



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Alpensped GmbH, Internationale Logistik

Berichtsjahr	2018
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Alpensped GmbH Internationale Logistik Natalie Schefner Innstr. 41 68199 Mannheim Deutschland +496218440866 +496218440869 natalie.schefner@alpensped.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Alpensped wurde 1993 durch Rinaldo Faggin gegründet und wird in 2. Generation von seinen Söhnen Christian und Massimo weiter als Familienunternehmen geführt.

Branche: Spedition und Logistik, Logistik- und Transportplanung von und nach Süd- und Südosteuropa, vor allem via LKW, mit einem Verwaltungsgebäude in Mannheim, ohne eigene Betriebsstätte. 55 eigene Auflieger, keine eigenen motorisierten Einheiten, 513 vertraglich gebundene motorisierte Einheiten (=langfristig unter Vertrag stehende Fahrzeuge). Leistungsportfolio: Transportlogistik inkl. Netzwerkverkehre, Abwicklung von Teil- und Komplettladungen, Projektlogistik, Volumen-, Sonder- und Schwerlastentransporte, Gefahrguttransporten und Sonderfahrten jeglicher Art. Mehr über Alpensped finden Sie auf unserer Homepage: www.alpensped.de

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Alpensped wird seit 2018 nach folgenden Normen auditiert;

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- DIN EN ISO 14064-1:2012-5
- DIN EN 16258:2013-03

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Unser unternehmerisches Denken und Handeln zeichnet sich durch Engagement für unsere Kunden, hochwertige logistische Dienstleistungen und den verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Mensch aus. Das verstehen wir unter Nachhaltigkeit und nennen die drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und soziale Verantwortung, kurz N3. Darüber hinaus prägen agiles und mitarbeiterorientiertes Management sowie ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess unser Leitbild ebenso wie die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern und Lieferanten. Selbstverständlich achten wir auch bei der Auswahl von Frachtführern und neuen Partnern auf Qualität, Umweltfreundlichkeit und soziale Verantwortung – ganz im Sinne unserer N3-Philosophie.

Mit Hilfe unserer ganzheitlichen N3-Strategie haben wir alle Nachhaltigkeitsaspekte stets im Blick und halten diese im Nachhaltigkeitsbericht seit 2011 fest.

Ökonomie: Nachhaltige Beschaffung, Qualität und Zuverlässigkeit, Offenheit und Ehrlichkeit, faire Vergütung von Dienstleistern

Ökologie: Umweltmanagement, CO₂ - Bilanzierung, Reduzierung und Kompensation, Konsequente Einhaltung nationaler Umweltgesetze

Soziales: Bildungsmaßnahmen, konsequente Einhaltung von Arbeitsrichtlinien, faire Vergütung von MitarbeiterInnen, agile Personalorganisation, Chancengleichheit, soziales Engagement

Wachstum um jeden Preis ist für Alpensped jedoch keine Option. Wir legen großen Wert auf ein organisches, nachhaltiges sowie faires Wachstum und behalten dabei die zwei anderen Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie und Soziales, stets im Blick. Beispielsweise bei der Wahl neuer Frachtführer: Hier prüfen wir, ob unser Ziel „Klimaneutralität bis 2025“ gemeinsam zu erreichen ist. Ob der neue Partner beispielsweise modernste Fahrzeuge im Einsatz hat und seine Fahrer in energiesparender Fahrweise schult. Unsere hohen Ansprüche und Ziele haben wir 2015 in einem Workshop gemeinsam mit unseren Mitarbeitern definiert, in der Agenda 2020 festgeschrieben und teilweise bereits realisiert. Zu nennen ist hier eine umfassende IT-Umstellung, die größtenteils 2017 vorbereitet wurde und im letzten Quartal 2018 in den Live-Betrieb ging. Allerdings sehen wir gerade im IT-Bereich und bei der digitalen Transformation weiterhin große Herausforderungen und Chancen. Um unseren Familienbetrieb zukunftsfähig und nachhaltig, gemäß den DNK-Kriterien aufzustellen, gilt es weitere Maßnahmen (wie z.B. die Definition von öko-sozialen Zielen oder die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts) in den Dimensionen der Nachhaltigkeit umzusetzen. Deshalb haben wir einen Übergang von der Agenda 2020 zur Agenda 2025 geschaffen. Weitere Standards abgesehen von DNK und den Zertifizierungen (z.B. ISO 14064 u.a.) nutzen wir nicht.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Mit Unterstützung von B.A.U.M. Consult haben wir 2017 erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse in 16 unterschiedlichen Themenfeldern durchgeführt. Die 16 ausgewählten Themen beinhalten 81 Nachhaltigkeitsaspekte, die im Vorfeld von B.A.U.M. entsprechend der Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) erarbeitet und im Einzelnen von den Alpensped Vertretern bewertet. In dem Bewertungsworkshop zur Wesentlichkeitsanalyse waren seitens des Unternehmens Christian Faggin (Geschäftsführer), Steffen Herschlein (Speditionsleiter), Fanny Schwenninger (Beauftragte für Umwelt- und Qualitätsmanagement) sowie Heike Herzog (PR/Marketing) involviert.

Folgende Themenfelder kristallisierten sich dabei als besonders wesentlich heraus:

1. Beschaffung
2. Klimaschutz
3. Mitarbeiterförderung und -beteiligung
4. Work-Life-Balance, Vielfalt und Chancengleichheit
5. Strategische Ausrichtung
6. Qualität und Kundenorientierung
7. Unternehmensführung / Governance

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse betrachten wir als nützliche und hilfreiche Unterstützung für unsere nachhaltige Unternehmensstrategie. Auch für die Berichterstattung bietet die Analyse einen hilfreichen Leitfaden.

Nähere Informationen unter welchem gesellschaftlichen Umfeld unser Unternehmen agiert und welche Auswirkungen die Geschäftstätigkeit im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsaspekte hat, findet man unter "Allgemeine Informationen zum Geschäftsmodell".

In der o.a. Chancen- und Risikobetrachtung haben wir u.a. folgende soziale und ökologischen Risiken und Auswirkungen identifiziert:

Ökologisches Risiko: Starke Emissionen unserer vertraglich gebundenen LKW => negative Auswirkung: negativer Beitrag zur Klimaerwärmung

Chancen und Schlussfolgerungen: Verlagerung der LKW-Ströme auf die Bahn, Kompensation eines Teils unserer Transportemissionen und andere Reduktionsinitiativen verringern unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) => positive Auswirkung: positiver Beitrag zur Verringerung der Klimaerwärmung

Soziale Risiken: Demografischer Wandel und Fachkräftemangel führt zu Personalengpässen
=> negative Auswirkung

Chancen: Durch starke Mitarbeiterorientierung und andere Personalinstrumente (agile Organisation, Abbau von Hierarchie) die Angestellten an Alpensped zu binden => positive Auswirkung führt z.B. zu weniger Fluktuation

Schlussfolgerungen: Mitarbeiterorientierung, Agilität und Employer Branding weiter ausbauen

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Für unsere drei wesentlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit hat die Alpensped GmbH Ziele formuliert, die am Jahresende auf Umsetzung überprüft

werden.

Ökonomie

2018

- Weiterentwicklung Vertrieb
- Neu-Zertifizierung ISO 9001:2015
- Implementierung neuer Software im letzten Quartal
- Entwicklung neuer Märkte und Produkte

2019

- Digitalisierung
- Messeteilnahme Transport Logistic
- Ausbau Projektlogistik und Sonder- und- Schwerlastentransporte
- Umsatzsteigerung um 5%

Agenda 2020

- Wachstum: 35 bis 40 Mitarbeiter und circa 27 Millionen EURO Umsatz
- Digitalisierung der Prozesse

Agenda 2025

- Alpenped soll ein Familienunternehmen ohne externe Finanzbeteiligung bleiben
- Digitale Transformation weiter vorantreiben

Ökologie

2018

- Vierter Nachhaltigkeitsbericht
- Papierverbrauch um 60% senken
- Neu-Zertifizierung nach ISO 14001:2015

2019

- Operationalisierung „von der Straße auf die Schiene“
- Papierverbrauch auf 10% senken
- Kompensation weiter stärken

Agenda 2020

- Reduktion des transport carbon footprint (TCF) um 15%

Agenda 2025

- Klimaneutralität
- Kompensation unter Einbeziehung unserer Kunden verstärken

Soziales

2018/2019/Agenda 2020/Agenda 2025

Nach Außen gegenüber der Gesellschaft:

- Hohes finanzielles caritatives Engagement und Sponsoring
- Jugendarbeit = Sozialarbeit
- Ausbau der Kooperation mit NGO

Nach außen gegenüber Lieferanten und Frachtführern:

- Überwachung und Einflussnahme bei der Einhaltung von Sozialstandards, z.B. Lenk- und Ruhezeiten
- System zur Vermeidung von Korruption schaffen
- Langfristige Verträge

Nach innen gegenüber Mitarbeiter/innen

- Mitarbeiteridentifikation steigern
- Weiterbildung weiter stärken
- Aufbau agile Organisation (vertikales durch horizontales Organigramm ersetzen)
- Veröffentlichung neues Mitarbeiterhandbuch oder Code of Conduct

Alle Ziele werden wie folgt überprüft und gegebenenfalls aktualisiert:

- Monatlich stattfindende Managmentzirkel
- Jährliche Mitarbeiterworkshops
- Halbjährliche UQM-Reviews durch UQMB und GF

Die SGDS der UN sind uns als KMU nicht bekannt. Daher können wir uns auch nicht darauf beziehen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Wertschöpfungskette bildet alle Aktivitäten unseres Unternehmens im Vermarktungsprozess der Alpenped-Dienstleistungen ab und dient auch der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitskriterien.

Managementprozesse: Vision + Strategieentwicklung, Nachhaltige Unternehmensführung, Controlling

Kernprozesse: Transport + Logistik, Auftragsabwicklung

Unterstützungsprozesse: Umweltorientierte Beschaffung, Informations-Technologie, Personalmanagement, Umwelt- und Qualitätsmanagement, Marketing: Vertrieb + Kommunikation, Finanzen + Buchhaltung, Büro-/ Gebäudemanagement

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist die Beschaffung eines unserer wesentlichen Themen und steht im direkten Zusammenhang mit Dienstleistungsqualität und Kundenzufriedenheit. Wir messen diese Anforderungen durch drei wesentliche Management-Tools:

1. Norm ISO 9001:2015.
2. VW Prozess Audit.
3. Kundenbefragung.

Die Nachhaltigkeitskriterien werden aktuell entlang der Wertschöpfungskette u.a. wie folgt überprüft:

Managementprozesse: Jährliche Überprüfung der KPI , hier einige Bsp.:

Ökonomisch: Kennziffern zur kaufmännischen Entwicklung des Unternehmens: Brachenkennzahlen, Leistungen und Länder

Ökologisch: Kennziffern (z.B. Kompensation, CCF und TCF werden jährlich überprüft)

Sozial: Spendenhöhe in Relation zum Unternehmensgewinn wird jährlich angepasst

Kernprozesse:

Viele verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z.B: Mitarbeiterfluktuation, MA-Zufriedenheit)

Unterstützungsprozesse: verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z.B. Produktion von Solarenergie)

U.a. folgende Herausforderungen stellen sich in unserer Wertschöpfungskette:

Fachkräftemangel ==> Höhere Mitarbeiterorientierung (siehe auch unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht)

Transportemissionen ==> Reduktion (z.B. Fahrerschulungen, Verlagerung auf die Bahn) und Kompensation (Zusammearbeit mit myclimate) und Klimaneutralität

Verdrängungswettbewerb aufgrund höherer Austauschbarkeit von Spediteuren ==> Strategie Alpensped 2020-2025: digitale Transformation des Unternehmens

Unsere Geschäftspartner (u.a. auch die Frachtführer/Lieferanten) werden mit folgenden Instrumenten über unsere Nachhaltigkeit informiert:

1. Newsletter per Email
2. Messeauftritte
3. Persönliche Gespräche
4. Handbücher => Fahrerhandbücher

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Christian Faggin verantwortet als Sprecher der Geschäftsführung die Nachhaltigkeit, dadurch genießt das Thema einen sehr hohen Stellenwert. Seit 2018 wird er assistiert von Natalie Schefner.

Gleichzeitig wollen wir alle MitarbeiterInnen zum Umdenken und einem nachhaltigen Handeln bewegen, indem sie z.B. ihr umweltfreundliches Verhalten aus dem Privatleben auch am Arbeitsplatz einbringen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Unser Qualitätsmanagement QM-System besteht schon seit 1998 und wurde im Laufe der letzten 21 Jahre immer weiter ausgebaut und verbessert. In jährlich wiederkehrenden internen und externen Audits stellen wir die Überwachung dieser Prozesse sicher.

Im Wertschöpfungsprozess bildet die Auftragsabwicklung von Transport- und Logistikdienstleistungen den Kernprozess. Um hierbei dem hohen Qualitätsanspruch unserer Kunden gerecht zu werden, haben wir 2015 unser Frachtführermanagement neu strukturiert. Es wird mittels unserer selbst entwickelten Software-Tools ALPv2 und SPPlus gesteuert und kontrolliert. Frachtraum und Frachtführer stehen dabei im Mittelpunkt. Neben den hohen Qualitätsanforderungen gilt es auch ökologische und soziale Anforderungen zu erfüllen. Hinzu kommt die Transportsicherheit, die immer wesentlicher wird und uns – Alpensped und Frachtführer – gemeinsam vor große Aufgaben stellt.

Die ökologischen „Zahlen der Nachhaltigkeit“ wie zum Beispiel der Transport Carbon Footprint (TCF) werden mittels eines Steuerungstools des UQMSystems berechnet. Hierbei ergänzen sich unser „Speditor“ und die PTV-Programme Route sowie Map&Guide. Besonders der von uns genutzte PTVRoutenplaner bietet eine hohe Effizienz und schont Ressourcen. Denn er berücksichtigt bereits bei der Planung automatisch alle LKW-Restriktionen und berechnet daher nur Routen, die der Lkw auch tatsächlich fahren kann. Unerwartete und unnötige Umwege durch Durchfahrtsverbote, Brücken, Tunnel usw. werden eingespart, die Ankunftszeit beim Kunden realistisch berechnet.

Die Basis unseres täglichen Handelns sind die Anforderungen des Umweltmanagementsystems ISO 14001:2015, welches in das Qualitätsmanagement integriert ist. Wir versuchen die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen kontinuierlich zu minimieren und klimarelevante Emissionen zu reduzieren. 2011 haben wir uns zum ersten Mal nach ISO 14001:2004 zertifizieren lassen und seitdem unsere Prozessdokumentation im Umweltmanagement immer weiter ausgebaut.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Unsere Kennzahlen erfassen wir in einem übergeordneten Steuerungsinstrument. Dies beinhaltet nicht nur Kennzahlen zu unserer klimaneutralen Verwaltung, sondern auch unser Umweltprogramm und dessen Kennzahlen. Die Chancen- und Risikobetrachtung, die u.a. in der 14001:2015 gefordert wird, ist für uns ein weiterer Ansporn, Umweltziele voranzutreiben. Eines unserer definierten Ziele ist es, den Papierverbrauch drastisch zu reduzieren. Hier machen wir seit 2015 Fortschritte und haben bereits eine Verringerung von 15 % erreicht bei einem Anstieg des Sendungsvolumen im gleichen Zeitraum von 26%.

Beispiele von KPI:

TCF: Transport Carbon Footprint

CCF: Corporate Carbon Footprint

Gesamtanzahl Schulungstage MitarbeiterInnen

Die Kontrolle der Zielerreichung findet über verschiedene Instanzen statt. Zum einen erstellen die Geschäftsführung und die Umwelt- und Qualitätsbeauftragte zweimal jährlich einen UQM-Review. Desweiteren werden die Ziele in regelmäßigen Managementtreffen, Workshops und Mitarbeitergesprächen inkl. Zielvereinbarungen überprüft und falls erforderlich angepasst.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unser Mitarbeiterhandbuch, welches circa alle drei Jahre aktualisiert wird, erscheint als kleine Broschüre. Es beinhaltet unter anderem Themen wie gegenseitiger Respekt und gelebte Werte im täglichen Miteinander sowie Vorgaben und Regeln seitens der Alpensped Geschäftsführung. Im Oktober 2017 haben wir mit unseren MitarbeiterInnen einen ganz speziellen Workshop zum Thema „Wir lieben Zusammenarbeit“ durchgeführt, um unser Verhalten sowie die Achtung der Arbeitnehmerrechte im beruflichen Alltag zu überprüfen. In Partnerinterviews wurden die Werte Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist ermittelt und im gesamten Team beurteilt. Als Ergebnis dieses aktiven Workshops wurden Vereinbarungen und Wünsche für die Zusammenarbeit getroffen. Diese richteten sich sowohl an die Kolleginnen und Kollegen als auch an die Geschäftsführung. Umgekehrt äußerten auch wir, die Alpensped-Geschäftsführer Wünsche an unsere MitarbeiterInnen. Die Ergebnisse dieses Workshops werden ab 2018 umgesetzt und am 19.01.2019 hat bereits der Folgeworkshop stattgefunden. Vereinbart wurde ebenfalls, diese zielführende und erfolgreiche Dialogform innerhalb des Unternehmens als feste wiederkehrende Maßnahme zu etablieren.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Mit Zielvereinbarungen und Anreizsystemen beteiligen wir unsere Belegschaft am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Neben den Festgehältern zahlen wir unseren MitarbeiterInnen halbjährliche Boni aus, die sich mit 20% an öko-sozialen Vorgaben des Unternehmens ausrichten (z.B. Teamfähigkeit, Mülltrennung u.v.m.). Eine Vielzahl von Incentives sorgt zudem für ein gutes Betriebsklima.

2018 gehörten unter anderem Bowling, ein Firmenlauf, ein Fußballturnier sowie immer wieder stattfindende "After Works" zu den Incentives. Derartige Maßnahmen tragen zur Mitarbeiterbindung bei und halten die Fluktuation gering.

Wir organisieren 1x jährlich einen Workshop zum Thema „Agilität“ (Wir lieben Zusammenarbeit), in dem die MitarbeiterInnen befragt werden und Ihre Ideen und Wünsche z.B. zur strategischen Ausrichtung oder zur Organisation äußern.

Im zweimal stattfindenden Mitarbeitergesprächen und einmal monatlich in Betriebsversammlungen werden auch Anregungen und Vorschläge der MitarbeiterInnen eingesammelt, danach nach Umsetzbarkeit und in den Reviews fortlaufend der Status des Vorschlags überprüft. Diese werden bei erfolgreicher Umsetzung mit einem finanziellen Bonus prämiert. 2018 gab es 8 Vorschläge. Drei Vorschläge wurden honoriert.

zwei Beispiele einer Prämierung:

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Ausbildung zum Speditionskaufmann anbieten
- Tassen mit Alpensped Logo für Schulungsraum

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
- iii. Abfindungen;
- iv. Rückforderungen;
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung der Geschäftsführung und aller MitarbeiterInnen beinhaltet feste und flexible Gehaltsbestandteile. Die Boni richten sich nach kaufmännischen abteilungsbezogenen und sozialen Kriterien. Außerdem sind alle MitarbeiterInnen am Unternehmensgewinn beteiligt. Alle MitarbeiterInnen werden übertariflich entlohnt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Der Gehaltsunterschied zwischen MitarbeiterInnen und Geschäftsführung liegt bei Maximal 1:6

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Bei unserem täglichen Handeln achten wir auf die konsequente Berücksichtigung der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit Ökonomie, Ökologie und Soziales und beteiligen unsere Stakeholder. Kunden, Mitarbeiter und Frachtführer sind Kernbestandteile unserer Wertschöpfungskette. Deshalb haben wir sie als wichtigste Stakeholder, definiert – gefolgt von unterschiedlichen Beratungsunternehmen, Dienstleistern, Presse, Verbänden und NGOs sowie weiter außenstehenden Bezugsgruppen.

Über 180 Kunden und mehr als 35 vertraglich gebundene Frachtführer zählen zu unseren Geschäftspartnern. Mit ihnen pflegen wir ein vertrauensvolles, kollegiales Verhältnis, welches sich durch einen engen Dialog und langfristige Zusammenarbeit auszeichnet.

Unsere Stakeholder haben wir 2017 mit der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Wir stehen mit unseren Stakeholdern wie folgt in Kontakt:

Kunden: z.B. Persönliche Besuche, Newsletter, Telefonate, Messen

Mitarbeiter: Monatliche Besprechungen, Workshops, Einzelgespräche und Newsletter, Hohe Kommunikationsdichte

Frachtführer: z.B. Persönliche Besuche, Newsletter, Telefonate, Messen

Beratungsunternehmen: z.B. Schulungen, Newsletter, persönlicher Kontakt, Workshops

Presse: Pressemitteilungen und Interviews

Verbände: Kongresse und siehe alle o.a. Punkte

NGO: Pressemitteilungen, persönliche Besuche und gemeinsame Projekte

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Aufgrund unserer kleinen Unternehmensgröße haben wir aktuell keine Ressourcen, diese Indikatoren zu ermitteln.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Wir sind überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung ohne Innovation nicht möglich ist. Innovationen sind die Treiber der Nachhaltigkeit.

Innovationen im Bereich Nachhaltigkeit, die in den letzten Jahren bei Alpensped entwickelt und teilweise operationalisiert wurden sind u.a.:

- Digitalisierung vieler Geschäftsprozesse und dadurch massive Reduzierung des Papierverbrauchs
- Geschäftsfeldentwicklung : z.B. Hochschulprojekt 2018 "Transportsicherheit"
- Andere Nachhaltige Geschäftsmodelle und-produkte
- Marktanalysen und Beteiligung an F&E-Vorhaben
- Teilnahme an Fachveranstaltungen
- interne Innovationsprozesse (wie z.B. das erwähnte Vorschlagswesen)

So sind beispielsweise die regelmäßig stattfindenden Monatsinfos auf den Vorschlag eines Mitarbeiters zurückzuführen: Statt Mitteilungen schriftlich zu kommunizieren, finden nun regelmäßig persönliche Treffen statt. Bei diesen „Monatsinfos“ informiert die Geschäftsführung über Neuerungen, Vorhaben oder neue Anweisungen. Weitere Ausführungen zum Vorschlagswesen und Ideenmanagement finden Sie unter Kriterium 8 "Anreizsysteme".

Neben der Erstellung des CCF nach der Norm DIN EN ISO 14064-1:2012-5 werden auch die drei in der THG-Bilanz enthaltenen Abfertigungsarten (E=Einzelfahrt, M=Milk Run und T=Teilpartien) der Transporte nach der Norm DIN EN 16258:2013-03 zertifiziert. Damit ist Alpensped einer der wenigen Marktteilnehmer, der nach beiden Standards zertifiziert ist. Seit November 2012 weisen wir auch den sendungsspezifischen CO₂-Fußabdruck für jeden durchgeführten Transport auf unseren Rechnungen aus. Dieser Transport Carbon Footprint (TCF) bezeichnet die Bilanz der Treibhausgas-Emissionen einer Sendung entlang der gesamten Wegstrecke. Die Berechnung des CO₂-Wertes beruht auf der Norm DIN EN 16258:2012, nach welcher ein Liter Diesel einem Wert von 3,24 kg CO₂ entspricht. Darauf basierend, setzt sich die Berechnung der THG-Emissionen bei Alpensped zu 40% aus jährlich erhobenen Dieserverbräuchen bei den Frachtführern und zu 60% aus Durchschnittswerten des DSLV (Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V.) zusammen. Die Zahlen des Verbands stammen aus dem Jahr 2013. Die Auslastung der Fahrzeuge und die zurückgelegten Entfernungen der Sendungen werden tagesaktuell durch die Dispositions-Software ermittelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Alpensped verfügt über keine externen Finanzanlagen.

Gewinn wird MitarbeiterInnen und Gesellschaftern ausgeschüttet, gespendet oder als Rücklage verbucht.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Auf unserem „grünen Weg“ machen wir uns – über die Einhaltung gesetzlicher Umweltschutzvorschriften hinaus – für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen stark und kommunizieren dies auch. So fördern wir nachhaltiges Denken und Handeln unserer Mitarbeiterinnen und bestärken sie darin, sich umweltorientiert zu verhalten. Wir stellen ihnen beispielsweise für kurze Strecken in und um Mannheim herum seit 2014 ein Elektroauto, den VW e-up sowie ein Fahrrad zur Verfügung. Im Juli 2013 haben wir auf dem Dach unseres Firmengebäudes eine Photovoltaik-Anlage in Betrieb genommen, die circa 60% unseres eigenen jährlichen Strombedarfs deckt. In den Sommermonaten produziert sie teilweise sogar ein Überschuss, der in das Netz unseres lokalen Stromanbieters MVV eingespeist wird. Zusätzlichen Strom, den wir im Winter benötigen, beziehen wir vom Ökostromanbieter Lichtblick.

Strom gesamt (2018): 36.514 kWh
Ökostrom (über Anbieter): 18.881 kWh
Selbsterzeugung Solar: 55.683 kWh
Selbstverbrauch Solar: 17.633 kWh

Eines unserer definierten Ziele ist es, den Papierverbrauch drastisch zu reduzieren. Hier machen wir seit 2015 Fortschritte und haben bereits eine Verringerung von 15 % erreicht bei einem Zuwachs des Sendungsaufkommen von 26%. Aber wir wollen uns weiter verbessern: Durch die Einführung eines neuen Dokumentenmanagementsystems (DMS) 2018 prognostizieren wir eine Reduzierung des Papierverbrauchs um circa 60 %. Alle internen Abläufe werden zukünftig digitalisiert, dadurch entfallen Auftragsmappen und der Druck aller internen Dokumente. 2018 betrug der Verbrauch an recycelbarem Papier (FSC) 237.040 Blatt. Insbesondere bei der Zusammenarbeit mit unseren Frachtführern erwarten wir ebenfalls eine massive Reduzierung des Papierverbrauchs. Auftragsdaten, Rechnungen und Lieferscheine sollen im Laufe des Jahres 2019 auf einen digitalen Austausch umgestellt werden, notwendige Dokumente dann per Email gesendet oder über unser neues Portal hochgeladen werden. Auch bei unseren Kunden streben wir eine Papierreduzierung an, indem mehr Angebote, Dokumente zur Auftragsabwicklung und Rechnungen digital übermittelt und ausgetauscht werden.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unser Ziel für 2025 ist bis dahin klimaneutral zu werden. Diese Ziel versuchen wir mit u.a. Massnahmen zu erreichen.

Der Durchschnitt unserer Lkw liegt momentan zwischen EURO EEV und 6, das durchschnittliche Alter liegt bei 3,8 Jahren. Neue Fahrzeuge bedeuten neben sparsamerem Verbrauch auch weniger Reparaturen und damit sichere Transitzeiten. Um diese Effekte zu forcieren, bieten wir unseren Frachtführern günstige Kredite zur Anschaffung modernster Fahrzeuge. Mittelfristig wollen wir nur noch Fahrzeugen der neuesten Generation (EUR 6) einsetzen. Risiko: Bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage in Europa wird unseren vertraglich gebundenen Frachtführern das Kapital fehlen, sich neue schadstoffärmere LKW kaufen zu können.

Die Digitalisierung wird einen großen, positiven Einfluss auf die CO₂-Emissionen in der Logistik nehmen, da die Emissionen noch transparenter dargestellt werden können. Auf dieser Basis können gezielt Einsparungspotentiale identifiziert und Maßnahmen definiert werden, um Emissionen, aber auch Kosten zu reduzieren.

Die Basis unseres täglichen Handelns sind die Anforderungen des Umweltmanagementsystems ISO 14001:2015, welches in das Qualitätsmanagement integriert ist. Wir versuchen, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen kontinuierlich zu minimieren und klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Die Kennzahlen erfassen wir in einem übergeordneten Steuerungsinstrument. Dies beinhaltet nicht nur Kennzahlen zu unserer klimaneutralen Verwaltung, sondern auch unser Umweltprogramm und dessen Kennzahlen.

Eines unserer definierten Ziele ist es, den Papierverbrauch drastisch zu reduzieren. Hier machen wir seit 2015 Fortschritte und haben bereits eine Verringerung von 15 % erreicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen im Bezugsjahr 2018:

- Papier (davon Recycling): 237.045 Blatt (100 %)

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i. Stromverbrauch
- ii. Heizenergieverbrauch
- iii. Kühlenergieverbrauch
- iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i. verkauften Strom
- ii. verkaufte Heizungsenergie
- iii. verkaufte Kühlenergie
- iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

2018

- Strom gesamt: 36.514 kWh
- Ökostrom (über Anbieter): 18.881 kWh
- Selbsterzeugung Solar: 55.683 kWh
- Selbstverbrauch Solar: 17.633 kWh
- Erdgas: 75.270 kWh
- Treibstoffe:
 - Dienstreisen mit dem PKW (gesamt 13.720 km):
 - Anreise der Mitarbeiter zum Büro mit dem PKW (gesamt 130.347 km)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Stromverbrauch konnte zwischen 2017 und 2018 (2017: 33.845 kWh/ 2018: 36.541 kWh) nicht reduziert werden, da die Mitarbeiteranzahl und die qm-Anzahl in 2018 gestiegen ist.

Papierverbrauch konnte zwischen 2017 und 2018 um 1,5 % gesenkt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

194 m³ Abwasser verbraucht 2018

4 m³ Regenwasser 2018

Gesamtverbrauch Wasser kann aufgrund von knappen Personalressourcen und Unternehmensgröße noch nicht gemessen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt

ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen

iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Die Abholung der gelben Tonne bzw. Wertstofftonne erfolgt durch die Firma KNETTENBRECH + GURDULIC Rhein-Neckar GmbH. Die restlichen Tonnen (Restmül, Papier/Pappe/Karton und Biomül) werden von der Abfallwirtschaft Mannheim geleert.

Restmüllmenge: ca. 6.240 Liter pro Jahr. Wir können nur die Anzahl der Abholungen messen, nicht wie voll die Mülltonne jeweilig ist.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Seit 2011 erstellen wir eine Treibhausgas (THG)-Bilanz für unser Unternehmen. Dabei wurden die Systemgrenzen bewusst weit gefasst und der sogenannte Scope 3 mit in die Unternehmensbilanz aufgenommen. Scope 3 umfasst auch indirekte Emissionen, beispielsweise die CO₂-Ausstöße der von uns eingesetzten Frachtführer. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, dieses deutlich komplexere Vorgehen unter Berücksichtigung von Nicht-Transportprozessen, CO₂ e-Werten und indirekten Emissionen zu verfolgen, um zukünftig unsere eigenen Werte auf einer soliden Basis verbessern zu können.

Unsere Emissionen werden nach zwei verschiedenen Normen jährlich auditiert:

ISO 14064:2012-5
DIN EN 16258:2013-03

Wir begegnen den verursachten Emissionen im Transport auf drei Arten:

Erstens reduzieren wir unseren CO₂-Ausstoß durch den Einsatz von LKWs der neuesten Generation (EURO EEV* und 6), durch Sendungsbündelung und durch Fahrerschulungen für besonders energieeffizientes Fahren. Ein voll ausgelasteter Lkw verbraucht durchschnittlich 32 Liter Diesel pro 100 Kilometer. Bei einem gefahrenen Kilometer stößt er dabei ein Kilogramm CO₂ aus.

Ein zweiter Weg der Reduktion ist das Projekt „Transporte von der Straße auf die Schiene“, welches wir 2017 zusammen mit einer Masterstudentengruppe der Hochschule Heilbronn durchgeführt haben. Hier wurde unter Leitung von Prof. Dirk Lohre und unter Mitwirkung von Lasse Pipoh von SPC geprüft, welche Transporte ökologisch und ökonomisch sinnvoll verlagert werden können. Wir beabsichtigen dies 2019/2020 zu operationalisieren.

Und drittens kompensieren wir unsere CO₂ Emissionen über das Klimaschutzprogramm „Solarenergie für Bildung und Jobs in Tansania“ von myclimate. 2018 waren das 849 Tonnen CO₂, knapp 4,9 Prozent unseres gesamten Unternehmensfußabdrucks. Hier wollen wir uns weiter steigern und dabei zukünftig auch unsere Kunden mitnehmen. Wir werden sie einladen, sich an den Kompensationsleistungen zu beteiligen und somit klimafreundlichere Transporte auf die Straße zu bringen. Um 2025 klimaneutral zu sein, benötigen wir jede Unterstützung.

Im Juli 2013 haben wir auf dem Dach unseres Firmengebäudes eine Photovoltaik-Anlage in Betrieb genommen, die circa 60% unseres eigenen jährlichen Strombedarfs deckt. In den Sommermonaten produziert sie teilweise sogar ein Überschuss, der in das Netz unseres lokalen Stromanbieters MVV eingespeist wird. Zusätzlichen Strom, den wir im Winter benötigen, beziehen wir vom Ökostromanbieter Lichtblick.

Strom gesamt 2018:36.514 kWh

- Ökostrom (über Anbieter): 18.881 kWh
- Selbsterzeugung Solar: 55.683 kWh
- Selbstverbrauch Solar: 17.633 kWh

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

3.910,2 CO₂ e/kg

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

3.537,7 CO₂ e/kg

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

16.975,87 CO₂ e/kg

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

TCF sendungsbezogener CO₂-Fussabdruck konnte von 620,1 CO₂ e/kg (2010) auf 267,4 CO₂ e/kg (2018) um 56,1% gesenkt werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Eines unserer wesentlichen nachhaltigen Themen ist die Förderung und Beteiligung unserer MitarbeiterInnen. Ohne sie können wir selbst mit den besten Strategien nichts bewegen. Daher legen wir größten Wert auf eine partnerschaftliche und gute Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und Geschäftsführung. Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen hat die Wertschätzung unseres Personals einen hohen Stellenwert. Deshalb fördern wir die individuelle Entwicklung aller MitarbeiterInnen durch eine große Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungen. Dazu zählen „Monatsinfos“, die im Rahmen eines persönlichen Treffens alle ein bis zwei Monate über Firmen-Neuigkeiten informieren und viel Raum für Mitarbeiterfragen bieten. In vier Workshops entwickelten wir – Geschäftsführung und MitarbeiterInnen – gemeinsam die Unternehmensstrategie „Alpensped 2020“ mit neuen Produkten. 2017 und 2018 fanden mehr als 10 Workshops rund um die für 2018 im letzten Quartal implimentierte neue Software CarLo statt. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter CarLo als Unterstützung begreifen, die uns neue Möglichkeiten bietet und unsere Kunden enger an uns bindet. Deshalb haben wir sie von

Anfang an, bereits vor dem Kauf, in die Entscheidung zur Umstellung eingebunden, den Prozess dargestellt und erste Schulungen durchgeführt.

Die mitarbeiterorientierte Personalpolitik stellt die MitarbeiterInnen als wichtigste Säule von Alpensped gezielt in den Fokus. Dazu gehört auch, dass Betriebszugehörige und Unternehmenspartner nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Nationalität oder ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft benachteiligt oder bevorzugt werden. Wir fördern und beteiligen unsere MitarbeiterInnen bestmöglich und setzen auf einen kooperativen Führungsstil. Dieser stärkt eigenverantwortliches Handeln und schafft die Basis für einen offenen und sachlichen Umgang miteinander. Wir erwarten, dass die wertschätzende Haltung des Unternehmens gegenüber den MitarbeiterInnen auch umgekehrt greift. Seit 2017 steht die Agilität im Mittelpunkt unserer Personalpolitik.

In mehreren Workshops wurden Hierarchien abgebaut und den MitarbeiterInnen mehr Verantwortung und Mitbestimmung übertragen. Die Umsetzung der Ziele (z.B. agile Organisation) aus dem Projekt "Wir lieben Zusammenarbeit" ist für Ende 2020 geplant.

Risiko: Die Erwartungshaltung aus dem o.a. Projekt der MitarbeiterInnen nicht erfüllen zu können, da sich keine Zeit für die Umsetzung des Projekts neben den operativen Herausforderungen findet.

Unser Unternehmen hat nur einen Standort in Mannheim und keine Niederlassungen im In- und Ausland.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Als eines der wesentlichen Themen bedeutet Chancengleichheit für Alpensped das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion, der kulturellen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder der sozialen Herkunft. Das ist in den Menschenrechten festgeschrieben und sorgt in unserer Gesellschaft für den sozialen Frieden. Wie gut die Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team funktioniert und wie dies den Arbeitsalltag bereichert, wissen wir aus eigener Erfahrung. Denn unsere 35 MitarbeiterInnen stammen aus verschiedenen Nationen: Aktuell beschäftigt Alpensped Deutsche, Italiener, Kroaten, Bosnier, Rumänen und eine Türkin. Die Vielzahl von Kulturen und Wertevorstellungen bergen durchaus Konfliktpotenzial und unterschiedliche ausgeprägte Kritikfähigkeit sowie Gesprächskulturen können ebenfalls zu Reibungsverlusten führen. Aber wie in jeder Gemeinschaft ebnet Respekt, Toleranz, Wahrheit und Spielregeln auch in unserem Unternehmen den Weg zu einem friedlichen Miteinander. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben ihre Spielregeln in Workshops selbst aufgestellt. Dementsprechend funktioniert die multinationale Zusammenarbeit bei Alpensped vorbildlich.

Im Oktober 2017 haben wir mit unseren MitarbeiterInnen einen ganz speziellen Workshop zum Thema „Wir lieben Zusammenarbeit“ durchgeführt, um unser Verhalten sowie die Achtung der Arbeitnehmerrechte im beruflichen Alltag zu überprüfen. In Partnerinterviews wurden die Werte Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist ermittelt und im gesamten Team beurteilt. Als Ergebnis dieses aktiven Workshops wurden Vereinbarungen und Wünsche für die Zusammenarbeit getroffen. Diese richteten sich sowohl an die Kolleginnen und Kollegen als auch an die Geschäftsführung. Umgekehrt äußerten auch die Alpensped-Geschäftsführer Wünsche an die MitarbeiterInnen. Als maßgeblicher Wunsch der MitarbeiterInnen an die Geschäftsführer wurde weniger Kontrolle und mehr Eigenverantwortung geäußert. Die Ergebnisse dieses Workshops wurden ab 2018 umgesetzt. Vereinbart wurde ebenfalls, diese zielführende und erfolgreiche Dialogform innerhalb des Unternehmens als feste wiederkehrende Maßnahme zu etablieren. Seit 2018 setzt sich das Unternehmen mit agilem Personalmanagement auseinander und baut weiter Hierarchien ab. Zielsetzung hierfür: Ende 2020 (siehe auch Kriterium 14).

In einem exzellenten Arbeitsumfeld und einer ausgewogenen Work-Life-Balance können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bessere Leistungen erbringen. Diese Voraussetzungen zu schaffen, ist eines unserer wichtigsten Themen, gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse. Besonders in puncto Gesundheitsförderung haben wir diesbezüglich schon einiges bewegt. Neben kostenlosen Grippeimpfungen, wöchentlichen Lieferungen der „Bioskiste“ mit frischem Obst, einem Wasserspender, wöchentlich kostenlosen Mittagessen und der „Chilling-Zone“ zeigten die angebotenen Gesundheits-Workshops den Weg zu mehr Gesundheit.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Neben den Workshops und Schulungen für alle MitarbeiterInnen finden zahlreiche individuelle Fortbildungen zu Themen wie Stil und Knigge, Telefonverhalten, Erste Hilfe, Kommunikation und Rhetorik, Vertrieb, Englisch, Qualitätsmanagement“ oder Mitarbeiterführung statt. Verantwortung für die Gesellschaft bedeutet für uns auch Nachwuchsförderung. Deshalb sind wir seit 2001 Ausbildungsbetrieb und haben bis heute 21 Ausbildungen durchgeführt. Ziele hierfür werden fortlaufend in den Personalprozessen überprüft.

Risiko: Mangelnde Bereitschaft der MitarbeiterInnen an den Weiterbindungsmöglichkeiten teilzunehmen.
Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Azubi und Fachkräfte.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

a. Für alle Angestellten

- i. keine Todesfälle
- ii. keine Verletzungen
- iii. auch keine Verletzungen
- iv. keine
- v. ca. 52.000h

- 2018 betrug die Krankheitsquote 4,7 Tage

b. nicht relevant

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- Geschlecht;
 - Angestelltenkategorie.

2018 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl pro MitarbeiterInnen für Aus- und Weiterbildung 138 Gesamtstunden / 30,2 MA = ca. 4,5 STD je MA.

Da das Gesundheitsmanagement bei uns auf Freiwilligkeit beruht, haben 2018 nicht alle, sondern nur 22 MA teilgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- Geschlecht;
 - Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- Geschlecht;
 - Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die Alpensped beschäftigt aktuell verschiedene Nationen: Deutsche, Italiener, Kroaten, Bosnier, einen Rumänen und eine Türkin.

GF: 2 Italiener (männlich)
Abteilungsleiter: 2 Deutsche (männlich) und 1 Deutsche (weiblich)
Teamleiter: 1 Deutsche (weiblich) und 1 Bosnier (männlich)
Alle anderen Nationalitäten verteilt auf mehrere Funktionen.

Insgesamt 34 Mitarbeiter:
15-25 J. 6 MitarbeiterInnen
25-35 J. 16 MitarbeiterInnen
35-45 J. 5 MitarbeiterInnen
45-55 J. 4 MitarbeiterInnen
55-65 J. 1 MitarbeiterInnen
über 65 J. 2 MitarbeiterInnen

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - Umgesetzte Abhilfepläne;
 - Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

keine Diskriminierungsvorfälle

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wichtig in der Zusammenarbeit ist die Einhaltung der Menschenrechte. Darauf achten wir und verhalten uns gesetztes- und richtlinienkonform, auch wenn hierfür bei Alpensped noch kein definierter Prozess besteht. In den monatlichen Betriebsversammlungen werden soziale und caritative Organisationen vorgestellt, die wir unterstützen, wie z.B. Amnesty International. Hier beziehen wir uns auf die Menschenrechte in der Lieferkette.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Aufgrund des einzigen Standort in Mannheim/ Deutschland und der mangelnden Menschenrechtsproblematik an unserem Standort haben wir bis dato keine Maßnahmen diesbezüglich ergreifen müssen. Wir investieren aktuell nur an unserem eingenen Standort in Mannheim, die keiner Menschenrechtsproblematik unterliegt. Daher wurden disbezüglich auch keine Ziele und Maßnahmen festgelegt und entstehen daher auch keine Risiken.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Nicht relevant. 0% der Standorte werden geprüft, da wir nur einen einzigen in Mannheim (D) haben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Keine Prüfung möglich, ob unsere Vorgaben eingehalten bzw. umgesetzt werden.

Wir geben nur den Fahrern unserer Dienstleister in Handbüchern vor, wie sie sich verhalten sollen (z.B. Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Fahrzeiten).

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Bis jetzt keine Messung. Nur grobe Verstöße werden in unserem Reklamationsstool festgehalten und eskaliert.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Im karitativen Bereich engagieren wir uns sowohl in internationalen und überregionalen Projekten als auch bei karitativen Organisationen direkt vor der Haustür. Es werden seit Jahren **folgende Organisationen** regelmäßig (nicht nur an Weihnachten) unterstützt:

Caritativer Aufwand 2018 insgesamt: € 45.550

Mannheimer Tafel
DRK
Ärzte ohne Grenzen
Amnesty International
Die Arche
Anpfiff ins Leben (siehe z.B. u.a. Beispiele)

Sportsporingaufwand 2018 insgesamt: € 13.840

u.a.
TSV Neckarau
SV Waldhof Mannheim
Rhein-Neckar-Löwen

Uns liegt die Jugendarbeit am Herzen, deshalb unterstützen wir verschiedene Organisationen und Vereine bei deren Projekten.

Alle neuen MitarbeiterInnen und Azubis müssen mindestens einmal bei der Mannheimer Tafel aushelfen.

Auch pädagogische Projekte des Vereins „Anpfiff ins Leben“ unterstützen wir regelmäßig. Während der „Media Days“ lernten Jugendliche im Alter von 11 bis 14 Jahren beispielsweise die Grundlagen der Fotografie kennen und konnten ihre Kreativität, auch bei der Bildbearbeitung, mit den zur Verfügung gestellten Kameras testen.

Bei dem jährlich wiederkehrenden Projekt „Teamtraining“ ging es im August 2018 darum, drei Jugendmannschaften des Ludwigshafener SC (U15, U17 und U19) Fair-Play, Zivilcourage, Kommunikation und Körpersprache, Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen sowie Streitschlichtung näherzubringen. Dieses Projekt unterstützten wir bereits im Vorjahr.

Auch als kleineres mittelständisches Unternehmen können wir Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen. Damit die soziale Schere in Deutschland nicht noch weiter auseinandergeht, ist das gerade jetzt wichtiger denn je. Gleichzeitig wollen wir die soziale Kompetenz unserer MitarbeiterInnen stärken. Das ist uns in den letzten Jahren gelungen, viele MitarbeiterInnen identifizieren sich inzwischen mit unserer karitativen Ausrichtung. Die Auszeichnung mit der Lea-Trophäe bestätigt einmal mehr, dass dieser Kurs stimmt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Als kleines Familienunternehmen berichten wir nur nach innen über oben aufgeführte Zahlen und informieren nur unsere MitarbeiterInnen und nicht dritte außen stehende Parteien.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als internationales Logistikunternehmen, welches in 20 europäischen Ländern aktiv ist, engagieren wir uns für ein freies Europa. Deshalb unterstützen wir die Initiative Logistics for Europe, die im Mai 2017 von den beiden baden-württembergischen Speditions- und Logistikverbänden VSL und AVSL gegründet wurde. Inzwischen engagieren sich 150 Firmen für die Initiative und wollen so gemeinsam ein Zeichen für Frieden und Freiheit in Europa setzen. Denn ein vereintes Europa sichert unsere Existenz und ist die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Und Erfolg sichert Arbeitsplätze bei unseren Frachtführern im europäischen Ausland und natürlich bei uns in Mannheim. Deshalb versuchen wir auch regional Einfluss zu nehmen und tun dies durch eine persönliche Mitgliedschaft im Verkehrsausschuss der IHK Rhein-Neckar.

Mitglieds- und Partnerschaften

- VSL (Verband Spedition und Logistik Baden-Württemberg e. V.)
- DSLV (Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V.)
- Logistics for Europe (Initiative für Europa)
- Verkehrsausschuss der IHK Rhein-Neckar
- Hellwach mit km/h 80 e.V.
- TAPA Emea

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

- a. Es werden keine politischen finanziellen Spenden getätigt, die direkt oder indirekt Parteien zu Gute kamen.
b. Es werden auch keine Sachzuwendungen getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Seit Firmengründung wurden wir ein einziges Mal mit dem Thema Korruption konfrontiert.

In den internen Prozessen unseres Unternehmens wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt. Alle Abläufe sind so transparent, dass das Unternehmen dieses Risiko nicht hat. Dementsprechend sehen wir noch keine Erfordernis diesbezüglich Normen und Prozesse aufzustellen.

Die für uns relevanten Gesetze und Verordnungen werden in einer übergeordneten Liste und den relevanten Prozessen durch den UQM Beauftragten mindestens einmal jährlich geprüft und gegebenenfalls revidiert.

Hier ein Beispiel aus einem internen operativen Prozess:

Der **Ladungsdiebstahl im Straßengüterverkehr** hat sich seit 2015 deutlich verschärft. Auch wir waren davon schon betroffen. Neben dem direkten Schaden entstehen zusätzlich Kosten durch Verzögerungen und Produktionsausfälle bei Kunden, für Ersatzbeschaffung sowie den nicht zu beziffernden Imageverlust. Deshalb haben wir 2017 gemeinsam mit einem unserer Kunden, dem Volkswagen-Konzern, ein Sicherheitskonzept entwickelt. Es

berücksichtigt im wesentlichen Punkte bzw. Vorgaben und abgestimmte Maßnahmen, die Schadensfällen vorbeugen und mittel- bis langfristig einer Ausbreitung von Cargo Crime entgegenwirken sollen. Für die Überwachung und Weiterentwicklung dieses Konzeptes hat Alpensped einen Sicherheitsbeauftragten ernannt und gewährleistet, dass dieser regelmäßig Schulungen zum Thema „Transportsicherheit“ besucht. Außerdem steht er unseren Frachtführern als Berater und Ansprechpartner zur Verfügung. Der Sicherheitsbeauftragte besucht regelmäßig Schulungen zu dem Thema.

Risiko: Falls wir uns aktiv für die Sicherheit im Supply Chain beteiligen, steigen die Transportverluste und somit könnten wir schlimmstenfalls auch Kunden verlieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alpensped hat nur einen Standort. Dieser wird auf Korruptionsrisiken geprüft.

Seit Firmengründung wurden wir ein einziges Mal mit dem Thema Korruption konfrontiert.

In den internen Prozessen unseres Unternehmens wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt. Alle Abläufe sind so transparent, dass das Unternehmen dieses Risiko nicht hat. Dementsprechend sehen wir noch keine Erfordernis diesbezüglich Normen und Prozesse aufzustellen.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum wurde kein Vorfall bekannt oder geahndet.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Unseres Erachtens fanden keine groben Gesetzesüberschreitungen bei Alpensped und in unserem direkten Umfeld statt. Lediglich fanden Diebstähle auf dem Transportweg statt, die aber mit dem neuen Sicherheitskonzept bekämpft werden soll.