

# Nachhaltigkeitsrichtlinie

Ökologisches, soziales und ökonomisches Engagement der  
Friedrich Hofmann Betriebsgesellschaft mbH

# Inhaltsverzeichnis



## Editorial

3

### KAPITEL 1

## Management natürlicher Ressourcen

5

1.1 Energieeffizienz und Ressourcenverbrauch

1.2 Abfallvermeidung

1.3 Konkrete Beispiele aus unserem operativen Unternehmensalltag

### KAPITEL 2

## Soziale Nachhaltigkeit

9

2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

2.3 Belästigung

2.4 Nichtdiskriminierung

2.5 Löhne und Sozialleistungen

2.6 Arbeitszeit

2.7 Arbeitsschutz

2.8 Konkrete Beispiele aus unserem operativen Unternehmensalltag

### KAPITEL 3

## Nachhaltiges Wirtschaften

15

3.1 Digitalisierung der Geschäftsprozesse

3.2 Datenschutz

3.2 Ausblick

# Editorial

# Vorwort der Geschäftsführung

Bei hofmann denkt streben wir beispielhafte Qualität in unserer Dienstleistung und unseren Prozessen, aber auch im Verhalten an. Seit jeher ist der Kern unserer Unternehmensphilosophie, unser Handeln in die Dienste der Umwelt zu stellen.

Im Zentrum unserer täglichen Arbeit stehen umweltgerechte Entsorgungslösungen, die dazu beitragen, uns allen und nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Achtung und Wahrung unserer Werte auch in Zukunft die Grundlage unseres Erfolges sind. Denn nachhaltiges Wirtschaften ist die oberste Voraussetzung für kontinuierlichen, anhaltenden Erfolg.

hofmann denkt gemeinsam mit seinen Mitarbeiter\*innen nachhaltig, in ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimensionen. Diesen hofmann denkt-Geschäftsgrundsätzen verpflichtet, haben wir in unserem Unternehmen Richtlinien eingeführt, die gewährleisten, dass wir alle diesen hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen gesellschaftlichen und gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Mitarbeiter\*innen zugänglich.

Sicherlich haben unsere Unternehmensaktivitäten auch einen Einfluss auf die global gültigen Ziele für Nachhaltige Entwicklung (sdgs) der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Selbstverständlich achten und berücksichtigen wir die definierten Ziele für nachhaltige Entwicklung und versuchen, soweit wie möglich einen positiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten.

Unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie gibt einen detaillierten Überblick über die für uns wichtigsten Grundsätze zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln im Umgang mit Kunden\*innen, Lieferant\*innen, Geschäftspartner\*innen, Mitarbeiter\*innen und der Gesellschaft.

Die strikte Beachtung dieser Regeln gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeiter\*innen zu ihrer Einhaltung verpflichten.

Rainer Hofmann

Petra Steiner

Geschäftsführung der  
Friedrich Hofmann Betriebsgesellschaft mbH



Quelle: [www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik](http://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik)

# Management natürlicher Ressourcen

# Management natürlicher Ressourcen

Unter Umweltschutz verstehen wir den Schutz aller natürlichen Ressourcen, wie beispielsweise Wasser, Luft oder Energie. Darunter fallen die folgenden Prinzipien, deren Einhaltung zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeitenden ist. Aber auch von unseren Geschäftspartner\*innen fordern wir die Einhaltung dieser Standards:

- Einhaltung der einschlägigen Umweltvorschriften, -normen und Schwellenwerte
- Schutz der Umweltelemente (Luft, Wasser, Boden) vor schädlichen Einwirkungen
- Vermeidung bzw. Verhinderung von Umweltschäden
- Minimierung der Menge und der Gefährlichkeit von Abfällen
- Minimierung des Materials- und Energieverbrauchs

Grundsätzlich halten wir alle Einwirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich. Aufgrund dessen sind alle Mitarbeiter\*innen dazu verpflichtet, die Regelungen dieser Richtlinie einzuhalten. Ebenso müssen alle Fahrzeuge, Maschinen, Anlagen und andere betriebliche Einrichtungen die zutreffenden gesetzlichen Regelungen einhalten. Um dies sicherzustellen, halten wir alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen stets auf dem neuesten Stand und führen regelmäßige Audits und Tests durch.

Bei der Durchführung unserer Dienstleistung orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

## 1.1 Energieeffizienz und Ressourcenverbrauch

---

Bei allen Arbeiten und Tätigkeiten versuchen wir den Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen wie beispielsweise Kraftstoff, Strom, Wasser oder Druckluft so gering wie möglich zu halten. Dies gilt auch für alle Fremdfirmen, die in unserem Betrieb tätig sind.

Außerdem führen wir ein regelmäßiges Tracking der Energie- und Ressourcenverbräuche durch. Fallen im Zuge dessen Abweichungen auf, werden definierte Maßnahmen ergriffen, um diese zu minimieren. Des Weiteren investieren wir proaktiv in Betriebseinrichtungen, die eine Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauchs ermöglichen.

### 1.1.1 Luftreinhaltung und Treibhausgasemissionen

Im Rahmen unserer Möglichkeiten tragen wir dafür Sorge, die Luftqualität zu erhalten. Dazu gehört, dass wir alle gesetzlichen Regelungen zur Luftreinhaltung und zur Emission von Treibhausgasen oder sonstigen klimaschädlichen Gasen einhalten. Bei der Errichtung neuer Emissionsquellen oder bei weiteren Anschlüssen an vorhandene Anlagen sind die Vorschriften der zuständigen Umweltbehörde zu beachten.

# Management natürlicher Ressourcen



## 1.1.2 Gewässerschutz

Wir tragen außerdem im Rahmen unserer Möglichkeiten und der gesetzlichen Regelungen dazu bei, den Verbrauch von Wasser so gering wie möglich zu halten und Gewässer und Grundwasser nicht zu verschmutzen. Um Umweltverschmutzungen auszuschließen, werden alle Fahrzeuge und Maschinen stets in technisch einwandfreiem Zustand gehalten und dürfen auch nur in solchem betrieben werden.

## 1.2 Abfallvermeidung

---

Neben der Minimierung des Verbrauchs von Ressourcen tragen wir Sorge dafür, dass Abfälle vermieden und die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden Abfälle ordnungsgemäß gehandelt werden.

Dazu gehört zum einen ein Abfallmanagement, welches den gesetzlichen Regelungen folgt und die Vermeidung, Reduzierung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung, Beseitigung und Entsorgung (in dieser Reihenfolge) berücksichtigt. Alle Prozesse sind darauf ausgelegt, möglichst wenig Ressourcen zu verschwenden und somit Abfälle gering zu halten. Im Zuge der kontinuierlichen Verbesserung werden die Prozesse darüber hinaus laufend überarbeitet und Verbesserungspotentiale genutzt.

Zum anderen gehört dazu auch die Nutzung von erneuerbaren Energien und recycelten Ressourcen, womit wir den Abfall, der durch unsere Betriebstätigkeit entsteht, zusätzlich reduzieren können.

Abfälle jeglicher Art werden von uns so gehandelt und entsorgt, dass zu keinem Zeitpunkt eine Gefahr für die Umwelt, die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen und der Gesellschaft entsteht.

## 1.3 Konkrete Beispiele aus unserem operativen Unternehmensalltag:

- Im PKW-Bereich: Einsatz alternativer Antriebsarten, z.B. Elektro-Fahrzeuge.
- Im LKW-Bereich: Neuanschaffung von Nutzfahrzeugen ausschließlich mit der neusten Abgasnorm.
- Prüfung des Einsatzes wiederverwerteter Verbrauchsmaterialien – beispielsweise werden statt Neukäufen ausschließlich runderneuerte Reifen angeschafft. Dadurch jährliche Einsparung von 17.810 kg Rohstoffe und 8.200 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen.
- Unsere Betriebsstandorte werden ausschließlich mit Ökostrom betrieben.
- Kontinuierliche Verbesserung der operativen Logistikprozesse zur Ressourcenschonung: Vorgeschriebener Hängereinsatz bei der Auftragsabwicklung zur KM-Reduzierung.
- Green office policy in den Verwaltungen zum energieschonenden Umgang im Büroalltag (Lüften / Heizen / Kühlen / Beleuchtung usw.).
- Schaffung natürlichen Lebensraumes für Tiere und Pflanzen durch Umgestaltung der Grünflächen zu heimischen Blüh- und Blumenwiesen an den Unternehmensstandorten.
- Minimierung des Papierverbrauchs durch weitestgehende Umstellung des gesamten Posteingangs und -ausgangs auf elektronische Prozesse.
- Ausschließliche Verwendung von recyceltem Papier für Geschäftspapier aus der Verwaltung.
- Wenn Papierdokumente erforderlich – ausschließlich Schwarzweißdrucke für interne Zwecke.
- Nutzung umweltfreundlicher und umweltverträglicher Reinigungsmittel für unsere Fahrzeuge und Räumlichkeiten.
- Einsatz von energiesparenden Geräten und Maschinen.



# Soziale Nachhaltigkeit

## Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Menschenrechte

## Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

hofmann denkt ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter\*innen für das Gemeinwohl an. Aus diesem Grund bekennen wir uns zu den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein.

Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung. Wir erkennen verschiedenste Lebensformen und Identitäten gleichberechtigt an. Gegenseitige Aufmerksamkeit, Respekt und Wertschätzung sind uns wichtig.

Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch eine/n unserer Mitarbeiter\*innen oder Geschäftspartner\*innen bekannt werden, folgt eine unverzügliche Auflösung des Arbeits- bzw. Geschäftsverhältnisses.

### 2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

---

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen, sind Schüler-Praktika (BOGY) oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeiter\*innen achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeiters / der jungen Mitarbeiterin gefährden könnten, untersagt sind.

Des Weiteren unterstützen wir das duale Ausbildungssystem durch das Angebot von Ausbildungsplätzen in unserem Betrieb. Hierfür gilt neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz insbesondere auch das Berufsbildungsgesetz.

## 2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

---

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeiter\*innen freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeiter\*innen (z.B. Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis) von uns nicht zerstört, verborgen oder beschlagnahmt werden oder der Zugang zu diesen verweigert oder behindert wird, es sei denn, geltendes Recht erfordert eine solche Maßnahme.

Des Weiteren stellen wir sicher, dass im Einstellungsprozess von uns und evtl. vorhandenen Partner\*innen keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftigen Mitarbeiter\*innen gefordert werden. Außerdem tragen wir Sorge dafür, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin gut verstandenen Sprache erklärt wurden, sodass sie von ihm / ihr verstanden wurden.

Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollte und von uns strengstens verurteilt werden.

## 2.3 Belästigung

---

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter\*innen und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter\*innen in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

Eine Belästigung von Mitarbeiter\*innen ist deshalb strengstens untersagt. Dazu gehören harte oder unmenschliche Behandlungen, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder die verbale Misshandlung von Mitarbeiter\*innen sowie die Androhung einer solchen Behandlung.

Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeiter\*innen oder Geschäftspartner\*innen bekannt werden, folgt wie bereits erläutert eine unverzügliche Auflösung des Arbeits- bzw. Geschäftsverhältnisses.

## 2.4 Nichtdiskriminierung

---

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation sowie aus jeglichen anderen Gründen.

Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin oder potenziellen Mitarbeiter\*innen zum Zwecke der Diskriminierung ist in keiner Situation erlaubt.

Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenen Rahmen getroffen.

## 2.5 Löhne und Sozialleistungen

---

Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben wie Löhne, Gehälter, Sozialleistungen sowie bezahlte Krankheitstage, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Arbeitsvertrag, ansonsten Arbeitszeitgesetz) vergütet.

Der gesetzliche Mindestlohn sowie der Branchentariflohn dürfen niemals unterschritten werden.

Eine Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin ausgehändigt.

Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeiter\*innen gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

## 2.6 Arbeitszeit

---

Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Alle darüber hinaus geleisteten Überstunden erfolgen vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin auf freiwilliger Basis und sollten eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten.

Außerdem stellen wir sicher, dass die Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

## 2.7 Arbeitsschutz

---

Der Schutz unserer Mitarbeiter\*innen steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt und die regelmäßig geschult werden.

Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin frei zugänglich. Allgemeine Schutzvorrichtungen wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden. Notfall-Unterweisungen werden jährlich durchgeführt.

Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte vorhanden und auf dem neuesten Stand sind.

## 2.8 Konkrete Beispiele aus unserem operativen Unternehmensalltag:

- Individuelle Arbeitszeitmodelle.
- Arbeitsplatzmodelle, die den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden angepasst sind.
- Kostenlose Getränkeangebot für die gesamte Belegschaft.
- Aktiver Beitrag zur gesunden Ernährung: Obsttag für alle Mitarbeiter\*innen.
- Zurverfügungstellung der persönlichen Schutzausrüstung – weit über das gesetzliche Maß hinaus. Keinerlei Zuzahlung für Zusatzausstattung.
- Umfassendes Angebot im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement (z.B. diverse Angebotsuntersuchungen, Betriebsimpfungen, Rückenschule, Raucherentwöhnung usw.).
- Ausreichendes Angebot an individuellen Pause- und Ruheräumen zur Erholung und Regeneration (z.B. Chill-Out-Areas, Außen-Dachterrasse, Powernapping-Raum usw.).
- Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge für alle Mitarbeiter\*innen.
- Zusätzliches Angebot der arbeitgeberbezuschussten betrieblichen Altersvorsorge für alle Mitarbeiter\*innen.
- Umfassendes Angebot an Schulungen und Unterweisungen mittels Online-Portal.
- Team-Ausweis hofmann denkt, der allen Mitarbeitenden individuelle Rabatte bei unseren Kooperationspartner\*innen ermöglicht.
- Zusätzlich bezahlte Freizeit, z.B. "Faschings-Dienstag".
- Sonderurlaub für unsere Auszubildenden während der Prüfungsphase zur optimalen Vorbereitung.
- Wenn es mal eng wird – zinslose Mitarbeiterdarlehen.
- Umfassende Hygienekonzepte zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden.

# Nachhaltiges Wirtschaften

## Ökonomische Ziele

Unabdingbar für den Unternehmenserfolg ist das Zusammenspiel von Produktivität und Humanität. Der wirtschaftliche Erfolg kann nur mit und durch unsere Mitarbeiter\*innen sichergestellt werden.

All unsere Prozesse und Maßnahmen sind von höchster Qualität geprägt, damit wir Kund\*innen eine ordnungsgemäße Auftragsausführung und überzeugenden Service bieten können. Hohe Professionalität und absolute Integrität stellen eine grundsätzliche Anforderung dar.

Langfristiger Erfolg und sichere Arbeitsplätze sind uns wichtiger als kurzfristige Gewinnmaximierung. Im Mittelpunkt steht dabei die kontinuierliche Verbesserung aller Prozesse und Maßnahmen, die stetige Weiterentwicklung unserer Managementsysteme und die Anpassung unseres Handelns an Veränderungen der Märkte. Durch systematische Kunden- und Marktanalysen ermitteln wir kontinuierlich die Bedürfnisse unserer Kund\*innen.

Alle Investitionen bei hofmann denkt unterliegen einer nachhaltigen Strategie und einer kaufmännisch korrekten Planung. Wir investieren in Nachhaltigkeitsprojekte zur Sicherstellung eines zukunftsfähigen Geschäftsmodells.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten Gesetze und Verordnungen. Unter Ethik und Compliance verstehen wir die Einhaltung von Gesetzen und unserer Unternehmensrichtlinien und –standards. Die Einhaltung dieser Regel ist zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeitenden. Aber auch von unseren Geschäftspartner\*innen wie Kund\*innen, Lieferant\*innen, unabhängigen Anbieter\*innen, Berater\*innen und anderen Geschäftspartner\*innen sowie Dritten fordern wir die Einhaltung dieser Standards.

## 3.1 Digitalisierung der Geschäftsprozesse

---

Digitalisierung ist das Thema unserer Zeit und ein wichtiges Element der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Bei hofmann denkt ist die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse ein stetiger Prozess, der dauerhaft in unserem Fokus steht.

Das jahrelange Know-how, das wir uns im Bereich der Digitalisierung erarbeitet haben, ist ein wichtiger Aspekt zur Sicherstellung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Die stetige Anpassung an den digitalen Wandel ist dabei unerlässlich.

Wir achten bei Fortschritt der Digitalisierung selbstverständlich auch an die Einhaltung unserer weiteren Nachhaltigkeitsziele. So sind viele Themen der Digitalisierung durchaus mit unserer sozialen Verantwortung vereinbar und ergänzen sich zum Teil sogar vorteilhaft. Durch den Fortschritt der Digitalisierung können Mitarbeiter\*innen beispielsweise von monotonen Aufgaben entbunden werden, um so kreativ und wertschöpfend tätig zu werden. Auch die Reduzierung von Ressourcen ist auf eine Vielzahl digitaler Prozesse zurückzuführen.



## 3.2 Datenschutz

---

### 3.2.1 Personenbezogene Daten und Privatsphäre

Wir nutzen persönliche Daten unserer Mitarbeiter\*innen und Vertragspartner\*innen ausschließlich für die Zwecke, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt sind und behandeln sie vertraulich.

Jede Verarbeitung personenbezogener Daten (z.B. Adresse, Gehaltsinformationen oder Fotos) von Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen (z.B. Erhebung, Speicherung, Sammlung, Nutzung, Zurverfügungstellung) durch uns oder von uns Beauftragten erfolgt im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz sowie unserer Datenschutzrichtlinie.

### 3.2.2 Schutz vertraulicher Geschäftsinformationen

Nicht personenbezogene Daten, die sich aus einer Geschäftsbeziehung ergeben, nutzen und schützen wir ebenfalls in angemessener Weise.

Durch unsere Datenschutzrichtlinie stellen wir außerdem sicher, dass schützenswerte Daten sachgerecht erhoben, verarbeitet, gesichert und gelöscht werden. Vertrauliche Inhalte werden in keinem Fall unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in anderer Form verfügbar gemacht.

## 3.3 Ausblick

---

Unser Ziel ist es, vielen Menschen – im kommunalen, gewerblichen und privaten Kundensegment, umweltgerechte Entsorgungslösungen anzubieten. Wir möchten für die unterschiedlichen Kundengruppen individuelle und ihren Bedarfen entsprechende Dienstleistungen erbringen. Dafür schaffen wir die geeigneten technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie personelle Ressourcen. Nachhaltigkeit hat für uns einen ebenso hohen Stellenwert wie wirtschaftlicher Erfolg. Mit nachhaltigem Wirtschaften wollen wir weiterhin gesund wachsen und uns positiv am Markt entwickeln.

Umwelt in guten Händen – hofmann denkt!

## Nachhaltiges Wirtschaften

### 3.4 Konkrete Beispiele aus unserem operativen Unternehmensalltag:

- Aktives Engagement in Branchenverbänden, z.B. Vizepräsidentschaft im VBS – Verband Bayerischer Entsorgungsunternehmen e.V.
- Zahlreiche Unterstützung nachhaltiger Organisationen und Vereine im regionalen Umfeld.
- Wieder- und weiterverwenden vor Neuanschaffung – als oberster Grundsatz unserer Beschaffungspolitik.
- Online-Kundenportale, die eine nahezu vollständig automatisierte Auftragsverarbeitung mittels Schnittstellen ermöglichen.
- Aufbau eines modernen Schulungszentrums zum Wissenstransfer und Ausbildung von Nachwuchskräften.
- Konsequente Erweiterung und Prüfung unseres Geschäftsmodells auf Zukunftsfähigkeit unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.
- Das umfassende Unterweisungswesen von hofmann denkt wird vollständig in einem Online-Portal abgewickelt, alle relevanten Informationen sind für Zugriffsberechtigte transparent nachvollziehbar.
- Keine betriebsbedingten Kündigungen seit Unternehmensgründung.