



# Nachhaltigkeitsbericht der JAF Gruppe

2025





# Vorwort der Geschäftsführung

**Liebe Leserinnen, liebe Leser,**

mit dem vorliegenden ESG-Bericht veröffentlichen wir als JAF Gruppe unseren dritten Nachhaltigkeitsbericht. Was mit einer ersten Bestandsaufnahme begonnen hat, entwickelt sich zunehmend zu einem strukturierten Instrument, das unser Handeln leitet und unsere Fortschritte messbar macht.

Im Berichtsjahr 2025 stand insbesondere die Weiterentwicklung unserer Berichterstattung im Fokus. Mit der Orientierung der Struktur an den ESRS-Standards schaffen wir die Grundlage für mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und eine noch stärkere Integration von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensprozesse. Damit reagieren wir auf neue regulatorische Anforderungen und treiben gleichzeitig die Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements voran.

Parallel dazu setzen wir wichtige Schritte in der operativen Umsetzung. Ein zentrales Beispiel ist unser neuer Standort in St. Florian, der mit dem Start in den Vollbetrieb einen bedeutenden Meilenstein für unsere Unternehmensentwicklung darstellt. Der Bau entspricht den Anforderungen der EU-Taxonomie. Damit machen wir für unsere Kunden sichtbar, wie energieeffizientes und ressourcenschonendes Bauen umgesetzt werden kann. Gleichzeitig zeigt das Projekt die Richtung, in die wir unsere zukünftigen Investitionen weiterentwickeln.

Holz bleibt dabei ein zentraler Teil der Lösung für eine nachhaltige Bauwirtschaft. Als nachwachsender Rohstoff mit klimaaktiven Eigenschaften leistet es einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette bewusst und arbeiten daran, diese transparent und nachhaltig zu gestalten.

Wir befinden uns weiterhin auf einer Reise: Wir lernen, entwickeln uns weiter und passen unsere Prozesse laufend an neue Anforderungen an. Gleichzeitig bleiben wir unserem Weg treu – nachhaltiges Wachstum im Einklang mit ökologischer, sozialer und ökonomischer Verantwortung.

**Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.**

Die Geschäftsführung der JAF Gruppe



Ing. Miroslav Malženický

Dr. Wilfrid Fabjani

Mag. Werner Stix

Mag. David Brenner





# Inhalt

<b>Vorwort der Geschäftsführung</b>	<b>4</b>
<b>Allgemeine Angaben</b>	<b>8</b>
Allgemeine Angaben zum Berichtsaufbau	14
Governance	14
Strategie	15
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	18
EU-Taxonomie	20
Standort St. Florian – Bauweise im Einklang mit der EU-Taxonomie	21
<b>Umweltthematische Berichtsfelder (Environment)</b>	<b>24</b>
E1 Klimawandel	25
E4 Biodiversität und Ökosysteme	27
E5 Ressourcenverwendung und Kreislaufwirtschaft	28
Unternehmensspezifisch: Regionale Wertschöpfung	31
<b>Soziale Berichtsfelder</b>	<b>32</b>
S1 Arbeitskräfte im eigenen Unternehmen	33
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	46
<b>Governance Berichtsfeld</b>	<b>48</b>
G1 Unternehmensführung	49
<b>Glossar</b>	<b>56</b>
Impressum	64

# Allgemeine Angaben

Seit mehr als 75 Jahren bestimmt der vielseitige Werkstoff Holz den Weg von J. u. A. Frischeis (JAF). Denn seit der Gründung im Jahr 1948, durch Josef und Antonia Frischeis im österreichischen Stockerau, hat sich unser Unternehmen zu einem internationalen Holzgroßhändler entwickelt. Heute sind wir als JAF Gruppe in den Regionen rund um unsere 75 Standorte tief verwurzelt und innerhalb des internationalen Streckengeschäfts als JAF Global in der ganzen Welt zuhause.

## In der Welt zuhause, der Heimat verbunden

Ob in Österreich oder weltweit: Als starker Partner stehen wir an der Seite des Holzverarbeitenden Gewerbes, der Bauindustrie und dem Wiederverkauf. Dabei überzeugen wir mit Logistikkompetenz, modernen Bearbeitungszentren und einer Vielzahl von digitalen Lösungen. Im Bewusstsein der Endlichkeit der Ressourcen unserer Welt, ist das umweltschonende Handeln ein wichtiges Element unserer unternehmerischen Werthaltung. Die JAF Gruppe ist sich dieser großen Verantwortung bewusst und trägt durch ihr Handeln zur positiven gesellschaftlichen Entwicklung bei.

## Dafür stehen wir

Als eigenständiges, internationales Familienunternehmen motivieren wir uns durch stetiges Wachstum und nachhaltigen Fortschritt. Wir erfüllen in der Holzbranche die verschiedensten Rollen und Funktionen entlang der Lieferkette – vom Wald bis zu den Endverbrauchenden. Wir streben nach dem umfassendsten Kundenverständnis und finden flexible Lösungen und Services für das Bauen & Wohnen mit Holz. Die Menschen in unserem Unternehmen genießen Wertschätzung und Vertrauen. Denn die respektvolle Zusammenarbeit und die geteilte Leidenschaft für den Werkstoff Holz setzen die entscheidenden Impulse, um täglich einen wichtigen Beitrag zu leisten. Wir sind offen für neue Ideen und treiben, geprägt durch unternehmerisches Denken, Innovation, Digitalisierung und Technologisierung auf unterschiedlichen Ebenen voran. Mit großem Engagement investieren wir so in die Zukunft, um stets auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Damit bieten wir weiterhin unseren Kunden das bestmögliche Service, aber auch unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsplätze in einem Unternehmen mit finanzieller Stabilität. Wir sind uns unserer großen Verantwortung für die Natur und insbesondere für das Ökosystem Wald als wichtige Ressource für das Leben bewusst. Daher setzen wir auf Ressourcenschonung im täglichen Handeln, achten auf nachhaltige Forstwirtschaft und treten für Holz als klimaaktiven Werkstoff der Zukunft ein.

## Das treibt uns an

Seit unserer Gründung durch Josef und Antonia Frischeis im Jahr 1948 stehen unsere Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns. Das bedeutet, dass unsere Wurzeln tief mit dem Holzverarbeitenden Handwerk verwoben sind, das seit jeher innovativ und qualitätsorientiert ist. Da Holz unsere Welt ist und wir die Werte unserer Gründerfamilie weiterleben, zeigen wir in unserer täglichen Arbeit persönliches Engagement, Flexibilität, Kundennähe und unternehmerisches Denken bei der Versorgung mit einem Vollsortiment an Holzwerkstoffen für dekorative und bauliche Zwecke. Unsere gemeinsame Leidenschaft für Holz und unser umfassendes Verständnis für die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten dieses einzigartigen Baustoffs motivieren uns jeden Tag aufs Neue.

Um unseren Kunden genau die Unterstützung zu geben, die sie brauchen, haben wir die Herausforderungen, vor denen sie stehen, genau im Blick und entwickeln heute schon die richtigen Lösungen für morgen. Neben unserem Kerngeschäft verstehen wir uns auch als innovativer Anbieter digitaler, kundenorientierter Lösungen und Dienstleistungen, der seine Kunden mit einem hohen Vorfertigungsgrad seiner Produkte unterstützt.

Wir sind uns bewusst, dass Holz ein zentrales Element des fortschreitenden ökologischen Wandels in der Bauwirtschaft ist und fördern daher aktiv den Werkstoff Holz aufgrund seiner klimafreundlichen Eigenschaften und übernehmen Verantwortung für die Zukunft kommender Generationen.

## JAF auf einen Blick

**77**

Jahre JAF



**75**

Niederlassungen



**3.000**

Mitarbeitende



Mitarbeitende aus

**37**

Nationen



**44 %**

Frauenquote  
im Angestellten-  
verhältnis



**29 %**

von Frauen  
geführte  
Landes-  
organisationen



**10 Jahre**

durchschnittliche  
Mitarbeiter-  
zugehörigkeit



**> 20.000**

Lagerartikel



**> 70 %**

Elektrostapler



**3,6 Mio. €**

Investition  
in PV-Anlagen  
(seit 2023)



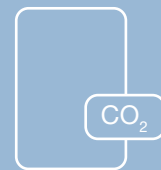
**46 %**

Anteil  
erneuerbarer  
Strom



**1,3 Mio. t CO<sub>2</sub>**

gebunden  
in unseren  
Holzprodukten



# Informationen über das Unternehmen

## Die JAF-Geschäftsfelder im Überblick

### Großhandel

Wir sind in Zentraleuropa ein führender Partner für Holz und Holzprodukte. Ein flächendeckendes Filialnetz, enorme Produktvielfalt und ein ständiger Lagerbestand von 20.000 Artikeln ermöglichen eine prompte Lieferung.

### Internationales Streckengeschäft

Die JAF Gruppe verfügt über leistungsfähige Logistiklösungen im Containerimport und versendet Waren auch direkt vom Produzenten zum Bestimmungsziel. Kunden profitieren von unserer jahrzehntelangen internationalen Handels- und Logistikerfahrung.

## Das JAF-Produktsortiment im Großhandel

### Wohnen mit Holz

Dieses Geschäftsfeld umfasst all unsere Produkte und Services für den Innenbereich – also jene für den Möbel- und den Innenausbau – mit Fokus auf das verarbeitende Gewerbe.

#### Innenausbau

- Boden
- Türen
- Wand und Decke

#### Möbelbau

- Platte dekorativ
- Furnier

### Bauen mit Holz

Dieses Geschäftsfeld konzentriert sich auf den Holzbau und somit auf alle Produkte für konstruktive Anwendungen, Fassaden und Holz im Garten.

#### Konstruktion

- Platte konstruktiv
- Konstruktive Holzwerkstoffe
- Bauschnittholz

#### Garten und Fassade

- Terrasse
- Fassade

### Produktinformationen

JAF überzeugt mit weitreichender Produktvielfalt und Expertise in den Bereichen Bauen und Wohnen mit Holz. Durch die Zusammenarbeit mit namhaften Herstellern garantieren wir hervorragende Qualität. Der ständige Lagerbestand von 20 000 Artikeln und unsere leistungsstarke Logistik gewährleisten zuverlässige Warenlieferungen zum gewünschten Zeitpunkt und zum gewünschten Ort. Exzellente Beratung sowie das weitreichende Dienstleistungsangebot runden das Service ab. Denn wir bieten – über die Bereitstellung von Waren hinaus – auch Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Projekten und sind ein zuverlässiger Partner an der Seite unserer Kunden. Das JAF-Produktportfolio umfasst Holz, Holzwerkstoffe und Zubehör. Mit dekorativen Platten, Boden, Türen und Furnieren liefert unser Unternehmen alles für den Bereich Wohnen mit Holz. Konstruktive Platten, Holzbau-Produkte, Sperrholz, Terrassendielen und Zubehör sowie Schnittholz bilden die Produktwelt Bauen mit Holz.

## Standorte

Mit Jahresbeginn 2026 war JAF an 75 Standorten in 15 Ländern vertreten. Im Berichtsjahr 2025 wurde die zweite Bauphase des neuen Holzkompetenzzentrums in St. Florian abgeschlossen und der bisherige Standort Linz dorthin übersiedelt. Gleichzeitig wurde der Standort Rijeka in Kroatien geschlossen. Durch die laufende Weiterentwicklung des Standortnetzwerks stärkt JAF seine Lager- und Logistikkompetenz in zentralen Märkten.



### Europa

- 1 Österreich
- 2 Bosnien und Herzegovina
- 3 Bulgarien
- 4 Kroatien
- 5 Polen
- 6 Rumänien
- 7 Schweden
- 8 Serbien
- 9 Slowakei
- 10 Slowenien
- 11 Tschechien
- 12 Ungarn

### Asien

- 13 Hongkong
- 14 Indonesien
- 15 Vietnam





## Holz: Werkstoff der Zukunft

Holz bindet Kohlenstoff und wächst laufend nach – Eigenschaften, die Holz zum klimaaktiven Werkstoff unserer Zeit und auch für unsere Zukunft machen. Doch Holz kann nicht beliebig produziert werden. Es wächst in den Wäldern unserer Erde und ist daher eine besondere Ressource, die einen verantwortungsvollen Umgang von uns verlangt. Als zentrale Ökosysteme versorgen Wälder die Erde mit Sauerstoff und binden Kohlenstoff. Durch die nachhaltige Bewirtschaftung unserer Wälder wird zudem das Klima aktiv geschützt. Denn durch die Verarbeitung des Holzes wird der Kohlenstoff weiterhin gebunden und gleichzeitig werden, durch das Pflanzen neuer Bäume, neue Kontingente zur Speicherung geschaffen. So werden mit den von JAF im Jahr 2025 eingekauften Holzprodukten rund 1,3 Mio. t CO<sub>2</sub> temporär gebunden. Ein gewissenhafter Umgang mit dieser Ressource ist daher zentrales Element des Handelns der JAF Gruppe.

**1,3 Mio. t** temporär gebundenes CO<sub>2</sub>

## Stetig steigender Holzbauanteil

Forschende der Universität für Bodenkultur in Wien konnten im Auftrag von proHolz Austria belegen, dass sich der Holzbauanteil innerhalb der letzten 20 Jahre in Österreich verdoppelt hat.\* Ein Trend, der auch über die Landesgrenzen Österreichs hinaus Fuß gefasst hat. Neben den weitreichenden ökologischen und klimatischen Vorteilen des Naturprodukts ist Holz auch ein hochfunktionaler Baustoff, der den heutigen Anforderungen an modernes Bauen voll und ganz entspricht

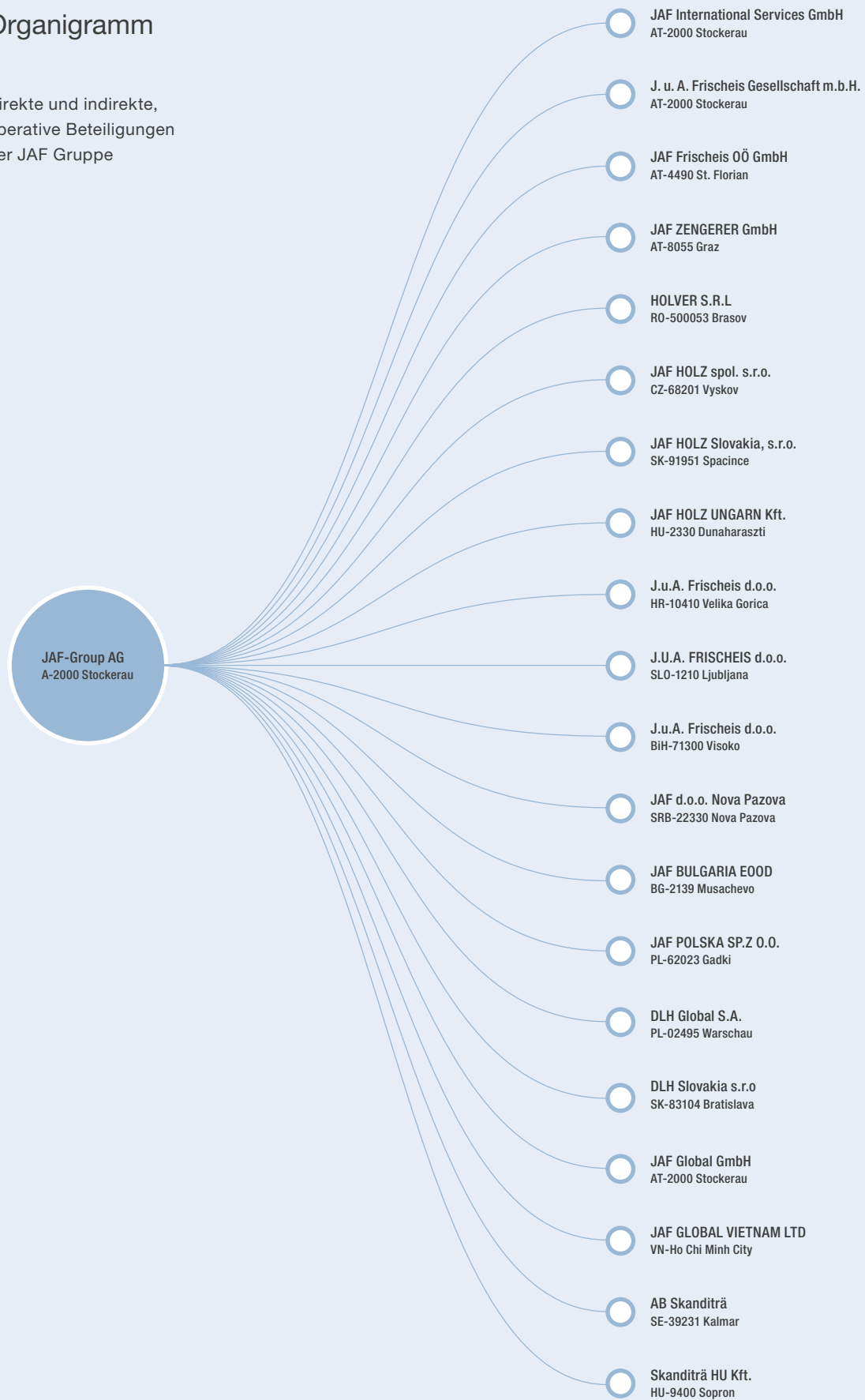
## Kunden

Stabiles Wachstum über viele Jahre hinweg ist keine Selbstverständlichkeit, bei JAF jedoch gelebte Tradition. Vorausschauendes Handeln, intensive Marktbeobachtung und ein ausgeprägtes Servicebewusstsein haben die Umsatz- und somit auch die Unternehmensentwicklung konstant auf dem Wachstumspfad gehalten. Eine Tatsache, die sich in den Unternehmenszahlen deutlich widerspiegelt. So wird die Marktentwicklung von JAF in Österreich, dem Gründungsland der Unternehmensgruppe, angeführt. Doch auch die weiteren Märkte entfalten international mit wachsender Kraft ihr Potenzial. Dabei zeigen die vielfältigen Umsatzgruppen die Breite des Produktportfolios, das durch seine Diversität bereits über Jahre hinweg für ausgleichende Stabilität sorgt.

\* Holzbauanteil in Österreich. Eine statistische Erhebung aller Hochbauvorhaben in den Jahren 1998 – 2008 – 2018. Robert Stingl, Gabriel Oliver Praxmarer, Alfred Teischinger, Universität für Bodenkultur Wien im Auftrag von proHolz Austria.

# Organigramm

Direkte und indirekte,  
operative Beteiligungen  
der JAF Gruppe



# Allgemeine Angaben zum Berichtsaufbau

Dieser Bericht wird für die gesamte JAF Gruppe verfasst. Der Zeitraum der Berichterstattung des vorliegenden Dokuments bezieht sich auf 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde zum dritten Mal erstellt. Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem der Finanzberichterstattung. Der vorliegende Bericht orientiert sich am GRI-Standard sowie an der Struktur der ESRS und wurde nicht extern geprüft.

## Governance

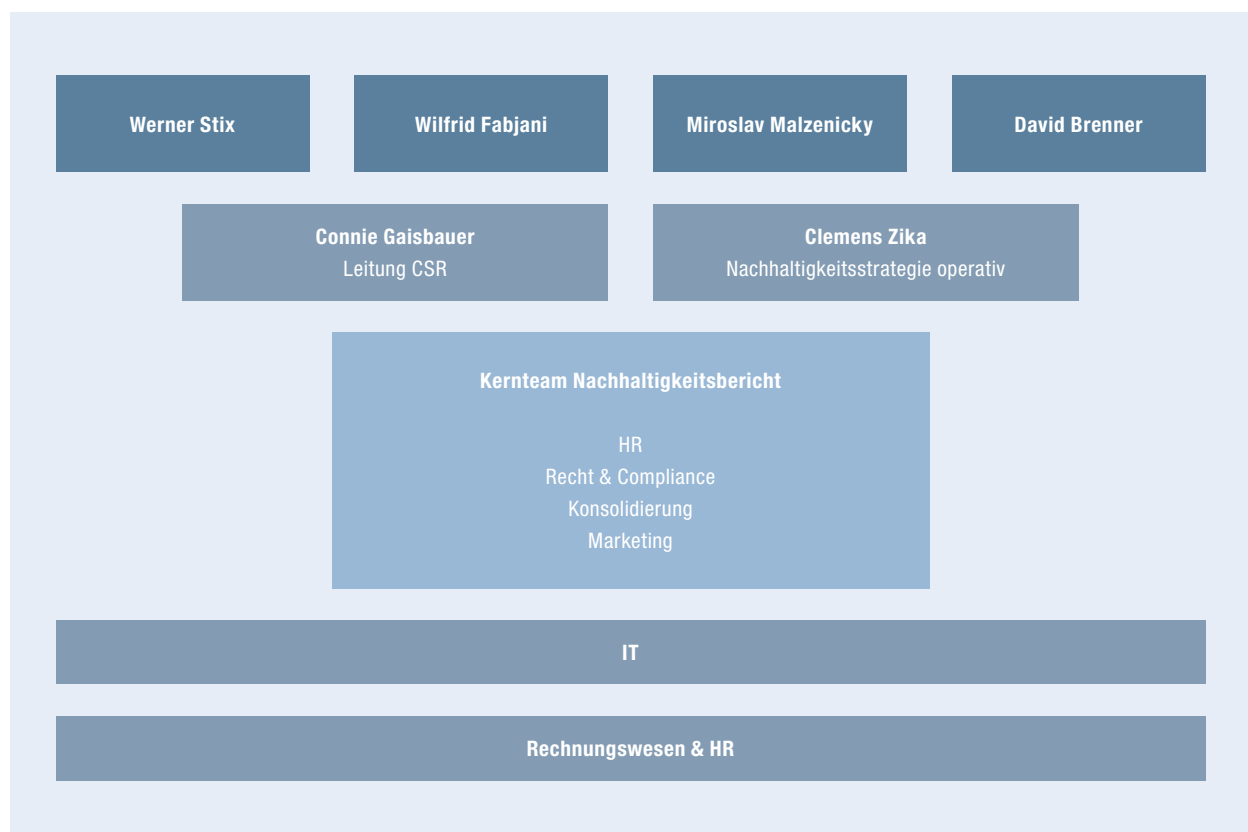
### Unternehmensführung und Projektmanagement

Mag. Werner Stix, Ing. Miroslav Malženický, Mag. David Brenner und Dr. Wilfrid Fabjani bilden die Geschäftsführung der JAF Gruppe. Aufsichtsratsvorsitzender der JAF Group AG ist Johann Lehner. Der Aufsichtsrat erhält den Nachhaltigkeitsbericht vor Veröffentlichung zur Durchsicht. Darüber hinaus werden ESG-Themen im Prüfungsausschuss behandelt.

Die Basis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bilden die Erfassung und Verarbeitung der ESG-Daten durch das Rechnungswesen, die Personalabteilung und die IT-Abteilung.

Ein Projektteam widmet sich der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Koordiniert werden CSR-Projekte durch die CSR-Abteilung und dem Verantwortlichen für die operativen Themen der Nachhaltigkeit, Clemens Zika (Standortleitung Stockerau).

Gesteuert werden die Projekte durch die Geschäftsführung. Teile der Bonusvereinbarung der Geschäftsführung basieren auf dem Erreichen der gesteckten CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele.



# Strategie

## Nachhaltigkeitsziele 2030

Wir sind uns der großen Chancen, welche die Zukunft für den Baustoff Holz zu bieten hat, bewusst. Dabei übernehmen wir Verantwortung für kommende Generationen – und das im ökologischen, sozialen und ökonomischen Bereich. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich daher strikt an unserem Leitbild zur Nachhaltigkeit der JAF Gruppe 2030.

## Nachhaltigkeit der JAF Gruppe 2030

### Wonach wir streben: Unsere Vision

Als Botschafter für Holz leben wir den nachhaltigen Baustoff der Zukunft.

### Was uns motiviert: Unser Purpose

Wir sind uns bewusst, dass Holz ein zentraler Teil der kommenden ökologischen Neugestaltung der Bauwirtschaft ist, daher treten wir für Holz mit seinen klimaaktiven Eigenschaften als Werkstoff ein und übernehmen Verantwortung für die Zukunft nachfolgender Generationen.

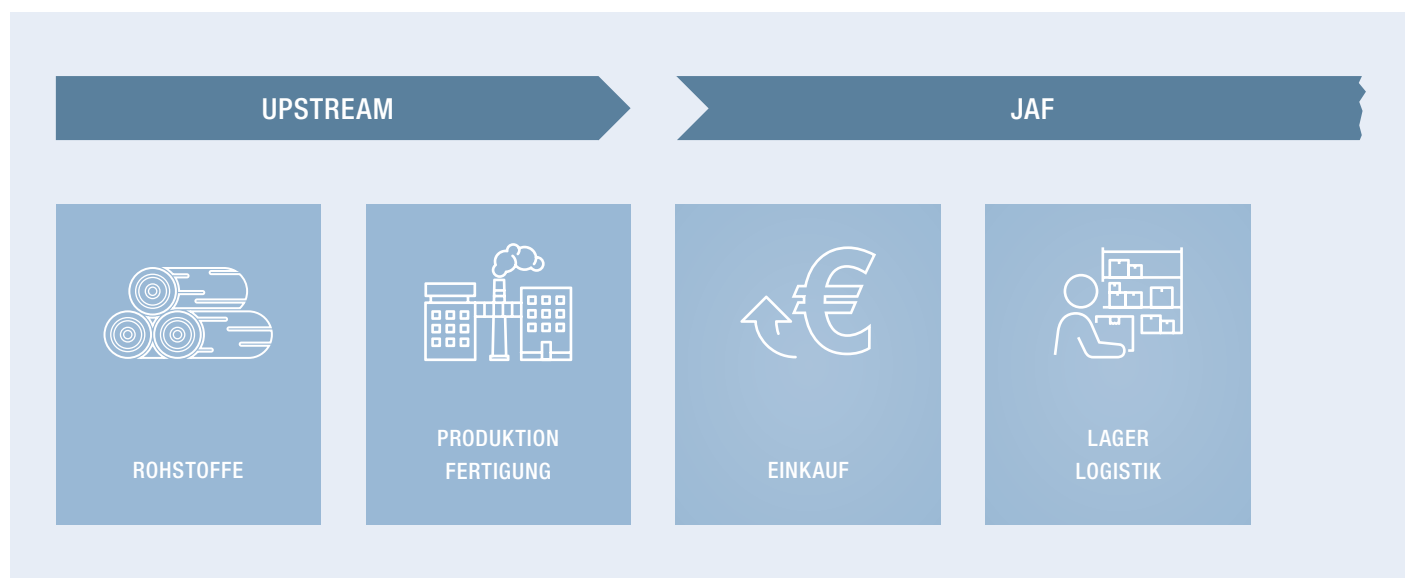
### Wofür wir stehen: Unsere Mission

Wir sind uns unserer großen Verantwortung für die Natur und insbesondere für das Ökosystem Wald als wichtige Ressource für das Leben bewusst. Daher setzen wir auf Ressourcenschonung im täglichen Handeln, achten auf nachhaltige Forstwirtschaft und treten für Holz als klimaaktiven Werkstoff der Zukunft ein



## Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfungskette beginnt im Wald. 90 Prozent unserer Produkte bestehen aus nachwachsenden Materialien (Holz). Unsere Wertschöpfungskette umfasst alle Schritte vom Einschlag des Holzes über Sägewerke und Produzenten bis hin zur Lieferung der fertigen Produkte an unsere Kunden. Unsere Produkte stammen sowohl von Kleinproduzenten als auch von den führenden Holzindustrieunternehmen. Unsere dichte Zentrallagerstruktur sorgt für optimierte Transportwege. Mit der Versorgung des regionalen Holzverarbeitenden Handwerks schaffen wird die Grundlage für einen langen Lebenszyklus unserer Produkte.





JAF

DOWNSTREAM



VERKAUF



KUNDEN



VERARBEITUNG  
PRODUKTEINSATZ



END OF LIFE

# Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

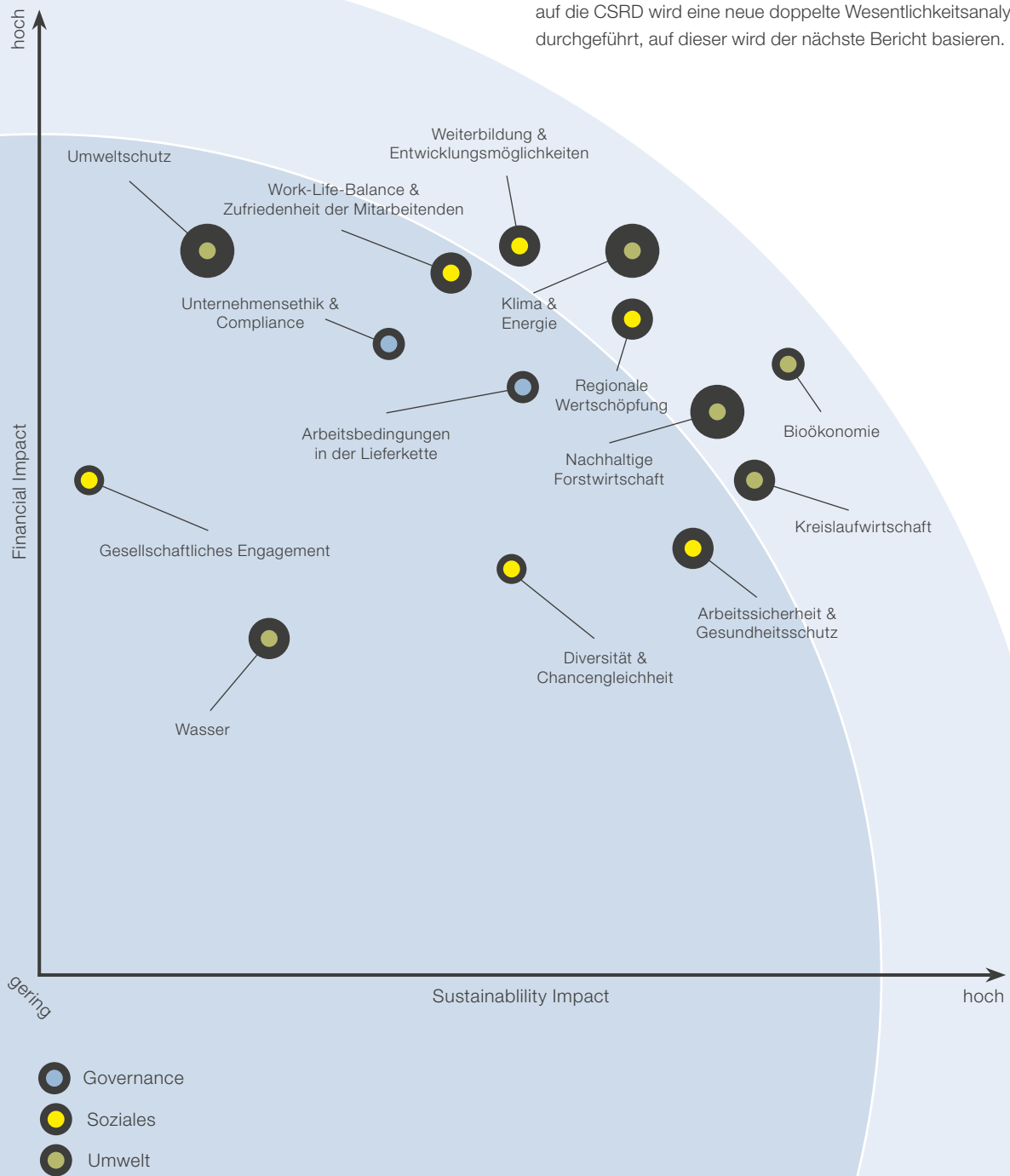
## Wesentliche Themen der JAF Gruppe

Als JAF Gruppe wurden wir bei der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse, die diesem Bericht zu Grunde liegt, vom Beratungsunternehmen Denkstatt betreut. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde nach dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit erstellt. Für die Bewertung des Sustainability Impacts“ (Inside-out-Perspektive) wurden interne und externe Stakeholder aus dem Unternehmen befragt (Aufsichtsrat, Management, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Banken, Verbände, NGOs etc.). Die Befragung basierte auf einem Online-Fragebogen. Über tausend gültige Datensätze wurden im Zuge der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse ausgewertet. Die Auswertung des „Financial Impacts“ (Outside-in-Perspektive) beruht auf der Einschätzung der drei Geschäftsführer und Teilen des Aufsichtsrates.

## Stakeholderkommunikation

Der fortlaufende Dialog mit unseren Stakeholdern (Aufsichtsrat, Management, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Banken, Branchenverbänden, NGOs etc.) ist für uns essenziell, um die unterschiedlichen Ansichten, Herausforderungen und Ansprüche zu verstehen und daraus wichtige Schlussfolgerungen für unser Handeln zu ziehen.

Bei der ersten Auswertung der wesentlichen Themen im Jahr 2023 wurde der Fokus auf die Felder oberhalb der Wesentlichkeitsgrenze gelegt. Die Themen „Unternehmensethik & Compliance“ sowie „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“ werden zusätzlich berichtet, da die Geschäftsführung diesen Punkten einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert beimisst. Das Thema Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette hat einen höheren Stellenwert bekommen und wurde im Geschäftsjahr 2024 hinzugenommen. Ebenfalls neu wurde das Thema Lieferantenmanagement hinzugenommen. In Hinblick auf die CSRD wird eine neue doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, auf dieser wird der nächste Bericht basieren.



# EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie-Verordnung (EUTAX) orientiert sich am Green Deal der Europäischen Union. Dieser soll eine moderne, ressourceneffiziente und wettbewerbsfähige Wirtschaft fördern. Die EUTAX wurde eingeführt, um ein einheitliches Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten innerhalb der EU zu erreichen und Investitionen in nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten zu fördern.

## EU-Taxonomie-Verordnung (EUTAX)

Die EUTAX enthält zum einen Klima- und Umweltziele, die als ökologisch nachhaltig qualifiziert sind. Zum anderen verfügt sie über einen Katalog an „taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten“, die als ökologisch nachhaltig gelten.

### Ökologisch nachhaltige Klima- und Umweltziele

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

### Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten

Eine Wirtschaftstätigkeit gilt im Sinne der EUTAX grundsätzlich als potentiell ökologisch nachhaltig und „taxonomiefähig“, wenn sie von dieser erfasst und in einer der delegierten Verordnungen der Europäischen Kommission angeführt ist. Um auch tatsächlich ökologisch nachhaltig und somit „taxonomiekonform“ zu sein, muss die wirtschaftliche Tätigkeit zumindest zu einem der oben angeführten sechs Klima- und Umweltziele der EUTAX einen wesentlichen Beitrag leisten, die Erreichung keines der anderen Ziele erheblich beeinträchtigen, spezifische technische Bewertungskriterien erfüllen und bestimmte Mindeststandards im Bereich Soziales und Governance einhalten.

## Taxonomie in der JAF Gruppe

Aktuell ist die JAF Gruppe noch nicht zur Offenlegung taxonomierelevanter Informationen verpflichtet. Wir verfolgen allerdings stetig die Entwicklungen innerhalb der EU und neue Erkenntnisse werden laufend in die Projektarbeit miteinbezogen, um allen Anforderungen in angemessener Weise nachzukommen.

Mit der Veröffentlichung des Omnibus Pakets in 2025 kam es durch die Einführung einer Wesentlichkeitsschwelle zu erheblichen Erleichterungen bei der Berichterstattung. Nur noch größere Tätigkeiten müssen detailliert analysiert und offengelegt werden. Alle kleineren Tätigkeiten, die in Summe weniger als 10 % des jeweiligen KPI-Nenners ausmachen, sind unwesentlich gemäß EU-Taxonomie-Verordnung.

Da der Holzhandel aktuell nicht von der EUTAX erfasst ist, erzielte die JAF Gruppe im Wirtschaftsjahr 2025 keine taxonomiefähigen Umsätze mit ihrem Kerngeschäft. Im Zusammenhang mit der JAF-Haupttätigkeit stehende Transporttätigkeiten sowie Einspeisungserträge aus Photovoltaik-Anlagen sind von unwesentlicher Bedeutung.

Aus diesem Grund können auch weitere Analysen der Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (Opex) hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit bzw. -konformität unterbleiben.

Standort St. Florian –  
Bauweise im Einklang mit der EU-Taxonomie

# VERIFIKATION ZUR EU TAXONOMIE

## JAF St. Florian Bauabschnitt 2

Frischeisstraße 1, A-4490 St. Florian

Das Projekt erfüllt zum Prüfzeitpunkt  
die technischen Bewertungskriterien der EU-Taxonomie  
Verordnung (EU) 2020/852.

**Taxonomie Kategorie: Neubau, Erwerb und Eigentum**  
**Wesentlicher Beitrag im Umweltziel: Klimaschutz**

Eigentümer  
JF St. Florian Projekt GmbH

Wien, am 27. Mai 2026

Hinweis: Dieses Dokument stellt keine Konformitätsbestätigung gemäß EU-Taxonomie dar. Es dient ausschließlich zu Marketingzwecken. Die Datenprüfung erfolgte gemäß folgenden Kriterien: Relevanz, Vollständigkeit, Plausibilität, Transparenz der Informationen und Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852.

Für weiterführende Informationen zu den geprüften Anforderungen siehe ESG Disclosure: Taxonomie-Verifikation „JAF Frischeis BA2, St. Florian“ vom 27.05.2026.



Prause iC GesmbH, Ingenieurbüro für Bauphysik  
Schönbrunner Str. 297, 1120 Wien, Österreich  
T +43 1 521 69-0, office@ic-group.org, ic-group.org



Verifikation zur EU Taxonomie



## Neuer Standort St. Florian

Mit dem neuen Standort in St. Florian hat die JAF Gruppe das modernste Holzkompetenzzentrum im deutschsprachigen Raum realisiert. Der Standort vereint Logistik, Bearbeitung, Schauraum und Büroflächen und übernimmt eine zentrale Rolle in der Versorgung des holzverarbeitenden Gewerbes in Österreich und darüber hinaus.

### Kennzahlen zum Projekt:

- Grundstücksfläche: 48.000 m<sup>2</sup>
- Hallenflächen: ca. 25.000 m<sup>2</sup>
- Büro- und Schauraumflächen: ca. 2.700 m<sup>2</sup>
- Arbeitsplätze: rund 150
- Vollautomatisiertes Flächenlager mit drei Ebenen und sechs Manipulatoren

Der Standort wurde als Plus-Energie-Gebäude konzipiert und ist darauf ausgelegt, über die Nutzungsdauer mehr Energie zu erzeugen als zu verbrauchen. Damit schafft er die Grundlage für einen energieeffizienten Betrieb und eine ressourcenschonende Nutzung.

### Einordnung im Rahmen der EU-Taxonomie:

Die Bauweise des Standorts orientiert sich an den Anforderungen der EU-Taxonomie und erfüllt wesentliche Kriterien in Bezug auf Klimaschutz sowie ökologische und soziale Mindeststandards. Damit dient das Projekt als Referenz für die Weiterentwicklung zukünftiger Bauvorhaben innerhalb der JAF Gruppe.

### Konkrete Maßnahmen im Projekt:

- Einsatz erneuerbarer Energien durch 100 % österreichischen Ökostrom und Nutzung von Photovoltaikanlage und Wärmepumpensystem
- Umsetzung von Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft, insbesondere im Baustellenabfallmanagement
- Systematische Energiemessung zur Optimierung des Energieverbrauchs im laufenden Betrieb
- Monitoring und Reduktion des Wasserverbrauchs
- Verwendung regionaler Bauprodukte in Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten

Die Umsetzung wurde unter Berücksichtigung des „Do No Significant Harm“-Prinzips sowie sozialer Mindeststandards geprüft und dokumentiert.



Das vollautomatisierte Flächenlager in St. Florian bildet das Herzstück des neuen Holzkompetenzentrums. Auf drei Ebenen sorgen intelligente Lagertechnik und computergesteuerte Prozesse für schnelle Kommissionierung, hohe Warenverfügbarkeit und effiziente Versorgung mit Plattenwerkstoffen.

Moderne Bearbeitung direkt vor Ort: Am Standort St. Florian bündelt JAF Lager, Logistik und Bearbeitungsservice an einem zentralen Standort. Mit leistungsstarker Maschinenteknik und hoher Fachkompetenz entstehen maßgeschneiderte Lösungen für das holzverarbeitende Gewerbe – effizient, präzise und kundenorientiert.



Der moderne Schauraum in St. Florian verbindet Inspiration, Beratung und Produktvielfalt an einem Ort. Hochwertige Lösungen für Innenausbau, Böden, Türen und Terrasse schaffen Raum für persönliche Beratung, neue Ideen und den direkten Austausch mit Kundinnen und Kunden aus Handwerk und Gewerbe.


# Umweltthematische Berichtsfelder (Environment)

Als weltweit agierendes Holzhandelsunternehmen befinden wir uns als JAF Gruppe in einer besonderen Position: JAF handelt mit Holz und Holzprodukten – Waren, die durch ihre hervorragenden klimaaktiven Eigenschaften Teil der Lösung für eine nachhaltige Bauwirtschaft sind. Denn Holz ist ein nachwachsender Rohstoff, der einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leistet. Gleichzeitig stammt Holz aus den zentralen Ökosystemen unseres Planeten – unseren Wäldern. Wir sind uns dieser großen Verantwortung bewusst und setzen kontinuierlich Schritte, um Umweltbelastungen zu vermeiden.

**Wir orientieren uns bei der Umsetzung unserer Ziele an den SDGs.  
Im Bereich Umwelt verfolgen wir konkret diese SDGs:**


**Bezahlbare und saubere Energie**

Wir erhöhen den Anteil erneuerbarer Energien in unserer Stromversorgung und investieren hierfür intensiv in Photovoltaik-Anlagen an unseren Standorten. Darüber hinaus evaluieren und verbessern wir stetig unsere Energieeffizienzmaßnahmen.




**Massnahmen zum Klimaschutz**

Wir erstellen eine umfangreiche THG-Bilanz und setzen konkrete Maßnahmen, um die THG-Emissionen zu senken.




**Nachhaltige/r Konsum und Produktion**

Als erneuerbarer Rohstoff spielt Holz eine entscheidende Rolle als Bauprodukt.



**Leben an Land**

Nachhaltige Forstwirtschaft spielt für uns eine wichtige Rolle. Der Großteil unserer Niederlassungen ist zertifiziert.



# E1 Klimawandel

Der Klimawandel bedeutet für uns als holzhandelndes Unternehmen gleichermaßen Risiko wie auch Chance. Zum einen verursacht unser Unternehmen Emissionen im eigenen Betrieb sowie entlang der Wertschöpfungskette, zum anderen binden Holzprodukte Kohlenstoff. Das Pariser Klimaabkommen und die Vorgaben des „European Green Deal“ sowie des „Clean Industrial Deal“ bilden den Rahmen für die Bestrebungen rund um Energiemanagement und Dekarbonisierungspläne. Verantwortungsvolles Energiemanagement hat seit jeher einen hohen Stellenwert für JAF und ist durch den Unternehmenswert „Natur ist unsere Welt“ fest in unserem täglichen Handeln verankert.

## Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Wir orientieren uns an den Prinzipien der SDGs 7 (bezahlbare und saubere Energie) und 13 (Massnahmen zum Klimaschutz) sowie an unserem Dekarbonisierungsplan.

Die Steuerung der Treibhausgas-Emissionen verantwortet der CFO.

## Actions (Maßnahmen/Prozesse)

Nachstehend beschreiben wir unsere Maßnahmen, um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken. Diese haben wir bestehend auf der Analyse unserer Emissionsdaten entwickelt.

### **Folgende Maßnahmen setzen u.a. wir bei JAF zur Senkung unserer Scope 1- und 2-Emissionen:**

- Sukzessive Umstellung auf Grünstrom-Verträge
- Ausbau der Photovoltaik-Anlagen
- Allgemeine Energieeinsparungsmaßnahmen (Wärmedämmungen etc.)
- Energieeffizienzsteigerung im Bereich unserer Betriebsanlagen
- Erneuerung der LKW-Flotte (energieeffizientere Fahrzeuge)
- Sukzessiver Ersatz von Dieselstapler durch E-Stapler
- Sukzessiver Ersatz von Diesel-PKW durch E-PKW
- Ausbau der eigenen LKW-Flotte (Ablöse von Frachtern mit schlechteren Emissionsfaktoren)

Die Bestrebungen zur Senkung der Scope 3 Emissionen spiegeln sich zum einen im Lieferantenmanagement (Lieferantenauswahl) wider, zum anderen wurden die wichtigsten Lieferanten im Rahmen des Supplier Engagements aufgerufen, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken und ihre Verantwortung in der Wertschöpfungskette wahrzunehmen.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

Wir haben uns als Ziel gesetzt, unsere THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 bis 2030 um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu reduzieren.

Über das Jahr 2030 hinausgehend arbeiten wir an weiteren Emissionszielen.

Zudem möchten wir die THG-Emissionen aus Scope 3 bis zum Jahr 2030 um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2022 reduzieren.

Innerhalb des Scope 1 zeigen erwartungsgemäß die firmeneigenen LKWs für einen hohen Anteil der THG-Emissionen verantwortlich. Im Scope 3 tragen vor allem die eingekauften Waren (Kategorie 1) und die vor- und nachgelagerten Transporte (Kategorie 4 und 9) sowie die Behandlung der verkauften Produkte am Lebenszyklusende (Kategorie 12) zu den Emissionen bei.

## Unser Energiemanagement – Energieverbrauch und Energiemix

Wir steuern unseren Stromverbrauch und setzen auf den Ausbau von PV-Anlagen.

	Einheit	2023	2024	2025
Strom aus fossilen Quellen	MWh	10.806	10.801	10.381
Strom aus erneuerbaren Quellen (zugekauft)	MWh	3.521	3.787	4.337
Eigenverbrauch aus PV-Anlagen	MWh	1.463	2.465	2.707
Stromverbrauch gesamt	MWh	15.789	17.053	17.425
Anteil erneuerbaren Stroms		32 %	37 %	40 %

## Zur THG-Bilanzierung

In der Treibhausgasbilanz eines Unternehmens werden die Treibhausgasemissionen, die das Unternehmen selbst und entlang der Wertschöpfungskette verursacht, erfasst:

**Scope 1:** Direkte Emissionen des Unternehmens

**Scope 2:** Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie

**Scope 3:** Vor- und nachgelagerte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Die Anzahl der PV-Anlagen konnte von 32 im Jahr 2024 auf 35 im Jahr 2025 gesteigert werden. Der Anteil der Elektro-Stapler wurde auf 75% erhöht. Alle Standorte wurden einer Klimarisikoanalyse unterzogen.

## THG-Bilanz für die Jahre 2022, 2024 und 2025

Die Daten für die Treibhausgasbilanz wurden erstmalig für das Jahr 2022 erhoben. Die Berechnung wurde nach den Prinzipien des Greenhouse Gas Protocol erstellt. Die Emissionsfaktoren basieren unter anderem auf DEFRA Daten sowie der ecoinvent Datenbank. Die Berechnung von 3.15 Investitionen wurde mangels Wesentlichkeit eingestellt.

		CO <sub>2</sub> -Eq in t				
		Basisjahr 2022	2024	2025	Δ 2024/2025	Δ zu 2022
<b>Scope 1</b>						
Direkte Emissionen	Diesel, Benzin, Gas, Hackschnitzel, Heizöl und Pellets*	11.016	10.215	10.481	2,60 %	-4,86 %
<b>Scope 2</b>						
ortsbasierte Berechnung	Strom, Fernwärme	7.347	7.117	7.492	5,27 %	1,97 %
marktbasierte Berechnung	Strom, Fernwärme	7.011	6.135	5.905	-3,74 %	-15,78 %
<b>Summe Scope 1 und 2 ortsbasiert</b>		18.363	17.332	17.972	3,69 %	-2,13 %
<b>Summe Scope 1 und 2 marktbasiert</b>		18.027	16.350	16.385	0,21 %	-9,11 %
<b>Scope 3</b>						
3.1	Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen	348.018	310.699	320.184	3,05 %	-8,00 %
3.2	Kapitalgüter	5.994	4.722	5.864	24,20 %	-2,17 %
3.3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	2.044	2.213	2.240	1,23 %	9,59 %
3.4	Vorgelagerter Transport und Verteilung	63.381	68.673	70.168	2,18 %	10,71 %
3.5	Betrieblicher Abfall	1.394	1.596	1.436	-10,03 %	3,01 %
3.6	Geschäftsreisen	201	182	208	14,17 %	3,56 %
3.7	Pendelverkehr der Arbeitnehmer:innen	3.057	3.008	3.015	0,23 %	-1,36 %
3.9	Nachgelagerter Transport und Verteilung	53.500	68.590	64.504	-5,96 %	20,57 %
3.10	Verarbeitung verkaufter Produkte	-**	-**	-**	-	-
3.12	Behandlung der verkauften Produkte am Lebensende	97.102	118.657	122.030	2,84 %	25,67 %
<b>Summe Scope 3</b>		574.691	578.340	589.649	1,96 %	2,60 %
<b>Gesamtemissionen ortsbasiert</b>		604.070	605.887	618.102	2,02 %	2,32 %
<b>Gesamtemissionen marktbasiert</b>		603.734	604.905	616.515	1,92 %	2,12 %

\* Kohle nur im GJ 2022 | \*\* die Berechnung wird im kommenden GJ nachgeholt

## Gebundenes Co<sub>2</sub>

Unsere Holzprodukte speichern Kohlenstoff und binden dadurch temporär CO<sub>2</sub>. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir 1,3 Mio. m<sup>3</sup> an Holzprodukten gehandelt. Im Schnitt bindet 1 m<sup>3</sup> Holz 1 t CO<sub>2</sub>, wir gehen daher davon aus, dass in unseren 2025 gehandelten Holzprodukten etwa 1,3 Mio. t CO<sub>2</sub> temporär gespeichert werden.

## E4 Biodiversität und Ökosysteme

Nachhaltige Forstwirtschaft schützt langfristig die Wälder, indem sie nur so viel Holz entnimmt, wie nachwächst und gleichzeitig die biologische Vielfalt erhält. Sie trägt zum Klimaschutz bei, da Wälder CO<sub>2</sub> binden und stabile Ökosysteme fördern. Zudem sichert sie die wirtschaftliche Nutzung des Waldes für zukünftige Generationen und schafft Arbeitsplätze im Einklang mit der Natur. Um die Basis- und Regulierungsleistungen (z. B. Sauerstoffproduktion und Klimaschutz) wie auch Versorgungs- und kulturelle Leistungen (z. B. Holzversorgung und Erholung) der Wälder und ihre Selbsterhaltungsfähigkeit zu bewahren, ist uns die Unterstützung von ressourcenschonenden Praktiken im Wald besonders wichtig.

### Auswirkungen, Chancen und Risiken

Nachhaltige Forstwirtschaft stellt die Grundlage unserer langfristigen Versorgung mit Frischholz und Holzprodukten dar. In vielen Ländern (insbesondere in der EU) sind die Standards für nachhaltige Forstwirtschaft bereits seit Jahrzehnten hoch. In Ländern, in denen das noch nicht der Fall ist, setzen wir auf zertifizierte Produkte. Der Handel mit Holzprodukten aus zertifizierter nachhaltiger Forstwirtschaft, kann einen Beitrag zur Stabilität und natürlichen Regenerationsfähigkeit der Wälder leisten. Zertifizierungen bieten uns die Chance, die nachhaltige Forstbewirtschaftung belegen zu können. Den Wandel weg von Monokulturen zu Mischwäldern sehen wir als Chance, um die langfristige Versorgung mit Frischholz sicherzustellen.

### Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Wir orientieren uns an den Prinzipien des SDG 15 „Leben an Land“ sowie an den Vorgaben unseres Lieferantemanagements. Hier spielt insbesondere die Zertifizierung für Holzprodukte eine wichtige Rolle. Darüber hinaus verpflichten sich unsere Lieferanten unserem Code of Conduct, der Umweltstandards voraussetzt, die über den rechtlichen Verpflichtungen liegen.

Da es nicht immer möglich ist, zertifizierte Produkte zu kaufen, haben wir ein umfassendes Lieferkettenmanagement entwickelt, welches den legalen Holzeinschlag sicherstellt. Illegale Praktiken entlang der Lieferkette untergraben die nachhaltige Bewirtschaftung und Entwicklung der Wälder. Unser Due Dilligence System ist auf den Handel mit entwaldungs- und waldschädigungsfreien Produkten nach der kommenden Entwaldungsrichtlinie (EUDR) ausgerichtet. Unser Lieferkettensorgfaltpflichtensystem trägt damit zur Förderung der nachhaltigen Nutzung von Waldressourcen bei. Dazu gehört zum Beispiel die Überprüfung von Erntelizenzen, welche sich auf Waldmanagementpläne stützen, die eine langfristige Nutzung von Wäldern sicherstellen sollen.

Die Kreislaufwirtschaft spielt eine wichtige Rolle für die Schonung der Wälder. Durch die Implementierung von Kreislaufwirtschaftsprinzipien, wie beispielsweise die Wiederverwendung und Wiederverwertung von Holzprodukten, wird der Bedarf an frischem Holz aus den Wäldern reduziert. Dies trägt zur Erhaltung wertvoller Waldbestände und der damit verknüpften Biodiversität bei. Für die Erhaltung der Wälder ist es ebenso wichtig, die Einhaltung der phytosanitären Bestimmungen zu fördern. Damit wird die Einschleppung und Verbreitung von Schädlingen verhindert, welche den Waldbestand und die Biodiversität gefährden können.

### Actions (Maßnahmen/Prozesse)

Alle zertifizierten Niederlassungen werden intern auditiert und die Mitarbeitenden regelmäßig geschult. Darüber hinaus werden im Rahmen unseres Audits die Niederlassungen regelmäßig extern auditiert. Unser Managementsystem wird laufend verbessert, um eine einwandfreie Umsetzung der Zertifizierungsregeln sicherzustellen. Wir haben im letzten Jahr verstärkt auf Bewusstseinsbildungsmaßnahmen gesetzt. Auch Kunden fragen immer stärker zertifizierte Ware nach. Die CSR-Abteilung hat in Österreich ein E-Learning ausgerollt, das die Vorteile der Zertifizierung aufzeigt. In begleitenden Terminen wurde das Wissen vertieft.

## Mit folgenden Mitgliedschaften unterstützen wir die Umsetzung unserer Ziele:

### Wildnisgebiet Dürrenstein-Lassingtal

Das Wildnisgebiet Dürrenstein-Lassingtal bewahrt mit dem Urwald Rothwald den größten Urwaldrest des Alpenbogens. Es ist ein IUCN anerkanntes Schutzgebiet der Kategorie Ia + Ib und seit 2017 UNESCO-Weltnaturerbe. Mit seinen Naturwäldern ist es ein wichtiger Baustein im Bestreben, seltene Ökosysteme mit ihren Tier-, Pflanzen- und Pilzarten dauerhaft zu sichern.

### ARGE Zertifizierung

Die Arbeitsgemeinschaft Zertifizierung ist eine Arbeitsgruppe der Austropapier (Vereinigung der österreichischen Papierindustrie), die im Rahmen von regelmäßigen Workshops Zertifizierungsfragen (FSC® und PEFC) behandelt.

## Zertifizierungen

Um das Ziel nachhaltiger Waldwirtschaft zu erreichen, haben FSC® (Forest Stewardship Council®) und PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) Zertifizierungsstandards zur Waldbewirtschaftung, dem Handel und der Kennzeichnung von zertifizierten Produkten entwickelt. Die Regeln, die von Waldbesitzern und Händlern einzuhalten sind, findet man in unterschiedlichen FSC- und PEFC-Standards. FSC und PEFC verstehen unter nachhaltiger Forstwirtschaft nicht nur ökologische Aspekte, sondern umfasst in ihrem Standard auch soziale Kriterien der nachhaltigen Waldbewirtschaftung. Beide Organisationen haben die Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) in ihre Standards aufgenommen. Das bedeutet, dass zertifizierte Wälder und alle Unternehmen entlang der Lieferkette von zertifizierten Produkten jährlich nachweisen müssen, dass sie die Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen der ILO einhalten. FSC und PEFC zertifizierte Unternehmen verpflichten sich ebenso dazu, die Interessen indigener Gemeinschaften zu berücksichtigen und ihre Rechte auf Wälder zu schützen.

### FSC-Zertifizierungen

FSC ist eine unabhängige, gemeinnützige Nichtregierungsorganisation. Ziel des FSC ist die „Förderung einer umweltfreundlichen, sozialförderlichen und ökonomisch tragfähigen Bewirtschaftung von Wäldern.“ Um das Ziel nachhaltiger Waldwirtschaft zu erreichen, hat der FSC umfassende Zertifizierungsstandards zur Waldbewirtschaftung, dem Handel und der Kennzeichnung von FSC-zertifizierten Produkten entwickelt. Die Regeln, die von Waldbesitzern und Händlern einzuhalten sind, finden sich in den unterschiedlichen FSC- Standards. Die JAF Gruppe ist im Besitz von mehreren Produktkettenzertifikaten (Chain of Custody Certificates, z. B. FSC 016681), welches die zertifizierten Filialen zum Handel mit FSC-zertifizierten Produkten berechtigt.

### PEFC-Zertifizierungen

Das „Programme for the Endorsement of Forest Certification“ (PEFC) ist eine globale Organisation, die sich dem Erhalt der Funktionen des Waldes für zukünftige Generationen verschrieben hat. Holzprodukte mit dem PEFC-Siegel stammen nachweislich aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiger Forstwirtschaft. Um das Ziel nachhaltiger Waldwirtschaft zu erreichen, hat der PEFC umfassende Zertifizierungsstandards zur Waldbewirtschaftung, dem Handel und der Kennzeichnung von PEFC-zertifizierten Produkten entwickelt. Diese zertifizierten Standorte verfügen über ein Produktketten-Zertifikat (Chain of Custody Certificate, z. B. PEFC/06-31-229), das sie berechtigt, mit PEFC-zertifizierten Waren zu handeln.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

85 % der Niederlassungen der JAF Gruppe sind FSC-zertifiziert, knapp die Hälfte der Niederlassungen ist zudem auch PEFC-zertifiziert. Dieser Anteil soll weiter erhöht werden. Einmal jährlich wird die Einhaltung der Standards im Rahmen eines externen Audits überprüft. Das externe Audit wird von einem Auditor einer unabhängigen Zertifizierungsstelle durchgeführt. Über 50 % unserer Produkte beziehen wir von zertifizierten Lieferanten. Mit dem WWF Biodiversity Risk Filter haben wir überprüft, ob unsere Standorte in einer Key Biodiversity Area liegen, also in Gebieten mit besonders schützenswerter Artenvielfalt. Das Ergebnis dieser Analyse zeigt, dass sich keiner unserer Standorte in einer solchen Region befindet.

## E5 Ressourcenverwendung und Kreislaufwirtschaft

Als führender Holzgroßhändler ist die JAF Gruppe direkt von der Verfügbarkeit und Qualität biogener Rohstoffe abhängig. Über 90 % unseres Produktportfolios basieren auf dem nachwachsenden Rohstoff Holz. Unser Ansatz richtet sich darauf, die Abhängigkeit von Primärrohstoffen

zu reduzieren, indem wir entlang der Wertschöpfungskette die Kaskadennutzung fördern, die Schließung von Materialkreisläufen unterstützen und Abfälle vermeiden. Im Fokus steht zudem, langlebige Anwendungen im konstruktiven Holzbau und in der hochwertigen Innenausstattung zu stärken und Produkte mit hoher Nutzungsdauer zu vertreiben. Das Management der Kreislaufthemen erfolgt durch die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung in Abstimmung mit dem Einkauf und der Lagerleitung bzw. Logistik. Der aktuelle Fokus zur Förderung der Kreislaufwirtschaft liegt auf der Verbesserung des Monitorings von Materialströmen und dem Wissensaufbau über Produktlebenszyklen. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das Kapitel Bioökonomie, welches in den Vorjahren separat berichtet wurde, in dieses Kapitel integriert. Die Bioökonomie ist eine wichtige Triebfeder, um globalen Herausforderungen zu begegnen und dabei die ökonomische Entwicklung weiter voranzutreiben.

## Auswirkungen, Chancen und Risiken

Folgende Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir im Zusammenhang mit den Themen Ressourcenverwendung und Kreislaufwirtschaft identifiziert:

- Der erhöhte Einsatz von Sekundärholz und recycelten Materialien sowie eine aktive Portfoliosteuerung hin zu Produkten mit höherem Recyclinganteil reduzieren den Bedarf an Primärrohstoffen und entlasten Wälder, Biodiversität und Landnutzung.
- Die prioritäre stoffliche Nutzung von Sägenebenprodukten erhöht die Ressourceneffizienz und die Wertschöpfung aus dem eingesetzten Holz (Kaskadennutzung).
- Ein hoher Einsatz von Primärholz infolge geringer Wiederverwendungs- und Recyclingquoten, unzureichend zirkulärer Produktgestaltung und Defiziten bei der Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette führt zu eingeschränkter Rohstoffverfügbarkeit, steigender Beschaffungskosten sowie zu regulatorischen und Reputationsrisiken.
- Fehlende Rücknahme- und Wiederverwendungssysteme sowie nicht kreislauffähiges Produktdesign, insbesondere bei schwer trennbaren Verbundmaterialien, verringern die stoffliche Verwertung von Holz und Holzwerkstoffen und führen zu höheren Verbrennungsanteilen sowie zusätzlichem Ressourcenverbrauch und steigenden Emissionen.
- Abfall, vermeidbare Verpackungsmaterialien, unzureichende Materialfluss- und Abfalloptimierung sowie fehlende systematische Trennung von Wertstoffen führen zu erhöhtem Ressourcenverbrauch, zusätzlichen Emissionen und dem Verlust wertvoller Sekundärmaterialien aus dem Wirtschaftskreislauf.

## Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Wir orientieren uns an den Zielen des SDG 12 "Nachhaltige Produktion und nachhaltiger Konsum". Zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Ressourcennutzung haben wir eine Beschaffungsrichtlinie und ein strukturiertes Lieferantenmanagement. Wir fördern den Übergang zu zirkulären Geschäftsmodellen durch den Dialog mit Lieferanten und Kunden. Wir verpflichten uns zur strikten Einhaltung nationaler und internationaler Handelsgesetze (EUTR/EUJDR) sowie zur Förderung zertifizierter Waldprodukte. Unsere Einkaufsrichtlinie priorisiert Lieferanten, die nachweislich nachhaltige Forstwirtschaft betreiben (FSC®- und PEFC-Standards), insbesondere bei Importen. Grundsätzlich folgen wir dem Ansatz „Vermeidung vor Wiederverwendung vor Recycling vor energetischer Verwertung beziehungsweise sonstiger Verwertungsverfahren“. Abfälle betrachten wir als wertvolle Sekundärrohstoffe und werden sortenrein getrennt. Nicht vermeidbare Abfälle sollen in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden sollen, bevor eine thermische Verwertung erfolgt. Weitere Richtlinien zur Förderung der Kreislaufwirtschaft werden gerade ausgearbeitet.

## Actions (Maßnahmen/Prozesse)

Im Bereich Ressourcenzufluss wurde der Ausbau der Chain-of-Custody-Zertifizierung weiter vorangetrieben. Zum Berichtszeitpunkt sind 85 % der Niederlassungen FSC-zertifiziert und knapp 50 % PEFC-zertifiziert. Der ausschließlich zertifizierte Einkauf sowie die Umlistung weiterer Produkte werden konsequent fortgeführt, um den Anteil zertifizierter Materialien im Sortiment weiter zu erhöhen.

Parallel dazu wurde das Schulungsangebot für Mitarbeitende zu Zertifizierungsstandards wie FSC und PEFC erweitert. Damit soll die Umsetzung der Beschaffungsrichtlinien unterstützt und das Bewusstsein für nachhaltige Forstwirtschaft, Rückverfolgbarkeit und Materialherkunft gestärkt werden.

Außerdem arbeitet die JAF Gruppe kontinuierlich daran, die Datengrundlage zur Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit der wesentlichen Produktgruppen sukzessive zu erweitern. Für das Berichtsjahr 2025 stehen hierzu noch keine detaillierten quantitativen Angaben zur Recyclingfähigkeit zur Verfügung. Auf Basis einer systematischen Bewertung des Sortiments wird diese Datentiefe künftig weiter ausgebaut.

Im Bereich Abfall lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der Verbesserung der Datenerfassung und der Optimierung der Abfallströme. Hierzu wurden verbesserte Dokumentationsprozesse für Abfallmengen in österreichischen und ausländischen Niederlassungen eingeführt. Ziel ist der gruppenweite Roll-out eines Monitorings, das in Österreich bereits etabliert ist. Zudem wurde die Zusammenarbeit mit lokalen Entsorgungsunternehmen intensiviert, um insbesondere Holzabfälle verstärkt in den Stoffkreislauf zurückzuführen. Da biologische Materialien 89 % des gesamten Abfallaufkommens ausmachen, sieht die JAF Gruppe hier einen wesentlichen Hebel zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft. Ziel ist es, Holzabfälle nach Möglichkeit stofflich zu verwerten und thermische Verwertungswege nachrangig einzusetzen.

Im Berichtsjahr wurde begonnen, durch die Unterstützung praxisorientierter Forschungsprojekte zur Wiederverwendung von Holzfertigteilen die Entwicklung zirkulärer Lösungsansätze im Holzbau gezielt voranzutreiben. Darüber hinaus nimmt JAF an einer Arbeitsgruppe zum Umgang mit strukturierten digitalen Nachhaltigkeitsdaten teil. Diese Daten (EPDs) legen den Grundstein für kreislauffähiges Bauen.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

Kreislaufwirtschaft erfordert den Blick auf die gesamte Wertschöpfungskette, um Produkte zirkulär zu gestalten und Abfälle zu vermeiden. Der Recyclinganteil in unseren gehandelten Produkten soll langfristig erhöht werden. Im Hinblick auf die Nutzungsdauer der vertriebenen Produkte verfolgt die JAF Gruppe zudem das Ziel, durch den Fokus auf konstruktiven Holzbau und hochwertige Innenausstattung langlebige Anwendungen mit einer Nutzungsdauer von mehreren Jahrzehnten zu fördern. Außerdem sollen Kunden noch stärker befähigt werden, mit unserer Unterstützung, kreislauffähig zu bauen.

<b>E5 - 4 Ressourcenzuflüsse</b>	<b>2025</b>
Gesamtmenge der Ressourcenzuflüsse (in m <sup>3</sup> )	1,3 Mio. m <sup>3</sup>
Prozentsatz biologischer Materialien (%)	90%

<b>E5 - 5 Ressourcenabflüsse - Abfall</b>	<b>2025</b>	
	in t	in %
<b>Gesamtaufkommen des Abfalls</b>	6.127	100%
<b>Nicht recycelter Abfall</b>	1.933	32%
<b>biologischer Materialien</b>	5.440	89%

<b>E5 - 5 Ressourcenabflüsse - Verwertung (stofflich)</b>	<b>2025</b>	
	in t	in %
<b>Nicht-gefährlicher Abfall</b>	4.194	68%
Vorbereitung für die Wiederverwendung	-	-
Recycling	4.194	68%
Sonstige Verwertungsverfahren	-	-
<b>gefährlicher Abfall</b>	0,4	0,01%
Vorbereitung für die Wiederverwendung	-	-
Recycling	0,4	0,01%
Sonstige Verwertungsverfahren	-	-

<b>E5 - 5 Ressourcenabflüsse - Sonstige Verwertung und Beseitigung</b>	<b>2025</b>	
	in t	in %
<b>Nicht-gefährlicher Abfall</b>	1.928	31%
Verbrennung mit Energierückgewinnung	1.886	31%
Verbrennung ohne Energierückgewinnung	42	1%
Deponierung	-	-
Sonstige Verwertungsverfahren	-	-
<b>gefährlicher Abfall</b>	4,4	0,07%
Verbrennung mit Energierückgewinnung	3,9	0,06%
Verbrennung ohne Energierückgewinnung	0,5	0,01%
Deponierung	-	-
Sonstige Verwertungsverfahren	-	-

# Unternehmensspezifisch: Regionale Wertschöpfung

Wir wissen, dass unser Handeln großen Einfluss auf die Regionen hat, in denen wir aktiv sind. Auch konsumentenseitig nehmen wir einen verstärkten Wunsch nach regionalen Produkten wahr. Die Positionierung als Treiber für Regionalität birgt für uns als JAF Gruppe daher auch große Chancen, die zudem unserem Leitbild regionaler Verwurzelung entsprechen.

## Auswirkungen, Chancen und Risiken

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen können wir durch die bewusste Förderung der regionalen Wertschöpfung die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort positiv beeinflussen. Je mehr regionale Produkte wir in unser Sortiment aufnehmen, umso mehr fördern wir kurze Transportwege und nachvollziehbare Wertschöpfungsketten im Sinne der Nachhaltigkeit. Wir fördern somit nachhaltige Forstwirtschaft in unserer Region. Zeitgleich sehen wir einen stärkeren Wunsch der Konsumenten nach mehr regionalen Produkten. Als Risiken sehen wir mögliche höhere Beschaffungskosten und potenzielle Lieferengpässe.

## Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Wir orientieren uns an den Grundsätzen unseres Lieferantenmanagements, dem Code of Conduct und unseren Holzbeschaffungsgrundsätzen.

## Actions (Maßnahmen/Prozesse)

Zum einen setzen wir unsere Prozesse im Lieferantenmanagement konsequent um, zum anderen war das Thema „regionale Wertschöpfung“ Teil diverser Schulungsmaßnahmen.


## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)


Der Anteil der regionalen Produkte im JAF-Sortiment soll im Laufe der nächsten Jahre erhöht werden. Im Jahr 2025 wurden 46 % der Waren (Umsatz), die wir eingekauft haben, aus dem Land bezogen, in dem sich der Standort der Verkaufsniederlassung befindet. Die Tochtergesellschaften Skanditrä und JAF Global wurden, aufgrund ihrer abweichenden Geschäftsmodelle (Zulieferung und Streckengeschäft), bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Die Schwankungsbreite der ermittelten 46 % Beschaffungsquote von regionalen Produkten ist je nach Land sehr groß. Abhängig von der Verfügbarkeit von Holzproduktionsunternehmen im jeweiligen Land können Waren regional bezogen werden. In Österreich liegt die Quote hierbei deutlich höher. In Slowenien ist sie beispielsweise deutlich niedriger. Mangels größerer Produktionsbetriebe werden die Produkte hier vor allem aus Österreich bezogen.

# Soziale Berichtsfelder

Als internationaler Holzhändler tragen wir Verantwortung – für Menschen im Unternehmen, entlang der Lieferkette und in unseren Regionen. Wir fördern Aus- und Weiterbildung, schaffen ein sicheres, gesundes Arbeitsumfeld und fördern die regionale Wertschöpfung. Auch faire Bedingungen für Arbeitskräfte bei unseren Lieferanten sind uns ein Anliegen. So möchten wir dazu beitragen, langfristige Perspektiven für Menschen zu schaffen – verantwortungsvoll, partnerschaftlich und zukunftsorientiert.

**Wir orientieren uns bei der Umsetzung unserer Ziele an den SDGs.  
Bei den sozialen Themen verfolgen wir konkret diese SDGs:**

<p><b>Hochwertige Bildung</b></p> <p>Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Daher bieten wir ein breites Weiterbildungsangebot und bauen dieses, analog zu den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden, laufend weiter aus.</p>	<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p> 
---	--

<p><b>Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b></p> <p>Wir achten auf die Einhaltung der Menschenrechte und setzen uns insbesondere für Arbeitsschutz und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ein.</p>	<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> 
---	---

# S1 Arbeitskräfte im eigenen Unternehmen

## Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

### Auswirkungen, Chancen und Risiken

Arbeitsplatzzufriedenheit hat für uns als JAF Gruppe einen sehr hohen Stellenwert. Wir sind überzeugt, dass wir nur mit einem positiven und motivierenden Arbeitsumfeld Fach- und Führungskräfte langfristig an unser Unternehmen binden können. In Zeiten der stetigen Veränderung, des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels entwickeln wir uns daher laufend weiter, um steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Die Bindung und Gewinnung von Fachkräften ist ein strategischer Schwerpunkt, wobei wir den Wert von Empfehlungen aus der Belegschaft anerkennen und darin eine Chance gegen den Fachkräftemangel sehen.

## Policies (Richtlinien und Grundsätze)

### Grundsatz der Mitarbeiterbindung

Als JAF Gruppe fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren somit gleichzeitig in die eigene Zukunft. Wir besinnen uns dabei stets auf unsere Anfänge als kleiner österreichischer Familienbetrieb, in dem sich Leistung und Einsatz lohnen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten gegeben sind.

Dabei ist es unser Ziel, qualifizierte und engagierte Mitarbeitende nicht nur zu finden, sondern sie langfristig erfolgreich an unser Unternehmen zu binden. Dies gelingt uns unter anderem auch durch unser vielfältiges Angebot an Aus- und Weiterbildung, unsere wertschätzende Zusammenarbeit und die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds sowie durch die proaktive Einbindung unserer Mitarbeitenden. Wir versuchen, unseren Mitarbeitenden Raum zu geben, um erfolgreich mit uns zu wachsen. Zunehmende Verantwortung innerhalb des eigenen Bereichs und neue Aufgabengebiete zeichnen die persönlichen Erfolgsgeschichten unserer Mitarbeitenden aus.

### Richtlinie zu Weiterentwicklung, Training und Karrieremanagement

Die Sicherung von Fachkräften ist in der Unternehmensstrategie der JAF Gruppe verankert. Training, Entwicklung und Karrieremanagement sind die zentralen Inhalte für die Erreichung dieses strategischen Ziels. Die Richtlinie umfasst Maßnahmen unseres Unternehmens, um die berufliche Entwicklung sowie die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden systematisch zu fördern und somit die Erreichung der Unternehmensziele zu unterstützen. Sie bildet den Rahmen für ein aktives und zukunftsorientiertes Karriere- und Entwicklungsmanagement, bietet uns Orientierung, lässt aber gleichzeitig Raum für individuelle Gestaltung und kann flexibel an unsere spezifischen Anforderungen angepasst werden.

Durch strukturierte Maßnahmen und transparente Prozesse möchten wir Mitarbeitende nicht nur in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen, sondern auch langfristig an das Unternehmen binden. Wir bieten Perspektiven für berufliche Entwicklung, um eine lebenslange Karriere in der JAF Gruppe nicht nur zu ermöglichen, sondern aktiv zu fördern.

Diese systematische Entwicklung von Fach- und Führungskräften eröffnet JAF wichtige Chancen: Sie steigert Motivation und Leistungsbereitschaft, ermöglicht die frühzeitige Identifikation von Talenten, sichert Nachfolger für Schlüsselpositionen und stärkt durch kontinuierlichen Wissensaufbau nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt dabei, ihre Kompetenzen bedarfs- und interessenorientiert zu stärken. Dabei stehen sowohl die persönliche als auch die fachliche Entwicklung im Fokus. Gezielt gefördert, können unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und sich beim Entstehen neuer Aufgabenfelder proaktiv weiterentwickeln.

Die Talente der Menschen bei JAF zu erkennen und gezielt zu fördern, ist eine wesentliche Säule unserer Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Mit einer sorgfältigen Nachfolgeplanung für Führungs- und Schlüsselpositionen bieten wir attraktive Karrieremöglichkeiten. Zudem stellen wir die Kontinuität unserer Geschäftsabläufe und Unternehmensstrukturen sicher. Seit jeher werden die Führungspositionen unserer Fachbereiche zum überwiegenden Teil mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt.

## **Richtlinie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion**

Die JAF Gruppe verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DG&I) fördert und betrachtet diese Werte als essenziellen Bestandteil der Unternehmenskultur. Diese Richtlinie steht im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und wird durch die Grundsätze unseres konzernweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) unterstrichen. Gelebte Vielfalt ist nicht nur ein moralischer Anspruch, sondern auch eine wesentliche Chance für den Erfolg und die Innovationskraft unseres Unternehmens. Die JAF Gruppe verpflichtet sich zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld über alle Phasen des Arbeitslebens hinweg: von Recruiting und persönlicher Weiterentwicklung bis zu Beförderung und Anerkennung.

### **Die nachstehenden Grundsätze und Werte sind die Basis für unsere DG&I-Richtlinie:**

- Respekt und Wertschätzung: Jeder Mensch wird unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung respektiert und wertgeschätzt.
- Chancengleichheit: Alle Mitarbeitenden haben gleiche Chancen auf berufliche Entwicklung und den Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten.
- Inklusion: Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der sich jede Person sicher und akzeptiert fühlt und ihre Fähigkeiten voll entfalten kann.
- Transparenz und Verantwortung: Wir informieren offen über unsere DG&I-Aktivitäten und übernehmen Verantwortung für kontinuierliche Verbesserungen.

## **Actions (Maßnahmen und Prozesse)**

### **Bedürfnisgerechte Weiterbildung**

Mit unseren Weiterbildungsmaßnahmen fokussieren wir uns auf zielgruppenspezifische Programme, die nicht nur der Wissensvermittlung dienen, sondern auch den internen Austausch und das gemeinsame Verständnis fördern. Schulungen durch interne Trainerinnen und Trainer, der Einsatz digitaler Lernangebote und die Digitalisierung von Trainings gewinnen im Rahmen unserer internen Weiterbildungsinitiativen zunehmend an Bedeutung.

### **JAF Akademie Österreich – eine Investition in das Wissen und den Austausch**

Nahe des Firmensitzes in Stockerau befindet sich die JAF Akademie: diese ist ein firmeninterner Ort der Bewegung und der Begegnung. Die großzügige Anlage bietet Raum für gemeinsames Lernen und Wissensaustausch. Sie ist auch der ideale Ort für interne und länderübergreifende Besprechungen und Veranstaltungen.

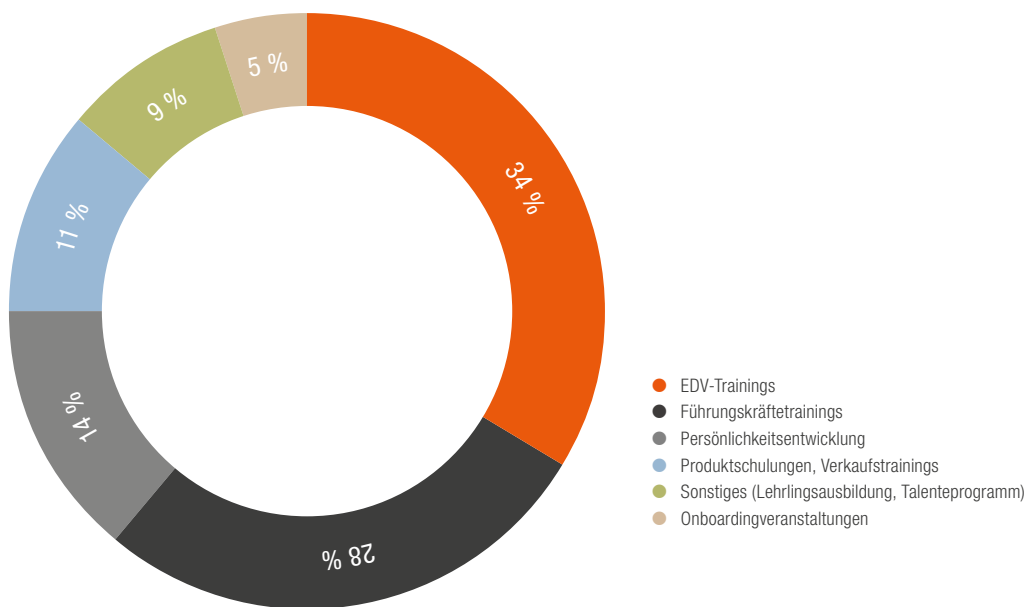
In unserem jährlich neu konzipierten Schulungsprogramm, das allen Mitarbeitenden zugänglich ist, bieten wir vielfältige Kurse in Form von Präsenzs Schulungen, verschiedenen Online-Formaten oder Mischformen an. Das Programm umfasst unterschiedliche Themen, wie Führung, Verkauf, IT, digitale Kompetenzen, Verhandlung, Kommunikation, Fremdsprachen, Resilienz, Zeit- und Selbstmanagement, Logistik, Bearbeitungsservice, Compliance etc.

Holzspezifische Schulungen werden in Kooperation mit dem Holztechnikum Kuchl als renommiertem Ausbildungszentrum durchgeführt. Auch auf individuelle Weiterbildungswünsche der Mitarbeitenden wird eingegangen.

Wie tief Weiterbildung und Förderung in unserer Unternehmenskultur eingebettet sind, beweist die unternehmenseigene Weiterbildungs-Akademie. Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Zielen unserer JAF Akademie verankert:

- Voneinander lernen, miteinander wachsen
- Interne Wissensweitergabe optimieren
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Entwicklung unterstützen
- JAF-Werte & Unternehmenskultur weitergeben
- Unternehmen bei wachsender Geschäftstätigkeit stärken

Themenschwerpunkte im JAF Akademie-Weiterbildungsangebot 2025 (Anzahl der Trainingsstunden aller Teilnehmenden)



### Lehrlingsausbildung als wertvolle Talenteschmiede in Österreich

Eine sehr lange Tradition hat die Lehrlingsausbildung an fast allen österreichischen Standorten, um unseren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Fokussierung auf die Lehrlingsausbildung bleibt auch weiterhin ein wesentliches Element unserer Strategie, um unseren Bedarf an Fachkräften für die Zukunft zu sichern. Lehrlinge werden in drei Lehrberufen unter Berücksichtigung unserer fachspezifischen Anforderungen und Abläufe ausgebildet. 2025 befanden sich 20 Lehrlinge in einem Ausbildungsverhältnis. Individuelle fachliche und persönlichkeitsentwickelnde Weiterbildungsmaßnahmen gehören ebenso zum Ausbildungsprogramm wie jährliche Lehrlingsveranstaltungen für Auszubildende und Lehrlingsausbildende.

### Interne Trainerinnen und Trainer fördern Wissenstransfer in Österreich

Im Rahmen unserer Weiterbildungsaktivitäten setzen wir in Österreich in den letzten Jahren verstärkt auf den Einsatz unserer 13 internen Trainerinnen und Trainer. Diese werden für ihre Rolle regelmäßig fortgebildet, um stets auf dem neuesten Stand zu bleiben und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Unter dem Motto „Voneinander lernen, miteinander wachsen“ teilen sie ihr Fachwissen und ihre Erfahrung in den Bereichen Verkauf, IT- Systeme, CSR, Recht & Compliance, Logistik und HR mit anderen Mitarbeitenden. Durch diese praxisnahen Schulungen wird der interne Transfer von Know-how gestärkt.

## **Führungskräfteentwicklung in Österreich**

Die Entwicklung unserer Führungskräfte hat hohe Priorität in unserer Weiterbildungsstrategie und wird mit Angeboten wie Seminaren, E-Learnings, Potentialanalysen und Coachings gefördert. Mit bedürfnisgerechten Entwicklungsprogrammen stellen wir sicher, dass unsere Führungsgrundsätze und unsere Unternehmenswerte von unseren Führungskräften weitergetragen werden. 2025 wurde in den Schulungsangeboten der Schwerpunkt auf die Anwendung agiler Methoden und auf stärkenorientiertes Führen gelegt. Ein weiterer Fokus in der Führungskräfteausbildung in allen Führungsebenen und in allen funktionalen Bereichen lag in der Durchführung praxisnaher Workshops zur Führung jährlicher Mitarbeitergespräche, die von internen Trainerinnen und Trainern geleitet wurden.

## **E-Learning-Aktivitäten in Österreich**

Unsere E-Learning-Plattform ist zentraler Bestandteil unserer Weiterbildungsmaßnahmen. Neben dem Angebot an E-Learning-Kursen setzen wir auch auf die Verschränkung mit Präsenzveranstaltungen in Form von „Blended Learning“. Dies bietet die Möglichkeit Lernunterlagen bereitzustellen, Wissen zu überprüfen und Foren zum Austausch zu nutzen. Besonders bei der Schulung von vielen Mitarbeitenden hat sich E-Learning bewährt. Auch der Onboarding-Prozess neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch verpflichtende E-Learning-Module zu den Themen Unternehmenswissen, Compliance, IT & Prozesse sowie Produktwissen optimal begleitet. Ziel für die nächsten Jahre ist es, die Nutzung von E-Learning kontinuierlich sowohl in Österreich als auch international in den Landesorganisationen zu erweitern. Besonders für Mitarbeitende im Lager und im Bearbeitungsservice wollen wir den Zugang und das Lernangebot ausbauen.

## **Schulungsinitiative in der Tschechischen Republik**

In der tschechischen Landesorganisation werden umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt, um die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden gezielt zu fördern.

Ein Schwerpunkt lag auf der Persönlichkeitsentwicklung. Von Oktober 2024 bis März 2025 nahmen insgesamt 46 Mitarbeitende teil. Das Programm erstreckte sich über fünf Präsenz-Schulungstage und umfasste insgesamt 1.840 Schulungsstunden. Ziel dieser Trainingsreihe war es, die individuellen Stärken der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und ihre Kompetenzen in Bereichen wie Kommunikation, Selbstorganisation oder Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken.

Weiters wurde 2025 ein umfassendes Fremdsprachentraining für Englisch und Deutsch angeboten, das im Jahr 2024 gestartet wurde und bis 2026 dauern wird. Dafür wurden neun Sprachgruppen eingerichtet, an denen 42 Mitarbeitende teilnehmen. Die Sprachtrainings werden bis zum Abschluss der Trainings rund 1.680 Schulungsstunden umfassen. Durch diese Maßnahme werden die Mitarbeitenden gezielt auf sprachliche Anforderungen im internationalen Berufsalltag vorbereitet.

## **Talente Management und Nachfolgeplanung**

Auch für morgen sehen wir uns durch unsere nachhaltige Nachwuchsförderung gut aufgestellt. Im Austausch mit führenden Ausbildungsstätten für das Holzverarbeitende Gewerbe fördern wir aussichtsreiche Talente.

Die gruppenweite Nachfolge- und Talentplanung wird in Zusammenarbeit von Führungskräften und Personalabteilungen gesteuert und ermöglicht der JAF Gruppe, Schlüsselpositionen vorausschauend abzusichern und interne Potenziale systematisch zu entwickeln. Durch strukturierte Übergaben und den gezielten Aufbau von Kompetenzen stellt die JAF Gruppe sicher, dass Wissen erhalten bleibt. Die frühzeitige Identifikation von Nachfolgenden und Kompetenzlücken reduziert operative Risiken und verhindert Leistungs- und Qualitätsverluste. Damit leistet die Nachfolgeplanung einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Stabilität, Zukunftsfähigkeit und nachhaltigen Organisationsentwicklung der JAF Gruppe.

## **Talentprogramm Österreich**

Ein besonderes Beispiel unserer Talentförderung ist das im April 2025 gestartete Pilot-Talentprogramm in Österreich. 14 ausgewählte Mitarbeitende erhielten die Möglichkeit, eine strukturierte und individuelle Entwicklungsreise zu beginnen. Den Auftakt bildete eine fundierte Potenzialanalyse zur persönlichen Standortbestimmung, die die Grundlage für den weiteren Lernweg darstellt.

## **Das rund 18-monatige Programm vereint die zentralen Elemente modernen, zukunftsorientierten Lernens:**

- Trainingsmodule zu fachlich wie persönlich relevanten Themen
- Mentoring durch erfahrene Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen
- Job Rotation in anderen Standorten der JAF Gruppe zur Erweiterung von Perspektiven und Verständnis für andere Geschäftsbereiche
- Kamingespräche mit der Geschäftsführung, die strategische Einblicke geben und den Teilnehmenden direkten Zugang zu EntscheidungsträgerInnen bieten
- Peergroup-Learning, um kollegialen Austausch, Vernetzung und gemeinsames Lernen zu fördern

Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre Kompetenzen zielgerichtet auszubauen und sich auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.

## **Starthilfe durch gezieltes Onboarding**

Eine wichtige Maßnahme zum Kennenlernen des Unternehmens ist die JAF-Onboarding-Veranstaltung, die jedes Jahr in Österreich, in der Tschechischen Republik und der Slowakei stattfinden. Neue Mitarbeitende erhalten hier mit Hilfe von interaktiven Vorträgen, Standortführungen und Gruppenarbeiten einen guten Einblick in die Struktur und Kultur unserer nationalen und globalen Handelsorganisation. Auch das Netzwerken wird bei diesem Event groß geschrieben: Niederlassungsübergreifend lernen die Teilnehmenden eine Vielzahl an neuen Kolleginnen und Kollegen kennen – Verbindungen, die das „Ankommen“ nachhaltig erleichtern.

## **Mitarbeitendenempfehlungsprogramm**

13 % der offenen Stellen in der JAF Gruppe konnten 2025 mit Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden, die von unseren Mitarbeitenden empfohlen wurden. Eine Vorgehensweise, die sich bewährt hat, da unsere Mitarbeitenden ihr gutes Gespür bei der Empfehlung von möglichen neuen Kolleginnen und Kollegen gezeigt haben und zudem auch mögliche Kandidaten informell von unseren Qualitäten als Arbeitgeber überzeugt werden konnten. Im Steigern der Empfehlungsquote sehen wir somit ein gutes Mittel gegen den Fachkräftemangel. Den aufgrund von Fluktuation entstehenden Risiken wie Verlust von Know-how, Beeinträchtigung der Arbeitsqualität oder Sinken von Kundenzufriedenheit steuern wir mit nachhaltigen Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeitenden entgegen.

## **Strategische Maßnahme – Führung jährlicher Mitarbeitergespräche**

JAF fördert eine offene Feedbackkultur, in der Mitarbeitende regelmäßig konstruktives Feedback geben und erhalten. Seit 2025 liegt ein strategischer Fokus auf der Führung jährlicher Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeitenden. Neben dem laufenden fachlichen Austausch und anlassbezogenen Feedback-Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden ist einmal jährlich ein strukturiertes Mitarbeitergespräch geplant. Dieses umfasst Themen wie Zielvereinbarung, Leistungsbewertung, Stärken und Entwicklungspotenziale, Zusammenarbeit, Weiterbildung, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Die Ergebnisse dieser Gespräche bilden die Grundlage für die Planung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Das Mitarbeitergespräch ist ein zentrales Instrument des Performance Managements und der Prozess wird von der Personalabteilung begleitet.

## **Mitarbeitergespräche bei JAF Österreich**

Zu Jahresende 2024 bis Jahresbeginn 2025 wurde in Österreich eine umfassende Schulungsoffensive für Führungskräfte durchgeführt, um diese optimal auf die Führung professioneller und wirkungsvoller Mitarbeitergespräche vorzubereiten. Insgesamt nahmen 56 Führungskräfte an den interaktiven und praxisnahen Workshops teil, die von internen Trainerinnen geleitet wurden. Die Trainings kombinierten theoretische Grundlagen mit praxisnahen Werkzeugen und gaben einen kompakten Überblick über den Prozess und die Unterlagen des Mitarbeitergesprächs. Zusätzlich erhielten die Teilnehmenden konkrete Tipps für eine klare, wertschätzende Gesprächsführung. Der Erfahrungsaustausch, Beispiele aus dem Führungsalltag und offene Diskussionen standen dabei besonders im Mittelpunkt. Diese Workshops trugen dazu bei, ein gemeinsames Verständnis über Zielsetzung und Ablauf des Mitarbeitergesprächs zu schaffen und förderten gleichzeitig den Dialog über gelungene Kommunikation, Feedbackkultur und Führungskompetenz. Ergänzend wurden im Kursprogramm der JAF-Akademie zwei neue Angebote aufgenommen: ein Workshop für Führungskräfte sowie ein Workshop für Mitarbeitende, um die landesweite Einführung strukturierter Mitarbeitergespräche zu begleiten.

## Wertvolles Ideenmanagement

Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeitenden Expertinnen und Experten ihres Faches sind und durch die proaktive Mitgestaltung ihres Arbeitsumfeldes viel Potenzial erschlossen werden kann. Unter dem Namen „IdeenBox“ vereinigt JAF daher Ideenmanagement-Maßnahmen, die allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich in die Entwicklung unseres Unternehmens einzubringen. In Stockerau organisiert ein Team aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Unternehmensbereiche abgestimmt mit der JAF-Geschäftsführung das Sammeln und Auswählen geeigneter Ideen für Innovationen und Verbesserungen in unserem Unternehmen sowie die Umsetzung mit den zuständigen Abteilungen.

## Internationale IdeenSuche

Mit der ersten internationalen „IdeenSuche“ hat JAF die „Ideen-Box“ im Jahr 2022 international in nahezu allen JAF-Ländern verankert. Anlassbezogen wendet sich im Rahmen der „Ideen-Suche“ die Führungsebene mit einer Fragestellung zu aktuellen unternehmensspezifischen Herausforderungen an das internationale JAF-Kollegium. Die Mitarbeitenden sind dazu eingeladen, ihre Perspektiven zu teilen, um multiperspektivische Antworten auf die Fragestellung zu finden. Die besten Vorschläge werden prämiert.

Im Frühjahr 2025 war die Fragestellung der „IdeenSuche“, wie mit Künstlicher Intelligenz die Arbeitsprozesse bei JAF verbessert werden können. Die eingereichten Ideen der Mitarbeitenden dienen nicht nur als Impulse, sondern fließen als relevante Bausteine in die strategische Weiterentwicklung unserer Arbeitsprozesse ein.

Darüber hinaus wurden allein in Österreich im Jahr 2025 49 Ideen eingebracht, die auch außerhalb von konkreten Fragestellungen unser Unternehmen weiterentwickeln.

## Gruppenweite Mitarbeiterbefragung

Weiterentwicklung betrifft bei uns nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch uns als JAF Gruppe. Daher überprüfen wir regelmäßig die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führen gruppenweite Befragungen durch. Diese Befragung gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit ihrer Meinung einzubringen und einen aktiven Beitrag zur Unternehmensentwicklung zu leisten. Uns dient das so entstandene aktuelle Stimmungsbild als Gradmesser für eine Überprüfung und etwaige Neujustierung unserer gesetzten Maßnahmen.

### **Das Stimmungsbild der zuletzt 2023 durchgeführten Mitarbeiterbefragung (Teilnahmequote 71 %) zeigte ein sehr positives Bild:**

Der auf drei Kernfragen („Alles in allem ist dies ein sehr guter Arbeitsplatz.“ / „Ich kann mir vorstellen, auch in fünf Jahren noch hier zu arbeiten.“ / „Ich habe Vertrauen, dass unser Standort auch in Zukunft erfolgreich sein wird.“) basierende Mitarbeiterzufriedenheitsindex liegt für die JAF Gruppe bei 84 %. Dieser hohe Wert zeigt, dass die große Mehrheit der Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz als sehr gut, stabil und zukunftsicher wahrnimmt und langfristig in unserem Unternehmen tätig sein möchte.

## Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ der österreichischen Wirtschaftskammer bekennen wir uns zur Wertschätzung all jener, die mit uns in Beziehung stehen – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir sehen die Forderung der vielfältigen Potenziale in unserem Team als große Chance und nehmen unsere Verantwortung als aktives Gesellschaftsmitglied wahr.

Als verantwortungsvolle Organisation ist es JAF ein Anliegen, Inklusion zu stärken und Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Kommunikation und Zusammenarbeit für alle ermöglichen. Eine besondere Maßnahme ist ein Gebärdensprache-Crashkurs für 21 Mitarbeitende eines Standortes im Jahr 2025, um grundlegende Kenntnisse für eine bessere Kommunikation mit gehörlosen Menschen zu erwerben. Vermittelt wurden zentrale Inhalte wie der respektvolle Umgang mit Gehörlosen, Grundlagen der Österreichischen Gebärdensprache sowie das Fingeralphabet. Der Kurs trägt dazu bei, Barrieren abzubauen und die Verständigung im gemeinschaftlichen Arbeits- und Alltagsumfeld zu erleichtern.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

### Kompetenzentwicklung

Unser Ziel ist es, ein starkes Weiterbildungsangebot bereitzustellen, das unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter steigert. Dass die Menschen bei JAF sich in ihren fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiterbilden können, trägt nicht nur wesentlich zur Motivation, sondern auch zur Steigerung der Arbeitsproduktivität bei. 2025 wurden im internationalen Durchschnitt 10,9 Trainingsstunden je Mitarbeiterin und Mitarbeiter absolviert. Diese Weiterbildungsstunden beinhalten sowohl Präsenztrainings als auch digitale Lernformate. Sie berücksichtigen Trainingsprogramme, die für unterschiedliche Mitarbeitergruppen organisiert wurden, sowie individuelle Schulungen, die auf die Bedürfnisse und Kompetenzen einzelner Mitarbeitender abgestimmt wurden.

**10,9** Trainingsstunden je Mitarbeiterin und Mitarbeiter

**1.793** E-Learning Lernstunden in Österreich

Unser Ziel ist es, Talente langfristig an das Unternehmen zu binden und sie gezielt auf zukünftige Schlüsselrollen vorzubereiten. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einer robusten, nachhaltigen Nachfolgeplanung und stärken gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation. Die Verbindung aus individueller Förderung, strukturierten Lernangeboten und praktischen Erfahrungen trägt wesentlich dazu bei, eine lernorientierte und resiliente Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Seit jeher verfolgen wir das Ziel, Führungspositionen unserer Fachbereiche zum überwiegenden Teil mit internen Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen.

**51 %** neuer Führungspositionen wurden intern besetzt

### Jährliche Mitarbeitergespräche

Wir verfolgen das strategische Ziel, dass mindestens 80 % unserer Mitarbeitenden jährlich ein strukturiertes Mitarbeitergespräch führen. Damit stärken wir unsere Feedback- und Entwicklungskultur und schaffen eine transparente Grundlage für individuelle Förderung, Kompetenzausbau und langfristige Mitarbeiterbindung.

Mit 57 % aller Mitarbeitenden wurde 2025 ein jährliches Mitarbeitergespräch geführt. Die Höhe der Quote an geführten Gesprächen in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden ist je nach JAF-Landesorganisation sehr unterschiedlich. Besonderen Fokus legen wir darauf, einerseits die Zahl der Mitarbeitergespräche in Ländern mit geringem Anteil zu steigern und andererseits besonders bei Arbeitenden die Quote zu erhöhen.

**57 %** aller Mitarbeitenden hatten ein jährliches Mitarbeitergespräch

### Auszeichnungen

Mit Auszeichnungen und Gütesiegel setzen wir uns das Ziel, dass unsere Grundsätze und Initiativen nicht nur intern verankert sind, sondern auch von externen Institutionen wahrgenommen und anerkannt werden. Externe Anerkennung verstehen wir als sichtbaren Ausdruck und als unabhängige Bestätigung unserer strategischen Ausrichtung, unserer Werte sowie der Wirksamkeit unserer personalpolitischen Maßnahmen.

#### “Wir sind inklusiv” 2023 – 2025 (JAF Kramsach)

JAF Kramsach gehört zu den 30 Tiroler Betrieben, die im März 2023 vom Sozialministerium mit dem Gütesiegel “Wir sind inklusiv” ausgezeichnet wurden. Das Siegel wird an vorbildliche Betriebe verliehen, welche Menschen mit Beeinträchtigungen berufliche Perspektiven bieten.

### “Kununu Top Company“ 2025

Mit dem Top Company-Siegel werden jene Unternehmen ausgezeichnet, die auf dem Bewertungsportal für Arbeitgeber „kununu“ besonders gut bewertet wurden. Dabei werden die Bewertungen sowohl von Mitarbeitenden als auch von Bewerbenden erfasst.

### „Leading Employer Österreich“ 2025

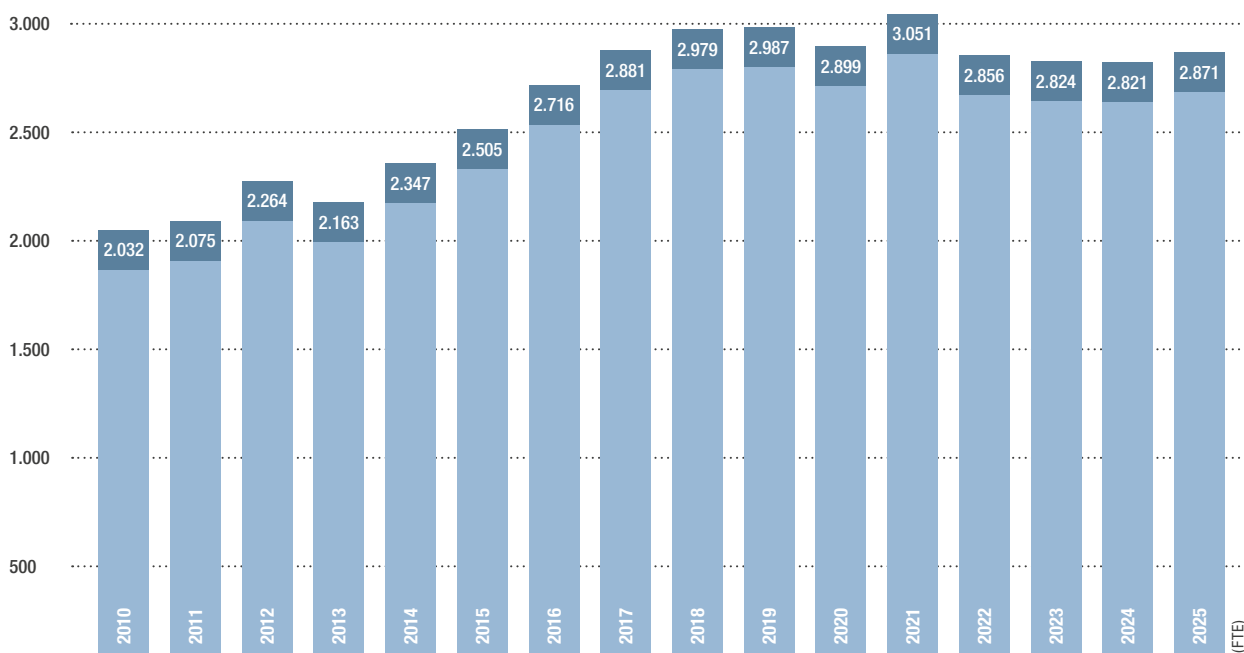
JAF gehört laut der LEADING EMPLOYERS Studie 2025 zu den Top 1-Prozent der besten Arbeitgeber Österreichs. Bei der Studie handelt es sich um eine „Metastudie“, bei der eine große Vielzahl an Quellen, Auditierungen, Bewertungsportalen, Benchmarks, Zufriedenheits-Scores und Mitarbeitenden-Angebote ausgewertet werden. Diese ganzheitliche Betrachtungsweise erlaubt eine höhere Aussagekraft als einzelne Studien.

## Vielfalt, die verbindet

Große Vielfalt zeichnet die Personen bei JAF aus. Wir verfolgen das Ziel, eine Vielfalt zu fördern, die sich in persönlichen Kompetenzen, einem ausgewogenen Generationenmix und der internationalen Zusammensetzung unseres Kollegiums widerspiegelt und so unserem Unternehmen entscheidende Vorteile verleiht. Gleichzeitig ist Vielfalt für uns ein klarer Erfolgsfaktor, denn sie verbessert unsere Fähigkeit, auf veränderte Marktbedingungen zu reagieren, Talente zu gewinnen und als international tätiges Unternehmen zukunftsfähig zu bleiben.

## Mitarbeitende

Holz ist unsere Welt – dafür stehen unsere Mitarbeitenden, welche die Wurzeln unseres Erfolgs sind. Daher fördern wir als attraktiver Arbeitgeber ihr persönliches Wachstum. Dabei übernimmt die JAF Gruppe stets Verantwortung für die Region, in der sie aktiv ist. Und das nicht nur auf dem Papier: Allein in Österreich bieten wir rund 900 Menschen einen sicheren Arbeitsplatz. International beschäftigt die JAF Gruppe insgesamt rund 3.000 Personen, die mit ihrem täglichen Einsatz und ihrem einzigartigen Know-how das Unternehmen voranbringen.



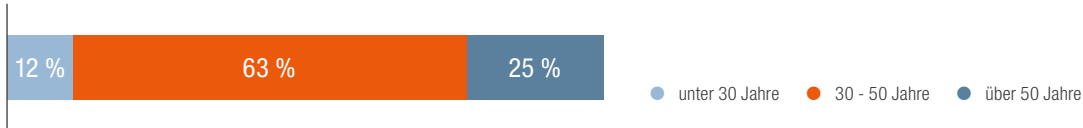
## Altersverteilung

Die Demografie unserer Mitarbeiterstruktur zeigt ein gesundes Unternehmensbild. Aufgrund unserer langjährigen Firmengeschichte als stabiles Familienunternehmen können wir auf langjährig treue Mitarbeitende setzen. Ergänzt von externen Erfahrungen durch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergibt sich ein optimaler Mix im Arbeitsalltag. Wir behalten stets unsere Nachfolgeplanung der Schlüsselpositionen sowie unser Talentmanagement im Auge, um langjährigen Erfahrungsschatz weiterzugeben und Talente aufzubauen und zu fördern.

Im Berichtsjahr 2025 gestaltete sich die Struktur unserer Belegschaft folgendermaßen:

- **43 Jahre** Altersdurchschnitt
- **10 Jahre** durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- **38 %** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 10 Jahre oder länger bei JAF beschäftigt
- **37** verschiedene Nationen arbeiten im JAF-Team

### Altersverteilung

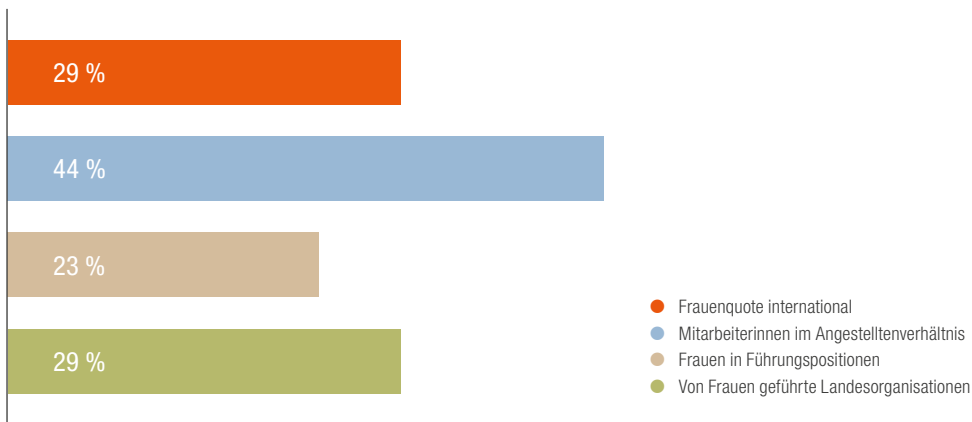


### Geschlechterverteilung

29 % unserer JAF-Landesorganisationen werden im Jahr 2025 von Frauen geführt. In der traditionell eher männlichen Holzbranche ist dieser Wert eine sehr positive Entwicklungsgrundlage. Die Frauenquote international mit knapp 30 % spiegelt sich im Frauenanteil innerhalb der Führungsfunktionen mit 23 % wider. Im Angestelltendienstverhältnis sind wir mit 44 % Frauenquote nahe an einem vollständig ausgeglichenen Geschlechterverhältnis.

Im Bereich der Arbeiterdienstverhältnisse ist die Frauenquote, aufgrund der dominierten Tätigkeit in Lager und Bearbeitungsservice, sehr gering. Wir beschäftigen jedoch international auch zunehmend mehr Frauen in diesen Unternehmensbereichen.

### Geschlechterverteilung



### Arbeitende und Angestellte

Das Verhältnis von Arbeitenden zu Angestellten zeigt eine 41- zu 59-prozentige Verteilung.

### Verteilung Arbeitende und Angestellte



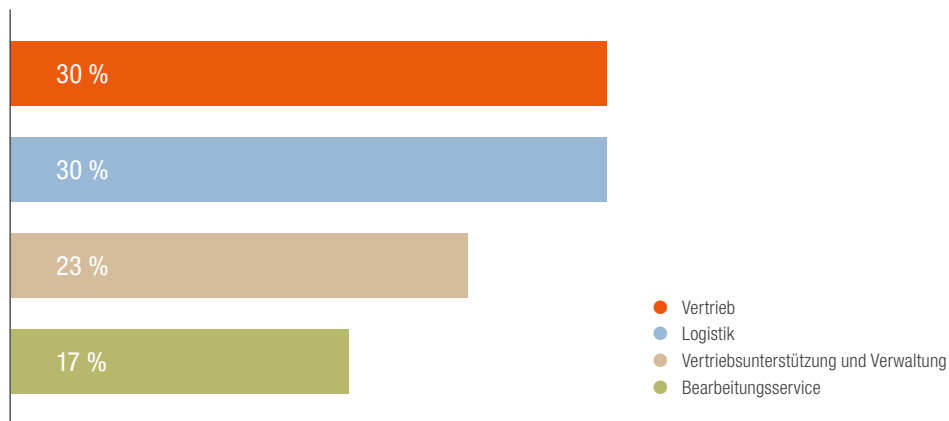
Die 6-prozentige Teilzeitquote wird maßgeblich durch die verhältnismäßig hohe Anzahl teilzeitarbeitender Personen in Österreich dominiert.

### Verteilung Teilzeit und Vollzeit



60 % unserer Mitarbeitenden sind im Vertriebsinnendienst und -außendienst sowie in der Lager- und Transportlogistik direkt für die Betreuung und Belieferung unserer Kunden tätig. Der Bereich Bearbeitungsservice, der von Zuschnitt und Bekantung über die CNC-Bearbeitung bis hin zur Erzeugung fertiger Möbelteile reicht, beschäftigt 17 % unserer Mitarbeitenden. Das Kerngeschäft unterstützende Funktionen wie Einkauf, Produktmanagement, Rechnungswesen, Controlling, Marketing, IT, Human Resources etc. beschäftigen 23 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Verteilung nach Beschäftigungsbereich



Im Jahr 2025 verzeichnete die JAF Gruppe insgesamt 16,3 % Mitarbeiterfluktuation. Hauptaugenmerk zur Reduktion der Fluktuation liegt auf der gruppenweiten Erhebung und Analyse der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Beendigungsgründe sowie auf der Senkung der Fluktuation im gewerblichen Bereich durch entsprechende Maßnahmen in der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeitender.

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

## Auswirkungen, Chancen und Risiken

Negative Auswirkungen können durch Arbeitsumfälle entstehen. Dem gegenüber steht ein breites Angebot an Präventionsmaßnahmen sowie umfangreiche Schulungen zur Arbeitssicherheit. Darüber hinaus wird in Österreich ein psychologischer Beratungsservice angeboten.

## Policies (Richtlinien und Grundsätze)

### Arbeitnehmerschutz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es unser verpflichtender Grundsatz, unseren Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Aufgrund unseres Tätigkeitsspektrums als Holzgroßhändler liegen in den Bereichen Logistik und Bearbeitungsservice die größten Risiken. Daher versuchen wir hier mit sicherheitstechnischen Schulungen, wiederkehrenden Unterweisungen und Sicherheitsanweisungen den Gefahren und Risiken entgegenzuwirken.

Denn nur ein wirksamer Arbeitnehmerschutz ist Garant für ein sicheres Arbeitsumfeld und störungsfreie Arbeitsabläufe. Im Bereich Gesundheitsschutz setzen wir auf entsprechende Evaluierungen, Informationen und Vorsorgeprogramme mit internen und externen Angeboten. Dementsprechend ist das Thema Arbeitssicherheit auch in unserem Code of Conduct verankert.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Es ist unser Grundsatz, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen systematisch zu gestalten, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken und Gesundheitsförderung dauerhaft in den Arbeitsbetrieb zu integrieren und auszubauen. Die Gesundheitsförderung basiert auf einem ganzheitlichen Präventionsansatz, der über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgeht und die standortspezifischen sowie individuellen Bedürfnisse berücksichtigt.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden durch ein strukturiertes Zusammenspiel von Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkräften, Personalabteilungen und Führungskräften umgesetzt. Dadurch entstehen nachhaltige, wirksame Maßnahmen, die langfristig zur Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden beitragen.

## Actions (Maßnahmen und Prozesse)

### Zielgerichtetes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das JAF-Handbuch „Organisation Arbeitnehmerschutz“ hält geltende Leitlinien zum Themengebiet Arbeitnehmerschutz fest und ist die Grundlage des betriebsinternen Managementsystems für Arbeitssicherheit. Das Handbuch ist ab dem Jahr 2025 grundlegend überarbeitet worden und stellt die Basis für den JAF-Sicherheitsstandard dar. Als Leitfaden für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist das Handbuch auf die effiziente Umsetzung in zentralen Bereichen ausgelegt und zur besseren Anwendbarkeit mit praktischen Beispielen versehen. Aufgrund der rechtlichen Anforderungen und der betrieblichen Vorgaben werden die aus dem Handbuch abgeleiteten Unterweisungsunterlagen, Betriebsanweisungen, Formulare, Protokolle, Checklisten und Verzeichnisse stets weiterentwickelt. Auch wurde die Verwaltung aller Standorte in diesen Jahren sukzessive digitalisiert und kann nun zentral gesteuert und unterstützt werden.

### Implementierung des betriebsinternen Managementsystems

Das betriebsinterne Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist an allen Standorten in Österreich implementiert. An Standorten außerhalb Österreichs werden mit externen Beratungsfirmen Standards definiert, um lokale Herausforderungen und Richtlinien berücksichtigen zu können.

## Arbeitsmedizinische Dienste

Die Einbindung von medizinischer Fachexpertise bei der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsplatzes ist eine wichtige Voraussetzung für laufende Verbesserungen. Die arbeitsmedizinische Betreuung wird in Österreich, je nach Standort, durch Arbeitsmediziner bzw. durch externe arbeitsmedizinische Zentren sichergestellt. Durch diese Fachexpertise sollen auch alle gesetzlichen Anforderungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllt werden.

## Laufende Evaluierung und Verbesserung

Unsere Maßnahmen und Aktivitäten sollen darauf abzielen, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren und die Arbeitsumgebung sicher zu gestalten. Dies umfasst in Österreich Arbeitsplatzbegehungen und Risikobewertungen, Gesundheitsuntersuchungen der Mitarbeitenden, um mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme frühzeitig zu erkennen. Weiters werden Beratung und Schulungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen sowie ergonomische Arbeitsplatzanpassungen durchgeführt, um Verletzungen und Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Evaluierungsergebnisse und andere sicherheits- und gesundheitsrelevante Erkenntnisse werden in Schulungsunterlagen sowie in Arbeitsprozesse eingearbeitet. Diese Maßnahmen ermöglichen auch eine stete Weiterentwicklung und Verbesserung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

## Arbeitssicherheits-Schulungen für Mitarbeitende

Die „Hauptunterweisung“ stellt in Österreich die Basis aller Schulungsunterlagen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dar. Die Hauptunterweisung wird an den Standorten jeweils durch eine lokale Evakuierungsordnung, sowie weiteren Informationen, die auf die jeweiligen Niederlassungen zugeschnitten sind, ergänzt. Für alle neuen Mitarbeitenden in Österreich ist die Hauptunterweisung ein verpflichtendes E-Learning-Modul.

## Risikominderung für Externe

Um den sicheren Aufenthalt auf unseren Betriebsgeländen für Externe zu gewährleisten, wurde in Österreich ein Informationsblatt „Gefahren und Verhaltenshinweise“ implementiert, welches bei Zusammenarbeit mit externen Firmen ausgegeben wird.

## Zielgruppenspezifische Schulungen und Unterweisungen

Spezialschulungen bzw. -unterweisungen erfolgen standortbezogen über dezentral erstellte Unterlagen. Die JAF-Standardvorlagen (beispielsweise Regalsicherheitsprotokolle, Checklisten, Arbeitsfreigabebescheine) sowie Informationsbroschüren zu Schwerpunktthemen sind österreichweit abrufbar. Neue Standorte bzw. Arbeitsplätze werden in Österreich von einer internen oder externen Sicherheitsfachkraft evaluiert und auf die Einhaltung des JAF-Sicherheitsstandards geprüft.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden

Anlauf- und Informationspunkt für alle Arbeitnehmenden rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in Österreich, neben den E-Learnings, auch das Intranet mit einem eigenen Menüpunkt „Betriebssicherheit“.

**Durch die persönliche Betreuung und Beratung durch die Präventionskräfte oder -fachfirmen werden zudem folgende Bereiche abgedeckt:**

- Arbeitssicherheitsbegehungen samt Evaluierungsprotokollen
- Brandschutzbegehungen
- Arbeitsmedizinische Evaluierung, Betreuung und freiwillige Zusatzangebote

**Zudem bilden wir regelmäßig Schlüsselpersonen in unserem Unternehmen zu wichtigen sicherheitsrelevanten Themenfeldern weiter:**

- Brandschutzpersonal (Brandschutzbeauftragte, Brandschutzwart, Löschhelfende, Evakuierungspersonal)
- Ersthelfende

- LKW-Fahrerinnen und -Fahrer (Ladungssicherung, Erste Hilfe, Erhaltung der Gesundheit, Unfallvermeidung u.v.m.) als vertiefende Erweiterung im Zuge der Berufskraftfahrendenausbildung
- Sicherheitsvertrauenspersonen

## Gesundheitsförderung

### Gemeinsam mehr bewegen

Durch regelmäßige Bewegungsangebote wie Lauftrainings oder Yoga-Kurse können unsere Mitarbeitenden nicht nur ihre körperliche Fitness verbessern und das Risiko von Krankheiten reduzieren, sondern auch ihr allgemeines Wohlbefinden steigern. Gleichzeitig ist das Sportangebot eine gute Möglichkeit, den JAF-Zusammenhalt zu leben. Gerade bei Laufveranstaltungen, für die wir die Laufbekleidung zur Verfügung stellen und die anfallenden Startgebühren übernehmen, kommt dieser Teamgeist besonders zur Geltung. So nahm die JAF Gruppe im Jahr 2025 zum wiederholten Mal am internationalen Lafevent „Wings for Life“ teil, das sich durch das gemeinsame Laufen für einen guten Zweck positiv auf das länderübergreifende Zusammengehörigkeitsgefühl auswirkt.

### Gesundheitsförderung in Österreich

Als Land mit den meisten Mitarbeitenden ist das Gesundheitsförderungsangebot in unserem Stammland Österreich besonders weit ausgebaut und dient als Best-Practice-Orientierung für unsere restlichen JAF-Länder. Unser Ziel ist es, das standortbezogene Angebot an gesundheitsfördernden Initiativen nach lokalem Bedarf der Mitarbeitenden weiter auszubauen. Mit verschiedenen Initiativen fördern wir die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Neben den lokalen Vorschriften zur Sicherung eines gesunden Arbeitsplatzes bieten wir in Österreich, je nach Standort, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. So bieten wir standortabhängig medizinische Vorsorgeuntersuchungen.

### Bedürfnisgerechtes Angebot

Mit Aktionen für gesunde Ernährung (Vorträge, frisches Obst, vergünstigtes ausgewogenes Mittagessen etc.) wollen wir das Bewusstsein für einen gesunden Lebensstil steigern. Die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung im Büro (z. B. durch höhenverstellbare Schreibtische und Bürostühle) soll körperliche Belastungen reduzieren und Fehlhaltungen vorbeugen. Mit Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen wir die erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsprozess nach Krankheit. Kostenlose Impfaktionen werden in Kooperation mit arbeitsmedizinischen Diensten sowie externen Stellen organisiert.

### Attraktive Dienstfahrrad-Initiative

Über direktes Feedback und durch eingereichte Ideen aus unserem Ideenmanagement-Tool „IdeenBox“ haben wir das große Interesse unserer Mitarbeitenden am Angebot von Firmenfahrrädern erkannt. Im Mai 2023 haben wir daher in Österreich ein attraktives Bikeleasing-Angebot etabliert. Der Benefit erfreut sich großer Beliebtheit. Unsere Mitarbeitenden können aus einem breiten Angebot hochwertiger „Dienstfahrräder“ wählen und diese zu attraktiven Bedingungen leasen.

Dabei bietet die Dienstfahrrad-Initiative gleich mehrere Vorteile: Fahrradfahren, ob für den Dienstweg oder als Freizeitbeschäftigung, fördert die Gesundheit und ist gleichzeitig eine umweltfreundliche Transportweise. Im Jahr 2025 haben österreichweit 145 Mitarbeitende das Angebot wahrgenommen.

### Gruppen-Unfallversicherung

JAF hat in Österreich für langjährige Mitarbeitende ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren eine freiwillige Unfallversicherung abgeschlossen. Durch das variierende Versicherungs-Modell werden Rehabilitationskosten sowie Invaliditäts- und Todesfallleistungen, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, in einer bestimmten Höhe abgedeckt. Die Versicherung deckt berufliche und außerberufliche Unfälle laut Versicherungsbedingungen.

## Psychologisches Beratungsservice

Seit 2023 steht unseren Mitarbeitenden in Österreich ein externes psychologisches Beratungsservice (EAP – Employee Assistance Program) zur Verfügung. Das Service berät in allen beruflichen, gesundheitlichen und privaten Fragen. Auch nahe Familienangehörige können dieses Angebot in Anspruch nehmen.

Das Beratungsangebot zu privaten Themen, mentaler Gesundheit, Arbeit und Beruf ist kostenfrei für alle Mitarbeitenden und deren engste Angehörige, zu 100 % anonym und vertraulich. Die Beratungen finden online, telefonisch, per Chat und aufgrund eines dichten Beratenden-Netztes österreichweit auch persönlich statt. Im Jahr 2025 wurden 85 Beratungsstunden in Anspruch genommen.

Unseren Führungskräften steht zusätzlich ein Führungskräfte-Coaching zur Verfügung, das sie in den vielfältig fordernden Situationen des Führungsalltags begleitet. Weiters steht den Mitarbeitenden eine „Wellbeing“-Plattform zur Verfügung. Es handelt sich dabei um eine Online-Plattform mit vielfältigen Inhalten (Videos, Kurse, Artikel, Podcasts etc.) zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit.

### **Auszeichnung**

Unser Bekenntnis zur Gesundheitsförderung wurde mit der Beantragung und Zuerkennung des BGF Gütesiegels der Österreichischen Gesundheitskasse bestätigt. Das Gütesiegel gilt für den Zeitraum 2025–2027 und ist ein nach außen sichtbarer Nachweis für qualitativ hochwertige, strukturierte und nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung bei JAF Österreich. Die im Zuge der Gütesiegel Zuerkennung umgesetzten Maßnahmen entsprechen den Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung und reichen von arbeitsmedizinischen Vorsorgeangeboten über Maßnahmen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung bis zu vielfältigen Bewegungs und Präventionsangeboten. Die Mitarbeitenden werden in die Maßnahmenentwicklung einbezogen (IdeenBox, Umfragen) und laufend über BGF Aktivitäten durch interne Medien informiert.

## **Targets (Ziele) und Metrics (Daten)**

### **JAF-Managementsystem**

**Die folgenden Anforderungen und Zielsetzungen sind der verbindliche Rahmen für die strukturierte und wirksame Umsetzung des JAF-Managementsystems:**

- Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeitenden
- Erleichterung der Einhaltung rechtlicher Vorgaben
- Effiziente und praxisorientierte Administration für die Verantwortlichen
- Aufzeigen von Verbesserungspotenzialen mit dem Ziel der Verbesserung der Wertschöpfung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Forcieren von innerbetrieblichem Austausch und Lerneffekten (Best Practice) mit dem Ziel der gruppenweiten ständigen Weiterentwicklung

### **Gesundheitsschutz und -förderung**

**Wir arbeiten konsequent an der Umsetzung der folgenden Ziele, um Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung nachhaltig zu stärken, Risiken frühzeitig zu minimieren und ein sicheres, gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden sicherzustellen:**

- Umsetzung eines präventiven Ansatzes, der auf umfassender Sicherheitskultur, kontinuierlicher Sensibilisierung und klar definierten Schutzmaßnahmen basiert
- dauerhafte Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Strukturen, Prozesse und Unternehmenskultur
- qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch kontinuierliche Evaluierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen
- Stärkung von Gesundheitskompetenz, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden

### **Arbeitsbedingte Verletzungen**

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem schwere Arbeitsunfälle vollständig vermieden werden. Arbeitsunfälle werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften je JAF-Land erfasst und dokumentiert. Im Jahr 2025 wurden in der JAF Gruppe 61 dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen verzeichnet. Die häufigsten Verletzungen wurden im Bereich Lager und Bearbeitungsservice registriert (Schnittverletzungen, Verletzungen in Zusammenhang mit Be-, Entladung und Benutzung von LKW oder Stapler). Einer der Arbeitsunfälle war mit schwerer Folge. Der Vorfall wurde analysiert und im Kontext weiterer Schritte zur Stärkung der Arbeitssicherheit berücksichtigt.

## **S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Als international tätiger Holzhändler legen wir großen Wert auf die sozialen Aspekte unserer Wertschöpfungskette und sind uns der Bedeutung unseres Handels für die Arbeitskräfte in vorgelagerten Unternehmen bewusst.

Unsere Wertschöpfungskette umfasst alle Schritte vom Einschlag des Holzes über Sägewerke und Produzenten bis hin zur Lieferung der fertigen Produkte an unsere Kunden. In der Forstwirtschaft sind Forstarbeiter und Förster für das Fällen und die nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder verantwortlich; hier sind insbesondere die Gefahren beim Holzeinschlag als potenziell negative Auswirkung relevant. Für Arbeitskräfte in Sägewerken und Produktionsbetrieben (z. B. für Platten oder Sperrholz) können Staub- und Schadstoffbelastungen ein Gesundheitsrisiko darstellen, was potenziell in weiterer Folge zu Ausfällen von Arbeitskräften führen kann. Wir beziehen einen Großteil unserer Waren aus der Europäischen Union und tragen damit aktiv zur Stärkung der regionalen Wertschöpfung bei. Durch die Unterstützung lokaler Lieferanten fördern wir nachhaltige Wirtschaftsstrukturen und die Schaffung von Arbeitsplätzen.

## Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Wir verfolgen die Ziele des SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und bekennen uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unsere Grundhaltung zu Menschen- und Arbeitsrechten wird außerdem über unseren Code of Conduct für Geschäftspartner konkretisiert: Mit diesem verpflichten sich unsere Lieferanten zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie zur regelmäßigen Prüfung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden und entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Über 50 % unserer Produkte beziehen wir als zertifizierte Ware (FSC® oder PEFC) und damit von Lieferanten, die mit ihrer Zertifizierung die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bestätigen. Darüber hinaus richten wir unsere Sorgfaltsprozesse an regulatorischen Anforderungen aus und arbeiten im Rahmen der EUTR (EU Timber Regulation) sowie ab 2026 innerhalb des Due Diligence Systems der EUDR (EU Deforestation Regulation), die ab 2026 strenge Vorgaben vorsieht, damit Produkte nicht zur Entwaldung beitragen und die Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette respektiert werden.

## Actions (Maßnahmen/Prozesse)

Zur Sicherstellung unserer Standards betreiben wir ein umfassendes und regelmäßiges Lieferantenmanagement inklusive Screening, das die Überprüfung auf Menschenrechtsverstöße sowie die Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards umfasst. Lieferanten aus Hochrisikoländern und Drittstaaten kontrollieren wir besonders streng und entsprechend häufiger. Zusätzlich streben wir bei Lieferungen aus Hochrisikoländern weitere Risikominderungsmaßnahmen wie Zertifizierungen oder Lieferanten-Audits an, um das Risiko der Verletzung von Menschenrechten auf ein Minimum zu reduzieren. Bei Lieferantenbesuchen dokumentieren wir Maßnahmen, Richtlinien und Programme zur Einhaltung der Menschenrechte in einem Besuchsprotokoll.

Im Rahmen der EUTR und ab 2026 innerhalb des Due Diligence Systems der EUDR unterziehen wir unsere Lieferanten und ihre Vorlieferanten einem zusätzlichen Media Monitoring, das uns dabei unterstützt, potenzielle Menschenrechtsverstöße frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Unser Fokus auf Menschen- und Arbeitsrechte wurde zudem durch die Teilnahme am Business and Human Rights Accelerator 2025 von Global Compact weiter gestärkt; dabei handelt es sich um ein sechsmonatiges Programm, das Unternehmen dabei unterstützt, menschenrechtliche Sorgfalt zu adressieren und zu verbessern. Um zusätzlich sicherzustellen, dass unsere Lieferanten die höchsten Standards in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einhalten, erstellen wir außerdem einen umfassenden Fragebogen, der Informationen zur Einhaltung der Menschenrechte, zu sicheren und fairen Arbeitsbedingungen sowie zu Arbeitssicherheitsmaßnahmen erfasst.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

Unsere Maßnahmen zielen darauf ab, die Einhaltung hoher Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sicherzustellen und das Risiko von Menschenrechtsverletzungen – insbesondere bei Lieferungen aus Hochrisikoländern – auf ein Minimum zu reduzieren.


Ab 2026 ist es zudem unser Ziel, die im Due Diligence System der EUDR verankerten Anforderungen in der Lieferkette wirksam umzusetzen, sodass die Vorgaben zu Entwaldungsfreiheit und zur Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette erfüllt werden.

Seit Berichterstattung zu diesem Thema im Jahr 2024 wurden uns keine schwerwiegenden menschenrechtlichen Verletzungen gemeldet. Dies gilt auch für das Geschäftsjahr 2025.

# Governance Berichtsfeld

Corporate Governance steht einerseits für die Befolgung und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und soll dazu dienen, dass sich jedes Unternehmen korrekt und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben angemessen verhält. Andererseits steht Corporate Governance auch für die Implementierung unternehmensinterner Richtlinien und Vorgaben, um eine vertrauensvolle, organisierte und erfolgreiche Unternehmensführung zu gewährleisten.

**Wir orientieren uns bei der Umsetzung unserer Ziele an den SDGs.  
Im Bereich Governance verfolgen wir konkret diesen SDG:**

<p><b>Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</b></p> <p>Wir investieren in Schulungen und Weiterbildungen, um wichtige Themen wie Korruptionsprävention und Datenschutz zu adressieren.</p>	
--	--

# G1 Unternehmensführung

## Unternehmenskultur

Als JAF Gruppe stehen wir für eine gute und ordentliche Unternehmensführung sowie für ein ordnungsgemäßes und vertrauensvolles Auftreten auf dem freien Markt. Wir bekennen uns ausnahmslos zur Einhaltung von Gesetzen, Normen und Standards sowie zu einer transparenten, ordentlichen Unternehmensführung. Auf Grundlage dieses klaren Bekenntnisses wurden entsprechende Corporate Governance Grundsätze intern implementiert, die von allen Beteiligten einzuhalten sind.

Diese Grundsätze sind insbesondere an Transparenz, Kontrolle und Risikomanagement gekoppelt und sollen einen angemessenen Umgang mit Risiken, die Effizienz sowie die Verbesserung von Arbeitsprozessen und Strukturen unter Wahrung ethischer Grundsätze gewährleisten. Die in der JAF Gruppe gelebte Corporate Governance stärkt das Vertrauen von Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit und bildet die Grundlage für ein langfristiges und nachhaltiges Wirtschaften.

Ergänzend dazu wurden, angepasst an die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens, interne Regelwerke und Richtlinien entwickelt und umgesetzt. Diese freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahmen gewährleisten die Kontrolle und Einhaltung der Unternehmensrichtlinien, fördern Transparenz und tragen zur Qualitätsverbesserung im Zusammenwirken zwischen Organen und Mitarbeitenden sowie zu einer nachhaltigen Wertschöpfung bei. Transparente und respektvolle Kommunikation, angemessene Risiko- und Kontrollmechanismen sowie klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten haben sich dabei als wesentliche Best Practices erwiesen. Die JAF Gruppe stellt hohe ethische Ansprüche an sich selbst und fördert ein integriertes und verantwortungsvolles Handeln, um eine ordnungsgemäße und einwandfreie Wertschöpfung sicherzustellen.

## Auswirkungen, Chancen und Risiken

Die prozesstechnischen und rechtlichen Implementierungen bei JAF dienen dazu, konzernweit einheitliche Compliance-Standards entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. Im Datenschutz erfordert dies transparente und nachvollziehbare Arbeitsprozesse sowie eine aktive Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachabteilungen zur Erfüllung der DSGVO-Anforderungen.

Zentrales Anliegen von JAF ist es, Risiken durch konsequente Schulungen und Kontrollen zu vermeiden. Das Monitoring und die Einhaltung EU-weiter und internationaler Regelungen sind wesentliche Voraussetzungen für regelkonformes Agieren und die langfristige Sicherung der guten Reputation der JAF Gruppe. Kartellrechtliche Schulungen und interne Vorgaben sollen unzulässigen Informationsaustausch verhindern.

Integrität ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Das Hinweisgebersystem ermöglicht die frühzeitige Aufdeckung interner Missstände, birgt jedoch das Risiko nicht relevanter Meldungen. Weitere Kommunikationsmaßnahmen sind geplant, um Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz besser zu erreichen.

## Policies (Richtlinien und Grundsätze)

### Unternehmensethik & Compliance – Grundverständnis und Werte

Verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Verhalten ist schon seit jeher eine wichtige Säule unserer Unternehmenskultur und somit unserer Erfolgsgeschichte. In unseren Unternehmenswerten bekennen wir uns zu Qualität, Freude, Respekt, Wachstum und Natur. Diese Werte spiegeln sich auch in unserer Compliancepraxis wider.

Dieses regelkonforme Agieren ist seit jeher unsere bestehende und auch zukünftig weiterzuführende Garantie für die in über 75 Jahren aufgebaute gute Reputation von JAF.

Kernstück unserer Compliancepraxis ist unser gruppenweit gültiger Verhaltenskodex (Code of Conduct „CoC“). Darin bekennen wir uns, rechtskonform und unseren internen Richtlinien entsprechend zu agieren. Wir wollen den freien Wettbewerb schützen, Korruption und Geldwäsche verhindern, wir bekennen uns zum Schutz personenbezogener Daten und stehen für faire Arbeitsbedingungen. Die Anliegen unserer Mitarbeitenden sind uns überaus wichtig und fördern wir seit jeher intern eine offene Kommunikation sowie Transparenz und bekennen uns aktiv zum Hinweisgeberschutz. Als weltweit agierendes Unternehmen sind uns die Einhaltung von Handelssanktionen sowie Umwelt und Menschenrechte überaus wichtig.

Bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung unserer internen Richtlinien orientieren wir uns zudem an den Grundsätzen des Sustainable Development Goal (SDG) 16 der Vereinten Nationen, das auf den Aufbau friedlicher und inklusiver Gesellschaften, den Zugang zu Recht sowie starke, verantwortungsvolle und transparente Institutionen abzielt.

## **Richtlinien & normative Rahmenwerke**

Die Compliance Vorschriften stehen mittlerweile in den Landessprachen der JAF Gruppe zur Verfügung. Ebenso sind die mit dem Code of Conduct zusammenhängenden ComplianceRichtlinien (Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäsche und Künstliche Intelligenz) in den Landessprachen verfügbar.

Als Beilage zum Code of Conduct spezifiziert die interne Richtlinie „Kartellrecht“ die sich daraus ergebenden Pflichten und Anforderungen im täglichen Geschäftsverkehr. Eine Richtlinie zur Antikorruption wurde 2015 als Beilage zum Verhaltenskodex umgesetzt und implementiert.

Seit dem Jahr 2018 befindet sich bei JAF eine der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprechende Datenschutzerklärung im Einsatz.

Im Jahr 2022 wurde die interne Geldwäscherichtlinie gruppenweit ausgerollt. Zudem erklärt eine interne Hinweisgeberrichtlinie mittels entsprechender Anleitung den Zugang und den Einmeldeprozess für potenzielle Hinweisgeber.

Da wir auch von unseren Lieferanten die Einhaltung unserer Compliance Standards erwarten und einfordern, haben wir einen Code of Conduct für Geschäftspartner eingeführt.

## **Actions (Maßnahmen und Prozesse)**

### **Aufbau & Steuerung des Compliance-Systems**

Im Jahr 2012 wurde bereits mit dem Aufbau eines strukturierten Compliance Systems begonnen. Stetig wurde das Compliance-System um neue Themen und Aspekte erweitert; dabei verfolgt die JAF Gruppe einen risikobasierten Ansatz.

Die zentrale Steuerung der Compliance Themen erfolgt aus der Zentrale, wobei es in JAF Ländern zusätzlich Compliance Verantwortliche gibt. Gruppenweiter Informationsaustausch mit der Zentrale findet regelmäßig sowie anlassbezogen statt.

Im Hinblick auf unsere Geschäftspartner ist der Code of Conduct im zentralen Lieferanten-Onboarding und bei jährlichen Lieferantengesprächen der Unternehmenszentrale implementiert.

### **Mitgliedschaften**

Mit diesen zwei Mitgliedschaften unterstützen wir die Umsetzung unserer Governance Ziele.

#### **Global Compact**

Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Das Ziel ist es, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Das Global Compact Network Austria unterstützt Unternehmen und Organisationen dabei, ihre Strategien und Aktivitäten an den Nachhaltigkeitszielen und der Vision des UN Global Compact auszurichten. JAF ist dem Global Compact Netzwerk im April 2024 beigetreten.

## **respACT**

respACT – austrian business council for sustainable development – ist Österreichs führende Unternehmensplattform zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung. Der Verein unterstützt seine zurzeit über 400 Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen.

## **Schulungen & Sensibilisierung**

Österreichweit ist Compliance engmaschig ins Onboarding neuer Mitarbeitender integriert und so erhält jeder neue Mitarbeitende im Zuge des Onboarding Prozesses auf ihn abgestimmte Compliance-Schulungen. Seit Anfang 2021 setzen wir zudem EU-weit verpflichtende Compliance E-Learnings ein.

Bestehende Mitarbeitende müssen angepasst an ihren Tätigkeitsbereich fortlaufend abgestimmte Compliance Schulungen absolvieren. Zielgruppengerecht werden Mitarbeitende zu den Themen Compliance, Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäsche, Datenschutz und Informationssicherheit regelmäßig und fortlaufend geschult.

Darüber hinaus werden anlassbezogen Präsenz- und Online-Trainings zu verschiedensten Compliance Themen durchgeführt.

## **Selbstverpflichtungen**

Durch die im Onboarding bestehenden Schulungen bekennen sich neue Mitarbeitende somit gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit in der JAF Gruppe zur Einhaltung der Compliance Richtlinien. Darüber hinaus verpflichten sich Führungskräfte in den obersten und mittleren Führungsebenen in Selbstverpflichtungserklärungen zur Einhaltung und Weitergabe der Compliance Vorschriften an ihre Mitarbeitenden.

## **Kartellrecht**

Verpflichtend werden alle Führungskräfte in der gesamten JAF Gruppe und darüber hinaus auch einzelne ausgewählte Gruppen von Vertriebsmitarbeitenden zu den Grundlagen des Kartellrechts mittels E-Learning geschult. Führungskräfte sind verpflichtet, relevante Inhalte an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben.

## **Datenschutz**

Seit dem Jahr 2021 werden Mitarbeitende darüber hinaus über ein verpflichtendes gruppenweites E-Learning zum Thema Datenschutz sensibilisiert. Eine Datenschutzerklärung für Mitarbeitende trägt diesem Anliegen insbesondere Sorge.

## **Exportkontrolle & Sanktionen**

Entsprechend internen Vorgaben und in regelmäßigen Abständen sowie anlassbezogen finden Überprüfungen der Geschäftspartner in der Zentrale statt.

Die Mitarbeitenden von JAF werden zudem über die wichtigsten internationalen Entwicklungen konzernweit informiert.

## **Korruptionsbekämpfung**

Seit 2021 wird ein ELearning zum Thema Antikorruption in der JAF Gruppe durchgeführt. Ebenso gibt es zu Spenden und Sponsoring strenge Vorschriften und Wertgrenzen in Geschäftsordnungen und internen Weisungen. Ein Hinweisgebersystem, welches auf den JAF-Webseiten abrufbar ist, rundet die Antikorruptionsthematik ab.

## **Geldwäscheprävention**

Zum Thema Geldwäsche gibt es eine Geldwäscherichtlinie und zusätzlich ein E-Learning und wurden sohin zusätzlich alle Mitarbeitende der Buchhaltung und unsere Führungskräfte in Form des E-Learnings zum Thema Geldwäsche geschult.

## Hinweisgeberschutz

Seit dem Jahr 2022 ist in der JAF Gruppe ein Hinweisgeberformular zur Meldung von Missständen etabliert. Mittels des Formulars ist es auch möglich, anonyme Hinweise zu platzieren. Die Hinweise werden ehestmöglich inhaltlich behandelt. Die Mitarbeitenden wurden eigens via E-Mail und werden im Intranet über das Hinweisgeberformular informiert.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

### Compliance Zielsetzung & Wirkung

Uns bei JAF ist es ein zentrales Anliegen, jedes Risiko mithilfe konsequenter Schulungen und Kontrollen zu vermeiden.

All die prozesstechnischen und rechtlichen Implementierungen und internen Prozesse bei JAF dienen dazu, in allen JAF Ländern die gleichen Compliance Standards zu etablieren, zu leben und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zu erweitern.

Durch die bereits im Onboarding bestehende Schulung und den darin stattfindenden Informationsaustausch soll die Wichtigkeit und Notwendigkeit der Einhaltung der Compliance Vorgaben der JAF Gruppe allen neuen Mitarbeitenden gleichsam vermittelt werden.

Unser Ziel ist es, alle Führungskräfte und alle relevanten Vertriebsmitarbeitenden im Ein- bzw. Verkauf kartellrechtlich entsprechend ihrer Tätigkeit zu schulen.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ist für die JAF Gruppe selbstverständlich. In der Vergangenheit konnten daher keine schwerwiegenden behördlichen bzw. gerichtlichen Interventionen, Verfahren oder dergleichen verzeichnet werden.

Mit unseren entsprechenden internen Maßnahmen und der Förderung vertrauensvoller, transparenter und offener Kommunikation bei JAF kann Korruption weitestgehend ausgeschlossen werden. Im Jahr 2025 konnte daher kein Verfahren aufgrund von Korruption verzeichnet werden. Auch Strafzahlungen aufgrund eines derartigen vermeintlichen Verstoßes sind nicht aufgetreten.

Jeder neue Mitarbeitende verpflichtet sich bei seinem Eintritt dem Code of Conduct.

Ebenso ist es unser Ziel, dass bis 2030 auf Grundlage unseres 2-Jahres-Roll-out-Modells bei den E-Learnings zu den Themen Compliance - Grundlagen und Korruption – Grundlagen eine Abschlussquote von 100% erreicht wird, sowohl in Österreich als auch in den JAF Ländern.

Im Hinblick auf unser 2-Jahres Roll-Out Modell und den für 2025 eingeladenen Mitarbeitenden verzeichnen wir für 2025 in den JAF Ländern zu dem Thema Compliance - Grundlagen eine Abschlussquote von 91 % und bei dem Thema Korruption - Grundlagen eine Abschlussquote von 90 %.

In Österreich konnte bei dem Thema Compliance - Grundlagen eine Abschlussquote von 91 % und bei dem Thema Korruption - Grundlagen eine Abschlussquote von 91 % erreicht werden.

Aufgrund bestehender interner Maßnahmen konnte im Jahr 2025 weder Korruption noch Geldwäsche festgestellt werden.

### Prävention & Risikominimierung

Darüber hinaus sollen Schulungen und interne Vorgaben im Hinblick auf das Kartellrecht, etwa bei Branchenveranstaltungen, die Gefahr von unzulässigem Austausch von Informationen verhindern.

Mit unseren entsprechenden internen Maßnahmen und der Förderung vertrauensvoller, transparenter und offener Kommunikation bei JAF kann Korruption weitestgehend ausgeschlossen werden.

## Hinweisgebersystem – Chancen & Weiterentwicklung

Das JAF-eigene Hinweisgebersystem ist eine Chance, interne Missstände aufzudecken und zu beseitigen, bevor es zu negativen Auswirkungen kommt. Für die Zukunft sind weitere Kommunikationsmaßnahmen geplant, um auch die Gruppe der Mitarbeitenden, die über keinen PC-Arbeitsplatz verfügt, noch besser zu erreichen.

## Lieferantenmanagement

Der Handel mit Holz und Holzwerkstoffen bildet das Kerngeschäft der JAF Gruppe. Daher ist die sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten ein zentraler Erfolgsfaktor. Unser Lieferantenmanagement folgt einem klar definierten Prozess, der langfristige Partnerschaften, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit gewährleistet.

### Auswirkungen, Chancen und Risiken

Langfristige Lieferantenbeziehungen sind essenziell für unser Geschäftsmodell. Sie beeinflussen nicht nur die Qualität unserer Produkte, sondern auch die Stabilität und Nachhaltigkeit unserer Lieferkette. Eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten stärkt die Bindung, optimiert Prozesse und sichert gleichbleibende Produktqualität. Dies fördert Transparenz und stärkt das Vertrauen unserer Kunden.

## Policies (Richtlinien/Grundsätze)

Ein klarer Handlungsrahmen wird durch unsere internen und externen Policies definiert. Unser Code of Conduct für Geschäftspartner setzt verbindliche Standards in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt- und Sozialverträglichkeit sowie Unternehmensethik. Ergänzt wird dieser durch eine spezifische Beschaffungsrichtlinie, die insbesondere den nachhaltigen Holzeinkauf regelt. Diese Vorgaben stellen sicher, dass sämtliche Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette unseren hohen Anforderungen gerecht werden. Bei der Implementierung dieser Standards setzen wir auf eine Kombination aus Schulungen, Audits und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.

### Holzbeschaffungsgrundsätze

Nachhaltige Forstwirtschaft hat für die JAF Gruppe eine hohe Priorität. Deshalb folgen wir strikten Holzbeschaffungsgrundsätzen. Unser Holz stammt ausschließlich aus legalen Quellen und entspricht den Vorschriften der EUTR und künftig der EUDR. Besonders Importe aus Hochrisikoländern unterliegen verschärften Kontrollen, um illegale Holzquellen auszuschließen. Gleichzeitig bevorzugen wir regionale Lieferanten, um die lokale Wirtschaft zu stärken und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

Darüber hinaus achten wir darauf, dass unser Holz aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammt, in denen soziale und ökologische Standards eingehalten werden. Transparenz ist für uns ein zentrales Anliegen, weshalb wir die Herkunft unseres Holzes streng nachverfolgen und relevante Informationen offenlegen.

Durch klare Regelwerke und Kooperationen stellen wir soziale und ökologische Standards in der Lieferkette sicher. Strategische Partnerschaften helfen uns zudem, menschenrechtliche Aspekte besser zu steuern und internationale Normen einzuhalten. Gleichzeitig ermöglicht ein effektives Lieferantenmanagement eine flexible Anpassung an Marktveränderungen, wodurch wir unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern und neue Kunden gewinnen können.

Dennoch gibt es Herausforderungen und Risiken. Lieferverzögerungen, Qualitätsprobleme oder Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards können erhebliche finanzielle und reputationsbezogene Folgen haben. Besonders im Holzhandel ist eine strenge Kontrolle der Lieferkette entscheidend, um Risiken wie illegale Holzquellen oder Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden.

Weiters können geopolitische Unsicherheiten, wirtschaftliche Krisen oder Naturkatastrophen die Stabilität der Lieferkette gefährden. Zusätzlich erhöhen regulatorische Vorgaben wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) die Compliance-Anforderungen. Verstöße gegen diese Vorschriften können hohe Strafen und einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit nach sich ziehen.

Ein systematisches und nachhaltiges Lieferantenmanagement ist daher unerlässlich. Es muss langfristige Zusammenarbeit, kontinuierliche Überprüfung und die Weiterentwicklung von Lieferantenbeziehungen umfassen.

## Verantwortlichkeiten und Steuerung

Verantwortlich für die Umsetzung und Weiterentwicklung unseres Lieferantenmanagements ist das internationale Produktmanagement. Dieses wird unterstützt durch die CSR- und Rechtsabteilung in der Integration von Rechts- und Nachhaltigkeitsaspekten.

Indem wir klare Ziele setzen, relevante Stakeholder einbinden, verbindliche Policies implementieren und Verantwortlichkeiten strukturiert verteilen, schaffen wir ein Lieferantenmanagement, das nicht nur wirtschaftlichen Erfolg sichert, sondern auch ökologische und soziale Werte in den Mittelpunkt stellt.

## Actions (Maßnahmen/Prozesse)

### Lieferantenauswahl, -bewertung und -klassifizierung

Die Auswahl eines Lieferanten erfolgt nach einem strukturierten Qualifizierungsprozess, bei dem verschiedene Kriterien berücksichtigt werden. Neben Produktionsstandort/Regionalität, Vertriebsstruktur und Zertifizierungen wie FSC® und PEFC spielen auch Umweltproduktdeklarationen, CO<sub>2</sub>-Ziele und Sortiment eine wichtige Rolle. Ebenso fließen Beschaffungspreise, Kapazitäten, Lieferfähigkeit und Servicequalität in die Entscheidung ein. Bereits in dieser frühen Phase ist die Herkunft des Holzwerkstoffes, die Produktionsstätte sowie die Einhaltung relevanter Standards ausschlaggebend.

Um die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Lieferantenbeziehungen sicherzustellen, führen wir regelmäßige Bewertungen durch. Dabei stehen soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte im Fokus. Dazu zählen Nachhaltigkeitsstandards, CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele, Einhaltung der Menschenrechte sowie Lieferqualität und Reklamationsquote. Besonders Importe aus Hochrisikoländern unterliegen strengeren Prüfverfahren. Die Ergebnisse der Bewertungen fließen direkt in unsere Lieferantenentwicklung ein.

Unsere Lieferanten werden außerdem intern klassifiziert. Die Einteilung erfolgt auf Basis der Leistungsfähigkeit, der Unternehmensgröße sowie der Nachhaltigkeitskriterien. Dies ermöglicht es uns, strategische Partnerschaften gezielt zu vertiefen und Maßnahmen zur Verbesserung effizient zu steuern.

### Einbindung der Stakeholder für eine nachhaltige Lieferkette

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist dabei die Einbindung relevanter Stakeholder. Unsere Lieferanten sind zentrale Partner, mit denen wir in engem Austausch stehen, um Nachhaltigkeitsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig beziehen wir Kunden, NGOs und weitere gesellschaftliche Akteure aktiv in unsere Prozesse ein, um externe Anforderungen und Erwartungen frühzeitig zu identifizieren und in unsere Strategie zu integrieren. Transparenz und Kommunikation sind essenziell, um Vertrauen zu schaffen und langfristige Partnerschaften zu sichern. Dies spiegelt sich auch in der regelmäßigen Berichterstattung über unsere Fortschritte und Maßnahmen wider.

### Lieferantenentwicklung und Auslistung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Lieferanten ist ein wichtiger Bestandteil unseres Managements. Die Zusammenarbeit wird laufend analysiert und in verschiedenen Bereichen optimiert. Nachhaltigkeit, Marktbearbeitung, Lieferfähigkeit, Zuverlässigkeit, Produktqualität und digitale Bestellprozesse stehen dabei im Mittelpunkt. Die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen sind die Grundlage für individuelle Entwicklungsmaßnahmen, die gemeinsam mit unseren Partnern umgesetzt werden.

Wenn ein Lieferant die geforderten Standards nicht erfüllt oder keine Bereitschaft zur Weiterentwicklung zeigt, beenden wir die Zusammenarbeit. Hauptgründe für eine Auslistung können Verstöße gegen Umwelt- oder Sozialstandards, anhaltende Qualitätsprobleme oder wirtschaftliche Unzuverlässigkeit sein. In solchen Fällen dokumentieren wir unsere Entscheidung sorgfältig, um eine transparente Nachverfolgbarkeit zu gewährleisten.

## Targets (Ziele) und Metrics (Daten)

Ein effektives Lieferantenmanagement dient nicht nur der Qualitätssicherung, sondern verfolgt auch strategische Ziele. Unser oberstes Ziel ist es, eine nachhaltige, transparente und resiliente Lieferkette aufzubauen, die sowohl wirtschaftliche als auch ökologische und soziale Verantwortung berücksichtigt. Dies beinhaltet die langfristige Sicherstellung der Materialverfügbarkeit, die Minimierung von Risiken und die konsequente Einhaltung regulatorischer Anforderungen wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Darüber hinaus streben wir an, gemeinsam mit unseren Lieferanten Lieferkettenprozesse kontinuierlich zu verbessern, um eine nachhaltige Beschaffung weiter zu fördern und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Konkret verfolgen wir das Ziel, dass bis 2030 jeder Konzernlieferant unseren CoC unterschreibt.

# Glossar

## B

### **Biodiversität**

Biodiversität – auch als biologische Vielfalt bezeichnet – umfasst die gesamte Vielfalt des Lebens auf der Erde. Sie bezieht sich auf drei Ebenen: die Vielfalt der Arten, die genetische Vielfalt innerhalb dieser Arten sowie die Vielfalt der Ökosysteme, in denen sie leben. Biodiversität ist eine zentrale Voraussetzung für stabile und widerstandsfähige Naturkreisläufe und somit auch für funktionierende Wirtschafts- und Lebensräume.

## C

### **CapEx – Capital Expenditures (Investitionsausgaben)**

CapEx bezieht sich auf Investitionsausgaben eines Unternehmens, die für den Erwerb, die Verbesserung oder die Instandhaltung langfristiger materieller Vermögenswerte wie Gebäude, Grundstücke, Maschinen oder Anlagen getätigt werden. Diese Investitionen dienen dazu, die Geschäftstätigkeit dauerhaft zu sichern oder auszubauen und bringen dem Unternehmen über mehrere Jahre hinweg wirtschaftlichen Nutzen. CapEx sind ein wichtiger Indikator für die strategische Entwicklung und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

### **CoC – Code of Conduct (Verhaltenskodex)**

Der Code of Conduct ist der unternehmensweite Verhaltenskodex, der rechtliche, ethische und soziale Grundsätze für das tägliche Handeln definiert. Er legt verbindliche Regeln für faires und verantwortungsbewusstes Verhalten fest – sowohl im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen als auch mit Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit. Der CoC spiegelt die Werte und die Unternehmenskultur wider und dient als Orientierungshilfe für integrale Entscheidungen und nachhaltiges Wirtschaften.

### **CPI - Corruption Perceptions Index**

Der Corruption Perceptions Index (CPI) ist ein international anerkannter Korruptionsindikator, der von der Nichtregierungsorganisation Transparency International veröffentlicht wird. Er bewertet und vergleicht Länder weltweit anhand des wahrgenommenen Ausmaßes an Korruption im öffentlichen Sektor – insbesondere in Politik und Verwaltung. Die Bewertung basiert auf Experteneinschätzungen und Umfragen. Der CPI dient als Orientierung für Investoren, Unternehmen und politische Entscheidungsträger im Hinblick auf Integrität und Rechtsstaatlichkeit.

### **CCF – Corporate Carbon Footprint (Unternehmensklimabilanz)**

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) beschreibt die Gesamtmenge an Treibhausgasemissionen, die ein Unternehmen direkt und indirekt verursacht. Dazu zählen Emissionen aus dem laufenden Geschäftsbetrieb, der Energienutzung, der Lieferkette sowie aus der Herstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen. Der CCF ist ein zentrales Instrument zur Bewertung der Klimawirkung eines Unternehmens und bildet die Grundlage für Klimaziele, Reduktionsmaßnahmen und transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung.

### **CITES – Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora**

CITES, auch bekannt als Washingtoner Artenschutzübereinkommen, ist ein völkerrechtlicher Vertrag zum Schutz bedrohter Tier- und Pflanzenarten. Ziel ist es, den internationalen Handel mit gefährdeten Arten sowie daraus hergestellten Produkten zu kontrollieren und zu regulieren, um deren Überleben in freier Wildbahn zu sichern. CITES listet geschützte Arten in Anhängen mit unterschiedlichen Schutzstufen und verpflichtet die Vertragsstaaten zur Umsetzung entsprechender Handelsbeschränkungen und Genehmigungsverfahren.

## C

### **Cradle to Grave**

„Cradle to Grave“ (von der Wiege bis zur Bahre) ist ein Konzept aus der Lebenszyklusanalyse (Life Cycle Assessment, LCA). Es beschreibt die vollständige Betrachtung der Umweltauswirkungen eines Produkts oder einer Dienstleistung – beginnend bei der Rohstoffgewinnung (cradle), über Herstellung, Nutzung und Transport bis hin zur Entsorgung oder Verwertung am Ende des Lebenszyklus (grave). Ziel ist es, die ökologischen Auswirkungen über alle Lebensphasen hinweg ganzheitlich zu bewerten.

### **CO<sub>2</sub>**

Kohlenstoffdioxid ist ein farbloses, geruchloses Gas, das bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe, durch Atmung, bei der Zersetzung organischer Stoffe und bei bestimmten industriellen Prozessen freigesetzt wird. Es ist eines von mehreren bedeutenden Treibhausgasen. Die erhöhte Konzentration von CO<sub>2</sub> trägt maßgeblich zum Klimawandel bei, indem sie die globale Erwärmung und Wetterextreme fördert. Wälder sind natürliche CO<sub>2</sub>-Senken, da sie CO<sub>2</sub> während der Photosynthese absorbieren und in Biomasse umwandeln. Wenn Holz verbrannt oder zersetzt wird, wird das gespeicherte CO<sub>2</sub> wieder in die Atmosphäre freigesetzt.

### **CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e)**

CO<sub>2</sub>-Äquivalente vereinheitlichen die Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase und sind Maßeinheiten, die verschiedenen Treibhausgase in einem Wert zusammenfassen. Die Berechnung basiert auf dem jeweiligen Beitrag zum Treibhauseffekt im Vergleich zu Kohlenstoffdioxid. Um die unterschiedlichen Gase miteinander zu vergleichen und die Gesamtwirkung auf das Klima zu messen, wird jedes Gas in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Das bedeutet, man rechnet die Menge eines Gases so um, dass sie die gleiche Wirkung wie eine bestimmte Menge CO<sub>2</sub> hat.

### **COP - Conference of the Parties**

Die „Conference of the Parties“ (COP) ist die jährliche UN-Klimakonferenz und das höchste Entscheidungsgremium der Vertragsstaaten der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC). An der COP nehmen Delegierte aller unterzeichnenden Staaten teil, um über globale Maßnahmen zum Klimaschutz zu verhandeln. Ziel der Konferenz ist es, Fortschritte bei der Umsetzung der UNFCCC zu erzielen, verbindliche Klimaziele zu beschließen und internationale Klimapolitik weiterzuentwickeln – etwa durch das Kyoto-Protokoll oder das Pariser Abkommen.

### **Core Labour Standards (Kernarbeitsnormen)**

Die Kernarbeitsnormen sind international anerkannte Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die grundlegende Rechte am Arbeitsplatz sichern sollen. Sie umfassen unter anderem das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, das Diskriminierungsverbot sowie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Als Bestandteil der globalen Handels- und Menschenrechtsarchitektur bilden sie die Grundlage für menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit – unabhängig vom Entwicklungsstand eines Landes.

### **CSR - Corporate Social Responsibility**

Corporate Social Responsibility (CSR) beschreibt die freiwillige unternehmerische Verantwortung für ökologische, soziale und ethische Belange entlang der gesamten Wertschöpfungskette. CSR-Maßnahmen gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus und zielen darauf ab, nachhaltiges Wirtschaften zu fördern, gesellschaftliche Entwicklungen positiv mitzugestalten und das Vertrauen von Stakeholdern zu stärken. CSR umfasst unter anderem Engagement in Umwelt- und Klimaschutz, faire Arbeitsbedingungen, soziale Initiativen sowie verantwortungsvolle Unternehmensführung.

## C

### **CSDDD – Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU-Lieferkettengesetz)**

Die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), auch als EU-Lieferkettengesetz bekannt, verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette. Dazu zählen sowohl der eigene Geschäftsbereich als auch direkte und indirekte Zulieferer. Unternehmen müssen Risiken in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz identifizieren, bewerten und geeignete Präventions- bzw. Abhilfemaßnahmen ergreifen. Ziel der CSDDD ist es, nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften innerhalb und außerhalb der EU zu stärken.

### **CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive**

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist eine EU-Richtlinie, die Unternehmen verpflichtet, umfassend und standardisiert über Nachhaltigkeitsaspekte wie Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu berichten. Diese Richtlinie, eine Reform der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der Europäischen Union, zielt darauf ab, Transparenz und verantwortungsbewusstes Handeln in Unternehmen zu fördern.

## D

### **Doppelte Wesentlichkeit**

Die doppelte Wesentlichkeit ist ein Konzept, das Unternehmen hilft zu entscheiden, welche Nachhaltigkeitsaspekte in ihren Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden müssen. Dabei wird Nachhaltigkeit aus zwei Perspektiven betrachtet. Bei der Outside-in-Perspektive berücksichtigen Unternehmen externe Nachhaltigkeitsfaktoren wie ökologische Vielfalt und Klimawandel, die sich auf ihre künftige Rentabilität und Betriebsfähigkeit auswirken können. Bei der Inside-out-Perspektive berücksichtigen Unternehmen die Auswirkungen ihrer eigenen Tätigkeiten auf die Gesellschaft und Umwelt. Ein Nachhaltigkeitsaspekt erfüllt die Kriterien der doppelten Wesentlichkeit, wenn er entweder aus einer oder aus beiden Perspektiven wesentlich ist.

## E

### **ECGT - Empowering Consumers for the Green Transition**

Die EU-Richtlinie Empowering Consumers for the Green Transition (ECGT) dient dem Schutz vor unlauteren Geschäftspraktiken in Bezug auf umweltbezogene Angaben. Sie bewirkt eine Einschränkung für die Verwendung von Werbeaussagen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit.

### **EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group**

Die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ist eine unabhängige Organisation, die die Europäische Kommission in Fragen der Unternehmensberichterstattung berät. Im Kontext der Nachhaltigkeit ist EFRAG maßgeblich an der Entwicklung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) beteiligt, die im Rahmen der CSRD zur Anwendung kommen.

### **Emissionsfaktor**

Ein Emissionsfaktor ist ein Wert, der angibt, wie viel Schadstoff oder Treibhausgas (z.B. CO<sub>2</sub>) bei einer bestimmten Aktivität oder einem Prozess freigesetzt wird. Der Emissionsfaktor wird in der Regel als Menge des emittierten Stoffes pro Menge einer erzeugten oder verbrauchten Einheit angegeben. Er dient dazu, die Umweltauswirkungen eines Prozesses zu quantifizieren und wird häufig verwendet, um die THG-Bilanz von Unternehmen, Sektoren oder Ländern zu berechnen.

### **EPD - Environmental Product Declaration (Umweltproduktdeklaration)**

Eine EPD ist ein Dokument, in dem die umweltrelevanten Eigenschaften eines bestimmten Produktes in Form von objektiven Daten abgebildet werden.

## E

### **ESG – Environmental, Social, Governance**

ESG steht für die drei zentralen Bereiche nachhaltiger Unternehmensverantwortung: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Der Umweltbereich (Environmental) bezieht sich auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, den Klimaschutz und das Management von Emissionen. Der soziale Bereich (Social) umfasst Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen, die Achtung von Menschenrechten sowie das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens. Der Bereich Unternehmensführung (Governance) steht für eine ethische, transparente und regelkonforme Unternehmensführung. ESG-Kriterien dienen als Orientierungsrahmen, um die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen umfassend zu bewerten – sowohl für Investoren als auch für weitere Stakeholder.

### **ESRS - European Sustainability Reporting Standards**

Die ESRS-Standards wurden von der EFRAG entwickelt und bieten eine einheitliche Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der CSRD der EU. Die Standards decken eine breite Palette von Themen ab, von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Ressourcennutzung bis hin zu Arbeitsbedingungen und ethischer Unternehmensführung. Ziel ist es, eine einheitliche und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU zu fördern.

### **EUDR - EU-Deforestation Regulation (EU –Entwaldungsverordnung)**

Seit dem 29.6.2023 gilt die EU-Entwaldungsverordnung. Die EUDR ersetzt ab 30.12.2025 die EU-Holzhandelsverordnung (EUTR). Das Ziel der EUDR ist es, den illegalen Holzeinschlag einzudämmen sowie Wälder vor Schädigung und Entwaldung zu schützen.

### **EUTR - European Timber Regulation (Europäische Holzhandelsverordnung)**

Mit der EU-Holzhandelsverordnung (EUTR) soll der Verkauf von illegal geschlagenem oder gehandeltem Holz in der Europäischen Union unterbunden werden. Die österreichische Umsetzung ist im Holzhandelsüberwachungsgesetz (HolzHÜG) enthalten.

### **EU-Taxonomie**

Die EU-Taxonomie ist ein europäisches Klassifizierungssystem, das festlegt, welche wirtschaftlichen Aktivitäten als ökologisch nachhaltig gelten. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Investitionen in nachhaltige Tätigkeiten zu lenken. Die Taxonomie definiert klare Kriterien, anhand derer Unternehmen und Finanzmarktakteure bewerten können, ob eine Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu Umweltzielen wie Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel oder Kreislaufwirtschaft leistet – ohne dabei anderen Umweltzielen erheblich zu schaden.

## F

### **FSC® - Forest Stewardship Council®**

FSC ist eine globale, gemeinnützige Organisation, die sich weltweit für die Förderung verantwortungsvoller Waldwirtschaft einsetzt. FSC definiert Standards auf der Basis abgestimmter Prinzipien für eine nachhaltige Waldwirtschaft, die von Interessenvertretern der Bereiche Umweltschutz, Soziales und Wirtschaft gestützt werden.

## G

### **GHG - Greenhouse Gas (Treibhausgas THG)**

GHG sind Spurengase, welche Einfluss auf die Energiebilanz der Erde haben und so den Treibhauseffekt verstärken. Zu den GHG gehören Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O) und verschiedene fluorierte Treibhausgase (F-Gase). Basis für die Bilanzierungsvorschriften bildet das GHG-Protokoll.

## G

### **Green Deal**

Der Europäische Green Deal ist die zentrale Klimaschutz- und Wachstumsstrategie der Europäischen Union. Er verfolgt das Ziel, die EU bis 2050 klimaneutral zu machen und die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 Prozent gegenüber 1990 zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert der Green Deal den Ausbau erneuerbarer Energien, die Steigerung der Energieeffizienz sowie nachhaltige Produktions- und Konsummuster. Ein zentrales Leitprinzip ist „Leave no one behind“ – der Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft soll sozial ausgewogen und gerecht gestaltet werden. Regionen und Bevölkerungsgruppen, die besonders stark vom Strukturwandel betroffen sind, erhalten gezielte Unterstützung. Der Green Deal bildet den politischen Rahmen für zahlreiche Gesetzesinitiativen, darunter die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

### **GRI - Global Reporting Initiative**

Die Global Reporting Initiative ist eine unabhängige internationale Organisation, die weltweit anerkannte Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt und fördert. Ihre Ziele sind Förderung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, Schaffung von Transparenz und Verbesserung der Entscheidungsfindung. Die Berichterstattung nach GRI erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Standards helfen Unternehmen ihre Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen transparent und vergleichbar darzustellen.

## K

### **KPI – Key Performance Indicators**

Key Performance Indicators (KPIs) sind zentrale Kennzahlen, die den Erfolg, die Leistung oder Effizienz eines Unternehmens oder einzelner Bereiche messbar machen. Sie dienen dazu, strategische und operative Ziele zu überwachen und Fortschritte objektiv zu bewerten – etwa in Bezug auf Produktion, Wirtschaftlichkeit, Qualität oder Nachhaltigkeit. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden KPIs verwendet, um Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte quantifizierbar und vergleichbar darzustellen.

### **Kreislaufwirtschaft**

Die Kreislaufwirtschaft – auch als Circular Economy bezeichnet – ist ein Wirtschaftsmodell, das darauf ausgerichtet ist, den Wert von Rohstoffen, Materialien und Produkten so lange wie möglich im Wirtschaftskreislauf zu erhalten. Anstelle des linearen „Take-Make-Dispose“-Prinzips setzt sie auf Strategien wie Wiederverwendung, Reparatur, Remanufacturing und Recycling. Ziel ist es, die Entnahme natürlicher Ressourcen zu reduzieren, die Produktlebensdauer zu verlängern und Abfälle sowie Emissionen zu minimieren. Die Kreislaufwirtschaft leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu Ressourcenschonung, Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften.

### **Klimarisikoanalyse**

Eine Klimarisikoanalyse stellt die systematische Befassung eines Unternehmens mit den kurz-, mittel- und langfristigen Folgen des Klimawandels für seine Wirtschaftstätigkeiten dar. Die Durchführung einer Klimarisikoanalyse umfasst die Bewertung der potenziellen Anfälligkeit und Exposition eines Unternehmens gegenüber klimabedingten Gefahren. Dieser Prozess umfasst die Identifizierung der mit dem Klimawandel verbundenen physischen, finanziellen und regulatorischen Risiken und Bewertungen ihrer potenziellen Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb und den Standort.

# M

## **Menschenrechte**

Menschenrechte sind universelle, unveräußerliche Rechte, die jedem Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sozialem Status zustehen. Sie bilden das Fundament für Freiheit, Gerechtigkeit und Menschenwürde. Zu den zentralen Prinzipien zählen Gleichheit vor dem Gesetz, das Verbot von Diskriminierung sowie das Recht auf Leben, Bildung, körperliche Unversehrtheit und freie Meinungsäußerung. Unternehmen sind verpflichtet, die Menschenrechte in ihrem eigenen Geschäftsbereich sowie entlang ihrer Lieferketten zu achten, zu schützen und bei möglichen Verletzungen Abhilfe zu schaffen.

# N

## **NaBeG - Nachhaltigkeitsberichtsgesetz**

Das österreichische Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) setzt die Vorgaben der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) in nationales Recht um. Es regelt, welche Unternehmen in Österreich zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sind und welche Inhalte, Formate und Berichtsstandards dabei einzuhalten sind. Ziel des NaBeG ist es, Transparenz über die ökologischen, sozialen und unternehmensethischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu schaffen und die Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitsinformationen zu verbessern.

## **NGO - Non-Governmental Organization**

NGOs sind nichtstaatliche, unabhängige, international oder national ausgerichtet Organisationen, die sich ohne Gewinnerzielungsabsicht in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, sozialen und politischen Lebens für bestimmte Zwecke einsetzen.

# O

## **OpEx - Operational Expenditures**

Operational Expenditures (OpEx) bezeichnen die laufenden Betriebsausgaben eines Unternehmens, die für die Aufrechterhaltung des täglichen Geschäftsbetriebs notwendig sind. Dazu zählen unter anderem Kosten für Personal, Miete, Energie, Materialeinsatz und externe Dienstleistungen. Ein verantwortungsvolles OpEx-Management kann zur Erreichung von ESG-Zielen beitragen, etwa durch den bevorzugten Einsatz ressourcenschonender Materialien oder energieeffizienter Prozesse. Im Rahmen der EU-Taxonomie gewinnen OpEx zusätzlich an Bedeutung, da sie die Nachhaltigkeit operativer Tätigkeiten messbar machen und in die Bewertung einfließen, ob wirtschaftliche Aktivitäten ökologisch tragfähig sind.

# P

## **PEFC - Programme for the Endorsement of Forest Certification**

PEFC ist eine globale Organisation mit dem Ziel einer weltweit nachhaltigen Forstwirtschaft. Das Zertifizierungssystem gibt Standards für nachhaltige Waldbewirtschaftung vor.

## S

### **SBT – Science Based Targets**

Science Based Targets (SBT) sind wissenschaftlich fundierte Klimaziele, mit denen Unternehmen ihre Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens reduzieren. Entwickelt wird dieser Ansatz von der Science Based Targets Initiative (SBTi), einem Zusammenschluss führender Klimaschutzorganisationen. Im Gegensatz zu potenzialbasierten Zielsetzungen beruhen SBT auf wissenschaftlichen Emissionspfaden, die notwendig sind, um die globale Erwärmung deutlich zu begrenzen. Unternehmen, die sich zu SBT verpflichten, leisten damit einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz und signalisieren Transparenz sowie langfristige Verantwortung im Umgang mit Klimarisiken.

### **SDGs – Sustainable Development Goals**

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind 17 globale Ziele der Vereinten Nationen, die bis 2030 eine nachhaltige, gerechte und zukunftsfähige Entwicklung fördern sollen. Sie richten sich an Staaten, Unternehmen und die Zivilgesellschaft gleichermaßen und decken zentrale Themen wie Armutsbekämpfung, Bildung, Klimaschutz, Gleichstellung und verantwortungsvollen Konsum ab. JAF bekennt sich ausdrücklich zu den SDGs und leistet insbesondere zu jenen Zielen einen aktiven Beitrag, die für unser Geschäft besonders relevant sind: SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 15 (Leben an Land) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

## U

### **UNEP – United Nations Environment Programme**

Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) wurde 1972 gegründet und ist die führende Institution der UN für globale Umweltfragen. UNEP koordiniert die umweltpolitischen Aktivitäten innerhalb des UN-Systems, veröffentlicht wissenschaftlich fundierte Umweltstatusberichte und entwickelt internationale Strategien, Programme und politische Instrumente zum Schutz von Klima, Biodiversität, Ressourcen und Ökosystemen. Das Programm spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung nachhaltiger Entwicklung und beim Aufbau internationaler Umweltabkommen.

### **UNFCCC – United Nations Framework Convention on Climate Change**

Die UN-Klimarahmenkonvention (UNFCCC) ist ein internationales Abkommen der Vereinten Nationen, das 1994 in Kraft trat. Sie bildet die Grundlage für die globale Klimapolitik und hat das Ziel, eine gefährliche, vom Menschen verursachte Störung des Klimasystems zu verhindern. Die Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, Treibhausgasemissionen zu erfassen, Strategien zur Emissionsminderung zu entwickeln und sich regelmäßig über Fortschritte und Maßnahmen auszutauschen. Auf Basis der UNFCCC finden jährlich die Weltklimakonferenzen (COP) statt, auf denen zentrale Beschlüsse wie das Kyoto-Protokoll und das Pariser Abkommen verhandelt wurden.

### **UNGC – United Nations Global Compact**

Der United Nations Global Compact (UNGC) ist eine weltweite Initiative der Vereinten Nationen zur Förderung verantwortungsvoller und nachhaltiger Unternehmensführung. Unternehmen, die dem UNGC beitreten, verpflichten sich zur Einhaltung von zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Der UNGC versteht sich als Impulsgeber für Transformationsprozesse in Unternehmen und unterstützt deren Beitrag zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele, insbesondere der SDGs.

# W

## **Wesentlichkeitsanalyse**

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage jeder fundierten Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung. Sie dient dazu, jene nachhaltigkeitsbezogenen Themen zu identifizieren, die für das Unternehmen selbst sowie für seine Stakeholder besonders relevant sind. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden sowohl die Auswirkungen externer Nachhaltigkeitsfaktoren auf das Unternehmen als auch die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Gesellschaft bewertet. Das Ergebnis ist eine strukturierte Priorisierung zentraler Nachhaltigkeitsthemen, die als Orientierung für strategische Entscheidungen und für die inhaltliche Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsberichterstattung dient.



**IMPRESSUM:**

Medieninhaber und Herausgeber: JAF International Services GmbH, Gerbergasse 2, 2000 Stockerau,  
Verlagsort: 2000 Stockerau, Österreich | Hersteller: DMW Druck & Medienwerk GmbH, Wagenseilgasse 5, 1120 Wien  
Projektleitung: Connie Gaisbauer | Text & Redaktion: Gesa Hoffmann | Kreatives Konzept, Gestaltung & Produktion: Bernd Neuner









Holz ist unsere Welt