



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024



Für die Welt von Morgen.

Inhalt

1. Nachhaltigkeit bei Lagermax	3
1.1. Vorwort des Vorstandes	3
1.2. Die Lagermax Gruppe im Überblick	4
1.3. Über diesen Bericht	6
2. Allgemeine Angaben	7
2.1. Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	8
2.2. Nachhaltigkeitsgovernance	11
2.3. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	16
2.4. Grundlagen der Berichterstattung	25
3. Umwelt	26
3.1. Klimawandel	27
3.2. Umweltverschmutzung	36
3.3. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	39
4. Soziales	45
4.1. Eigene Belegschaft	46
4.2. Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	60
5. Governance	63
5.1. Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten	64
6. Anhang	69



1

Nachhaltigkeit
bei Lagermax



1. Nachhaltigkeit bei Lagermax

1.1. Vorwort des Vorstandes

In einem dynamischen globalen Umfeld ist nachhaltige Logistik für uns mehr als nur gesellschaftliche Verantwortung. Sie ist auch ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Für die Lagermax Gruppe ist Nachhaltigkeit schon seit vielen Jahren ein zentrales Prinzip, das fest in unseren Geschäftsmodellen, Kundenbeziehungen und der täglichen Zusammenarbeit verankert ist.

Im vergangenen Jahr haben wir eine gruppenweite ESG-Strategie entwickelt, die eng mit unserer Unternehmensstrategie verknüpft ist. Sie setzt klare Prioritäten für alle Märkte und schafft ein gemeinsames Verständnis dafür, wie wir Verantwortung leben, ganz nach dem Motto „Together in motion“.

Der Klimaschutz ist eines unserer wichtigsten Anliegen. Wir setzen gezielt auf die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte sowie die Erweiterung unserer Photovoltaik- und Ladeinfrastruktur. Wo es wirtschaftlich und logistisch sinnvoll ist, verlagern wir Transporte auf die Schiene, um Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig beobachten wir Wasserstofftechnologien genau und prüfen mögliche Einsatzbereiche, insbesondere für schwere Nutzfahrzeuge und spezielle Anwendungen.

Parallel zu diesen Initiativen arbeiten wir an einem zielgerichteten Dekarbonisierungspfad für das gesamte Unternehmen. Dabei definieren wir mittel- und langfristige Ziele, die unsere Transformation leiten und sicherstellen, dass wir unsere Fortschritte strukturiert, messbar und wirkungsorientiert vorantreiben. Darüber hinaus stärken wir unsere Rolle in der Kreislaufwirtschaft: mit fundierten Kompetenzen in der 360°-Batterielogistik, in Recyclingprozessen und im Abfallmanagement.

Unsere Mitarbeiter:innen sind der zentrale Erfolgsfaktor unseres Dienstleistungsgeschäfts. Durch eine Arbeitskultur, die Vielfalt schätzt, Entwicklung ermöglicht und Gestaltungslust fördert, gewinnen und halten wir Talente. Strategische Nachwuchsentwicklung und gezielte Förderung stärken unsere Arbeitgeberattraktivität – und sichern unseren Erfolg von heute und morgen.

Die Herausforderungen der kommenden Jahre – von der Emissionsreduktion bis zur Stärkung resilienter Lieferketten – verlangen Mut, Innovation und verlässliche Partnerschaften. Unsere Werte geben uns dabei Orientierung: Menschenorientierung, vereinte Vielfalt und Zukunftslust. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Partner:innen gestalten wir die Logistik von morgen – verantwortungsbewusst, innovativ und nachhaltig.





1.2. Die Lagermax Gruppe im Überblick

Die Lagermax Gruppe gehört zu den größten Logistikunternehmen Österreichs und ist ein verlässlicher Partner im europäischen Transport- und Logistikmarkt. Mit über 85 Standorten in 15 Ländern verfügen wir über ein starkes, länderübergreifendes Netzwerk.

Unsere Firmenzentrale in Salzburg, gelegen an einem der wichtigsten europäischen Verkehrskorridore, bietet direkten Zugang zum transeuropäischen Verkehrsnetz. So verbinden wir Kund:innen von den Niederlanden bis

in die Türkei mit zuverlässigen und effizienten Dienstleistungen.

Unsere Geschäftsaktivitäten umfassen drei zentrale Wertschöpfungsbereiche: Transport und Logistik, Abfall und Recycling sowie Modul- und Containerbau. Das Portfolio reicht von Fahrzeug- und Gütertransporten über Express-, Paket-, Messe-, Textil- und Baulogistik bis hin zu Lösungen in der Entsorgungs-, Recycling- und Batterielogistik. Ergänzt wird es um spezialisierte Leistungen im Modulbau.

Österreich	Kroatien	Slowenien
Belgien	Niederlande	Spanien
Bosnien & Herzegowina	Serbien	Tschechien
Bulgarien	Slowakei	Türkei
Deutschland	Rumänien	Ungarn

Tabelle 1: Geografische Präsenz

Mit einer starken Präsenz in Europa und einem klaren Fokus auf Nachhaltigkeit, Innovation und Partnerschaft gestalten wir die Zukunft der Logistik – „**Together in motion**“.



1.3. Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024. Relevante Entwicklungen zwischen dem 1. Januar 2025 und dem Veröffentlichungsdatum haben wir, soweit wesentlich, ebenfalls einbezogen.

Dies ist unser erster konzernweiter Nachhaltigkeitsbericht und er steht für ein klares Bekenntnis, Nachhaltigkeit fest in der Strategie der Lagermax Gruppe zu verankern. Wir schaffen Strukturen, Ziele und eine gemeinsame Ausrichtung, damit wir als vielfältiges Team über Länder

und Geschäftsbereiche hinweg die nachhaltige Transformation unseres Unternehmens voranbringen. Alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften berichten nun auf Basis eines gemeinsamen Standards, getragen von neu etablierten ESG-Strukturen und klaren Verantwortlichkeiten.

Der Bericht zeigt, wo wir heute stehen und wohin wir uns entwickeln. Er unterstreicht unseren Anspruch, Verantwortung zu übernehmen, Potenziale zu stärken und den Wandel unserer Branche mit Zuversicht aktiv mitzugestalten.

2

Allgemeine Angaben



2.1. Strategie, Geschäftsmodell & Wertschöpfungskette

SBM-1

Unsere Identität

„Together in motion“ beschreibt den Kern unseres Handelns: Wir verbinden Menschen, Märkte und Unternehmen mit nachhaltigen und individuellen Logistiklösungen. Als Rückgrat der Wirtschaft hält Logistik Wertschöpfungsketten in Bewegung, verbindet Chancen und Märkte und sichert die Grundlage für Produktion, Handel und Versorgung. Damit schafft sie auch Raum für Fortschritt – von klimafreundlichem Transport bis hin zu widerstandsfähigen Lieferketten und einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft.

Als verlässlicher Partner für Kund:innen, Mitarbeitende und andere Stakeholder gestalten wir Dienstleistungen, die effizient, innovativ und verantwortungsbewusst umgesetzt werden. Unsere Mission basiert auf klaren Werten – Menschenorientierung, vereinte Vielfalt und Zukunftslust. Sie prägen unser tägliches Handeln, stärken Vertrauen und Zusammenarbeit und bilden die Basis

unseres langfristigen Engagements für nachhaltige Entwicklung.

Wir konzipieren Logistiklösungen, die Transport, Lagerung und kreislauforientierte Services sinnvoll integrieren, um effiziente Prozesse und eine widerstandsfähige Wertschöpfungskette zu fördern. Dabei stehen unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Ein vielfältiges, internationales Team sowie eine offene Kommunikationskultur und gemeinsame Verantwortlichkeit stärken unsere Innovationsfähigkeit und unsere Flexibilität bei neuen Herausforderungen.

Gemeinsam mit Partner:innen und in starken Netzwerken fördern wir den Wissensaustausch, treiben die Weiterentwicklung voran und gestalten aktiv die Zukunft der Logistik. Nachhaltigkeit ist in allen Geschäftsbereichen fest verankert – von Dekarbonisierung und Digitalisierung bis hin zur Weiterentwicklung unserer Präsenz in wichtigen europäischen Märkten.



Abbildung 1: ESG Strategie Haus

Dieser integrierte Ansatz stärkt unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit und verbindet wirtschaftliche Leistung mit ökologischer und sozialer Verantwortung.

ESG Strategie

Die ESG Strategie von Lagermax ist fest in die Vision und die Unternehmensstrategie der Gruppe integriert. Sie leitet sich aus den Unternehmenswerten ab und stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in strategische und operative Entscheidungen einfließen. Dadurch unterstützt sie die Leistungsfähigkeit und langfristige Resilienz der Gruppe.

Dekarbonisierung und Luftqualität sind zentrale Anforderungen an die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Logistikbranche. Kund:innen, Regulierungsbehörden und Finanzmarktakteure erwarten zunehmend emissionsarme und fossilfreie Transportlösungen. Durch die Modernisierung der Flotte, den Ausbau nachhaltiger Transportoptionen, den Einsatz alternativer Antriebe sowie den Aufbau von Lade- und Photovoltaikinfrasturktur reduzieren wir Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Diese Maßnahmen stärken unsere Position in emissionsintensiven Branchen und verbessern den Zugang zu zukünftigen Märkten und Finanzierungen.

Mit unserem 360°-Logistik-Schwerpunkt verankern wir Prinzipien der Kreislaufwirtschaft systematisch in mehreren Geschäftsbereichen. Verpackungsoptimierungen, Services für Gebrauchtfahrzeuge, Batterielogistik und Wertstoffhandel erhöhen die Ressourceneffizienz und unterstützen Kund:innen dabei, Umweltauswirkungen in ihren eigenen Wertschöpfungsketten zu verringern. Im Bereich der Umweltverschmutzung betrachten wir insbesondere Mikroplastik aus Reifenabrieb als wesentliches Branchenthema. Wir verfolgen regulatorische Entwicklungen hierzu eng, um Anforderungen frühzeitig zu antizipieren und geeignete Maßnahmen vorzubereiten.

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden ein zentraler Erfolgsfaktor. Vor dem Hintergrund des branchentypischen Fachkräftemangels bildet die Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität einen wichtigen Schwerpunkt unserer ESG-Strategie. Eine Kultur, die auf Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit basiert – ganz im Sinne unseres Leitmotivs „Together in motion“ – ist dafür essenziell. Um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und langfristig zu halten, investieren wir gezielt in Weiterbildung, Diversität sowie persönliche Entwick-

lung. Diese Initiativen stärken nicht nur unser Team, sondern auch die Anpassungs- und Innovationsfähigkeit der gesamten Gruppe. Als Unternehmen, das in komplexe Logistiknetzwerke eingebunden ist, legen wir hohe Bedeutung auf verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen. Wir fördern die Einhaltung ethischer, sozialer und ökologischer Standards bei Partner:innen und Lieferant:innen. Ein strukturiertes Hinweisgebersystem sowie unser Engagement in relevanten Branchenverbänden stärken dieses Verantwortungsverständnis.

Durch mehr Transparenz entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen können wir mögliche Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen frühzeitig erkennen und angemessen steuern. So stärken wir eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit entlang der gesamten Lieferkette. Die ESG-Strategie ist eng mit den sechs zentralen Strategiesäulen von Lagermax verbunden: maßgeschneiderte Logistiklösungen, Mitarbeiterorientierung und Unternehmenskultur, Partnerschaften und Netzwerke, Dekarbonisierung und ökologische Verantwortung sowie digitale Zukunft. ESG ist damit ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und trägt maßgeblich zu einer zukunftsfähigen, wettbewerbsstarken Entwicklung bei – im Einklang mit unserer Vision: „Gemeinsam in Bewegung – wir verbinden die Welt nachhaltig und mit maßgeschneiderten Logistiklösungen“.

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die Lagermax Gruppe ist einer der größten österreichischen Anbieter von Speditions-, Fahrzeugtransport- und Logistikdienstleistungen. Mit rund 4.100 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 765 Millionen Euro im Jahr 2024 zählt die Gruppe zu den bedeutenden Arbeitgebern und wirtschaftlichen Akteuren in ihren Regionen. Die Firmenzentrale in Salzburg sowie Standorte in 15 Ländern – von den Niederlanden bis zur Türkei – ermöglichen eine starke Einbindung in die europäische Transport- und Logistikinfrastruktur.

Insgesamt umfasst die operative Tätigkeit der Gruppe drei zentrale Wertschöpfungsketten: Transport und Logistik, Recycling- und Abfallwirtschaft sowie Modul- und Containerbau. Das Geschäftsmodell der Lagermax Gruppe verbindet internationale Spedition, Fahrzeugtransporte und ein breites Spektrum an Logistikservices – darunter Paket- und Expressdienste sowie Messe- und Textillogistik –

mit spezialisierten Leistungen in Entsorgung, Recycling, Batterielogistik und modularem Bauen.

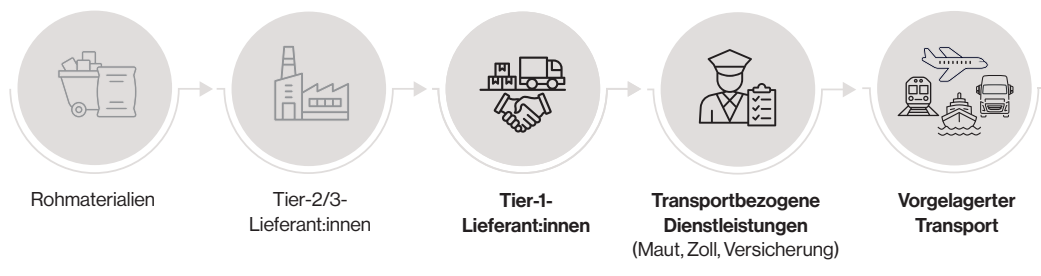
Recycling- und Abfallwirtschaft: Durch Frikus, Ambach und LogBATT bieten wir Services wie Abfallsammlung, Sortierung, Wertstoffhandel und 360° Batterielogistik, sowie spezialisierte Entsorgungs- und Recyclingprozesse. Über logistische und technische Prozesse ermöglicht die Gruppe die Rückführung von Sekundärrohstoffen in industrielle Produktionskreisläufe und leistet einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz.

Modul- und Containerbau: umfasst die Entwicklung, Produktion, Ausführung sowie die Vermietung und den Verkauf modularer Gebäude- und Containerlösungen, insbesondere

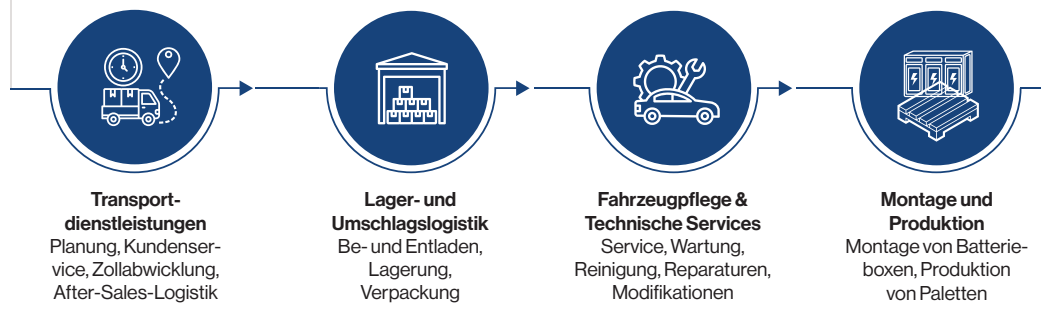
durch Concept und Albacont. Der Fokus auf Wiederverwendbarkeit, Flexibilität und lange Nutzungsdauer unterstützt eine ressourceneffiziente Infrastrukturentwicklung.

Transport und Logistik: bildet das Kerngeschäft und umfasst internationale Spedition, Fahrzeugtransporte, Lagerhaltung und Logistikdienstleistungen. Diese Leistungen werden mit eigenen Flotten sowie in Zusammenarbeit mit Frachtführern und Subunternehmen erbracht. Zentrale Nachhaltigkeitsthemen betreffen insbesondere klima- und umweltrelevante Auswirkungen des Flottenbetriebs sowie soziale Aspekte wie Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette



Eigene Aktivitäten



Nachgelagerte Wertschöpfungskette

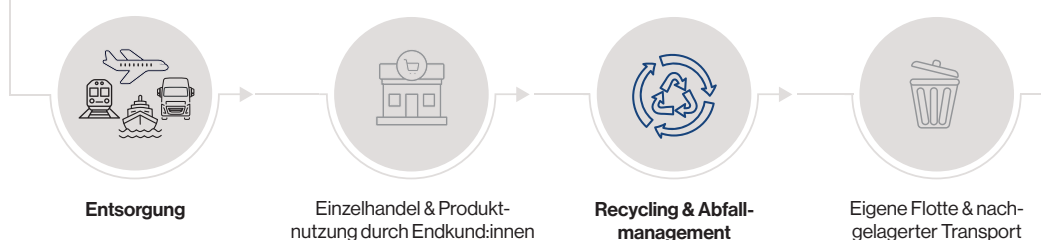


Abbildung 2: Lagermax Transport und Logistik Wertschöpfungskette

2.2. Nachhaltigkeitsgovernance

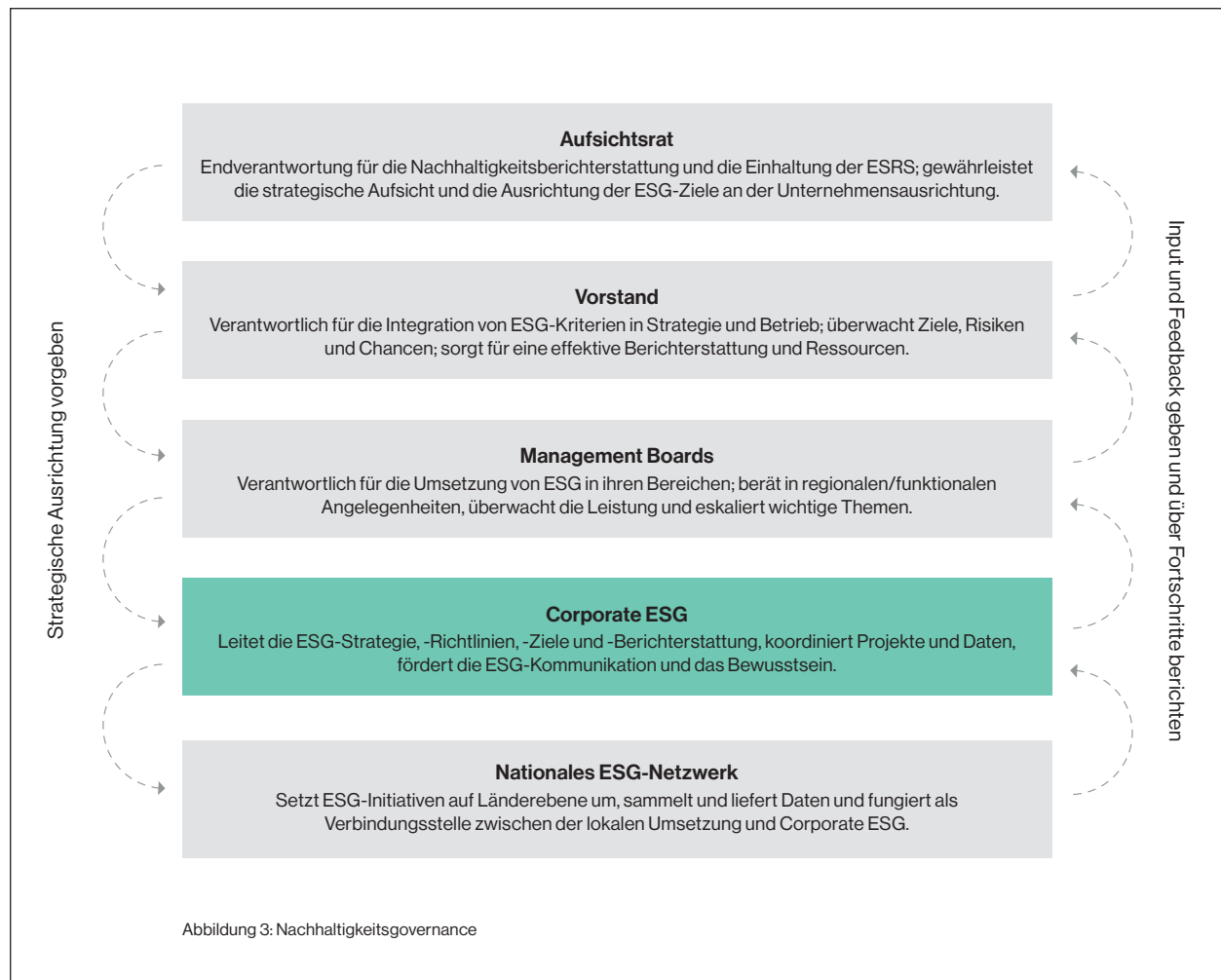
Aufsicht und Verantwortlichkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeit

GOV-1, GOV-2, G1.GOV-1

Lagermax ist ein familiengeführtes Unternehmen mit klarer Trennung zwischen Leitungs- und Aufsichtsfunktionen. Angehörige der Eigentümerfamilie sind sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat vertreten, jedoch jeweils durch unterschiedliche Personen. Die Struktur unterstützt eine werteorientierte Führung und eröffnet neue Perspektiven für eine nachhaltige Entwicklung, die wirtschaftliche und ökologische Chancen aktiv gestaltet –

mit dem Ziel, ein starkes Unternehmen an kommende Generationen weiterzugeben.

Nachhaltigkeit wird bei Lagermax über eine mehrstufige Governance-Struktur gesteuert (siehe Abbildung 3). Sie stellt sicher, dass wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) in strategische und operative Entscheidungen einfließen. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind in internen Regelungen, Richtlinien und Reporting-Prozessen klar definiert und sorgen für Transparenz bei der Umsetzung im gesamten Konzern.



Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus fünf Mitgliedern – zwei Familienvertreter:innen, zwei Arbeitnehmervertreter:innen und einem unabhängigen Mitglied – mit einem Frauenanteil von 40 %. Nachhaltigkeit ist ein fester Tagesordnungspunkt. Der Aufsichtsrat erhält ein jährliches ESG-Update, das wesentliche Risiken und Chancen sowie den Fortschritt gegenüber den definierten Zielen umfasst.

Vorstand

Der Vorstand (zwei Personen) trägt die Gesamtverantwortung für die Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell von Lagermax sowie für die Umsetzung der ESG-Strategie. Er legt konzernweite ESG-Ziele fest und stellt die erforderlichen Ressourcen bereit. Der Vorstand erhält regelmäßige Berichte der beiden Management Boards sowie des Corporate ESG-Teams zum Fortschritt der ESG-Projekte. Zusätzlich bleibt er durch regelmäßige Briefings und den Austausch in Branchen- und Fachformaten stets über neue Entwicklungen und regulatorische Veränderungen informiert.

Management Boards

Das European Executive Board (11 Mitglieder) und das European Management Board (rund 35 Mitglieder) operationalisieren ESG-Themen in ihren funktionalen und regionalen Zuständigkeitsbereichen. Sie setzen Initiativen um, überwachen die Fortschritte, verantworten die Datenqualität und stehen im engen Austausch mit dem Corporate ESG Team. Beide Gremien wirken an der doppelten Wesentlichkeitsanalyse mit, erarbeiten ESG-Maßnahmen in Workshops und bringen ihre Perspektiven in die Zielentwicklung ein.

Das European Executive Board erhält zweimonatlich ein ESG-Projekt-Update mit Kennzahlen und Risikobewertungen. Darüber hinaus finden halbjährliche ESG-Vorträge statt, an denen auch das European Management Board teilnimmt.

Corporate ESG Funktion

Das Corporate ESG-Team (drei Mitglieder, die direkt an den Vorstand berichten) koordiniert die ESG-Strategie, Zielsetzungen, Richtlinien sowie die Berichterstattung. Es verantwortet die konzernweite Treibhausgasbilanzierung, stärkt das ESG-Bewusstsein und unterstützt die bereichsübergreifende Umsetzung. Die Teammitglieder

verfügen über einschlägige Qualifikationen und aktualisieren ihre Fachkenntnisse durch regelmäßige Schulungen, Konferenzen und regulatorisches Monitoring.

Nationales ESG-Netzwerk

Ein dezentrales ESG-Netzwerk unterstützt die lokale Umsetzung in allen operativen Einheiten. Es umfasst 27 ESG-Beauftragte, die gemeinsam mit rund 80 Kolleg:innen qualitative und quantitative Daten erfassen, Maßnahmen sowie die lokale Umsetzung der ESG-Themen koordinieren. Die Zusammenarbeit erfolgt durch zweiwöchentliche virtuelle Meetings, einen jährlichen ESG-Tag, Dashboard-basiertes Fortschrittstracking sowie Schulungsprogramme.

Leistungsüberwachung

Die Überwachung der ESG-Leistung erfolgt über eine zentrale Softwareplattform, die Dashboards zu Umwelt- und Sozialkennzahlen bereitstellt. Diese Daten dienen den Leitungsgremien als Grundlage für Investitionsentscheidungen und Priorisierungen.

Lagermax ist im Aufbau der methodischen und datenbasierten Grundlagen für eine MDR-T-konforme Zielsetzung. Da derzeit noch keine konsistenten Ausgangswerte und historischen Vergleichsdaten vorliegen, dienen die bestehenden Ziele als vorbereitende Schritte. Der Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau verlässlicher Strukturen und Monitoring-Systeme, um in den kommenden Berichtszyklen robuste, messbare und vergleichbare Ziele festlegen zu können.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

GOV-4

Lagermax entwickelt derzeit einen strukturierten Sorgfaltspflichtprozess, der den Anforderungen der CSRD und der ESRS entspricht. Potenzielle und tatsächliche Auswirkungen werden vom Corporate ESG-Team in enger Zusammenarbeit mit den operativen Bereichen gesteuert. Die ersten Prioritäten aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse betreffen Klimaschutz, Umweltverschmutzung, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie die eigene Belegschaft, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und die Unternehmensführung. Dazu führt Lagermax bereichsübergreifende Workshops durch, in denen operative Einheiten und ESG gemeinsam Risiken

identifizieren, Maßnahmen sowie Ziele ableiten und Verantwortlichkeiten festlegen.

Nachhaltigkeitsrelevante Negativereignisse werden über die ESG-Funktion an die zuständigen Bereiche eskaliert und mit abgestimmten Maßnahmenplänen bearbeitet. Die Umsetzung wird über die ESG-Softwareplattform verfolgt. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die zugehörigen Maßnahmen werden im ESG-Bericht offengelegt und den Leitungsgremien regelmäßig berichtet. Ein Due-Diligence-Index im Anhang dieses Berichts verweist auf die entsprechenden Abschnitte, die die einzelnen Elemente der Sorgfaltspflicht abdecken.

Risikomanagement und interne Kontrollsysteme für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

GOV-5

Lagermax nutzt ein softwaregestütztes Datenerfassungssystem mit nutzerspezifischen Zugriffsrechten und dem Vier-Augen-Prinzip zur Sicherstellung der Datenqualität. Zentrale Risiken umfassen unvollständige oder inkonsistente Dateneingaben sowie Fehler bei der manuellen Erfassung. Diese werden durch automatisierte Plausibilitätsprüfungen wie Vorjahresvergleiche und Abweichungskennzeichnungen adressiert.

ESG-Beauftragte und Datensammler:innen in den Geschäftseinheiten bilden das erste Kontrollniveau und verantworten die lokale Datenqualität. Auf Gruppenebene prüft das Corporate ESG-Team die konsolidierten Daten, führt weitere Validierungen durch und stellt die Abstimmung mit der Finanzberichterstattung sicher. Dadurch wird eine transparente und nachvollziehbare Nachhaltigkeitsberichterstattung gewährleistet.

Unternehmensrichtlinien

Lagermax hat konzernweite Unternehmensrichtlinien etabliert, die den verbindlichen Rahmen für den Umgang mit wesentlichen ökologischen und sozialen Auswirkungen, Risiken und Chancen bilden. Die Richtlinien werden vom Vorstand verabschiedet, sind für alle Tochtergesellschaften weltweit gültig und werden, soweit relevant, auf Lieferant:innen und Subauftragnehmer:innen übertragen.

Sie orientieren sich an anerkannten internationalen Standards, darunter der UN Global Compact, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen, die OECD-Leitsätze, SBTi, ESRS sowie einschlägige EU-Umweltvorschriften. Die Richtlinien sind konzernweit über das Intranet verfügbar; lieferantenbezogene Richtlinien werden zusätzlich im Rahmen von Verträgen und Onboarding-Prozessen kommuniziert.



Richtlinie	Zweck	Externe Rahmenwerke	Verfügbarkeit	Relevante ESRS-Themen
Umwelt- und Klimarichtlinie Gültig für: alle Gesellschaften	Definiert den Rahmen für Klimaschutz und Anpassungen an den Klimawandel; legt ökologische Grundsätze und strategische Ziele fest.	SBTi, ESRS, DGNB-Gebäudestandards, EU-Umweltvorschriften	Intranet, Unternehmenswebsite, Lieferantenverträge	E1 Klimawandel, E2 Umweltverschmutzung, E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft
Verhaltenskodex (Code of Conduct) Gültig für: alle Gesellschaften	Legt konzernweite Standards für Geschäftsethik, Menschenrechte, Vielfalt & Inklusion, faire Arbeitsbedingungen sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit fest.	UN Global Compact, UNGPs, ILO-Kernarbeitsnormen	Intranet, Onboarding & Schulungen, Unternehmenswebsite	S1 Eigene Belegschaft, G1 Geschäftsgebaren
Arbeits- und Sicherheitsrichtlinie Gültig für: alle Gesellschaften	Sicherstellung sicherer und gesunder Arbeitsplätze, einschließlich Gefährdungsbeurteilungen, persönlicher Schutzausrüstung, Sicherheitsschulungen, Notfallmanagement, Arbeitssicherheitsaudits und Überwachung der Unfallrate.	ILO-Arbeitsschutzstandards, nationale Arbeitsschutzgesetze Intranet, lokale H&S-Dokumentation	Intranet, lokale H&S-Dokumentation	S1 Eigene Belegschaft (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
Lieferantenkodex (Supplier Code of Conduct – SCoC) Gültig für: alle Gesellschaften	Definiert Mindeststandards für Lieferanten: Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit; Vorgaben gelten entlang der gesamten Subunternehmerkette.	UN Global Compact, UNGPs, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze, SBTi, EU-Umweltvorschriften	Lieferanten-Onboarding, Verträge, Unternehmenswebsite	S2 Beschäftigte in der Wertschöpfungskette, G1 Geschäftsgebaren

Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien

Stakeholder Einbindung

SBM-2

Lagermax arbeitet mit einer Vielzahl von Stakeholdergruppen zusammen, um Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren, Vertrauen aufzubauen und langfristige Wertschöpfung zu fördern.

Der Austausch findet über verschiedene Kanäle statt – von Mitarbeitendenbefragungen und Kund:innenfeedback-

Prozesse über Lieferant:innenaudits und Investor:innengespräche bis hin zur Mitarbeit in Branchenverbänden. Erkenntnisse aus diesen Austauschformaten werden ausgewertet und an das European Executive Board sowie an den Aufsichtsrat berichtet. Auf dieser Grundlage fließen Stakeholder-Perspektiven in Entscheidungen, Prioritäten und strategische Weiterentwicklungen ein.

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Stakeholdergruppen, den Zweck des Austauschs und die erzielten Ergebnisse zusammen:

Stakeholder Gruppe	Erwartungen	Format des Austausches	Zweck der Einbindung	Ergebnisse
Eigene Belegschaft	Sicherer Arbeitsplatz, faire Bezahlung, sichere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, inklusive Unternehmenskultur.	Mitarbeitendenbefragungen, Hinweisgebersystem, Intranet-Community (iMax), Veranstaltungen, Trainings und Workshops.	Zugehörigkeitsgefühl stärken und „Together in motion“-Kultur fördern. Nachhaltigkeitsbewusstsein erhöhen, Kompetenz- und Karriereentwicklung fördern sowie Arbeitgeberattraktivität erhöhen.	Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, gesteigerte Kompetenzen, stärkere Nachhaltigkeitskultur, verbesserte interne Kommunikation.
Kund:innen	Zuverlässige und effiziente Logistikdienstleistungen, CO ₂ -Transparenz, fossilfreie Lösungen, Verpackungsreduktion, Dekarbonisierung der letzten Meile, faire und transparente Lieferketten.	Messen & Konferenzen, Kund:innenzufriedenheitsbefragungen (teilweise in den Divisionen umgesetzt).	Kund:innenbedürfnisse, Logistikrends und Servicezufriedenheit verstehen, Kund:innenbindung stärken und gemeinsame Lösungen entwickeln.	Entwicklung innovativer Services, engere Kund:innenbeziehungen und verbesserte Marktpositionierung.
Investor:innen und Finanzpartner:innen	Transparenz, finanzielle Resilienz, glaubwürdige ESG-Leistung, langfristige Wertschöpfung.	Aufsichtsratssitzungen, Jahresberichte, Investor:innengespräche, Umfragen, Projekteinreichungen im Rahmen von Finanzierungsprozessen.	Transparenz und Vertrauen sicherstellen, Resilienz demonstrieren und langfristige Investitionen ermöglichen.	Gestärktes Vertrauen der Investor:innen, höhere Reputation, verbesserter Zugang zu nachhaltiger Finanzierung.
Logistik- und Transportpartner:innen	Zuverlässige Zusammenarbeit, faire Preise, Sicherheit und Wohlbefinden von Fahrer:innen und Subunternehmer:innen, gemeinsame Innovationsmöglichkeiten.	Konferenzen, Partner:innentreffen, Expeditionsplattformen, Vertrags- und Leistungsreviews.	Effektive Servicebereitstellung unterstützen, Austausch zu Qualitätsstandards, Sicherheit und Gesundheit ermöglichen sowie Innovationspotenziale identifizieren.	Verbesserte Liefertreue, stärkere Partnerschaften, Zusammenarbeit bei neuen Services und Dekarbonisierungsinitiativen.
Lieferant:innen	Faire und verlässliche Verträge, Achtung der Menschenrechte, sichere Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, langfristige Zusammenarbeit.	Lieferantenkodex, Audits und Scorecards (teilweise umgesetzt), Lieferant:innentreffen und Schulungen.	Ethische und nachhaltige Beschaffung fördern, Partnerschaften stärken, Austausch zu Qualität, Sicherheit, Umwelterwartungen und Menschenrechten unterstützen.	Verbesserte Lieferant:innenperformance, resilientere Lieferketten, engere Zusammenarbeit bei Nachhaltigkeitsinitiativen.
Branchenverbände und Regulierungsbehörden	Verlässliches regulatorisches Umfeld, Austausch bewährter Praktiken, proaktive Einbindung in Branchentwicklungen.	Compliance unterstützen, Expertise einbringen, Austausch von Best Practices ermöglichen und regulatorische Entwicklungen frühzeitig antizipieren.	Compliance unterstützen, Expertise einbringen, Austausch von Best Practices ermöglichen und regulatorische Entwicklungen frühzeitig antizipieren.	Gestärkte Reputation, proaktive Compliance und aktive Rolle bei der Mitgestaltung von Logistik- und Dekarbonisierungspolitik.

Tabelle 3: Stakeholder Einbindung

Wir nutzen das Feedback unserer Stakeholder, um unsere Dienstleistungen und Prozesse gezielt weiterzuentwickeln.

Rückmeldungen von Mitarbeitenden fließen direkt in unsere HR-Projekte ein und stärken damit unsere Arbeitgeberattraktivität. Kund:innenfeedback unterstützt uns dabei, unser Leistungsportfolio kontinuierlich weiterzuentwickeln – von integrierten Logistiklösungen über spezialisierte Transport- und Lagerangebote bis hin zu Services der Kreislaufwirtschaft. Auf dieser Basis entstehen neue, bedarfsorientierte Lösungen. Der kontinuierliche Austausch liefert zudem wichtige Impulse für Innovationen,

etwa bei emissionsarmen Transportlösungen, effizienteren Lagerprozessen oder digitalen Anwendungen.

Auch unsere Lieferant:innen binden wir aktiv ein, um Compliance-Standards zu stärken und die Resilienz unserer Lieferketten zu erhöhen. Durch die Mitarbeit in Verbänden und regulatorischen Formaten erkennen wir Anforderungen frühzeitig und bringen unsere Expertise in die Dekarbonisierung des Transportsektors ein.

Zukünftig vertiefen wir den Stakeholderdialog weiter und integrieren ihre Perspektiven noch systematischer in die Strategie und das Geschäftsmodell.

2.3. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Lagermax führte 2024 seine erste an den ESRS ausgerichtete doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) durch, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) zu identifizieren und zu bewerten.

Die Analyse wurde sektorspezifisch durchgeführt, um eine umfassende Abdeckung aller Geschäftsaktivitäten, geografischen Regionen und Wertschöpfungsstufen sicherzustellen. Berücksichtigt wurden alle drei Geschäftssegmente von Lagermax (Transport und Logistik, Abfall und Recycling, sowie Modulbau), mit einem besonderen Fokus auf den Transportbereich als größtes und wesentlichstes Segment.

Im Bereich Abfall und Recycling wurden mehrere positive Auswirkungen und Chancen identifiziert, insbesondere im Zusammenhang mit Initiativen der Kreislaufwirtschaft, die als strategische Priorität anerkannt wurden. Diese Ergebnisse werden weiter vertieft und im nächsten Berichtszyklus berücksichtigt.

Identifikation und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

IRO-1

Die Methodik folgte einem strukturierten, mehrstufigen Ansatz. Ausgangspunkt war die Analyse der Wertschöpfungskette und des Geschäftsmodells auf Basis der ESRS-Vorgaben sowie der zugehörigen NACE-Codes. Es

folgten die Identifikation relevanter Stakeholder sowie eine erste Due Diligence zu wesentlichen ESG-Themen.

Für jedes Segment wurden anschließend Hypothesen zu potenziellen IROs entwickelt, wobei sowohl unternehmensspezifische Daten als auch sektorspezifische Annahmen herangezogen wurden.

Die DMA berücksichtigt sowohl direkte als auch indirekte IROs entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Aufgrund der starken Verankerung unserer Tier-1-Lieferant:innen in der EU – und damit in einem Umfeld mit hohen regulatorischen Standards – ist das Risiko in diesen Bereichen vergleichsweise gering. Parallel baut Lagermax die Datentransparenz für Tier-2-Lieferant:innen und darüber hinaus schrittweise aus.

Insgesamt wurden 267 IROs über alle thematischen Standards hinweg identifiziert – 158 potenzielle Auswirkungen sowie 109 Risiken und Chancen. Nach Bewertung und Priorisierung wurden 34 IROs als wesentlich eingestuft und gemäß den ESRS-Anforderungen für die Berichterstattung berücksichtigt.

Der Großteil der wesentlichen IROs (64 %) entfiel auf sektorspezifische Themen mit Schwerpunkt im Transportbereich, dem größten und umsatzstärksten Geschäftssegment von Lagermax. Die übrigen Themen waren bereichsübergreifend oder den Bereichen Abfall und Recycling sowie Modulbau zuzuordnen.

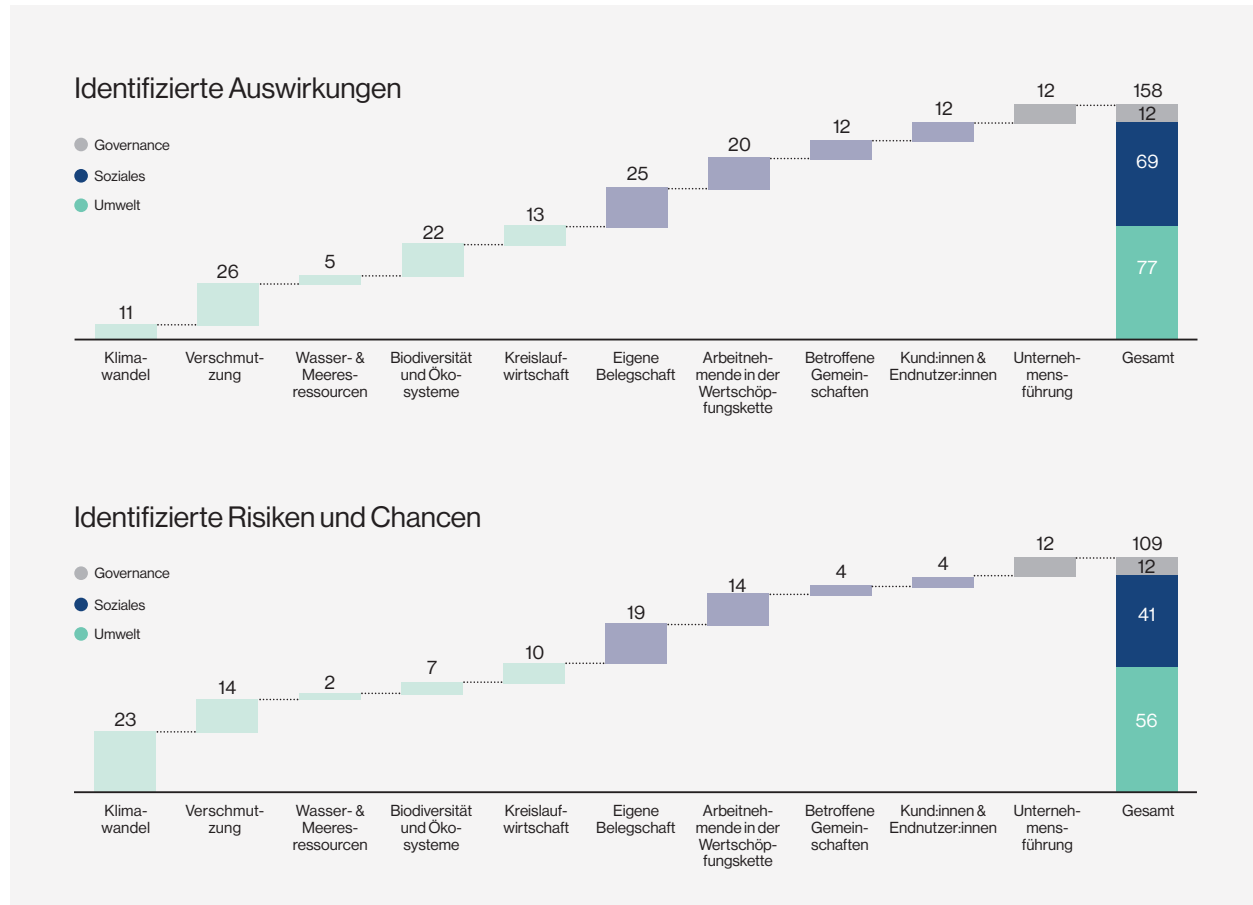


Abbildung 4: Verteilung der identifizierten IROs innerhalb der Bewertung.

Bewertungsansatz und Scoring

Zur Bewertung der IROs wurden quantitative und qualitative Informationen aus internen und externen Quellen herangezogen. Interne Grundlagen umfassten Treibhausgasdaten, HR- und Workforce-Kennzahlen sowie Interviews mit Fachexpert:innen aus unterschiedlichen operativen Bereichen. Eingebunden waren unter anderem Key Account Management, Facility & Fleet Management, HR, Finance, Health & Safety und Qualitätsmanagement sowie Governance-Gremien wie das European Executive Board und die Vertreter:innen des ESG-Netzwerks. Durch die Involvierung all dieser Funktionen wurde gewährleistet, dass technische, operative und ESG-relevante Perspektiven umfassend in den Prozess eingeflossen sind.

Externe Sichtweisen flossen durch Literaturanalysen, Branchenbenchmarks, regulatorische Anforderungen sowie sektorspezifische Studien ein. In Teilen fungierten

interne Experten als Stellvertreter für externe Stakeholdergruppen – etwa Finance für Investor:innen und Banken oder HR für Mitarbeitende. Eine vertiefte direkte Einbindung externer Stakeholder ist für zukünftige Zyklen vorgesehen. Die Impact-Materialitätsbewertung analysierte sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt entlang der Wertschöpfungskette. Negative Auswirkungen wurden nach Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit priorisiert, positive nach Umfang, Reichweite und Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Themen, die die definierten Schwellen überschritten, wurden als wesentlich eingestuft.

Die finanzielle Wesentlichkeitsanalyse identifizierte Risiken und Chancen mit potenziell wesentlichen wirtschaftlichen Effekten. Neben Umsatz- und Kostenwirkungen wurden Auswirkungen auf Vermögenswerte, Marktposition und insbesondere auf das EBITDA berücksichtigt. Themen mit hoher finanzieller Auswirkung wurden

unabhängig von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit als wesentlich eingestuft, um eine ausgewogene Priorisierung sicherzustellen.

Sowohl Impact- als auch finanzielle Wesentlichkeit wurden für kurze, mittlere und lange Zeithorizonte bewertet:

- Kurzfristig: bis zu 1 Jahr
(ausgerichtet auf den Berichtszeitraum)
- Mittelfristig: 1–5 Jahre
- Langfristig: mehr als 5 Jahre

Governance, Validierung und Integration

Die vorläufigen Ergebnisse der DMA wurden vom Vorstand und den Mitgliedern des European Executive Boards validiert und freigegeben. Die Umsetzung der Erkenntnisse in unsere Managementprozesse hat bereits begonnen.

Künftig werden die identifizierten Risiken gemeinsam mit strategischen, operativen und Compliance-Risiken bewertet und priorisiert. Chancen fließen direkt in die Weiterentwicklung unserer ESG- und Unternehmensstrategie ein.

Positive Auswirkungen – etwa Fortschritte in der Kreislaufwirtschaft oder in der Personalentwicklung – werden durch gezielte Maßnahmen der Fachbereiche weiter gestärkt. Negative Auswirkungen, wie CO₂-Emissionen, Luftschadstoffe oder Lärm, adressieren wir im Rahmen unserer Dekarbonisierungsprogramme, überprüfen sie regelmäßig und passen unsere Ziele entsprechend an.

Prozess zur Identifikation ökologischer IROs (E1–E5)

E1.IRO-1, E2.IRO-1, E3.IRO-1, E4.IRO-1, E5.IRO-1

Alle fünf Umweltstandards (E1–E5) wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse geprüft. Wesentlich sind Klimawandel (E1), Verschmutzung (E2) sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5) – diese Themen werden im Bericht ausführlich erläutert.

Um klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen (E1) zu identifizieren und zu bewerten, nutzte Lagermax die DMA-Methodik und stützte sich auf etablierte externe Quellen wie die International Energy Agency (IEA), den

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und die Science Based Targets initiative (SBTi). Auch ohne eigene Klimaszenarioanalyse konnten so sowohl physische als auch transitorische Risiken sowie entsprechende Chancen über verschiedene Zeithorizonte hinweg abgeleitet werden.

Für E2 (Verschmutzung) ergaben sich potenzielle Auswirkungen vor allem im Bereich Luftverschmutzung, sowie beim Transport von Abfällen und gefährlichen Stoffen. Grundlage waren bereichsbezogene Analysen, Interviews mit internen Expert:innen sowie regulatorische Benchmarks und Branchenliteratur.

E3 (Wasser und marine Ressourcen) wurde ebenfalls geprüft, erreichte aufgrund des insgesamt geringen Wasserverbrauchs – überwiegend bei der Fahrzeugwäsche – jedoch nicht die Wesentlichkeitsschwelle. Vorhandene Behandlungs- und Recyclingprozesse halten die Umweltauswirkungen auf niedrigem Niveau.

Auch E4 (Biodiversität und Ökosysteme) wurde 2024 nicht als wesentlich eingestuft. Die Flächenversiegelung im Zuge von Standortentwicklungen bleibt jedoch ein Thema, das in kommenden Analysezyklen weiter beobachtet wird.

Für E5 (Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft) betrachtete Lagermax vor allem Verbrauchsmaterialien, den Einkauf, unsere operativen Prozesse sowie zentrale Bereiche der Wertschöpfungskette. Im Fokus standen stahlintensive Vermögenswerte, Kraftstoffe sowie Verpackungsmaterialien wie Kunststoff, Karton und Holz. Die wichtigsten Risiken ergeben sich aus Rohstoffknappheit und steigenden Kosten. Chancen entstehen durch eine stärkere Kreislaufführung dieser Materialien – ein Ansatz, der unsere strategische Ausrichtung hin zu kreislaufwirtschaftlichen Dienstleistungen unterstützt.

Prozess zur Identifikation von IROs im Bereich Unternehmensführung

G1.IRO-1

Die Identifikation relevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung basierte auf internen Abstimmungen und Managementeinschätzungen. Dabei wurde auch berücksichtigt, dass im konzernweiten Hinweisgeberkanal keine Meldungen eingegangen sind.

In die Bewertung einbezogen wurden zudem sämtliche Standorte, Tätigkeiten und Geschäftssegmente von Lagermax sowie die Art, Intensität und Struktur unserer Geschäftsbeziehungen zu Partner:innen und Lieferant:innen.

Wesentliche identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

SBM-3

Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

zeigen, welche Nachhaltigkeitsthemen unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette am stärksten beeinflussen. Sie machen deutlich, wo äußere Entwicklungen – etwa neue Regulierungen, der Klimawandel oder gesellschaftliche Erwartungen – auf unsere internen Strukturen und Abläufe treffen.

Aus diesen Erkenntnissen gewinnt man einen klaren Blick auf die Themen, die unseren zukünftigen Kurs prägen. Die IROs helfen uns, Prioritäten zu setzen, Ressourcen gezielt einzusetzen und Investitionsentscheidungen zu schärfen. Schritt für Schritt fließen sie in unsere Steuerungs- und Governance-Prozesse ein und unterstützen die langfristige Ausrichtung des Unternehmens.

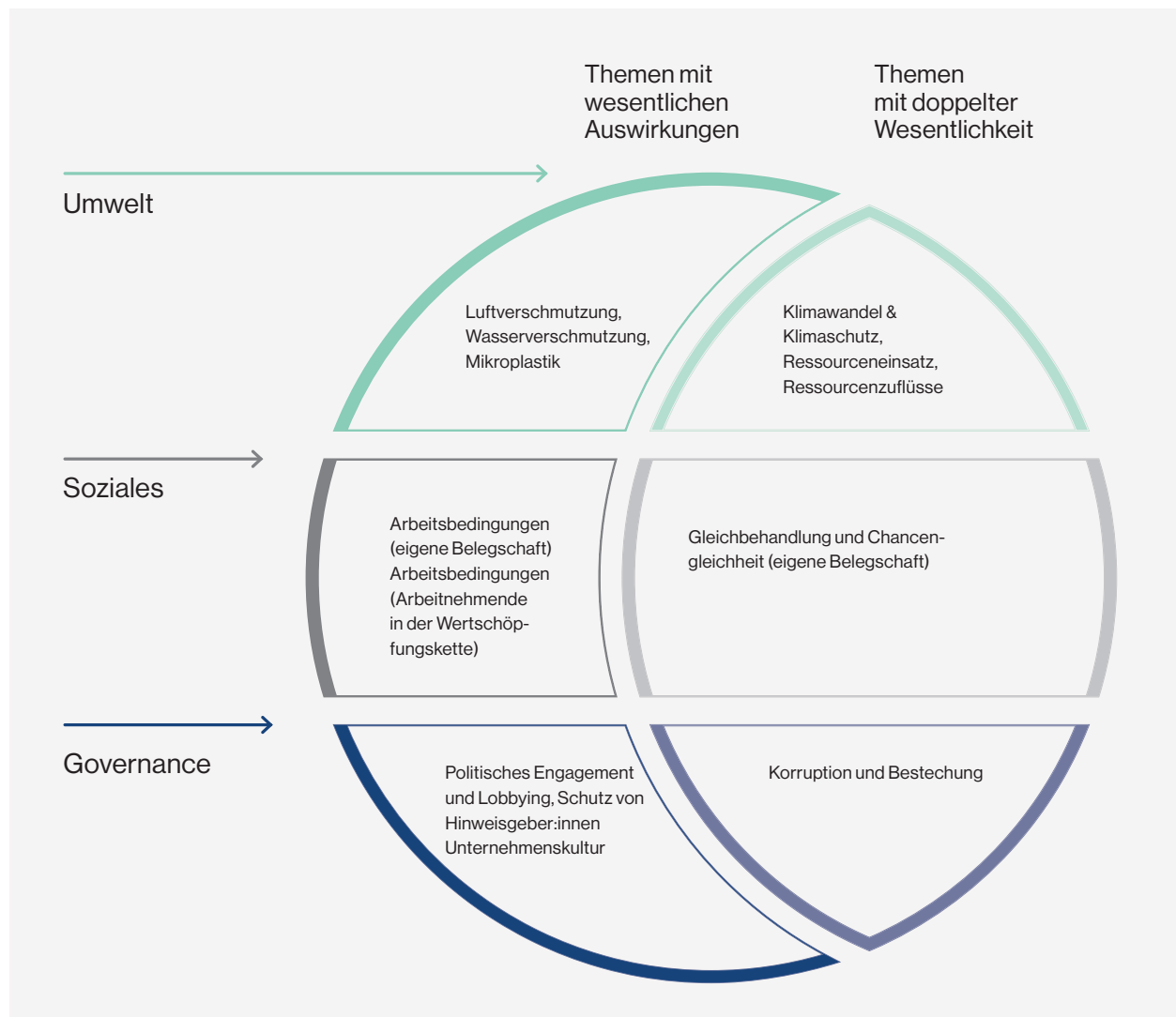


Abbildung 5: Wesentliche IROs

Abbildung 5 bietet einen kompakten Überblick über die wesentlichen IROs in den zentralen Themenbereichen. Die ausführlichen Beschreibungen hierzu sind in den jeweiligen thematischen ESRS-Standards offengelegt.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Klimawandel (E1)	THG-Emissionen aus eigenen Aktivitäten.	Bürostandorte, Lager und damit verbundene Tätigkeiten verursachen Treibhausgasemissionen	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Klimawandel (E1)	THG-Emissionen aus Speditions- und Transport-tätigkeiten.	Speditionsleistungen zu Luft, Land und See beruhen auf fossilen Energieträgern und verursachen THG-Emissionen sowohl in der vorgelagerten als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette.	Tatsächliche negative Auswirkung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig
Klimawandel (E1)	Risiko unzureichender Verfügbarkeit emissionsarmer Fahrzeuge.	Begrenzte Verfügbarkeit und hohe Kosten von Elektro- und Wasserstoff-LKW sowie fehlende Ladeinfrastruktur erhöhen die Kosten und Komplexität.	Risiko	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig
Klimawandel (E1)	Chance zur Emissionsminderung durch KI-gestützte Routen- und Ladeoptimierung.	Durch den breiteren Einsatz KI-basierter Lösungen zur Routen- und Ladeoptimierung sinken gefahrene Kilometer, Kraftstoffverbrauch und Emissionen – und unsere Abläufe werden effizienter und wettbewerbsfähiger.	Chance	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Verschmutzung (E2)	Luftschadstoffe aus NO _x -, SO _x -, PM- und VOC-Emissionen.	Unsere eigenen Transportaktivitäten sowie die unserer Frächter verursachen Luftschadstoffe, die Ökosysteme schädigen, die Luftqualität mindern und die menschliche Gesundheit beeinträchtigen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Verschmutzung (E2)	Mikroplastik durch Reifenabrieb der Fahrzeugflotte.	Der Reifenabrieb der Lagermax-Flotte und der eingesetzten Frachtfahrzeuge setzt Mikroplastik frei. Dieses kann Böden und Gewässer belasten, Ökosysteme schädigen und potenzielle Gesundheitsrisiken verursachen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten, vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.	Mittelfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Hoher Verbrauch fossiler Brennstoffe und Stahl.	Kraftstoffintensive LKW und Maschinen sind abhängig von endlichen Ressourcen wie fossilen Brennstoffen und Stahl; dies führt zu hohem Ressourcenverbrauch und gesteigerten THG-Emissionen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Risiko betrieblicher Störungen aufgrund der Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen.	Die Abhängigkeit von ressourcenintensiven Vermögenswerten, Materialien und Kraftstoffen führt zu einer erhöhten Betroffenheit durch Preisvolatilität, regulatorische Anforderungen und Verfügbarkeitsengpässe.	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Hoher Einsatz von Verpackungsmaterialien.	Einwegverpackungen im Transport und in Lagerprozessen führen zu einem unnötig hohen Ressourcenverbrauch und zu steigenden Abfallmengen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten, vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Verpackungsfreie Transporte	Verpackungsfreie Transporte in der Motorradlogistik reduzieren den Materialeinsatz, die Kosten und die Umweltauswirkungen.	Chance	Eigene Tätigkeiten,	Kurzfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Expertise in Transport und Wertstoffhandel	Lagermax bietet ein breites Dienstleistungsangebot im Wertstoffhandel und im Abfalltransport – insbesondere im Kunststoffrecycling und beim Transport von Lithium-Batterien – und leistet damit einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.	Chance	Eigene Tätigkeiten,	Kurzfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	360° Logistik	Integrierte Logistiklösungen aus einer Hand unterstützen Kund:innen dabei, kreislaufwirtschaftliche Prozesse effizient umzusetzen – etwa durch optimierte Rückführungs-, Ersatzteil- und Recyclinglogistik. Dadurch werden Abläufe effizienter, Kosten reduziert und nachhaltige Praktiken in verschiedenen Branchen gestärkt.	Chance	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	Gesundheit & Sicherheit	Je nach Einsatzbereich sind unsere Mitarbeitenden verschiedenen Sicherheitsrisiken ausgesetzt – von leichten Vorfällen bis hin zu schwereren Unfällen, etwa im Straßenverkehr oder beim Umgang mit schweren Geräten.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten,	Kurzfristig
Eigene Belegschaft (S1)	Fachkräftemangel	Lagermax ist – wie die gesamte Branche – vom europaweiten Mangel an qualifizierten Fachkräften betroffen. Dies verstärkt den Wettbewerb um Arbeitskräfte und erhöht die Rekrutierungskosten. Zudem können Personalengpässe zu operativen Ineffizienzen, Lieferverzögerungen und sinkender Kundenzufriedenheit führen.	Risiko	Eigene Tätigkeit	Mittelfristig
Eigene Belegschaft (S1)	Auswirkungen von Arbeitsbedingungen & Personalmangel	Herausfordernde Arbeitszeiten und Einsatzbedingungen könnten zu höherer körperlicher und mentaler Belastung, verstärkter Ermüdung, gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie zu einer steigenden Fluktuation führen.	Risiko	Eigene Tätigkeit	Mittelfristig
Eigene Belegschaft (S1)	Ungleichheit & mangelnde Diversität	Die Belegschaft ist überwiegend männlich; besonders im Top-Management sind Frauen stark unterrepräsentiert. Geringe Diversität kann Motivation, Engagement und Zufriedenheit beeinträchtigen.	Risiko	Eigene Tätigkeit	Mittelfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	Karriereentwicklung & Kompetenzaufbau.	Trainingsprogramme wie die Lagermax Academy stärken Kompetenzen und Führung, verbessern Karrierechancen und fördern Bindung und Zufriedenheit.	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette (S2)	Potenzielle Herausforderungen bei Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette.	Die komplexen Wertschöpfungsketten erschweren die Transparenz und Kontrolle über die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmer:innen. Dadurch kann es zu langen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen oder unzureichenden Sicherheitsstandards kommen, die die Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette beeinträchtigen.	Potenzielle negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Governance (G1)	Herausforderungen bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur.	Die heterogene Belegschaft und Sprachbarrieren erschweren eine konsistente Kulturverankerung sowie die Nutzung interner Plattformen, etwa des Hinweisgebersystems.	Potenzielle negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Governance (G1)	Korruptionsrisiken in der Lieferkette	Korruptions- und Bestechungsrisiken in den Lieferketten können Vertrauen und Integrität untergraben.	Potenzielle negative Auswirkung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig
Governance (G1)	Engagement in Branchenverbänden.	Durch die Mitarbeit in Speditions- und Logistikverbänden kann Lagermax regulatorische Entwicklungen mitgestalten, Transparenz fördern und klimafreundliche Lösungen voranbringen.	Potenzielle positive Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig
Governance (G1)	Kartellrechts-Compliance	Unbeabsichtigte Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht können zu Geldbußen und Reputationsschäden führen.	Risiko	Eigene Tätigkeiten	Kurzfristig

Tabelle 4: Wesentliche Themen und IROs

Resilienz von Strategie und Geschäftsmodell

SBM-3_10

Lagermax hat eine Resilienzbewertung durchgeführt, um zu prüfen, wie robust Strategie und Geschäftsmodell gegenüber den in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sind. Analysiert wurden kurz- (1–3 Jahre), mittel- (3–10 Jahre) und langfristige Zeithorizonte (>10 Jahre). Bewertet wurde, wie wir Risiken begegnen, auf externe Entwicklungen reagieren und Chancen im Einklang mit der ESG-Strategie nutzen können.

Im Fokus standen die zentralen Nachhaltigkeitsthemen: Klimawandel, Umweltverschmutzung, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie Unternehmensführung. Für jedes Thema wurde geprüft, wie gut Lagermax darauf vorbereitet ist, wie anpassungsfähig die Organisation auf zukünftige Veränderungen reagiert und in welchem Umfang positive Wirkungen erzielt werden können.

Klimawandel

Lagermax arbeitet schrittweise daran, seine Emissionen zu reduzieren und den Übergang zu einer klimafreundlicheren Logistik voranzutreiben. Dazu gehören der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, erste Umstellungsmaßnahmen in der Flotte sowie Kooperationen zur Entwicklung emissionsarmer Transport- und Logistiklösungen. Diese Entwicklungen schaffen eine solide Grundlage, um den Anforderungen des Klimawandels gerecht zu werden und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Umweltverschmutzung und Kreislaufwirtschaft

Lagermax entwickelt seine Aktivitäten im Bereich Abfall- und Ressourcenmanagement gezielt weiter, um die Chancen der Kreislaufwirtschaft stärker zu nutzen. Durch bessere Datengrundlagen und klarere Abläufe werden neue Möglichkeiten geschaffen, Materialien länger im Einsatz zu halten, Verpackungen zu optimieren und innovative Lösungen für Wiederverwendung und Recycling vorzubringen.

Arbeitgeberattraktivität / eigene Belegschaft

Lagermax bietet bereits heute attraktive Aus- und Weiterbildungsprogramme. Ergänzend werden konzernweite

Initiativen zu Benefits, Diversität, Inklusion und Karriereentwicklung weiter ausgebaut. Sie stärken die Arbeitgeberattraktivität und erhöhen die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens – und unterstützen damit die langfristige Entwicklung von Lagermax als moderner, zukunftsorientierter Arbeitgeber.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Lagermax verfügt über etablierte Prozesse zur Zusammenarbeit mit Lieferanten. Durch die ergänzende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in zukünftigen Bewertungen sollen Partnerschaften weiter gestärkt und die langfristige Stabilität der Wertschöpfungskette gefördert werden.

Unternehmensführung

Etablierte Governance-Strukturen, wirksame Hinweisgebersysteme und verlässliche Compliance-Prozesse schaffen Stabilität und unterstützen eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Die Resilienzbewertung zeigt: Lagermax ist gut aufgestellt, um kommende Entwicklungen souverän zu meistern. Bewährte Prozesse in Governance, Integrität und Personalentwicklung bilden dafür eine verlässliche Basis. Initiativen in den Bereichen Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Lieferkettentransparenz unterstützen diese Ausrichtung und tragen dazu bei, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens weiter zu stärken.



2.4. Grundlagen der Berichterstattung

Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

BP-1

Diese Nachhaltigkeitserklärung wurde gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt und folgt dem konsolidierten Berichtsrahmen der Lagermax Gruppe. Berücksichtigt werden alle Gesellschaften, die von der Lagermax Gruppe operativ geführt oder kontrolliert werden.

Der Bericht berücksichtigt zudem wesentliche vor- und nachgelagerte Aspekte der Wertschöpfungskette. Dazu zählen wesentliche Nachhaltigkeitsthemen im Zusammenspiel mit Lieferant:innen, Partner:innen und Kund:innen. Relevante Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen werden in den themenspezifischen Standards dargestellt. Alle nach ESRS erforderlichen Angaben wurden vollständig offengelegt; Ausnahmeregelungen kamen nicht zur Anwendung.

Parallel dazu baut Lagermax seine methodischen Grundlagen und Datensysteme weiter aus. Ziel ist es, künftig für alle wesentlichen Themenbereiche aussagekräftige und vergleichbare Ziele festlegen zu können und die Berichterstattung schrittweise weiterzuentwickeln.

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Berichtsumständen

BP-2

Die erste nach ESRS erstellte Nachhaltigkeitserklärung markiert für Lagermax einen wichtigen Schritt hin zu einer umfassenderen und transparenteren Berichterstattung. Mit ihr wird der Berichtsrahmen erstmals auf den gesamten Konzern ausgeweitet. Aufgrund dieser Anpassungen im Reporting-Framework und im Konsolidierungskreis sind frühere Angaben nicht vollständig vergleichbar.

Mit der erweiterten Datengrundlage schafft Lagermax die Basis für eine deutlich aussagekräftigere Bericht-

erstellung. Der kontinuierliche Ausbau von Methoden, Systemen und der Datenqualität stärkt nicht nur die Transparenz, sondern ermöglicht künftig auch fundiertere Analysen, verlässlichere Vergleiche über die Zeit und eine noch klarere Ausrichtung auf langfristige Nachhaltigkeitsziele.

Die Datenerhebung erfolgt konzernweit mithilfe einer spezialisierten Software und unter Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, was bereits eine hohe grundsätzliche Verlässlichkeit gewährleistet. Bei den THG-Emissionen in Scope 3 (Kategorien 4 und 9) nutzt Lagermax derzeit einen ausgabenbasierten Ansatz gemäß dem GHG Protocol. Dieser bildet erste belastbare Orientierungswerte, wird jedoch künftig durch aktivitätsbasierte Methoden ergänzt, um noch präzisere und aussagekräftigere Emissionsdaten zu ermitteln. Die Umstellung gehört zu den strategischen Weiterentwicklungsschwerpunkten.

Für Personal- und Belegschaftskennzahlen gelten an einigen Standorten noch unterschiedliche Berechnungsstandards. Dadurch können vereinzelt Unschärfen bei der Vergleichbarkeit entstehen. Lagermax arbeitet bereits daran, diese Grundlagen zu standardisieren, sodass künftige Reportings eine noch konsistentere und zuverlässigere Datengrundlage bieten.

Insgesamt befindet sich das Unternehmen in einem strukturierten Weiterentwicklungsprozess, der darauf ausgerichtet ist, die Qualität und Aussagekraft der Kennzahlen kontinuierlich zu erhöhen und die Anforderungen der ESRS vollumfänglich zu erfüllen.

3

Umwelt



3.1. Klimawandel

E1

Der Transportbereich trägt einen erheblichen Anteil an den globalen Emissionen bei. Logistikdienstleister spielen eine entscheidende Rolle, um die Dekarbonisierung entlang der Wertschöpfungsketten voranzutreiben. Wir leisten unseren Beitrag zu dieser Transformation, indem wir uns an den Zielen des Pariser Abkommens orientieren und Klimaschutz fest im Geschäftsmodell sowie in der Unternehmensstrategie verankern. Unser Ansatz verbindet konkrete Emissionsminderungsziele, gezielte Investitionen in CO₂-arme Technologien sowie die Zusammenarbeit mit Partner:innen und Kund:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Im nächsten Abschnitt zeigen wir, wie wir unsere wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen gezielt steuern – und welche konkreten Schritte Lagermax setzt, um Klimaschutz in der Praxis wirksam voranzutreiben.

Transitionsplan

E1-1

Lagermax arbeitet derzeit an einem konzernweiten Dekarbonisationspfad, der unser Geschäftsmodell schrittweise mit einem 1,5-°C-Pfad und dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050 in Einklang bringt. Die Vorarbeiten umfassen die Entwicklung wissenschaftsbasierter Ziele (SBTi) sowie den Aufbau einer verlässlichen Emissionsdatenbasis für alle relevanten Bereiche des Konzerns.

Der Plan stützt sich auf drei zentrale Hebel:

Effizienz und Digitalisierung – Der Einsatz von Daten- und KI-gestützten Systemen ermöglicht die Optimierung von Routen und Auslastungen, reduziert Leerfahrten und senkt den Energieverbrauch.

Technologieoffenheit und Partnerschaften – Der schrittweise Einsatz batterieelektrischer LKW in urbanen und regionalen Einsatzbereichen, die Ausweitung multimodaler Transporte mit der Schiene, die Beobachtung von Wasserstofflösungen für Langstrecken sowie der gezielte Einsatz erneuerbarer Kraftstoffe, wo Elektrifizierung noch

nicht technisch oder wirtschaftlich möglich ist, reduzieren sukzessive unsere Emissionen.

Nachhaltige Beschaffung und Fokus auf Scope 3 – Die Integration von ESG-Kriterien in Lieferant:innenbewertungen, Transportverträge und Beschaffungsentscheidungen zielt darauf ab, Scope-3-Emissionen zu reduzieren.

Der Transformationsplan bildet künftig den zentralen Steuerungsrahmen für alle Geschäftsbereiche und stellt sicher, dass Dekarbonisierungsmaßnahmen konzernweit abgestimmt und wirkungsvoll umgesetzt werden

Wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

SBM-3

Die klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen von Lagermax ergeben sich direkt aus unserem Kerngeschäft. Der größte Teil unserer Emissionen entsteht im Transport – ergänzt durch Lagerstandorte, Büros und unterstützende Services. Dekarbonisierung ist für uns daher nicht nur eine ökologische Verantwortung, sondern auch ein zentraler Wettbewerbsfaktor. Sie entscheidet darüber, wie wir auf Marktanforderungen reagieren, den Zugang zu emissionsarmen Technologien sichern und steigende Kund:innenerwartungen an nachhaltige Logistik erfüllen.

Dabei treffen wir auf klare Risiken: Emissionsarme Fahrzeuge und passende Infrastruktur sind weiterhin knapp und teuer, was den Umstieg verlangsamen kann. Gleichzeitig entstehen relevante Chancen – etwa durch digitale Routenoptimierung, multimodale Transportkonzepte und eine gezielte Modernisierung der Flotte, die Emissionen senken und Effizienzgewinne ermöglichen. Diese Aspekte prägen unseren Transformationspfad und beeinflussen Investitionen, Partnerschaften und Innovationsprojekte. So schafft Lagermax die Grundlage, um eine nachhaltigere, technologieoffene und wettbewerbsfähige Logistik aktiv mitzugestalten.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	THG-Emissionen aus eigenen Aktivitäten	Treibhausgasemissionen entstehen nicht nur im Kerngeschäft, sondern auch an Bürostandorten, in Lagerbetrieben und in zugehörigen Servicebereichen, unter anderem durch Energieverbrauch, Abfallmanagement und Geschäftsreisen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Klimawandel (E1)	THG-Emissionen aus Speditions- und Transporttätigkeiten	Lagermax organisiert Transporte für Kund:innen über alle relevanten Verkehrsträger hinweg. Ob mit eigenen LKW oder über Partnerunternehmen – die Beförderung von Gütern basiert heute größtenteils auf fossilen Energieträgern und verursacht entsprechend hohe Treibhausgasemissionen in allen Abschnitten der Wertschöpfungskette.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Klimawandel (E1)	Risiko unzureichender Verfügbarkeit emissionsarmer Fahrzeuge	Die begrenzte Marktverfügbarkeit von Elektro- und Wasserstoff-LKW, verbunden mit hohen Anschaffungskosten sowie einer noch unzureichend ausgebauten Lade- und Betankungsinfrastruktur, erschwert die Dekarbonisierung des Transportsektors. Diese Faktoren erhöhen sowohl die Kosten als auch die Komplexität des Umstiegs auf emissionsarme Logistiklösungen.	Risiko	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig
Klimawandel (E1)	Chance zur Emissionsminderung durch KI-gestützte Routen- und Ladeoptimierung	Der verstärkte Einsatz KI-gestützter Systeme für die Routen- und Ladeoptimierung ermöglicht es, gefahrene Kilometer, den Kraftstoffverbrauch und die CO ₂ -Emissionen zu senken. Gleichzeitig steigern diese Lösungen die operative Effizienz und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit in zunehmend nachhaltigkeitsorientierten Märkten.	Chance	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig

Tabelle 5: E1 IROs

Richtlinien zu Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

E1-2

Die Umwelt- und Klimarichtlinie (siehe Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien) beschreibt, wie Lagermax Klimaschutz, Energieeffizienz und verantwortungsvolle Ressourcennutzung in den Geschäftsbetrieb integriert. Sie bildet den Rahmen für alle wesentlichen klimarelevanten Themen.

Da der Transportbereich die größten Emissionsanteile des Konzerns verursacht, setzt die Richtlinie klare Leitlinien für die Dekarbonisierung fest: durch Flottenmodernisierung, den Ausbau multimodaler Transportlösungen, digitale Optimierungstools sowie Effizienzsteigerungen in Gebäuden und Anlagen.

Übergangslösungen wie der Einsatz von HVO-Kraftstoffen werden mit strategischen Investitionen in Elektrifizierung, erneuerbare Energien und weitere Effizienzmaßnahmen kombiniert – im Einklang mit den SBTi-Grundsätzen und dem Ziel, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand; operative Zuständigkeiten liegen beim operativen Management, unterstützt durch die Bereiche FM, QM und ESG. Lieferant:innen und Subunternehmer:innen sind verpflichtet, gleichwertige Standards einzuhalten, wie im Supplier Code of Conduct festgelegt.

Maßnahmen zu Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

E1-3

Lagermax setzt die Umwelt- und Klimarichtlinie Schritt für Schritt in die Praxis um. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen und Investitionen, die direkt an unseren wesentlichen klimarelevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen anknüpfen.

Kurzfristige Optimierungen im Tagesgeschäft werden gezielt mit mittel- und langfristigen Investitionen in Infrastruktur, Fuhrpark und digitale Systeme verbunden. So entsteht ein klarer Transformationspfad, der unseren Weg zu einer klimafreundlicheren Logistik unterstreicht.

Unsere Aktivitäten konzentrieren sich auf drei zentrale Hebel der Dekarbonisierung:

Effizienz & Digitalisierung

Lagermax baut den Einsatz KI-gestützter Tools für Routen- und Ladeoptimierung weiter aus. Pilotprojekte zeigen bereits deutliche Einsparungen bei gefahrenen Kilometern, Kraftstoff und Emissionen – diese Lösungen werden nun schrittweise in weiteren Geschäftsbereichen ausgerollt. Parallel dazu entwickeln wir unsere Eco-Driving-Programme konzernweit weiter und verknüpfen sie mit Anreizmodellen, um nachhaltiges Fahrverhalten im Alltag zu stärken. Ergänzend testen wir innovative Zukunftslösungen, etwa erste Drohnenanwendungen zur Unterstützung operativer Abläufe.

Technologieoffenheit und Partnerschaften

Lagermax treibt die Modernisierung seiner Flotte mit einem technologieoffenen Ansatz voran. Im regionalen und urbanen Einsatz testen wir batterieelektrische LKW und schaffen parallel die notwendige Infrastruktur – von zusätzlichen Ladepunkten über Photovoltaikanlagen bis hin zu Speicherlösungen und verstärkten Netzanschlüssen. Um den Anteil erneuerbarer Energie kurzfristig zu erhöhen, beziehen wir Strom über „Guarantees of Origin“. Wo vollelektrische Lösungen derzeit technisch oder wirtschaftlich noch nicht umsetzbar sind, setzen wir auf HVO-Kraftstoffe als Übergangstechnologie.

Gleichzeitig bauen wir multimodale Transportlösungen – wie den Schienentransport – weiter aus und arbeiten mit Technologiepartnern zusammen, um den Einsatz emissionsarmer Systeme zu beschleunigen. So entsteht Schritt für Schritt ein zukunftsfähiges, klimafreundlicheres Logistiksystem, das flexibel auf Markt- und Technologieentwicklungen reagieren kann.

Nachhaltige Beschaffung & Fokus auf Scope 3

Nachhaltigkeitskriterien werden systematisch in unsere Lieferantenbeziehungen integriert – vom aktualisierten Supplier Code of Conduct bis hin zu ESG-basierten Lieferantenbewertungen, die derzeit pilotiert werden. Parallel verbessern wir die Qualität unserer Scope-3-Daten durch strukturierte Monitoring- und Reporting-Prozesse.

Klimakriterien fließen zunehmend in Investitionsentscheidungen (CapEx) und in Entscheidungen über Betriebsausgaben (OpEx) ein und stärken den strategischen Fokus auf emissionsarme Lösungen. Während wir unsere

Datengrundlagen zu Emissionen und Wirtschaftlichkeit weiter ausbauen, zeigen erste Analysen bereits deutliche Vorteile: geringerer Kraftstoffverbrauch, weniger Emissionen und effizientere Abläufe. Wie schnell diese Entwicklungen skaliert werden können, hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit emissionsarmer Fahrzeuge und der dazugehörigen Infrastruktur ab – ein anerkanntes Marktrisiko. Gleichzeitig verschafft uns die frühe Umsetzung von Pilotprojekten und gezielten Investitionen einen wichtigen Vorsprung: Sobald sich die Rahmenbedingungen verbessern, kann Lagermax neue Technologien rasch ausrollen und Marktchancen unmittelbar nutzen.

Die Maßnahmen werden vom operativen Management gesteuert, unterstützt durch Einkauf, FM, QM, IT und ESG. Die Wirksamkeit wird anhand von Rolloutquoten, Pilotbewertungen, verbesserten Scope-3-Daten sowie der Umsetzung klimabezogener Lieferantenkriterien gemessen.

Unser Fortschritt: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

E1-4

Lagermax entwickelt derzeit einen konzernweiten Transformationspfad, der das Geschäftsmodell konsequent auf einen 1,5-°C-Kurs ausrichtet und auf das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 hinführt. Die aktuellen Arbeiten konzentrieren sich auf die Ausarbeitung wissenschaftsbasierter Ziele (SBTi) sowie auf den Aufbau einer konsistenten und belastbaren Emissionsdatenbasis für alle wesentlichen Unternehmensbereiche. Parallel dazu schaffen wir die strukturellen Grundlagen, um künftig einen robusten und überprüfbaren Dekarbonisierungspfad zu definieren. Dazu gehören der Aufbau konsistenter Datensysteme, erste Pilotprojekte sowie interne Prozesse, mit denen Fortschritte messbar und nachvollziehbar werden.

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Routen- und Ladeoptimierung	Einsatz KI-gestützter Systeme zur Reduktion von Fahrkilometern, zur Maximierung der Auslastung und zur Minimierung von Leerfahrten.	Pilotbetrieb bis Q3 2026; anschließende Skalierung	Geringere Scope-1-Emissionen, reduzierter Kraftstoffverbrauch, Effizienzgewinne
Fahrerschulungen & Anreizprogramme	Ausbau der Eco-Driving-Schulungen und Einführung systematischer Anreizmodelle für effizientes Fahren.	Laufend, kontinuierlich	Verbesserte Fahrweise, messbare Kraftstoffersparungen
Flottenmodernisierung mit alternativen Antrieben	Pilotbetrieb E-LKW bis 18t und weiterer alternativer Technologien – nach dem „Start, Learn, Scale“-Ansatz.	Pilotierung laufend; Skalierung ab 2025	Schrittweise Dekarbonisierung der Flotte
Einsatz erneuerbarer Energien	≥80 % des gesamten Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen (GoOs, PV-Anlagen, Speicherlösungen, Ladeinfrastruktur).	Bis Ende 2025	Deutliche Senkung der Scope-2-Emissionen
Supplier Code of Conduct & Standards	Unsere wichtigsten Frächter:innen werden schrittweise verpflichtet, den aktualisierten Supplier Code of Conduct zu unterzeichnen; ESG-Anforderungen werden in neue Verträge integriert.	Bis Ende 2026	Nachhaltige Beschaffung, verbesserte Datenqualität in Scope 3
Scope-3-Datenqualität	Umstellung von ausgabenbasierten auf aktivitätsbasierte Daten für Kategorien 4/9; ≥70 % Abdeckung.	Bis Ende 2025	Qualitätssteigerung im Scope-3
Partnerschaften & Zusammenarbeit	Ausbau strategischer Pilotprojekte in der multimodalen Logistik und in E-LKW-Leasingmodellen.	Laufend	Schnellere Skalierung emissionsarmer Lösungen durch Kooperationen

Tabelle 6: E1 Fokusthemen

Der Fortschritt wird jährlich überprüft; zentrale Meilensteine sind im Nachhaltigkeits-Reporting des Konzerns verankert. Die Steuerung erfolgt durch die ESG- und QM-Funktionen, die von Einkauf und Flottenmanagement unterstützt werden.

Erfolgsgeschichte: Cargo-Drohne - Vollständig elektrische Flüge ohne Emissionen

Lagermax Logistics Austria und Rain Air Cargo testen in einem Pilotprojekt den Einsatz von Frachtdrohnen als Ergänzung zu bestehenden Transportlösungen. Ziel ist es, innovative, vollelektrische Logistikoptionen zu erproben, die Geschwindigkeit, Flexibilität und Nachhaltigkeit erhöhen. Das Projekt zeigt, wie Innovation und Klimaschutz zusammenwirken und neue, emissionsfreie Wege für die Logistik von morgen eröffnen.

Key Facts:

- Dekarbonisierung: Vollständig elektrische Flüge.
- Reichweite: Bis zu 105 km und damit ideal für schwer erreichbare oder entlegene Regionen.
- Kapazität: Nutzlast bis zu 15 kg bei 120 km/h – geeignet für zeitkritische Sendungen.
- Zugänglichkeit: Erschließt neue Transportoptionen für ländliche Gebiete und schwer zugängliche Standorte.



In Österreich setzen wir verstärkt auf E-PKWs und Transporter. Erste Fahrzeuge gibt es auch in Rumänien und Ungarn.



Der Anteil an E-Staplern ist bei uns international bereits sehr fortgeschritten.



339 Ladepunkte an unseren Lagermax Standorten bis Ende 2025.



Für den Übergang nutzen wir HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) – eine CO₂-reduzierte Alternative zu Diesel – bereits in Teilen unserer Flotte.



Bei E-LKWs starten wir mit Pilotanwendungen.



4,52 MWp Photovoltaik-Leistung in Österreich, Rumänien und Kroatien bis Ende 2025.



LED-Umrüstung und smarte Steuerungssysteme.



Heizungsumstellungen auf Wärmepumpen, Fernwärme und Hackschnitzel.



Bei Neubauten werden BREEAM- bzw. DGNB-Zertifizierungen angestrebt, um nachhaltige Standards sicherzustellen.

Nachhaltigkeit ist kein Sprint. Aber wir gehen den Weg bis zur Klimaneutralität 2050 – konsequent, praxisnah und langfristig.

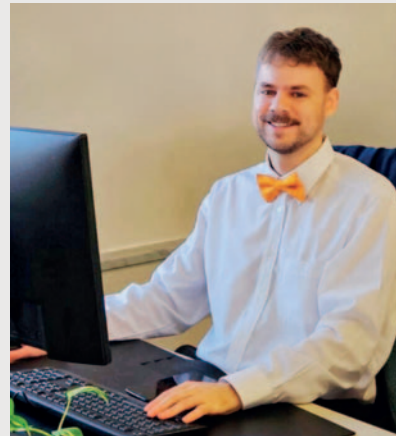
Erfolgsgeschichte: Routenoptimierung in der Abfallsammlung

Im Rahmen seiner Masterarbeit analysierte Alexander Zeiner Sammelrouten für Leichtverpackungen (LVP) und optimierte sie mithilfe einer spezialisierten Routenplanungssoftware. Ziel war es, Einsparpotenziale bei Treibstoffverbrauch und Emissionen systematisch zu identifizieren.

Die Untersuchung eines Beispielgebiets mit fünf Touren ergab folgende Verbesserungen:

- Treibstoffeinsparung pro Sammelzyklus: ca. 38,8 Liter
- Emissionsminderung pro Zyklus: ca. 125,2 kg CO₂e (WTW)
- Jährliche Treibstoffeinsparung (13 Zyklen/Jahr): ca. 503,8 Liter
- Jährliche Emissionsminderung: ca. 1.627,4 kg CO₂e

Die Ergebnisse zeigen, dass digitale Routenoptimierung in der Abfalllogistik messbare Auswirkungen auf Effizienz und Klimabilanz haben kann. Sie bilden zudem eine belastbare Grundlage für weitere Optimierungsprojekte, etwa für die Digitalisierung der Glas- und LVP-Sammlung in Oberösterreich.



Energieverbrauch

E1-5

Energie ist ein zentraler Hebel unserer Klimastrategie – sowohl im Transport als auch im Betrieb unserer Standorte. Effizienzsteigerungen und ein wachsender Anteil erneuerbarer Energiequellen bilden daher die Basis unseres Dekarbonisierungspfads. Der Bericht umfasst den Energieeinsatz aus eigenen Aktivitäten (Scope 1

und 2) und wird durch relevante Scope-3-Angaben ergänzt.

Gesamtenergieverbrauch

2024 verzeichnete Lagermax einen Gesamtenergieverbrauch von 357.977 MWh. Davon entfielen 95,2 % auf fossile Energiequellen (340.707 MWh), 4,7 % auf erneuerbare Energien (16.802 MWh), ergänzt durch einen geringen nuklearen Anteil von 467 MWh (0,1 %).



Energieverbrauch und Energiemix	2024 [MWh]	2024 [%]
Brennstoffe aus Kohle und Kohleprodukten	0	
Brennstoffe aus Rohöl- und Mineralölprodukten	264.816,88	
Erdgasverbrauch	61.043,39	
Sonstige fossile Brennstoffe	0	
Eingekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	14.846,56	
Gesamt fossile Energie	340.707,30	95,18 %
Energie aus nuklearen Quellen	467,22	0,13 %
Brennstoffe aus erneuerbaren Quellen inkl. Biomasse, Biogas, erneuerbarem Wasserstoff etc.	11.876,54	
Eingekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen	4.120,30	
Selbst erzeugte erneuerbare Energie (nicht-fossil)	805,53	
Gesamt erneuerbare Energie	16.802,37	4,69 %
Gesamtenergieverbrauch	357.976,89	100%

Tabelle 7: E1-5: Energieverbrauch und Energiemix (E1-5 AR 34)

Selbsterzeugte Energie

Lagermax erhöht Schritt für Schritt den Anteil erneuerbarer Energie im eigenen Energiemix. Im Jahr 2024 erzeugte das Unternehmen 2.220 MWh erneuerbaren Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen. Davon wurden

806 MWh direkt vor Ort genutzt; der verbleibende Teil wurde ins öffentliche Netz eingespeist.

Zusätzlich bezieht Lagermax an ausgewählten Standorten zertifizierten erneuerbaren Strom, sofern dieser verfügbar ist.

Energieerzeugung	Erzeugte Energie 2024 [MWh]
Erneuerbare Energie	2.220,08
Nicht erneuerbare Energie	83.064,92
Total	85.285,00

Tabelle 8: E1-5: Energieerzeugung (E1-5 39)

Treibhausgasemissionen

E1-6

Lagermax berichtet seine Treibhausgasemissionen (THG) für sämtliche Geschäftsbereiche, den Fuhrpark sowie Gebäudestandorte nach den Vorgaben der ESRS und des GHG Protocol. Erfasst werden Emissionen aus Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus dem Einsatz von Treibstoffen in der eigenen Fahrzeugflotte sowie aus dem Verbrauch von Heizöl, Benzin, Diesel und Erdgas.

Scope 2 beinhaltet indirekte Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Fernwärme. Diese beliefen sich im Jahr 2024 auf 4.400 tCO₂e (location-based) bzw. 5.276 tCO₂e (market-based).

Scope 3 trägt – entsprechend der Rolle von Lagermax als Transport- und Logistikdienstleister – den größten Anteil an Emissionen bei. Besonders der vor- und nachgelagerte Transport verursacht über 80 % der Scope-3-Emissionen. Im Jahr 2024 betrugen die gesamten Scope-3-Emissionen 295.740 tCO₂e (location-based) bzw. 296.617 tCO₂e (market-based).

Das Jahr 2024 war das erste volle Jahr mit einer konsolidierten, konzernweiten Datenerhebung. Dabei wurden alle Tochtergesellschaften sowie erstmals die Emissionen aus der Ambach-Recycling-Akquisition (September bis Dezember 2024) integriert.

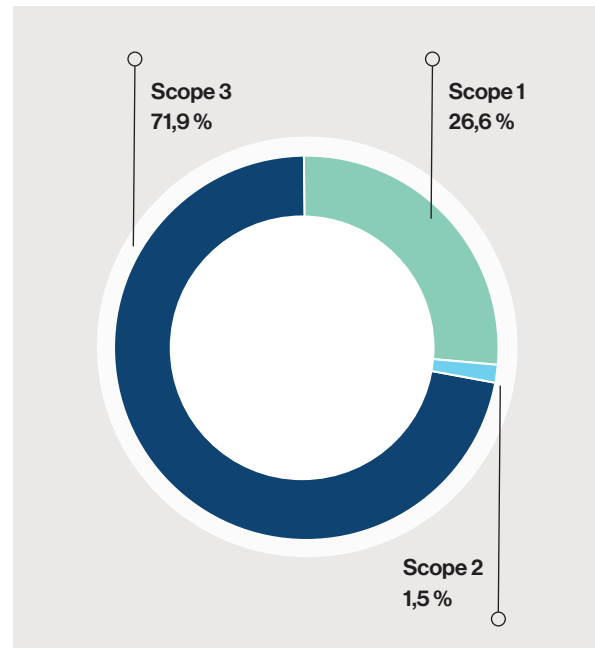


Abbildung 6: Anteil der CO₂e-Emissionen nach Scopes

Treibhausgasemissionen nach Kategorien	2024 [tCO ₂ e]
Scope-1-THG-Emissionen	
Brutto-Scope-1-THG-Emissionen	79.052,67
Scope-2-THG-Emissionen	
Brutto Scope-2-THG-Emissionen (location-based)	3.520,45
Brutto Scope-2-THG-Emissionen (market-based)	4.396,80
Wesentliche Scope-3-THG-Emissionen	
Summe Brutto Scope-3-THG-Emissionen	213.167,83
1. Eingeaufte Waren und Dienstleistungen	5.256,42
2. Investitionsgüter	12.784,01
3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	19.775,30
4. Vorgelagerter Transport und Distribution	170.954,72
5. Abfall aus laufendem Betrieb	674,36
6. Geschäftsreisen	360,91
7. Arbeitswege der Mitarbeitenden	1.564,80
8. Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte	0
9. Nachgelagerter Transport und Distribution	0
10. Weiterverarbeitung verkaufter Produkte	0
11. Nutzung verkaufter Produkte	1.680,24
12. Entsorgung verkaufter Produkte am Lebensende	5,83
13. Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte	111,22
14. Franchises	0
15. Investitionen	0
Gesamte THG-Emissionen	
Gesamte THG-Emissionen (location-based)	295.740,94
Gesamte THG-Emissionen (market-based)	296.617,29

Tabelle 9: THG-Emissionen gemäß E1-4 und E1-6 für Scope 1, Scope 2 und wesentliche Scope-3-Kategorien (gemäß E1-6 AR 48)

Berechnungsmethoden

E1-5 Energieverbrauch

Die Energiedatenerfassung erfolgt konzernweit und ist in den jährlichen Nachhaltigkeitsberichtsprozess integriert. Die Angaben zum Energieverbrauch basieren auf gemessenen Strom- und Brennstoffverbräuchen. Für eingekauften Strom gilt eine konservative Annahme: Sofern kein vertraglich vereinbarter und zertifizierter Bezug erneuer-

barer Energie vorliegt, wird der nationale Strommix angewendet.

E1-6 Treibhausgasemissionen

Lagermax wendet den Operational-Control-Ansatz zur Konsolidierung der THG-Emissionen an. Erfasst werden 100 % der Emissionen jener Unternehmen, bei denen Lagermax vollständige Entscheidungs- und Umsetzungshoheit hinsichtlich betrieblicher Richtlinien besitzt.

Scope 1: Direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen (Flottenkraftstoffverbrauch, Heizungen, Erdgas). Datenquellen: Kraftstoffrechnungen, Tankkarten, gemessene Verbrauchsdaten. Verwendete Emissionsfaktoren stammen aus anerkannten Datenbanken (DEFRA, GEMIS, nationale Behörden).

Scope 2:

- Location-based: Berechnung mittels nationaler oder IEA-Netzemissionsfaktoren.
- Market-based: Berechnung auf Basis von Herkunftsnachweisen (GoOs), PPAs oder erneuerbaren Zertifikaten.

Eigenerzeugter erneuerbarer Strom (z. B. PV) ist inbegriffen. Falls kein Nachweis vorliegt, wird der nationale Strommix angesetzt.

Scope 3: Die Emissionen werden überwiegend mittels ausgabenbasierter Methoden geschätzt (Ausgaben $\times$ branchenbezogene Emissionsfaktoren). Wo verfügbar, ergänzen aktivitätsbasierte Methoden die Berechnung – etwa für Transport- und betriebliche Leistungsdaten. Langfristig soll der Anteil an aktivitäts- und lieferantenspezifischen Daten erweitert werden, sobald die Datenqualität dies ermöglicht.

3.2. Umweltverschmutzung

E2

Im Transport- und Logistikbereich stehen vor allem zwei Formen der Umweltbelastung im Fokus: Luftschadstoffe und Mikroplastik aus Reifenabrieb. Beide entstehen unmittelbar aus unserer operativen Tätigkeit – durch den Einsatz unserer Fahrzeuge.

Mit unseren Dekarbonisierungs- und Fuhrparktransformationsmaßnahmen reduzieren wir auch die Umweltverschmutzung. Durch den Einsatz moderner Antriebstechnologien, den Ausbau alternativer Kraftstoffe sowie Maßnahmen zur Förderung eines effizienteren Fahrverhaltens verbessern wir Schritt für Schritt die Luftqualität entlang unserer Transportwege und reduzieren zugleich die Belastung durch Mikroplastik.

Wesentliche umweltbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

SBM-3

Die Luftemissionen unserer Fahrzeugflotte – darunter NO_x , SO_x , Feinstaub und VOCs – zählen zu den zentralen Umweltwirkungen unserer Aktivitäten. Sie entstehen überwiegend durch den Einsatz fossiler Kraftstoffe. Mit Maßnahmen wie Flottenmodernisierung, alternativen Antrieben und digitaler Routenoptimierung setzen wir gezielt dort an, wo die größten Auswirkungen entstehen, und erzielen gleichzeitig Synergien für Klimaschutz und Luftqualität.



Mikroplastik aus Reifenabrieb gewinnt ebenfalls an Bedeutung. Durch die Erneuerung der Flotte, effizienteres Fahrverhalten und fortschrittliche Reifentechnologien tragen wir dazu bei, den Eintrag von Partikeln schrittweise

zu verringern. Weitere umweltrelevante Themen – etwa der Umgang mit Gefahrstoffen oder Abfallströmen – werden über klare Prozesse und regelmäßiges Monitoring gesteuert.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Umweltverschmutzung (E2)	Luftschadstoffe aus NO _x -, SO _x -, PM- und VOC-Emissionen	Luftschadstoffe entstehen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Lagermax – sowohl durch unseren eigenen Fuhrpark als auch durch Transportleistungen externer Partner in der vor- und nachgelagerten Lieferkette.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten, vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig
Umweltverschmutzung (E2)	Mikroplastik durch Reifenabrieb der Fahrzeugflotte	Der Betrieb der Fahrzeugflotte von Lagermax und unseren Frächtern führt durch Reifenabrieb zur Freisetzung von Mikroplastik. Diese Partikel können Böden belasten und gelangen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Fließgewässer, wo sie Ökosysteme beeinträchtigen und potenzielle Gesundheitsrisiken für Menschen und Tiere darstellen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten, vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig

Tabelle 10: E2 IROs

Richtlinien gegen Umweltverschmutzung

E2-1

Die Umwelt- und Klimarichtlinie (Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien) legt fest, wie Lagermax Klimaschutz, Energieeffizienz und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen verbindlich in die Geschäftsabläufe verankert. Sie bildet den strategischen Rahmen, um alle wesentlichen umweltbezogenen IROs systematisch zu steuern und weiterzuentwickeln.

Da der Transport der emissions- und schadstoffintensivste Bereich des Unternehmens ist, setzt die Richtlinie klare Leitplanken für den Übergang zu einer klimafreundlicheren und schadstoffärmeren Logistik. Dazu gehören

der schrittweise Umbau der Flotte, der Ausbau intermodaler Transportlösungen sowie der Einsatz digitaler Systeme, die Routen, Auslastung und Prozesse optimieren. Viele dieser Maßnahmen dienen gleichzeitig der Dekarbonisierung und der Verringerung von Luftschadstoffen wie NO_x und Feinstaub – und bekämpfen damit zentrale Formen der Umweltverschmutzung.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand, unterstützt durch das operative Management, FM-, QM- und ESG-Abteilungen. Unsere Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen sind über den Supplier Code of Conduct verpflichtet, diese Anforderungen zu unterstützen und damit zur nachhaltigen Ausrichtung der gesamten Wertschöpfungskette beizutragen.

Maßnahmen gegen Umweltverschmutzung

E2-2

Lagermax setzt seine Umwelt- und Klimarichtlinie Schritt für Schritt in konkrete Maßnahmen um. Dabei fließen Ressourcen gezielt dorthin, wo die größten umweltbezogenen Auswirkungen entstehen. Beim Thema Umweltverschmutzung konzentrieren wir uns derzeit besonders auf zwei Bereiche:

Datenqualität und Monitoring:

Wir arbeiten daran, Emissionen wie NO_x, SO_x, VOCs und Feinstaub künftig systematischer zu erfassen. Dafür entsteht eine gruppenweite Datengrundlage, die in das ESG-Reporting integriert wird und bis 2026 vollständig vorliegen soll.

Umweltmanagementsysteme:

Unsere bestehenden ISO-14001-Zertifizierungen werden an den zertifizierten Standorten fortgeführt, die nächsten Rezertifizierungen sind bereits geplant. 2025–2026 sollen zudem weitere zentrale Standorte in das Umweltmanage-

mentsystem integriert werden, um die Reichweite zu erhöhen und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess gezielt voranzutreiben.

Unser Fortschritt gegen Umweltverschmutzung

E2-3

Lagermax überprüft die Wirksamkeit seiner Umwelt- und Klimarichtlinie durch ein Zusammenspiel aus gruppenweiten Monitoring-Systemen, regelmäßigen Audits und klar definierten Leistungsindikatoren – wie in den entsprechenden Richtlinien- und Maßnahmenkapiteln beschrieben.

Unser Anspruch ist es, uns am EU Zero Pollution Action Plan zu orientieren: die Luftschadstoffemissionen aus dem Flottenbetrieb weiter zu reduzieren, die ISO-14001-Zertifizierung an allen zentralen Standorten auszuweiten und einen vollständig regelkonformen Umgang mit Gefahrstoffen sicherzustellen. Konkrete, zeitgebundene Ziele wurden jedoch noch nicht festgelegt. Um gezielt Fortschritte hinsichtlich der Umweltverschmutzung zu erreichen, hat Lagermax folgende Schwerpunktbereiche gesetzt:

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Basiswert Luftschadstoffe	Erhebung eines Basiswerts für NO _x -, SO _x -, VOC- und PM-Emissionen (beginnend mit der eigenen Flotte)	Bis Ende 2026	Datengrundlage für zukünftige Reduktionsziele
ISO-Zertifizierung	Zertifizierung bestehender ISO-14001-Standorte und Erweiterung auf zentrale operative Einheiten	2025 – 2026	Stärkeres Umweltmanagement, kontinuierliche Verbesserung

Tabelle 11: E2 Fokusthemen

Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

E2-4

Lagermax bereitet die gruppenweite Einführung von EcoTransIT World vor – als zentraler Baustein für eine einheitliche, präzisere und vergleichbare Emissionsberechnung im gesamten Konzern. Das Tool arbeitet nach international anerkannten Standards und nutzt Emissionsfaktoren, die Fahrzeugtyp, den Kraftstoffverbrauch und die gefahrenen Kilometer berücksichtigen.

Neben CO₂ werden damit auch Stickoxide, Schwefeloxide, Feinstaub sowie flüchtige organische Verbindungen erfasst. Andere umweltrelevante Emissionen – insbesondere in Wasser und Boden – werden derzeit durch behördliche Genehmigungen, standortbezogene Messungen und ISO-14001-zertifizierte Umweltmanagementsysteme gesteuert.

Mikroplastikemissionen aus Reifen- und Bremsabrieb gelten als wesentliche Auswirkung und werden aktuell mithilfe standardisierter Emissionsfaktoren auf Basis der Flottenlaufleistung geschätzt.

3.3. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5

Globale Lieferketten stehen unter wachsendem Druck – nicht nur durch strengere Regulierung, sondern zunehmend auch durch geopolitische Spannungen. Damit rückt die Kreislaufwirtschaft stärker denn je in den Fokus, um kritische Rohstoffe in Europa zu sichern. Für Lagermax bedeutet das: Ressourcen effizienter zu nutzen, verstärkt auf erneuerbare und recycelte Materialien zu setzen und Abhängigkeiten von endlichen Rohstoffen zu reduzieren. Gleichzeitig eröffnet unser breites Dienstleistungsportfolio unmittelbare Chancen, Kreislaufprinzipien im Tages-

geschäft zu verankern – sei es durch Rückführungslogistik, nachhaltige Verpackungslösungen oder optimierte Materialströme. So unterstützen wir unsere Kund:innen dabei, kreislauffähige Geschäftsmodelle umzusetzen und geschlossene Wertstoffkreisläufe zu realisieren.

Unser Ziel ist es, über reine Compliance hinauszugehen und uns als verlässlicher Partner für eine widerstandsfähige, ressourcenschonende und zukunftsorientierte Logistik zu positionieren.

Erfolgsgeschichte: Sichere und nachhaltige Batterie-Logistik mit LogBATT

Die LogBATT GmbH, seit 2023 Teil der Lagermax Gruppe, ist ein Full-Service-Anbieter für die Logistik von Lithium-Batterien. Das Unternehmen entwickelt zertifizierte und rechtskonforme Lösungen für die gesamte Lithium-Batterien Supply Chain.

Zentrale Leistungen:

- Sammlung & Verpackung: Spezialisierte Behälter für intakte, beschädigte oder kritisch defekte Batterien (ADR-konform).
- Transport & Lagerung: Zertifizierte Gefahrgutlogistik und sichere Zwischenlagerung.
- Recycling & Entsorgung: Umweltgerechte Verarbeitung nach ISO 9001 und ISO 14001.
- Beratung & Systemlösungen: Individuelle Konzepte für OEMs, Recycler und Logistikpartner.

Durch die Verbindung von Sicherheit, Compliance und Nachhaltigkeit ermöglicht LogBATT einen zuverlässigen Umgang mit Lithium-Batterien – und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.



Wesentliche ressourcenbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

SBM-3

Die Geschäftsaktivitäten von Lagermax sind ressourcenintensiv – etwa durch den Einsatz stahlbasierter Betriebsmittel wie Fahrzeuge und Container, den Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks sowie die Nutzung von Verpackungsmaterialien in Lager- und Transportprozessen. Ein wesentliches Risiko entsteht aus der Abhängigkeit von endlichen Rohstoffen wie Stahl, Holz und alternativen Kraftstoffen. Diese Abhängigkeit macht das Unternehmen anfällig für volatile Märkte und regulatorische Veränderungen.

Gleichzeitig eröffnen sich Chancen, die Kreislaufwirtschaft in wesentlichen Geschäftsbereichen zu stärken. Lagermax bietet sichere Logistiklösungen für Lithium-Batterien, Recycling- und Abfallservices, verpackungsfreie Motorradtransporte sowie 360°-Lifecycle-Konzepte.

Diese Leistungen adressieren systemische Ressourcen- und Abfallthemen und verringern zugleich die eigene Rohstoffabhängigkeit des Unternehmens. Darüber hinaus verschaffen sie Lagermax einen Wettbewerbsvorteil, indem sie Kund:innen bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützen und die Gruppe als aktiven Enabler zirkulärer Wertschöpfung im Markt positionieren.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Hoher Verbrauch fossiler Brennstoffe und Stahl	Die Geschäftstätigkeiten von Lagermax beruhen auf stahlintensiven Betriebsmitteln wie LKW, Lagertechnik und Containern sowie auf dem Einsatz fossiler Kraftstoffe im Transport. Diese Prozesse sind CO ₂ -intensiv und von endlichen Rohstoffen abhängig, was zur Ressourcenverknappung beiträgt.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	Hoher Einsatz von Verpackungsmaterialien	Einwegverpackungen aus vorgelagerten Transporten sowie aus den eigenen Geschäftsaktivitäten verursachen Ressourcenineffizienz und Abfall. Viele transportierte Waren werden nach der Lieferung entsorgt, oft ohne Recycling, was den Druck auf natürliche Ressourcen erhöht. Zusätzlich steigern Paletten, Folien und Kartonagen sowohl den Bedarf an Primärmaterial als auch die Abfallmenge.	Tatsächliche negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette, eigene Tätigkeiten	Mittelfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirt-schaft (E5)	Risiko betrieblicher Störungen aufgrund der Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen	Die Abhängigkeit von ressourcenintensiven Materialien wie Stahl, Holz, Verpackungen und Kraftstoffen macht Lagermax anfällig für Preisschwankungen, strengere Regulierung und Lieferengpässe. Auch alternative Kraftstoffe wie HVO sind von Verfügbarkeits- und Preisrisiken betroffen. Ineffiziente Beschaffung oder ein vorzeitiger Austausch von Betriebsmitteln können diese Abhängigkeit verstärken, Emissionen erhöhen und Kosten treiben. Begrenzter Zugang zu kritischen Ressourcen kann zudem Abläufe stören, Serviceverzögerungen verursachen und die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen.	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirt-schaft (E5)	Risiko betrieblicher Störungen aufgrund der Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen	Lagermax ermöglicht verpackungsfreie Motorradlogistik. Dadurch sinkt der Materialeinsatz, die Kosten werden reduziert und die Umweltbelastungen werden minimiert. Die höhere Ladeeffizienz gegenüber marktüblichen Lösungen verbessert die Kapazitätsauslastung und die Handhabung.	Chance	Eigene Tätigkeiten	Kurzfristig
Ressourcen-nutzung & Kreislaufwirt-schaft (E5)	Expertise in Transport und Wertstoffhandel	Lagermax bietet spezialisierte Batterielogistik sowie Wertstoffhandel an. Das Unternehmen transportiert beschädigte und end-of-life-Lithium-Batterien zu Recyclinganlagen in ganz Europa und unterstützt parallel die Sammlung, den Transport und die Verarbeitung recycelbarer Materialien – insbesondere Kunststoffen.	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	360° Logistik	Lagermax bietet bereits Logistiklösungen, die mehrere Phasen des Produktlebenszyklus abdecken – vom Transport bis zum End-of-Life-Management. Dieses Fundament wollen wir weiter ausbauen, um zusätzliche Rückführungs- und Kreislaufösungen zu integrieren, Effizienzpotenziale zu heben und unsere Wettbewerbsfähigkeit in einem zunehmend zirkulären Marktumfeld zu stärken.	Chance	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig

Tabelle 12: E5 IROs

Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-1

Lagermax steuert seine wesentlichen Auswirkungen im Bereich Ressourcen und Kreislaufwirtschaft auf Basis der gruppenweiten Umwelt- und Klimarichtlinie. Sie gibt Orientierung dazu, wie der Einsatz von Primärrohstoffen reduziert, Effizienz gesteigert und zirkuläre Prinzipien im Unternehmen verankert werden.

Im Fokus stehen ein geringerer Verbrauch von Verpackungsmaterial, Kraftstoffen und Stahl, der verstärkte Einsatz erneuerbarer und recycelter Ressourcen sowie der Ausbau kreislaforientierter Logistikservices – etwa der Rückführlogistik oder des sicheren Handlings und Recyclings von Lithium-Batterien.

Die Richtlinie gilt für alle Geschäftsbereiche und stellt auch an Lieferant:innen klare Erwartungen. Durch die Integration dieser Grundsätze in die Beschaffung und die operativen Abläufe verringert Lagermax Risiken durch Ressourcenknappheit und schafft zugleich Lösungen, die Kund:innen bei der Umsetzung kreislauffähiger Modelle unterstützen.

Maßnahmen zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-2

Lagermax verankert Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft fest im operativen Geschäft – von der Reduktion von Treibstoff- und Verpackungsverbrauch über eine ressourcenschonende Beschaffung bis hin zu kreislauffördernden Logistiklösungen.

Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Abhängigkeit von endlichen Ressourcen zu verringern, Abfälle zu reduzieren und zirkuläre Wertschöpfungsketten sowohl im Konzern als auch bei Kund:innen zu stärken. Die beiden Abteilungen ESG und Einkauf arbeiten zusammen, um die Maßnahmen konsistent umzusetzen und deren Entwicklung im Blick zu behalten.

Zentrale Maßnahmen umfassen:

Flottenmodernisierung und alternative Kraftstoffe:

Erneuerung der Fahrzeugflotte, begleitet von E-LKW-Pilotprojekten und der Nutzung von HVO-Kraftstoffen. Ziel ist es, die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern zu senken und zugleich die Effizienz zu steigern.

Verpackungseffizienz:

Durch die Reduktion von Einwegverpackungen in der Motorradlogistik verringert Lagermax den Materialverbrauch und die Abfallmengen deutlich.

Reverse- und 360°-Logistik:

Rückführlogistik und Lifecycle-Lösungen für Batterien und Fahrzeuge ermöglichen die Wiederverwendung, die Rückgewinnung und ein verantwortungsvolles Recycling; die Batterielogistik ist bereits etabliert und soll künftig auf weitere Bereiche ausgeweitet werden.

Beschaffungskriterien und zentrale Datenbasis:

Die Entwicklung ESG-basierter Einkaufskriterien und der Aufbau einer zentralen Datenbasis für Stahl, Verpackungsmaterialien und weitere Ressourcen sind angestoßen; die dafür notwendigen Strukturen werden derzeit aufgebaut.

Unser Fortschritt: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-3

Lagermax verfolgt das Ziel, den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren, erneuerbare und recycelte Materialien stärker einzubinden und kreislauffähige Logistiklösungen konzernweit auszubauen. Damit knüpfen wir direkt an die Leitlinien unserer Umwelt- und Klimarichtlinie an und richten unser Handeln konsequent auf Ressourcenschonung und Wertstoffkreisläufe aus.

Bevor wir konkrete messbare Ziele festlegen, setzen wir bewusst strategische Schwerpunkte, die den Aufbau einer belastbaren Daten- und Methodenbasis ermöglichen. Diese Schwerpunkte schaffen Orientierung, bündeln unsere Aktivitäten und bereiten den Weg für künftige, messbare Kreislaufwirtschaft-Zielsetzungen.

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Flottenmodernisierung & Energieeffizienz	Aufbau einer fundierten Ausgangsbasis sowie Definition erster kurz- bis mittelfristiger Zielgrößen für Kraftstoffeffizienz, die Elektrifizierung des Fuhrparks und alternative Kraftstoffe.	2025 – 2027	Solide Datengrundlage; Einführung messbarer Steuerungsgrößen.
Kreislauffähige Verpackungen	Entwicklung geeigneter KPIs zur Reduktion von Verpackungsmaterialien und zur Steigerung der Wiederverwertbarkeit.	2027	Referenzwert und definierte Zielgrößen für zentrale Materialströme.
Beschaffung & Ressourceneinsatz	Einführung verbindlicher Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung sowie Aufbau einer zentralen Datenbasis für Recyclingquoten, Verpackungsvolumina und stahlintensive Vermögenswerte.	2027	Referenzwert und definierte Zielgrößen für zentrale Materialströme.
Referenzwert-Definition	Festlegung des ersten gruppenweiten Basisjahres für Ressourceneffizienz- und Kreislaufwirtschaftsindikatoren.	2027	Grundlage für konzernweit messbare Ziele.

Tabelle 13: E5 Fokusthemen

Ressourcen Zu- und Abflüsse

E5-4, E5-5

Als Logistik- und Transportdienstleister entstehen die wichtigsten Ressourcenströme bei Lagermax vor allem durch den Einsatz von Betriebsmitteln und durch Verpackungen der von uns transportierten Waren – nicht durch eigene Produktion. Zu den zentralen Ressourceneingängen zählen stahlbasierte Vermögenswerte, Kraftstoffe sowie Verpackungsmaterialien wie Kunststoff, Karton und Holz. Ressourcenausgänge entstehen vor allem dort, wo kundenbezogene Verpackungen nach der Zustellung in die Abfallströme übergehen, wobei verbrauchte Materialien aus Werkstätten und Lagerbereichen hinzugefügt werden.

Konzernweite Kennzahlen liegen noch nicht vor. Derzeit arbeiten wir jedoch am Aufbau einer zentralen Beschaffungsdatenbank sowie an ESG-Checklisten. Diese Instrumente ermöglichen künftig die systematische Erfassung von Ressourceneinsätzen sowie die standortspezifische Dokumentation von Verpackungsabfällen.

Erste Inhalte werden bereits im Reportingzyklus 2025 berichtet. Darauf aufbauend entwickelt Lagermax maßgeschneiderte Kennzahlen, um Fortschritte bei der Reduktion von Verpackungsabfällen, der Steigerung der Wiederverwendung und der Umsetzung zirkulärer Lösungen gemeinsam mit Kund:innen und Partner:innen messbar zu machen.



4

Soziales



4.1. Eigene Belegschaft

S1

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden unser größter Erfolgsfaktor. Sie prägen die Qualität unserer Leistungen, die Verlässlichkeit unserer Abläufe und die Beziehungen zu unseren Kund:innen. In einem zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt ist es für Lagermax daher entscheidend, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Menschen fördert, fair behandelt und langfristige Perspektiven eröffnet.

Ein respektvoller Umgang, vielfältige Entwicklungschancen und gezielte Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung bilden zentrale Bausteine unserer Strategie und stärken zugleich unsere Fähigkeit, als Unternehmen zu wachsen und zukunftsfähig zu bleiben.

Arbeitsbedingungen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen

SBM-3

Für Lagermax ist die Qualität der Arbeitsbedingungen eine zentrale Voraussetzung, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen, weiterzuentwickeln und langfristig zu binden. Unser Erfolg steht und fällt mit dem Engagement und der Sicherheit unserer Mitarbeitenden. Faire Bezahlung, verlässliche Arbeitszeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und

ein respektvolles Miteinander bilden daher die Basis unseres unternehmerischen Handelns.

Gesundheit und Sicherheit spielen dabei eine Schlüsselrolle. Unsere Mitarbeitenden arbeiten in sehr unterschiedlichen Umgebungen – von Lager- und Logistikzentren über Fahrzeug- und Transportbereiche bis hin zu Bau- und Entsorgungsstandorten. Diese Vielfalt bringt unterschiedliche Risiken mit sich: Kleinere Zwischenfälle können im Alltag vorkommen, während schwere Arbeitsunfälle zwar selten sind, aber erhebliche Folgen für Betroffene und die Betriebsabläufe haben können. Tätigkeiten mit hoher körperlicher Belastung erfordern zudem besondere Aufmerksamkeit.

Um dem entgegenzuwirken, verfolgt Lagermax konsequent das Ziel, eine starke Sicherheitskultur zu verankern – durch Präventionsmaßnahmen, gezielte Schulungen und klare Verantwortlichkeiten an allen Standorten.

Der anhaltende Fachkräftemangel in der Logistikbranche birgt zusätzliche Risiken: er kann die Arbeitsbelastung erhöhen, den Druck auf bestehende Teams verstärken und sich langfristig auf Motivation und Zufriedenheit auswirken. Lagermax begegnet diesen Herausforderungen mit attraktiven Arbeitsbedingungen, gezielten Qualifizierungsmaßnahmen und einer vorausschauenden Personalplanung. So sichern wir stabile Abläufe, entlasten unsere Teams und schaffen ein Umfeld, das dauerhaft gute Arbeitsbedingungen fördert.



Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	Gesundheit & Sicherheit	Je nach Einsatzbereich sind unsere Mitarbeitenden verschiedenen Sicherheitsrisiken ausgesetzt – von leichten Vorfällen bis hin zu schwereren Unfällen, etwa im Straßenverkehr oder beim Umgang mit schweren Geräten.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig
Eigene Belegschaft (S1)	Fachkräftemangel	Lagermax ist – wie die gesamte Branche – vom europaweiten Mangel an qualifizierten Fachkräften betroffen. Dies verstärkt den Wettbewerb um Arbeitskräfte und erhöht die Rekrutierungskosten. Zudem können Personalengpässe zu operativen Ineffizienzen, Lieferverzögerungen und sinkender Kundenzufriedenheit führen.	Risiko	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig
Eigene Belegschaft (S1)	Auswirkungen von Personal-mangel	Alle Bereiche sind von zunehmenden Personalengpässen betroffen. Herausfordernde Arbeitszeiten und Einsatzbedingungen können zu höherer körperlicher und mentaler Belastung, verstärkter Ermüdung, gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie einer steigenden Fluktuation führen.	Potenzielle negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig

Tabelle 14: S1 IROs Arbeitsbedingungen

Richtlinien zu Arbeitsbedingungen

S1-1

Lagermax sorgt dafür, dass Menschen unter fairen Bedingungen arbeiten können, und legt dabei großen Wert auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Um diesen Anspruch mit Leben zu füllen, stützt sich das Unternehmen

auf eine Reihe zentraler Richtlinien, die den Rahmen für verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen bilden.

Code of Conduct

Im Verhaltenskodex sind die grundlegenden Prinzipien verankert, nach denen Lagermax handelt: Respekt für die Menschenrechte, Wertschätzung von Vielfalt, Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden sowie faire Löhne und

Arbeitszeiten. Ebenso klar ist das Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit. Kinder- und Zwangsarbeit schließt das Unternehmen kategorisch aus. Der Kodex ist nicht nur eine interne Leitlinie, sondern orientiert sich auch an internationalen Standards wie dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den ILO-Kernarbeitsnormen.

Arbeits- und Sicherheitsrichtlinien

Ergänzt wird dies durch die Arbeits- und Sicherheitsrichtlinie, die das Fundament für sichere und gesundheitsorientierte Arbeitsplätze legt. Sie schreibt vor, dass Gefährdungen systematisch bewertet werden, dass passende Schutzausrüstung bereitsteht und genutzt wird, dass regelmäßige Schulungen stattfinden und dass Notfallszenarien vorbereitet sind. Diese Vorgaben gelten konzernweit, werden jedoch durch lokale Prozesse ergänzt, die nationale Gesetze und arbeitsplatzspezifische Gegebenheiten berücksichtigen.

Damit diese Standards nicht nur auf dem Papier bestehen, überprüft Lagermax ihre Umsetzung laufend: mit klar definierten KPIs, regelmäßigen Audits und Sicherheitsinspektionen. Erkenntnisse aus Vorfällen und Prüfungen fließen direkt in neue Präventionsmaßnahmen und Schulungen ein. So entsteht ein Kreislauf aus Lernen und Verbesserungen, der die Arbeitsbedingungen Stück für Stück sicherer und fairer macht.

Einbindung der eigenen Belegschaft

S1-2

Lagermax steht in regelmäßigem Austausch mit seinen Mitarbeitenden, sei es durch den Betriebsrat, gezielte Mitarbeitergespräche oder Mitarbeitendenbefragungen, die je nach Land oder Standort organisiert werden. Diese Formate liefern wichtige Einblicke in Zufriedenheit, Unternehmenskultur sowie Wahrnehmungen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Methoden und Intervalle unterscheiden sich zwar zwischen den Ländern, doch gemeinsam ermöglichen sie ein echtes Stimmungsbild des Arbeitsalltags.

Der Konzern bereitet derzeit eine einheitliche, gruppenweite Mitarbeitendenbefragung vor, die ab der nächsten Berichtsperiode eingeführt werden soll. Damit sollen Ergebnisse künftig besser vergleichbar sein und fundiertere Schlussfolgerungen für alle Geschäftsbereiche ermöglichen. Ab 2025 will Lagermax den Austausch mit unterschiedlichen Mit-

arbeitendengruppen weiter vertiefen und sie stärker in die Entwicklung von Maßnahmen und strategischen Schwerpunkten einbinden. Geplant sind eigene Employee Resource Groups – etwa für Frauen –, die geschützte Austauschmöglichkeiten bieten, um Erfahrungen zu teilen, Impulse einzubringen und Entscheidungen mitzugestalten. So soll eine inklusive Arbeitskultur wachsen, die das Ziel unterstützt, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Interne Meldestellen und Hinweisgebersystem

S1-3

Lagermax ist sich bewusst, wie wichtig es ist, der Belegschaft verlässliche Wege zu bieten, um Anliegen oder Probleme anzusprechen – und dafür zu sorgen, dass bei negativen Auswirkungen schnell und angemessen gehandelt wird. Einerseits werden Arbeitsunfälle und gesundheitsbezogene Vorfälle konsequent gemeldet, dokumentiert, verfolgt und ausgewertet. Jede Meldung wird gemeinsam mit Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten untersucht, um die Ursachen zu verstehen und wirksame Gegenmaßnahmen umzusetzen.

Andererseits steht Mitarbeitenden und Auftragnehmern ein konzernweites Hinweisgebersystem zur Verfügung. Alle relevanten Informationen zum Beschwerdemechanismus – von den Governance-Strukturen über bestehende Schutzmaßnahmen bis hin zu geplanten Optimierungen – werden im Abschnitt Governance Hinweisgebersystem (G1-1) offengelegt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

S1-4

Lagermax begegnet wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, indem das Unternehmen auf mehrere zentrale Hebel setzt:

Konzernweite Arbeits- und Sicherheitsrichtlinie:

Die geplante Arbeits- und Sicherheitsrichtlinie schafft einen einheitlichen Konzernrahmen für Gefährdungsbeurteilungen, Schulungsstandards und Notfallvorsorge und wird durch lokale Vorgaben ergänzt; die Vorbereitungen laufen, und die vollständige Einführung ist für 2026 geplant.

Schulung und Kompetenzaufbau:

Alle Mitarbeitenden erhalten jährlich aufgabenbezogene Trainings, während gleichzeitig ein zentrales Monitoring-System aufgebaut wird, das künftig eine standardisierte Berichterstattung und eine bessere Vergleichbarkeit zwischen Ländern ermöglicht.

Vorfallmonitoring und Sicherheitsbefragung:

Die strukturierte Erfassung von Vorfällen ist bereits etabliert, und ergänzend wird eine konzernweite Befragung zum Sicherheitsempfinden entwickelt, die 2026 starten soll.

Pilotprojekt – Exoskelette:

Am Logistikstandort in Salzburg werden Exoskelette getestet, um Ermüdung und muskuläre Belastungen zu reduzieren. Die Bewertung läuft, ein breiterer Einsatz wird geprüft.

Plattform für mentale Gesundheit:

Eine Plattform mit Angeboten und Inhalten zu Wohlbefinden, mentaler Gesundheit sowie präventiver Gesundheitsvorsorge für unsere Mitarbeitenden ist aktuell in Planung. Eine erste Analyse zum Nutzungsverhalten ist für 2026 geplant.

Flexible Arbeitsmodelle:

Flexible Arbeitsmodelle, einschließlich Remote- und

Homeoffice, stehen an ausgewählten Standorten zur Verfügung.

Diese Initiativen zeigen, dass Lagermax seine Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterentwickelt und Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden als zentrale Elemente der Personalstrategie verankert. Die Umsetzung erfolgt je nach Thema durch das operative Management, unterstützt durch die Bereiche HR, QM und ESG. Ressourcen fließen insbesondere in Richtlinienentwicklung, Schulungsstrukturen, digitale Plattformen und innovative Pilotprojekte – mit dem Ziel, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden dauerhaft im Unternehmen zu verankern.

Unser Fortschritt: Arbeitsbedingungen

S1-5

Lagermax schafft derzeit die methodischen und datenbasierten Grundlagen, um künftig belastbare konzernweite Ziele zu entwickeln. Bis valide Ausgangswerte vorliegen, setzt der Konzern klare Schwerpunkte, die Transparenz stärken, Strukturen festigen und eine systematische Fortschrittsmessung ermöglichen.

Für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen wurden folgende Schwerpunkte definiert, auf deren Basis später messbare Ziele entstehen sollen:



Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Konzernweite Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Einführung einer Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie als Rahmen für die gesamte Gruppe, mit der Möglichkeit lokaler Zusatzregelungen zur Berücksichtigung nationaler Gesetzgebung, Arbeitsbedingungen und operativer Anforderungen	Roll-out geplant 2026	Konzerübergreifende Arbeits- und Sicherheitsstandards in allen Geschäftseinheiten.
Gezielte Schulung und Kompetenzentwicklung	Erreichen einer jährlichen Teilnahmequote von 100 % an aufgabenbezogenen Arbeitsschulungen in allen relevanten Mitarbeitengruppen. Aufbau eines konzernweiten Monitoringsystems zur Standardisierung der Berichterstattung und zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit. Geltungsbereich: alle Funktionen und Rollen mit H&S-Risiken.	Laufende lokale Schulungen; konzernweites Monitoringsystem soll 2026 eingeführt werden	Vollständig geschulte Belegschaft mit vergleichbarem H&S-Reporting im gesamten Konzern.
Befragung zur Arbeits- und Sicherheitskultur	Definition konzernweiter KPIs, Aufbau eines Referenzwertes für 2025 sowie Einführung einer Befragung zum Sicherheitsempfinden.	KPI-Rahmenwerk in Entwicklung; Start der Befragung für den nächsten Berichtszyklus geplant	Systematische Messung der Sicherheitskultur und -wahrnehmung im gesamten Konzern.
Mentale Gesundheit & Wohlbefinden	Einführung von Beratungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur mentalen Gesundheit für alle Mitarbeitenden. Wirksamkeit wird anhand von Teilnahmequoten, Sensibilisierungsgraden und Feedback bewertet.	Programmentwicklung läuft; Umsetzung für den Berichtszyklus 2026 geplant	Verbesserte Mitarbeitergesundheit, höheres Bewusstsein und frühzeitige Unterstützungsangebote.

Tabelle 15: S1 Fokusthemen Arbeitsbedingungen

Lagermax ist sich bewusst, dass die Gestaltung attraktiver und zukunftsfähiger Arbeitsplätze ein vielschichtiger Prozess ist. Maßnahmen in Bereichen wie Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit, Aus- und Weiterbildung sowie Unternehmenskultur tragen ebenso wesentlich dazu bei, die Arbeitsbedingungen im gesamten Konzern zu stärken.

Kennzahlen zur eigenen Belegschaft

S1-6

Lagermax beschäftigt ca. 4.100 Mitarbeitende in 15 Ländern – in Büros, Lagern, Logistikzentren, Transportbetrieben, Produktionsstätten und technischen Services. Diese Vielfalt an Rollen und geografischen Standorten ist zentral für unser Geschäftsmodell und ermöglicht zuverlässige,

hochwertige Dienstleistungen in allen unseren Märkten. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über wesentliche Merkmale unserer Belegschaft, einschließlich der Geschlechterverteilung, der geografischen Verteilung sowie der Vertragsarten.

Geschlecht	Anzahl Mitarbeitende
Männlich	3.073
Weiblich	1.009
Sonstiges	0
Keine Angabe	0
Gesamtzahl Mitarbeitende	4.082

Tabelle 16: S1-6 Anzahl Mitarbeitende nach Geschlecht

Die Belegschaft von Lagermax weist einen überwiegend männlichen Anteil auf, was die typische Struktur der Logistik- und Transportbranche widerspiegelt, in der operative und technische Funktionen traditionell überwiegend von Männern besetzt sind. Die aktuelle Geschlechterverteilung entspricht im Wesentlichen dem Branchendurchschnitt in Logistik und Spedition.

Derzeit gibt es keine Mitarbeitenden außerhalb der Kategorien männlich/weiblich – ein Umstand, der teilweise auch auf die begrenzten Auswahlmöglichkeiten in unseren derzeitigen HR-Systemen zurückzuführen ist. Die Daten

aus 2024 dienen als Referenzpunkt, um die Entwicklung der Diversität künftig transparent nachzuverfolgen.

Lagermax ist in Mittel- und Osteuropa tätig. Österreich stellt aufgrund der dort ansässigen Firmenzentrale und mehrerer großer Betriebsstandorte den größten Anteil der Mitarbeitenden. Andere Länder tragen jeweils kleinere Anteile zur Gesamtbelegschaft bei und spiegeln damit unsere regionale Struktur wider. Diese geografische Verteilung verdeutlicht die starke Präsenz in unseren Kernmärkten und unterstreicht zugleich die Bedeutung lokaler Beschäftigung in allen Regionen, in denen wir tätig sind.

Top Länder	Anzahl Mitarbeitende
Österreich	1.352
Kroatien	514
Ungarn	459
Slowakei	452

Tabelle 17: S1-6 Top vier Länder nach Mitarbeitendenzahl innerhalb der Lagermax Gruppe

Zusammensetzung Belegschaft [2024]	Weiblich	Männlich	Sonstiges	Keine Angabe	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden	1.009	3.073	0	0	4.082
Anzahl der unbefristeten Mitarbeitenden	963	2.988	0	0	3.951
Anzahl der befristeten Mitarbeitenden	34	72	0	0	106
Anzahl der Mitarbeitenden ohne garantierte Std.	12	13	0	0	25
Anzahl der Vollzeitmitarbeitenden	813	2.944	0	0	3.757
Anzahl der Teilzeitmitarbeitenden	194	125	0	0	319

Tabelle 18: S1-6 Mitarbeitende nach Vertragsart und Geschlecht

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden verfügt über unbefristete Vollzeitverträge – ein klares Zeichen für eine stabile Belegschaft. Befristete Verträge und Arbeitsverhältnisse ohne garantierte Arbeitsstunden

machen nur einen kleinen Anteil aus. Teilzeitstellen werden überwiegend von Frauen ausgeübt, was den allgemeinen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt entspricht.

Kennzahlen zur Gesundheit und Sicherheit

S1-14

Gesundheit und Sicherheit haben für Lagermax höchste Priorität. Die folgenden Kennzahlen geben einen Überblick

über den Umfang und die Ergebnisse unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements.

Im Jahr 2024 konnten wir eine vollständige Abdeckung der gesamten Belegschaft durch ein H&S-Managementsystem sicherstellen, das auf gesetzlichen Anforderungen sowie anerkannten Standards und Leitlinien basiert.

Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit	2024
Prozentsatz der eigenen Belegschaft, die durch das Arbeits- und Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens abgedeckt ist (auf Basis gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Standards oder Leitlinien) [%]	100
Prozentsatz der eigenen Belegschaft, die durch ein Arbeits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt ist, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien basiert und intern sowie extern geprüft bzw. zertifiziert wurde [%]	
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Meldepflichtige arbeitsbedingte Unfälle	94
Rate meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfälle	15,41
Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	8
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Todesfälle durch Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle infolge Krankheit	2.379

Tabelle 19: S1-14 Zusammenfassung der Mitarbeitendenkennzahlen

Im Jahr 2024 gab es an keinem Lagermax-Standort Todesfälle unter Mitarbeitenden oder externen Beschäftigten. Insgesamt wurden 94 arbeitsbedingte Unfälle gemeldet (meldepflichtige Unfallrate von 15,41) sowie 8 Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen. Diese Vorfälle verdeutlichen, wie wichtig es ist, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im gesamten Konzern kontinuierlich hohe Aufmerksamkeit zu widmen.

Alle Vorfälle werden systematisch erfasst und ausgewertet, um die Ursachen zu verstehen, wirksame Gegenmaßnahmen zu ergreifen, erneute Vorfälle und Folgeunfälle zu verhindern und die Arbeitssicherheit nachhaltig zu verbessern. Insgesamt gingen im Jahr 2024 aufgrund arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen 2.379 Arbeitstage verloren, was die direkten Auswirkungen solcher Ereignisse auf Mitarbeitende und betriebliche Abläufe

unterstreicht. Das Unternehmen wird seine Managementsysteme kontinuierlich und gezielt weiterentwickeln, Schulungen ausbauen und den Fortschritt mittels ergebnisorientierter Kennzahlen sowie Wahrnehmungsbefragungen überwachen.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen auf die Menschenrechte

S1-17

Im Jahr 2024 wurden keine Fälle von Diskriminierung oder Belästigung gemeldet. Ebenso gingen weder über interne Beschwerdewege noch über externe Kanäle Hinweise auf entsprechende Vorfälle ein.

Auch schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Lagermax-Belegschaft wurden nicht festgestellt. Es gab keine Verstöße gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Grundprinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Entsprechend wurden weder Bußgelder noch Sanktionen oder Entschädigungszahlungen verhängt.

Um das Vertrauen der Mitarbeitenden weiter zu stärken und den Zugang zu bestehenden Meldesystemen zu erleichtern, plant das Unternehmen, die Bekanntheit seiner Beschwerde- und Hinweisgebermechanismen auszubauen – unter anderem durch eine stärkere Verankerung in Onboarding-Prozessen, Schulungen und der internen Kommunikation.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Diversität und Chancengleichheit

SBM-3

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) sind für Lagermax nicht nur eine Frage der Fairness, sondern als

internationaler Konzern mit Mitarbeitenden aus 15 Ländern ein zentrales Fundament für langfristigen Erfolg, Zufriedenheit und die Resilienz der Belegschaft.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, dass Chancengleichheit und Diversität für Lagermax besonders relevante Themen sind. Wie in der Logistikbranche üblich, ist auch unsere Belegschaft überwiegend männlich. Fragen der Geschlechterrepräsentation und Lohn-gerechtigkeit stehen daher im Fokus – ebenso wie die Risiken einer möglichen Unterrepräsentation jüngerer Mitarbeitenden, Teilzeitkräfte sowie weiterer Minderheitengruppen.

Kurzfristig liegt unser Schwerpunkt darauf, die Transparenz über Diversität und Lohngerechtigkeit im Konzern zu vertiefen und Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion stärker in Recruiting und Führungskräfteentwicklung zu verankern. Langfristig wollen wir den Anteil von Frauen in der Führung erhöhen und eine Unternehmenskultur schaffen, die die Vielfalt unserer internationalen Belegschaft sichtbar macht und fördert.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	Unzureichende Chancengleichheit & Diversität	Die Belegschaft von Lagermax ist überwiegend männlich, was die typische Struktur der Logistik- und Transportbranche widerspiegelt. Dieses Ungleichgewicht ist besonders auf den oberen Führungsebenen sichtbar. Langfristig kann begrenzte Diversität die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und die Bindung der Mitarbeitenden beeinträchtigen.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig

Tabelle 20: S1 IROs Diversität und Chancengleichheit

Richtlinien zu Diversität und Chancengleichheit

S1-1

Lagermax setzt sich für Diversität und Chancengleichheit für alle ein. Dieses Prinzip ist im konzernweiten Verhaltenskodex verankert, der vorgibt, wie das Unternehmen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung innerhalb der Belegschaft und entlang der Wertschöpfungskette steuert.

Der Kodex verankert eine klare Nulltoleranzpolitik gegenüber Diskriminierung und Belästigung und betont das Bekenntnis von Lagermax zu fairer und respektvoller Behandlung aller Mitarbeitenden – von der Rekrutierung über Gehalts- und Beförderungsentscheidungen bis hin zu Weiterbildung und dem Zugang zu Führungspositionen. Er untersagt jede Form der Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität und schützt grundlegende Arbeitsrechte wie Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, faire Arbeitsbedingungen sowie Mutter- und Vaterschaftsschutz.

Der Kodex orientiert sich an international anerkannten Standards wie dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Diese Standards gelten konzernweit und werden über den Lieferant:innenkodex auch auf Geschäftspartner:innen ausgeweitet. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand, während das operative Management, unterstützt durch HR und ESG, für die operative Umsetzung sorgt.

Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit

S1-4

Lagermax plant gezielt Maßnahmen, um die Unterrepräsentation von Frauen in Führungsrollen sowie bestehende geschlechtsspezifische Lohnunterschiede abzubauen. Durch strategische und organisatorische Initiativen schaffen wir die Grundlage für eine Unternehmenskultur, die Vielfalt sichtbar macht, Diskriminierung vorbeugt und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden stärkt. Unsere Schwerpunkte umfassen:



Bewusstseinsbildung und Training (HR): Mit neuen Trainingsprogrammen für Führungskräfte und HR-Teams stärken wir faire und objektive Entscheidungsprozesse – von der Rekrutierung über Beförderungen bis hin zur Übernahme von Führungsverantwortung. Der Roll-out ist für den nächsten Berichtszyklus geplant und soll gezielt Bewusstsein schaffen und Kompetenzen stärken.

Mitarbeiterengagement & Inklusion: Regelmäßige Befragungen geben uns ein klares Bild davon, wie Mitarbeitende unsere DEI-Maßnahmen wahrnehmen und wo Optimierungsbedarf besteht. Ergänzend entwickeln wir moderne Austauschplattformen – darunter Sustainability Summits, Podcasts und iMax-Intranetformate, um Dialog, Transparenz und Partizipation zu fördern.

Employee Resource Groups (ERGs): Ab 2025 starten wir Pilot-ERGs, darunter Frauennetzwerke und DEI-Gruppen, die sichere Räume für Vernetzung, Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen bieten. Ab 2026 fließen Teilnahmequoten, Feedback und konkrete Ziele in unsere langfristige HR-Strategie ein.

Unsere Initiativen werden konzernweit von HR und den lokalen Führungsteams umgesetzt und durch ESG unterstützt. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass DEI-Maßnahmen strategisch verankert, ausreichend unterstützt und wirksam sind. Damit stärken wir unsere Position als moderner Arbeitgeber.

Unser Fortschritt für Gleichbehandlung und Chancengleichheit

S1-5

Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit gewinnt für Lagermax zunehmend an Bedeutung und entwickelt sich Schritt für Schritt zu einem festen Bestandteil unserer Personalstrategie. Um dieses Anliegen in nachvollziehbare Fortschritte zu überführen, erarbeitet das Unternehmen zeitgebundene und wirkungsorientierte Ziele. Sie sollen helfen, bestehende Risiken zu verringern, positive Entwicklungen zu fördern und den Zugang zu fairen Chancen für alle Mitarbeitenden nachhaltig zu festigen.

Parallel dazu baut Lagermax die methodischen und datenbasierten Grundlagen für messbare Zielsetzungen auf. Solange noch keine vollständig validierten Ausgangswerte vorliegen, haben wir thematische Schwerpunkte definiert, die uns bei diesem Thema voranbringen sollen: Sie schaffen Transparenz, ermöglichen das Erproben neuer Strukturen und unterstützen eine systematische Fortschrittsmessung.

Im Mittelpunkt stehen dabei ausgewählte Handlungsfelder und Schwerpunktthemen:

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Mitarbeitendenbefragung & Inklusion	Durchführung regelmäßiger Mitarbeitendenbefragungen mit DEI-bezogenen Fragen und Erreichen einer Mindestzufriedenheitsrate von 70 %; Nutzung der Ergebnisse zur Ableitung von Maßnahmen.	Befragungen laufen bereits; DEI-spezifische Fragenelemente werden im nächsten Berichtszeitraum eingeführt	Besseres Verständnis des Inklusionsniveaus; kontinuierliche Verbesserung durch gezielte Maßnahmen
Dialog & Beteiligung	Einführung von Sustainability-Summits, Podcasts und neuen Intranetformaten (iMax) zur Förderung eines offenen Dialogs.	Vorbereitungsarbeiten laufen; Einführung für 2026 geplant	Stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden an nachhaltigkeitsrelevanten Themen
Employee Resource Groups (ERGs)	Pilot-ERGs, darunter DEI- und Frauennetzwerke, werden 2026 eingerichtet; Sammlung von Teilnahme- und Feedbackdaten	Pilotphase im Aufbau; Datenerhebung 2026 geplant	Strukturierte Austausch- und Beteiligungsformate für verschiedene Gruppen; langfristige ERG-Strategie.

Tabelle 21: S1 Fokusthemen Gleichbehandlung & Chancengleichheit

Diversitätskennzahlen

S1-9

Lagermax veröffentlicht 2024 erstmals quantitative Diversitätsdaten gemäß ESRS. In dieser ersten Phase stehen nur ausgewählte Kennzahlen bereit. Sie dienen als Grundlage für das Monitoring und werden im Bericht 2025 um weitere Daten ergänzt.

Im Jahr 2024 lag der Frauenanteil im Top-Management bei 5,3 %, was 2 von insgesamt 38 Führungspositionen ent-

spricht. Die verbleibenden 94,7 % (36 Positionen) waren mit Männern besetzt. Das Unternehmen arbeitet daran, eine vielfältigere Führungskräftepipeline aufzubauen – nicht nur hinsichtlich der Geschlechtervielfalt, sondern auch im Hinblick auf generationenübergreifende Diversität.

Initiativen wie der Ausbau der Lagermax Academy und die Einführung eines NextGen-Boards sollen die nächste Generation von Führungskräften mit breiteren Perspektiven ausstatten und damit sowohl Inklusion als auch langfristige organisatorische Resilienz stärken.

Diversität nach Geschlecht im Top-Management	2024 [headcount]	2024 [%]
Anzahl der Frauen im Top-Management	2	5,3
Anzahl der Männer im Top-Management	36	94,7
Anzahl Mitarbeitender mit diversem Geschlecht im Top-Management	0	0
Anzahl der Mitarbeitenden mit nicht offengelegtem Geschlecht im Top-Management	0	0

Tabelle 22: S1-9: Diversität nach Geschlecht im Top-Management

Die Altersstruktur der Belegschaft zeigt, dass der Großteil der Mitarbeitenden (54,4 %) zwischen 30 und 50 Jahre alt ist, was auf eine starke Vertretung von Beschäftigten im mittleren Karriereabschnitt hinweist. Mitarbeitende über 50 Jahre machen 28,4 % der Belegschaft aus, während

jüngere Mitarbeitende unter 30 Jahren 17,1 % ausmachen. Zusammen liefern diese Zahlen einen wichtigen Kontext für die Personalplanung, das Nachfolgemanagement und die Gestaltung von Entwicklungsprogrammen für verschiedene Karrierephasen.

Diversität nach Alter	2024 [headcount]	2024 [%]
Mitarbeitende unter 30 Jahren	593	17,1
Mitarbeitende zwischen 30 – 50 Jahren	1.883	54,4
Mitarbeitende über 50 Jahren	983	28,4

Tabelle 23: S1-9 Diversität nach Alter

Vergütungskennzahlen

S1-16

Lagermax veröffentlicht derzeit noch keine Angaben zum Gender Pay Gap oder zu Vergütungsquoten. Derzeit werden länderübergreifende Methoden harmonisiert,

die Datenerhebung standardisiert und Prozesse zur Datenkonsolidierung und -validierung aufgebaut. Ziel ist es, künftig konzernweit vergleichbare Gender-Pay-Gap-Kennzahlen und Vergütungsindikatoren bereitzustellen und diese in den kommenden Berichtszyklen offenzulegen.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung sind ein zentraler Bestandteil unserer HR-Strategie und unterstreichen unseren Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Unsere Investitionen in Lern- und Entwicklungsprogramme decken nicht nur aktuelle Anforderungen ab, sondern schaffen Perspektiven für Mitarbeitende und sichern die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Talenten – für nachhaltiges Wachstum und langfristigen Erfolg.

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Aus- und Weiterbildung

S1.SBM-3

In einer Branche, die von Fachkräftemangel und sich wandelnden Erwartungen geprägt ist, wird die Mitarbeitendenentwicklung zum Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit. Lagermax eröffnet Mitarbeitenden auf allen Ebenen Chancen, ihre technischen Fähigkeiten auszubauen und Leadership-Kompetenzen zu entfalten – etwa durch Lehrlingsprogramme, maßgeschneiderte Trainings (z. B. für Fahrer:innen) und die Lagermax Academy.

Diese Initiativen unterstützen die Gewinnung und Bindung von Talenten, senken Risiken im Zusammenhang mit Fachkräftemangel (siehe Kapitel Arbeitsbedingungen) und schaffen spürbare Vorteile für die Belegschaft – durch individuelle Kompetenzentwicklung und höhere Arbeitszufriedenheit.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Eigene Belegschaft (S1)	Gesundheit & Sicherheit	Lagermax unterstützt die Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden durch ein breites Weiterbildungsangebot, darunter Lehrlingsausbildung, interne Schulungen für Mitarbeitende aller Ebenen. Ergänzend bietet die Lagermax Academy spezifische Entwicklungsprogramme für Führungskräfte an. Diese Initiativen schaffen echten Mehrwert für unsere Mitarbeitenden. Sie fördern kontinuierliches Lernen, eröffnen neue Karriereperspektiven und steigern die Zufriedenheit im Arbeitsalltag.	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig

Tabelle 24: S1 IROs Aus- und Weiterbildung

Richtlinien zu Aus- und Weiterbildung

S1-1

Die Grundsätze für Aus- und Weiterbildung sind im Verhaltenskodex (Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien) verankert. Er stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen erhalten, sich beruflich weiterzuentwickeln – frei von Diskriminierung, sei es bei der Rekrutierung, beim Training oder beim beruflichen Aufstieg. Damit diese Prinzipien im Alltag spürbar werden, setzt Lagermax auf ein breites Angebot an Programmen: von Lehrlingsausbildung

gen über spezialisierte Fortbildungen und Fahrer:innen-trainings bis hin zur Lagermax Academy. Sie unterstützen Mitarbeitende aller Ebenen dabei, ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten auszubauen und eröffnen ihnen spannende Perspektiven für den nächsten Karriereschritt. Führungskräfte orientieren sich bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen an nachvollziehbaren Kriterien. Die Entwicklung eines konzernweiten Rahmens für transparente Karrierewege ist bereits angestoßen und liegt im Verantwortungsbereich von HR und dem operativen Management.

Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung

S1–4

Um den Veränderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, setzt Lagermax auf gezielte Personalstrategien und klar strukturierte Entwicklungsprogramme. Damit gewinnen wir neue Talente, fördern die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und sichern eine zukunftsfähige Personalstruktur. Die wichtigsten Maßnahmen im Überblick:

Internationale Rekrutierungsmaßnahmen und Nachwuchsförderung: Praktika, Lehrlingsprogramme und Trainee-Stellen werden konzernweit angeboten, um junge Talente frühzeitig für Lagermax zu gewinnen. In Kroatien und Tschechien wurden zudem Programme zur Integration ausländischer Mitarbeitenden erfolgreich umgesetzt. Ungarn bereitet derzeit ähnliche Schritte vor.

Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung: Nach einem erfolgreichen ersten Jahr ist die Lagermax Academy nun als festes Weiterbildungsformat etabliert.

Ab 2026 startet das „NextGen Board“, das Nachwuchsführungskräfte mit dem European Executive Board vernetzt. Beide Programme setzen klare Impulse für die Entwicklung zukünftiger Führungspersönlichkeiten und stärken die Bindung unserer High Potentials, indem sie attraktive Karriereperspektiven sichtbar machen.

Leistungs- und Anreizstrukturen: Derzeit wird ein internationaler Benefit-Katalog erstellt, der sich flexibel an lokale Rahmenbedingungen anpassen lässt. Ergänzend wird ein standardisiertes Anreizsystem aufgebaut, das finanzielle und nichtfinanzielle Elemente kombiniert – darunter Jobrotation und klar definierte Entwicklungsmöglichkeiten.

Mitarbeitendeneinbindung und Benefits: Eine neue gruppenweite Mitarbeitendenbefragung wird eingeführt, um ein besseres Verständnis der Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeitenden zu gewinnen – insbesondere in Bezug auf Weiterbildung, Karrierewege, Anreizsysteme und Benefits. Die Ergebnisse helfen uns, Angebote gezielt weiterzuentwickeln und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeitende stärkt, fördert und langfristig bindet.

Erfolgsgeschichte: Success Story: Zukunftskompetenzen fördern mit der Lagermax Management Academy

Die Lagermax Management Academy (LMA) bringt Mitarbeitende aus verschiedenen Ländern und Geschäftsbereichen zusammen und stärkt so nicht nur Führungskompetenzen, sondern auch die Freude, Veränderungen aktiv anzugehen und das Unternehmen international und divisionsübergreifend weiterzuentwickeln.

Programmschwerpunkte:

- Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses moderner Führung und gelebter Unternehmenskultur
- Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Veränderung, Unsicherheit und komplexen Entscheidungen
- Stärkung klarer, wirkungsvoller Kommunikation im internationalen Kontext
- Interaktive Formate mit unmittelbarem Bezug zu realen Arbeitsherausforderungen.



Durch diese gezielte Entwicklung unterstützt Lagermax junge Talente dabei, Verantwortung zu übernehmen, Innovation zu fördern und nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Unser Fortschritt: Aus- und Weiterbildung

S1–5

Lagermax hat zentrale Schwerpunkte definiert, um das Aus- und Weiterbildungsangebot im Konzern gezielt auszubauen und zugleich die Basis für künftig messbare,

konzernweite Zielsetzungen zu schaffen. Diese Schwerpunkte legen die strukturellen Voraussetzungen fest, um Fortschritte klar zu steuern und Investitionen dorthin zu lenken, wo sie für die Zukunft des Unternehmens und die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen am meisten bewirken.

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Nachwuchsförderung	Ausbau von Praktika, Lehrlings- und Trainee-Programmen. Erfolgsmessung anhand von Teilnehmezahlen und Verbleibquoten; standardisierte KPIs sind in Entwicklung.	Laufende Initiativen; Referenz-KPIs werden ab 2026 berichtet	Stärkere Einbindung junger Mitarbeitenden in die Belegschaft; ab 2026 vergleichbare gruppenweite Daten
Talententwicklung & Mentoring	Erreichen einer Zufriedenheitsrate von mindestens 80 % in der nächsten Kohorte der Lagermax Academy und im NextGen-Board.	Laufende Initiativen; Referenz-KPIs werden ab 2026 berichtet	Hohe Zufriedenheit mit Talententwicklungsprogrammen
Benefits & Anreize	Einführung eines internationalen Benefit-Katalogs in allen Ländern bis 2026; Ziel: 70 % Bekanntheit innerhalb eines Jahres nach der Einführung. Pilot eines standardisierten, leistungsabhängigen Anreizsystems in ausgewählten Ländern bis Mitte 2026.	Katalog in Entwicklung; Pilotprojekte für 2026 geplant; Feedbackmechanismen vorgesehen	Transparente und harmonisierte Benefit-Struktur; höhere Mitarbeiter:innenbindung und Motivation
Konzernweite Mitarbeitendenbefragung	Einführung bis 2026 in allen Ländern; Ziel: 40 % Teilnahmequote unter PC-basierten Mitarbeitenden im ersten Durchlauf. Standardisierte Fragen zu Weiterbildung, Karriereentwicklung, Anreizen und Benefits.	Befragungskonzept in Ausarbeitung; Start für 2026 geplant	Konsistentes konzernweites Mitarbeitendenfeedback; Basis-KPIs für jährliche Fortschrittmessung ab 2027

Tabelle 25: S1 Fokusthemen Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildungskennzahlen

S1–13

Lagermax verfügt derzeit noch nicht über konzernweit standardisierte Kennzahlen für Training und Kompetenzentwicklung. Der Aufbau dieser Grundlagen ist in Umsetzung. Gleichzeitig stärken wir Strukturen, bündeln Verantwortlichkeiten und definieren gemeinsame Prioritäten, um künftig vergleichbare KPIs zu etablieren und Fortschritte systematisch zu erfassen. Damit schaffen wir

die Voraussetzungen, Aus- und Weiterbildung konzernweit gezielt zu steuern und die Kompetenzentwicklung nachhaltig voranzutreiben.

Berechnungsmethoden

S1

Die folgenden Grundsätze beschreiben die Methoden, Annahmen und Prozesse, die zur Erstellung der

S1-bezogenen Kennzahlen und Zielsetzungen angewendet werden. Wo noch keine Daten offengelegt werden, befinden sich die entsprechenden Berechnungsmethoden in Entwicklung, um eine konzernweite Standardisierung und Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Allgemeine Personaldaten (S1-6 Mitarbeitende)

Methodik: Die Mitarbeitendenzahl wird als Headcount erfasst und umfasst sowohl unbefristete als auch befristete Arbeitsverhältnisse. Lehrlinge, Teilzeitkräfte und Beschäftigte mit Zeitverträgen sind eingeschlossen. Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister werden ausgeschlossen, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben.

Stichtag: Die Daten werden zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) erhoben, sofern nicht anders vermerkt.

Annahmen: Die Daten stammen aus den lokalen HR-Systemen; die zentrale Konsolidierung erfolgt durch HR/ESG.

Definition des Top-Managements

Methodik: „Top Management“ umfasst die Mitglieder des European Executive Board sowie die entsprechenden

Geschäftsführer der Tochtergesellschaften (EMB = European Management Board) mit operativer Verantwortung.

Annahmen: Die Definition orientiert sich an den internen Governance-Strukturen und bildet das zentrale Entscheidungsgremium der Gruppe ab.

Diversitäts-Kennzahlen

Geschlechterverteilung: Die Auswertung basiert auf den in den HR-Systemen hinterlegten Selbstauskünften zur Geschlechtsidentität. Aufgrund systemischer Einschränkungen werden derzeit nur die Geschlechtskategorien männlich und weiblich erfasst.

Altersverteilung: Berechnung anhand des Geburtsdatums im HR-System; Zuordnung zu den Kategorien unter 30 Jahre, 30–50 Jahre und über 50 Jahre.

Zukünftige Weiterentwicklungen: Die HR-Systeme werden aktualisiert, um künftig auch nicht-binäre oder nicht offengelegte Geschlechtsidentitäten erfassen zu können – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten der jeweiligen Länder.

4.2. Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

Bei Lagermax arbeiten wir eng mit einem breiten Netzwerk aus Subunternehmer:innen, Lieferant:innen und weiteren Partner:innen zusammen – eine Zusammenarbeit, die für unseren Erfolg zentral ist. Gemeinsam setzen wir darauf, Abläufe transparent zu gestalten, Verantwortung klar zu teilen und sicherzustellen, dass Arbeits- und Sicherheitsstandards sowie faire Bedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Beschäftigten in der Wertschöpfungskette

S2.SBM-3

Lagermax arbeitet mit vielen Subunternehmer:innen und Partner:innen zusammen. Das ermöglicht flexible und

effiziente Abläufe, erfordert aber zugleich, Arbeits- und Sozialstandards in der gesamten Wertschöpfungskette zuverlässig sicherzustellen – insbesondere in mehrstufigen Subunternehmer:innenstrukturen, in denen einzelne Prozessschritte nur begrenzt sichtbar sind.

Lagermax adressiert dies durch verbindliche vertragliche Vorgaben, enge Zusammenarbeit mit Lieferant:innen sowie regelmäßige Bewertungen, um faire Arbeitsbedingungen und die Stabilität des Partner:innennetzwerks zu stärken.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Beschäftigte in der Wertschöpfungskette (S2)	Potenzielle Herausforderungen bei Arbeitsbedingungen	Lagermax ist im europäischen Transport- und Logistiksektor tätig, in dem Dienstleistungen häufig über komplexe, mehrstufige Subunternehmer:innenstrukturen erbracht werden. Auch wenn das Unternehmen und seine direkten Lieferant:innen innerhalb europäischer Arbeitsrechtsstandards arbeiten, bleibt die Transparenz in erweiterten Netzwerken branchenbedingt begrenzt. Dadurch können in einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette Risiken für Arbeitskräfte bestehen – etwa im Hinblick auf Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsschutz oder den Zugang zu Beschwerde-mechanismen.	Potenzielle negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig

Tabelle 26: S2 IROs

Richtlinien im Zusammenhang mit Beschäftigten in der Wertschöpfungskette

S2-1

Lagermax steuert seine Auswirkungen auf Beschäftigte in der Wertschöpfungskette vorrangig über den Supplier Code of Conduct (SCoC) (siehe ESRS 2, Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien). Der SCoC legt Mindestanforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Gleichbehandlung und Arbeitssicherheit fest und ist für alle Lieferanten verbindlich.

Lieferant:innen müssen diese Standards auch an ihre Subunternehmer:innen weitergeben und sicherstellen, dass geeignete Prozesse und Kontrollen umgesetzt werden. Die Einhaltung wird regelmäßig überprüft – zum Beispiel durch Bewertungen, aktive Zusammenarbeit, Audits oder notwendige Verbesserungsmaßnahmen

Dieser Rahmen stärkt die Transparenz und trägt dazu bei, Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungs-

kette zu schützen sowie faire, sichere und rechtebasierte Beschäftigungspraktiken zu fördern.

Beschwerdemöglichkeiten

S2-3

Wir betreiben einen konzernweiten Whistleblowing-Kanal, der auch für eingesetzte Beschäftigte von Subunternehmern sowie für externe Stakeholder zugänglich ist. Meldungen können vertraulich eingereicht werden, und Hinweisgebende sind vor nachteiligen Konsequenzen geschützt, wie im Kapitel zum Whistleblower-Mechanismus (G1-1) beschrieben.

Maßnahmen für Beschäftigten in der Wertschöpfungskette

S2-4

Lagermax setzt sich dafür ein, Standards für Menschenrechte, Arbeitsrechte und Arbeitssicherheit bei seinen

Wertschöpfungspartner:innen zu gewährleisten und Mechanismen zur Prävention, Überwachung und Verantwortlichkeit zu stärken. Wir arbeiten gezielt daran, Arbeits- und Sozialstandards entlang unserer Wertschöpfungskette zu stärken. Dafür setzen wir auf bestehende Maßnahmen, die wir schrittweise weiterentwickeln. Unsere Schwerpunkte:

Supplier Code of Conduct (SCoC): Der SCoC wird überarbeitet und an internationale Standards für Menschenrechte, Arbeitsrecht und Sicherheit angepasst. Die Unterzeichnung ist für alle Geschäftspartner:innen verbindlich und schafft klare Erwartungen an die Zusammenarbeit.

ESG-Standards in Transportvereinbarungen: Standardisierte ESG-Anforderungen werden verbindlich in Verträgen mit unseren Transportdienstleister:innen verankert. Durch ESG-Checklisten stellen wir sicher, dass diese Vorgaben in allen Ländern und Geschäftsbereichen einheitlich umgesetzt werden.

Bewertung und Monitoring von Transportpartner:innen: Wir erweitern unsere Bewertungskriterien um ESG-Aspekte, um Risiken in der Lieferkette frühzeitig zu

erkennen und strukturiert gegenzusteuern. Bei Abweichungen von den Richtlinien setzen wir auf einen abgestuften Ansatz – von klarem Dialog und vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit bei schweren oder wiederholten Verstößen.

Unser Fortschritt für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette

S2-5

Lagermax setzt sich dafür ein, dass Partner:innen in der Wertschöpfungskette Standards für Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz einhalten. Aktuell haben wir konzernweite Schwerpunkte festgelegt, um notwendige Strukturen aufzubauen, Transparenz zu verbessern und eine konsistente Datengrundlage für ein späteres Monitoring zu schaffen. Diese Schwerpunkte bilden die Basis, um künftig messbare Ziele festzulegen und systematisch zu verfolgen.

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Supplier Code of Conduct (SCoC)	Die Unterzeichnung des aktualisierten SCoC zu Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit wird für alle zentralen Transportpartner verbindlich.	Pflicht für neue Partner:innen; vollständige Abdeckung bei den wichtigsten Partner:innen bis Ende 2026	Einheitliche Mindeststandards für alle Transportpartner:innen
ESG-Klauseln in Frächter:innenvereinbarungen	Einführung standardisierter ESG-Klauseln in allen neuen Frächter:innenvereinbarungen, unterstützt durch Checklisten für eine konsistente Anwendung.	Stufenweise Einführung	Stärkere vertragliche Verankerung von ESG-Anforderungen
Bewertung von Transportpartner:innen	Erweiterung der Bewertungskriterien um ESG-Aspekte; Nutzung der Ergebnisse zur Überwachung der Compliance und zur systematischen Risikoidentifikation.	Kriterien in Entwicklung; Integration in Bewertungen bis 2026	Strukturiertes Monitoring zentraler ESG-Kriterien bei Frächtern und Basis für risikobasiertes Management

Tabelle 27: S2 Fokusthemen



5

Governance

5.1. Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

Für Lagermax bedeutet verantwortungsvolles Geschäftsverhalten, bewusste Entscheidungen zu treffen. Entscheidungen, die unsere Werte widerspiegeln und prägen, wie wir mit Mitarbeitenden, Kundschaft, Geschäftspartner:innen und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, in Beziehung stehen.

Unser Leitsatz „Together in motion“ beschreibt, wie wir arbeiten: gemeinsam, über Länder und Funktionen hinweg, getragen von Respekt, Fairness und Verantwortung. Er erinnert uns daran, dass Fortschritt nur gelingt, wenn wir miteinander wachsen und Verantwortung teilen.

Wir setzen auf fairen Wettbewerb und den aktiven Austausch mit Branchenverbänden, weil Vertrauen, Dialog und Zusammenarbeit zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Weiterentwicklung in der Logistik sind. Unser Governance-Rahmen bietet dafür klare Orientierung: mit verbindlichen Richtlinien, verlässlichen Kontrollmechanismen und regelmäßigen ESG-Schulungen für Leitungs- und Aufsichtsgremien. So stellen wir sicher, dass verantwortungsvolles Geschäftsverhalten im gesamten

Unternehmen verankert ist und wir uns kontinuierlich weiterentwickeln.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit verantwortungsvollem Geschäftsverhalten

SBM-3

Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten bildet für Lagermax die Grundlage für verlässliche Entscheidungen und eine integre, zukunftsfähige Unternehmensführung. Eine klare Wertehaltung und wirksame Governance-Strukturen helfen uns, Risiken zu begrenzen, Chancen zu nutzen und das Vertrauen bei Mitarbeitenden, Kundschaft und Partner:innen zu stärken.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die zentralen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance und ihre Relevanz entlang unserer Wertschöpfungskette.

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Governance (G1)	Herausforderungen bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur	Herausforderungen bei der Verankerung der „Together in motion“-Kultur in einer vielfältigen und mehrsprachigen Belegschaft von rund 4.100 Mitarbeitenden können zu Abweichungen in Führungs- und Arbeitspraktiken führen. Sprachbarrieren können zudem den Zugang zum Hinweissystem erschweren. Diese Faktoren können die Wirksamkeit des Compliance-Systems beeinträchtigen.	Potenzielle negative Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Kurz- / Mittelfristig

Wesentliches Thema	Titel	Beschreibung	Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Governance (G1)	Korruptionsrisiken in der Lieferkette	Die Tätigkeiten von Lagermax in Bereichen wie Zollabwicklung, Infrastrukturprojekten, behördennaher Logistik, grenzüberschreitenden Lieferketten und größeren Finanztransaktionen bergen ein erhöhtes Risiko für Korruption oder Bestechung. Trotz bestehender Compliance- und Integritätsstandards können Risiken, insbesondere durch Dritte, auftreten. Solche Vorfälle können das Vertrauen von Stakeholdern beeinträchtigen und die Wirksamkeit der Integritäts- und Compliancekultur negativ beeinflussen.	Potenzielle negative Auswirkung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- / Mittelfristig
Governance (G1)	Engagement in Branchenverbänden	Durch die aktive Mitarbeit in Speditions- und Logistikverbänden kann Lagermax sektorrelevante Standards mitgestalten, regulatorische Entwicklungen begleiten und Transparenz in der Branche fördern. Dieses Engagement schafft Chancen, nachhaltige und emissionsärmere Lösungen voranzutreiben und Impulse für eine verantwortungsvolle Weiterentwicklung des Logistiksektors zu setzen.	Potenzielle positive Auswirkung	Eigene Tätigkeiten	Mittelfristig
Governance (G1)	Kartellrechts-Compliance	Die grenzüberschreitenden Geschäftsaktivitäten von Lagermax unterliegen strengen Wettbewerbs- und Kartellrechtsvorgaben. Bereits unbeabsichtigte Verstöße oder wahrgenommene Unregelmäßigkeiten können regulatorische Maßnahmen, finanzielle Sanktionen und Reputationsschäden auslösen. Solche Ereignisse können das Vertrauen von Kund:innen und Geschäftspartner:innen beeinträchtigen und die operative Kontinuität gefährden.	Risiko	Eigene Tätigkeiten	Kurzfristig

Tabelle 28: G1 IROs

Steuerung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Richtlinien zum Geschäftsverhalten und Unternehmenskultur

G1-1

Lagermax steuert Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Geschäftsverhalten über den konzernweiten Code of Conduct (siehe ESRS 2, Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien). Der Code definiert klare Standards für Integrität, fairen Wettbewerb und Korruptionsbekämpfung und verbietet ausdrücklich Bestechung, Vorteils-gewährung und andere unethische Praktiken.

Die Umsetzung erfolgt durch interne Kontrollsysteme, Audits, Lieferantenanforderungen, Schulungen sowie ein vertrauliches Hinweisgebersystem mit Schutz vor nachteiligen Konsequenzen. Der Code orientiert sich an den UNGC, den UNGPs und den OECD-Leitsätzen und entspricht damit international anerkannten Best Practices.

Unser Motto „Together in motion“ und unsere gemeinsamen Werte geben Orientierung für verantwortungsvolle Entscheidungen und stärken den Zusammenhalt in einer vielfältigen Belegschaft. Formate wie Onboarding-Programme, iMax und unternehmensweite Events schaffen Transparenz und Austausch – ihre Wirkung messen wir regelmäßig in einer konzernweiten Mitarbeitendenbefragung.

Hinweisgebersystem

Lagermax fördert eine Kultur der Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit. Mitarbeitende, Geschäftspartner:innen und externe Stakeholder:innen sollen Bedenken sicher äußern können – ohne das Risiko von Nachteilen.

Hinweise auf mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct, gesetzliche Vorgaben oder interne Richtlinien können vertraulich oder anonym über das konzernweite Hinweisgeberportal gemeldet werden. Das Portal ist sowohl über das Intranet als auch öffentlich zugänglich und bietet einen geschützten Raum für Meldungen aus dem gesamten Unternehmen und der Lieferkette.

Der Code of Conduct garantiert Schutz für Personen, die in gutem Glauben melden. Klare Prozessrichtlinien im Portal unterstützen eine faire, unabhängige und vertrauliche Bearbeitung aller Hinweise. Unsere Mechanismen zur

Identifikation, Meldung und Untersuchung von Anliegen sind darauf ausgelegt, Unabhängigkeit, Fairness und zeitnahe Folgemaßnahmen sicherzustellen. Obwohl bislang keine Vorfälle gemeldet wurden (siehe S1-17, Arbeitsbedingungen), würden potenzielle Fälle individuell und sorgfältig geprüft.

Durch interne Kontrollen, Schulungen und regelmäßige Kommunikation stärkt Lagermax das Bewusstsein für verantwortungsvolles Verhalten und verankert das Hinweisgebersystem als zentralen Bestandteil einer starken Compliance- und Integritätskultur.

Compliance-Schulung

Lagermax entwickelt derzeit ein konzernweites Rahmenwerk für Richtlinien und Trainings rund um verantwortungsvolles Geschäftsverhalten. Künftig gehört ein verpflichtendes Grundlagentraining für alle neuen Mitarbeitenden fest zum Onboarding.

Für Bereiche mit erhöhtem Risiko, wie Einkauf, Logistik, Vertrieb oder Public Affairs, werden zusätzlich spezialisierte Trainings entwickelt. Sie greifen typische Alltagssituationen aus diesen Funktionen auf und vermitteln praxisnah, wie Compliance-Anforderungen sicher und souverän erfüllt werden können.

Lieferant:innenbeziehungen

G1-2

Als familiengeführtes Unternehmen mit langfristiger Perspektive setzt Lagermax auf stabile und vertrauensvolle Beziehungen zu seinen Lieferant:innen. Unsere Zusammenarbeit orientiert sich an den Werten der Lagermax-Gruppe: Menschenorientierung, vereinte Vielfalt und Zukunftsfreude. Respektvolle, faire und partnerschaftliche Kooperation ist für uns selbstverständlich und prägt unseren Umgang mit Lieferant:innen in allen Märkten.

Viele unserer Lieferant:innen – insbesondere im Transport- und Logistikbereich – sind kleine und mittelständische Unternehmen. Für sie sind verlässliche Zahlungsflüsse essenziell, um Liquidität und einen stabilen Betrieb zu sichern. Auch ohne gesonderte Richtlinie für Zahlungen an KMU halten wir uns grundsätzlich an die vereinbarten Zahlungsziele. Damit stärken wir die finanzielle Stabilität unserer Partner:innen, fördern gegenseitiges Vertrauen und tragen zu einer widerstandsfähigen

Lieferkette bei. Zudem planen wir ESG-Anforderungen künftig systematisch in die Bewertung von Lieferant:innen und Transportpartner:innen einzubeziehen, um unsere Beschaffungsprozesse Schritt für Schritt – im Sinne unserer Werte und im Einklang mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung – weiterzuentwickeln.

Korruptions- und Bestechungsprävention

G1-3

Rahmen und Kontrollmechanismen

Lagermax verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Korruption, unzulässigen Vorteilsgewährungen und anderen Formen unethischen Verhaltens. Die Umsetzung basiert auf gesetzlichen Vorgaben, internen Kontrollmechanismen und unserem Code of Conduct. Präventive Maßnahmen umfassen das Vier-Augen-Prinzip bei Freigaben, definierte Eskalations- und Meldeprozesse sowie die verpflichtende Meldung verdächtiger Aktivitäten über das Hinweisgebersystem (siehe G1-1).

Untersuchungen und Aufsicht

Im Berichtsjahr 2024 wurden keine Korruptions- oder Bestechungsfälle festgestellt. Verdachtsfälle wurden gemäß internen Governance-Prozessen geprüft und an die jeweils zuständigen Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsgremien gemeldet.

Schulung und Sensibilisierung

Im Berichtsjahr hat Lagermax mit der konzernweiten Standardisierung des Code of Conduct begonnen und gezielte Schulungsinhalte für das Onboarding neuer Mitarbeitende vorbereitet. Quartalsweise Hinweisgeber-

berichte werden künftig in die Governance-Prozesse integriert. Der Rollout in allen Ländern ist für den nächsten Berichtszeitraum geplant, sodass konzernweit standardisierte Richtlinien, Verfahren und Trainings angewendet werden können.

Überprüfung der Wirksamkeit

Lagermax stellt sicher, dass interne Kontrollen, Compliance-Reviews, Rückmeldungen aus Audits sowie die Nutzung des Hinweisgebersystems zur kontinuierlichen Überwachung beitragen. Derzeit existiert noch keine formalisierte Methodik zur systematischen Bewertung von Korruptions- oder Bestechungsrisiken. Externe Validierungen der Maßnahmen werden ebenfalls noch nicht durchgeführt. Um die Steuerung weiter zu verbessern, werden quartalsweise Auswertungen aus dem Hinweisgebersystem eingeführt.

Kennzahlen

Vorkommnisse im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung

G1-4

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung durch Mitarbeitende oder Geschäftspartner:innen von Lagermax festgestellt. Entsprechend gab es keine Kündigungen, Disziplinarmaßnahmen, Vertragsbeendigungen, rechtlichen Verfahren, Verurteilungen oder Geldstrafen im Zusammenhang mit solchen Vorfällen.

Zur weiteren Stärkung unserer Compliance-Strukturen hat Lagermax konkrete Ziele für die Korruptionsprävention und Schulungen definiert. Die zentralen Schwerpunkte sind:

Handlungsfeld	Fokusthemen	Zeitplan	Beabsichtigtes Ergebnis
Korruptionsprävention & Compliance	Aufrechterhaltung von Nullkorruptions- oder Bestechungsfällen im gesamten Unternehmen und bei allen Partner:innen.	Laufend, jährliche Berichterstattung	0 bestätigte Fälle
Schulungen	Ab 2026 eine jährliche Abschlussquote von $\geq 80\%$ für verpflichtende Anti-Korruptions-Schulungen in risikobehafteten Funktionen (Einkauf, Logistik, Zoll, Vertrieb).	Ende 2026	Bewusstsein und Verantwortlichkeit in Hochrisikofunktionen stärken, Compliance-Risiken reduzieren

Tabelle 29: G1-4 Fokusthemen

Politische Einflussnahme und Interessenvertretung

G1-5

Lagermax sucht aktiv den Austausch mit Politik, Behörden und Branchenorganisationen, um Rahmenbedingungen mitzugestalten, die eine nachhaltige Transformation des Transport- und Logistiksektors ermöglichen. Unser Fokus liegt dabei auf Themen, die eng mit Klimaschutz und fairen Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette verknüpft sind.

Wir unterstützen Maßnahmen, die den Weg zu einer emissionsarmen Logistik ebnen: von Anreizen für emissionsfreie Fahrzeuge über die Stärkung des Schienengüterverkehrs bis hin zum Ausbau erneuerbarer Energien und Ladeinfrastruktur. Ebenso setzen wir uns für bessere Netzkapazitäten in Industrie- und Logistikzentren sowie für einen schnelleren Rollout öffentlicher Ladepunkte ein – damit Logistikunternehmen Zugang zu der Energie haben, die sie für klimafreundliche Lösungen benötigen.

Auch soziale Verantwortung ist zentral. Lagermax engagiert sich für mehr Transparenz und bessere Arbeits-

bedingungen entlang der gesamten Lieferkette. Dazu gehören Initiativen, die die Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern fördern, ebenso wie Programme zur Qualifizierung der eigenen Fachkräfte – denn eine starke, motivierte Belegschaft ist die Grundlage nachhaltiger Entwicklung.

Im Berichtszeitraum leistete Lagermax keine finanziellen Beiträge und betrieb kein meldepflichtiges Lobbying. Die Mitarbeit in Branchen- und Arbeitgeberverbänden konzentriert sich aktuell hauptsächlich auf die regionale Ebene. Die Steuerung aller politischen Aktivitäten erfolgt über unsere lokalen Gesellschaften, die sicherstellen, dass gesetzliche Vorgaben, der Code of Conduct sowie interne Richtlinien eingehalten werden.

In einigen Ländern ist die Mitgliedschaft in Wirtschaftskammern verpflichtend – etwa in Österreich, Kroatien oder Serbien. In anderen Märkten wie Bosnien und Herzegowina ist die Teilnahme freiwillig und orientiert sich an strategischem Nutzen. Eine konzernweite Übersicht über diese Mitgliedschaften befindet sich derzeit im Aufbau und stärkt künftig die verantwortungsvolle Steuerung unserer politischen und regulatorischen Aktivitäten.

6. Anhang

Sorgfaltspflicht

GOV-4

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	Seite
a) Verankerung von Sorgfaltspflichten in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Nachhaltigkeitsgovernance Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen Ansatz zu Menschenrechten	11-16 19, 24-25, 27-28, 36-37, 40-42, 46-47, 53, 60-61, 64-65 14-18, 48, 52, 54, 61-62
b) Einbindung betroffener Stakeholder in allen Schritten der Sorgfaltspflicht	SBM-2 Stakeholder Engagement Sustainability Policies Umweltbezogene Richtlinien Soziale Richtlinien Governance-Richtlinien S1-2 Einbindung der Belegschaft S2-2 Einbindung von Beschäftigten in der Wertschöpfungskette	14-16 13-14, 29, 42, 48, 57, 61, 66 13-14, 29, 37-38, 42 13-14, 48, 54, 57, 61 13-14, 66 23, 48, 53, 55, 58 15
c) Identifizierung und Bewertung nachteiliger Auswirkungen	Doppelwesentlichkeitsanalyse Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	16-25 16-25
d) Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung dieser nachteiligen Auswirkungen	Umweltmaßnahmen Sozialmaßnahmen Governance-Maßnahmen Klimawandel-Transformationsplan S1-3 Maßnahmen in Bezug auf die Belegschaft S2-3 Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigte in der Wertschöpfungskette	16-25 16-25

Table 30: Sorgfaltspflicht

Abkürzungsverzeichnis

CoC – Code of Conduct - Verhaltenskodex

CO₂e – Carbon Dioxide Equivalent - CO₂-Äquivalent

CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive

DEI – Diversity, Equity and Inclusion – Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

DGNB – Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen

DMA – Disclosure Requirement on Materiality Assessment (ESRS context)

EFrag – European Financial Reporting Advisory Group

EMB – European Management Board

EEB – European Executive Board

ERGs – Employee Resource Groups - Mitarbeitenden-Netzwerke

ESG – Environmental, Social and Governance - Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

EU ETS – European Union Emissions Trading System

GHG – Greenhouse Gas - Treibhausgase

GoOs – Guarantees of Origin - Herkunftsnachweise

HR – Human Resources - Personalwesen

HVO – Hydrotreated Vegetable Oil (fuel) - Hydriertes Pflanzenöl

ILO Core Labour Standards – ILO-Kernarbeitsnormen

ILO OSH Standards – ILO-Arbeitsschutzstandards

IRO – IIRO-Impact, Risk and Opportunity - Auswirkungen, Risiken und Chancen gemäß ESRS Richtlinien

LMA – Lagermax Management Academy

MDR-A / MDR-P / MDR-T – Interne Kategorien der „Minimum Disclosure Requirements“ (Mindestangaben nach ESRS) zur Einstufung des Erfüllungsgrads bzw. der Reporting-Tiefe wesentlicher Offenlegungspflichten

NACE – Statistical Classification of Economic Activities in the European Union

National H&S legislation – National Health & Safety Legislation

NO_x – Nitrogen Oxides

OECD Guidelines – Organisation for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises

QM – Quality Management

SBTi – Science Based Targets initiative - wissenschaftsbasierte Klimaziele

Scope 1, 2, 3 – Kategorien der Treibhausgas-Emissionsbilanzierung

SCoC – Supplier Code of Conduct - Lieferantenkodex

SMEs – Small and Medium-sized Enterprises - KMU (Kleine und mittlere Unternehmen)

SO_x – Sulphur Oxides - Schwefeloxide

UN Global Compact – United Nations Global Compact

UNGPs – Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

VOCs – flüchtige organische Verbindungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geografische Präsenz	5	Tabelle 21: S1 Fokusthemen Gleichbehandlung & Chancengleichheit	55
Tabelle 2: Unternehmensrichtlinien	14	Tabelle 22: S1-9: Diversität nach Geschlecht im Top-Management	56
Tabelle 3: Stakeholder Einbindung	15	Tabelle 23: S1-9 Diversität nach Alter	56
Tabelle 4: Wesentliche Themen und IROs	23	Tabelle 24: S1 Aus- und Weiterbildung IROs	57
Tabelle 5: E1 IROs	28	Tabelle 25: S1 Fokusthemen Aus- und Weiterbildung	59
Tabelle 6: E1 Fokusthemen	30	Tabelle 26: S2 IROs	61
Tabelle 7: E1-5: Energieverbrauch und Energiemix (E1-5 AR 34)	33	Tabelle 27: S2 Fokusthemen	62
Tabelle 8: E1-5: Energieerzeugung (E1-5 39)	33	Tabelle 28: G1 IROs	65
Tabelle 9: THG-Emissionen gemäß E1-4 und E1-6 für Scope 1, Scope 2 und wesentliche Scope-3-Kategorien (gemäß E1-6 AR 48)	35	Tabelle 29: G1-4 Fokusthemen	67
Tabelle 10: E2 IROs	37	Tabelle 30: Sorgfaltspflicht	69
Tabelle 11: E2 Fokusthemen	38		
Tabelle 12: E5 IROs	42		
Tabelle 13: E5 Fokusthemen	43		
Tabelle 14: S1 IROs Arbeitsbedingungen	47		
Tabelle 15: S1 Fokusthemen Arbeitsbedingungen	50		
Tabelle 16: S1-6 Anzahl Mitarbeitende nach Geschlecht	50		
Tabelle 17: S1-6 Top vier Länder nach Mitarbeiterzahl innerhalb der Lagermax Group	51		
Tabelle 18: S1-6 Mitarbeitende nach Vertragsart und Geschlecht	51		
Tabelle 19: S1-14 Zusammenfassung der Mitarbeiterkennzahlen	52		
Tabelle 20: S1 IROs Diversität und Chancengleichheit	53		

List of Figures

Abbildung 1: ESG Strategie Haus	8
Abbildung 2: Lagermax Transport und Logistik Wertschöpfungskette	10
Abbildung 3: Nachhaltigkeitsgovernance	11
Abbildung 4: Verteilung der identifizierten IROs innerhalb der Bewertung	17
Abbildung 5: Wesentliche IROs	19
Abbildung 6: Anteil der CO ₂ e-Emissionen nach Scopes	34

Impressum

Herausgeber

Lagermax Lagerhaus und Speditions AG
Radingerstraße 16
5020 Salzburg, Austria
T. +43 662 4090-0
office@lagermax.com
www.lagermax.com
Commercial Register No.: FN 59913 h
VAT No.: ATU33853504

Vorstand

Alexander Friesz
Thomas Baumgartner

Inhaltliche Gesamtverantwortung und Konzept

Günter Fridrich, CHRO/CMO
Katharina Friesz, CAO
Lisa Garzarolli-Riedl, ESG Specialist

Unterstützung bei Datenerhebung und Inhalt

Greta Szabo, ESG Trainee

Design und Layout

Walter Kirchhofer

Fotos

Lagermax Lagerhaus und Speditions AG

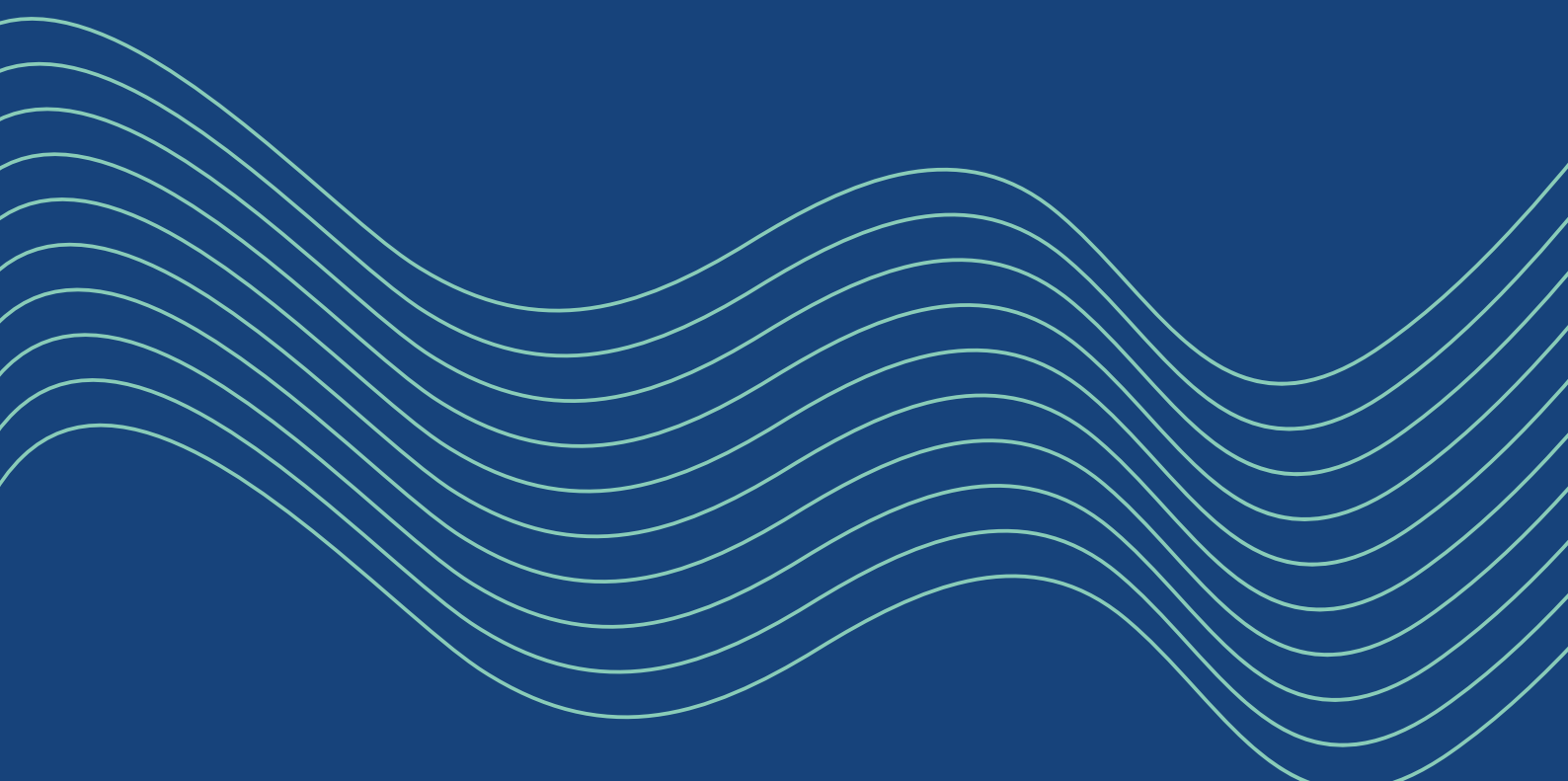
Druck:

Gugler GmbH, www.gugler.at
Produziert gemäß den Richtlinien des Österreichischen Umweltzeichens

Mitwirkende

Dieser Bericht spiegelt die gemeinsamen Bemühungen unseres gesamten Teams wider. Insgesamt haben 97 Kolleginnen und Kollegen ihre Fachkenntnisse, Perspektiven und ihr Engagement eingebracht, um eine transparente und umfassende Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung sicherzustellen.

Ein herzlicher Dank an alle, die dazu beigetragen haben, unsere ESG-Ziele voranzubringen, und an alle, deren Einsatz diese Veröffentlichung ermöglicht haben



Together in motion.

www.lagermax.com