt und dann recycelt werden können. Sporttextilien, die zur Erfüllung der notwendigen Funktionseigenschaften aus mehreren fix verbundenen Materialien bestehen, können nach dem heutigen Stand der Technik noch nicht sinnvoll recycelt werden.

Auch LÖFFLER hat viele Artikel im Sortiment, die aus aufwendigen Materialkonstruktionen bestehen und derzeit noch nicht recycelbar sind. Wir setzen aber an mehreren Stellen den Hebel an, um den Anforderungen einer Kreislaufwirtschaft gerecht zu werden.

Pre-Consumer- Recycling

Im Zuge der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2020 haben wir viele Daten erhoben und ausgewertet. Dabei haben wir in einigen Bereichen Verbesserungspotenzial identifiziert. So haben wir uns vorgenommen, dass bei uns im Betrieb künftig weniger textile Abfälle im Restmüll landen sollen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir in den vergangenen Jahren mit mehreren Lieferanten und Recycling-Unternehmen ausgelotet, unter welchen Voraussetzungen wir einen Teil unserer Garn- und Stoffabfälle einem Pre-Consumer-Recycling zuführen könnten. Eine an uns gestellte Bedingung war, dass wir das zu recycelnde Material sortenrein und in ausreichender Menge bereitstellen können. Für unsere Polypropylen-Abfälle haben wir die Voraussetzungen dafür geschaffen und mit einem unserer Garn-Lieferanten einen Partner gefunden, der sie zurücknimmt und daraus wiederum Garn erzeugt.

Wir haben intern eine Recycling-Logistik etabliert, mit der wir 100 % unserer im Zuschnitt anfallenden reinen Polypropylen-Stoffabfälle aussortieren, sammeln und regelmäßig zum Garn-Lieferanten transportieren. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir auf diese Weise 3 Tonnen PP einem Recycling zugeführt.

Recycelte Ausgangsmaterialien

Wir haben uns 2020 zum Ziel gesetzt, bei den Strickgarnen aus synthetischen Polymeren bis 2022/23 einen Recyclinganteil von 3,3 % zu erreichen, und hatten veranschlagt, dass wir dafür in dem Geschäftsjahr rund 3 Tonnen Recyclinggarn beziehen müssen. LÖFFLER ist es zwar gelungen, auf die 3 Tonnen zu kommen, aber durch die stark gestiegene Produktionsmasse entsprach diese Menge nur 2 % des Strickgarns aus synthetischen Fasern, das wir in dem Jahr zu Stoffen verarbeitet haben.

Dass wir das Ziel nicht erreicht haben, liegt vor allem daran, dass die Verfügbarkeit von Garnen aus Recyclingmaterial nach wie vor sehr limitiert ist und diese Garne teilweise noch nicht dieselbe Qualität wie Garne aus Virgin-Material aufweisen.

Als Qualitätsanbieter, dessen Produkte sich durch Langlebigkeit und höchste Funktionalität auszeichnen, wollen wir nur Rohmaterialien und Vorprodukte einsetzen, die unseren Ansprüchen und jenen der Konsument:innen genügen. Auch der Nachhaltigkeit wäre nicht gedient, wenn wir unter Abstrichen bei der Qualität Produkte aus Recyclingmaterial herstellen, die schneller kaputt gehen oder ihre Funktionseigenschaften verlieren als solche aus Virgin-Material.

Auf eine bereits deutlich höhere Recyclingrate können wir bei den Zukaufstoffen verweisen. Rund 17 % der von uns bezogenen Stoffe bestehen aus Recyclingmaterial.

Post-Consumer- Recycling

Die Recyclingfähigkeit unserer Sporttextilien am Ende ihrer Lebensdauer ist aufgrund der verschiedenen Materialien, aus denen sie bestehen, noch sehr limitiert. Teilweise verarbeiten wir Mischgarne, die aus unterschiedlichen Faserkomponenten bestehen, und viele Stoffe, die wir stricken oder als Fertigstoffe beziehen, sind bewusst aus mehreren Materialien gefertigt, damit das daraus erzeugte Textil die gewünschten Funktionen aufweist.

Uns ist bewusst, dass wir auch hier ansetzen müssen, und wir werden gemeinsam mit Lieferanten und Unternehmen der Recyclingwirtschaft an Lösungen arbeiten. Das beginnt schon bei der Frage, was grundsätzlich als recyclingfähig gilt. Denn es mag zwar vieles technisch möglich sein, aber wenn das Recycling eines Produkts nur unter großem Energie- oder Chemikalieneinsatz gelingt, können ökologische und wirtschaftliche Gründe dagegen sprechen. Diese Abwägung kann zwar in wenigen Jahren bereits anders ausfallen, etwa wenn neue Recyclingverfahren entwickelt werden und sich eine Recyclinglogistik bei Textilien herausbildet. Aber sicher ist das nicht und wir wollen nicht untätig warten, ob es so kommt. Unser vorläufiger Zugang besteht darin, Produkte aus Monomaterial zu entwickeln und auf den Markt zu bringen – also solche, die vom Stoff über das Nähgarn bis hin zum Etikett aus einem einzigen Material bestehen. Unser Ziel ist, ab der Sommerkollektion 2025 erste recyclingfähige Produkte anbieten zu können.

Ziele

> Kreislauffähige Produkte:

- » *Erste kreislauffähige Produkte ab Sommerkollektion 2025*



Geplante Maßnahmen

- » *Ganzheitliche Betrachtung der Produkte und Verbesserung ihrer Recyclbarkeit*
- » *Überprüfung der Kollektionsgröße*
- » *Evaluierung der eingesetzten Materialien im Produkt*
- » *Innovationen im Bereich nachhaltiger Fasern forcieren*
- » *Austausch innerhalb der Branche und mit Recyclingunternehmen hinsichtlich der Möglichkeiten, ein sinnvolles Faser-zu-Faser-Recycling zu etablieren*
- » *Bei Garnen für die eigene Strickerei und Zukaufstoffen werden Produkte aus recycelten Ausgangsmaterialien bevorzugt, sofern Funktion und Verarbeitungsmöglichkeiten vergleichbar sind*

Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit

Relevanz und Auswirkungen

Bei der Ausrüstung eines Stoffes, die auch als Veredelung bezeichnet wird, werden dessen Eigenschaften und sein Gebrauchswert im Sinne des vorgesehenen Verwendungszwecks optimiert. Neben mechanischen und thermischen Verfahren setzen die Textilausrüster dazu auch unterschiedlichste Chemikalien ein, etwa um Stoffe zu färben, sie weich und geschmeidig oder wasser- und schmutzabweisend zu machen.

Die EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien stellt in ihren einleitenden Erwägungen fest, dass bei der Herstellung von Textilien Chemikalien zum Einsatz kommen, die schädlich für Mensch und Umwelt sind. So werden 20 % der gesamten Verschmutzung von sauberem Wasser durch Farbstoffe und Chemikalien der Textilindustrie verursacht. Giftige Chemikalien wie Per- und Polyfluoralkylsubstanzen (PFAS) spielen in der Textilproduktion weiterhin eine Rolle. Viele der an europäische Verbraucher:innen verkauften Textil-erzeugnisse entsprechen nicht den EU-Rechtsvorschriften über Chemikalien, wie beispielsweise der REACH-Verordnung. Außerdem wird darauf verwiesen, dass das weltweit in die Ozeane freigesetzte Mikroplastik zu schätzungsweise 16 bis 35 % aus synthetischen Textilien stammt.

In Anbetracht dessen sollen mit der EU-Textilstrategie unter anderem das Vorhandensein bedenklicher Stoffe in Textilerzeugnissen minimiert und die Freisetzung von Mikroplastik reduziert werden.

LÖFFLER arbeitet ausschließlich mit europäischen Textilausrüstern zusammen, die alle EU-rechtlichen und darüber hinausgehende Vorgaben einhalten. Alle Eigenstoffe von LÖFFLER sind PFAS-frei und nach OEKO-TEX® STANDARD 100 (S. 193) zertifiziert.

Ausrüstung in Europa nach höchsten Standards

Eine der zentralen gesetzlichen Grundlagen für den sicheren Umgang mit Chemikalien innerhalb der Europäischen Union ist die 2007 in Kraft getretene REACH-Verordnung. Das REACH-System basiert auf dem Vorsorgeansatz und dem Grundsatz der Eigenverantwortung der Industrie. Nach dem Prinzip „no data, no market“ dürfen innerhalb des Geltungsbereichs nur noch chemische Stoffe in Verkehr gebracht werden, die vorher registriert worden sind. Jeder Hersteller oder Importeur, der Stoffe, die in den Geltungsbereich von REACH fallen, in Verkehr bringen will, muss für diese Stoffe eine eigene Registrierungsnummer besitzen.

In der Textilindustrie ist insbesondere bei den sogenannten Nassprozessen in der Ausrüstung darauf zu achten, dass sämtliche gesetzlichen Bestimmungen zum Umgang mit Chemikalien eingehalten werden. Als Produzent tragen wir die Mitverantwortung dafür, dass auch in der Lieferkette das strenge Chemikalienrecht der EU eingehalten wird.

LÖFFLER arbeitet daher ausschließlich mit europäischen Textilausrüstern zusammen, die der REACH-Verordnung unterliegen und über ein gesetzeskonformes Schadstoffmanagement verfügen. Zusätzlich haben sich unsere Ausrüster mit der Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten dazu verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem zu betreiben und unsere Vorgaben zum Chemikalieneinsatz einzuhalten. Unsere Ausrüstungspartner in Österreich und Deutschland sind darüber hinaus nach OEKO-TEX® STeP (S. 194) zertifiziert.

In der Ausrüstung wird der von LÖFFLER rohweiß gestrickte Stoff in mechanischen und thermischen Verfahren geschrumpft, im Nassverfahren gefärbt und thermisch krumpfarm fixiert. Das Endprodukt ist ein Stoff mit einem weichen, geschmeidigen Griff, hoher Waschbeständigkeit, Abriebfestigkeit und guter Vernähbarkeit.

Mit dem bewussten Verzicht auf ökologisch und gesundheitlich bedenkliche Chemikalien stellen wir auch in diesem sensiblen Bereich unserer Lieferkette höchste Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltstandards sicher.

Problemstoff PFC/PFAS*

Um Outdoorkleidung wasserdicht oder wasserabweisend und ölabweisend zu machen, wird sie häufig mit per- und polyfluorierten Chemikalien (PFC) behandelt. PFC bestehen aus verschiedenen langen Kohlenstoffketten, bei denen Wasserstoffatome durch Fluor ersetzt wurden. Diese Stoffe kommen in der Natur nicht vor. Dennoch lassen sie sich mittlerweile sogar in den entlegensten Gebieten der Erde nachweisen, denn über Wasserwege, Luft und Nahrung verbreiten sich PFC in der ganzen Welt.

Einmal freigesetzt, werden diese persistenten Verbindungen praktisch nicht abgebaut und lassen sich kaum noch aus der Umwelt entfernen. Problematisch ist das insofern, als sich PFC auf das Hormonsystem und die Fortpflanzung von Lebewesen auswirken und krebserregend sein können.

Unter den Spezialstoffen, die LÖFFLER fertig ausgerüstet zukaufte und dann verarbeitet, sind aktuell noch drei, die PFC enthalten. Bis zur Produktion der Sommerkollektion 2026 wollen wir ein komplett PFC-freies Sortiment. Bis dahin müssen unsere Lieferanten nicht nur eine PFC-freie Ausrüstung nachweisen, auch die Herstellung von mikroporösen Membranen und das Material selbst müssen frei von diesen Chemikalien sein.

** PFC, PFAS, PFO und PFOA sind verschiedene Bezeichnungen für fluorierte Chemikalien mit minimal unterschiedlichen Molekularstrukturen und sehr ähnlichen Funktionen. In der Textilindustrie werden diese Begriffe meist synonym verwendet. Die „EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien“ spricht ausschließlich von PFAS. Wir halten fest: Wenn LÖFFLER sich als Ziel setzt, ein gänzlich PFC-freies Sortiment anzubieten, dann ist dieses auch frei von PFAS, PFO und PFOA.*

Zertifikate und freiwillige Vorgaben

In vielen Ländern der globalen Bekleidungs- und Sportartikelindustrie gibt es nur unzureichenden Schutz für Arbeitnehmer:innen und Umwelt. Insbesondere aus fernöstlichen Ländern, in die ein Großteil der textilen Herstellungskette verlagert wurde, werden immer wieder Fälle bekannt, in denen Arbeitskräfte ausgebeutet werden und die Umwelt stark belastet wird. Das Image der gesamten Branche leidet darunter. Zugleich steigt das Bewusstsein der Menschen für die Missstände in der Herstellungskette von Textilien. Viele Verbraucher:innen sind mittlerweile sensibilisiert. Sie wollen kein T-Shirt tragen, das in 16-Stunden-Schichten für einen Niedriglohn genäht oder mit giftigen Chemikalien gefärbt wurde.

Unternehmen wie LÖFFLER, die verantwortungsbewusst und unter Einhaltung hoher Standards „saubere“ Produkte herstellen, stehen vor der Herausforderung, dies auch nachvollziehbar belegen zu können. Zertifikate und Gütesiegel, die in der Branche etabliert und von Stakeholdern anerkannt sind, können dazu beitragen.

Für Textilien gibt es mittlerweile eine Vielzahl an Gütesiegeln. LÖFFLER setzt auf die Zertifikate von OEKO-TEX®, die strenge Anforderungen einerseits an die Produkte, andererseits an die Produktion stellen. Die Compliance mit diesen Bestimmungen wird durch unabhängige und regelmäßige Kontrollen sichergestellt. LÖFFLER lässt seit 1989 Artikel von OEKO-TEX® zertifizieren.

OEKO-TEX® STANDARD 100

Ein anerkanntes und weltweit verbreitetes Zertifikat, das die Schadstofffreiheit von Textilien nachweist, ist der OEKO-TEX® STANDARD 100. Für eine erfolgreiche Zertifizierung nach diesem Standard müssen sämtliche Bestandteile eines Artikels, also etwa auch Knöpfe oder Reißverschlüsse, den Kriterien entsprechen.

Die Produkte müssen frei sein von Schadstoffen, die gesetzlich verboten und reglementiert sind. Darunter fallen zum Beispiel Formaldehyd, Pentachlorphenol, Cadmium, Nickel und – voraussichtlich schon bald – PFAS/PFC. Aber auch gesundheitsschädliche Chemikalien, für die es keine explizite gesetzliche Regelung gibt, beispielsweise Pestizide, dürfen nicht in den Textilien nachweisbar sein. Zudem wird auf einen hautfreundlichen pH-Wert und auf Farbechtheit getestet.

Die Eigenproduktion von LÖFFLER ist zu 100 % nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert und somit nachweislich frei von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Schadstoffen.

Neben selbst erzeugten Produkten bietet LÖFFLER einige Artikel an, die von Lieferanten bezogen werden. Beispiele sind Handschuhe, Trinkgürtel, Taschen und Neopren-Überschuhe. Bei dieser Handelsware ist es uns bisher nicht gelungen, unser Sortiment so zu gestalten, dass alle Artikel nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert sind. Unter Einbeziehung der zugekauften Ware sind immerhin 98,4 % aller von LÖFFLER verkauften Produkte nach diesem Standard zertifiziert.

Wir streben jedoch eine Zertifizierung des gesamten Sortiments inkl. der Handelsware an und stehen mit den betreffenden Lieferanten in engem Austausch. Auf unser Drängen hin haben sich bereits einige große Lieferanten bereit erklärt, ihre Materialien nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifizieren zu lassen. Ein daraus resultierender Erfolg ist, dass LÖFFLER ab der Wintersaison 2024/25 zugekaufte Handschuhe nach OEKO-TEX® STANDARD 100 in den Handel bringen kann. Wenn Lieferanten unseren Anforderungen nicht entgegenkommen können oder wollen, sucht unser Einkauf nach zertifizierten Produkten anderer Anbieter.

Unser deklariertes Ziel ist, dass ab der Wintersaison 2026/27 ausnahmslos alle Artikel, die LÖFFLER auf den Markt bringt, nach diesem Standard zertifiziert sind.





STeP



13000149
OETI



STeP



22001331
OETI

OEKO-TEX® STeP

Dass nicht nur unsere Produkte unbedenklich sind, sondern auch ihre Herstellung nach hohen Sozial- und Umweltstandards erfolgt, beweist die Zertifizierung beider LÖFFLER Standorte nach OEKO-TEX® STeP.

Am Hauptsitz in Ried haben wir uns 2014 zum ersten Mal nach den Kriterien dieses Gütesiegels auditieren lassen und es auf Anhieb in den Bereich der Best-Practice-Unternehmen (Level 3 von 3) geschafft. Diese höchstmögliche Einstufung wurde bei allen weiteren Audits, die seither stattgefunden haben, von den externen Prüfer:innen bestätigt. Das letzte Re-Zertifizierungsaudit am Standort Ried fand im März 2023 statt.

Im Juni 2023, also bereits nach Ende des Berichtszeitraums, wurde erstmalig auch das neu errichtete Werk in Tryavna nach den strengen Kriterien dieses Gütesiegels auditiert und zertifiziert. Auch dieser LÖFFLER Standort hat bereits beim ersten Audit Level 3 erreicht.

Das OEKO-TEX® STeP Audit umfasst folgende Module, in denen die Leistung des Unternehmens bewertet wird:

- » Chemikalienmanagement
- » Umweltleistungen
- » Umweltmanagement
- » Soziale Verantwortung
- » Qualitätsmanagement
- » Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Verbesserungspotenziale werden im Auditbericht als Verpflichtungen oder Empfehlungen aufgelistet. Verpflichtungen müssen innerhalb einer definierten Frist umgesetzt werden. Der oberste Führungskreis von LÖFFLER befasst sich mit den Auditberichten, beschließt Maßnahmen und sorgt für deren Umsetzung, um die Verpflichtungen zu erfüllen und den Empfehlungen zu folgen. Die Audits tragen somit zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung bei.



MADE IN
GREEN

CX57MREWED
OETI

OEKO-TEX® MADE IN GREEN

OEKO-TEX® MADE IN GREEN ist ein nachverfolgbares Produktlabel für alle Arten von Textilien und Lederartikeln, die in umweltfreundlichen Betrieben und an sicheren und sozialverträglichen Arbeitsplätzen produziert wurden. Als Nachweis dafür müssen die Produktionsstätten nach OEKO-TEX® STeP zertifiziert sein. Zudem muss sichergestellt sein, dass das Produkt aus schadstoffgeprüften Materialien besteht, was durch eine Zertifizierung nach OEKO-TEX® STANDARD 100 nachzuweisen ist.

OEKO-TEX® MADE IN GREEN vereint somit die Anforderungen der beiden oben beschriebenen Zertifikate. Von der Zertifizierung ist die Lieferkette von der Produktion des verwendeten Garns über die Herstellung der Stoffe, deren Ausrüstung und Färbung bis hin zur Konfektion der Textilien abgedeckt. Das Label zählt laut Greenpeace zu den strengsten Gütesiegeln am Markt.

Die ersten nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN zertifizierten Artikel von LÖFFLER stammen aus der Wäschekollektion der Wintersaison 2023/24, weitere Produkte folgten in der Sommerkollektion 2024. Es handelt sich dabei um Produkte, die ausschließlich in Ried hergestellt wurden. Da inzwischen alle wesentlichen Ausrüstungspartner von LÖFFLER und auch unser Werk in Bulgarien die Voraussetzungen erfüllen, werden wir künftig noch mehr Artikel mit diesem Label anbieten können. So wollen wir für Winter 2024/25 die komplette transtex® RETR'X Kollektionsgruppe und für Sommer 2025 Teile der Bike-Kollektion nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN zertifizieren lassen. Eine Übersicht über alle LÖFFLER Artikel, die das Zertifikat tragen, bietet der OEKO-TEX® Label Check. Dazu ist folgende Labelnummer einzugeben: CX57MREWED. Alternativ kann mit dem Mobilgerät der oben stehende QR-Code gescannt und die angezeigte Seite geöffnet werden.

Mikroplastik – ein weiterhin ungelöstes Problem

Die Kontamination von Gewässern und Böden mit Mikroplastik ist ein Problem, das seit einigen Jahren bekannt ist und intensiv diskutiert wird. Unter anderem gelten auch Textilien als Quelle dieser Verschmutzung. Die nicht abbaubaren Partikel reichern sich in der Natur an, werden von den Tieren aufgenommen und gelangen so letztlich auch in die menschliche Nahrungskette.

LÖFFLER ist sich des Problems bewusst. Für eine gänzliche Vermeidung von Mikroplastik-Freisetzung durch unsere Produkte entlang ihres Lebenszyklus fehlen derzeit leider noch wirksame Lösungen.

Als ersten Schritt ließ LÖFFLER seinen eigenen Produktionsprozess in Ried von der AUVA-Chemie untersuchen – mit dem erfreulichen Ergebnis, dass die Werte für Staub- und Mikroplastik-Belastung weit unter den Toleranzgrenzen lagen.

Weiters befassen wir uns mit den Forschungen und den Erkenntnissen zu dieser branchenübergreifenden und gesamtgesellschaftlichen Herausforderung und loten gemeinsam mit unseren Lieferanten Möglichkeiten aus, wie wir die Freisetzung von Mikroplastik reduzieren können.

Geplante Maßnahmen

Ziele

- > 100 % der LÖFFLER Produkte sind nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert (ab 2026/27 unbegrenzt gültig)
- > 100 % der wasserdichten oder wasserabweisenden und ölabweisenden Produkte sind PFC-frei ausgerüstet (ab 2025/26 unbegrenzt gültig)
- > Freisetzung von Mikroplastik wird so weit wie möglich vermieden
- > Mehr Naturfasern aus zertifizierten Quellen:
 - » *Es wird weiterhin ausschließlich zertifizierte Merinowolle eingesetzt (unbegrenzt gültig)*
 - » *Die eingesetzte Baumwolle stammt bevorzugt aus GOTS-zertifizierten Quellen (unbegrenzt gültig)*



- » *Zertifizierung für alle transtex® RETR'X Produkte nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN ab Sommer 2024*
- » *Zertifizierung erster Artikel aus der Bike-Kollektion 2025 nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN*
- » *Überprüfung und ggf. Realisierung weiterer Zertifizierungen und Mitgliedschaften zur Dokumentation und Förderung der Nachhaltigkeit von LÖFFLER*
- » *Bei Neuentwicklungen von Materialien setzen wir nur mehr auf GOTS-zertifizierte Baumwolle und bei Merinowolle auf RWS- und ZQ-zertifizierte Quellen*
- » *Verbleibende nicht nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifizierte Produkte zur Zertifizierung führen oder auslisten und falls möglich durch alternative Produkte ersetzen*
- » *Verbleibende Materialien mit PFC durch Alternativen ersetzen*
- » *Vermeidung von Umweltauswirkungen der Produkte im gesamten Lebenszyklus (z. B. keine Freisetzung von Mikroplastik beim Waschen)*

Je länger,
desto besser
für die Umwelt

Langlebigkeit und Reparaturservice

Relevanz und Auswirkungen

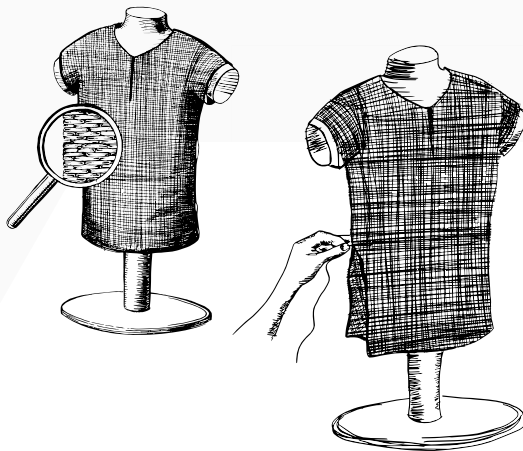
Mit der Herstellung von Produkten sind unvermeidlich Umweltauswirkungen verbunden. Umweltfreundliche Produzenten achten darauf, diese Auswirkungen in der gesamten Herstellungskette und im Produktlebenszyklus möglichst gering zu halten. Grundsätzlich gilt: Je länger der Artikel in Verwendung ist, desto besser für die Umwelt.

Der Trend bei Konsumgütern und insbesondere bei Textilien geht jedoch seit vielen Jahren in eine andere Richtung. In der Textilindustrie gewinnt „Fast Fashion“ zunehmend an Bedeutung. Dieses Geschäftsmodell setzt auf stetige Veränderung des Sortiments, kurzzeitige Trends und eine geringe Haltbarkeit der Produkte. Fast Fashion entspricht der Wegwerfmentalität und fördert dieses nicht nachhaltige Konsumverhalten. Diese Entwicklung ist vor allem im Modebereich zu beobachten, aber auch der Outdoor- und Sportbereich ist davon betroffen, zumal bei den großen Markenherstellern die Grenze zwischen Fashion- und Sportartikeln zunehmend verschwimmt.

LÖFFLER widersetzt sich diesem Trend. Wir legen größten Wert auf Qualität, Langlebigkeit und Reparierbarkeit unserer Erzeugnisse.

Durchgängig kontrollierte Qualität

Unser Qualitätsanspruch spiegelt sich in allen Herstellungsschritten wider: vom Design über Materialauswahl, Stoffherzeugung, Zuschnitt, Vorfertigung und Konfektion bis hin zur Fertigstellung. Sämtliche bezogenen Materialien durchlaufen eine Wareneingangskontrolle, nach allen Verarbeitungsschritten prüfen wir die Qualität, und jedes einzelne Produkt wird vor der Auslieferung einer strengen Endkontrolle unterzogen. Das Ergebnis sind Produkte, die höchsten Beanspruchungen dauerhaft standhalten.



Hausinterner Reparaturservice

Wenn LÖFFLER Produkte trotz höchster Qualität einmal Schaden nehmen, steht den Konsument:innen unser etablierter und bestens funktionierender Reparaturservice zur Verfügung. Wir sprechen damit jene Menschen an, die Konsumgüter nicht sofort wegwerfen möchten, wenn sie beschädigt sind, sondern sie nach Möglichkeit reparieren lassen.

LÖFFLER Produkte sind grundsätzlich reparaturfreundlich. Lediglich beschädigte Accessoires, wie Handschuhe, Neopren-Überschuhe oder Socken, die wir als Fertigware beziehen und verkaufen, können wir nicht wieder instandsetzen. Alle anderen Produkte, die wir selbst konfektionieren, sind reparierbar. Die reklamierten Artikel werden von uns genau analysiert, um Rückschlüsse für zukünftige Produktentwicklungen zu ziehen und unsere Kollektion zu optimieren.

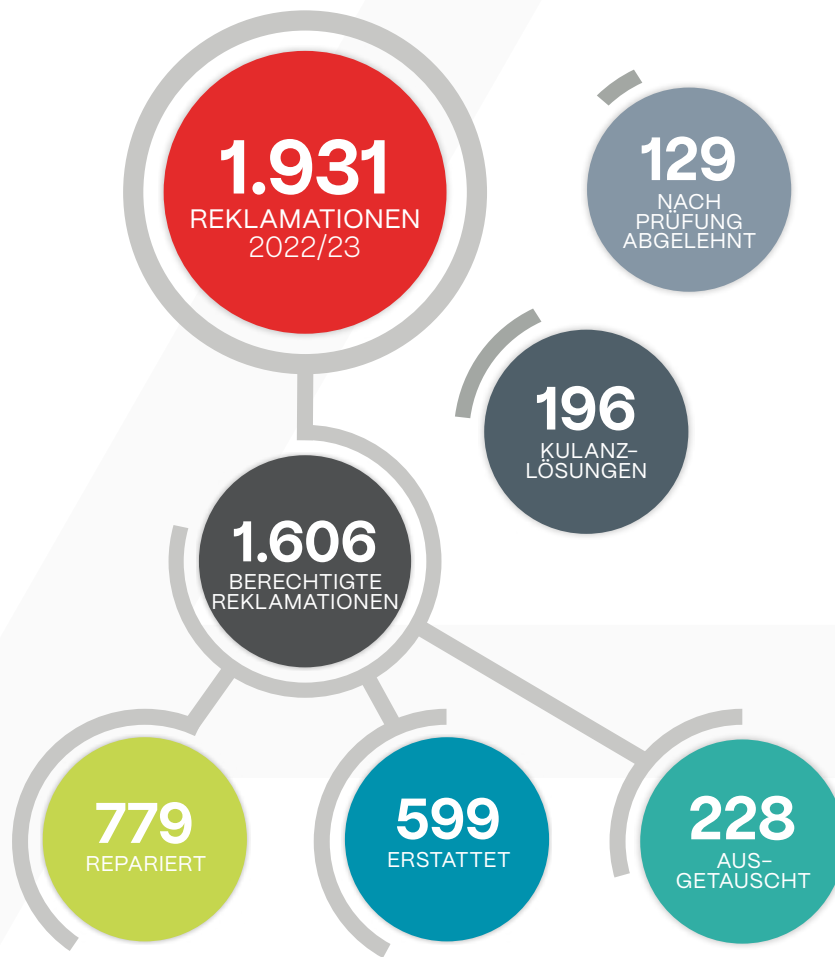
Die Abwicklung ist sehr einfach: Wer die Lebensdauer seines LÖFFLER Artikels verlängern will, wendet sich an den Händler, bei dem der Artikel gekauft wurde. Dieser wickelt die Reparatur mit uns ab. Sollte ein Händler diesen Service nicht anbieten oder wenn der Artikel direkt über den LÖFFLER Webshop gekauft wurde, genügt eine E-Mail mit einer kurzen Beschreibung und einem Foto des Schadens an unsere Serviceabteilung. Eine unserer fachkundigen Mitarbeiterinnen schlägt daraufhin vor, welche Reparaturen infrage kommen, und macht einen Kostenvoranschlag.

Wir sind stets bemüht, ein optimales Ergebnis zu liefern und die Kosten so gering wie möglich zu halten. In vielen Fällen wird der Artikel nach der Reparatur wieder wie neu aussehen. Das reparierte Kleidungsstück und die Rechnung werden per Post retourniert. Die Kosten für den Rückversand übernimmt LÖFFLER. Die Bearbeitungszeit liegt im Normalfall bei 1 bis 3 Werktagen.

2022/23 hat LÖFFLER 364 Artikel repariert, bei denen der Schaden von den Konsument:innen verursacht wurde und daher die Kosten für die Reparatur von ihnen zu tragen waren.

2022/23 wurden insgesamt 2.295 Artikel entweder zur Reparatur oder als Reklamation an LÖFFLER gesendet. 1.143 davon haben wir repariert und an die Konsument:innen retourniert. Das entspricht einer Reparaturquote von 49,8 %.

Der Anteil der insgesamt an uns zurückgesendeten Produkte im Verhältnis zu der 2022/23 produzierten Artikelstückzahl lag bei 0,2 %.



Reklamationen

Sollte sich herausstellen, dass ein Artikel nicht durch unsachgemäße Behandlung Schaden genommen hat, sondern einen Materialfehler oder sonstigen Qualitätsmangel aufweist, trägt selbstverständlich LÖFFLER die Kosten für die Reparatur. Falls eine solche nicht möglich oder wirtschaftlich ist, bekommen die Kund:innen einen Ersatzartikel oder eine Gutschrift in Höhe des Kaufpreises. Die Reklamationsabwicklung erfolgt unbürokratisch, schnell und großzügig.

Im Geschäftsjahr 2022/23 erreichten uns 1.931 Reklamationen, 129 davon wurden nach Prüfung abgelehnt und in 196 Fällen haben wir eine Kulanzlösung gefunden. Die restlichen 1.606 Reklamationen wurden als berechtigt eingeschätzt.

In 779 Fällen war es uns möglich, den Mangel zu beheben und das Produkt an die Konsument:innen zu retournieren. 228 Artikel, die nicht mehr repariert werden konnten, haben wir durch Neuware ersetzt und in 599 Fällen haben wir eine Gutschrift erteilt. Ein Teil der Artikel, die wir nicht mehr reparieren können, wird von einem ehemaligen Mitarbeiter von LÖFFLER abgeholt und an bedürftige Menschen in Rumänien verschenkt. Der Rest wird von uns entsorgt.



Ziele

- > Materialien und Verarbeitungstechnologien auf Langlebigkeit optimieren
- > Reparaturfreundliche Produkte erzeugen:
 - » *Den Lebenszyklus bei 50 % der retournierten Artikel durch Reparaturen verlängern (statischer 3-Jahres-Schnitt)*

Geplante Maßnahmen

- » *Überprüfung von Möglichkeiten zur Weiterverwendung von Produkten (Second Life)*
- » *Weiterhin strenge und lückenlose Qualitätskontrollen*
- » *Bewerbung unseres Reparaturservice*

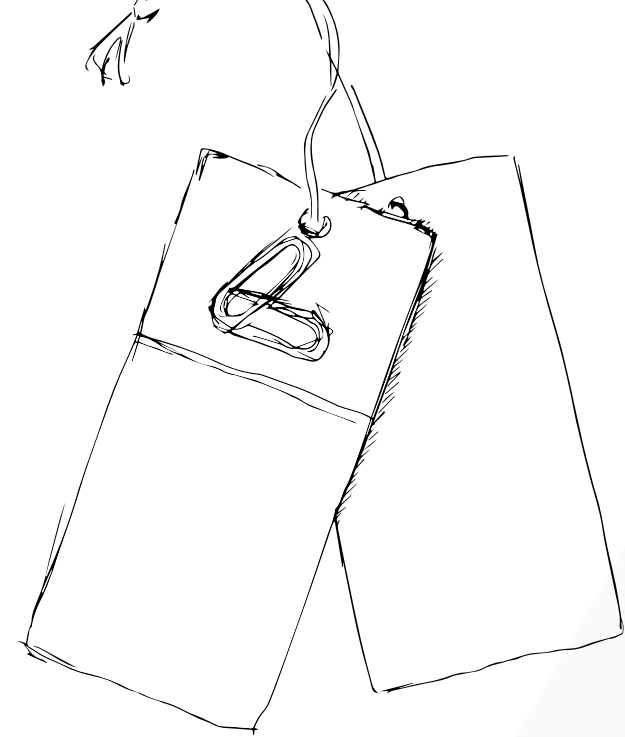
Transparenz und Kennzeichnung

Relevanz und Auswirkungen

Mit der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit hat auch das sogenannte Greenwashing zugenommen. Das ist eine kritische Bezeichnung für das Verbreiten von Informationen und Kommunikationsinhalten und für sonstige Aktivitäten, die bewusst darauf abzielen, einem Unternehmen in der Öffentlichkeit ein umweltfreundliches und verantwortungsbewusstes Image zu verleihen, ohne dass es dafür eine hinreichende Grundlage gibt.

Irreführende oder fehlende Informationen über ein Unternehmen und seine Produkte sind ein Hindernis für eine nachhaltige Entwicklung. Denn nur wenn Konsument:innen Zugang zu korrekten und geeigneten Informationen über Produkte haben, können sie nachhaltige Kaufentscheidungen treffen. Es liegt in der Verantwortung von Unternehmen, transparent und aktiv darüber zu informieren, wie Produkte hergestellt wurden, woraus sie bestehen, worauf bei ihrem Gebrauch zu achten ist, wie sie gepflegt und gegebenenfalls repariert werden können und wie sie am Lebensende richtig entsorgt oder einem Recycling zugeführt werden können.

LÖFFLER setzt auf authentisches und verantwortungsvolles Marketing, transparente Kommunikation, eine umfassende Produktkennzeichnung sowie auf Gütesiegel und Zertifikate unabhängiger Prüfanstalten. Somit schaffen wir Vertrauen und erleichtern es Konsument:innen, fundierte Entscheidungen zu treffen.



Aktive Information und völlige Transparenz

LÖFFLER legt großen Wert auf Transparenz. Wir bieten unseren Stakeholdern umfassende Informationen zum Unternehmen und unseren Produkten und nutzen dafür unterschiedliche Kommunikationswege. Selbstverständlich betrachten wir diese nicht als Einbahnstraßen: Wir freuen uns, wenn wir kontaktiert werden, und bemühen uns stets, den an uns herangetragenen Anliegen gerecht zu werden. Für weitere Informationen siehe [Stakeholder und Partner \(S. 44\)](#)

Information auf allen Kanälen

Digital erreichen wir unsere Stakeholder über unsere Website, diverse Social-Media-Kanäle und die regelmäßig versendeten Newsletter. Das Herzstück der Kommunikation sowie der Präsentation des Unternehmens und seiner Produkte ist unsere Website.

Wir aktualisieren und ergänzen die Informationen auf unserer Website und den Online-Plattformen regelmäßig und achten darauf, sie möglichst verständlich und leicht zugänglich aufzubereiten, um die Usability und das Markenerlebnis zu verbessern. Besucher:innen finden alle wichtigen Informationen über das Unternehmen und seine Produkte und können direkt von der Website die gewünschten Artikel bestellen.

Informationen über LÖFFLER findet man auch in der Fachpresse und sonstigen Medien. Wir pflegen den Kontakt zu Journalist:innen und informieren sie auch via Presseausendungen über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen und Produktneheiten.

Nachhaltigkeit kommunizieren

Nachhaltigkeit ist bei LÖFFLER seit jeher ein Teil der Unternehmenskultur und Verantwortung ein zentraler Kernwert unserer Marke. Der erste Nachhaltigkeitsbericht 2020 war der Grundstein für eine umfassende Kommunikation darüber, was wir wirtschaftlich, sozial und ökologisch leisten, welche Ziele wir uns setzen und mit welchen Maßnahmen wir diese erreichen wollen. Seither haben wir die interne und externe Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit bei LÖFFLER ausgeweitet und professionalisiert. So informieren wir mittlerweile via [retraced \(S. 81\)](#) über die gesamte Herstellungs- und Lieferkette von Produkten und verfassen regelmäßig Blogbeiträge über Nachhaltigkeitsthemen, die uns beschäftigen.

Der gegenständliche Nachhaltigkeitsbericht 2023 ist ein weiterer Meilenstein unserer Nachhaltigkeitskommunikation. Wir legen darin lückenlos und transparent offen, was wir in den letzten drei Geschäftsjahren bewegt haben. Wir verschweigen aber auch nicht, welche Ziele wir noch nicht erreicht haben und welche Maßnahmen noch offen sind. Der Bericht steht als PDF-Dokument auf unserer Website zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir unseren Stakeholdern eine Zusammenfassung als Printversion an. Auf unserer Website finden sie die wichtigsten Informationen zu unserem Nachhaltigkeitsengagement und den aktuellen Entwicklungen in den einzelnen Handlungsfeldern unserer [Nachhaltigkeitsstrategie \(S. 27\)](#).

Authentizität im Marketing

Unberührte Natur und grenzenlose Freiheit: Auch in der Sport- und Outdoor-Branche werden im Marketing gerne schöne Bilder und Geschichten vermittelt, die positive Emotionen hervorrufen und das werbende Unternehmen und seine Produkte in einem guten Licht erstrahlen lassen. LÖFFLER legt Wert darauf, im Marketing und in der Werbung nichts zu versprechen, was wir nicht halten können. „Walk the Talk“ ist der Anspruch, den wir an uns stellen, und unsere Stakeholder können darauf vertrauen, dass wir diesem Anspruch auch gerecht werden.

Wenn wir also postulieren: „LÖFFLER ermöglicht Ausdauersportler:innen besser zu werden, als Athlet:innen und als Konsument:innen“, dann wollen wir auch belegen können, dass unsere Produkte das leisten. Der Nachhaltigkeitsbericht dient genau diesem Zweck. Ergänzend dazu veröffentlichen wir auf unserer Website ausführliche Informationen, etwa zu den verwendeten Materialien, unseren Produkten, ihrer bestmöglichen Pflege sowie zum Reparaturservice, den LÖFFLER anbietet.

Am Point of Sale informieren wir die Kund:innen über die Eigenschaften unserer Produkte z. B. mittels Aufsteller und Videos. Auskunft zu den Produkten erhalten die Konsument:innen außerdem vom Verkaufspersonal im Fachhandel, das von uns regelmäßig geschult wird. Alle Händler, die sich vor Ort ein Bild von unserer Produktion machen möchten, sind herzlich eingeladen, uns zu besuchen, und werden gerne durch den gesamten Betrieb geführt.

Lückenlose Produktkennzeichnung

Ein weiterer wichtiger Informationsträger sind die Produkte selbst. Es gibt eine internationale Norm für die Pflegekennzeichnung von Textilien. Angaben zum Herkunftsland und zur Materialzusammensetzung sind verpflichtend am Textil anzubringen und müssen über die gesamte Lebensdauer gut lesbar bleiben. Das Pflegeetikett von LÖFFLER Produkten enthält zusätzlich Informationen zur schonenden Pflege sowie die Produktionsnummer, mittels der wir im Falle einer Reklamation den Produktionsprozess nachvollziehen und den Ursachen eines etwaigen Qualitätsmangels auf den Grund gehen können.

Zusätzlich zum Pflegeetikett bringen wir an allen unseren Artikeln Produktanhänger an. Darauf befinden sich ergänzende Informationen, etwa zu Material, Schnitt, Ausstattung und Bekleidungsphysiologie. Gütesiegel, wie jene von OEKO-TEX®, bringen wir ebenfalls am Produktanhänger an.

Keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

LÖFFLER achtet auch beim Marketing und in der Kommunikation sehr genau darauf, alle Vorgaben zu erfüllen. Sollte es dennoch zu Verstößen kommen, reagieren wir sofort, um die Konformität wiederherzustellen. Im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Verstöße.

Ziele

- > Supply Chain Transparency:
 - » *Darstellung der Lieferkette mit retraced*

Geplante Maßnahmen

- » *Mountainsports-Kollektion Sommer 2024 mit retraced abbilden*
- » *Nordic-Sports-Kollektion Winter 2024-25 mit retraced abbilden*
- » *Bike-Kollektion Sommer 2025 mit retraced abbilden*



Anhang

Zum Bericht

Das ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht von LÖFFLER. Er ist an alle unsere Stakeholder adressiert. Ihr Vertrauen und unsere gute Beziehung zu ihnen bilden die Basis unseres Erfolgs. Der Bericht legt umfangreich und transparent offen, wie LÖFFLER seiner unternehmerischen Verantwortung gerecht wird, und enthält alle wesentlichen Informationen und Daten zur Darstellung der Managementansätze, Aktivitäten, Leistungen und Ziele von LÖFFLER für eine nachhaltige Entwicklung.

Berichtende Organisation und inkludierte Entitäten

Berichtende Organisation ist die LÖFFLER GmbH mit Sitz und Produktionsstandort in Ried im Innkreis, Österreich. Die Berichtsgrenze umfasst die LÖFFLER GmbH und die LÖFFLER Bulgarien EOOD mit Sitz in Tryavna, Bulgarien. Letztere ist die einzige Tochtergesellschaft der LÖFFLER GmbH und befindet sich in deren Alleinbesitz. LÖFFLER produziert ausschließlich an diesen beiden Standorten. Sofern einzelne Daten und Informationen von dieser Berichtsgrenze abweichen, ist dies an entsprechender Stelle im Bericht vermerkt.

Die Daten der beiden Gesellschaften werden konsolidiert berichtet, auch wenn dies unternehmensrechtlich nicht vorgesehen ist. Die Muttergesellschaft von LÖFFLER, die im Sinne des § 244 UGB den Konzernabschluss zu erstellen hat, ist die Fischer Beteiligungsverwaltungs GmbH (FN 114802b). Für ein vollständiges Bild von LÖFFLER erscheint es uns jedoch unerlässlich, auch über die Aktivitäten und Leistungen des Tochterunternehmens zu berichten und es in den Kennzahlen zu integrieren. Daher haben wir für diesen Bericht eine fiktive Konsolidierung der LÖFFLER GmbH und des Tochterunternehmens LÖFFLER Bulgarien EOOD vorgenommen.

Berichtszeitraum und -rhythmus

Das Geschäftsjahr der LÖFFLER GmbH erstreckt sich von Anfang März bis Ende Februar, jenes der LÖFFLER Bulgarien EOOD deckt sich mit dem Kalenderjahr.

Der Berichtszeitraum umfasst bei der LÖFFLER GmbH die Geschäftsjahre 2020/21, 2021/22 und 2022/23, bei der LÖFFLER Bulgarien EOOD die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022. In den meisten Tabellen und Diagrammen im Bericht sind die Daten der beiden Gesellschaften aggregiert dargestellt. Durch die leicht abweichenden Wirtschaftsjahre der beiden Gesellschaften wurden in manchen Bereichen um 2 Monate versetzte Kennzahlen kumuliert. Bei den Umweltkennzahlen wurde anders verfahren. Diese haben wir auch für den Standort in Tryavna analog dem abweichenden Wirtschaftsjahr der LÖFFLER GmbH erhoben und mit den Daten aus Ried zusammengeführt.

Dieser Bericht wurde im Dezember 2023 veröffentlicht, der Vorgängerbericht im September 2020. Wir planen, auch künftig alle drei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen.

Richtigstellung und Neudarstellung von Informationen

Wir haben bei der Aufbereitung der Umweltdaten dieses Berichts die Datenbasis im Vergleich zum Vorgängerbericht verbessert. Im Sinne der Transparenz und zur besseren Vergleichbarkeit über beide Berichtszeiträume hinweg haben wir in den betroffenen Datenbereichen die Werte für das Geschäftsjahr 2019/20 sowie die Mittelwerte der Jahre 2017/18 bis 2019/20 (= Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts 2020) rückwirkend neu berechnet. Unter allen Diagrammen, in denen wir eine Richtigstellung von Informationen aus dem Vorgängerbericht vorgenommen haben, ist dies vermerkt. In den erläuternden Texten steht, welche Daten ergänzt oder korrigiert wurden.

Eine Neudarstellung von Informationen hat sich durch die Ausweitung der Systemgrenze bei der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen ergeben, auch diese Änderung ist im Kapitel Emissionen und Klimaschutz (S. 110) detailliert erläutert.

Zudem haben wir die Struktur des Berichts vor allem im Kapitel Unternehmensprofil (S. 8-48) angepasst, um den geänderten Anforderungen der neuen GRI-Standards zu entsprechen. Geringfügige Änderungen haben wir außerdem bei der Bezeichnung und Definition jener Themen vorgenommen, die wir als relevant eingeschätzt und in der Folge als wesentlich bewertet haben (siehe Wesentlichkeitsanalyse; S. 209)

In einigen Diagrammen wurden einzelne Balken zur besseren Sichtbarkeit überhöht dargestellt. Das tatsächliche Verhältnis der Werte zueinander spiegelt sich in den angeführten Zahlen wider.

Standards und externe Prüfung

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die GRI-Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (siehe S. 213).

Bei der Erstellung des Berichts wurde LÖFFLER von einem externen Experten für Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützt. Er hat dafür gesorgt, dass die GRI-Standards im Berichtsprozess richtig angewendet und im Bericht korrekt umgesetzt wurden.

Eine Überprüfung der im Bericht publizierten Informationen und Daten durch Wirtschaftsprüfer:innen oder sonstige Anbieter von Prüfungsleistungen wurde nicht beauftragt. Einen externen Prüfungsbericht gibt es daher nicht.

Schreibweise

Eine gendergerechte Sprache ist uns wichtig. Wenn sich in diesem Bericht personenbezogene Bezeichnungen nicht exklusiv auf ein Geschlecht beziehen, wollen wir dies auch in der Sprache sichtbar machen, indem wir geschlechtsneutrale Formulierungen, die Paarform oder den Gender-Doppelpunkt verwenden. Fallweise weichen wir – etwa im Interesse der Lesefreundlichkeit – davon ab, womit sich auch die männliche Form eines Ausdrucks auf alle Geschlechter beziehen kann.

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Markus Reisegger-Huber
Nachhaltigkeitsmanager
Telefon: +43 7752 84 421 – 113

Bestimmung der wesentlichen Themen

Dieser Bericht enthält Informationen zu Themen, die im Zusammenhang mit den Auswirkungen von LÖFFLER auf die Wirtschaft, Umwelt und Menschen wesentlich sind. Das können direkte Auswirkungen sein, die unmittelbar mit unserer Geschäftstätigkeit zusammenhängen, sowie indirekte Auswirkungen, die durch unsere Geschäftsbeziehungen in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette oder im Lebenszyklus unserer Produkte entstehen. Eine zentrale Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements (*siehe S. 27*) von LÖFFLER besteht darin, die direkten und indirekten Auswirkungen laufend zu evaluieren und die damit zusammenhängenden Chancen und Risiken zu bewerten. Daraus ergeben sich jene Themen, für die wir in weiterer Folge wirksame Managementansätze zur Verbesserung unserer Leistung entwickeln. Die Ansprüche und Interessen unserer Stakeholder (*siehe S. 44*) werden in diesem Prozess berücksichtigt, je nach Aufgabenstellung binden wir Vertreter:innen der verschiedenen Stakeholdergruppen auch direkt ein.

Zusätzlich zu diesem kontinuierlichen Prozess der Identifikation und Bewertung von Auswirkungen und Themen, der von der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement koordinierend geleitet wird, führt LÖFFLER alle drei Jahre eine umfassende und systematische Wesentlichkeitsanalyse durch. Im Rahmen dieser quantitativen und qualitativen Analyse werden jene Themen identifiziert, die für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung zentral sind.

Wesentlichkeitsanalyse

Die nachfolgend beschriebene Wesentlichkeitsanalyse wurde im Frühjahr 2023 durchgeführt. Wir haben dabei neben der üblichen und zur Bestimmung der wesentlichen Themen nach den Vorgaben der GRI-Standards zentralen Impact Materiality auch erstmals grob die Financial Materiality analysiert, die im Hinblick auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU an Bedeutung gewinnt. Die Impact Materiality leitet sich aus den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens ab (Inside-out-Perspektive), während zur Bewertung der Financial Materiality die finanziellen Auswirkungen gewisser externer Entwicklungen, wie z. B. jene des Klimawandels, auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive) entscheidend sind.

LÖFFLER fällt zwar nicht in den Geltungsbereich der CSRD, wir fanden es aber dennoch wichtig, uns auch mit den finanziellen Auswirkungen externer Entwicklungen auf LÖFFLER zu befassen, und haben uns daher im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Vorfeld dieses Berichts mit beiden Perspektiven auseinandergesetzt. Im Folgenden gehen wir auf die Vorgangsweise und Ergebnisse dieser Analyse ein.

Impact Materiality

Identifikation relevanter Themen

Im ersten Schritt hat der Nachhaltigkeitsmanager von LÖFFLER unter Einbeziehung eines externen Experten für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit des Unternehmens relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 31 themenspezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Ein Standard wurde dann als relevant bewertet, wenn eine oder mehrere der Angaben, die der Standard umfasst, im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von LÖFFLER von Belang waren. Dabei sind die Erfahrungen aus dem laufenden Prozess zur Identifikation und Bewertung von Auswirkungen und Themen ebenso eingeflossen wie die Erkenntnisse der Wesentlichkeitsanalyse aus 2019, die auch eine breit angelegte Befragung der Stakeholder umfasste.

Von den relevanten GRI-Standards wurden einige zu übergeordneten Themen zusammengefasst. Darüber hinaus hat das Projektteam mehrere spezifische Themen ergänzt, die nicht von den GRI-Standards abgedeckt sind. Das Ergebnis war eine Liste mit 16 relevanten Themen, die wir den folgenden Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet haben:

- » Verlässlicher Wirtschaftspartner
- » Umweltfreundlicher Produzent
- » Attraktiver Arbeitgeber
- » Bessere Produkte

Im Vergleich zur Wesentlichkeitsanalyse 2019 haben wir die Liste der relevanten Themen geringfügig geändert. So haben wir das Thema Rechtssicherheit und Compliance gestrichen, weil darüber aufgrund von Änderungen in den GRI-Standards nun ohnehin verpflichtend berichtet werden muss. Die Themen Umweltschutz in der Herstellungs- und Lieferkette sowie Arbeitnehmeraspekte in der Herstellungs- und Lieferkette haben wir zum Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette zusammengefasst und dem Handlungsfeld Verlässlicher Wirtschaftspartner zugeordnet. Das Thema Materialien wurde durch das Thema Kreislauffähige Produkte ersetzt, um Redundanzen zum weiterhin bestehenden Thema Materialeinsatz zu reduzieren und weil das Thema Kreislaufwirtschaft immer mehr in den Fokus rückt. Bei weiteren Themen haben wir die Bezeichnung leicht angepasst, ohne etwas an der inhaltlichen Definition oder ihrer Zuordnung zu den Handlungsfeldern zu ändern.

Bewertung der Themen mittels Online-Umfrage

Im zweiten Schritt wurden die Führungskräfte und Betriebsräte von LÖFFLER zu den Auswirkungen des Unternehmens im Zusammenhang mit den einzelnen Themen befragt. Es wurden 36 Personen zu der anonymen Online-Umfrage eingeladen. Alle haben daran teilgenommen und die Umfrage abgeschlossen (Rücklaufquote 100 %; Drop-out-Rate: 0 %). Sie haben zu jedem der 16 Themen eine Impact-Bewertung zwischen 1 und 9 abgegeben, wobei 1 bedeutet, dass die Aktivitäten und Entscheidungen von LÖFFLER keine Auswirkungen im Zusammenhang mit diesem Thema haben, und 9 bedeutet, dass potenziell sehr große Auswirkungen damit verbunden sind. Positive Auswirkungen (Chancen) und negative Auswirkungen (Risiken) mussten getrennt bewertet werden. Der jeweils höhere Wert ist später bei der quantitativen Auswertung in die Grundbewertung eingeflossen.

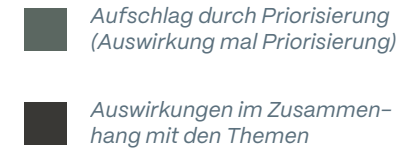
Ergänzend dazu mussten die Befragten für jedes Thema eine Leistungsbewertung nach dem Schulnotenprinzip vornehmen und hatten außerdem die Möglichkeit, Ideen oder Maßnahmen anzuführen, die zu einer Verbesserung der Leistung von LÖFFLER im Zusammenhang mit den einzelnen Themen beitragen könnten. Dadurch haben wir wertvolle Anregungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms erhalten. Ausgewählte Ziele und Maßnahmen daraus sind in diesem Bericht veröffentlicht.

Im Sinne einer klaren Priorisierung wurden die Führungskräfte und Betriebsräte am Ende der Befragung gebeten, von den 16 Themen maximal 5 auszuwählen, bei denen LÖFFLER den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Themen spiegelt sich im sogenannten „Aufschlag durch Priorisierung“ wider. Dieser Bonus wurde mathematisch wie folgt errechnet: Grundbewertung des Themas mal Prozentsatz der Nennungen als eines der Themen mit der größten Hebelwirkung.

Ein Beispiel: Wenn der Mittelwert der Grundbewertung eines Themas bei 7 liegt und 50 % der Befragten dieses Thema als eines von jenen mit der größten Hebelwirkung für Nachhaltigkeit ausgewählt haben, ergibt das eine Gesamtbewertung von 10,5 ($7 + 0,5 \cdot 7 = 10,5$).

Am höchsten bewertet wurden die Themen Beschäftigung und Arbeitgeberqualität (11,2), Materialeinsatz (10,9), Langlebigkeit und Reparaturservice (10,9), Regionale Beschaffung und Wertschöpfung (10,5) sowie Energieerzeugung und -verbrauch (10,3). Im nachfolgenden Diagramm ist die Bewertung aller Themen dargestellt.

Auswirkung inkl. Priorisierung

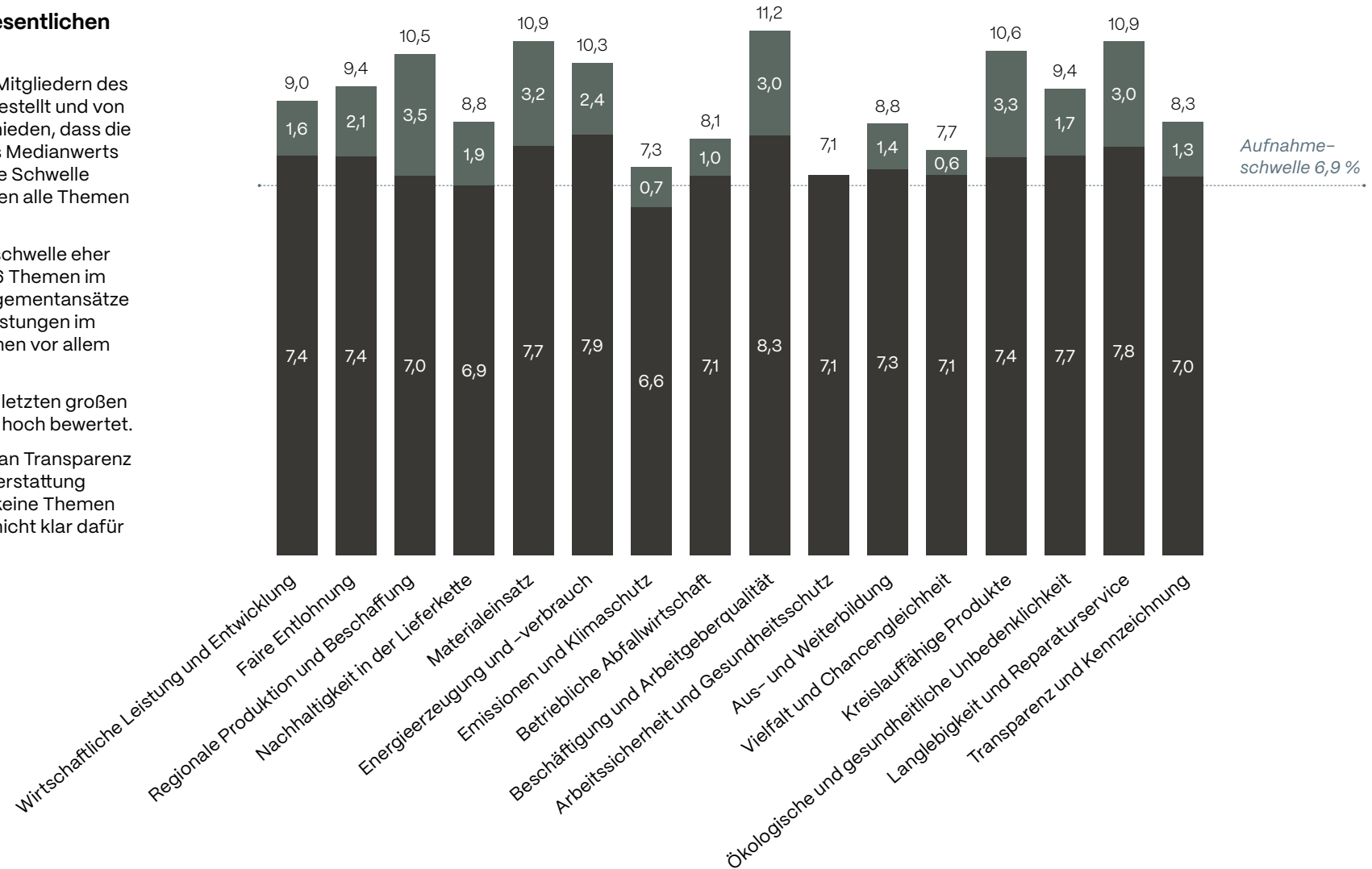


Diskussion und Freigabe der wesentlichen Themen

Die Umfrageergebnisse wurden den Mitgliedern des obersten Führungskreises (FK 1) vorgestellt und von diesen diskutiert. Dabei wurde entschieden, dass die Wesentlichkeitsschwelle bei 75 % des Medianwerts liegen soll. Der Median lag bei 9,2 – die Schwelle dementsprechend bei 6,9. Somit liegen alle Themen über dieser Grenze.

Für die Entscheidung, die Aufnahmeschwelle eher niedrig zu ziehen und somit zu allen 16 Themen im Nachhaltigkeitsbericht unsere Managementansätze und durch Kennzahlen gestützten Leistungen im Berichtszeitraum offenzulegen, sprachen vor allem folgende Argumente:

- » Unsere Stakeholder haben bei der letzten großen Online-Umfrage alle Themen sehr hoch bewertet.
- » Wir möchten gerne das hohe Maß an Transparenz und eine Kontinuität in der Berichterstattung beibehalten und daher möglichst keine Themen weglassen, sofern die Bewertung nicht klar dafür spricht.



Financial Materiality

Zur Bewertung der Financial Materiality hat das Projektteam jene ökologischen, soziodemografischen, wirtschaftlichen, technologischen und regulatorischen Entwicklungen identifiziert, mit denen schon jetzt finanzielle Auswirkungen auf LÖFFLER verbunden sind oder die das Potenzial haben, mittel- bis langfristig das Wachstum und die Ertragskraft des Unternehmens zu beeinflussen, weil damit erhebliche Risiken und/oder Chancen verbunden sind. Folgende 10 externe Entwicklungen wurden im Zuge dessen als relevant bewertet und grob beschrieben:

- » Neue Regularien für Nachhaltigkeit
- » Inflation und Kostendruck
- » Instabile globale Lieferketten
- » Klimakrise
- » Energiewende
- » Arbeits- und Fachkräftemangel
- » Geänderte Ansprüche der Mitarbeiter:innen
- » Sich ändernde Kundenerwartungen
- » Risiko Greenwashing
- » Digitalisierung

Diese Entwicklungen wurden in weiterer Folge im Rahmen der oben erwähnten Online-Umfrage von den Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern bewertet. Positive Auswirkungen (Chancen) und negative Auswirkungen (Risiken), die mit diesen Entwicklungen einhergehen, mussten auf einer Skala von 1 bis 9 getrennt eingeschätzt werden.

Die Auswertung der Bewertungen hat gezeigt, dass über alle Themen hinweg die Risiken im Durchschnitt mit 6,5 höher bewertet wurden als die Chancen (5,7). Am deutlichsten überwiegen die Risiken bei den Themen Inflation und Kostendruck (7,9; Differenz zur Chancenbewertung: 3,4), Arbeits- und Fachkräftemangel (7,5; Differenz zur Chancenbewertung: 3,3) und Geänderte Ansprüche der Mitarbeiter:innen (7,5; Differenz zur Chancenbewertung: 2,6). Erheblich größere Chancen als Risiken verbinden die Befragten mit dem Thema Digitalisierung (6,9; Differenz zur Risikobewertung: 1,6).

Im Zuge der Präsentation und Diskussion der Umfrageergebnisse wurde analog zur Vorgangsweise bei den Themen der Impact-Bewertung auch bei den externen Entwicklungen die Schwelle für die Financial Materiality bei 75 % des Medianwerts gezogen. Dieser lag bezogen auf die jeweils höhere Bewertung bei 6,8 – die Schwelle dementsprechend bei 5,1.

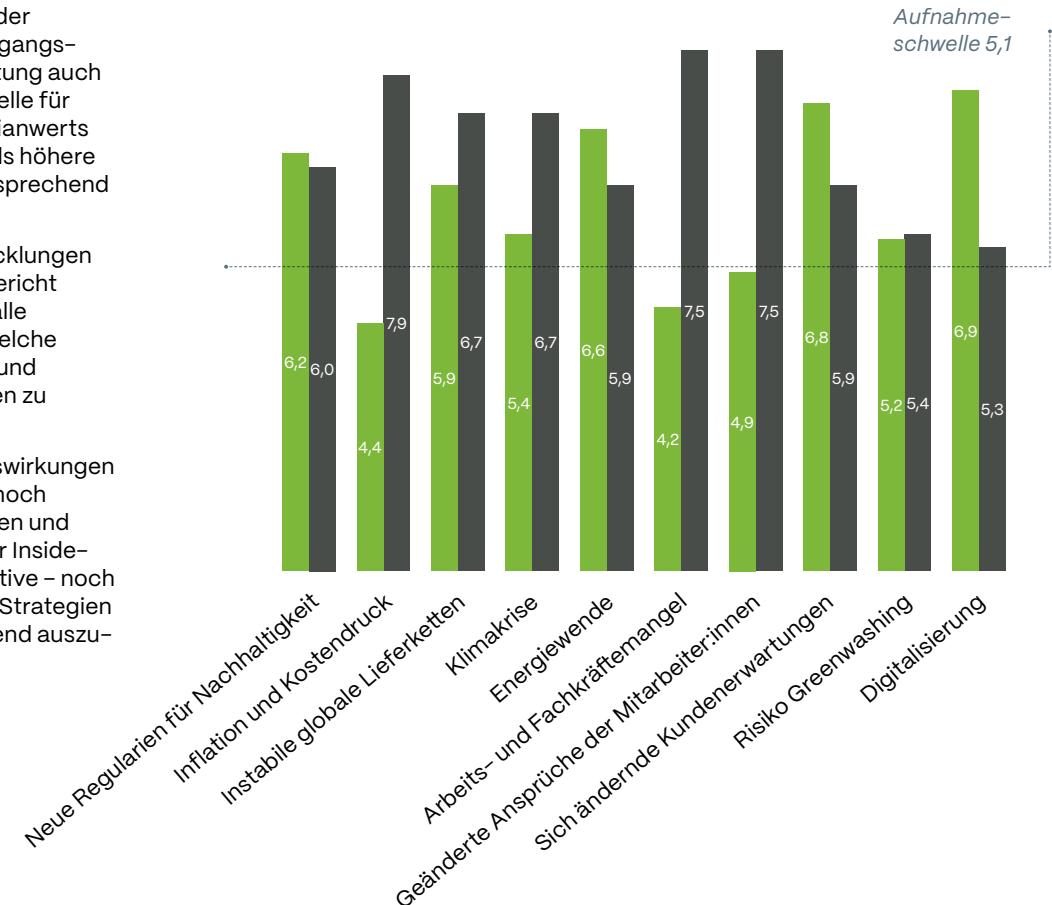
Demnach liegen auch alle externen Entwicklungen über dieser Grenze. Wir gehen daher im Bericht – jeweils im Kapitel „Unser Zugang“ – auf alle Entwicklungen kurz ein und legen offen, welche strategischen Ansätze LÖFFLER verfolgt und welche Maßnahmen wir setzten, um Risiken zu minimieren und Chancen zu nutzen.

Mit einzelnen Entwicklungen (z. B. den Auswirkungen der Klimakrise) werden wir uns in Zukunft noch intensiver befassen, um mögliche Szenarien und potenzielle Auswirkungen – sowohl aus der Inside-out- als auch aus der Outside-in-Perspektive – noch besser abschätzen zu können und unsere Strategien und Managementansätze dementsprechend auszurichten.

Positive und negative finanzielle Auswirkungen externer Entwicklungen auf Löffler

■ Positive Auswirkungen
(1=sehr gering, 9=sehr hoch)

■ Negative Auswirkungen
(1=sehr gering, 9=sehr hoch)



GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung	LÖFFLER GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.03.2020 bis 28.02.2023 berichtet.					
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021					
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	keiner anwendbar					
GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe

Allgemeine Angaben

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Unternehmensgröße, -struktur und -standorte Eigentümerinnen	9 22-23	●		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Zum Bericht	207-208	●		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontakstelle	Zum Bericht	207-208	●		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Zum Bericht	207-208	●		
	2-5 Externe Prüfung	Zum Bericht	207-208	●		

2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Sortiment Belieferte Märkte und Vertriebskanäle Herstellung in der Lieferkette	8 10 39-42	●		
	2-7 Angestellte	Belegschaftsstruktur	140-143	●		
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Belegschaftsstruktur	140-143	●		

3. Unternehmensführung

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Geschäftsführung Beirat	21 24	●		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	>>		☒	1	Die Auswahl des Beirats und der Geschäftsführung obliegt der Gesellschafterin. Welche Kriterien dabei berücksichtigt werden, entzieht sich der Kenntniss und dem Einfluss von LÖFFLER.
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsführung Beirat	21 24	●		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Abstimmung und Kontrolle Operative Planung und Steuerung Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	25 26 27-30	●		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	27-30	●		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Bestimmung der wesentlichen Themen >>	209-212	●	1	Der Geschäftsführer war in jeden Prozessschritt zur Erstellung dieses Bericht eingebunden und hat sowohl die wesentlichen Themen als auch den Nachhaltigkeitsbericht geprüft und freigegeben. Der Beirat wurde in den regelmäßigen stattfindenden Beiratssitzungen durch die Geschäftsführung informiert.

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe
3. Unternehmensführung						
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-15 Interessenkonflikte	>>		☞	1	Das Verfahren zur Vermeidung oder Minderung von Interessenkonflikten im Beirat obliegt der Gesellschafterin. LÖFFLER hat darüber weder Kenntnisse noch Einfluss darauf. Etwaige Interessenskonflikte werden gegenüber den Stakeholdern nicht offengelegt.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Beschwerdemechanismen und Whistleblowing	37	●		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsführung Beirat	21 24	●		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Abstimmung und Kontrolle	25	☞	1	Die Bewertung der Leistung des Beirats erfolgt durch die Eigentümerinnen. LÖFFLER hat darüber keine Kenntnisse und kann daher nicht darüber berichten.
	2-19 Vergütungspolitik	Vergütung der Führungskräfte Existenzsichernde Entlohnung	25 66-71	☞	1	Über die Vergütungspolitik und das Verfahren zur Festlegung der Vergütung für die Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen wird vollumfänglich berichtet. Über die Vergütung der Beiratsmitglieder kann nichts berichtet werden. Sie obliegt der Gesellschafterin. LÖFFLER hat darüber weder Kenntnisse noch Einfluss darauf.
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Vergütung der Führungskräfte Existenzsichernde Entlohnung	25 66-71	☞	1	Über die Vergütungspolitik und das Verfahren zur Festlegung der Vergütung für die Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen wird vollumfänglich berichtet. Über die Vergütung der Beiratsmitglieder kann nichts berichtet werden. Sie obliegt der Gesellschafterin. LÖFFLER hat darüber weder Kenntnisse noch Einfluss darauf.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			○	4	Die erforderlichen Daten wurden bisher nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden.
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken						
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort	5	●		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Leitbild und Werte Leitsätze (Nachhaltige Unternehmensführung) Leitsätze (Verlässlicher Wirtschaftspartner) Verhaltenskodex für Lieferanten Leitsätze (Umweltfreundlicher Produzent) Leitsätze (Attraktiver Arbeitgeber) Leitsätze (Bessere Produkte) Zertifikate und freiwillige Vorgaben	16 18 54 79 88 134 176 192-195	●		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Geschäftsführung Abstimmung und Kontrolle Operative Planung und Steuerung Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Compliance in der Lieferkette Nachhaltigkeit in der Lieferkette	21 25 26 27-30 36 78-82	●		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Compliance in der Lieferkette Beschwerdemechanismen und Whistleblowing Keine Verstöße	36 37 38	●		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Compliance in der Lieferkette Beschwerdemechanismen und Whistleblowing LÖFFLER als Arbeitgeber	36 37 136-139	●		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Keine Verstöße	38	●		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	>>				LÖFFLER ist Mitglied folgender Organisationen: Personalnetzwerk Innviertel (PNI), Verein „Gesundes Ried“

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe	
5. Einbindung von Stakeholdern							
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder und Partner	43-48	●			
	2-30 Tarifverträge	Existenzsichernde Entlohnung	66-71	●			
Wesentliche Themen							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Bestimmung der wesentlichen Themen	209-212	●			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentliche Themen	30	●			
Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Operative Planung und Steuerung	26	●			
		Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	27-30				
		Unser Zugang	51-55				
		Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung	56-64				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	62	●			
		201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Ausrichtung und Positionierung	87	⚡	4	Die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel sind im Bericht grob beschrieben. Eine monetäre Bewertung der finanziellen Folgen des Klimawandels wurde noch nicht vorgenommen. Der Bericht enthält daher keine Informationen dazu.
		201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Existenzsichernde Entlohnung >>	66-71	●		Das Pensionskassenmodell stellt für LÖFFLER keine Verbindlichkeiten dar. Die den Dienstnehmer:innen zustehenden leistungsorientierten Pensionsansprüche wurden an eine Pensionskasse ausgelagert.
Faire Entlohnung							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	27-30	●			
		Unser Zugang	51-55				
		Faire Entlohnung	65-73				
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Existenzsichernde Entlohnung	66-71	●			
Regionale Produktion und Beschaffung							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	27-30	●			
		Unser Zugang	51-55				
		Regionale Produktion und Beschaffung	74-77				
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferanten und Einkaufsvolumen nach Ländern	76	●			
Nachhaltigkeit in der Lieferkette							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	27-30	●			
		Compliance in der Lieferkette	36				
		Nachhaltigkeit in der Lieferkette	78-82				
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Lieferantenbewertung	80	●			
		Rückverfolgbarkeit und Transparenz mit retraced	81				
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Lieferantenbewertung	80	●			
		Rückverfolgbarkeit und Transparenz mit retraced	81				

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe
Materialeinsatz						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Materialeinsatz	27-30 85-89 90-101	●		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Materialeinsatz gestiegen Steigender Anteil recycelter Materialien	90-92 93	●		
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Steigender Anteil recycelter Materialien	93	●		
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Verpackungsmaterialien Abfallaufkommen Abfallbehandlung Hausinterner Reparaturservice	98-99 124-126 127-128 199-200	⚡	4	Die Anzahl der an LÖFFLER zur Reparatur und als Reklamation zurückgesendeten Produkte ist dargestellt. Eine Differenzierung nach Produktkategorien haben wir nicht vorgenommen. Die Wiederverwendung von Verpackungsmaterialien ist beschrieben. Quantitative Daten dazu werden aber nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden.
Energieerzeugung und -verbrauch						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Energieerzeugung und -verbrauch	27-30 85-89 102-109	●		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Gesamtenergieverbrauch zuletzt gesunken Energieverbrauch zur Temperierung der Gebäude sinkt Stromverbrauch steigt aufgrund zunehmender Elektrifizierung Energieverbrauch der Firmenfahrzeuge	103-104 105 106-107 108	●		
	302-3 Energieintensität	Gesamtenergieverbrauch zuletzt gesunken	103-104	●		
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Energieverbrauch zur Temperierung der Gebäude sinkt Stromverbrauch steigt aufgrund zunehmender Elektrifizierung Energieverbrauch der Firmenfahrzeuge	105 106-107 108	⚡	4	Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sind dargestellt. Wie viel Energie dadurch jeweils exakt eingespart wurde, haben wir nicht erhoben. Diese Daten können daher nicht berichtet werden.
Emissionen und Klimaschutz						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Energieerzeugung und -verbrauch Emissionen und Klimaschutz	27-30 85-89 102-109 110-121	●		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Berechnung des Corporate Carbon Footprint	112-118	●		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Berechnung des Corporate Carbon Footprint	112-118	●		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Berechnung des Corporate Carbon Footprint	112-118	●		
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	Berechnung des Corporate Carbon Footprint	112-118	●		
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	Energieverbrauch zur Temperierung der Gebäude sinkt Stromverbrauch steigt aufgrund zunehmender Elektrifizierung Energieverbrauch der Firmenfahrzeuge Berechnung des Corporate Carbon Footprint	105 106-107 108 112-118	⚡	4	Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen sind dargestellt. Wie viel Emissionen dadurch jeweils exakt eingespart wurden, haben wir nicht erhoben. Diese Daten können daher nicht berichtet werden.

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe
Betriebliche Abfallwirtschaft						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Betriebliche Abfallwirtschaft	27-30 85-89 122-129	●		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Potenzielle abfallbezogene Auswirkungen	123	●		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Abfallmanagement	123	●		
	306-3 Angefallener Abfall	Abfallaufkommen Abfallbehandlung	124-126 127-128	●		
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Abfallaufkommen Abfallbehandlung	124-126 127-128	●		
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen Abfallbehandlung	124-126 127-128	●		
Beschäftigung und Arbeitgeberqualität						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	27-30 131-135 136-148	●		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Fluktuation	144-145	●		
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	LÖFFLER als Arbeitgeber >>	136-139	●		Die freiwilligen sozialen Leistungen und Benefits stehen allen Mitarbeiter:innen zu, auch den teilzeitbeschäftigten.
	401-3 Elternzeit	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	146-147	●		
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	27-30 131-135 149-158	●		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheitsmanagement zur Minderung von Gefährdungen Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes	149 150-153	●		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes	150-153	●		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes Arbeitsmedizinischer Dienst und betriebliche Gesundheitsförderung	150-153 156	●		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes	150-153	●		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes	150-153	●		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Arbeitsmedizinischer Dienst und betriebliche Gesundheitsförderung Minderung körperlicher und psychischer Belastungen	156 157	●		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsunfälle und Krankenstandstage	154-155	●		

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe
Aus- und Weiterbildung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Aus- und Weiterbildung	27-30 131-135 159-164	●		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Laufende Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	162-163	●		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Lehrlingsausbildung bei LÖFFLER LÖFFLER-Traineeprogramm Laufende Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	160 161 162-163	●		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Laufende Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	162-163	●		
Vielfalt und Chancengleichheit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Vielfalt und Chancengleichheit	27-30 131-135 165-170	●		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	LÖFFLER ist weiblich Gute Durchmischung der Generationen Unterschiedliche Nationen und gelebte Integration Inklusion von Menschen mit Behinderungen	166 167-168 169 169	●		
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	>>		●		Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung.
Kreislauffähige Produkte						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Kreislauffähige Produkte	27-30 173-177 186-188	●		
	Anteil kreislauffähiger Produkte je Kollektion	Post-Consumer-Recycling	187	●		
Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Ökologische und gesundheitliche Unbedenklichkeit	27-30 173-177 189-197	●		
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Zertifikate und freiwillige Vorgaben	192-195	●		
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Keine Verstöße	38	●		
Langlebigkeit und Reparaturservice						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Langlebigkeit und Reparaturservice	27-30 173-177 198-201	●		
	Anteil der retournierten Artikel deren Lebenszyklus durch Reparatur verlängert wurde (Reparaturquote)	Hausinterner Reparaturservice	199-200	●		

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Kapitel	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung / Information zur Angabe
Transparenz und Kennzeichnung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation Unser Zugang Transparenz und Kennzeichnung	27-30 173-177 202-206	●		
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung	Authentizität im Marketing	205	●		
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine Verstöße Authentizität im Marketing	38 205	●		
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Keine Verstöße Authentizität im Marketing	38 205	●		

Legende

>> Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex

- Vollständig berichtet / Keine Auslassung
- ▨ Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
- Nicht berichtet / Auslassung der Angabe

Auslassungsgrund

- 1 Nicht anwendbar
- 2 Rechtliche Verbote
- 3 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
- 4 Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Fortschritts- bericht zur Nachhaltigkeit

LÖFFLER hat im Nachhaltigkeitsbericht 2020 für alle 5 Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie die wichtigsten strategischen Ziele veröffentlicht. Darüber hinaus haben wir für jedes wesentliche Thema unsere taktischen Ziele offengelegt sowie jene Maßnahmen, die wir in den Jahren 2020/21 bis 2022/23 zur Erreichung der Ziele umsetzen wollten.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir unsere Stakeholder darüber, welche Ziele wir erreicht und welche der vielen Maßnahmen wir umgesetzt haben. Wir berichten aber auch offen darüber, wo uns das noch nicht gelungen ist.

Die strategischen Ziele sind längerfristig angelegt und daher mehr oder weniger unverändert weiterhin gültig. Ob wir hinsichtlich dieser Ziele auf Kurs sind und welche Fortschritte wir im Berichtszeitraum gemacht haben, ist jeweils unmittelbar nach der Auflistung der strategischen Ziele in kurzen Texten zusammengefasst (siehe S. 19, 55, 89, 135, 177).

Ergänzend dazu haben wir in den nachfolgenden Tabellen separat für jedes Handlungsfeld alle taktischen Ziele und Maßnahmen aus dem Vorgängerbericht aufgelistet und beschrieben, inwieweit wir die Ziele erreicht und die Maßnahmen umgesetzt haben. Der Grad der Zielerreichung ist auch visuell auf einen Blick erkennbar: Grün bedeutet, dass wir das Ziel erreicht haben. Gelb signalisiert, dass wir das Ziel teilweise erreicht oder nur knapp nicht erreicht haben. Rot bedeutet, dass wir das Ziel verfehlt haben. Keine Farbe haben jene Ziele, wo uns belastbare Informationen fehlten, um den Grad der Zielerreichung seriös bewerten zu können.

1. Verlässlicher Wirtschaftspartner (Ziele und Zielerreichung)

ZIELE	ZIELERREICHUNG IM BERICHTSZEITRAUM
<p>Modernisierung, Digitalisierung und Automatisierung der Produktionsanlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Investitionsquote mindestens 3 % vom Umsatz (jährlich, unbegrenzt gültig) 	Die Investitionsquote lag im Berichtszeitraum bei 5,7 %.
<p>Förderung von Innovation, Forschung und Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Ausgabenquote F&E mindestens 2,5 % vom Umsatz (jährlich, unbegrenzt gültig) 	Die F&E-Quote lag im Berichtszeitraum bei 3,07 %.
<p>LÖFFLER bezahlt faire Löhne und sichert den Lebensstandard der Mitarbeiter:innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Lohnniveau liegt deutlich (> 33 %) über dem Kollektivvertrag bzw. über dem gesetzlichen Mindestlohn (jährlich, unbegrenzt gültig) 	<p>Die Entlohnung der LÖFFLER Mitarbeiter:innen in Ried lag im Berichtszeitraum durchschnittlich um 25 % über der kollektivvertraglich festgelegten Vergütung.</p> <p>In Bulgarien lag die Entlohnung 75 % über dem gesetzlichen Mindestlohn.</p>
<p>LÖFFLER bezahlt faire Löhne und sichert den Lebensstandard der Mitarbeiter:innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Auch die niedrigsten Löhne (Vollzeitäquivalent) sind existenzsichernd (laufend, unbegrenzt gültig) 	Wir hatten im Berichtszeitraum noch nicht die benötigten Daten und Informationen, um das seriös evaluieren zu können. Wir arbeiten an einer verbesserten Datenbasis aus neutralen und anerkannten Quellen, um bewerten zu können, in welcher Höhe die Löhne in der europäischen Textilindustrie als existenz sichernd gelten.
<p>Alle Lohnpartnerbetriebe bezahlen ihren Mitarbeiter:innen den gesetzlichen Mindestlohn (laufend, unbegrenzt gültig)</p>	Die Verpflichtung, dass unsere Lieferanten ihren Mitarbeiter:innen zumindest den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen müssen, wurde in beide Versionen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten aufgenommen. Alle Lohnpartnerbetriebe haben den Verhaltenskodex unterzeichnet, und LÖFFLER wird dessen Einhaltung regelmäßig überprüfen.

<p>Erhöhung des Anteils der Nähkapazität, die von eigenen Betriebsstätten bereitgestellt wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> » 50 % der Nähkapazitäten werden bis 2022/23 von eigenen Betrieben bereitgestellt (jährlich, unbegrenzt gültig) 	<p>Aufgrund der sehr guten Auftragslage im Berichtszeitraum mussten wir deutlich mehr Näharbeiten an die Lohnpartner auslagern als üblich. Daher konnten wir nur 33,2 % der benötigten Nähkapazitäten in unseren eigenen Betrieben abdecken.</p>
<p>Sicherstellung einer kontinuierlichen und hohen Auslastung am Produktionsstandort Ried, bei LÖFFLER Bulgarien und bei den Lohnpartnern:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Durchschnittliche Jahresauslastung liegt bei 95 % (jährlich, unbegrenzt gültig) 	<p>Aufgrund der guten Auftragslage im Berichtszeitraum waren alle Lohnpartner, die ausschließlich für LÖFFLER produzieren, voll ausgelastet, sodass sie zu jeder Zeit ausreichend Arbeit für ihre Mitarbeiter:innen hatten.</p>
<p>Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Umweltschutzkriterien, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards sind im Verhaltenskodex für Lieferanten und im Fragebogen zur Lieferantenbewertung detaillierter verankert (bis 2022/23) 	<p>Wir haben zwei Versionen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt: einen für Lohnpartnerbetriebe und einen für Materiallieferanten. In beiden Versionen sind zahlreiche Nachhaltigkeitskriterien und -standards verankert. Unsere Lieferanten verpflichten sich mit der Unterzeichnung des Kodex, sämtliche darin enthaltenen Vorgaben einzuhalten. Auch im Fragebogen zur Lieferantenbewertung haben wir Fragen dazu aufgenommen.</p>
<p>Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Systematische Nachhaltigkeitsbewertung (inkl. Risikobewertung) der A-Lieferanten und Lohnpartner im Rahmen der Lieferantenbewertung (bis 2022/23) 	<p>Wir haben im Geschäftsjahr 2022/23 Nachhaltigkeitskriterien in unsere Lieferantenbewertung mitaufgenommen. Vereinzelt Bewertungen haben im Berichtszeitraum bereits stattgefunden. Diese müssen aber künftig noch weiter systematisiert und auf alle A-Lieferanten ausgedehnt werden.</p>
<p>Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Schrittweise Verbesserung der durchschnittlichen Nachhaltigkeitsbewertung der A-Lieferanten und Lohnpartner (bis 2025) 	<p>Wir haben im Geschäftsjahr 2022/23 Nachhaltigkeitskriterien in unsere Lieferantenbewertung aufgenommen und können ab dem Geschäftsjahr 2023/24 Vergleiche zu den Vorjahren darstellen.</p>

1. Verlässlicher Wirtschaftspartner (Maßnahmen und Umsetzungen)

GEPLANTE MASSNAHMEN	UMSETZUNG IM BERICHTSZEITRAUM
Priorisierung der Digitalisierungsprojekte nach strategischer Bedeutung und Umsetzung der Projekte	Die Maßnahme wurde mit einem vierfärbigen Ampelsystem (Prio 1–4) umgesetzt.
Prozesseffizienz als Kundenserviceinstrument durch die digitale 3–dimensionale Entwicklung und Darstellung der Produkte	Es wurden bereits für die Sommerkollektion 2023 erste Artikel in 3D visualisiert.
Umstellung der Hard- und Software, um 3D zu ermöglichen, und intensive Mitarbeiterschulungen dazu	Die Anschaffung der 3D–Hard- und –Software erfolgte im Geschäftsjahr 2020/21.
Neues Werk für die Konfektion in Bulgarien	Das neue Werk von Löffler in Bulgarien wurde im Oktober 2021 in Betrieb genommen.
Datengrundlagen zu existenzsichernden Löhnen schaffen – für alle Länder, in denen von LÖFFLER oder Lohnpartnerbetrieben produziert wird	Wir haben für alle Länder, in denen wir Lohnpartner haben, die gesetzlichen Mindestlöhne erhoben. Wir bezahlen an die Unternehmen einen Tarif je Fertigungsminute, der es ihnen ermöglicht, die Mitarbeiter:innen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.
10 % des Unternehmensgewinns der LÖFFLER Bulgarien EOOD zur Altersvorsorge der Mitarbeiter:innen in einen Pensionsfonds einzahlen (analog zu LÖFFLER Österreich)	Die geplante Maßnahme wurde durch eine ersetzt, die den Mitarbeiter:innen finanziell um ein Vielfaches mehr bringt: Wir haben den steuerfreien monatlichen Essensbon von 50 Leva auf 200 Leva erhöht.
Jährliche Evaluierung der Lohnpartnerbetriebe, ob sie die gesetzlichen Mindestlöhne bezahlen	Gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex hat LÖFFLER künftig die Möglichkeit, die Lohnabrechnung der Lohnpartner überprüfen zu lassen.
Weiterhin keine Verlagerung der Produktion nach Fernost	Wir sehen „Regional hergestellt in Österreich/Europa“ als USP und halten auch weiterhin daran fest.

Lokale Lieferanten werden bei ansonsten vergleichbarer Leistungsbewertung bevorzugt	Lokale Lieferanten werden bei vergleichbarer Leistungsbewertung weiterhin bevorzugt.
Regionalität des Warenursprungs ist Teil einer standardisierten Nachhaltigkeitsbewertung der A-Lieferanten	Wir haben den Punkt Regionalität in unsere Lieferantenbewertung aufgenommen. Die Frage, ob die gelieferten Waren in Europa produziert werden, fließt in die Bewertung der Lieferanten ein.
Methodentraining für Lohnpartnerbetriebe	Unsere Expert:innen für die Produktion besuchen regelmäßig unsere Lohnpartnerbetriebe, um deren Mitarbeiter:innen zu schulen und somit höchste Produktionsstandards sicherzustellen.
Investition in moderne Produktionsanlagen und leihweise Überlassung moderner Maschinen an die Lohnpartner	Wir haben im Berichtszeitraum in die Weiterentwicklung unseres Maschinenparks für die Produktion investiert, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • neue energiesparende Nähmaschinen • Vliespresse • Steppautomaten • Riegelautomat • Ablängautomat
Analyse des Risikoprofils von A-Lieferanten aufgrund zu definierender Kriterien	Dieses Vorhaben konnten wir im Berichtszeitraum noch nicht realisieren. Die Maßnahme bleibt im Nachhaltigkeitsprogramm und soll spätestens bis Ende 2025/26 umgesetzt werden.
Ergänzungen im Verhaltenskodex und im Fragebogen der Lieferantenbewertung zu Umweltschutz, Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards vornehmen	Wir haben im Berichtszeitraum einen eigenen umfassenden und auditierbaren Verhaltenskodex für unsere Materiallieferanten und Lohnpartner entwickelt, der Kriterien in diesen Bereichen inkludiert.
Schema zur Bewertung und Gewichtung der Leistungen der Lieferanten im Bereich Umweltschutz, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards im Rahmen der Lieferantenbewertung entwickeln	Wir haben die angeführten Bereiche der Materiallieferanten und Lohnpartner in unserem Lieferantenbewertungstool inkludiert.

Ableiten von Maßnahmen zur Lieferantenentwicklung	Dieses Vorhaben konnten wir im Berichtszeitraum noch nicht realisieren. Die Maßnahme bleibt im Nachhaltigkeitsprogramm und soll spätestens bis Ende 2025/26 umgesetzt werden.
Ggf. Maßnahmen zur Beseitigung oder Minderung von negativen Auswirkungen in der Lieferkette umsetzen	Wir haben im Berichtszeitraum von keinen negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen in unserer Lieferkette Kenntnis erlangt, daher waren auch keine Maßnahmen zur Beseitigung, Minderung oder Wiedergutmachung zu setzen.

2. Umweltfreundlicher Produzent (Ziele und Zielerreichung)

ZIELE	ZIELERREICHUNG IM BERICHTSZEITRAUM
Materialeffizienz erhöhen: » Spezifischer Materialverbrauch < 2,2 t/t (bis 2022/23)*	Der spezifische Materialverbrauch ist im Berichtszeitraum um 82 kg/t auf durchschnittlich 2,5 t/t gestiegen.
Recyclinganteil erhöhen: » Anteil Recyclingmaterial am Gesamtmaterialverbrauch > 10 % (bis 2022/23)*	Im Berichtszeitraum haben wir den Anteil der Recyclingmaterialien am Gesamtmaterialverbrauch auf 14,0 % erhöht.
Weiterhin erneuerbare Materialien verwenden: » Anteil Materialien aus erneuerbaren Quellen am Gesamtmaterialverbrauch > 30 % (bis 2022/23)*	Im Berichtszeitraum lag der Anteil der Materialien aus erneuerbaren Quellen am Gesamtmaterialverbrauch bei 31,2 %.
Steigerung der Energieeffizienz: » Reduktion des spezifischen Energiebedarfs auf < 10 MWh/t (bis 2022/23)*	Im Durchschnitt des Berichtszeitraums lag der Wert mit 10,4 MWh/t noch knapp über dem Zielwert, weil viele Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz erst im zweiten oder dritten Geschäftsjahr voll wirksam wurden. 2022/23 lag der spezifische Energiebedarf mit 8,3 MWh/t schon deutlich unter dem Zielwert.

<p>Steigerung des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen > 80 % (bis 2022/23)* 	<p>Wir konnten den Energieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen in den Geschäftsjahren 2020/21 bis 2022/23 im Durchschnitt auf 73,7 % steigern, haben aber somit den Zielwert noch nicht erreicht.</p>
<p>Steigerung der Eigenproduktion von Energie:</p> <ul style="list-style-type: none"> » 60 % des Strombedarfs stammen aus eigener Produktion (bis 2022/23)* 	<p>Die Eigenproduktion des Strombedarfs lag im Geschäftsjahr 2022/23 über beide Standorte hinweg bei rund 20 %. Den Zielwert haben wir somit deutlich verfehlt. Das liegt daran, dass wir uns einerseits bei der Festlegung des Ziels verkalkuliert hatten und andererseits die zweite PV-Anlage in Ried und die PV-Anlage in Bulgarien erst nach Ende des Berichtszeitraums in Betrieb genommen wurden.</p>
<p>Ergänzend zu den strategischen Zielen und den Zielen zum Energieverbrauch, die sich auch auf die Emissionen auswirken:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Berechnung des Carbon Footprint für ausgewählte Produkte (bis 2022/23) 	<p>Wir haben bei der erneuten Berechnung des Corporate Carbon Footprint die Systemgrenze ausgeweitet. Sie umfasst nun auch die von LÖFFLER bezogenen Güter und Dienstleistungen. Damit haben wir die Grundlage für die Berechnung des Carbon Footprint für einzelne Produkte bzw. Produktgruppen geschaffen. Das Ziel bleibt bestehen und soll bis 2025/26 realisiert werden.</p>
<p>Einheitliches Abfalltrennkonzert an allen LÖFFLER Standorten (bis 2022/23)</p>	<p>Abfalltrennkonzert wurde in Ried und Tryavna umgesetzt. Zusätzlich haben wir in den Ausbau des Abfallsammelplatzes investiert; die Anmietung neuer Container gewährleistet eine gute Vorsortierung für den Entsorger.</p>
<p>Standardisiertes Abfallreportingsystem, das alle Standorte umfasst (bis 2022/23)</p>	<p>Eine Mengenerfassung erfolgt nun direkt im Zuge der Rechnungserledigung.</p>
<p>Weniger textile Abfälle (Garn- oder Stoffreste) im Restmüll:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Spezifisches Abfallaufkommen Restmüll < 0,8 t/t (bis 2022/23)* 	<p>Im Berichtszeitraum lag das spezifische Abfallaufkommen von Restmüll bei 0,56 t/t.</p>

** Zielwerte bezogen sich auf den Durchschnitt der drei Geschäftsjahre des Berichtszeitraums.*

2. Umweltfreundlicher Produzent (Maßnahmen und Umsetzungen)

GEPLANTE MASSNAHMEN	UMSETZUNG IM BERICHTSZEITRAUM
<p>Datenerhebung zu „Anteil Material aus erneuerbaren Quellen“ und „Material aus recycelten Ausgangsstoffen“ verbessern (ERP-Eingabefelder konfigurieren und Daten pflegen)</p>	<p>Wir haben in den ERP-Stammdaten zwei Felder für „Anteil Material aus erneuerbaren Quellen“ und „Anteil Material aus recycelten Ausgangsstoffen“ eingefügt und auch in die Auswertungsreports inkludiert, somit ist eine detaillierte Darstellung möglich. Außerdem haben wir einige zusätzliche Materialien in die Erhebung aufgenommen und somit Datenlücken geschlossen.</p>
<p>„VerPlaPoS“ – Kooperationspartner mit einem Forschungsprojekt der Universität Münster zur Vermeidung von Plastikverpackungen in der textilen Lieferkette und am POS</p>	<p>VerPlaPoS hat zu keinen verwertbaren Ergebnissen geführt. Aber wir versenden seit dem letzten Geschäftsjahr an unsere B2C-Kund:innen plastikfrei. Wir packen die Artikel bei uns am Lager aus und verwenden eine Banderole aus Recyclingpapier mit einem Papierklebepunkt. Die Polybags werden dann in der Endkontrolle für neue Artikel, welche bei uns ans Lager gehen, wiederverwendet. Auch im B2B-Bereich haben wir ein Pilotprojekt zum plastikfreien Versand unserer Artikel gestartet.</p>
<p>Lieferanten fragen, ob sie diverse Materialien in gewünschter Qualität aus recycelten Ausgangsstoffen liefern können</p>	<p>Seit Ende 2019 bestehen sämtliche Polybags, mit denen wir unsere an den Fachhandel gehenden Artikel einzeln verpacken, aus recyceltem Polyester, das wiederum zu 100 % recycelbar ist. Außerdem verwenden wir nun ein neues Plotterpapier für den Zuschnitt, das zu 87 % aus Recyclingmaterial stammt. Die Versandtaschen und Banderolen, die wir im B2C-Bereich verwenden, sind aus recycelten Ausgangsstoffen. Die Versandtaschen sind zudem kompostierbar und könnten von den Endkund:innen als Biomüllbeutel verwendet werden.</p>
<p>Ggf. neue Lieferanten für Rohgarne aus recycelten Ausgangsmaterialien finden/kontaktieren</p>	<p>Wir haben erste selbst erzeugte Stoffe aus recycelten Ausgangsmaterialien in der Kollektion, beobachten das Thema aber sehr genau, da hier auch viele Materialien angeboten werden, die in der Gesamtbetrachtung nicht unbedingt umweltfreundlicher sind.</p>

<p>Flächendeckende Umstellung auf Gitterboxen in der Transportlogistik zwischen LÖFFLER und den Lohnpartnerbetrieben und damit Reduktion des Bedarfs an Versandkartons</p>	<p>Die Menge an Gitterkörben für den Transport zwischen LÖFFLER Ried und den Lohnpartnern hat sich erhöht, somit konnte das Abfallaufkommen in diesem Bereich reduziert und das Handling verbessert werden.</p>
<p>Erneuerung und Dämmung des Daches sowie Austausch der Fenster der Produktionshalle in Ried</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde als Vorbereitung auf die PV-Anlage ein großer Teil des Daches saniert und gedämmt. Die Fenster wurden 2021/22 getauscht und ein Sonnenschutz wurde installiert. Durch den Fenstertausch ist es in der Produktionshalle deutlich heller geworden und der Sonnenschutz schützt vor der Hitze im Sommer.</p>
<p>Installation einer Photovoltaik-Anlage in Ried</p>	<p>2020/21 wurde auf dem neu sanierten Dach eine PV-Anlage mit 150 kWp installiert und in Betrieb genommen.</p>
<p>Neubau der Produktionshalle in Tryavna mit hohem thermischen Standard und effizienter Luftwärmepumpe</p>	<p>Im Oktober 2021 erfolgte die Fertigstellung der neuen Produktionshalle von LÖFFLER Bulgarien EOOD in Tryavna. Im neuen Gebäude wird mit einer Luftwärmepumpe geheizt, somit wird seit dem Geschäftsjahr 2022/23 keine Kohle mehr als Brennstoff eingesetzt.</p>
<p>Prüfen, ob in Bulgarien Ökostrom angeboten wird, und Umstieg auf Ökostrom, sofern verfügbar und wirtschaftlich vertretbar</p>	<p>Es war im Berichtszeitraum nicht möglich, Ökostrom in Bulgarien zu beziehen. Wir werden aber künftig mit der neu errichteten PV-Anlage einen Großteil des Strombedarfs in Tryavna aus erneuerbarer Quelle und eigener Produktion decken können.</p>
<p>Regelmäßige Erhebung und Berechnung des Corporate Carbon Footprint in CO₂e differenziert nach Scope 1, 2 und 3</p>	<p>Die Erhebung und Berechnung des Corporate Carbon Footprint wurde mit einem externen Experten durchgeführt.</p>
<p>Kompensation der Treibhausgasemissionen durch Kauf von Emissionszertifikaten zur Finanzierung von Klimaschutzprojekten</p>	<p>Die angefallenen THG-Emissionen werden von LÖFFLER weiterhin kompensiert.</p>

Entwicklung eines einheitlichen Abfalltrennkonzpts und Einführung an allen Standorten	Ein Abfalltrennkonzpt wurde in Ried und Tryavna umgesetzt. Zusätzlich haben wir in den Ausbau des Abfallsammelplatzes investiert; die Anmietung neuer Container gewährleistet eine gute Vorsortierung für den Entsorger.
Entwicklung eines standardisierten Abfallreporting-systems für alle Standorte	Eine Mengenerfassung erfolgt nun direkt im Zuge der Rechnungserfassung.
Zusätzliche Verwertungsmöglichkeiten für Garn- oder Stoffreste durch LÖFFLER oder Dritte finden	Wir senden unserem Lieferanten für Strickgarn aus Polypropylen (PP) unsere Zuschnittabfälle aus reinem PP. Er schmilzt unsere Reste zu Granulat ein und macht daraus und aus PP-Abfällen anderer Unternehmen recyceltes PP-Garn.

3. Attraktiver Arbeitgeber (Ziele und Zielerreichung)

ZIELE	ZIELERREICHUNG IM BERICHTSZEITRAUM
Zufriedene, motivierte und loyale Mitarbeiter:innen: » Fluktuationsrate < 6 % (jährlich, unbegrenzt gültig)	Wir hatten im Berichtszeitraum eine durchschnittliche Fluktuationsrate von 15,2 %.
Teilzeitmitarbeiter:innen die Rückkehr in Vollzeitpositionen ermöglichen	Im Berichtszeitraum sind 4 Mitarbeiter:innen dauerhaft von Teilzeit auf Vollzeit umgestiegen.
Zero Accident im Betrieb: » Arbeitsbedingte Verletzungen, Verletzungsrate, Arbeitsausfalltage und Rate der Arbeitsausfalltage = 0 (ausgenommen Wegeunfälle)	In Bulgarien wurde das Ziel erreicht. Dort gab es im Berichtszeitraum keine Unfälle mit Verletzungsfolgen und damit zusammenhängenden Ausfalltagen. In Ried gab es etwas mehr Verletzungen als im Berichtszeitraum davor. Keiner dieser Unfälle hat zu schweren Verletzungen oder zum Tod geführt.
Gesunde Mitarbeiter:innen: » Keine arbeitsbedingten Erkrankungen	Es gab im Berichtszeitraum keine schwerwiegenden Berufserkrankungen.

<p>Gesunde Mitarbeiter:innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Mehr Mitarbeiter:innen für die angebotenen Aktivitäten zur Gesundheitsförderung begeistern (laufend, unbegrenzt gültig) 	<p>Es wurden zusätzliche sportliche Aktivitäten im Berichtszeitraum angeboten.</p>
<p>Verbessern der Datenbasis zu den Aus- und Weiterbildungsstunden</p>	<p>Eine detaillierte Aufstellung der Aus- und Weiterbildungsstunden ist seit GJ 21/22 möglich.</p>
<p>Qualifizierte Mitarbeiter:innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » 3-4 neue Lehrlinge aufnehmen (jährlich, unbegrenzt gültig) » 1 Traineeestelle besetzen (jährlich, unbegrenzt gültig) 	<p>Im Berichtszeitraum wurden im Durchschnitt 3 Lehrlinge eingestellt und durchschnittlich 2 Traineepositionen pro Jahr besetzt.</p>
<p>Erhöhen des Frauenanteils in Führungspositionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Anteil Frauen in MK 1 > 40 % (ab 2022/23) 	<p>Wir hatten im Berichtszeitraum im Durchschnitt eine Quote von 32,7 %.</p>
<p>Weiterhin Beschäftigung von Menschen mit Behinderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Erfüllen der gesetzlichen Quote – keine Ausgleichstaxe (jährlich, unbegrenzt gültig) 	<p>Eine Stelle konnte nach Pensionierung trotz aktiver Suche nicht rechtzeitig nachbesetzt werden und blieb 15 Monate unbesetzt. Aktuell ist die gesetzliche Quote wieder erfüllt.</p>
<p>Sicherstellung der baulichen Barrierefreiheit (laufend, unbegrenzt gültig)</p>	<p>Die barrierefreie Produktionshalle von LÖFFLER Bulgarien wurde im Oktober 2021 bezogen.</p>
<p>Weiterhin Beschäftigung von Menschen auf der Flucht (laufend, unbegrenzt gültig)</p>	<p>Wenn Bedarf besteht, bringen wir uns ein. Im Berichtszeitraum beschäftigten und unterstützten wir ukrainische Flüchtlinge.</p>

3. Attraktiver Arbeitgeber (Maßnahmen und Umsetzungen)

GEPLANTE MASSNAHMEN	UMSETZUNG IM BERICHTSZEITRAUM
Weiterhin viele freiwillige betriebliche Leistungen für alle Mitarbeiter:innen anbieten	Wir haben unsere Mitarbeiter:innen befragt, welche Leistungen von LÖFFLER gerne genützt werden, und die betrieblichen Benefits entsprechend erweitert.
Regelmäßige Mitarbeiterbefragung (abwechselnd intern und extern) alle 3 Jahre	Im GJ 2021/22 haben wir eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und die Ergebnisse den Mitarbeiter:innen präsentiert.
Mitarbeiter:innen beim Veränderungsprozess in Zusammenhang mit Digitalisierung unterstützen, z. B. durch Schulungen	Basierend auf einer Umfrage unter den Mitarbeiter:innen haben wir uns für einen Excel-Kurs entschieden und diesen mit 25 Teilnehmer:innen im GJ 2022/23 durchgeführt.
Arbeitsplätze ergonomischer gestalten	Das ist ein laufender Prozess. In letzter Zeit wurden zum Beispiel folgende Maßnahmen umgesetzt: <ul style="list-style-type: none"> » Ankauf eines Geräts zur richtigen Positionierung des Monitors » Reduktion der Korbanzahl im Fertigwarenlager » Reparatur der Arbeitsstühle in der Produktion
Mitarbeiter:innen zu Bewegung und Sport motivieren und sie dabei unterstützen	Wir haben zusätzlich eine Kooperation mit einem Fitnessstudio aus der Region gestartet.
Programm zur Gesundheitsförderung attraktiver gestalten, mehr Angebote bieten	Wir haben das Programm „Fit in den Herbst“, ein Ganzkörpertraining mit einer diplomierten Body-Vitaltrainerin, angeboten.
Regelmäßig Mitarbeiterbefragungen inkl. Fragen zu Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden durchführen	Wir haben die Befragung im GJ 21/22 durchgeführt.
Genauere Erfassung der Aus- und Weiterbildungsstunden	Eine detaillierte Aufstellung der Aus- und Weiterbildungsstunden ist seit GJ 21/22 möglich.

Lehrlingsakademie für Trainees öffnen und diese einbinden	Die Trainees starten zur selben Zeit wie die Lehrlinge und sind daher miteingebunden.
Schulungen noch offensiver anbieten – den Mitarbeiter:innen bewusst machen, dass sie Weiterbildungen in Anspruch nehmen können	Im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs wird noch intensiver auf die Möglichkeit von Schulungen und Weiterbildungen eingegangen.
Attraktiveres Auftreten auf Lehrlingsmessen und modernere Kommunikation mit potenziellen Lehrlingen	Gemeinsam mit dem Marketing wurde ein neues Konzept für den Auftritt auf Lehrlingsmessen ausgearbeitet und umgesetzt.
Leitfaden für Mitarbeitergespräche überarbeiten und Schulung, wie die Mitarbeitergespräche verbessert werden können	Im GJ 22/23 wurde das Mitarbeitergespräch überarbeitet und weiterentwickelt.
Mitarbeitergespräche auch bei LÖFFLER Bulgarien einführen	Dieses Vorhaben konnten wir im Berichtszeitraum noch nicht realisieren. Die Maßnahme bleibt im Nachhaltigkeitsprogramm und soll spätestens bis Ende 2025/26 umgesetzt werden.
Unterstützung und Begleitung der weiblichen Führungskräfte, überwiegend der Gruppenleiterinnen in der Fertigung, durch externe Beraterinnen in Form von Einzel- und Gruppencoaching	Wir haben für unsere Gruppenleiterinnen im GJ 22/23 ein Seminar mit externer Beratung durchgeführt.
Förderung von Lehrlingen als Nachwuchsführungskräfte (Lehrlinge sind bei uns meist weiblich)	Wir haben im letzten Geschäftsjahr nach Abschluss der Lehrlingsausbildung eine Mitarbeiterin zur Stellvertretung der Gruppenleiterin Konfektion befördert.
Neue Produktionshalle in Bulgarien wird barrierefrei gebaut	Die barrierefreie Produktionshalle von LÖFFLER Bulgarien wurde im Oktober 2021 bezogen.

4. Bessere Produkte (Ziele und Zielerreichung)

ZIELE	ZIELERREICHUNG IM BERICHTSZEITRAUM
<p>Mehr Recyclingmaterial:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Recyclinganteil der Strickgarne aus synthetischen Polymeren steigt von 0 % auf 3,3 % bis 2022/23 (gemessen nach Gewicht; entspricht ca. 3 t) 	<p>Wir hatten im GJ 2022/23 einen Recyclinganteil der Strickgarne von 2 %, was einer Menge von 3,1 t entsprach.</p>
<p>Mehr Recyclingmaterial:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Zukaufstoffe wenn möglich aus Recyclingmaterialien beziehen 	<p>Rund 17 % der zugekauften Spezialstoffe waren im GJ 2022/23 bereits aus Recyclingmaterial.</p>
<p>Mehr Recyclingmaterial:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Recyclbarkeit der eigenen Produkte evaluieren und verbessern 	<p>Unser Material-Team arbeitet daran, bereits bei der Materialauswahl Rücksicht auf die Recyclbarkeit zu nehmen.</p>
<p>100 % der LÖFFLER Produkte sind nach dem OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert (bis 2022/23)</p>	<p>2022/23 waren 98,4 % der Artikel nach dem OEKO-TEX® STANDARD zertifiziert, darunter alle aus unserer eigenen Produktion. Noch nicht zertifiziert waren einige Handelswaren wie z. B. Handschuhe und Neopren-Überschuhe.</p>
<p>100 % der wasserdichten und wasserabweisenden Produkte sind PFC-frei ausgerüstet (bis 2022/23)</p>	<p>Wir haben im Berichtszeitraum die Anzahl der PFC-haltigen Materialien von 15 auf 3 reduziert. Unser neues Ziel ist es, ab der Kollektion Sommer 2025 keine PFC-haltigen Materialien mehr im Einsatz zu haben.</p>

<p>Freisetzung von Mikroplastik so weit wie möglich vermeiden</p>	<p>LÖFFLER hat seinen eigenen Produktionsprozess in Ried von der AUVA-Chemie untersuchen lassen. Die Werte für Staub- und Mikroplastik-Belastung lagen weit unter den Toleranzgrenzen. Für die Nutzungs- und End-of-Life-Phase liegen weiterhin keine belastbaren Daten vor.</p>
<p>Alle eigenen Produktionsstandorte sind nach OEKO-TEX® STeP zertifiziert (bis 2022/23)</p>	<p>Unser Produktionsstandort in Österreich ist seit 2014 OEKO-TEX®-STeP-zertifiziert. Unser Werk in Bulgarien wurde im Sommer 2023, also kurz nach Ende des Geschäftsjahres, zertifiziert.</p>
<p>Mehr Naturfasern aus zertifizierten Quellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Anteil der Naturfasern aus zertifizierten Quellen steigt auf 85 % (100 % bei Schaf- und 70 % bei Baumwolle) bis 2022/23 	<p>Seit dem GJ 2022/23 setzen wir in unserer eigenen Strickerei nur mehr zertifizierte Merinowolle ein. Auch vorher waren wir zu 100 % mulesingfrei, jetzt haben wir das Zertifikat als Bestätigung. Bei der Baumwolle haben wir das Ziel nicht erreicht.</p>
<p>Alle A-Lieferanten sind nach OEKO-TEX® STeP, bluesign®, Grüner Knopf oder vergleichbaren Kriterien zertifiziert (bis 2022/23) oder haben den Verhaltenskodex für Lieferanten verbindlich unterzeichnet (bis 2022/23)</p>	<p>Alle A-Lieferanten haben unseren Verhaltenskodex unterzeichnet oder halten sich an einen eigenen/anderen Verhaltenskodex, der unsere Anforderungen abdeckt oder noch genauere bzw. strengere Bestimmungen enthält.</p>
<p>Materialien und Verarbeitungstechnologien auf Langlebigkeit optimieren (laufend, unbegrenzt gültig)</p>	<p>Wir verwenden nur Materialien, welche unsere höchsten Qualitätsansprüche erfüllen, und optimieren laufend unsere Verarbeitungstechnologien, um die Langlebigkeit unserer Produkte sicherzustellen.</p>
<p>Reparaturfreundliche Produkte erzeugen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Erhöhen der Reparaturquote auf mindestens 60 % (bis 2022/23) 	<p>Im Berichtszeitraum hatten wir eine Reparaturquote von 49,8 %.</p>
<p>Begehrlichkeit der Marke LÖFFLER als verantwortungsvolles Unternehmen steigern (laufend, unbegrenzt gültig)</p>	<p>Unsere Newsletter-Empfänger:innen haben unser Nachhaltigkeitsengagement in zwei Umfragen, die wir im Berichtszeitraum durchgeführt haben, mit 8,2 bzw. 8,4 von 10 Punkten bewertet.</p>

4. Bessere Produkte (Maßnahmen und Umsetzungen)

GEPLANTE MASSNAHMEN	UMSETZUNG IM BERICHTSZEITRAUM
Bevorzugung von Recyclingmaterial und Naturfasern aus zertifizierten Quellen und Lieferanten, die entsprechende Materialien anbieten können	Wir bevorzugen Lieferanten, welche Materialien aus recycelten oder erneuerbaren Ausgangsmaterialien anbieten, unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, internem Qualitätsanspruch, Verarbeitbarkeit und Verfügbarkeit.
Teilnahme am Forschungsprojekt Re-TEX	Das Projekt konnte aufgrund der zu geringen Menge an Stoffabfällen, die bei LÖFFLER in der Produktion anfällt, mit dem geplanten Recyclingpartner nicht umgesetzt werden.
Verbleibende nicht zertifizierte Produkte zur Zertifizierung führen oder auslisten und falls möglich durch alternative Produkte ersetzen	Die komplette Eigenproduktion ist nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert. Die Handelsware ist noch in Arbeit und soll bis zum Geschäftsjahr 2025/26 einer Zertifizierung zugeführt werden.
Marktsondierung nach Produkten, die frei von ökologisch bedenklichen PFC sind	Wir haben im Berichtszeitraum die Anzahl der PFC-haltigen Materialien von 15 auf 3 reduziert. Unser neues Ziel ist es, ab der Kollektion Sommer 2026 keine PFC-haltigen Materialien mehr im Einsatz zu haben.
Ermitteln, ob im Produktionsprozess Mikroplastik entsteht bzw. freigesetzt wird, und ggf. Vorkehrungen zur Vermeidung treffen	Wir haben von der AUVA-Chemie eine Messung erstellen lassen. Dabei wurde festgestellt, dass alle Messwerte (Staub und Mikroplastik) weit unter den Toleranzgrenzen liegen.
Forschungsstand und Projekte zur Vermeidung von Mikroplastikemissionen sondieren und sich als Kooperationspartner anbieten	Mikroplastik ist leider immer noch ein ungelöstes Problem; wir arbeiten weiterhin daran, es zu reduzieren.
Zertifizierung von LÖFFLER Bulgarien nach OEKO-TEX® STeP	LÖFFLER Bulgarien ist seit 2023 nach OEKO-TEX® STeP zertifiziert.

Unterstützung der Lohnpartnerbetriebe bei der Zertifizierung nach OEKO-TEX® STeP	Im Berichtszeitraum hat sich kein Lohnpartner zertifizieren lassen, daher konnten wir keine Unterstützung anbieten.
Lieferanten ohne Zertifikat: Regelmäßige Evaluierung, ob die Bestimmungen des Verhaltenskodex für Lieferanten eingehalten werden	Alle Materialien, die wir für unsere Eigenproduktion einsetzen, sind OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert. Alle Lieferanten, die Handelsware an uns liefern, haben bereits unseren Verhaltenskodex unterzeichnet.
Weiterhin strenge und lückenlose Qualitätskontrollen	Wir achten bereits bei der Auswahl der Materialien auf höchste Qualität und führen vom Wareneingang der Garne bzw. Zukaufstoffe bis hin zum versandfertigen Produkt Kontrollen nach höchsten Standards durch.
Ausbau und stärkere Bewerbung des Reparaturservice	Wir haben den Reparaturservice auf der Website und in unseren Social-Media-Kanälen verstärkt beworben.
Information und Schulung der Händler, die beschädigte Waren retour nehmen, und Kooperation beim Reparaturservice anbieten	Wir haben einen A4-Aufsteller mit einer Beschreibung unseres Reparaturservice erstellt. Dieser kann direkt an den Verkaufsstellen platziert werden, um die Händler und Konsument:innen über die Reparaturmöglichkeiten zu informieren.
Thema Nachhaltigkeit dauerhaft in bestehende Kundenbefragungsroutine integrieren	Wir haben in unsere jährlich stattfindende Umfrage unter den Abonnent:innen unseres Newsletters Fragen zur Nachhaltigkeit bei LÖFFLER inkludiert.
Jeweils im Vorfeld des Nachhaltigkeitsberichts Stakeholderbefragung zur Bewertung des Nachhaltigkeits-Engagements und der relevanten Themen	Wir haben als Vorbereitung auf die CSRD im Vorfeld dieses Berichts mittels Befragung der Führungskräfte und Betriebsratsmitglieder die Auswirkungen aus der Inside-out- und Outside-in-Perspektive bewerten lassen. Im Zuge dessen wurden auch die Nachhaltigkeitsleistung generell und unsere Leistung im Zusammenhang mit den einzelnen Themen erhoben.
Dialog mit Stakeholdern intensivieren	Wir informieren unsere Stakeholder regelmäßig über unsere aktuellen Nachhaltigkeitsthemen.

Überprüfung, ob neue Zertifizierungen/Labels nötig sind, die in der Branche verbreitet und vertrauenswürdig sowie den Endkonsument:innen bekannt sind

Wir informieren uns regelmäßig über mögliche Weiterentwicklungen unserer Produkt- und Unternehmenszertifizierungen. Im Berichtszeitraum haben wir unser Zertifikatsportfolio um die OEKO-TEX®-STeP-Zertifizierung von LÖFFLER Bulgarien EOOD erweitert.

Veranschaulichung der Herstellungsschritte eines LÖFFLER Produkts

Wir haben die Liefer- und Herstellungskette über retraced offengelegt.

Beispiel: 27769 W SHIRT TWO-TONE



Beitrag von LÖFFLER zu den SDGs

Im September 2015 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Agenda 2030 verabschiedet. Sie umfasst 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung – die Sustainable Development Goals (SDGs). Die 193 UN-Mitgliedsstaaten haben sich damit zu einem Aktionsplan verpflichtet, der nichts Geringeres als eine positive Transformation unserer Welt zum Ziel hat.

Maßnahmen zur Erreichung dieser Entwicklungsziele sind von allen UN-Staaten zu treffen. Aber auch an die Wirtschaft richtete der damalige UN-Generalsekretär den ausdrücklichen Appell, einen Beitrag zu leisten.

LÖFFLER bekennt sich zu den SDGs und trägt durch seine nachhaltige Ausrichtung in vielfältiger Weise zu deren Erreichung bei. Nachfolgend sind jene SDGs aufgelistet, die für Löffler von besonderer Relevanz sind. Zu jedem Ziel ist angeführt, in welchen Kapiteln die relevanten Leistungen von LÖFFLER beschrieben sind, die zur Erreichung dieses Ziels beitragen.



Armut in allen ihren Formen und überall beenden

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Faire Entlohnung“.



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

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.



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

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Aus- und Weiterbildung“.



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Vielfalt und Chancengleichheit“.



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Energieerzeugung und -verbrauch“.



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

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie in den Kapiteln „Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung“ und „Beschäftigung und Arbeitgeberqualität“.



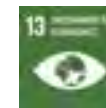
Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Wirtschaftliche Leistung und Entwicklung“.



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Bessere Produkte“.



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Den Beitrag von LÖFFLER zur Erreichung dieses Ziels finden Sie im Kapitel „Emissionen und Klimaschutz“.

IMPRESSUM

Eigentümer, Herausgeber und Verleger



Südtiroler Straße 41, 4910 Ried im Innkreis
Tel.: +43 7752 84421 0
E-Mail: office@loeffler.at
www.loeffler.at

REDAKTION / REPORTINGTEAM

Markus Reisegger-Huber
Mag. Jörg Tichy
Mag. Otto Leodolter
Mag. (FH) Prok. Johannes Huber-Reiter
Hendrik Heftberger, MSc
Karin Hörmanseder
Stefan Gögele, MSc

KONTAKTPERSON FÜR DEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

Markus Reisegger-Huber
Tel.: +43 7752 84421 113
E-Mail: markus.reisegger-huber@loeffler.at

Beratung und Redaktion

DI Harald Reisinger
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
www.harald-reisinger.at

Produktion

GESTALTUNG, SATZ

Innpuls Werbeagentur GmbH
Volksfeststraße 16/1, 4910 Ried im Innkreis
Tel.: +43 7752 87999 0
E-Mail: office@innpuls.at
www.innpuls.at

GRAFIKEN, DIAGRAMME

Christoph Lettner, Innpuls Werbeagentur GmbH

FOTOS

Klemens Klinger (Seite 5, 17, 21), Manuel Kottnersteger (Seite 6, 49, 83, 100, 171, 204), Löffler GmbH (Seite 165), Marcel Mayer (Seite 183), Christian Redtenbacher (Seite 136, 161)

DRUCK

Colour & Point e. U.
Paul-Hahn-Straße 1 / Derfflingerstraße 12, 4020 Linz
Telefon: +43 732 61 19 19
E-Mail: office@colour-point.at
www.colour-point.at

Gedruckt nach der Richtlinie
„Druckerzeugnisse“ des
österreichischen Umwelt-
zeichens, UW-Nr. 1355



Gedruckt auf
IQ Premium Preprint
(FSC- zertifiziert)



Löffler
MADE FOR BETTER

LÖFFLER GmbH | Südtiroler Straße 41 | A-4910 Ried im Innkreis
www.loeffler.at