

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Gemäß CSRD und Berichtsstandards ESRS

Dr. Richard Gruppe





Copyright © 2024 **Sustainability& GmbH**

Veröffentlicht von der Sustainability& GmbH

<https://sustainabilityand.com/de>

Dieses Dokument ist ein Produkt der Sustainability& GmbH. Dieses Dokument ist ausschließlich für die bestimmten Personen und deren Empfänger zugänglich und darf nicht ohne ausdrückliche Zustimmung von der Sustainability& GmbH an Dritte weitergegeben werden. Bei Fragen kontaktieren Sie bitte die Sustainability& GmbH.

Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 511006 f | ATU 74437889

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	6
2.	ESRS 2 Allgemeine Angaben	7
2.1.	Liste der erfüllten Angabepflichten	7
2.2.	Tabelle aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben ..	7
2.3.	BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	7
2.4.	BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	8
2.5.	GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	9
2.6.	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	10
2.7.	GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme..	11
2.8.	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht & GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	11
2.9.	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	12
2.10.	SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	13
2.11.	SBM-3 – Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	14
2.11.1.	IROs E1 – Klimawandel.....	15
2.11.2.	IROs E2 – Umweltverschmutzung	16
2.11.3.	IROs S1 – Eigene Belegschaft.....	17
2.11.4.	IROs S4 – Verbraucher und Endnutzer	17
2.11.5.	IROs G1 – Unternehmenspolitik.....	17
2.12.	IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	18
2.13.	IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	20
3.	Umweltinformationen	21
3.1.	ESRS E1 – Klimawandel	21
3.1.1.	E1 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	21
3.1.2.	E1-1, E1-2: Übergangsplan und Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	21
3.1.3.	E1 SBM-3: Angaben und Resilienzanalyse zum klimabezogenen physischen Risiko und klimabezogenen Übergangsrisiken	24
3.1.4.	E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien.....	24
3.1.5.	E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz.....	29

3.1.6.	E1-5: Energieverbrauch und Energiemix	29
3.1.7.	E1-6: THG-Emissionen	30
3.1.8.	E1-7: Abbau von THG und Projekte zur Verringerung von THG, finanziert durch CO ₂ -Gutschriften	32
3.1.9.	E1-8: Interne CO ₂ -Bepreisung	33
3.2.	ESRS E2 – Umweltverschmutzung	33
3.2.1.	E2.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung.....	33
3.2.2.	E2-1 Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung.....	33
3.2.3.	E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	34
3.2.4.	E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung.....	35
3.2.5.	E2-4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	35
3.2.6.	E2-5 Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	37
4.	Sozialinformationen.....	38
4.1.	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	38
4.1.1.	ESRS S1 SBM-3– Eigene Belegschaft – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	38
4.1.2.	S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	39
4.1.3.	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von ArbeitnehmerInnenvertretern in Bezug auf Auswirkungen	42
4.1.4.	S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	43
4.1.5.	S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche IORs sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	44
4.1.6.	S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher IROs.....	45
4.1.7.	S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens.....	45
4.1.8.	S1-9 Diversitätsparameter	46
4.1.9.	S1-10 Angemessene Entlohnung.....	47
4.1.10.	S1-12 Menschen mit Behinderungen.....	47
4.1.11.	S1-13 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	47
4.1.12.	S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit.....	48
4.1.13.	S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	48

4.1.14.	S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	48
4.1.15.	S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten.....	49
4.2.	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer.....	50
4.2.1.	SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	50
4.2.2.	S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	50
4.2.3.	S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen.....	51
4.2.4.	S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	52
4.2.5.	S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche IROs sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	52
4.2.6.	S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher IROs	53
5.	Governance-Informationen.....	54
5.1.	ESRS G1 – Governance.....	54
5.1.1.	G1 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.....	54
5.1.2.	G1-1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur...54	
5.1.3.	G1-2: Management der Beziehung zu Lieferanten.....	56
5.1.4.	G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung.....	56
5.1.5.	G1-4: Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle/ Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung.....	56
5.1.6.	G1-5: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	56
5.1.7.	G1-6: Zahlungspraktiken	57
	Anhang A	58
6.	Abkürzungen	59
7.	Quellen.....	60
8.	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	61
8.1.	Abbildungsverzeichnis.....	61
8.2.	Tabellenverzeichnis.....	61

1. Einleitung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf Basis der von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) herausgegebenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Alle in den Abschnitten Environmental (E), Social (S) und Governance (G) enthaltenen Themen und Unterthemen wurden gemäß der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet.

Die Analyse der Auswirkungen, Chancen und Risiken der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte hat ergeben, dass die Kapitel E1 – Klimawandel, E2 – Umweltverschmutzung, S1 – Eigene Belegschaft, S4 – Verbraucher und Endnutzer sowie G1 – Governance als wesentlich einzustufen sind. Diese Kapitel reflektieren die Bereiche, in denen die Dr. Richard Gruppe (i.d.F. auch Dr. Richard) den größten Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft hat und in denen die größten Risiken sowie Potenziale für das Unternehmen und seine Stakeholder liegen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben den Fokus der strategischen Nachhaltigkeitsbestrebungen der Dr. Richard Gruppe klar definiert und zeigen auf, wo gezielte Maßnahmen und Berichterstattungen notwendig sind, um eine nachhaltige Entwicklung im Unternehmen voranzutreiben und den Anforderungen der ESRS gerecht zu werden.

2. ESRS 2 Allgemeine Angaben

2.1. Liste der erfüllten Angabepflichten

Im Rahmen dieses Berichts wurden die Angabepflichten der Kapitel ESRS 2, E1, E2, S1, S4 und G1 erfüllt.

2.2. Tabelle aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Derzeit sind keine Datenpunkte enthalten, die explizit aus anderen Rechtsvorschriften stammen.

2.3. BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

[§§3, 5] Allgemeine Grundlagen

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf derselben Konsolidierungsebene, wie die finanzielle Berichterstattung der Dr Richard Bus GmbH erstellt. Es werden keine Tochtergesellschaften von der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgeschlossen.

Von der Möglichkeit, bestimmte Informationen über geistiges Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnisse auszulassen wurde kein Gebrauch gemacht. Die Errichtung von Ladestationen ist auf die Anschaffung von Elektrobussen abgestimmt. Die Ausrüstung der Gebäude mit Photovoltaik-Anlagen (PV - Anlagen) befindet sich in Umsetzung. Technische Details und Kosten sind in einem detaillierten Investitionsplan (Mehrjahresumstellungsplan) für Flotte und Infrastruktur je Standort festgelegt und werden laufend überwacht. Der Mehrjahresumstellungsplan wird von der Geschäftsführung mit den jeweiligen Abteilungen erarbeitet und Anhand der Kennzahlen:

- Anteil umgestellter Fahrzeuge der Flotte;
- Treibstoffart (Diesel, HVO100, Strom);
- Energiemenge (Liter, kWh);

Überwacht.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird im Nachhaltigkeitsbericht betrachtet. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette wird bei der Betrachtung von Umweltauswirkungen vor allem bei der Rohstoff- und Energiegewinnung berücksichtigt. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind die Auswirkungen auf Endnutzer Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung. In der Bewertung der wesentlichen Umwelt- und sozialen Aspekte, Chancen und Risiken wurden diese ebenso betrachtet und ergeben so ein Gesamtbild über die Auswirkungen, Risiken und Chancen bei Dr. Richard.

2.4. BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

[§9] Zeithorizonte

Von den kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten des ESRS 1¹ wurde nicht abgewichen.

[§10, 11] Schätzungen zur Wertschöpfungskette und Ergebnisunsicherheiten

Um Umweltkennzahlen nicht nur für die eigenen, direkten Auswirkungen, sondern auch für die vorgelagerte Wertschöpfungskette angeben und quantifizieren zu können, wurden Emissionsfaktoren zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) gemäß der internationalen Norm ISO 14064-1 ermittelt und recherchiert. Eine vollständige Liste der ausgewählten Emissionsfaktoren und ihrer Quellen ist im THG-Bericht von Dr. Richard enthalten.²

Die Emissionsfaktoren werden jährlich aktualisiert und entsprechend der gängigen Praxis recherchiert. Die Genauigkeit der Emissionsfaktoren wird sich mittelfristig verbessern, wenn Lieferanten Informationen über die Umweltauswirkungen ihrer Produkte veröffentlichen. Durch eine konservative Wahl der Emissionsfaktoren wird sichergestellt, dass eine Verbesserung der Lieferantendaten nicht zu einer zu niedrigen Angabe in der Vergangenheit führt.

Die Umweltauswirkungen der Dr. Richard Gruppe werden überwiegend in den eigenen Aktivitäten verursacht. Messgrößen und Aktivitätsdaten liegen in guter oder sehr guter Datenqualität vor, da diese auf Aufstellungen, Abrechnungen oder Auszügen aus elektronischen Systemen basieren.

[§13 und §14] Änderungen und Fehler aus früheren Berichtsperioden

Im Vergleich zum Bericht des Geschäftsjahres 2023 wurden im vorliegenden Bericht folgenden Anpassungen³ vorgenommen:

- Doppelnennungen wurden nach Möglichkeit zusammengefasst;
- wenn praktikabel, werden Verweise genutzt;
- eine Klimarisiko- und Resilienzanalyse gemäß der Anforderungen der EU-Taxonomie (EU) 2020/852 wurde erarbeitet;
- ein fundierter Dekarbonisationspfad gemäß ESRS EI-1 wurde erarbeitet

¹ ESRS 1 Abschnitt 6.4: kurzfristiger Zeithorizont 1 Jahr (gleich dem Berichtszeitraum), mittelfristiger Zeithorizont bis zu 5 Jahre und langfristiger Zeithorizont mehr als 5 Jahre.

² Corporate Carbon Footprint, Treibhausgasbericht für das Jahr 2023 nach ISO 14064-1, Dr. Richard Bus GmbH, Mai 2024

³ ESRS Revision: Progress Report as of 20 June 2025, Konzepte, Maßnahmen und Ziele sind jeweils nur einmal und nur dann anzugeben, wenn sie vorhanden sind und sich auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte beziehen. Zur besseren Lesbarkeit und Integration können Detailinformationen oder Verweise auf andere Teile des Berichts genutzt werden, um Wiederholungen zu reduzieren.

[§§17a - e] Stufenweise Einführung von Angabepflichten

Dr. Richard überschreitet die durchschnittliche Zahl von 750 Beschäftigten, wodurch die Phase-in Zeiträume für ESRS S1 und S4 nicht relevant sind, und die Datenanforderungen dieser Standards berichtet werden.

2.5. GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

[§§21] Angaben zur deren Zusammensetzung

Die Dr. Richard Gruppe wird von einer Geschäftsführung, bestehend aus zwei Männern und einer Frau, geleitet. Es gibt keine nicht geschäftsführenden Mitglieder in den Leitungsorganen. Im April 2025 wurde ein Aufsichtsrat, bestehend fünf Männern und einer Frau, eingerichtet. Mehrere Mitglieder des Führungsteams sind, über den Austrian Business Circle, zertifizierte ESG-Manager. Weitere Informationen zu den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen können dem Jahresabschluss entnommen werden.

In allen Betrieben von Dr. Richard gibt es Betriebsräte, insgesamt sind über 50 Betriebsräte für die Vertretung der Mitarbeitenden zuständig. Drei Betriebsräte sind hauptamtlich freigestellt.

[§22] Aufgaben und Zuständigkeiten

In der Geschäftsführung sind Ulrike Schandl (sie löste im Oktober 2024 Herrn Werner Gumprecht ab), Lukas Hackl und Markus Sax für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zuständig. Darüber hinaus sind die Bereiche Konsolidierung und Steuern, Legal und Compliance, Technik und Personal mit der Überwachung betraut.

Durch die Durchführung der CSRD-Wesentlichkeitsanalyse, dem CSRD-Reporting, Strategie-Sitzung der Geschäftsführung und durch das interne Kontrollsystem werden die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Dr. Richard Gruppe überwacht und gesteuert.

Die Verwaltungs- und Leitungsorgane werden durch ein unterjähriges Reporting über den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen und Nachhaltigkeitsziele informiert. So wird beispielsweise der mehrjährige Umstellungsfahrplan auf E-Mobilität im Rahmen des mehrjährigen Investitionsbudgets durch das Investitionscontrolling oder die Überwachung geschlechtsunabhängiger Bezahlung durch HR überwacht.

[§23] Fähigkeiten und Fachkenntnisse

Die Sicherstellung geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Dr. Richard erfolgt auf mehreren Ebenen. Im Bereich des direkten Fachwissens der Leitungsorgane verfügt ein Mitglied der dreiköpfigen Geschäftsführung über eine zertifizierte ESG-Manager-Ausbildung des Austrian Business Circle. Die Besetzung der Führungsorgane folgt dabei einem komplementären Ansatz, bei dem sich die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder gezielt ergänzen. Diese Expertise wurde durch die Etablierung des Aufsichtsrats im April 2025 weiter ausgebaut.

Der Zugang zu internem Fachwissen wird durch dedizierte Funktionen sichergestellt. Dazu gehört die erfolgte Einrichtung der neuen Stabstelle für Legal und Compliance im zweiten Halbjahr 2024, die technische Leitung für Umwelt- und Klimathemen sowie die erfolgte Weiterentwicklung der HR-Abteilung zu einer "Human Relations Abteilung" mit verstärktem Fokus auf Personalentwicklung. Besonders wichtig ist auch die starke Einbindung der über 50 Betriebsräte, die ihre Expertise, unter anderem in sozialen Themen, einbringen.

Das interne Fachwissen wird durch externe Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich erweitert. Hierzu unterhält Dr. Richard eine Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien im Bereich der Führungskräfteentwicklung, führt regelmäßige Schulungen zur Kompetenzentwicklung durch und bindet bei Bedarf externe Berater für spezifische ESG-Themen ein.

Die vorhandenen Kompetenzen sind direkt mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens verknüpft. So wird technische Expertise für die Transformation zur E-Mobilität und den Ausbau erneuerbarer Energien vorgehalten, HR-Kompetenzen decken die Bereiche MitarbeiterInnenentwicklung und Diversität ab, Compliance-Wissen sichert Good Governance und betriebswirtschaftliche Expertise ermöglicht die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Geschäftsentscheidungen.

Koordination und Weiterentwicklung dieser Kompetenzen erfolgen durch monatliche Management-Meetings, zukünftig quartalsweise Aufsichtsratssitzungen sowie regelmäßige Strategie-Sitzungen.

2.6. GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

[§26] Reporting

Gesellschafter und Geschäftsführung werden durch ein monatliches Reporting des Controllings informiert und der Aufsichtsrat quartalsweise unterrichtet.

In den monatlichen Sitzungen mit den Gesellschaftern werden auch ESG-Themen diskutiert. Themen wie Dringlichkeiten, bauliche Machbarkeiten und organisatorische Kapazitäten werden erörtert. Ergänzend dazu finden monatlich Projektlenkungsausschüsse statt, in denen der aktuelle Projektstatus präsentiert und Fortschritte sowie Herausforderungen besprochen werden.

Hauptthemen sind Status und Planung der Transformation hin zu einer erneuerbaren Busflotte und der möglichen Erweiterung der Unternehmenstätigkeit, die sich daraus ergeben kann.

2.7. GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

[§29] Anreizsysteme der Geschäftsführung

In der Managementebene gibt es variable Vergütungsbestandteile, die von der Erreichung von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängen. Für die Genehmigung oder Änderung der Bedingungen der Anreizsysteme sind auf der Managementebene die GeschäftsführerInnen und für die Geschäftsführung die Gesellschafter zuständig. Die Mitglieder der Geschäftsführung haben derzeit keinen Vergütungsanteil mit Nachhaltigkeitsbezug. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Erfolg des Unternehmens von der Umsetzung der Transformation abhängt, die für sich genommen zu großen Teilen aus Nachhaltigkeitszielen besteht.

2.8. GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht & GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

[§§30, 32] Sorgfaltspflicht

Die Dr. Richard Gruppe implementiert schrittweise ein umfassendes Sorgfaltspflichtverfahren, das alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte abdeckt. Grundlage für das Sorgfaltspflichtverfahren und den Risikobewertungsansatz bildet eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse, die sowohl Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft als auch finanzielle Risiken und Chancen berücksichtigt. Dabei wurden über 100 verschiedene Aspekte bewertet, aus denen sich 34 wesentliche Impacts, Risks and Opportunities (IROs) ergaben. Die Bewertung erfolgt anhand klar definierter Kriterien wie Eintrittswahrscheinlichkeit, finanzielles Ausmaß und Unabänderlichkeit der Auswirkungen. Jährlich findet eine Bewertung statt, um relevante Veränderungen frühzeitig zu erkennen.

Ein zentrales Element des Sorgfaltspflichtverfahrens ist das Risikomanagement und interne Kontrollsystem, das mit Einrichtung der Stabstelle Legal und Compliance im zweiten Halbjahr 2024 verstärkt wurde und, im Rahmen der Compliance-Anforderungen systematisch und laufend, auch um ESG-Aspekte, weiterentwickelt wird. Die Überwachung erfolgt durch monatliche Sitzungen mit den Gesellschaftern, in denen ESG-Themen besprochen werden. Zusätzlich finden monatliche Projektleitungsausschüsse statt, die den Status laufender Nachhaltigkeitsinitiativen überwachen.

Die Verantwortlichkeiten sind klar geregelt: Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung, unterstützt durch dedizierte Abteilungen wie Legal und Compliance, Technik und Human Relations sowie die Bereiche IKS und Risikomanagement. Seit 2025 wird zusätzlich ein Aufsichtsrat die Überwachung der ESG-Aktivitäten verstärken. Die operative Umsetzung wird durch ein monatliches Controlling-Reporting sowie regelmäßige Audits überprüft.

Zur Minimierung negativer Auswirkungen und Risiken entwickelt Dr. Richard konkrete Maßnahmenpläne. Diese umfassen unter anderem die Umstellung auf nachhaltige Antriebsformen, die Installation von PV-Anlagen und Ladeinfrastruktur sowie umfassende Schulungsprogramme für MitarbeiterInnen. Im Mehrjahresumstellungsplan werden relevante Kriterien festgelegt und überwacht.

Ein wesentlicher Bestandteil des Sorgfaltspflichtverfahrens ist auch der intensive Dialog mit den Stakeholdern. Dieser erfolgt über regelmäßige Konsultationen mit Betriebsräten, Kunden und Geschäftspartnern.

Details zu den einzelnen Aspekten des Sorgfaltspflichtverfahrens finden sich in den entsprechenden thematischen Kapiteln dieses Berichts, in denen konkrete Maßnahmen und Ergebnisse ausführlich dargestellt werden.

[§36 a – e] Risikomanagement

Das Risikomanagement- und interne Kontrollsystem bei der Dr. Richard Gruppe wird laufend weiterentwickelt, wobei ESG-Aspekte ebenfalls in die bestehenden Strukturen integriert werden. Das bisherige interne Kontrollsystem konzentrierte sich hauptsächlich auf Buchhaltungs- und Zahlungsprozesse. Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde es nun um ESG-relevante Kontrollmechanismen erweitert.

Zu den wichtigsten identifizierten Risiken zählen die Herausforderungen der Transformation hin zu nachhaltigen Antriebstechnologien, mögliche regulatorische Änderungen im Bereich der CO₂-Bepreisung sowie Datenschutz- und Compliance-Risiken. Der schrittweise Umstieg auf alternative Kraftstoffe (HVO100) und Elektromobilität, begleitet von entsprechenden Investitionen in Infrastruktur und MitarbeiterInnenqualifikation dienen sowohl der proaktiven strategischen Ausrichtung als auch der Reduktion von Risiken.

Die Integration der Risikobewertungsergebnisse erfolgt durch monatliche Sitzungen mit den Gesellschaftern sowie regelmäßige Projektlenkungsausschüsse (PLA), in denen der Fortschritt der Transformationsprojekte überwacht wird. Das Controlling erstellt monatliche Berichte, die auch ESG-relevante Kennzahlen enthalten.

Die regelmäßige Berichterstattung an die Führungsorgane wird durch ein standardisiertes Risikomanagement-System strukturiert, das basierend auf den Compliance-Anforderungen abgebildet ist. Die vergangene, anlassbezogene Risikoberichterstattung wurde durch eine systematische und regelmäßige Berichterstattung ersetzt.

2.9. SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

[§40] Strategie zu den Nachhaltigkeitsaspekten

Die Beschreibung der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sowie deren Märkte sind im Jahresabschluss umfassend dokumentiert. Maßnahmen zur Reduzierung wesentlicher Auswirkungen und Risiken sowie zur Realisierung von Chancen sind in den jeweiligen thematischen ESRS-Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts dokumentiert. In diesen sind auch die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele auf wichtige Produkt- und Dienstleistungsgruppen beschrieben.

Die Anzahl von Beschäftigten ist im Kapitel ESRS S1 dargelegt.

Dr. Richard ist nicht in der Exploration, Verarbeitung oder dem Handel mit fossilen Brennstoffen, der Herstellung von Chemikalien, umstrittenen Waffen oder dem Anbau von Tabak tätig.

Die Positionierung der Dr. Richard Gruppe entlang ihrer Wertschöpfungskette und die Beschreibung des Geschäftsmodells können dem Jahresabschluss entnommen werden.

2.10. SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

[§45] Einbeziehung von Stakeholdern

Dr. Richard hat im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung eine Stakeholder-Analyse durchgeführt und dabei 17 zentrale Interessengruppen identifiziert. Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen öffentliche Stellen, gefolgt von Eigentümern/Investoren, MitarbeiterInnen, Auftraggebern und der Öffentlichkeit sowie Start-ups.

Die Einbindung der Stakeholder erfolgt auf verschiedenen Ebenen und durch unterschiedliche Kommunikationskanäle. Mit den MitarbeiterInnen findet ein regelmäßiger Austausch durch Schulungen, Betriebsratskonferenzen und MitarbeiterInnengespräche statt. Für die Kommunikation werden verschiedene Kanäle wie ein Intranet, Betriebsmitteilungen, eine Webcom App für Dienstpläne und vierteljährliche Newsletter genutzt. Besonders intensiv ist der Austausch zwischen MitarbeiterInnen, Betriebsräten und Management, wobei letztere sich zumindest vierteljährlich treffen.

Die Integration der Stakeholder-Interessen in die Unternehmensstrategie zeigt sich besonders in der Transformation hin zu erneuerbaren Energien und E-Mobilität. Monatliche Sitzungen mit den Gesellschaftern sowie Projektlenkungsausschüsse gewährleisten dabei eine enge Abstimmung zwischen operativem Busbetrieb und der notwendigen Infrastrukturentwicklung.

Die Themen mit dem größten Stakeholder-Interesse sind der Datenschutz, das Unfallrisiko im Straßenverkehr, die THG-Emissionen sowie die Umstellung auf nachhaltige Kraftstoffe und Elektromobilität. Auch die Rolle als Anbieter für klimaschonenden öffentlichen Personenverkehr und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind wichtige Themen für die Stakeholder.

Der bisher als „MA-Zeitung“ bekannte Newsletter wird ab 2025 durch ein Projekt zur Einführung einer MA-App abgelöst, die als zentrale Plattform interne Kommunikations- und Serviceleistungen bündelt, bidirektionale Interaktion wie Chats, Broadcasts und Umfragen ermöglicht und mittelfristig auch das bislang genutzte „Intranet Confluence“ ersetzt.

Anfang 2025 startete das Projekt zur Einführung einer MitarbeiterInnen-App als zentrale Plattform für digitale, bidirektionale Kommunikation, die bestehende Tools wie Intranet Confluence ablösen soll und vielfältige MA-Leistungen sowie interaktive Funktionen wie Chats, Broadcasts und Umfragen bündelt. Gleichzeitig wurden im Bereich der Personalentwicklung neue Angebote geschaffen: Das Lehrlingsprogramm wurde um Klimaschutz sowie Alltagskompetenzen in Bildung und Finanzen erweitert, ab Herbst 2025

steht mit Ubimaster kostenfreie digitale Nachhilfe für die Kinder der Mitarbeitenden bereit, und ab Juli 2025 werden Webinare zu IT-, Compliance- und Verhaltensrichtlinien für alle Beschäftigten angeboten. Zur Stärkung der Führungskompetenzen finden ein spezielles Führungskräfte-seminar sowie verstärkte Schulungen direkt in den Betrieben statt. MitarbeiterInnen profitieren zudem von vergünstigten Einkaufsmöglichkeiten bei Partnerunternehmen wie zum Beispiel Metro, Samsung und weitere Corporate Benefits. Seit Jänner 2025 erhalten alle Angestellten digitale Essensgutscheine. Die angestrebte Zertifizierung als „Great Place to Work“ geht einher mit verstärkten MitarbeiterInnenbefragungen, die ab einer Zufriedenheitsrate von 75% die Zertifizierung ermöglichen.

Im Human Relations wurde die personelle Kapazität von vier auf zwölf Mitarbeitende in den letzten drei Jahren deutlich erhöht. Außerdem wird ein Zuschuss zur Kinderbetreuung angeboten, dessen Inanspruchnahme jedoch noch ausbaufähig ist. In Zusammenarbeit mit der Unicredit werden kostenlose Bankkonten sowie Dienstgeberdarlehen mit attraktiven Konditionen bereitgestellt.

SBM-3 – Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[§48a – h] IROs

In den folgenden Kapiteln und Tabellen sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) aufgelistet, die aufgrund der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Die IROs wurden den einzelnen ESRS-Kapiteln zugewiesen und es wird veranschaulicht, ob diese der eigenen Tätigkeit oder aus der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette entstammen.

Der Dieselverbrauch der überwiegend fossil betriebenen Busflotte stellt die größte Umweltauswirkung dar. Diese verursacht THG-Emissionen und Luftschadstoffe, wie Methan oder Stickoxide, welche Auswirkungen auf Klima, Menschen und die Umwelt haben. Die Umstellung der Busflotte auf Elektromobilität stellt eine finanzielle Herausforderung dar, die zu Veränderungen der CAPEX und OPEX führen wird.

Festzuhalten ist jedenfalls, dass auch ein fossil betriebener Nah- und Überlandverkehr einen wesentlich geringeren Treibhausgas- und Schadstoffausstoß pro Personenkilometer verursacht als Individualverkehr mit herkömmlichen PKW.

Die Umstellung auf einen klimaschonenden Personenverkehr birgt die Chance, dass Verschiebungen vom Individualverkehr zu mehr öffentlichem Nah- und Fernverkehr stattfinden.

Die größten finanziellen Herausforderungen ergeben sich für die Dr. Richard Gruppe aus der notwendigen Umstellung des Fuhrparks auf nachhaltige Antriebstechnologien. Die geplante Umstellung der gesamten Busflotte ist im Dekarbonisationspfad, Kapitel EI-3 dargelegt. Zusätzlich zur Fahrzeugumstellung auf die teureren elektrisch betriebenen Busse

sind erhebliche Investitionen in die IT- und Lade-Infrastruktur und optional in PV-Anlagen erforderlich.

Als rasch umsetzbare Maßnahmen zur THG-Reduktion setzt Dr. Richard auf den Einsatz von HVO100 (hydriertes Pflanzenöl) als Kraftstoff. Im Geschäftsjahr 2024 wurde an sieben eigenen Tankstellen ca. ein Drittel des Kraftstoffbedarfs durch HVO100 gedeckt. Die vollständige Umstellung auf Elektroantrieb würde langfristig sogar eine Reduktion der Treibhausgase um 99% ermöglichen.

Die Transformation wirkt sich auch auf die Betriebskosten aus. Während einerseits Einsparungen beim Energieverbrauch erwartet werden, entstehen andererseits neue Aufwendungen für IT- und Lade-Infrastruktur und deren Wartung. Die Umstellung erfordert zudem Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Werkstattpersonals, da sich die Anforderungen an die Wartung und Reparatur der Fahrzeuge grundlegend ändern werden. Die WKS Schulungstage wurden von 31 im Jahr 2023 auf 103 im Jahr 2024 gesteigert.

Bekannte, finanzielle Risiken für die bestehende Infrastruktur ergeben sich auch aus dem verstärkten Auftreten von Starkwetterereignissen und Naturkatastrophen, die im Rahmen einer umfassenden Klimarisiko- und Resilienzanalyse erarbeitet wurden. Die Bewertung der erkannten Risiken stützt sich auf den Bestandwert, die Eintrittswahrscheinlichkeit und den potenziellen Schaden. Zusammenfassend ist heute von einem sehr geringen Risiko auszugehen, dass sich jedoch mit fortlaufender Änderung der klimatischen Bedingungen erhöhen wird.⁴

Weitere finanzielle Risiken ergeben sich aus möglichen regulatorischen Änderungen wie der Verschärfung von CO₂-Bepreisungssystemen oder verschärften Abgasnormen. Diese könnten zusätzliche Investitionen oder höhere laufende Kosten nach sich ziehen. Gleichzeitig bieten sie aber auch Chancen, da Dr. Richard durch frühzeitige Anpassung Wettbewerbsvorteile bei öffentlichen Ausschreibungen erzielen kann.

2.10.1. IROs E1 – Klimawandel

IRO	Thema	Einteilung	Beschreibung
E1 – Klimawandel			
Chance	Anpassung an den Klimawandel	Eigene, nachgelagert	Klimaschonender öffentlicher Personenverkehr durch Reduktion des Individualverkehrs und klimafreundliche Antriebsarten – Überlandverkehr
Chance	Anpassung an den Klimawandel	Eigene, nachgelagert	Klimafreundlicher ÖPNV durch Reduktion des Individualverkehrs und klimafreundliche Antriebsarten – Nahverkehr
Negative Auswirkung	Klimaschutz	Vorgelagert, eigene	Rund 54.400 t CO ₂ e THG-Emissionen
Risiko	Klimaschutz	Vorgelagert, eigene	Emissionshandelssysteme für CO ₂ , CBAM und Dekarbonisation
Chance	Klimaschutz	Eigene	Eigene erneuerbare Energie
Risiko	Klimaschutz	Eigene	Umstellung der Busse auf Elektromobilität

⁴ WP1 results Sustainability&_CLIMADA_Technologies,
WP2 results Sustainability&_CLIMADA_Technologies

Risiko	Klimaschutz	Eigene	Umstellung von Erdgas auf Fernwärme oder Wärmepumpen
Negative Auswirkung	Energie	Eigene	Hoher Energieverbrauch durch Fernwärme und Erdgas
Negative Auswirkung	Energie	Eigene	Hoher Energieverbrauch durch Diesel

Tabelle 1: Wesentliche IROs E1 – Klimawandel.

2.10.2. IROs E2 – Umweltverschmutzung

IRO	Thema	Einteilung	Beschreibung
E2 – Umweltverschmutzung			
Negative Auswirkung	Luftverschmutzung	Eigene	Hohe CH ₄ (Methan) Emissionen durch die Dieselerbrennung
Negative Auswirkung	Luftverschmutzung	Eigene	Hohe NO _x (Stickoxid) Emissionen durch die Dieselerbrennung
Negative Auswirkung	Luftverschmutzung	Eigene	Hohe N ₂ O (Lachgas) Emissionen durch die Dieselerbrennung
Risiko	Luftverschmutzung	Eigene	Verschärfte Auflagen zu Luftschadstoffemissionen
Negative Auswirkung	Bodenverschmutzung	Vorgelagert	Flächenverbrauch durch die Infrastruktur
Negative Auswirkung	Mikroplastik	Eigene	Abrieb von Reifen eine der größten Quellen von Mikroplastik

Tabelle 2: Wesentliche IROs E2 – Umweltverschmutzung.

2.10.3. IROs S1 – Eigene Belegschaft

IRO	Thema	Einteilung	Beschreibung
S1 – Eigene Belegschaft			
Auswirkung und Opportunität	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Eigene	Schulungen und Kompetenzentwicklung
Risiko	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Eigene	Risiken durch Datenverlust und Datenschutzverletzung

Tabelle 3: Wesentliche IROs S1 – Eigene Belegschaft.

2.10.4. IROs S4 – Verbraucher und Endnutzer

IRO	Thema	Einteilung	Beschreibung
S4 – Verbraucher und Endnutzer			
Auswirkung	Kinderschutz	Nachgelagert	Sicherheit der Fahrgäste
Auswirkung	Mobilität	Eigene, nachgelagert	Zugang zur Mobilität im Nah- und Überlandverkehr
Auswirkung und Risiko	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Eigene, nachgelagert	Barrierefreier Zugang zu Mobilität
Auswirkung	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Eigene, nachgelagert	Gesellschaftliche Inklusion durch günstige Transportmöglichkeiten im Nah- und Überlandverkehr

Tabelle 4: Wesentliche IROs S4 – Verbraucher und Endnutzer.

2.10.5. IROs G1 – Unternehmenspolitik

IRO	Thema	Einteilung	Beschreibung
G1 – Unternehmenspolitik			
Risiko	Unternehmenskultur	Vorgelagert, eigene, nachgelagert	Eine zu starre Unternehmenspolitik, die nicht flexibel auf Veränderungen in der Marktlandschaft, Technologie oder gesellschaftlichen Erwartungen reagiert, kann das langfristige Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit gefährden
Risiko	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Vorgelagert, eigene, nachgelagert	Gute Lieferantenbeziehungen und Zahlungspraktiken und die Kontrolle der Einhaltung des Code of Conducts. Regelmäßige Lieferantenbewertung anhand von aktuellem Code of Conduct
Risiko	Korruption und Bestechung	Vorgelagert, eigene, nachgelagert	Antikorruptionsmaßnahmen in CoC und Compliance einführen und überwachen
Risiko	Korruption und Bestechung	Vorgelagert, eigene, nachgelagert	Aufgedeckte Korruption kann zu Verlust von Reputation und damit von Kunden führen

Tabelle 5: Wesentliche IROs G1 – Unternehmenspolitik.

2.11. IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[§53] Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde anhand eines dreistufigen Prozesses durchgeführt. Der angewandte Prozess stützt sich auf den Anforderungen der ESRS 1 Kapitel 3.4, Wesentlichkeit der Auswirkungen, und Kapitel 3.5, finanzielle Wesentlichkeit und ist in Abbildung 1 schematisch dargestellt.

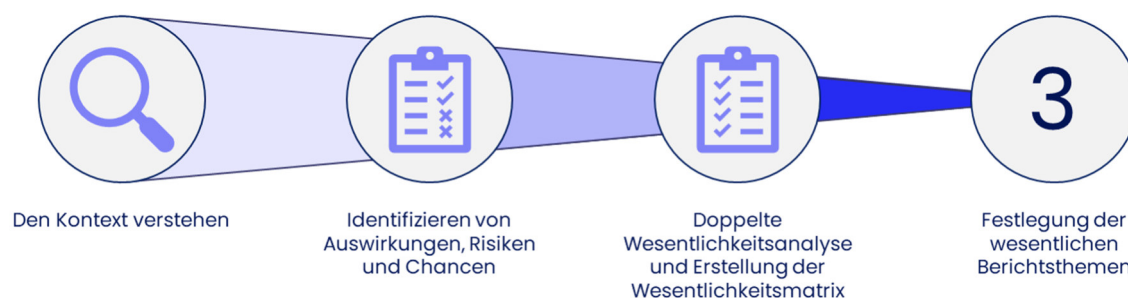


Abbildung 1: Ablauf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

Im ersten Schritt wurde das Umfeld der Geschäftstätigkeit von Dr. Richard analysiert. Die Geschäftsaktivitäten wurden erfasst und mit Kontextinformationen über die Branche wurden mögliche Auswirkungen und Risiken untersucht. Die Sektor Analysen UNEPFI Impact Mappings⁵ und ENCORE Impact Assessment⁶ wurden zusammen mit den Anforderungen der EU-Taxonomie⁷ in die Kontextanalyse aufgenommen.

Im zweiten Schritt wurden die Auswirkungen der Dr. Richard Gruppe auf Umwelt und Soziales sowie die finanziellen Risiken und Chancen, die aus Umwelt, Sozialem oder Governance auf Dr. Richard wirken, untersucht. Diese Analyse wurde mit Hilfe der Kontextinformationen aus Schritt eins und der Liste der Nachhaltigkeitsaspekte des ESRS 1 AR16 durchgeführt. Alle Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden den ESRS-Kapiteln zugewiesen und eine Long-List aller IROs, auf Basis der Empfehlungen zur Durchführung durch die EFRAG, erstellt.⁸

Da die Themen zur doppelten Wesentlichkeit und zu den Beurteilungsanforderungen sehr umfangreich sind, wurde die Anzahl und die Gruppen der Stakeholder, die an der Beurteilung der nachhaltigkeitsbezogenen IROs beteiligt sind, auf interne Fachpersonen beschränkt. Es wurde zusätzlich untersucht, auf welche Stakeholder sich die meisten

⁵ <https://www.unepfi.org/impact/impact-radar-mappings/impactmappings/>

⁶ <https://encorenature.org/en>

⁷ Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088

⁸ Siehe Anhang A

wesentlichen IROs auswirken und welche Stakeholder die meisten Interessen an Informationen über IROs benötigen.

Der Fokus liegt bei Dr. Richard vor allem auf den Kernaktivitäten des Personentransports und den damit verbundenen Umwelt- und Sicherheitsaspekten. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei dem städtischen Linien- und Überlandverkehr, wo die Umstellung auf emissionsfreie Antriebe aufgrund der hohen Luftverschmutzung und strengerer regulatorischer Anforderungen prioritär behandelt wird.

Geografisch konzentrieren sich die untersuchten Aktivitäten auf Österreich. In Bezug auf Geschäftsbeziehungen wird besonders auf die Zusammenarbeit mit öffentlichen Auftraggebern geachtet, da diese etwa 80% des Umsatzes ausmachen und zunehmend Nachhaltigkeitskriterien in ihre Ausschreibungen einbeziehen. Die Lieferantenbeziehungen werden ebenfalls intensiv geprüft, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von Compliance-Richtlinien und die Fähigkeit, die Transformation zu nachhaltigen Technologien zu unterstützen.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sind in Abbildung 2 dargestellt. Im violetten Bereich oben und rechts in der Grafik sind die wesentlichen Berichtskapitel gemäß der ESRS-Kapitel dargestellt. Im grauen Bereich sind Berichtskapitel dargestellt, auf die oder die auf die Dr. Richard Gruppe einen Einfluss hat, die aber nicht als wesentlich eingestuft wurden. Die restlichen Kapitel im weißen Bereich wurden als nicht wesentlich eingestuft.

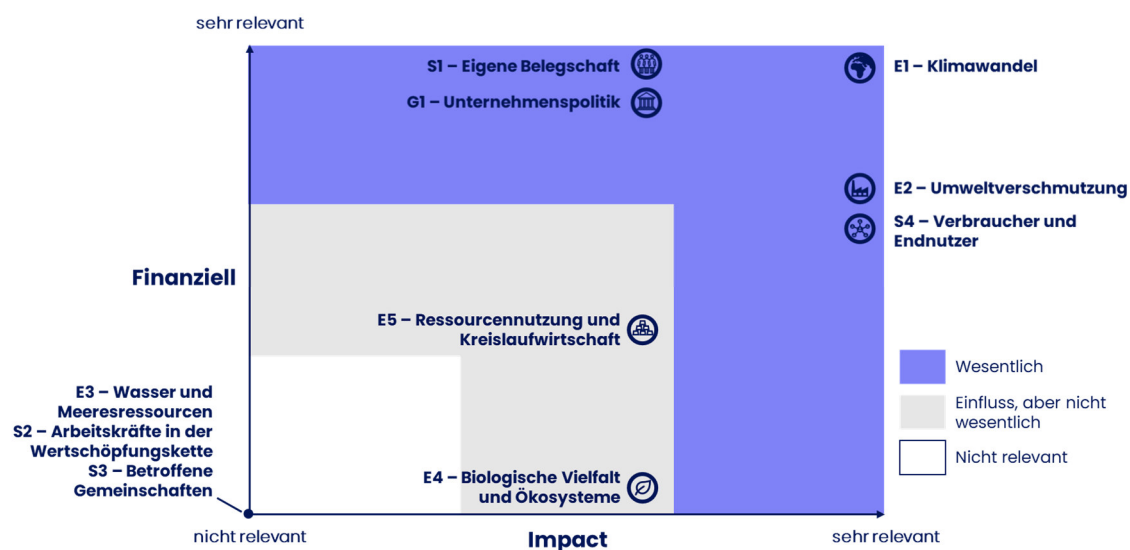


Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix und Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse für die Dr. Richard Gruppe.

2.12. IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

[§56]

Im folgenden Nachhaltigkeitsbericht sind die Angabepflichten der wesentlichen ESRS-Kapitel E1 – Klimawandel, E2 – Umweltverschmutzung, S1 – Eigene Belegschaft, S4 – Verbraucher und Endnutzer sowie G1 – Governance enthalten.

3. Umweltinformationen

Für Dr. Richard sind die Umweltthemen der ESRS-Kapitel E1 – Klimawandel und E2 – Umweltverschmutzung von besonderer Bedeutung. Diese Themenbereiche spiegeln die Auswirkungen wider, die das Unternehmen auf die Umwelt hat, sowie die Risiken und Chancen, die sich aus diesen Umweltauswirkungen ergeben.

3.1. ESRS E1 – Klimawandel

3.1.1. E1 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

[§13] Anreizsysteme der Geschäftsführung

In Bezug auf die Berücksichtigung von klimabezogenen Aspekten bei der Vergütung von Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane besteht derzeit keine variable Vergütung, die von der Erreichung von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt.

3.1.2. E1-1, E1-2: Übergangsplan und Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

[§§14, 16a, b, 24, 25] Übergangsplan für den Klimaschutz in der Busflotte und an den Standorten

Die Dr. Richard Gruppe hat einen umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz in seiner Busflotte entwickelt. Die Maßnahmen stehen im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf eineinhalb Grad Celsius zu begrenzen. Der regionale und der innerstädtische öffentliche Verkehr gehört zu den ersten Branchen, für die ein verpflichtender Umstieg auf nachhaltige Antriebsformen gefordert wird.

Mit der sukzessiven Umstellung der Flotte auf die Nutzung von HVO100 (Hydrotreated Vegetable Oil) können kurz- und mittelfristig die bestehenden Dieselbusse weiterhin genutzt werden. In der Folge wurde der Großteil der internen Tankstellen von Dr. Richard erfolgreich auf die Betankung mit HVO100 umgestellt. Die finale Umstellung der restlichen Dieseltankstellen erfolgt im Jahr 2026. Dies führte bereits im Geschäftsjahr 2024 dazu, dass HVO100 knapp 46% des getankten Treibstoffes an eigenen ausmachte.

Mittel- bis langfristig strebt Dr. Richard den vollständigen Umstieg auf Elektromobilität an.

Die elektrisch betriebene Busflotte der Dr. Richard Gruppe umfasst Ende 2024 neun Fahrzeuge und wird planmäßig im Laufe des Jahres 2025 auf 57 Elektrobusse erweitert. Zusätzlich sind bereits zehn elektrisch betriebene Microtaxi und 24 elektrisch betriebene Pkw im Einsatz.

In Salzburg, wo Dr. Richard zu 51 % Eigentümer ist, sind derzeit 24 CNG-Busse im Einsatz, die schrittweise durch Elektrobusse bis 2028 vollständig ersetzt werden sollen.

Im Rahmen der schrittweisen Umstellung auf HVO100 wird die Erweiterung externer Betankungsmöglichkeiten angestrebt. Externes Tanken von HVO100 wird jedoch nur in dem Umfang möglich sein, als Tankstellen diesen Kraftstoff im Sortiment führen.

Parallel dazu investiert Dr. Richard intensiv in die Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Im Mehrjahresumstellungsplan sind für alle eigenen Standorte die notwendigen, technischen Maßnahmen erarbeitet. Dazu zählen die Erweiterung der Zuleitung, Errichtung starkerer Transformatoren, Anschaffung von zentralen Batteriespeichern, PV-Anlagen und Ladestationen – sowie das geplante Budget.

Übergangsplan für den Klimaschutz an den Standorten

Die Dr. Richard Gruppe verfolgt einen umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz, der nicht nur die Busflotte, sondern auch die Büro-Standorte einschließt. Um die Auswirkungen auf den Klimawandel zu minimieren, plant das Unternehmen mehrere Maßnahmen an seinen Bürostandorten. Eine der zentralen Maßnahmen ist der Neubau der Unternehmenszentrale mit einer Fläche von etwa 1.800 m², die als Holzbau konzipiert ist. Diese umweltfreundliche Bauweise trägt dazu bei, den ökologischen Fußabdruck des Standorts zu verringern.

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die THG-Emissionen in den Bereichen Scopes 1 und 2 zu reduzieren. Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, während Scope 2 die indirekten Emissionen aus dem Verbrauch von eingekaufter Energie abdeckt. Durch den Einsatz von PV-Anlagen zur Energieerzeugung und durch gesteigerte energetische Effizienz des neuen Gebäudes werden die Emissionen in diesen Bereichen gesenkt.

Zusätzlich sind weitere Maßnahmen zur Dekarbonisierung geplant. Dazu gehört der Umstieg auf Elektro-PKWs für den Fuhrpark des Unternehmens, was die direkten Emissionen weiter verringern. Darüber hinaus erhalten ein Drittel der MitarbeiterInnen, etwa 500 bis 600 Personen, ein Jobticket, um den öffentlichen Verkehr zu nutzen und damit den THG-Ausstoß in der MitarbeiterInnen-Mobilität (MA-Mobilität) zu verringern.

Diese Maßnahmen zeigen, dass Dr. Richard nicht nur die Mobilitätslösungen für Endkunden, sondern auch die internen Strukturen und Prozesse aktiv an den Zielen des Klimaschutzes ausrichtet.

[§16c, h, i, j] Finanzielle Mittel für den Aktionsplan

Ein Aktionsplan für die mittel- und langfristige Umstellung auf Elektromobilität und andere nachhaltige Antriebsarten einschließlich finanzieller Hochrechnungen der budgetierten OpEx und CapEx ist in der Form des Mehrjahresumstellungsplans vorhanden und wird im Geschäftsjahr 2025 verabschiedet.

Für die operativen Ausgaben (OpEx) wird erwartet, dass die Kosten für den Energiebedarf des Unternehmens im Zuge der Umstellung auf erneuerbare Energien und effizientere Technologien sinken wird. Allerdings könnten die Ausgaben für die Lade- und IT-Infrastruktur und deren Wartung steigen.

Im Bereich der CapEx plant die Dr. Richard Gruppe erhebliche Investitionen, um den Übergang zu einer emissionsfreien Busflotte zu unterstützen. Langfristig steht die Beschaffung von etwa 1.000 Bussen bevor, wobei die Anschaffungskosten für batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) europäischer Hersteller im Vergleich zu herkömmlichen Verbrennungsmotoren (ICE) etwa doppelt so hoch sind. Es wird erwartet, dass rund 40 % dieser Investitionen durch Fördermittel gedeckt werden können.

Der Übergangsplan ist in die allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung des Unternehmens integriert. Die Strategieüberprüfung erfolgt mindestens einmal jährlich durch die Geschäftsführung hinsichtlich Wirksamkeit und Ausrollgeschwindigkeit, um die vorgesehenen Mittel mit den langfristigen Zielen des Unternehmens gemäß „Grundsatzbeschluss E-Mobilität“ in Einklang zu bringen.

[§16d, e, g] Gebundene THG-Emissionen

Die Analyse der potenziell gebundenen THG-Emissionen aus wichtigen Anlagen und Produkten bei Dr. Richard wird derzeit im Detail erarbeitet. Diese Untersuchung ist essenziell, um zu verstehen, wie gebundene THG-Emissionen das Erreichen der festgelegten THG-Emissionsreduktionsziele beeinflussen könnten und inwiefern sie das Übergangsrisiko erhöhen.

Es wird angestrebt, die Untersuchung bis Ende des Jahres 2025 abzuschließen, um auf dieser Basis fundierte Entscheidungen treffen zu können, die sowohl die operativen als auch die strategischen Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen betreffen.

Dr. Richard ist nicht von den Pariser Benchmarks der EU ausgeschlossen.

[§16 f] Investitionsausgaben für kohlebezogene, ölbezogene und gasbezogene Wirtschaftstätigkeiten

Kohlebezogene Wirtschaftstätigkeiten: Die Dr. Richard Gruppe tätigt keine Investitionsausgaben für kohlebezogene Wirtschaftstätigkeiten.

Ölbezogene Wirtschaftstätigkeiten: Es werden keine Investitionen in neue Tankstellen geben, die ausschließlich fossile Brennstoffe anbieten. Die Dr. Richard Gruppe richtet seine Investitionen zunehmend auf nachhaltige und alternative Energiequellen aus.

Gasbezogene Wirtschaftstätigkeiten: Die Dr. Richard Gruppe tätigt keine Investitionsausgaben für gasbezogene Wirtschaftstätigkeiten.

[§17] Zeitplan für den Übergangsplan

Der Übergangsplan wird im Geschäftsjahr 2025 erstellt und zur Genehmigung vorgelegt. Es ist geplant, dass dieser Plan von den Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen des Unternehmens genehmigt wird, um die Verbindlichkeit und die strategische Ausrichtung der Maßnahmen zu gewährleisten.

3.1.3. E1 SBM-3: Angaben und Resilienzanalyse zum klimabezogenen physischen Risiko und klimabezogenen Übergangsrisiken

[§§18, 19, 20, 21] Klima-Resilienzanalyse

Die vollständige und detaillierte Resilienzanalyse der klimabezogenen Risiken wurde bereits erfolgreich abgeschlossen. Mithilfe dieser systematischen Analyse kann Dr. Richard die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell und klimabezogene Übergangsrisiken umfassend bewerten und gezielte Anpassungsstrategien entwickeln.

Bereits identifizierte Klimarisiken

Bereits vor der Resilienzanalyse hat die Dr. Richard Gruppe wesentliche klimabezogene Risiken identifiziert. Im Bereich der physischen Risiken zeigen sich insbesondere die steigenden Umgebungstemperaturen als relevanter Faktor, die zu einem erhöhten Kühlbedarf der Busse führen. Dies könnte sich besonders mit einem steigenden Anteil an Elektrobussen auf den Energieverbrauch auswirken.

Im Bereich der Übergangsrisiken steht das Unternehmen vor der Herausforderung der verpflichtenden Umstellung auf nachhaltige Kraftstoffe und Elektromobilität. Zusätzlich muss mit der Einführung von Emissionshandelssystemen und einer kontinuierlichen Verschärfung der Auflagen zu Luftschadstoffemissionen gerechnet werden.

Dr. Richard verfügt auf Basis der durchgeführten Resilienzanalyse über eine fundierte Entscheidungsgrundlage, um gezielte Anpassungsstrategien für verschiedene Zeithorizonte umzusetzen. Die Bewertung der kurz- und langfristigen Klimarisiken fließt direkt in die strategische Planung ein und stärkt somit die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabezogenen Herausforderungen.

3.1.4. E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

[§§28, 29] Dekarbonisationshebel und Reduktionspfad

Der kurzfristig wesentlichste Reduktionshebel für die THG-Emissionen der Dr. Richard Gruppe wird die Umstellung von Diesel auf HVO100 darstellen. Für das vergangene Geschäftsjahr 2024 konnten knapp 34% des Dieserverbrauchs durch HVO100 substituiert werden. Im Folgejahr 2025 ist durch den Einsatz des alternativen Kraftstoffs eine THG-Reduktion um rund 55% zu erwarten. Danach ist der mittelfristige Umstieg auf Elektrobusse geplant, welcher weitere signifikante THG-Reduktionen bringen wird.

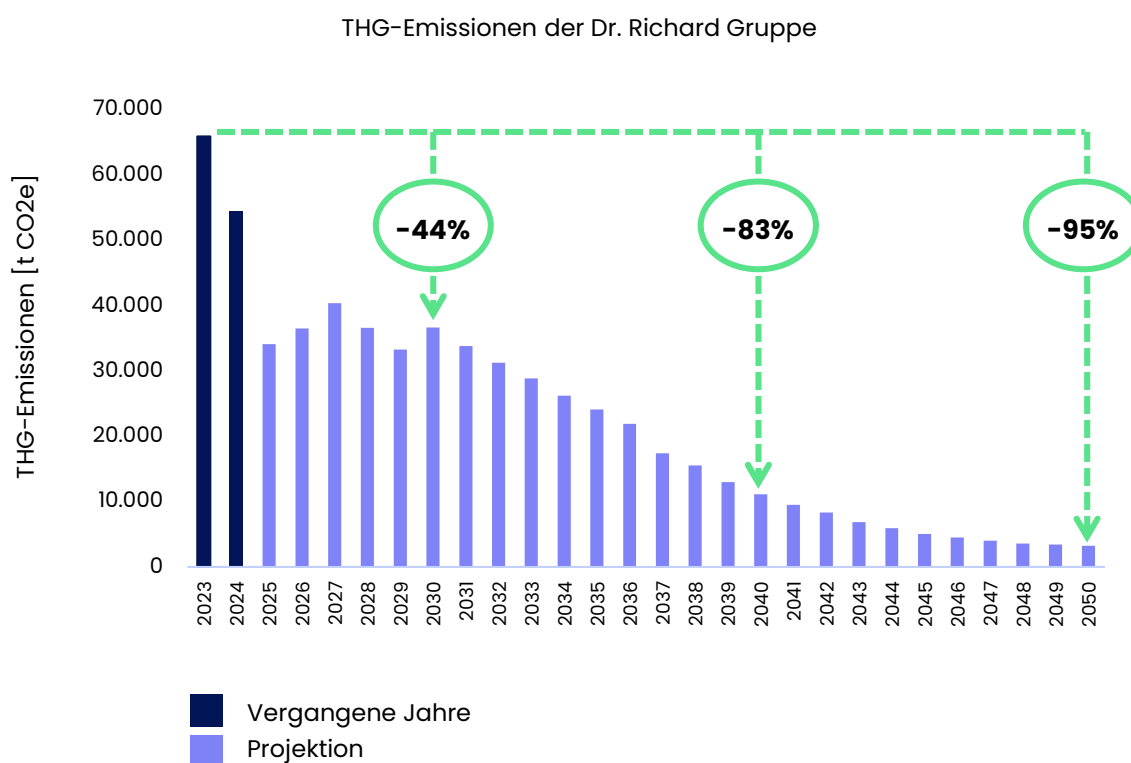
Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Dr. Richard Gruppe. Quantifizierte und mit Zielvorgaben ausgestattete Pläne für die Umstellung auf Elektromobilität wurden zum Zeitpunkt der Berichtserstellung im Geschäftsjahr 2025 bereits geplant und von den Eigentümern genehmigt. In der aktuellen Berichtsperiode wurde gegenüber dem

Geschäftsjahr 2023 eine organische Reduktion der THG-Emissionen in Höhe von 26,65% erzielt.⁹

Die Dr. Richard Gruppe verfolgt gemäß den Vorgaben des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) das Ziel, ab dem Jahr 2032 ausschließlich emissionsfreie Busse für die eigene Linienbusflotte zuzulassen. Damit wird sichergestellt, dass ab diesem Zeitpunkt der größtmögliche Anteil aller neu hinzugefügten Fahrzeuge emissionsfrei ist, was einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Verringerung der THG-Emissionen leisten wird.

Auch im Bereich der Reisebusse, welcher einen wesentlich geringeren Anteil ausmacht als die Linienbusse, wird der Umstieg auf emissionsarme Technologien so rasch wie möglich angestrebt. Dieser ist jedoch stark von der Entwicklung des öffentlichen Ladenetzes, bzw. von der Verfügbarkeit von HVO 100 an öffentlichen Tankstellen, abhängig.

Die erwartbaren jährlichen THG-Ausstöße mit den Schlüsselmaßnahmen HVO100, Elektrobusse sowie der Umstellung der Gebäudekonditionierung sind in der folgenden Grafik und Tabelle zusammengefasst.



⁹ Corporate Carbon Footprint, Treibhausgasbericht für das Jahr 2024 nach ISO 14064-1, Dr. Richard Bus GmbH, Mai 2025

Abbildung 3: THG-Emissionen der Dr. Richard Gruppe entlang des Reduktionspfads

Der in Abbildung 3 dargestellte Reduktionspfad veranschaulicht die voraussichtliche Entwicklung des Ausstoßes von THG-Emissionen in den kommenden Jahrzehnten. Die nachfolgende Tabelle stellt exemplarisch die zukünftige Reduktion der THG-Emissionen im 10-Jahreszeitraum dar.

Reduktionspfad und Reduktionshebel	Reduktions-hebel [t CO ₂ e]	Relative Reduktion [%]	THG-Ausstoß nach der Maßnahme [t CO ₂ e]
THG-Ausstoß gesamt 2024 (ortsbasiert)	-	-	65.867
THG-Ausstoß 2030	-17.761	-44%	36.639
THG-Ausstoß 2040	-43.296	-83%	11.104
THG-Ausstoß 2050	-51.148	-95%	3.252

Tabelle 6: Reduktionspfad und wesentliche Reduktionshebel der Dr. Richard Gruppe für 2030, 2040 und 2050

Die skizzierten Reduktionspotenziale der Berechnung basieren dabei unter anderem auf den Annahmen zur Umstellung der Busflotte der Dr. Richard wie folgt:

- Der THG-Ausstoß der übrigen Aktivitäten, außer durch die mobile Verbrennung unterliegen nicht nennenswerten Schwankungen;
- Die Aktivitätsdaten bleiben konstant;
- Kompletter Umstieg auf HVO100 bei Betankungen an eigenen Tankstellen ab 2026;
- Ankauf von Elektrobussen zum kompletten Umstieg ab 2030;
- Substitution von Diesel durch HVO bei Reisebussen nur bedingt möglich
- Der Dieserverbrauch eines Busses liegt bei 30 L Diesel / 100 km;
- Der Stromverbrauch eines Elektrobusses liegt bei 1 kWh / km;
- UZ64 Strom („Grünstrom“) für das Laden der Elektrobuse.

Treibstoff- und Stromverbrauch der Busflotte der Dr. Richard Gruppe

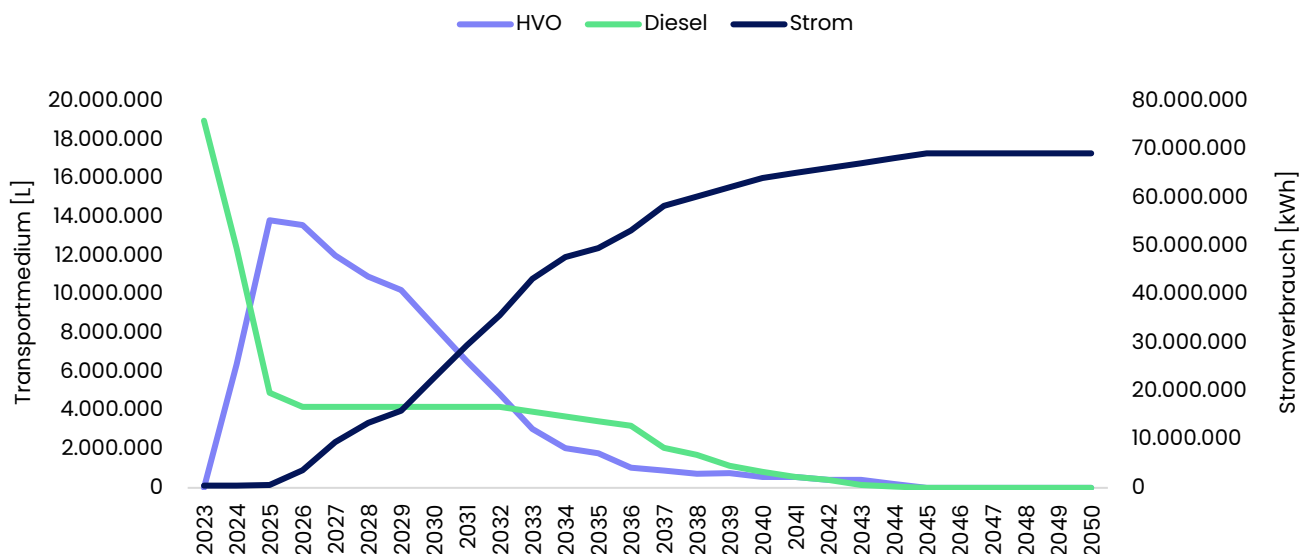


Abbildung 4: Entwicklung des Treibstoff- und Stromverbrauchs der Busflotte

Wie Abbildung 4 zeigt, reduziert sich der Dieserverbrauch bis 2026 rasant, was auf die Umstellung der Linienbusse auf HVO 100 zurückzuführen ist. Mit der Investition in Elektrobusse sinkt auch der HVO-Verbrauch kontinuierlich. Die Reisebusse werden erst später und schrittweise mittels HVO 100 betrieben, da diese auf das öffentliche Tankstellennetz angewiesen sind.

Infolgedessen des Umstiegs von dieselbetriebenen Bussen auf Elektromobilität mit Ökostrom reduziert sich der THG-Ausstoß der Flotte ab 2025 deutlich. Es wurde ermittelt, dass diese Maßnahme in der Folge die THG-Emissionen der Busflotte bis 2040 um 90% reduzieren würde.

Abbildung 5 stellt diesen Trend dar: Mit den Ausnahmen der Jahre 2027 und 2030, in denen die THG-Emissionen aufgrund des Zukaufs von elektrischen Bussen kurzfristig steigen, wird der Ausstoß an THG-Emissionen der Busflotte in den kommenden Jahrzehnten signifikant gesenkt.

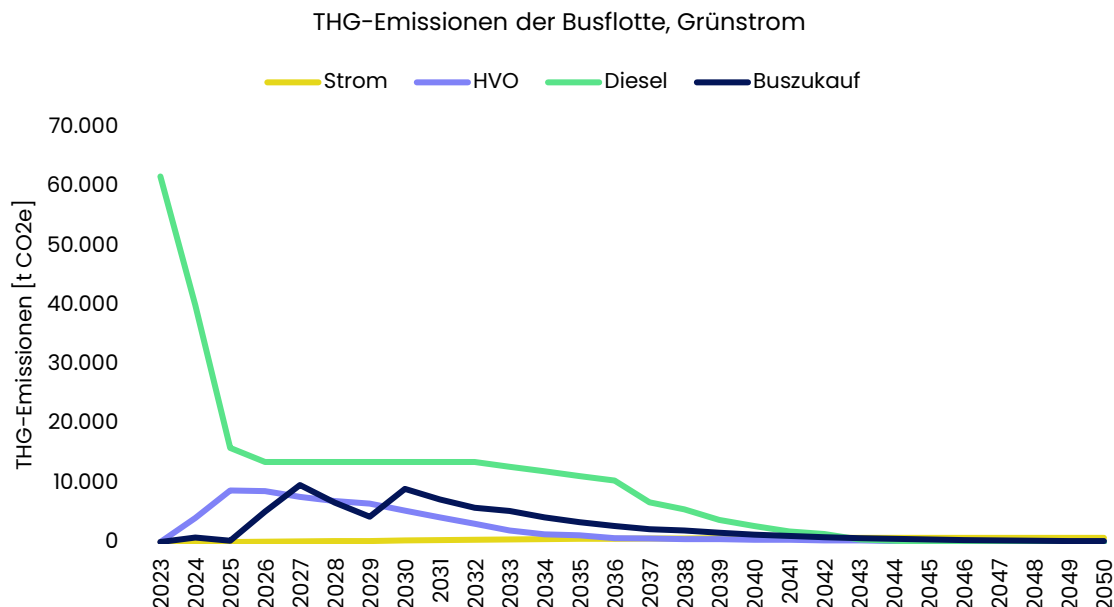


Abbildung 5: Prognose der CO₂-Emissionen der Busflotte bei Umstieg auf Grünstrom

Ferner basiert die Hochrechnung des Dekarbonisationspfades auf den Annahmen zur Umstellung der Gebäudekonditionierung. Wie in untenstehenden Annahmen ersichtlich, sind Maßnahmen im Gebäudebereich zwar grundsätzlich relevant. Im direkten Vergleich zur Emissionsreduktion durch die Umstellung der Busflotte bewirken sie jedoch lediglich marginale Verbesserungen:

- Effizienzsteigerung durch den Einsatz von Wärmepumpen
- Jährliche Optimierung der Fernwärmeversorgung ab 2030

Die gesamte Entwicklung der auf Basis des Reduktionspfades ermittelten THG-Emissionen ist in

Abbildung 6 dargestellt. Es wird deutlich, dass die Mobilität bis nach 2040 der signifikante Treiber der THG-Emissionen ist. Der Betrieb der Gebäude sowie die restlichen Bereiche Dienstreisen, Abfall, MA-Mobilität und Vorprodukte (exklusive Busse) spielen bei der Hochrechnung aufgrund ihrer vergleichsweise geringeren THG-Emissionen eine untergeordnete Rolle. Dies macht deutlich, dass der größte Hebel im Bereich der Mobilität liegt.

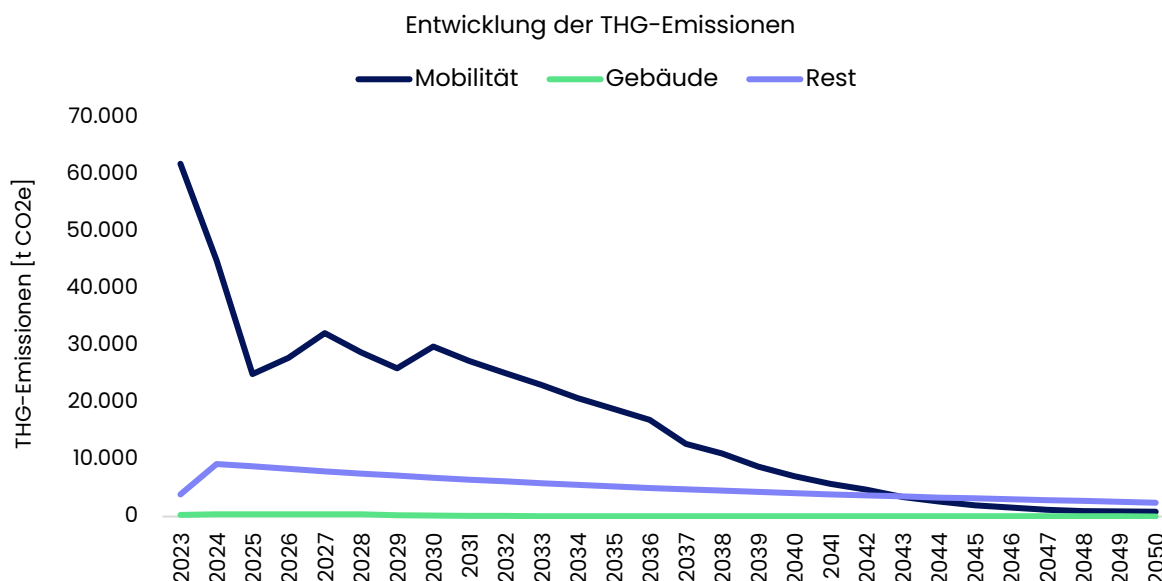


Abbildung 6: Reduktionspfad der THG-Emissionen nach Kategorien

3.1.5. E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

[§§32, 33, 34] Zielvorgaben zur Reduktion der THG-Emissionen

Ein detaillierter Reduktionsplan mit Zielen und den erwarteten Investitionsausgaben der Dr. Richard Gruppe wird im Geschäftsjahr 2025 vorgelegt und von den Eigentümern bestätigt.

Aus diesem werden in zukünftigen Berichtsperioden detaillierte Reduktionsschritte und Zielvorgaben abgeleitet werden.

3.1.6. E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

[§37] Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch setzt sich aus folgenden Energiequellen zusammen:

- Strom
- Benzin
- Diesel
- HVO 100
- Fernwärme
- Erdgas
- Heizöl
- Kerosin

Es werden ferner Energieverbräuche bilanziert, die nur indirekt durch Dr. Richard verbraucht werden, wie bei Dienstreisen, oder der MitarbeiterInnen-Mobilität. Der Energieverbrauch, aufgeteilt nach erneuerbaren, fossilen und nuklearen Quellen ist in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Energieverbrauch	Absolut [kWh]	Relativ [%]
Energie Erneuerbar [kWh]	62.297.060	32,40%
Energie Fossil [kWh]	130.031.590	67,60%
Energie Nuklear [kWh]	-	0,0%
Energie gesamt [kWh]	192.328.650	100%

Tabelle 7: Absoluter und relativer Energieverbrauch der Dr. Richard Gruppe.

Der starke Anstieg des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen um über 62.000.000 kWh im Vergleich zu 2023 [2023: rd. 218.000 kWh] lässt sich weiters auf die Nutzung von HOV 100 in der Höhe von 6.380.858 L und den Zukauf an erneuerbarem Strom in Höhe von 1.327.251 kWh zurückführen, der auf dem Strommix von Österreich basiert.

[§§38 – 43] Kraft- und Brennstoffverbrauch

Der Kraft- und Brennstoffverbrauch ist in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Energieträger	Wert	Einheit
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten	-	-
Kraftstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten	12.427.932	L
davon Benzin	65	L
davon Diesel	12.374.180	L
davon Heizöl	53.687	L
Kraftstoffverbrauch aus Erdgas	580.684	kWh
Kraftstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	-	-
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen (HVO 100)	6.380.858	L
Erworbener Strom aus fossilen Quellen	852.210	kWh
Erworbener Strom aus erneuerbaren Quellen	1.327.251	kWh
Erworbene Fernwärme aus fossiler Quelle	1.955.548	kWh
Energie gesamt	192.328.650	kWh

Tabelle 8: Kraft- und Brennstoffverbrauch der Dr. Richard Gruppe.

Der prozentuale Anteil fossiler Energieträger am Gesamtenergieverbrauch beläuft sich auf 67,60 %. Aktuell erfolgt ein signifikanter Ausbau der PV-Kapazitäten durch Dr. Richard, wobei im Geschäftsjahr 2025 die Mengen systemisch erfasst und ausgewiesen werden.

3.1.7. EI-6: THG-Emissionen

[§§44, 50, 48, 49, 51, 52] THG-Bilanz

Der Corporate Carbon Footprint der Dr. Richard Gruppe wurde nach der internationalen Norm ISO 14064-1 berechnet und ist im Treibhausgasbericht (THG-Bericht) detailliert dargestellt. Die wichtigsten Annahmen sowie die zur Berechnung der THG-Emissionen

verwendeten Emissionsfaktoren und deren Quellen sind ebenfalls im THG-Bericht beschrieben und aufgelistet.¹⁰

In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse der THG-Bilanzierung dargestellt. Für Elektrizität wird zwischen markt- und ortsbasiertem Bezug unterschieden.

Kategorie ¹¹	Emissionen [t CO ₂ e]	
	marktbasiert	ortsbasiert
Kategorie 1	31.324	31.324
Flüchtige Emissionen	1	1
Mobile Verbrennung	31.059	31.059
Stationäre Verbrennung	263	263
Kategorie 2	13.390	13.658
Importierte Elektrizität	189	458
Importierte Wärme	76	76
Vorkette Verbrennung	13.125	13.125
Kategorie 3	1.819	1.819
Dienstreisen	7	7
MitarbeiterInnenmobilität	1.811	1.811
Kategorie 4	7.868	7.868
Abfall	674	674
Rohstoffe und Vorprodukte	7.194	7.194
Kategorie 5	0	0
Produktnutzung	0	0
CCF der Dr. Richard Gruppe	54.400	54.669

Tabelle 9: CCF der Dr. Richard Gruppe für das GJ 2024. Alle Werte sind in t CO₂e angegeben.

In der folgenden Abbildung 7 sind die THG-Emissionen (ortsbasiert) der unterschiedlichen Kategorien dargestellt. Die aus diesem Dieselverbrauch resultierenden THG-Emissionen, bilanziert in den Kategorien 1 und 2, sind für den größten Teil des CCFs verantwortlich. Weiterführende Analysen sind im THG-Bericht 2024 dargestellt.

¹⁰ Corporate Carbon Footprint, Treibhausgasbericht für das Jahr 2024 nach ISO 14064-1, Dr. Richard Bus GmbH, Mai 2025

¹¹ Kategorie 1 – direkte THG-Emissionen

Kategorie 2 – indirekte THG-Emissionen aus importierter Energie

Kategorie 3 – indirekte THG-Emissionen aus Transport

Kategorie 4 – indirekte THG-Emissionen von der Gesellschaft genutzter Produkte

Kategorie 5 – Indirekte THG-Emissionen in Verbindung mit der Nutzung von Produkten

Beiträge zum CCF der Dr. Richard

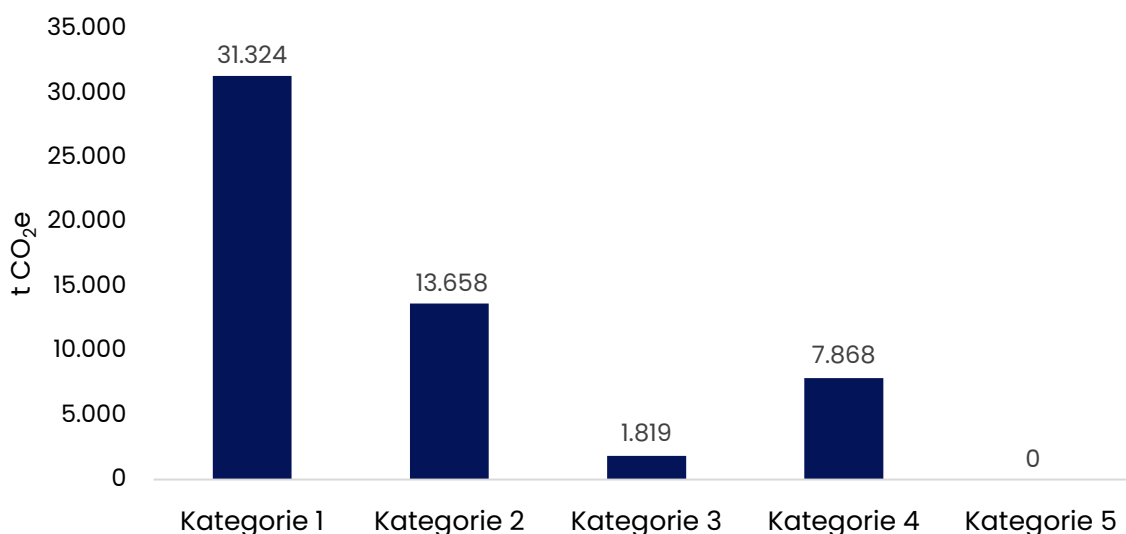


Abbildung 7: Beiträge zum CCF der Dr. Richard Gruppe.

In der folgenden Tabelle sind die THG-Emissionen nach dem GHG-Protocol aufgelistet. Das GHG Protocol unterteilt die THG-Emissionen in drei Scopes. Scope 1 umfasst alle direkten Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energieträger und entspricht der Kategorie 1 der ISO-Norm. Scope 2 umfasst die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von zugekaufter Energie wie Strom, Dampf, Wärme oder Kälte. Die Kategorie 2 der ISO-Norm umfasst zusätzlich die Vorketten der in Scope 1 verbrannten Energieträger, welche im GHG-Protocol dem Scope 3 zugeordnet werden.

Scope	Emissionen [t CO ₂ e]	
	marktbasiert	ortsbasiert
Scope 1	31.324	31.324
Scope 2	265	533
Scope 3	22.812	22.812
CCF der Dr. Richard Gruppe	54.400	54.669

Tabelle 10: Brutto THG-Emissionen gemäß den Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol).

[§§53, 55] Finanzielle THG-Kennzahlen

Finanzielle Kennzahlen werden im Rahmen der verpflichtenden Berichterstattung als Teil des finanziellen Lageberichts veröffentlicht.

3.1.8. E1-7: Abbau von THG und Projekte zur Verringerung von THG, finanziert durch CO₂-Gutschriften

Alle Angabepflichten dieses Kapitels entfallen, da die Dr. Richard Gruppe keine Emissionszertifikate kauft.

3.1.9. E1-8: Interne CO₂-Bepreisung

Die Dr. Richard Gruppe plant keine Einführung einer internen CO₂-Bepreisung. Daher entfallen alle Datenanforderungen in diesem Kapitel.

3.2. ESRS E2 – Umweltverschmutzung

3.2.1. E2.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[§11] Verfahren zur Ermittlung wesentlicher IROs

Die Vorgehensweise bei der Untersuchung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Umweltverschmutzung unterscheidet sich nicht von der Vorgehensweise bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die in Kapitel 2.11 beschrieben ist. Die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten werden ins Verfahren einbezogen.

Die Umweltauswirkungen im Bereich der Umweltverschmutzung stellen im Wesentlichen die Luftschadstoffemissionen und Mikroplastik durch den Reifenabrieb dar. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stellt der Flächenverbrauch durch den Bau und die Unterhaltung der für den Transport notwendigen Infrastruktur eine wesentliche Umweltauswirkung dar. Alle wesentlichen IROs sind im Kapitel 2.10.2, IROs E2 – Umweltverschmutzung, aufgelistet.

Quantitative Abschätzungen zu Luftschadstoffemissionen durch die Verbrennung von Diesel wurden Anhand von Emissionsdaten des deutschen Umweltbundesamtes getroffen.¹²

Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern durchgeführt.

3.2.2. E2-1 Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[§14] Strategien zum Management der wesentlichen IORs

Die Dr. Richard Gruppe verfolgt ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele und Strategien zur Reduktion von Umweltverschmutzungen. Ein zentrales Projekt ist die Entwicklung einer umfassenden Strategie im Bereich E-Mobilität. Dies umfasst den Einsatz von Elektrobussen, die in der Lage sind, komplette Linien zu bedienen, sowie Optionen für Second- und Third-Life-Batterien.

Der Umstieg auf Elektromobilität verringert das Risiko einer kurzfristig gesetzlich geforderten Umstellung von fossil betriebenen Bussen auf E-Busse oder verschärfter Luftschadstoffgrenzwerte.

Eigene Ladeinfrastruktur und Batteriespeicher werden in Betrieb genommen, und das Werkstattpersonal wird entsprechend geschult, um selbstständig Reparaturen an den Batterien durchführen zu können. Busse mit schwächeren Batterien werden auf anderen

¹² Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger, climate change 49/2023, Umweltbundesamt Deutschland, Dessau-Roßlau

Linien eingesetzt und Partnerschaften für das Batterierecycling aufgebaut. Weitere Maßnahmen sind dynamische Stromtarife für bedarfsgerechtes Laden und die Umstellung auf HVO100 zur sofortigen Reduzierung der Luftschadstoffemissionen.

Der Hauptansprechpartner für die Erfassung und Berichterstattung von Umweltverschmutzungsdaten bei der Dr. Richard Gruppe ist die technische Leitung. Es werden regelmäßige Dichtheitsprüfungen der stationären Tanks durchgeführt, und die Lösungsmittelbilanz wird aufgrund der Geringfügigkeit durch Berechnungen anstatt durch Messungen erstellt.

[§15] Wirksamkeit der Strategien, die negativen Auswirkungen einzudämmen

Die von Dr. Richard vorangetriebene und in Zukunft forcierte Umstellung auf Elektrobusse trägt wesentlich zur Reduzierung der Luftschadstoffemissionen bei, da diese ohne dieselbetriebene Busse nicht mehr entstehen können.

Reifenabrieb und das dabei entstehende Mikroplastik lässt sich mit dem heutigen Stand der Technik nicht vermeiden. Dr. Richard setzt durch Schulungsprogramme in diesem Bereich Maßnahmen zur Verbesserung des Anfahr- und Bremsverhaltens der FahrerInnen, um den Reifenverschleiß bei Elektrobussen zu reduzieren. Im Einkauf von neuen Reifen wird darauf geachtet, dass der Rollwiderstand von neuen Reifen reduziert wird.

Dr. Richard emittiert keine signifikanten Mengen besonders besorgniserregender Stoffe.

Relevante Störfälle oder Notfälle sind derzeit nicht bekannt oder zu erwarten. Bei der Umsetzung der Umstellung auf Elektrobusse wird deren Brandgefahr zukünftig stärker berücksichtigt.

[§15] Strategien zur Schadstofffreiheit: Eindämmung, Substitution und Prävention für eine gesündere Umwelt

Die Dr. Richard Gruppe hat spezifische Strategien entwickelt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung zu managen. Diese Strategien umfassen:

- Entwicklung und Einsatz von Elektrobussen, inklusive Ladeinfrastruktur und Recycling-Partnerschaften für Batterien.
- Nutzung von HVO100 zur unmittelbaren Reduktion des CO₂-Ausstoßes.
- Einhaltung aktueller Abgasnormen und regelmäßige FahrerInnenschulungen zur effizienten Fahrweise.
- Überwiegende Verwendung von Bussen der höchsten Abgasnorm.

3.2.3. E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[§18] Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Verschmutzung

Dr. Richard setzt konkrete Maßnahmen und Ressourcen ein, um die Umweltverschmutzung zu bekämpfen. Diese Maßnahmen beinhalten die Einhaltung aktueller Abgasnormen, den Einsatz von HVO100, und die Schulung von FahrerInnen zur Reduktion des

Treibstoffverbrauchs und Reifenabriebs sowie die Beachtung von Energielabels der Reifen durch den Einkauf.

[§19] Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette

Durch den Einsatz von Elektrobussen und HVO100 beziehen sich diese Maßnahmen auch auf die vorgelagerte und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

3.2.4. E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[§§22, 23, 25] Zielvorgaben zur Schadstoffreduzierung: Wirksamkeitsverfolgung und Offenlegung von Maßnahmen in Luft, Wasser, Boden und bei besorgniserregenden Stoffen

Die Dr. Richard Gruppe erarbeitet spezifische Zielvorgaben, die sich an den absoluten Luftschadstoffemissionen der Busflotte, den Verbrauchskennzahlen pro Fahrerin und Fahrer und dem Anteil der gefahrenen Kilometer pro Antriebsart orientieren. Ein von den Gesellschaftern abgestimmter Zeitplan für die mittelfristige Umstellung auf Elektromobilität wird von der Geschäftsführung erarbeitet. Daran werden sich die quantifizierten und terminierten Ziele zur Reduktion der Luftschadstoffemissionen in zukünftigen Berichtsperioden orientieren, da diese durch die Umstellung unmittelbar reduziert werden.

Einige Ziele, wie die Einhaltung der Luftschadstoffnormen, sind gesetzlich vorgeschrieben, während andere freiwillig, jedoch unter Berücksichtigung zukünftiger regulatorischer Vorgaben bei der Elektromobilität, festgelegt wurden. Die Schadstoffe in Wasser und Boden sind aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit nicht relevant.

3.2.5. E2-4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

[§28] Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

Die Luftschadstoffemissionen werden auf Basis des absoluten Dieserverbrauchs berechnet, und es wird eine Liste der Busse nach Schadstoffklassen geführt. Mikroplastik entsteht durch den Reifenabrieb beim Betrieb der Busflotte.

Dr. Richard betreibt insgesamt 1.082 Busse, deren Antriebsarten sind in der folgenden Tabelle aufgelistet. Der Großteil der Busse wird fossil mit Diesel betrieben, wodurch eine Reihe von Luftschadstoffen bei der Verbrennung entsteht. Quantitative Abschätzungen zu Luftschadstoffemissionen durch die Verbrennung wurden anhand von Emissionsdaten des deutschen Umweltbundesamtes getroffen.¹³

Abgasnorm	Anzahl der Busse
Konventionell betriebene Busse	1.064
EU4	4
EU5	35
EEV	44

¹³ Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger, climate change 49/2023, Umweltbundesamt Deutschland, Dessau-Roßlau

EU6	981
Nachhaltig betriebene Busflotte	18
Elektrobusse	17*
Wasserstoffbusse	1
Gesamt	1.082

Tabelle 11: Aufstellung der Busflotte der Dr. Richard Gruppe nach Abgasnormen (Stand 12.07.2024).

Anmerkung: Die Tabelle beinhaltet alle Busse, die von der Dr. Richard Gruppe betrieben werden. Vermietete Busse, die im Besitz der Dr. Richard Gruppe sind, aber nicht von ihr betrieben werden, sind nicht enthalten.

Im Berichtsjahr 2024 wurden 18.983.209 L Diesel verbraucht. In der folgenden Tabelle ist die Umrechnung der Verbrauchsmenge zur Energiemenge aufgelistet. Mit der verbrauchten Energiemenge können die verursachten Luftschadstoffemissionen abgeschätzt werden.

	Menge	Einheit	Quelle
Dieserverbrauch	18.983.209	L	THG-Bericht Dr. Richard
Dichte	0,84	kg/L	UBA Österreich
Heizwert	11,67	kWh/kg	UBA Österreich
Energiemenge	185.272.920	kWh	UBA Österreich

Tabelle 12: Energieverbrauch der Busflotte im Betrieb.

Die verursachten Luftschadstoffemissionen und deren Emissionsfaktoren sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Schadstoff	Emissionsfaktor [g/kWh]	Menge [kg]	Quelle
CH ₄	0,064	11.910	UBA Deutschland
N ₂ O	0,015	2.791	UBA Deutschland
SO ₂	0,085	15.818	UBA Deutschland
NOx	0,945	175.854	UBA Deutschland
CO	0,221	41.126	UBA Deutschland
NM VOC	0,053	9.863	UBA Deutschland
Staub	0,022	4.094	UBA Deutschland

Tabelle 13: Luftschadstoffe, die beim Betrieb der Busflotte emittiert werden.

Eine genaue Abschätzung des entstehenden Mikroplastiks ist noch nicht möglich. Es ist nicht direkt messbar und es fehlen qualitativ hochwertige Studien, um den Reifenabrieb pro gefahrenem Buskilometer abschätzen zu können.

[§30] Überwachung und Entwicklung der Umweltqualität: Messmethoden und Datenmanagement

Die Dr. Richard Gruppe verwendet Treibstoffverbrauch, Reifenmengen, Jahresleistung in Kilometern und die Menge von AdBlue zur Plausibilisierung der Daten. Hochrechnungen werden auf Basis dieser Angaben erstellt.

3.2.6. E2-5 Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe

[§§34, 35] Quantifizierung und Klassifizierung besorgniserregender Stoffe: Produktion, Verwendung und Emission

Dr. Richard erhebt und berichtet über die Gesamtmenge besorgniserregender und besonders besorgniserregender Stoffe, die bei der Produktion entstehen, verwendet oder beschafft werden. Diese Mengen werden nach den Hauptgefahrenklassen der Stoffe aufgeschlüsselt und offengelegt, wie sie den Betrieb als Emissionen, Produkte oder als Teil von Dienstleistungen verlassen.

Die Umweltauswirkungen in diesem Bereich sind minimal und werden als nicht wesentlich erachtet. Daher entfallen die Berichtspflichten dieses Kapitels.

4. Sozialinformationen

4.1. ESRS S1 – Eigene Belegschaft

Der Nachhaltigkeitsbericht der Dr. Richard Gruppe zeigt, wie selbstverständlich soziale Verantwortung und Inklusion im Unternehmen gelebt werden. So positioniert sich Dr. Richard bereits heute als inklusiver und attraktiver Arbeitgeber – und stärkt das Employer Branding durch den fest verankerter Human Relations Ansatz, weit über regulatorische Vorgaben hinaus.

4.1.1. ESRS S1 SBM-3– Eigene Belegschaft – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[§14 a] Betroffene Belegschaftsgruppen

Aufgrund der Homogenität des Geschäftsmodells der Dr. Richard Gruppe gibt es keine spezifischen Belegschaftsgruppen, die stärker betroffen sind als andere.

Jedoch sind BuslenkerInnen in ihrer täglichen Arbeit zunehmend verbalen Attacken ausgesetzt, die sowohl von Fahrgästen als auch von anderen Verkehrsteilnehmern ausgehen können. Diese Angriffe können aufgrund von unterschiedlichen Faktoren, wie Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen motiviert sein und stellen eine erhebliche Belastung dar.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, hat das Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der betroffenen ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Hierzu zählen insbesondere verstärkte Deeskalationsschulungen, die darauf abzielen, den LenkerInnen Strategien und Techniken zu vermitteln, um in solchen Situationen ruhig und professionell zu reagieren und Konflikte zu entschärfen. Diese Schulungen sind ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Schutzmaßnahmen und tragen dazu bei, die psychische Belastung der BuslenkerInnen zu reduzieren und ihre Fähigkeit zu stärken, mit schwierigen Situationen umzugehen.

Dennoch bleibt das Risiko von Diskriminierung und verbalen Angriffen bestehen, weshalb das Unternehmen kontinuierlich daran arbeitet, das Bewusstsein für diese Herausforderungen zu schärfen und weitere präventive Maßnahmen zu entwickeln, um die Arbeitsbedingungen der LenkerInnen nachhaltig zu verbessern.

[§14 b, c, d] Wesentliche positive und negative Auswirkungen

Die positiven Auswirkungen resultieren aus Maßnahmen und Kommunikationsstrategien, die zur kontinuierlichen Verbesserung des psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen beitragen.

[§14 e] Auswirkungen auf die Belegschaft durch Umwelt und Übergangspläne

Die Übergangspläne des Unternehmens zur Verringerung der negativen Umweltauswirkungen und zur Erreichung eines umweltfreundlicheren und klimaneutralen

Betriebs haben mehrere wesentliche Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen. Diese Veränderungen betreffen sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Anforderungen an bestimmte Berufsgruppen.

Ein bedeutender Vorteil durch den Einsatz von elektrisch betriebenen Bussen ist die Reduzierung von Lärm- und Vibrationsbelastungen während des Fahrens, was zu einem angenehmeren Arbeitsumfeld für die LenkerInnen führt. Zudem wird die Schadstoffbelastung beim Betanken erheblich verringert, was positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten hat.

Für die MechanikerInnen könnten die Übergangspläne jedoch strukturelle Veränderungen mit sich bringen. Die Notwendigkeit von Umschulungen steigt, um die MechanikerInnen auf die neuen technologischen Anforderungen vorzubereiten. Spezialisierungshubs für Mechanikerarbeiten könnten geschaffen werden, um nicht nur unternehmenseigene, sondern auch fremde Busse zu servicieren.

Ein weiterer Aspekt ist der erhöhte Bedarf an Reifenwechseln aufgrund der neuen Fahrzeugtypen. Zudem könnte die präventive Wartung an Bedeutung gewinnen, um die Zuverlässigkeit der Fahrzeuge und der Ladestationen zu gewährleisten. Im Falle von Ausfällen, insbesondere bei Ladestationen, steigt das Risiko für den Betrieb, was erhöhte Anforderungen an das Dispositionsmanagement in der Verkehrsplanung mit sich bringt. Hierdurch wird die Teilnahme an Ausschreibungen mit umfassender Infrastruktur anspruchsvoller.

In den Werkstätten selbst werden die MitarbeiterInnen von einer saubereren Arbeitsumgebung profitieren, da durch den Einsatz umweltfreundlicherer Technologien weniger Schadstoffe und Schmutz anfallen. Dies trägt nicht nur zur Gesundheit der MitarbeiterInnen bei, sondern reduziert auch die Notwendigkeit intensiver Reinigungsmaßnahmen.

Schließlich betreffen die Übergangspläne auch die Bereiche Immobilienentwicklung und Energieversorgung. Hier werden Themen wie Power Purchase Agreements (PPAs), Energiegemeinschaften sowie der allgemeine Zugang zu erneuerbaren Energien und die Sicherstellung der Anschlussleistungen zunehmend relevant. Diese Entwicklungen erfordern zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen, um die neuen Anforderungen effizient umzusetzen.

[§14 f, g] Risiko von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Bei Dr. Richard besteht keine Gefahr von Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit, da die wirtschaftliche Tätigkeit ausschließlich in Europa stattfindet.

4.1.2. S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

[§19] Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Geschäftsjahr 2024 wurde eine ESG-Stabsstelle mit interdisziplinärer Besetzung etabliert und das Thema fest verankert: Leitung Lieferkette und Abfallentsorgung, Leitung Social und Human Relations und Leitung Governance verantworten den Nachhaltigkeitsbericht. Geleitet wird die Stabsstelle durch den CFO. Zur Sensibilisierung wurde im GJ 2024 zum

Thema ESG eine Awareness-Schulung für Führungskräfte sowie für Betriebsräte eine Konferenztagung erfolgreich umgesetzt.

Für die Umschulung von MechanikerInnen im Bereich neuer Antriebstechnologien werden Produktschulungen zum Hochvolt-System umgesetzt, während im Einkauf Know-how durch „Learning on the Job“ aufgebaut wird. Zur Umsetzung der Compliance-Richtlinien gegen Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt existiert ein Code of Conduct für alle Mitarbeitenden. Darin sind konkrete Maßnahmen sowie Anlaufstellen für Betroffene, unter anderem ein Online-Whistleblowing-System unter Wahrung des Datenschutzes, definiert. Ein Rollout-Zeitplan und eine interne Kommunikationsstrategie sind geplant bzw. in Umsetzung, um die Sensibilisierung und Einhaltung der Richtlinien sicherzustellen.

Die Dr. Richard Gruppe verfolgt eine umfassende Strategie zur Bewältigung der, im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, erkannten, wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, wobei besonderer Fokus auf spezifische Gruppen innerhalb der Belegschaft gelegt wird.

Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie ist die Einführung von Schulungen zur Deeskalation, um insbesondere BuslenkerInnen auf den Umgang mit schwierigen und potenziell konfliktträchtigen Situationen vorzubereiten. Diese Maßnahmen sind entscheidend, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu gewährleisten. In der effizienten Anwendung der Elektrobusse werden BusfahrerInnen gesondert geschult. Dies umfasst Schulungen zum nachhaltigen Fahren mit Elektrobussen, insbesondere im Umgang mit neuen Technologien wie dem One-Pedal-Drive-System.

Darüber hinaus setzt Dr. Richard auf die Umschulung von MechanikerInnen, um sie auf die technologischen Veränderungen und die Umstellung auf umweltfreundlichere Antriebstechnologien vorzubereiten.

Die Intensivierung des ESG-Themas (Environmental, Social, Governance) bildet einen weiteren Schwerpunkt der Unternehmensstrategie, wobei besonderes Augenmerk auf die Sensibilisierung von Führungskräften und Betriebsräten gelegt wird. Dr. Richard plant den Aufbau einer eigenen Stabstelle für ESG-Angelegenheiten, um diese Themen systematisch in die Unternehmenskultur zu integrieren. Dies geht Hand in Hand mit dem Employer Branding, um das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Im Zuge dieser Entwicklungen kommt es zu Veränderungen in der Kalkulation und im Zentraleinkauf, da neue Parameter berücksichtigt werden müssen, um Vergleiche zu ermöglichen. Dies ist auch angesichts neuer Mitbewerber und Lieferanten von Bedeutung, die im Zuge der technologischen und ökologischen Umstellungen am Markt auftreten. Der interne Know-how-Aufbau ist dabei essenziell, um die Belegschaft auf die neuen Anforderungen vorzubereiten.

Besonderer Fokus liegt zudem auf der IT, die aufgrund der Einführung neuer Systeme, die überwacht und gewartet werden müssen, sowie der damit verbundenen Verträge mit externen Anbietern, einen großen Einfluss auf das Unternehmen hat. IT-Security ist hierbei ein zentrales Thema, um die Sicherheit der neuen Systeme und Daten zu gewährleisten.

Insgesamt verfolgt die Dr. Richard Gruppe eine vorausschauende und ganzheitliche Strategie, die darauf abzielt, die Belegschaft umfassend auf die bevorstehenden Veränderungen vorzubereiten und gleichzeitig die Chancen zu nutzen, die sich aus diesen Entwicklungen ergeben.

[§20] Umgang mit Menschenrechten und ArbeitnehmerInnenrechten

Die Dr. Richard Gruppe legt großen Wert auf den sorgfältigen Umgang mit den Menschenrechten und ArbeitnehmerInnenrechten seiner MitarbeiterInnen. Die Basis für diesen Umgang bilden, neben internationalen Standards und Rechtsvorschriften, nationale Gesetze sowie die geltenden Kollektivverträge und der Code of Conduct der Dr. Richard Gruppe. Darüber hinaus hat Dr. Richard in einigen Bereichen Betriebsvereinbarungen implementiert, die über die Bestimmungen der Kollektivverträge hinausgehen, um zusätzliche Rechte und Schutzmaßnahmen für die Belegschaft zu gewährleisten.

[§§21, 22] Internationale Standards

Die Strategien und Maßnahmen der Dr. Richard Gruppe sind im Einklang mit den international anerkannten Instrumenten wie den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte.

[§23] Strategie und Managementsystem zur Vermeidung von Arbeitsunfällen

Dr. Richard hat eine umfassende Strategie zur Verhütung von Arbeitsunfällen entwickelt, die sich strikt an den gesetzlichen Vorgaben orientiert. Im Rahmen dieses Systems arbeitet das Unternehmen eng mit Sicherheitsfachkräften (SFKs), Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) und ArbeitsmedizinerInnen zusammen. Diese Experten sind dafür verantwortlich, regelmäßige Begehungen und Inspektionen der Arbeitsplätze durchzuführen, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Unfallverhütung einzuleiten.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen werden die Ergebnisse in detaillierten Protokollen festgehalten, die als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsstandards dienen. Ein weiteres zentrales Element der Unfallverhütungsstrategie ist die strikte Einhaltung der Präventivzeiten, die sicherstellen, dass alle Maßnahmen zur Unfallvermeidung rechtzeitig und effizient umgesetzt werden.

Durch diese umfassenden Maßnahmen und die enge Zusammenarbeit mit Fachkräften stellt Dr. Richard sicher, dass die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen an erster Stelle stehen und Arbeitsunfälle so weit wie möglich vermieden werden.

[§24] Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung und Förderung von Vielfalt und Integration

Die Dr. Richard Gruppe hat eine integrative Unternehmenskultur etabliert, die Diskriminierung in jeglicher Form aktiv bekämpft und die Vielfalt sowie Integration innerhalb der Belegschaft fördert. Diese Haltung ist für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit und spiegelt sich in der Tatsache wider, dass in der Dr. Richard Gruppe viele Frauen in Führungspositionen sind und gleicher Lohn für gleiche Arbeit gelebte Praxis ist.

Ein bedeutender Teil der Belegschaft kommt aus EU- und Drittstaaten und besitzt eine Rot-Weiß-Rot-Karte (oder ähnliche Arbeitsbewilligungstitel). Um sicherzustellen, dass die Vielfalt im Unternehmen weiter gestärkt wird, arbeitet Dr. Richard eng mit externen Recruiting-Unternehmen zusammen, die sich auf die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten spezialisiert haben.

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle MitarbeiterInnen, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Hintergrund, gleiche Chancen erhalten und respektiert werden.

Die Strategien von Dr. Richard zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt umfassen ausdrücklich alle relevanten Diskriminierungsgründe. Dazu gehören Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung sowie soziale Herkunft und andere Formen der Diskriminierung.

4.1.3. S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von ArbeitnehmInnenvertretern in Bezug auf Auswirkungen

[§27] Einbindung der ArbeitnehmerInnen in Entscheidungsprozesse

Im Geschäftsjahr 2024 zeigten die MitarbeiterInnenbefragungen bei Dr. Richard eine insgesamt hohe Zufriedenheit. Zusätzlich wird die interne Kommunikation künftig durch neue digitale Kanäle, insbesondere eine MitarbeiterInnen-App, weiter gestärkt.

Die Belegschaft und ihre VertreterInnen sind systematisch in Entscheidungsprozesse zur Bewältigung der, im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erkannten Auswirkungen, einbezogen. Regelmäßige Sitzungen und Konsultationen zwischen Management und Arbeitnehmervvertretungen gewährleisten einen konstruktiven, partizipativen Dialog, der 2025 durch eine feste Beteiligung der ArbeitnehmerInnenvertreter in den Aufsichtsratssitzungen institutionalisiert wird. Die Wirksamkeit dieser Einbeziehung wird durch alle Beteiligten positiv bewertet und stärkt die Unternehmenskultur.

Zentrale Kommunikationsinstrumente sind neben klassischen Medien auch digitale Formate: Vierteljährliche Newsletter und die Webcom-App speziell für Lenkende fördern den Informationsfluss. Ein reger Austausch erfolgt nicht nur top-down, sondern auch horizontal zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Betriebsrat. Schulungsangebote zur Führungskräfteentwicklung und D95-Schulungen ermöglichen zudem die Einbindung von Verbesserungsvorschlägen. Datenschutz, Arbeitssicherheit und Inklusion sind feste Bestandteile der internen Kommunikation. Die überwiegende Nutzung von Stammkräften insbesondere im Fahrdienst unterstreicht die Bedeutung einer stabilen, gut informierten Belegschaft.

[§28] Schritte zur Gewinnung von Perspektiven besonders anfälliger und marginalisierter MitarbeiterInnen

Dr. Richard hat mehrere Maßnahmen implementiert, um die Perspektiven von MitarbeiterInnen zu verstehen, die besonders anfällig für Auswirkungen sind oder als marginalisiert gelten könnten. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- MitarbeiterInnenbefragungen mittels Fragebögen: Regelmäßig werden standardisierte Fragebögen an die Belegschaft verteilt, um direktes Feedback von den MitarbeiterInnen zu erhalten. Diese Befragungen zielen darauf ab, spezifische Herausforderungen und Bedürfnisse zu identifizieren.
- Standardisiertes Abfragen bei vierteljährlichen Sitzungen: Im Rahmen der vierteljährlichen Treffen zwischen dem Management und den Betriebsräten werden systematisch Rückmeldungen eingeholt, die es ermöglichen, ein kontinuierliches Bild von den Anliegen der Belegschaft zu zeichnen.
- MitarbeiterInnengespräche: Insbesondere mit den BüromitarbeiterInnen und Führungskräften.
- werden regelmäßig individuelle Gespräche geführt, um deren Anliegen und Perspektiven besser zu verstehen. Diese Gespräche bieten eine wertvolle Gelegenheit, persönliche Bedenken zu besprechen und darauf einzugehen.

Diese Schritte tragen dazu bei, dass das Unternehmen ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse und Herausforderungen seiner Belegschaft entwickelt und auf diese entsprechend reagieren kann.

4.1.4. S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

[§32] Verfahren zur Minimierung oder Beseitigung negativer Auswirkungen auf die Belegschaft

Die Dr. Richard Gruppe verfügt über etablierte Verfahren, um aufgeworfene Probleme systematisch zu verfolgen und überwacht erkannte negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft, um diese Auswirkungen zu minimieren oder zu beseitigen.

Das Whistleblowing-System bei Dr. Richard befindet sich in der finalen Ausarbeitung und wird im ersten Halbjahr 2025 auf der Unternehmenshomepage implementiert. Mitarbeitende können nun neben der Beschwerdebbox über eine E-Mail-Adresse oder anonym über eine Dropdown-Auswahl Meldungen zu verschiedenen Themenfeldern einreichen, die direkt in ein Compliance-Postfach geleitet werden. Die Bearbeitung erfolgt innerhalb von drei Monaten. Neben diesem Meldekanal und werden im Geschäftsjahr 2024 und 2025 ergänzende Maßnahmen zur Stärkung der Vertraulichkeit, des Schutzes und der Wirksamkeit der internen Beschwerdemechanismen umgesetzt, insbesondere im Rahmen der Führungskräfteentwicklung, die die bestehende Open-Door-Policy ergänzt.

Zusätzlich wurden Compliance-Richtlinien ausgearbeitet, um die Vertraulichkeit und den Schutz der MitarbeiterInnen weiter zu verbessern.

Die Betriebsräte spielen dabei eine zentrale Rolle, da sie als direkte Vermittler zwischen der Belegschaft und der Unternehmensleitung fungieren. In jedem Unternehmen der Dr. Richard Gruppe gibt es Betriebsräte, von denen zwei vollzeitlich für die Vertretung aller MitarbeiterInnen aktiv sind. Zusätzlich steht den MitarbeiterInnen eine Beschwerdebbox zur Verfügung, über die anonym Hinweise oder Beschwerden eingereicht werden können. Diese

Mechanismen werden regelmäßig evaluiert, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen und notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Dabei wird kontinuierlich an Verbesserungen gearbeitet, um sicherzustellen, dass die Anliegen der MitarbeiterInnen ernst genommen und entsprechend adressiert werden. Die Wirksamkeit dieser Kanäle wird durch regelmäßige Überprüfungen und Feedback-Schleifen sichergestellt.

[§33] Vertrauen und Schutz

Die Dr. Richard Gruppe legt großen Wert darauf, sicherzustellen, dass die eigene Belegschaft die bestehenden Strukturen und Prozesse kennt und ihnen vertraut, um Anliegen oder Bedürfnisse vorzubringen. Das Unternehmen fördert eine grundsätzlich offene Kommunikation und eine ausgeprägte Hinweiskultur, die den Austausch von Informationen und das Vorbringen von Anliegen erleichtert. Um das Vertrauen in diese Strukturen kontinuierlich zu stärken, werden regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikationskanäle und der internen Prozesse erarbeitet und implementiert.

Die umfassende Compliance-Richtlinie beinhaltet auch spezifische Regelungen zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen bei Äußerungen von Bedenken und stellt sicher, dass MitarbeiterInnen ohne Angst vor negativen Konsequenzen ihre Anliegen über die vorgesehenen Kanäle äußern können.

4.1.5. S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche IORs sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

[§§37, 38] Management und Maßnahmen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden bei Dr. Richard Schulungsbudgets erhöht und in Absprache mit den Tochterunternehmen weiterentwickelt, um den sich wandelnden Anforderungen und dem Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Seit Ende 2024 verantwortet ein Team für Personalentwicklung und Recruiting die Planung und Umsetzung, wobei die Mittel flexibel angepasst werden. Gleichzeitig hat Dr. Richard eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft frühzeitig zu vermeiden oder abzumildern. Hierzu zählen rechtzeitige Umschulungen, die Mitarbeitende auf technologische Veränderungen und zukünftige Herausforderungen vorbereiten, sowie bewusstseinsbildende Initiativen zu ESG-Themen, die das Verständnis und Engagement der Belegschaft für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung stärken. Die zentrale Steuerung erfolgt durch die Personalabteilung, um eine effektive, zielgerichtete Förderung und eine verstärkte Beteiligung der Mitarbeitenden an Unternehmensstrategien sicherzustellen.

[§§39, 40, 41, 43] Initiativen und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird zukünftig durch die Erfüllungsquoten und die erfassten Schulungszeiten verfolgt und bewertet. Es werden zukünftig spezifische Kennzahlen zur Messung der Effektivität dieser Maßnahmen verwendet, um sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden.

4.1.6. S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher IROs

[§§46, 47] Zielvorgaben für das Management wesentlicher IROs

Im Geschäftsjahr 2024 wurden bei Dr. Richard im Rahmen der regelmäßigen MitarbeiterInnengespräche wichtige Erkenntnisse gewonnen, die in die Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen einfließen. Ein neuer Gesprächsleitfaden für Führungskräfte wurde ausgerollt, um die Qualität der jährlichen Mitarbeitergespräche mit Angestellten zu stärken. Um die berufliche Entwicklung von LenkerInnen ebenfalls effizienter erfassen und besser steuern zu können, wird der Einsatz bedarfsorientierter MitarbeiterInnengespräche evaluiert.

Darüber hinaus führt Dr. Richard innerhalb von fünf Jahren eine Auffrischung der D95-Schulungen für BuslenkerInnen durch, um deren Kenntnisstand bezüglich Sicherheit und Vorschriften aktuell zu halten.

Erkenntnisse aus den MitarbeiterInnengesprächen des vergangenen Geschäftsjahres wurden in der Ziel- und Maßnahmenentwicklung berücksichtigt. Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche dienen als zentrale Plattform, um Feedback aufzunehmen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. So wird gewährleistet, dass Zielvorgaben und deren Umsetzung im Dialog mit der Belegschaft und ihren Vertretern erfolgen und gleichzeitig Zufriedenheit, Sicherheit sowie Effektivität der Maßnahmen sichergestellt sind.

4.1.7. S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

[§50] Merkmale der Beschäftigten der Dr. Richard Gruppe

In den folgenden beiden Tabellen sind Merkmale der Beschäftigten der Dr. Richard Gruppe und die Anzahl und Gründe zur Beendigung eines Dienstverhältnisses dargestellt.

Dr. Richard beschäftigt insgesamt 1.945 MitarbeiterInnen. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass 89% der MitarbeiterInnen männlich und 11% weiblich sind.

Kennzahl	Gesamt	Männlich	Weiblich
Verteilung Staatsbürgerschaften der Beschäftigten	1.945	1.741	204
Österreich	1.006	875	131
Serbien	192	182	10
Andere 43 Nationen	747	684	63
Beschäftigte nach Vertragsart			
Dauerhaft Beschäftigte	1.945	1.730	215
Vorübergehend Beschäftigte	55	55	0
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0
MitarbeiterInnenfluktuation			
Anzahl der MitarbeiterInnenfluktuationen	525	-	-
Prozentsatz der MitarbeiterInnenfluktuation	27%	-	-

Tabelle 14: Merkmale der Beschäftigten der Dr. Richard Gruppe.

Die häufigsten Gründe zur Aufhebung eines Dienstverhältnisses ist eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsvertrags und die Kündigung durch den Mitarbeitenden.

Grund der Beendigung der Zusammenarbeit	Personen	Anteil
Ummeldung		
Zeitablauf	37	7,05%
Einvernehmliche Lösung	199	37,90%
Pensionierung	30	5,71%
Tod des Dienstnehmers	3	0,57%
Unberechtigter vorzeitiger Austritt	3	0,57%
Kündigung durch den Dienstnehmer	74	14,10%
Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer	35	6,67%
Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber	27	5,14%
Fristlose Entlassung	6	1,14%
Kündigung durch den Dienstgeber	108	20,57%
Karenz MSchG	2	0,38%
Präsenzdienst Bundesheer	1	0,19%

Tabelle 15: Grund und Umfang der Beendigung der Zusammenarbeit.

Zur Erstellung der Beschäftigungsdaten werden die Daten aus BMD, der Personalstammverwaltungs- und -verrechnungssoftware verwendet. Diese Methodik gewährleistet eine präzise und konsistente Erfassung der MitarbeiterInnendaten. Die MitarbeiterInnenzahlen werden als Durchschnittswert über den Berichtszeitraum gemeldet, um saisonale oder kurzfristige Schwankungen auszugleichen und eine konsistente Darstellung der Beschäftigungszahlen zu gewährleisten.

4.1.8. S1-9 Diversitätsparameter

[§66] Verteilung der Geschlechter und Altersstruktur der Beschäftigten bei der Dr. Richard Gruppe

Die Geschäftsführung und das obere Management von Dr. Richard bestehen aus 23 Personen. Davon sind 19 Männer (83%) und 4 Frauen (17%). Dr. Richard definiert das Topmanagement als die höchste Managementebene innerhalb der Holding, die die strategischen Entscheidungen trifft und die Ausrichtung des Unternehmens bestimmt. Diese Ebene ist die direkte unterste Stufe unter den Verwaltungs- und Aufsichtsorganen und umfasst daher ausschließlich die Geschäftsführung der Holding.

Die Altersstruktur setzt sich wie folgt zusammen.

Alter der Mitarbeitenden	Personen	Anteil
Unter 30 Jahre	167	8,56%
Zwischen 30 und 50 Jahren	990	50,88%
Über 50 Jahre	789	40,56%

Tabelle 16: Altersstruktur der Dr. Richard Gruppe.

4.1.9. S1-10 Angemessene Entlohnung

[§§69, 70] Entlohnung

Zur Entlohnung stellt die Dr. Richard Gruppe sicher, dass alle Beschäftigten entsprechend den geltenden Benchmarks und Kollektivverträgen (KV) angemessen entlohnt werden. Es gibt keine Ausnahmen vom Kollektivvertrag, auch nicht für fallweise Beschäftigte. Dies gewährleistet eine einheitliche und faire Entlohnung für alle MitarbeiterInnen gemäß den festgelegten Standards und unabhängig von Geschlecht oder Herkunft der Mitarbeitenden.

4.1.10. S1-12 Menschen mit Behinderungen

[§§79, 80] Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Dr. Richard verfolgt eine inklusive Strategie, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Personen mit Behinderungen werden im Auswahlprozess berücksichtigt, sofern die Art der Tätigkeit für sie geeignet ist. Diese Bewerber werden nach denselben Kriterien wie alle anderen Bewerber beurteilt, um Chancengleichheit sicherzustellen.

Der prozentuale Anteil von Menschen mit Behinderungen, die bei Dr. Richard beschäftigt sind, liegt bei 1,71%. Es ist zu beachten, dass es ausgesprochen schwierig ist, BuslenkerInnen mit Beeinträchtigungen anzustellen, aus Gründen der Fahrgast- und Straßensicherheit. Da etwa 80% der Belegschaft aus FahrerInnen besteht, ist es für Dr. Richard schwer, die Quote durch Überkompensation in anderen Bereichen zu erhöhen. Daher ist der gesamte Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen nicht höher.

4.1.11. S1-13 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

[§§83 – 85] Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Dr. Richard Gruppe bietet eine Reihe von Schulungsmöglichkeiten für seine MitarbeiterInnen an. Für Angestellte werden Schulungen nach individueller Vereinbarung durchgeführt. Für BuslenkerInnen sind die D95-Schulungen verpflichtend, die einen wichtigen Teil der kontinuierlichen Weiterbildung darstellen. Im Werkstattbereich werden Schulungen ebenfalls je nach Bedarf, insbesondere bei der Einführung neuer Geräte oder Technologien, organisiert.

Im Schnitt wurden 2024 pro Mitarbeitendem 5 Schulungsstunden in Anspruch genommen.

Der Anteil der Beschäftigten, die an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, ist im Angestelltenbereich hoch, es liegen jedoch keine Daten über den genauen Anteil vor.

4.1.12. S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

[§88] Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

Grundsätzlich sind alle MitarbeiterInnen durch die strengen gesetzlichen Vorgaben für Gesundheitsschutz und Sicherheit abgedeckt. Dies stellt sicher, dass alle gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden und der Gesundheitsschutz der Belegschaft gewährleistet ist.

Quote Arbeitsunfälle: <1 pro 100 Beschäftigte

Todesfälle, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl
Anzahl der Todesfälle, die auf Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind.	0
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und deren Quote	19
Anzahl der meldepflichtigen Erkrankungen	0
Anzahl der Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen	365

Tabelle 17: Kennzahlen Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

4.1.13. S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

[§§93, 94] Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen, verfolgt Dr. Richard verschiedene Strategien. Bei der Erstellung der Schichtpläne wird besonders auf die individuellen Bedürfnisse der LenkerInnen geachtet und diese nach Möglichkeit berücksichtigt. Die Kompetenz des Fahrdienstleiters ist dabei ein wesentlicher Einflussfaktor, um flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten gerecht zu werden.

4.1.14. S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

[§97] Geschlechtsspezifisches Lohngefälle und Gesamtvergütung

In der Dr. Richard Gruppe beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle für Angestellte, der Unterschied zwischen dem Durchschnittseinkommen weiblicher und männlicher Beschäftigter, 9,2%. Es ist zu beachten, dass diese Kennzahl nur für Angestellte relevant ist, da die Vergütung der Arbeiter dem Kollektivvertrag entspricht und daher keine Unterschiede aufweist.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten beträgt 4,6:1. Dies bedeutet, dass das Einkommen der am besten bezahlten Person das 4,6-fache des Medianverdienstes aller MitarbeiterInnen beträgt.

Die Vergütungsdaten werden auf Grundlage der BMD-Daten erstellt, welche die Personalstammdaten und Lohnverrechnungssysteme umfassen. Diese Daten liefern eine präzise Übersicht über die Verdienststruktur und ermöglichen eine detaillierte Analyse der Vergütungsparameter.

4.1.15. SI-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

[§§103, 104] Einhaltung von Menschenrechten

In Bezug auf Diskriminierungsvorfälle und Beschwerden hat Dr. Richard weder über die eigenen MitarbeiterInnenkanäle noch bei den nationalen Kontaktstellen Diskriminierungsvorfälle oder Beschwerden erhalten.

Ebenso wurden keine Geldstrafen, Bußgelder oder Schadensersatzzahlungen aufgrund von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren sowie schwere Menschenrechtsverletzungen verhängt. Dies zeigt, dass es keine rechtlichen Auseinandersetzungen oder Beschwerden in diesen Bereichen gegeben hat.

Es gab keine Menschenrechtsverletzungen oder -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft. Entsprechend den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen wurden daher keine Geldbußen, Strafen oder Entschädigungen gezahlt.

Da keine relevanten Vorfälle oder Beschwerden aufgetreten sind, sind auch keine ergänzenden Kontextinformationen erforderlich, um die Daten zu verstehen. Wesentliche Bußgelder, Strafen und Entschädigungen, die im Jahresabschluss oder in den Finanzberichten ausgewiesen werden, beziehen sich auf keine spezifischen Ereignisse oder Beträge in diesem Zusammenhang.

4.2. ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

4.2.1. SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Kapitel S4 stellt die wichtigsten positiven Aspekte der Mobilitätsbereitstellung durch Dr. Richard dar. Es soll die sozialen und gesellschaftlichen Beiträge hervorheben, die das Unternehmen durch seine Dienstleistungen bewirkt.

[§§10, 11, 12] Positive Auswirkungen

Zugang zur Mobilität im Nah- und Überlandverkehr sowie Reisebusverkehr

Die Dr. Richard Gruppe übernimmt eine wichtige Rolle, Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zur Mobilität zu ermöglichen. Durch ein breites Angebot an Nahverkehrs-, Überland- und Reisebusverbindungen stellt das Unternehmen sicher, dass Menschen, unabhängig von ihrem Wohnort oder ihrer sozialen Lage, am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Diese Mobilitätsbereitstellung fördert nicht nur die individuelle Freiheit, sondern auch die wirtschaftliche und soziale Teilhabe der Bevölkerung.

Gesellschaftliche Inklusion

Ein weiterer wesentlicher positiver Aspekt ist der Beitrag zur gesellschaftlichen Inklusion. Dr. Richard bietet inklusive und kostengünstige Transportmöglichkeiten, die Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen, finanziellen Mitteln und körperlichen Fähigkeiten zugutekommen. Diese Dienstleistungen fördern die Gleichstellung, indem sie den Zugang zu Bildung, Arbeit, Gesundheitsdiensten und anderen gesellschaftlichen Ressourcen für alle Bevölkerungsgruppen erleichtern.

Geringerer Individualverkehr

Durch das umfassende Mobilitätsangebot von Dr. Richard wird der Individualverkehr erheblich reduziert. Dies führt zu einer Entlastung des Straßenverkehrs, verringert Staus und senkt die Umweltbelastung durch private Fahrzeuge auf den Straßen. Indem die Dr. Richard Gruppe effiziente und bequeme Alternativen zum privaten Pkw bietet, trägt das Unternehmen dazu bei, die Abhängigkeit von individuellen Verkehrsmitteln zu verringern und den ökologischen Fußabdruck der Mobilität generell zu minimieren.

Diese Aspekte unterstreichen die Bedeutung von Dr. Richard nicht nur als Transportdienstleister, sondern auch als wichtiger Akteur, der zur sozialen Gerechtigkeit und ökologischen Nachhaltigkeit beiträgt.

4.2.2. S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

[§15] Strategien im Umgang mit IROs

Dr. Richard verfolgt verschiedene Strategien, um wesentliche Auswirkungen auf Umwelt und soziale Belange, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern zu managen. Diese Strategien umfassen Schulungen im höflichen Umgang mit

Fahrgästen und Deeskalation, die Teil der verpflichtenden D95-Weiterbildung für FahrerInnen sind.

Darüber hinaus sind derzeit Deeskalationsschulungen in Planung, wobei diese spätestens ab 2026 seitens Dr. Richard angeboten werden, um das Verhalten in herausfordernden Situationen zu verbessern. Einige Buslinien und Standorte sind bereits mit Kamerasystemen ausgestattet, um die Sicherheit der Belegschaft und den Eigentumsschutz zu erhöhen.

Die im vergangenen Geschäftsjahr zugekauften Busse sind allesamt mit Abbiege- und Auffahrassistenten ausgestattet. Zusätzliche Dienstleistungen wie WiFi in allen Reisebussen und teilweise im Regionalverkehr sowie der Verkauf von Getränken in den Bussen tragen zur Erhöhung des Komforts und der Zufriedenheit der Fahrgäste bei. In Bezug auf die Sicherheit der Kunden, insbesondere den Schutz von Kindern, minimiert Dr. Richard Risiken durch Technologien wie Müdigkeitserkennung und Einklemmschutz bei Fensterhebern.

4.2.3. S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

[§20] Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern

Die Integration der Sichtweisen von Verbrauchern und Endnutzern in Entscheidungen und Aktivitäten erfolgt auf verschiedene Weise. Ein Beispiel dafür ist die Verwendung von QR-Codes zur Kundenbefragung, die in Reisebussen auf den Rückseiten der Sitze angebracht sind. In Oberösterreich werden zudem Mystery Shopping-Aktionen durch den Verkehrsverbund durchgeführt, negative Rückmeldungen werden in Form von Pönalen an Dr. Richard weitergegeben. Im Linienverkehr gibt es Kundendienststellen, eine Beschwerdestelle und ein Fundbüro, um Anliegen der Fahrgäste aufzunehmen.

Eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Sicherheit sind Schulungen von Schulklassen zum sicheren Ein- und Ausstiegen.

Die Rückmeldungen aus den QR-Code-basierten Feedbacks werden zeitnah bearbeitet und mit den Kunden besprochen. Insbesondere im Reisebusverkehr wird eine starke Kundenorientierung angestrebt, was zu laufenden Verbesserungen führt. Die Dr. Richard Gruppe arbeitet auch im Linienverkehr regelmäßig mit Auftraggebern zusammen, die das Feedback der Verbraucher und Endnutzer an das Unternehmen weitergeben.

Die operative Verantwortung für die Beteiligung von Verbrauchern und Endnutzern liegt bei der Geschäftsführung. Die Ergebnisse der Kundenrückmeldungen werden inhaltlich geprüft und fließen, wenn sinnvoll, teilweise regional und teilweise im gesamten Unternehmen in die Unternehmensstrategie ein. Allerdings ist der Einfluss auf die Gesamtstrategie meist gering. Im Bereich des Gelegenheitsverkehrs wird die Zusammenarbeit mit Verbrauchern und Endnutzern als sehr wirksam bewertet, während im Linienverkehr aufgrund fehlender direkter Rückmeldungen kaum Einfluss besteht.

4.2.4. S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

[§§25, 26, 27] Kommunikation und Vertrauen

Dr. Richard stellt sicher, dass Verbraucher und Endnutzer über spezifische Kanäle verfügen, um Bedenken oder Bedürfnisse direkt mit dem Unternehmen zu besprechen und eine zeitnahe Bearbeitung sicherzustellen. Ein zentrales Instrument ist das Kundenbüro, das ein Beschwerdemanagement betreibt. Die meisten Beschwerden werden telefonisch entgegengenommen, was den direkten Kontakt und eine schnelle Reaktion ermöglichen. In einigen Fällen wenden sich Verbraucher auch an die Auftraggeber, die dann Informationen bei Dr. Richard einholen, um die Anliegen der Endnutzer zu bearbeiten.

4.2.5. S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche IROs sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

[§31] Maßnahmen in Bezug auf IROs

Die Dr. Richard Gruppe ergreift eine Reihe geplanter und laufender Maßnahmen, um wesentliche negative Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer zu verhindern, zu mildern oder zu beheben. Ein zentraler Bestandteil dieser Maßnahmen ist die Strategie zur Nutzung erneuerbarer Energien und die schrittweise Elektrifizierung der Fahrzeugflotte, die zur Reduzierung von Emissionen und Umweltbelastungen beiträgt. Darüber hinaus werden Unfälle systematisch analysiert, um zu prüfen, an welchen Stellen und durch welche Personen diese verursacht werden. Dadurch sollen potenzielle Muster erkannt und gezielte Maßnahmen entwickelt werden, um ähnliche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden.

Um die Sicherheit der Fahrgäste weiter zu erhöhen, bietet Dr. Richard spezielle Schulungsprogramme an, darunter Fahrsicherheitstrainings. Zusammen mit externen Partnern hat das Unternehmen ein maßgeschneidertes Programm entwickelt, das sich auf das Fahren in Stresssituationen, die sichere Einfahrt in Haltestellen und das rückwärtige Einparken konzentriert.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Initiativen wird durch die systematische Auswertung von Unfallstatistiken verfolgt und bewertet. Diese Statistiken werden nach Eigen-, Fremd- und Teilverschulden pro Betrieb unterteilt. Um die Ergebnisse weiter zu verfeinern, ist geplant, künftig auch die Verletzungen von Passagieren auszuwerten, sofern diese aus Unfallberichten oder Versicherungsmeldungen hervorgehen. Diese Vorgehensweise ermöglicht es Dr. Richard, gezielte Verbesserungen vorzunehmen und die Sicherheit für Verbraucher und Endnutzer kontinuierlich zu erhöhen.

Die Dr. Richard Gruppe setzt verstärkt auf den Einsatz moderner Assistenzsysteme in seinen Fahrzeugen, wie etwa Brems- und Abbiegeassistenten, die das Risiko von Unfällen reduzieren sollen. Im Überland- und Reisebusverkehr sind alle Fahrzeuge mit Sicherheitsgurten ausgestattet, was die Sicherheit der Passagiere zusätzlich gewährleistet.

[§§32, 33, 34, 35, 37] Negative Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer

Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer der Dr. Richard identifiziert, dadurch entfallen die Angabepflichten dieser Paragraphen.

Der Schutz und die Wahrung der Interessen von Verbrauchern und Endnutzern sind fest in den Unternehmensprozessen verankert und betreffen alle relevanten Bereiche des Unternehmens. Diese Verpflichtung spiegelt sich in den umfassenden Schulungsprogrammen für das Fahrpersonal, der Ausstattung der Fahrzeuge mit modernster Sicherheitstechnik sowie in der kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung der internen Prozesse wider. Ziel ist es, nicht nur die Sicherheit zu gewährleisten, sondern auch das Vertrauen und die Zufriedenheit der Fahrgäste durch proaktive und nachhaltige Maßnahmen zu stärken.

4.2.6. S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher IROs

Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer der Dr. Richard identifiziert, dadurch entfallen die Angabepflichten dieses Kapitels.

5. Governance-Informationen

5.1. ESRS G1 – Governance

5.1.1. G1 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane übernehmen die zentrale Verantwortung für die Steuerung und Überwachung des Unternehmens, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte. Sie legen die strategische Ausrichtung und wesentliche Zielsetzungen fest, überwachen die Einhaltung von Governance-Standards und risikobasierten Kontrollmechanismen und gewährleisten eine wirksame interne Kontrolle sowie das Management von Chancen und Risiken. Die Rollen, Zuständigkeiten und Zusammensetzung der jeweiligen Gremien sind klar definiert und regelmäßig Gegenstand von Evaluierungen. Damit wird sichergestellt, dass alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen kompetent und verantwortungsvoll in die Unternehmensführung integriert werden

Im Berichtszeitraum wurde der unternehmensweite Code of Conduct entwickelt und implementiert. Ab Herbst 2025 starten verpflichtende E-Learning-Schulungen zu IT-Security für alle Mitarbeitenden. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wird auf der Homepage veröffentlicht. Das Online-Whistleblowing-Formular befindet sich in Umsetzung.

[§5] Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Ab 2025 ist die Einführung eines Aufsichtsrates geplant. Die ausgeprägte Betriebsratskultur und das Bestreben, viel für die MitarbeiterInnen zu tun, spiegeln sich in jährlichen MitarbeiterInnenbefragungen, regelmäßigen Newslettern und Firmen-Events wider. Künftig soll die Human Relations Abteilung eine stärkere Rolle bei der Einflussnahme auf die Unternehmenskultur spielen, um Silodenken weiter abzubauen.

Die Besetzung der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane ist komplementär gestaltet, sodass die Mitglieder über umfangreiches Fachwissen in Fragen des Geschäftsgebarens verfügen. Diese komplementäre Struktur gewährleistet eine effektive und ausgewogene Führung des Unternehmens.

5.1.2. G1-1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

[§7] Vorhandene Strategien

Die Dr. Richard Gruppe verfolgt eine aktive Strategie zur Abschwächung des Klimawandels wie in den oberen Kapiteln ausgeführt. Die Anforderungen der Auftraggeber beeinflussen nach wie vor wesentlich die Konfiguration der Fahrzeuge, da die Antriebsart von den Ausschreibungskriterien abhängt.

Die Unternehmenskultur von Dr. Richard fördert Vielfalt und Offenheit gegenüber verschiedenen Sprachen und Kulturen. Mit einer integrativen Belegschaft und als zertifizierter Ausbildungsbetrieb bietet Dr. Richard umfangreiche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und angenehme Arbeitsbedingungen. Eine ausgeprägte

Betriebsratskultur und regelmäßige MitarbeiterInnenbefragungen sowie Firmen-Events stärken die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen.

Flache Hierarchien ermöglichen schnelle Entscheidungen, mehr Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen und eine offene Kommunikation. Compliance-Richtlinien in Bereichen wie Antikorruption, Kartellrecht und Whistleblowing sind umgesetzt und eine zentrale Position im Führungskräfte-Team für Legal und Compliance wurde besetzt.

[§9] Unternehmenskultur

Die Dr. Richard Gruppe hat sich in den letzten 90 Jahren zu einem führenden privaten Busunternehmen im deutschsprachigen Raum entwickelt. Als familiengeführtes Unternehmen mit langer Tradition und starkem Engagement für MitarbeiterInnen und Kunden ist und bleibt es das Ziel, höchste Standards im Hinblick auf ethisches Verhalten, Integrität und Verantwortung zu wahren. Getreu unseren Werten Integrität, Respekt, Nachhaltigkeit, Sicherheit, Stabilität und Zuverlässigkeit wird unsere Unternehmenskultur kontinuierlich weiterentwickelt. Die Vorarbeiten zur Neugestaltung der Büros in der Stromstraße mit einem Fokus auf das gemeinschaftliche Arbeiten wurden gestartet. Durch hochwertige und einheitliche Dienstkleidung der BuslenkerInnen werden Wohlbefinden und Zugehörigkeitsgefühl der Belegschaft verstärkt. Die neu angeschaffte Bekleidung wurde vor der Einführung in allen Betrieben getestet und stößt auf große Zustimmung in der Belegschaft.

[§10 a – e] Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder ähnliche interne Regeln

Zurzeit werden Richtlinien zur Untersuchung von Vorfällen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder ähnliche interne Regeln ausgearbeitet. Diese umfassen auch Maßnahmen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Begleitende Schulungsmaßnahmen werden online umgesetzt. Eine Whistleblowing-Hotline wird im Jahr 2025 eingeführt, während bisher Briefkästen für anonyme Informationen an den Betriebsrat genutzt werden.

Dr. Richard verpflichtet sich, allfällige negative Vorfälle im Zusammenhang mit geschäftlichem Verhalten unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

[§10 f] Tierschutz

Dr. Richard hat keine Richtlinien für den Tierschutz, die über die geltenden und in Österreich strengen Gesetze zum Artenschutz hinausgehen.

[§10 g] Schulungen

Dr. Richard bietet eine Reihe von Schulungsprogrammen an. Siehe auch Kapitel S1.

[§10 h] Risikogruppen

In einem privaten Busunternehmen wie der Dr. Richard Gruppe sind insbesondere jene MitarbeiterInnengruppen und Funktionsträger einem erhöhten Risiko der Korruption ausgesetzt, die in direktem Kontakt mit Auftraggebern, Behörden und Lieferanten stehen. Dazu zählen insb. Beschäftigte im Reisebusvertrieb, Busverkauf und Einkauf, der

Auftragsakquise, die bei Ausschreibungen oder Vertragsverhandlungen mit öffentlichen Stellen und Geschäftspartnern in Berührung kommen, sowie Führungskräfte, die über große Budget- und Investitionsentscheidungen bestimmen. Diese Bereiche stehen im Fokus der Compliance-Maßnahmen, um unethisches Verhalten wirksam zu verhindern und aufzudecken.

5.1.3. G1-2: Management der Beziehung zu Lieferanten

[§§14, 15] Vermeidung von Zahlungsverzug und Lieferantenmanagement

Die Politik zur Vermeidung von Zahlungsverzug umfasst die pünktliche Zahlung gemäß Vertrag und die Einhaltung aller Zahlungskonditionen. Dr. Richard führt Jahresgespräche mit den Lieferanten und bewertet diese anhand von festgelegten Kriterien für Ersatzteile, Neufahrzeuge und Treibstofflieferanten. Strategische Lieferanten werden in gemeinsame Entwicklungsarbeiten einbezogen, um nachhaltige Beziehungen zu fördern. Soziale und ökologische Kriterien bei der Auswahl von Vertragspartnern werden im Rahmen eines Lieferantenfragebogens berücksichtigt. Es findet auch eine kritische Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen bei Lieferanten statt und ab dem Jahr 2025 werden verstärkt Lieferanten-Audits durchgeführt.

5.1.4. G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

[§§18 – 21] Korruptions- oder Bestechungsvorwürfe

Richtlinien zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen sind vorhanden. Diese beinhalten getrennte Ermittler oder Untersuchungsausschüsse sowie umfassende Schulungsprogramme für risikobehaftete Funktionen, die alle relevanten MitarbeiterInnen abdecken.

5.1.5. G1-4: Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle/ Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

[§§24 – 25] Bestätigte Fälle

Die Dr. Richard Gruppe verzeichnet keine Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung und es wurden keine Geldbußen verhängt.

5.1.6. G1-5: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

[§29 a – d] Finanzielle politische Beiträge

Die Dr. Richard Gruppe leistet keine finanziellen oder sachlichen Beiträge zur Politik und ist nicht im EU-Transparenzregister eingetragen. Es werden jedoch karitative Organisationen unterstützt und Gemeinden, Kindergärten und Feuerwehren in Niederösterreich Sachleistungen wie Luftburgen angeboten. Jährlich werden EUR 10.000,- an wohltätige Organisationen gespendet.

5.1.7. G1-6: Zahlungspraktiken

[§33] Zahlungspraktiken

Die durchschnittliche Zahlungsfrist von Dr. Richard beträgt 5-10 Werktage, wobei die Standardzahlungsfristen je nach Lieferantenkategorie variieren:

- Busse 30 Tage
- Treibstoffe 10 Tage
- Ersatzteile 10 Tage

Dr. Richard hält sich zu 99% an die Standardzahlungsbedingungen und hat keine ausstehenden Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzuges.

Anhang A

Alle IROs wurden mit der folgenden Logik bewertet.¹⁴

Negative Auswirkungen wurden anhand von ihrer Schwere bewertet. Diese setzt sich aus drei Faktoren, dem Ausmaß, der Tragweite und der Unabänderlichkeit, zusammen und wurde standardisiert und mit qualitativen Grenzwerten beurteilt. Den drei Faktoren wurde ein Wert zwischen 1 und 4 zugewiesen und deren Summe gebildet. Ist die Summe gleich oder höher 8, wurde die Auswirkung als wesentlich eingestuft.

- **Ausmaß:** Wie groß ist der Auswirkung (1 - niedrig, 2 - eher niedrig, 3- eher hoch, 4 - hoch).
- **Tragweite:** Wie weit sind die Auswirkungen, durch direkten Einfluss, verbreitet (1 - punktuell, 2 - lokal, 3 - regional, 4 - global).
- **Unabänderlichkeit:** In welchem Zeitraum kann die Auswirkung kompensiert oder behoben werden (1 - in unter einem Jahr, 2 - in unter fünf Jahren, 3 - in unter dreißig Jahren, 4 - in über dreißig Jahren oder nie).

Finanzielle Chancen und Risiken wurden standardisiert mithilfe der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Ausmaßes bewertet. Zusätzlich wurde untersucht, ob die Chance oder das Risiko Auswirkungen auf OPEX oder CAPEX der Dr. Richard Gruppe haben wird. Die Summe aus Wahrscheinlichkeit und Ausmaß wurde gebildet und ist diese gleich oder höher 4, wird die Chance oder das Risiko als wesentlich angesehen.

- **Wahrscheinlichkeit** (1 - <3%, 2 - <25%, 3 - <50%, 4 - >50%)
- **Ausmaß** (1 - < EUR 50.000, 2 - gering, 3 - eher hoch, 4 - substantiell)
- **Art der Auswirkung** (CAPEX, OPEX)

Die Betrachtung der Schwere der Auswirkungen und der finanziellen Wesentlichkeit der Chancen und Risiken ergibt die Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsaspektes. Nicht jeder Aspekt ist sowohl ein Risiko oder eine Auswirkung. Es genügt, wenn eine der beiden Kriterien, Schwere oder finanzielle Wesentlichkeit, erfüllt sind, damit ein Aspekt als wesentlich angesehen wird.

¹⁴ Long List IROs, ESRS 1 AR16, CSRD Umweltauswirkungen DrRichard.xlsx

6. Abkürzungen

CBAM	Climate Border Adjustment Mechanism
CCF	Corporate Carbon Footprint
CO ₂ e	CO ₂ -Äquivalente
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Standards
DR	Data Requirements
E	Environmental, Umwelteinflüsse, -risiken und -chancen
EFRAG	European Financial Regulation Advisory Group
ENCORE	Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ETS	Emissions Trading System (Emissionshandelssystem)
G	Governance
GJ	Geschäftsjahr
IROs	Impacts, Risks and Opportunities (Auswirkungen, Risiken und Chancen)
MA	MitarbeiterInnen
OKR	Objectives and Key Results
THG	Treibhausgas
RZ	Rechenzentrum
S	Social, Soziale Einflüsse, Risiken und Chancen
SLM	Supplier Lifecycle Management
UNEPFI	United Nations Environment Programme Finance Initiative
kWh	Kilowattstunden

7. Quellen

Corporate Carbon Footprint, Treibhausgasbericht für das Jahr 2023 nach ISO 14064-1, Dr. Richard Bus GmbH, Mai 2024

Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger, climate change 49/2023, Umweltbundesamt Deutschland, Dessau-Roßlau

European sustainability reporting standards (ESRS), ANNEX I to Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards

Long List IROs, ESRS 1 AR16, CSRD Umweltauswirkungen DrRichard.xlsx

8. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

8.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablauf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse.....	18
Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix und Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse für die Dr. Richard Gruppe.....	19
Abbildung 3: THG-Emissionen der Dr. Richard entlang des Reduktionspfads.....	26
Abbildung 4: Entwicklung des Treibstoff- und Stromverbrauchs der Busflotte.....	27
Abbildung 5: Prognose der CO ₂ -Emissionen der Busflotte bei Umstieg auf Grünstrom.....	28
Abbildung 6: Reduktionspfad der THG-Emissionen nach Kategorien.....	29
Abbildung 7: Beiträge zum CCF der Dr. Richard Gruppe.....	32

8.2. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wesentliche IROs E1 – Klimawandel.....	16
Tabelle 2: Wesentliche IROs E2 – Umweltverschmutzung.....	16
Tabelle 3: Wesentliche IROs S1 – Eigene Belegschaft.....	17
Tabelle 4: Wesentliche IROs S4 – Verbraucher und Endnutzer.....	17
Tabelle 5: Wesentliche IROs G1 – Unternehmenspolitik.....	17
Tabelle 6: Reduktionspfad und wesentliche Reduktionshebel der Dr. Richard Gruppe für 2030, 2040 und 2050.....	26
Tabelle 7: Absoluter und relativer Energieverbrauch der Dr. Richard Gruppe.....	30
Tabelle 8: Kraft- und Brennstoffverbrauch der Dr. Richard Gruppe.....	30
Tabelle 9: CCF der Dr. Richard Gruppe für das GJ 2024. Alle Werte sind in t CO ₂ e angegeben.....	31
Tabelle 10: Brutto THG-Emissionen gemäß den Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol).....	32
Tabelle 11: Aufstellung der Busflotte der Dr. Richard Gruppe nach Abgasnormen (Stand 12.07.2024).....	36
Tabelle 12: Energieverbrauch der Busflotte im Betrieb.....	36
Tabelle 13: Luftschadstoffe, die beim Betrieb der Busflotte emittiert werden.....	36
Tabelle 14: Merkmale der Beschäftigten der Dr. Richard Gruppe.....	45
Tabelle 15: Grund und Umfang der Beendigung der Zusammenarbeit.....	46
Tabelle 16: Altersstruktur der Dr. Richard Gruppe.....	47
Tabelle 17: Kennzahlen Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.....	48