Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2020

Alpensped GmbH, Internationale Logistik

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

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, 550 vertraglich gebundene motorisierte Einheiten (=langfristig unter Vertrag stehende Fahrzeuge). Leistungsportfolio: Transportlogistik inkl. Netzwerkverkehre, Abwicklung von Teil- und Komplettladungen, Projektlogistik, Volumen-, Sonder-und Schwerlasttransporten,Gefahrguttransporten und Sonderfahrten jeglicher Art. Mehr über Alpensped finden Sie auf unserer Homepage: www.alpensped.de

Ergänzende Anmerkungen:

Alpensped wird 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.

Bereits 2010 haben wir mit der Umsetzung eines strategischen Umweltmanagementsystems (UMS) begonnen und damit wichtige Weichen für unsere nachhaltige Unternehmensphilosphie gestellt. Doch was heisst Nachhaltigkeit für uns eigentlich?

Das Engagement für unsere Kundinnen und Kunden, die hochwertigen logistischen Dienstleistungen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Umwelt und Menschen sind die Grundpfeiler des unternehmerischen Denkens und Handelns bei Alpensped. Das verstehen wir unter Nachhaltigkeit. Deshalb nennen wir die drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und soziale Verantwortung kurz N3. Darüber hinaus prägt ein agiles und prozessorientiertes Management unser Leitbild ebenso wie die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern und Lieferantinnen und Lieferanten. Selbstverständlich achten wir auch bei der Auswahl von Frachtführern und neuen Partnerinnen und Partnern auf Qualität, Umweltfreundlichkeit und soziale Verantwortung – ganz im Sinne unserer N3-Philosophie.

Ökonomie: Nachhaltige Beschaffung, Qualität und Zuverlässigkeit, Offenheit und Ehrlichkeit, faire Vergütung von Dienstleistern. Ein ausgewogenes Kunden- und Branchenportfolio. Langfristige Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden, Frachtführern und Dienstleistern.

Ökologie: Umweltmanagement, CO_2-Bilanzierung und -Reduzierung.

Konsequente Einhaltung nationaler Umweltgesetze. Neben Reduzierung auch Kompensation von CO_2-Emissionen. .

Soziales: Unser soziales Engagement richtet sich nach innen, gegenüber unseren Mitarbeitenden und Dienstleistenden, und nach außen gegenüber der Gesellschaft. Bildungsmaßnahmen, konsequente Einhaltung von Arbeitsrichtlinien, faire Vergütung von Mitarbeitenden, Chancengleichheit, soziales Engagement.

Erfolg sichert Arbeitsplätze bei unseren Frachtführern in Deutschland sowie im europäischen Ausland und natürlich bei uns in Mannheim. Durch die Pandemie ist die Sicherung des Erfolges nicht einfacher geworden – im Gegenteil: Wir mussten unser Unternehmen 2019/2020 an die zurückgehende Nachfrage anpassen. Die Investitionen in Nachhaltigkeit und IT in den davor liegenden Jahren haben uns dabei sehr geholfen. Denn durch den Aus- und Aufbau der IT-Abteilung konnten wir noch besser die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden erfüllen und uns an deren Prozesse anpassen. Ebenso gelang dies durch unser langjähriges nachhaltiges Engagement in allen Dimensionen der Nachhaltigkeit.

Unsere hohen Ansprüche und Ziele haben wir 2019 erneut in der Workshop-Reihe „Wir lieben Zusammenarbeit" gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern definiert und Prinzipien für die Zusammenarbeit und Organisation festgeschrieben: Statt eines vertikalen Organigramms wurde agiles Führen mit mehr Eigenverantwortung kurzfristig realisiert. In Kombination mit der bereits gut ausgebauten IT waren die Voraussetzungen für das Arbeiten im Home-Office geschaffen, was 2020 pandemiebedingt in kürzester Zeit umgesetzt wurde. Ohne IT läuft nichts und sie bietet große Chancen. Deshalb haben wir die logistischen, operativen sowie administrativen Prozesse digitalisiert und bauen unsere IT-Landschaft kontinuierlich weiter aus. So können wir Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden sowie digitalen Herausforderungen auch in Zukunft gerecht werden.

Um unser Familienunternehmen zukunftsfähig und nachhaltig aufzustellen und dies auch systematisch zu tun, berücksichtigen wir die DNK-Kriterien, die ein anerkanntes inhaltliches und standardisiertes Rahmenwerk für Nachhaltigkeit bilden. In einer Westentlichkeitsanalyse haben wir Anfang 2021 die wichtigsten SDGs für uns bestimmt siehe unter "Kriterium 2". Darüber hinaus ist es uns wichtig, weitere Maßnahmen in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit umzusetzen. Wir haben einen Übergang von unserer Agenda 2020 über die Agenda 2025 zur Agenda 2030 geschaffen. Damit setzen wir uns mittel- und langfristige Ziele, was für uns ein wichtiger Teil eines vorausschauenden Handelns und einer fundierten Nachhaltigkeitsstrategie ist.

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.

In dem Bewertungsworkshop haben wir Anfang 2021 mit Unterstützung von B.A.U.M. Consult eine Wesentlichkeitsanalyse, den sogenannten CheckN durchgeführt. Seitens Alpensped waren Christian Faggin (Geschäftsführer), Steffen Herschlein (Speditionsleiter), Fanny Schwenninger (Beauftragte für Umwelt- und Qualitätsmanagement), Natalie Schefner (Projektorganisation) sowie Heike Herzig (Gesamtprojekt und Umsetzung) involviert.

Folgende Themenfelder kristallisierten sich dabei als besonders wesentlich heraus und wurden wie folgt priorisiert:

1. Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)
2. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
3. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)
4. Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)
5. Hochwertige Bildung (SDG 4)
6. Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
7. Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)

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.

Inside-out-Perspektive ==> Wir investieren bereits seit Firmengründung freiwillig in gesellschaftliche und seit 2010 in ökologische Projekte. Diese Leistungen kommunizieren wir auch an unsere Anspruchsgruppen. Damit diese Leistungen glaubhaft kommuniziert und verglichen werden können, müssen sie nachgewiesen und gemessen werden. In unseren Nachhaltigkeitsberichten werden häufig absolute Indikatoren verwendet ohne Kontext z.B. der absolute Energiebedarf. Auch wenn unsere Berichte wertvoll sind und wir uns auf notwendige Verbesserungen richten und die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen, so ist eine genaue Bewertung unserer Beiträge schwierig, die wir als Unternehmen zu den grösseren ökologischen oder sozialen Herausforderungen auf regionaler oder gloabler Ebene leisten. ==> Bei der Inside-out-Perspektive ist der Beitrag zur Bekämpfung globaler Herausforderung gering.

Outside-in-Perspektiive ==> mit den SDGs sind nicht nur die globalen

Herausforderungen konkret genannt, sondern auch mit qualifizierten Zielen versehen. Dadurch ist es möglich, unsere Leistungen im Bezug zum gesellschaftlich notwendigen Ausmass der Verbesserung zu setzen. Die Auswirkungen durch (inside-out) auf die Outside-in-Perspektive ermöglichen uns nur im Kontext eines solchen Referenzrahmens unsere Nachhaltigkeitsleistungen zu beurteilen.

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 u.a. Chancen- und Risikobetrachtung haben wir u.a. folgende soziale und ökologische 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 Angestellen an Alpensped binden => postive Auswirkung fürhrt 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 wurden die folgenden Ziele in verschiedenen Workshops (z.B. "Wir lieben

Zusammenarbeit 1 und 2") mit allen Mitarbeitenden und im Management erarbeit und priorisiert. In jährlich stattfindenden Reviews werden diese auf Umsetzung überprüft:

Ökonomie

2018

- Vertrieb weiterentwickelt.
- Neue Märkte und Produkte.
- Wiederholungsaudit ISO 9001:2015.
- Neue Software implementiert.

2019

- IT-Abteilung integriert.
- Softwarelösungen und-schnittstellen entwickelt.
- Messeteilnahme transport logistic.
- CrefoZert-Auszeichnung zum 8. Mal in Folge.

2020

- Corona-Pandemie: Home-Office-Arbeitsplätze für alle Mitarbeitenden geschaffen.

Agenda 2021

- Corona-Pandemie: Online-Marketing, um Umsatzrückgang einzudämmen.
- Wir bilden weiterhin jährlich 1-2 Azubis aus.
- Agenda 2025.
- Transformation des Unternehmens: agil führen durch horizontales statt vertikales Organigramm.
- Kaufmännische Erholung nach Corona (23. Mio Umsatz).
- Messeteilnahme transport logistic 2022.
- Digitale Transformation weiter vorantreiben und digitale Produkte am Markt anbieten.
- Länder- und Produktportfolio ausweiten.

Agenda 2030

- Alpensped bleibt ein Familienunternehmen ohne externe Finanzbeteiligung.

Ökologie

2018

- 4. Nachhaltigkeitsbericht.
- Wiederholungsaudit ISO 14001:2015.

2019

- Kompensationsleistung verdoppelt.
- Nur noch wenig Papier mit "Blauem Engel".

2020

- Klimainitiative 50/50 ist gestartet.
- Christian Faggin erhält B.A.U.M. Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis.
- Jubiläum "10 Jahre Nachhaltigkeit".

Agenda 2021

- Papierverbrauch durch weitere IT-Tools Richtung Null senken.
- Jährliche Zertifizierung nach ISO 14064 und DIN EN 16258.
- 5. Nachhaltigkeitsbericht.

Agenda 2025

- „Von der Straße auf die Schiene" und andere alternative Verkehrsträger (LNG) verstärken.
- Kombinierte Verkehre ausbauen.
- E-Bike-Leasing für Mitarbeitende.
- Eigenes regionales Klimaschutzprojekt zur Aufforstung initiieren.
- 100 % der Dienstfahrzeuge auf E-Mobilität umstellen.
- Klimainitiative 50/50 mit Kunden verstärken.
- Ökologischen Unternehmensfußabdruck um 50 % senken.

Agenda 2030

- Klimaneutralität erreichen durch Reduktion, Verlagerung und Kompensation.

Soziales

2018/2019/2020/Agenda 2025/Agenda 2030

Nach Außen gegenüber der Gesellschaft:

- Finanziell hohes karitatives Engagement und Sportsponsoring.
- Unterstützung von Sportvereinen: Jugendarbeit = Sozialarbeit.
- Ausbau der Kooperation mit NGOs.
- "Chancen für Kinder" weiterhin kontinuierlich unterstützen.
- Mitgliedschaft bei "Hellwach mit 80 km/h".

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.

Nach innen gegenüber Mitarbeitenden:

Mitarbeiteridentifikation steigern durch starke Mitarbeiterorientierung:

- Fortsetzung der Workshop-Reihe „Wir lieben Zusammenarbeit".
- Steigerung der Anzahl der Schulungen.
- Weiterführung von Home-Office.

Gesundheitsförderung:

- "Wir lieben Sport": Alpensped beteiligt sich an Kosten für Fitnessstudio.
- Ernährungsberatung und andere gesundheitsfördernde Incentives.

Alle Ziele werden wie folgt überprüft und ggf. aktualisiert:

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

Nähere Informationen zu den SDGs finden Sie unter "Kriterium 2".

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.

Alpensped wickelt die komplette Organisation von nationalen und internationalen Transporten ab. Dabei muss sowohl der Güter- als auch der Informationsfluss entlang der Lieferkette gesteuert werden. Diese Steuerung wird als Supply Chain Management (SCM) bezeichnet. Das SCM umfasst die strategische, taktische sowie operative Abwicklung und stellt sicher, dass unsere Kundinnen und Kunden die bestellten Waren zum gewünschten Zeitpunkt sowie in der gewünschten Menge erhalten. Den Informationsfluss

steuern wir mit modernster IT.
Managementprozesse: Vision und Strategieentwicklung, nachhaltige Unternehmensführung, Controlling, nachhaltige Produktentwicklung.

Kernprozesse: Transport + Logistik, Auftragsabwicklung.

Unterstützungsprozesse: Umweltorientierte Beschaffung, Informationstechnologie, Personalmanagement, Umwelt- und Qualitäsmanagement, Marketing: Vertrieb und Kommunikation, Finanzen und 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 Beispiele:

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, Mitarbeiterzufriedenheit).

Unterstützungprozesse:

Verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z.B. Produktion von Solarenergie).
U.a. folgende Herausforderungen stellen sich in unserer Wertschöpfungskette heraus:

Fachkräftemangel ==> höhere Mitarbeiterorientierung (s.a. unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht).

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

Ökologisches Risiko: Starke Emissionen unserer vertraglich gebundenen LKW => negative Auswirkung: negativer Beitrag zur Klimaerwärmung. Verlagerung der Verkehrsströme von der Strasse auf die Bahn gestaltet sich schwierig und langwierig, da es zu wenig Bahnverbindungen und Bahntrassen auf unseren Relationen von und nach Süd- und Südosteuropa gibt.

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
5. Corona-Blog auf unserer Webseite
6. Profile auf allen gängigen Social Media-Plattformen

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 Stellwert. Seit 2018 wird er assistiert von Natalie Schefner.

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

6. Regeln und Prozesse

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

Unser Qualitätsmanagementsystem (QM-System) besteht schon seit 1998 und wurde im Laufe der letzten 23 Jahre immer weiter ausgebaut und verbessert. Es dokumentiert mithilfe der Software Viflow sämtliche Unternehmensprozesse. In jährlich wiederkehrenden internen und externen Audits stellen wir die Überwachung der Regeln und Prozesse sicher.

Unsere Kundinnen und Kunden benötigen immer engmaschigere Lieferketten. Auch deshalb steigt der Bedarf an nachhaltigen und zukunftsorientierten Lösungen bei Transport-, Projekt- und Kontraktlogistik kontinuierlich an. Dabei gilt es, die unternehmerisch-operativen mit den nachhaltigen Zielen in Einklang zu bringen. Um diese logistischen Herausforderungen erfolgreich zu gestalten und umzusetzen, haben wir 2018 zusätzliche IT-Kompetenz ins Haus geholt und eine eigenständige Abteilung gegründet.

Unsere speziellen Tools und die Programmierung von Schnittstellen stellen sicher, dass alle Prozesse transparent gesteuert, abgebildet und überwacht werden – von der Anfrage über Angebot, Auftragsabwicklung inkl. Frachtpapieren und Sendungsverfolgung bis zur Rechnungsstellung mit Hinweis auf den Transport Carbon Footprint (TCF). SPPLUS, unsere Eigenentwicklung, ist das Herzstück unserer Softwarearchitektur und beinhaltet

an vielen Punkten Schnittstellen für die weitergehende Datenverarbeitung. Durch die Eigenentwicklung können wir gerade an den wichtigen Datenschnittstellen immer schnell auf Kundenanforderungen reagieren und sind somit unabhängig von externen Dienstleistern. Das ist insbesondere bei unseren Kundinnen und Kunden in der Automobilindustrie wichtig. Denn hier werden Sendungsdaten über unsere Applilog-Schnittstelle empfangen und versendet. Die automatisierte Steuerung übernimmt auch hier unser eigenes SPPLUS. Die Anforderungen des Umweltmanagementsystems ISO 14001:2015, welches in das Qualitätsmanagement integriert ist, sind die Basis unseres täglichen Handelns. Ebenso berücksichtigen wir die DNK-Kriterien 9, 11 und 12, indem 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. Die Kennzahlen erfassen wir in einem übergeordneten Steuerungsinstrument. Dies beinhaltet nicht nur Kennzahlen zu unserer klimaneutralen Verwaltung, sondern auch unser Umweltprogramm und dessen Kennzahlen.

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, die Umsetzung von Umweltzielen voranzutreiben. Eines unserer definierten Ziele, die vollständige Vermeidung des Papierverbrauches, wollen wir mit der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) bis Ende 2021 erreichen. Bereits 2020 sind alle Subunternehmer auf die selbstentwickelte Lösung umgestiegen. Rechnungen, Frachtdokumente, Belege – bis zu 50.000 Mappen mit jeweils mehreren Seiten Papier waren in der Vergangenheit im Einsatz. Schon jetzt erfolgt die gesamte Buchhaltung in diesem Bereich komplett papierlos. Entsprechend ist auch der vormals extrem hohe Archivierungs- und Verwaltungsaufwand gesunken. Das zweisprachige Webportal, über das die Subunternehmer nun ihre Dokumente hochladen, spart darüber hinaus bei allen Beteiligten jede Menge Kosten. Zum Beispiel durch den Wegfall von Portogebühren und deutlich reduzierte Ausgaben für Druck und Papier. Zudem

trägt der automatisierte digitale Dokumentenaustausch dazu bei, die Arbeitsprozesse spürbar zu beschleunigen und die Qualität zu steigern.

Beispiele von KPI: - TCF: Transport Carbon Footprint
- CCF: Corporate Carbon Footprint
- Gesamtanzahl Schulungstage Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Kontrolle der Zielerreichung findet über verschiedene Instanzen statt. Zum einen erstellen die Geschäftsführung und die Umwelt- und Qualitätsmanagement-Beauftrage zweimal jährlich ein UQM-Review. Des Weiteren werden die Ziele in regelmäßig stattfindenden 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.

Als B.A.U.M.-Förderkreismitglied orientieren wir uns am B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften und sorgen für dessen Umsetzung. So richten wir unser unternehmerisches Handeln an den Grundprinzipien einer nachhaltigen, d.h. ökonomisch sowie ökologisch und sozial verträglichen Wirtschaftsweise aus. Als integraler Bestandteil eines globalen, gesellschaftlichen und ökologischen Systems übernehmen wir Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften, für die Natur und für die Gesellschaft. Besonders am Herzen liegt uns die Verantwortung für unsere Beschäftigten, das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander sowie die Einhaltung der Menschenrechte.

Im Oktober 2017 haben wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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-Geschätsführer, Wüsche an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ergebnisse dieses Workshops wurden 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 Maßahme 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 Mitarbeitenden halbjährliche und den Geschäftsführern ganzjährliche 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 und 2019 gehörten u.a. unsere Curling-Firmenmannschaft, Bowling, ein Firmenlauf, ein Fußballturnier, ein Besuch in der Spielbank sowie immer wieder stattfindende "After Works" zu den Incentives. Anfang 2020 waren wir Lasertag spielen. Derartige Maßahmen tragen zur Mitarbeiterbindung bei und halten die Fluktuation gering.

Im Januar 2019 fand unser zweiter Workshop „Wir lieben Zusammenarbeit" in Bad Dürkheim statt. Im Rahmen der Veranstaltung hat das gesamte Alpensped-Team über die Ausrichtung des Unternehmens allgemein sowie über Megatrends und mögliche agile Instrumente des „New Works" diskutiert. Der für 2020 geplante dritte Workshop musste wegen Corona ausfallen.

2020 stand E-Learning im Mittelpunkt der Weiterbildungen: Dazu gehörten für die Mitarbeitenden viele Online-Schulungen (z. B. auf YouTube und LinkedIn), u.a. zu den Themen Servicequalität, Online-Marketing, Zeitmanagement und Nachhaltigkeit.

Im zweimal stattfindenden Mitarbeitergesprächen und einmal monatlich in Betriebsversammlungen werden auch Anregungen und Vorschläge der Mitarbeitenden eingesammelt, danach auf Umsetzbarkeit und in den Reviews fortlaufend der Status des Vorschlags überprüft. Diese werden bei erfolgreicher Umsetzung mit einem finanziellen Bonus prämiert.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 haben unsere Mitarbeitenden insgesamt 21

Verbesserungsvorschläge eingereicht. Davon wurden fünf mit einem finanziellen Bonus prämiert und umgesetzt.

Jahr	Vorschläge	Prämierungen	Beispiel einer Prämierung
2018	8	2	Ausbildung zum Speditionskaufmann/Speditionskauffrau anbieten
2019	10	1	„Timeorganizer" Urlaubszettel nicht mehr ausdrucken
2020	3	2	Stoffmasken mit Alpensped-Logo

Alle genannten Ziele werden zum einen in jährlich stattfindenden Managementreviews überprüft und zudem in den monatlichen Management-,Teamsitzungen und in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden immer wieder thematisiert und bei Bedarf angepasst.

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 und Mitarbeiter beinhaltet feste und flexible Gehaltsbestandteile. Die Boni richten sich nach kaufmännischen abteilungsbezogenen und sozialen Kriterien. Außerdem sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmensgewinn beteiligt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiter*innen 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. Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 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.

Wir pflegen nachhaltige und langfristige Partnerschaften mit über 40 vertraglich gebundenen Frachtführern. Dabei sind wir uns der Verantwortung gegenüber den Fahrern bewusst, die täglich im Auftrag von Alpensped unterwegs sind und unsere hohen Anforderungen und an Qualität erfüllen. Unser Vorhaben, diese Qualität noch regelmäßiger zu prüfen, mussten wir ebenfalls Corona-bedingt verschieben.

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.

Mitarbeiterinnen und 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.

NGOs: Pressemitteilungen, persönliche Besuche und gemeinsame Projekte.

Großen Einfluss auf unsere Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen hatte in den letzten Monaten die Corona-Pandemie: Um alle unsere Anspruchsgruppen über das Geschehen bei Alpensped kontinuierlich informieren zu können, haben wir kurzfristig einen Corona-Blog auf unserer Website integriert und auf allen gängigen Social Media-Plattformen Profile angelegt. Über diese Kanäle ist es uns gelungen, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Frachtführer sowie Partnerinnen und Partner immer auf dem Laufenden zu halten.

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:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. 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 bspw. die regelmäßig stattfindenden Monatsinfos auf den Vorschlag eines Mitarbeiters zurückzuführen: Statt Mitteilungen schriftlich zu kommunizieren, finden nun regelmäßig persönliche Treffen und seit 2020 Corona-bedingt über Zoom-Meetings statt. Bei diesen Monatsinfos informiert die Geschäftsführung über Neuerungen, Vorhaben oder neue Anweisungen. Weitere Ausführungen zum Vorschlagswesen und Ideenmanagment finden Sie unter "Kriterium 8".

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=Milkrun und T=Teilpartien) der Transporte nach der Norm DIN EN 16258:2013-03 zertifiziert. Dieser Transport Carbon Footprint (TCF) bezeichnet die Bilanz der Treibhausgas-Emissionen einer Sendung entlang der gesamten Wegstrecke und wird seit 2012 auf unseren Rechnungen ausgewiesen. Seit 2020 ermitteln wir den sendungsspezifischen CO_2-Fußabdruck bereits für die Angebotsphase, um Kundinnen und Kunden zur gemeinsamen Kompensation des Transportes einzuladen.

Die Berechnung des CO_2-Wertes beruht auf der Norm DIN EN 16258:2013-03,

nach welcher ein Liter Diesel einem Wert von 3,24 Kilogramm CO_2 entspricht.

Darauf basierend setzt sich die Berechnung der THG-Emissionen bei Alpensped zu 25 Prozent aus jährlich erhobenen Dieselverbräuchen bei den Frachtführern und zu 75 Prozent aus Durchschnittswerten des Deutschen Speditions- und Logistikverbands e. V. (DSLV) zusammen. Ab 2021 wollen wir den Prozentsatz an Echtwerten erhöhen, indem wir die realen Verbräuche der Frachtführer stärker berücksichtigen. Die Auslastung der Fahrzeuge und die zurückgelegten Entfernungen der Sendungen werden tagesaktuell durch unsere Dispositionssoftware ermittelt. Stationäre und administrative Prozesse bleiben bei der Erstellung der TCFs normenkonform unberücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Alpensped verfügt über keine externen Finanzanlagen.

Gewinn wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiter 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. In den Sommermonaten produziert sie teilweise sogar einen Überschuss, der in das Netz unseres lokalen Stromanbieters MVV eingespeist wird. Zusätzlichen Strom, den wir im Winter benötigen, haben wir vom Ökostromanbieter Lichtblick bezogen und seit Januar 2021 beziehen wir den Strom von Naturstom.

Kennzahlenart	2018	2019	2020
Strom gesamt	36.514 kWh	38.311 kWh	36.890 kWh
Ökostrom (über Anbieter)	18.881 kWh	20.285 kWh	20.252 kWh
Selbsterzeugung Solar	55.683 kWh	53.126 kWh	53.938 kWh
Selbstverbrauch Solar	17.633 kWh	18.026 kWh	16.638 kWh
Erdgas	75.270 kWh	74.018 kWh	79.168 kWh

Eines unserer definierten Ziele, die vollständige Vermeidung des Papierverbrauches, wollen wir mit der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) bis Ende 2021 erreichen. Bereits 2020 sind alle Subunternehmer auf die selbstentwickelte Lösung umgestiegen. Rechnungen, Frachtdokumente, Belege – bis zu 50.000 Mappen mit jeweils mehreren Seiten Papier waren in der Vergangenheit im Einsatz. Schon jetzt erfolgt die gesamte Buchhaltung in diesem Bereich komplett papierlos. Entsprechend ist auch der vormals extrem hohe Archivierungs- und Verwaltungsaufwand gesunken. Das zweisprachige Webportal, über das die Subunternehmer nun ihre Dokumente hochladen, spart darüber hinaus bei allen Beteiligten jede Menge Kosten. Zum Beispiel durch den Wegfall von Portogebühren und deutlich reduzierte Ausgaben für Druck und Papier. Zudem trägt der automatisierte digitale Dokumentenaustausch dazu bei, die Arbeitsprozesse spürbar zu beschleunigen und die Qualität zu steigern.

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Blattanzahl	278.450	257.000	239.950	237.045	189.045	122.500

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.

Klimaschutz ist für Alpensped eines der wesentlichsten Ziele. Denn als Logistikunternehmen bieten wir Transportdienstleistungen in 25 europäische Länder an, und das macht 99 Prozent unseres Corporate Carbon Footprints (CCF) aus. Deshalb fühlen wir hier eine besondere Verantwortung.

Unser Ziel, bis 2025 klimaneutral zu sein, mussten wir an die realistischen Gegebenheiten des Marktes, der Infrastruktur sowie an die finanziellen Möglichkeiten anpassen und neu definieren: Bis 2025 wollen wir unseren CO_2-Unternehmensfußabdruck um 50 Prozent senken und bis 2030 klimaneutral arbeiten.

Um diese Ziele zu erreichen, werden wir konsequent den Weg der Reduktion weiter gehen – durch effizientere und LNG-Fahrzeuge sowie durch Kombinierte

Verkehre. Zudem nutzen wir das Mittel der Kompensation. Hierzu haben wir 2020 die Klimainitiative 50/50 gestartet, die unsere Kunden dazu einlädt, sich an der Kompensation zu beteiligen und somit klimafreundlichere Transporte auf die Straße zu bringen.

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. Siehe unter "Kriterium 11".

Wie bereits erwähnt wollen wir in diesem Jahr unsere Transporte von der Strasse auf die Bahn verlagern. Falls die Bahnstrecken, z.B. nach Südosteuropa nicht erweitertet werden, können wir nicht die geplanten Transporte verlagern und somit unseren CCF nicht in geplanter Höhe reduzieren. Das Gleiche gilt für den Einsatz von LNG-LKW: Falls das Tankstellennetz für LNG sich nicht vergrößert, können wir die vorgesehene Anzahl an LNG-LKW nicht einsetzen und somit die CO2-Reduktion nicht umsetzen.

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:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Blattanzahl	278.450	257.000	239.950	237.045	189.045	122.500

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.

Kennzahlenart	2018	2019	2020
Strom gesamt	36.514 kWh	38.311 kWh	36.890 kWh
Ökostrom (über Anbieter)	18.881 kWh	20.285 kWh	20.252 kWh
Selbsterzeugung Solar	55.683 kWh	53.126 kWh	53.938 kWh
Selbstverbrauch Solar	17.633 kWh	18.026 kWh	16.638 kWh
Erdgas	75.270 kWh	74.018 kWh	79.168 kWh
Dienstreisen PKW	13.720 km	8.024 km	2.117 km
Pendeln der MA PKW	130.347 km gesamt	142.541 km gesamt	708 km gesamt

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.

Der Stromverbrauch konnte zwischen 2018, 2019 und 2020 (2018: 36.514 kWh/ 2019: 38.311 kWh/ 2020: 36.890kWh) nicht reduziert werden, da die Mitarbeiteranzahl und die qm-Anzahl in den Berichtsjahren gestiegen ist.

Der Papierverbrauch konnte zwischen 2018 und 2019 um 20 % gesenkt werden und zwischen 2019 und 2020 um 35 %.

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 Entnahmequellen.

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 Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Kennzahlenart	2018	2019	2020
Abwasser	194 m³	196 m³	188 m³
Regenwasser	4 m³	5 m³	5 m³

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
iii. 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 und nicht, wie voll die Mülltonne jeweils 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 Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) für unser Unternehmen. Dabei wurden die Systemgrenzen bewusst weit gefasst und der sog. "Scope 3" mit in die Unternehmensbilanz aufgenommen. Wir haben uns dafür entschieden, dieses deutlich komplexere Vorgehen unter Berücksichtigung von Nicht-Transportprozessen, CO_2e-Werten und indirekten Emissionen zu verfolgen, um zukünftig unsere eigenen Werte auf einer soliden Basis verbessern zu können.

Hierunter fallen Emissionen, die aus Prozessen stammen, die den unternehmenseigenen Abläufen unmittelbar vor- oder nachgelagert sind, die allerdings nur indirekt von Alpensped beeinflusst werden können.

Dies sind unsere wichtigsten Emissionsquellen:

- Transportdienstleistungen unserer Frachtführer.
- Heizen und klimatisieren der Büroräume.
- Pendeln der kaufmännischen Mitarbeitenden in Mannheim.
- Geschäftsreisen der Mitarbeitenden (Flug- und Bahnreisen).
- Papierverbrauch.
- Restmüllmenge und daraus resultierende THG-Emissionen.

Vorallem die Reduktion der Transportemissionen unserer Frachtführer ist für uns die größte Herausforderung, da diese 99% unseres CCF ausmacht.

Unsere Emissionen werden nach zwei verschiedenen Normen jährlich auditiert:

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

Der Schutz des Klimas nimmt entsprechend unserer Wesentlichkeitsanalyse mit den beiden SDGs 13 und 7 einen hohen Stellenwert bei Alpensped ein.

Um Klimaneutralität im Transport zu erreichen, setzen wir drei Hebel an:

Erstens reduzieren wir unseren CO_2-Ausstoß durch den Einsatz von LKWs der neuesten Generation (EURO EEV* und 6), durch Sendungsbündelung und durch Schulungen für Fahrer für besonders energieeffizientes Fahren.

Ein zweiter und wichtigster Weg ist die Reduktion durch Verlagerung von Transporten auf die Schiene. Unter CO_2-Gesichtspunkten eignen sich dafür besonders lange Strecken. Im Vergleich zu einem reinen Straßentransport lassen sich pro Schienentransport rund 45 Prozent CO_2 einsparen. So haben wir für einen unserer Großkunden aus der Futtermittel-Industrie in den Jahren 2019 und 2020 über 19.000 Tonnen Melasseschnitzel-Pellets transportiert. Und dabei ist es uns gelungen, von dieser Gesamtmenge 68 Prozent im intermodalen Verkehr abzuwickeln. Die hierfür eingesetzten Kippcontainer wurden im Hauptlauf zwischen Deutschland und Italien über die Bahn transportiert.

Erst im dritten Schritt, also nach Reduktion und Verlagerung, nutzen wir die Möglichkeit der Kompensation. 2019 hat Alpensped die Kompensationsleistung für ihre Transportdienstleistungen verdoppelt. Anlässlich unseres Jubiläums „10 Jahre Nachhaltigkeit" haben wir ein deutliches Zeichen gesetzt und 10 Prozent aller Transportemissionen kompensiert. Aufgrund der durch Corona verursachten wirtschaftlichen Einbußen haben wir die Kompensation für 2020 wieder auf 8,8 Prozent reduzieren müssen.

2018 waren das 849 Tonnen CO_2, knapp 4,9 Prozent unseres gesamten Unternehmensfußabdrucks.
2019 waren das 1.777 Tonnen CO_2 mit 10 Prozent unseres gesamten Unternehmensfußabdrucks.
2020 waren das 1.573 Tonnen CO_2 mit 8,8 Prozent unseres gesamten Unternehmensfußabdrucks.

Die 2020 gestartete Klimainitiative 50/50 hat zum Ziel, gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden mehr klimaneutrale Transporte durchzuführen. So binden wir sie in die CO_2-Thematik ein und bieten ihnen an, für jede entstehende Tonne CO_2 die Hälfte der Kompensationskosten zu übernehmen.

Wie gut dieses Modell funktioniert, hat bereits das Pilotprojekt mit der MATSEN CHEMIE AG eindrucksvoll bestätigt. Gemeinsam mit dem Hamburger Chemiekonzern wurden rückwirkend für 2019 75,43 Tonnen CO_2 über Klimaschutzprojekte der Non-Profit-Organisation myclimate kompensiert. 2020 waren es 86,70 Tonnen CO_2, die zu gleichen Teilen kompensiert wurden.

Strom erzeugen wir über unsere Photovoltaik-Anlage, die bereits 2013 auf dem Dach unseres Firmengebäudes in Betrieb genommen wurde. Diese umfasst ein Dachfläche von 700 qm, 208 Module und 54 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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

2018 - 3.910,2 CO_2 e/kg

2019 - 3.910 CO_2 e/kg

2020 - 850 CO_2 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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

2018 - 3.537,7 CO_2 e/kg

2019 - 3.537 CO_2 e/kg

2020 - 3.720 CO_2 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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

2018 - 16.975,87 CO_2 e/kg

2019 - 16.974,98 CO_2 e/kg

2020 - 17.945,55 CO_2 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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 CO_2-Fussabdruck von 567,1 CO_2 e/kg (2011)

597,9 CO_2 e/kg (2018)

275,5 CO_2 e/kg (2019)

266,9 CO_2 e/kg (2020)

Trotz einer mehr als doppelt so großen Sendungsanzahl gegenüber dem Basisjahr 2011 konnten wir den spezifischen TCF um mehr als die Hälfte (112 Prozent) senken. Dies ist im Wesentlichen auf neue Logistikkonzepte unserer Großkunden zurückzuführen, die eine deutliche Reduzierung der durchschnittlich zurückgelegten Distanzen nach sich zieht. Auch der Einsatz modernerer Fahrzeuge sowie die teilweise Nutzung von Schienentransporten tragen zu diesem positiven Ergebnis bei.

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.

Als B.A.U.M.-Förderkreismitglied orientieren wir uns am B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften und sorgen für dessen Umsetzung. So richten wir unser unternehmerisches Handeln an den Grundprinzipien einer nachhaltigen, d.h. ökonomisch sowie ökologisch und sozial verträglichen Wirtschaftsweise aus. Als integraler Bestandteil eines globalen, gesellschaftlichen und ökologischen Systems übernehmen wir Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften, für die Natur und für die Gesellschaft. Besonders am Herzen liegt uns die Verantwortung für unsere Beschäftigten, das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander sowie die Einhaltung der Menschenrechte.

Eines unserer wesentlichen nachhaltigen Themen ist die Förderung und Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 Mitarbeitern und Geschäftsführung. Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen hat die Wertschätzung unseres Personals einen hohen Stellenwert, und wir forcieren die Bindung ans Unternehmen durch verschiedene Maßnahmen. Das haben wir auch in der Corona-Pandemie unter Beweis stellen können, indem wir uns intensiv um alle gekümmert haben: Nachdem wir innerhalb kürzester Zeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Homeoffice-Arbeitsplatz geschaffen hatten, folgte im Juni 2020 die Einführung unseres Social Intranets, welches von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Namen "HUBERT" erhielt. Mit vielen nützlichen Werkzeugen, Daten und Funktionen für Kommunikation und Wissensaustausch ermöglicht es Networking und vernetztes Arbeiten. Außerdem fragen wir über “HUBERT” in anonymen und nicht anonymen Befragungen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Meinung und beziehen sie somit in wichtige Entscheidungsprozesse ein.

Gerade in der Zeit des isolierten Arbeitens im Homeoffice, die uns alle auf eine

harte Belastungsprobe gestellt hat, hat Alpensped zusätzliche Aktivitäten aufgesetzt. So haben wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Aufbau eines Corona-Blogs #WirKriegenDieKurve integriert und ein Social Media-Team gegründet. Wir konnten aber auch in den Bezugsmonaten April bis Juli bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Kurzarbeitergeld auf mindestens 92% des ursprünglichen Gehalts aufstocken. Eine anonyme Online-Befragung mitten in der Pandemie zeigte, dass 70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Meinung sind, dass die Unternehmensführung die richtigen Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise ergriffen hat bzw. ergreift. Sie zeigte auch, dass sie sich gut über die aktuelle Situation sowie die Pläne des Unternehmens informiert fühlen. Und so ist es auch nicht verwunderlich, dass sich die große Mehrheit keine Sorgen um die Zukunft und um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes macht.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 wurden insgesamt 134 interne und externe Schulungen und Workshops durchgeführt. Im Zusammenhang mit dem GoLive des neuen TMS „Carlo" im Dezember 2018, gefolgt vom Automotive TMS „Capri Complete" im Dezember 2019 haben in diesen beiden Jahren viele Softwareschulungen stattgefunden. Im Januar 2019 fand unser zweiter Workshop „Wir lieben Zusammenarbeit" in Bad Dürkheim statt. Im Rahmen der Veranstaltung hat das gesamte Alpensped-Team über die Ausrichtung des Unternehmens allgemein sowie über Megatrends und mögliche agile Instrumente des „New Works" diskutiert. Der für 2020 geplante dritte Workshop musste wegen Corona ausfallen.

2020 stand E-Learning im Mittelpunkt der Weiterbildungen: Dazu gehörten für die Mitarbeitenden viele Online-Schulungen (z. B. auf YouTube und LinkedIn), u. a. zu den Themen Servicequalität, Online-Marketing, Zeitmanagement und Nachhaltigkeit.

Die Ziele der Aus- und Weiterbildungen werden immer jeweils zum Jahresende festgelegt. Dann werden die Ziele auf Umsetzbarkeit überprüft. In jährlich stattfindenden Strategie-Workshops werden alle Mitarbeitenden eingeladen, die Ziele mit festzusetzen. Nächster Termin dazu am 07.05.2021.

Das SDG 4 zur hochwertigen Bildung ist damit bei Alpensped als wesentlich gesetzt und zeigt den hohen Stellenwert der Aus- und Weiterbildung.

Risiko: Die Erwartungshaltung aus dem o.a. Projekt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.
Aufgrund der kleinen Größe des Unternehmens und der geringen Anzahl der Mitarbeitenden berichten wir aktuell noch nicht die über Zielerreichung von Arbeitnehmerrechten. Jedoch haben alle Mitarbeitenden über verschiedene

Instrumenente (Vorschlagswesen 2 Jahresgespräche usw.) ein Mitspracherecht.

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.

Wir achten auf ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Entsprechend gilt bei Alpensped das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion, der kulturellen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder der sozialen Herkunft.

Wie gut multikulturelle Teams zusammenarbeiten, wissen wir aus eigener Erfahrung: Unsere 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen aus Deutschland, Italien, Kroatien, Bosnien, Sri Lanka, Rumänien, Spanien und der Türkei. Die Vielzahl von Kulturen und Wertvorstellungen birgt durchaus Konfliktpotenzial. Unterschiedlich ausgeprägte Kritikfähigkeit sowie Gesprächskulturen können zu Reibungsverlusten führen. Aber wie in jeder Gemeinschaft ebnen Respekt, Toleranz, Wahrheit und festgelegte Umgangsregeln auch in unserem Unternehmen den Weg zu einem friedlichen Miteinander. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Regeln für die Zusammenarbeit bei Alpensped in Workshops selbst aufgestellt und in einem Handbuch, welches regelmäßig aktualisiert wird, festgeschrieben. Sie sind für alle Beschäftigten bindend. Dementsprechend funktioniert die multinationale Zusammenarbeit bei uns vorbildlich. In jährlich stattfindenden Strategie-Workshops werden alle Mitarbeitenden eingeladen, die alten Ziele auf Umsetzung zu überprüfen und die neuen fest zu legen. Der nächste Workshop "Wir lieben Zusammenarbeit 3" findet am 07.05.2021 statt.

Alle Mitarbeitenden werden übertariflich bezahlt.

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir das SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen" als eines unserer wichtigsten Themen definiert und schaffen dafür die Voraussetzungen. Klar ist: In einem exzellenten Arbeitsumfeld und mit einer ausgewogenen Work-Life-Balance können Mitarbeitende bessere Leistungen erbringen und bleiben gesund. Deshalb bieten wir besonders in puncto Gesundheitsförderung unseren Mitarbeitenden viel an. Neben kostenlosen Grippeschutzimpfungen, wöchentlichen Lieferungen der „Biokiste" mit frischem Obst und der unternehmenseigenen „Chilling-Zone" zeigten Workshops 2018 und 2019 unseren Mitarbeitenden den Weg zu mehr

Gesundheit. Mit unserem externen Gesundheitsberater Mario Holderbach konnten sie ihren persönlichen „Gesundheitsfaktor" ermitteln und Ernährungsmythen auf die Spur kommen. Unter dem Motto „Wir lieben Sport" erhalten Mitarbeitende seit 2020 von uns außerdem 50 Prozent des Mitgliedsbeitrages, wenn Sie sich in einem Sport- oder Fitnessstudio anmelden. Nicht nur die körperliche, sondern auch die mentale Gesundheit ist wichtig. Das hat Corona einmal mehr sehr deutlich gemacht. Deshalb haben wir während der schwierigen Pandemie-Zeit regelmäßige ZoomMeetings verabredet, um mit allen Mitarbeitenden einen engen Austausch über ihre aktuelle Situation zu kommen. Das hat vielen Beschäftigten im Homeoffice Sicherheit und Halt gegeben. Den hohen Kommunikationsaustausch haben wir beibehalten und die Teams sprechen mindestens zweimal pro Woche virtuell oder jetzt auch wieder persönlich miteinander. Dass wir mit unseren Maßnahmen richtig liegen, zeigt die unterdurchschnittliche Krankheitsquote unserer Belegschaft: Im Berichtszeitraum lag sie bei 5,7 Tagen pro Mitarbeitenden. Zum Vergleich: Der Bundesdurchschnitt betrug im gleichen Zeitraum 10,9 Tage pro Mitarbeiter. *Quelle: Statista*

Unser Unternehmen hat nur einen Standort in Mannheim und keine Niederlassungen im In - und Ausland.
Aufgrund der kleinen Größe des Unternehmens und der geringen Anzahl der Mitarbeitenden berichten wir aktuell noch nicht die über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

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 und Mitarbeiter 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 2000 Ausbildungsbetrieb und haben bis heute 23 Nachwuchskräfte ausgebildet.

Alle genannten Ziele hierfür werden fortlaufend in den Personalprozessen in jährlich stattfindenden Managementreviews überprüft und zudem in den

monatlichen Management- ,Teamsitzungen und in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden immert wieder thematisiert und bei Bedarf angepasst.

Weitere Informationen finden Sie unter "Kriterium 8 und 14".

Risiko: Mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Weiterbindungsmöglichkeiten teilzunehmen. Dadurch könnte die Entwicklung des Unternehmens als Ganzes beinträchtigt werden. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Azubi und Fachkräfte könnte zu Überbelastung bei den Kolleginnen und Kollegen und niedrigerer Qualität führen.

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) / 52.000h (2019) / 47.600 (2020)

- 2018 betrug die Krankheitsquote 4,7 Tage
- 2019 betrug die Krankheitsquote 4,6 Tage
- 2020 betrug die Krankheitsqoute 6,7 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.

In verschiedenen Mitarbeiterbefragungen werden die Mitarbeitenden regelmäßig eingeladen, in unserem Vorschlagswesen Anregungen und Vorschläge einzureichen. Außedem werden sie in Mitarbeiterbefragungen zum Gesundeitssschutz befragt. Zum Thema Arbeitssicherheit werden die MA in regelmäßigen Abständen u.a. über unser Intranet "HUBERT" geschult.

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:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

2018 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 138 Gesamtstunden / 30,2 MA = ca. 4,5 STD je MA.
Davon waren 12 weibliche Mitarbeiterinnen * 4,5 STD = 54 STD
und 18,2 männliche Mitarbeiter * 4,5 ST = 81,9 STD

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

2019 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 89 Gesamtstunden / 32,6 MA = ca. 2,7 STD je MA.
Davon waren 14 weibliche Mitarbeiterinnen * 2,7 STD = 37,8 STD
und 18,6 männliche Mitarbeiter * 2,7 STD = 50,22 STD

2019 haben 16 MA das Angebot im Gesundheitsmanagement wahrgenommen.

2020 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 201 Gesamtstunden / 29,2 MA = ca. 6,9 STD je MA.
Davon waren 13,2 weibliche Mitarbeiterinnen * 6,9 STD = 91,08 STD
und 16,2 männliche Mitarbeiter * 6,9 STD = 111,78 STD

Eine Aufteilung nach Angestelltenkategorie ist uns nicht möglich, dass wir diese Unterscheidung auf Schulungsebene nicht vornehmen.

Coronabedingt konnte im Gesundheitsmanagement 2020 für die MA kein Angebot gemacht werden.

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:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die Alpensped beschäftigt aktuell verschiedene Nationen: Deutsche, Italiener, Kroaten, Bosnier, Rumänen, eine Spanierin 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 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

15-25 J. 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 4 Azubi, 1 IT und 1 Dispo
weiblich: 1 Marketing
25-35 J. 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 1 IT, 1 Buchhalter, 7 Disponenten
weiblich: 6 Buchhalterinnen und 1 Disponentin
35-45 J. 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 2 Abteilungsleiter und 3 Disponeten
weiblich: 1 Abteilungsleiterin, 1 Key Account Managerin, 1 Assistenz und Verwaltung
45-55 J. 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 2 GF und 1 IT-Leiter
weiblich: 1 Vertrieb
55-65 J. 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich:1 IT
über 65 J. 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 1 Berater der GF

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:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. 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.

Als B.A.U.M.-Förderkreismitglied orientieren wir uns am B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften und sorgen für dessen Umsetzung. So richten wir unser unternehmerisches Handeln an den Grundprinzipien einer nachhaltigen, d.h. ökonomisch sowie ökologisch und sozial verträglichen Wirtschaftsweise aus. Als integraler Bestandteil eines globalen, gesellschaftlichen und ökologischen Systems übernehmen wir Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften, für die Natur und für die Gesellschaft. Besonders am Herzen liegt uns die Verantwortung für unsere Beschäftigten, das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander sowie die Einhaltung der Menschenrechte.

Wir achten darauf, dass beispielsweise die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten eingehalten werden. Dass neben den Lenkzeiten auch das Be- und Entladen sowie Pflege, Wartung und berufsbedingte administrative Tätigkeiten, wie bspw. die Erledigung von Zollformalitäten, ebenso Warte- und Bereitschaftszeit als Arbeitszeiten gelten. Dazu erstellt Alpensped in regelmäßigen Abständen Fahrerhandbücher in verschiedenen Sprachen. In diesen Handbüchern weisen wir die Fahrer zudem auf Prozessanforderungen unserer Kunden hin, informieren über Ladungssicherung und andere gesetzliche Vorschriften bzw. Fahrverbote u.v.m. Außerdem geben wir Tipps zu umweltschonendem und verantwortungsvollem Fahren.

Version 7 wurde zuletzt 2019 an alle Fahrer verteilt.

Die o.a. Ziele werden jährlich wieder festgelegt und während des Jahres z.B. in unangekündigten
Audits und Checks nach Umsetzungsstand geprüft. Die Ziele werden zudem einmal in einem Management Review kontrolliert.

Wir sind mit der Herausforderung konfrontiert, dass unsere Dienstleister Ihre Fahrer gut entlohnen und behandeln. Falls die Fahrer Ihre Lenkzeiten nicht einhalten, erhöht sich das Risiko, dass Unfälle durch sie verursacht und Menschenleben bedroht werden.

Die Einhaltung dieser Ziele liegt auch in unserer Verantwortung.

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 Standortes 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 eigenen Standort in Mannheim, der keiner Menschenrechtsproblematik unterliegt. Daher wurden diesbezüglich auch keine Ziele und Maßnahmen festgelegt und es entstehen somit 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 Fahrtzeiten).

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 Reklamationstool festgehalten und skaliert.

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.

Karitativer Aufwand insgesamt:

Jahr	Karitativer Aufwand
2018	45.500 €
2019	50.500 €
2020	36.500 €

- Mannheimer Tafel
- DRK
- Ärzte ohne Grenzen
- Amnesty International
- Die Arche
- Anpfiff ins Leben (siehe z.B. u.a. Beispiel)
- Stiftung Chancen für Kinder (siehe z.B. u.a. Beispiel)
- Sea-Watch
- Aktionsbündnis für Deutschland
- Fridays for Future

Zusätzlicher Sportsponsoringaufwand insgesamt:

Jahr	Karitativer Aufwand
2018	13.840 €
2019	10.800 €
2020	10.900 €

u.a.
- TSV Neckarau
- SV Waldhof Mannheim

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

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

Auch pädagogische Projekte des Vereins „Anpfiff ins Leben" unterstützen wir regelmäßig. 2018 und 2019 haben wir wieder die Projektreihe "Teamtraining" unterstützt. Trainingsinhalte für die Jugendlichen waren Zivilcourage, Streitschlichtung sowie Konfliktlösung, Kommunikation und Körpersprache. Da

diese Reihe 2020 Corona-bedingt nicht fortgeführt werden konnte, haben wir kurzfristig gemeinsam mit AiL in eine digitale Prüfungsvorbereitung investiert, um die Jugendlichen in diesem, für sie besonders herausfordernden Jahr der Corona-Pandemie, nicht im Stich zu lassen. Umweltschonendes Verhalten stand 2019 in der Projektreihe „Aufgemöbelt" auf der Agenda. In einem Workshop haben wir mit einer Gruppe 11- bis 15-jähriger Mädchen und Jungen gemeinsam Sitzgelegenheiten entwickelt und gebaut. Dabei erfuhren die Jugendlichen sehr viel über den bewussten Umgang mit materiellen Ressourcen.

Seit 2020 unterstützen wir die Stiftung „Chancen für Kinder", die 2004 von Maximilian und Birgit Gege ins Leben gerufen wurde. Das vorrangige Ziel der beiden Initiatoren ist es, den Teufelskreis der Armut für Kinder in Entwicklungs- und Schwellenländern zu durchbrechen. Ein starker Fokus liegt dabei auf Bildung, um möglichst vielen Kindern die Chance und eine Perspektive auf ein lebenswertes und unbeschwertes Leben zu geben. Neben der engagierten persönlichen Hilfe zahlreicher Unterstützer konnte durch die wachsende Zahl von Investoren in den B.A.U.M. Fair Future Fonds bereits viel Geld für nationale und internationale Kinderprojekte zur Verfügung gestellt werden. Auch Alpensped investiert und spendet zusätzlich für die Zukunft der Kinder. Außerdem engagieren sich Christian Faggin sowie Beverly Montino, Marcel Geschwill und Markus Exo von Alpensped hier ehrenamtlich, indem sie aktiv durch Online-Marketing-Aktivitäten zur Bekanntheit der Stiftung beitragen.

Die Auszeichnung mit dem B.A.U.M. Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis 2020 hat uns erneut bestätigt, dass wir mit diesem Kurs richtig liegen.

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 Familenunternehmen berichten wir nur nach innen über o.a.Zahlen und informieren nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht dritte außenstehende 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.

Mitglieds- und Partnerschaften:

- VSL (Verband Spedition und Logistik Baden-Wüttemberg e. V.)
- DSLV (Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V.)
- IHK Rhein-Neckar
- Verkehrsausschuss der IHK Rhein-Neckar (pers. Christian Faggin)
- Hellwach mit km/h 80 e.V.
- TAPA (Transport Asset Protection Association)

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 zugute 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 interneren Prozessen unseres Unternehmens wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt. Alle Abläufe sind so transparent, dass das Untermehmen dieses Risko nicht hat. Dementsprechend sehen wir noch keine Erfordernis, diesbezüglich Normen und Prozesse aufzustellen.

Die für uns relavanten Gesetze und Verordungen werden in einer übergeordneten Liste und den relavanten Prozessen durch die UQM-Beauftragte mindestens einmal jährlich geprüft und ggf. revidiert.

Transportsicherheit ist ein stetiger Prozess, den wir permanent weiterentwickeln. Ein gemeinsam mit unserem Kunden, dem Volkswagen Konzern, entwickeltes Sicherheitskonzept beugt Schadensfällen vor. Das Konzept verfolgt einen zweigleisigen Ansatz: die genaue Erfassung sowie die Dokumentation der Vorfälle. Seit Mitte 2018 nutzen wir für dieses Monitoring ein spezielles Tool, welches 2019 nahtlos in unser unternehmenseigenes Transportmanagementsystem integriert wurde und so die Transparenz sicherstellt. Seit 2018 ist Alpensped Mitglied der internationalen Organisation TAPA (Transport Asset Protection Association). Dadurch können wir an regelmäßigen Schulungen teilnehmen und erhalten Zugang zur wachsenden Datenbank mit einem Verzeichnis sicherer Lkw-Parkplätze und Informationen über die Arten von Straftaten in der Lieferkette, die Orte der Vorfälle und den Modus Operandi der Kriminellen. Das sind hilfreiche Instrumente für unseren Sicherheitsbeauftragten und es steigert die Sicherheit für unsere Transporte.

Risiko: Falls wir uns nicht aktiv um die Sicherheit in der Supply Chain kümmern, steigen die Transportverluste und somit könnten wir schlimmstenfalls auch Kunden verlieren.

Die Verantwortung für Compliancethemen liegt bei den Geschäftsführern und den jeweiligen Abteilungsleiterinnen und -leitern.

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 interneren Prozessen unseres Unternehmens wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt.
Alle Abläufe sind so transparent, dass das Untermehmen dieses Risko 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.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1