



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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 GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2023, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Seit 1993 verbindet Alpensped mit ihren Transporten einen großen Teil Europas. Mit einem Fuhrpark von über 600 eigenen und vertraglich gebundenen LKW bieten wir regelmäßige und zuverlässige Transportdienstleistungen an.

Alpensped GmbH ist ein Mannheimer Familienunternehmen und wird in zweiter Generation von den Brüdern Christian und Massimo Faggin geführt. Der Name beschreibt unsere anfangs ausschließlich alpenüberquerende speditionelle Tätigkeit von Italien nach Deutschland und zurück. Heute sind wir in fast allen europäischen Ländern aktiv, der Name Alpensped passt noch immer.

Als mittelständisches Familienunternehmen im Rhein-Neckar-Kreis engagieren wir uns seit Jahren in Sachen Nachhaltigkeit. Deshalb steht der Name Alpensped auch für hochwertige Logistik- und Transportdienstleistungen und den verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Mensch. Das in Verbindung mit besten Referenzen machen uns gerade für nachhaltig handelnde Unternehmen zum richtigen Ansprechpartner. Als eines der wenigen kleineren mittelständischen Unternehmen ist Alpensped nach den beiden Standards DIN EN ISO 14064 und DIN EN 16258 zertifiziert und bietet zukunftsorientierte Kontrakt- und Projektlogistik, die Organisation und Durchführung von Teil- und Komplettpartien sowie Schwer- und Sondertransporte an.

Darüber hinaus prägen Führungsstärke, ein agiles und systemorientiertes Management sowie ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess unseren Arbeitsstil. So bedeutet die Digitalisierung für uns eine große Herausforderung und Chance gleichermaßen. Alpensped hat hier bereits wichtige Schritte unternommen, um geschäftliche in- und externe Prozesse vor allem mit unseren Kund*innen zu vereinfachen bzw. zu optimieren.

Mehr über Alpensped finden Sie auf unserer Homepage: www.alpensped.de.

Ergänzende Anmerkungen:

Alpenped wird nach folgenden Normen auditiert:

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

Außerdem besitzen wir das CrefoZert Bonitätszertifikat und eine Planet Tree Baumpatenschaft.

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.

Wir betrachten Nachhaltigkeit dreidimensional auf den - nachfolgend näher beschriebenen - Ebenen der Komponenten Ökonomie, Ökologie und Soziales (kurz: N3.)

Ökonomie: Nachhaltige Beschaffung, Qualität und Zuverlässigkeit, Offenheit und Ehrlichkeit, faire Vergütung von Dienstleistenden. Ein ausgewogenes Kunden- und Branchenportfolio. Langfristige Beziehungen zu unseren Kund*innen, Frachtführer*innen und Partner*innen.

Ökologie: Umweltmanagement, CO₂-Bilanzierung und -Reduzierung. Konsequente Einhaltung nationaler Umweltgesetze. Neben Reduzierung auch Kompensation von CO₂-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, starkes soziales Engagement.

Um unser Familienunternehmen zukunftsfähig und nachhaltig aufzustellen und dies auch systematisch zu tun, verfolgen wir eine Nachhaltigkeitsstrategie und beziehen uns dabei einerseits auf die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die einen anerkannten Nachhaltigkeitsstandard bilden. Andererseits berücksichtigen wir als Leitplanken unseres Tuns die Sustainable Development Goals (SDGs), unter die wir auch unsere zahlreichen Umsetzungsmaßnahmen systematisch einreihen. Im Einklang mit den SDGs haben wir in unserem Workshop 2022 ein Leitbild bis 2030 entworfen, aus denen wir kurz-, mittel- und langfristige Ziele abgeleitet haben.

Nähere Informationen findet man unter "Kriterium2".

Den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie bilden die SDGs der UN, die einen weltweit gültigen Zielkatalog für Nachhaltigkeit darstellen. Unsere N3-Philosophie lässt sich in der Sprache der SDGs mit PEOPLE, PLANET und PERFORMANCE übersetzen.

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.

Die folgenden für uns wesentlichen Themen haben wir 2024 erneut gemäß den 17SDGs in einem CheckN-Workshop mit der Unterstützung der B.A.U.M. Consult GmbH ausführlich anhand unseres Betriebs- und Geschäftsmodells diskutiert und im Team gemeinsam festgelegt. Sie bilden den Ausgangspunkt für unsere strategische Zielsetzung und damit unsere zentralen Handlungsfelder für die Nachhaltigkeit.

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)
8. Keine Armut (SDG 1)
9. Kein Hunger (SDG 2)

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 globaler Ebene leisten. ==> Bei der Inside-out-Perspektive ist der Beitrag zur Bekämpfung globaler Herausforderung gering.

Outside-in-Perspektive ==> 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 Angestellten an Alpensped binden => positive Auswirkung führt z.B. zu weniger Fluktuation.

Schlussfolgerungen: Mitarbeiterorientierung, Agilität und Employer Branding weiter ausbauen.

3. Ziele

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

Für unsere drei wesentlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit wurden die folgenden Ziele in verschiedenen Workshops (z.B. "Wir lieben Zusammenarbeit 1 und 2") mit allen Mitarbeitenden und im Management erarbeitet und priorisiert. In jährlich stattfindenden Reviews werden diese auf Umsetzung überprüft.

Wir haben alle unsere gesetzten Ziele für 2021-2023 erreicht, sowohl nach innen gegenüber unseren Mitarbeitenden als auch nach außen gegenüber Lieferant*innen und Frachtführer*innen, und nicht zuletzt auch gegenüber der Gesellschaft. Unsere langfristigen Ziele bleiben bestehen. Unsere kurz- und mittelfristigen Ziele wurden ergänzt und angepasst. Zusätzlich kommen noch neue strategische Ziele hinzu, die wir gemeinsam in einem Workshop 2022 erarbeitet haben.

Alle Ziele werden wie folgt überprüft und ggf. aktualisiert:

- Wöchentlich stattfindende Managementzirkel und UQM-Besprechungen
- Jährliche Mitarbeiterworkshops.
- Halbjährliche UQM-Reviews durch UQMB und GF.

	Ökonomie	Ökologie	Soziales
Neue Ziele - langfristig	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehen am Markt durch nachhaltig vertretbares Wachstum • Langfristige Bindung von Mitarbeitenden, Frachtführer*innen und Kund*innen ans Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Klimaneutralität bis 2030 mit der Prämisse, dass der Anteil „Reduktion von Emissionen“ größer sein muss als der Anteil „Kompensation von Emissionen“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung unseres sozialen und caritativen Engagements, sowohl finanziell als auch personell • Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung im Unternehmen
Neue Ziele - mittelfristig	<ul style="list-style-type: none"> • Messeauftritt transport logistic 2025 • Erweiterung unseres 	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung der Klimainitiative 50/50 mit unseren Kund*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer neuen teamzentrierten Führungs- und

	<p>Branchenportfolios um Kund*innen aus nachhaltigen Wachstumsbranchen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung unserer Online Marketing- und Vertriebsaktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Senkung unseres CCFs um 50% • Initiierung eines eigenen regionalen Klimaschutz-projektes zur Aufforstung • Verstärkung von alternativen Verkehrsträgern und Ausbau Kombinierte Verkehre 	<p>Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit als integrierter Bestandteil des Aus- und Weiterbildungsprogramms all unserer Mitarbeitenden und Maßnahmen
Neue Ziele - kurzfristig	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung unseres Länder- und Produktportfolios • Weiteres Vorantreiben der digitalen Transformation • Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung unseres CCFs um 5-10% jährlich • Bewerbung für Nachhaltigkeitspreise • Einführung eines internen Öko-Awards an nachhaltig handelnde und engagierte Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Mitarbeitenden-zufriedenheit durch den Umbau unserer Büroräume • Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Fahrer*innen
Bereits erreichte Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Kaufmännische Erholung nach Corona • Agiles Führen durch horizontales statt vertikalem Organigramm • Messeauftritt transport logistic 2023 • Steigerung der Zufriedenheit unserer Anspruchsgruppen durch eine neue, stabile und effiziente IT-Landschaft • Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Senkung des Papierverbrauchs durch weitere IT-Tools Richtung Null • Jährliche Zertifizierung nach ISO 14064 und DIN EN 16258 • Veröffentlichung 5. Nachhaltigkeitsbericht • Umstellung aller Dienstfahrzeuge auf E-Mobilität • Einführung von (E-)Bike-Leasing für Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Unterstützung von „Chancen für Kinder“ • Hohes finanzielles caritatives Engagement • Unterstützung von Sportvereinen • Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden • Mitgliedschaft bei „Hellwach mit 80 km/h“ • Steigerung der Schulungsanzahl • Weiterführung und Ausbau von Home Office

	<p>unseres Personalmanagements</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3. Firmen-Strategie-Workshop 		<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung von 1-2 Azubis jährlich • Entwicklung eines Weiterbildungs- und Schulungskonzepts zur Personalentwicklung
--	---	--	---

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

Die ökonomischen Ziele beziehen sich auf die SDGs 8 und 9, die ökologischen auf die SDGs 7 und 13 und die sozialen auf 1,2,3,4 und 17.

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.

Wir gestalten unsere Wertschöpfungskette in allen Bereichen immer nachhaltiger. Als mittelständisches Unternehmen haben wir eine hohe Umsetzungsgeschwindigkeit und können somit schnell auf etwaige Chancen und Risiken eingehen. In einem Workshop mit B.A.U.M. Consult haben wir folgende, die Nachhaltigkeit betreffende Chancen (grün) und Risiken (rot) entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Auch bei Alpenped liegen die großen Möglichkeiten und Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung, des Klimaschutzes und der Rekrutierung von Fachkräften.

	Chancen	Risiken
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Zukunftsthema Autonomes Fahren • Zertifizierung, Branding, Nachhaltigkeitspreise • Weiterentwicklung der Marke Alpenped, grünes Image 	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Wettbewerb auf dem Markt
Vertrieb / Kundenakquise	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Angebote für klimafreundliche Logistik • Wasserstoff und andere Antriebe • Mobilitätswende / Erneuerung Fuhrpark 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung: Wandel, Unterschätzung • Kostendruck, fehlende Übernahmebereitschaft der Kund*innen • Gefahr Kompensationsdiskussion • Fachkräftemangel
Angebot / Auftrag	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Mitarbeiterorientierung • Interesse und Nachhaltigkeitsengagement der Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankheit der Mitarbeitenden • Abhängigkeit von Kund*innen und Subunternehmer*innen
Frachtraum-beschaffung / Kundenpflege	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Verlagerung der Transporte auf die Schiene • Weiterentwicklung der Marke Alpenped auch in Richtung Frachtführer 	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrermangel • Reputationsrisiken • Osteuropa: sozialer und ökologischer Spotmarkt • fehlende Ladeinfrastruktur
Disposition / Auftrags-abwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Folgen des Klimawandels • Infrastruktur der deutschen Straßen
Abrechnung / Bezahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • politische Rahmenbedingungen fordern Kund*innen auf, Verantwortung zu übernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundeninsolvenzen • Komplexität • Zahlungsausfälle von Lieferant*innen • Prozessschwäche

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 wesentliche Management-Tools: - Norm ISO 9001:2015

- VW Prozess-Audit
- Kundenbefragung
- CSR- und Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Subunternehmer*innen

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

- Managementprozesse: jährliche Überprüfung der KPI wie Kennziffern zur kaufmännischen Entwicklung des Unternehmens (Branchenkennzahlen, Leistungen und Länder), Kennzahlen zu Kompensation, CCF, TCF, Spendenhöhe in Relation zum Unternehmensgewinn, geleistete Sozialstunden der Mitarbeitenden
- Kernprozesse: verschiedene Kennziffern (z.B. Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit)
- Unterstützungsprozesse: verschiedene Kennziffern (z.B. Produktion von Solarenergie)

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

Fachkräftemangel ==> höhere Mitarbeiterorientierung

Transportemissionen ==> Reduktion (z.B. Fahrerschulungen, Verlagerung auf

die Bahn) und Kompensation (Zusammenarbeit mit First Climate)

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 als 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*nnen (u.a. auch die Frachtführer/Lieferanten) werden
mit folgenden Instrumenten über unsere Nachhaltigkeit informiert:

1. E-mail-Newsletter
2. Messeauftritte
3. Persönliche Gespräche
4. Handbücher => Fahrerhandbücher
5. Beiträge in den sozialen Medien
6. Alpensped Website
7. Pressemitteilungen

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Seit 2022 gibt es ein Nachhaltigkeitsteam, das sich aus vier Mitarbeitenden zusammensetzt. Alle zwei Wochen treffen sich Christian Faggin, Christian Vetter, Maria Otte und Miriam Haller zu einem Meeting, um sich über nachhaltige Themen auseinanderzusetzen.

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 Arbeitsplatz einbringen.

6. Regeln und Prozesse

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

Unser Qualitätsmanagement ist für uns eine wichtige Säule, um unsere Dienstleistungsqualität zu sichern und diese durch interne Audits zu messen. Ende 2022 haben wir begonnen, unsere langjährig gewachsene Prozesslandschaft zu reduzieren und haben es geschafft, uns wieder auf die wesentlichen Prozesse zu konzentrieren. Qualität statt Quantität steht für uns im Vordergrund, ohne dabei den Fokus zu verlieren.

Durch jährlich wiederkehrende Audits findet eine stetige Überprüfung und Verbesserung unserer Prozesse statt. Das trägt zur Qualitätssicherung bei. Seit 2018 lassen wir die Normen ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 zusammen zertifizieren. Der wertvolle Austausch mit unserem externen Auditor verschafft uns Prozessstabilität und bietet uns Verbesserungspotenzial. Der übergeordnete Blick von außen ist für uns daher sehr wertvoll und von großer Wichtigkeit.

Als weitere Maßnahme unseres Qualitätsmanagements führen wir jährliche Kundenbefragungen durch. Neben wiederkehrenden Fragen zur Bewertung unserer

Servicequalität stellen wir jeweils drei offene Fragen zu unterschiedlichen Themen. Im Berichtszeitraum bezogen sich diese auf die Reduktion von CO₂-Emissionen und Online Marketing. Die Ergebnisse, nach dem Schulnotenprinzip, lagen jedes Mal zwischen sehr gut bis gut. Die Ergebnisse der Kundenbefragungen sowie der Audits helfen uns, unsere Prozesse, Arbeitsabläufe und Dienstleistungsqualität kontinuierlich zu verbessern. Zudem freuen wir uns über das wertvolle Feedback unserer Kund*innen, das wir für unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess nutzen.

Das Frachtführermanagement spielt bei der Qualitätssicherung ebenfalls eine wichtige Rolle. Deshalb wird es kontinuierlich optimiert und über unsere selbst entwickelte Software SPPlus gesteuert. Frachtraum und Frachtführer*innen stehen dabei im Mittelpunkt. Neben den hohen Qualitätsanforderungen unserer Kund*innen gilt es zudem, ökologische und soziale Anforderungen zu erfüllen. Hinzu kommt die Transportsicherheit, die immer wesentlicher wird und uns sowie unsere Frachtführer*innen gemeinsam vor große Aufgaben stellt.

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 Papierverbrauchs, haben wir seit der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) 2023 erreicht. Bereits 2020 sind alle Subunternehmer*innen 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*innen nun ihre Dokumente hochladen, spart darüber hinaus bei allen Beteiligten jede Menge Kosten, z.B. 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 der Mitarbeitenden

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

<https://www.baumev.de/kodex.html>

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 Alpenped-Geschäftsführer, Wünsche an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ergebnisse dieses Workshops wurden ab 2018 umgesetzt und am 19.01.2019 hat der Folgeworkshop stattgefunden. Vereinbart wurde ebenfalls, diese zielführende und erfolgreiche Dialogform innerhalb des Unternehmens als feste wiederkehrende Maßnahme zu etablieren.

8. Anreizsysteme

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

Mit Zielvereinbarungen und Anreizsystemen beteiligen wir unsere Belegschaft am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Neben den Festgehältern zahlen wir unseren 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.

2021 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 Mai 2022 fand unser dritter Workshop „Wir lieben Zusammenarbeit“ in Sankt Martin statt. Im Rahmen der Veranstaltung hat fast das gesamte Alpenped-Team über die Unternehmensentwicklung, Vision, strategische Ziele und mögliche Projekte diskutiert.

2023 gehörten u.a. einige Firmenläufe, ein Fußballturnier, ein Hoffest zum Anlass unseres 30-jährigen Firmenjubiläums sowie immer wieder stattfindende After Works Events zu den Incentives. Derartige Maßnahmen tragen zur Mitarbeiterbindung bei und halten die Fluktuation gering.

In zweimal jährlich 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 2021 bis 2023 haben unsere Mitarbeitenden insgesamt 33 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Davon wurden fünf mit einem finanziellen Bonus prämiert und umgesetzt. So wurde beispielsweise der Vorschlag eines Jubiläums-Sekt-Etiketts, Alpenped-Cappys oder Änderungen in der Softwareanwendung prämiert.

Alle genannten Ziele werden zum einen in jährlich stattfindenden Managementreviews überprüft und zudem in den monatlichen Management- und Teamsitzungen sowie in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden immer wieder thematisiert und bei Bedarf angepasst. Es gibt keine gesonderten Bewertungssysteme für die Führungsebene. Die vorhandenen Evaluationsmöglichkeiten (MA-Gespräche, Reviews, öko-sozialer Award) betreffen auch die oberste Führungsebene.

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

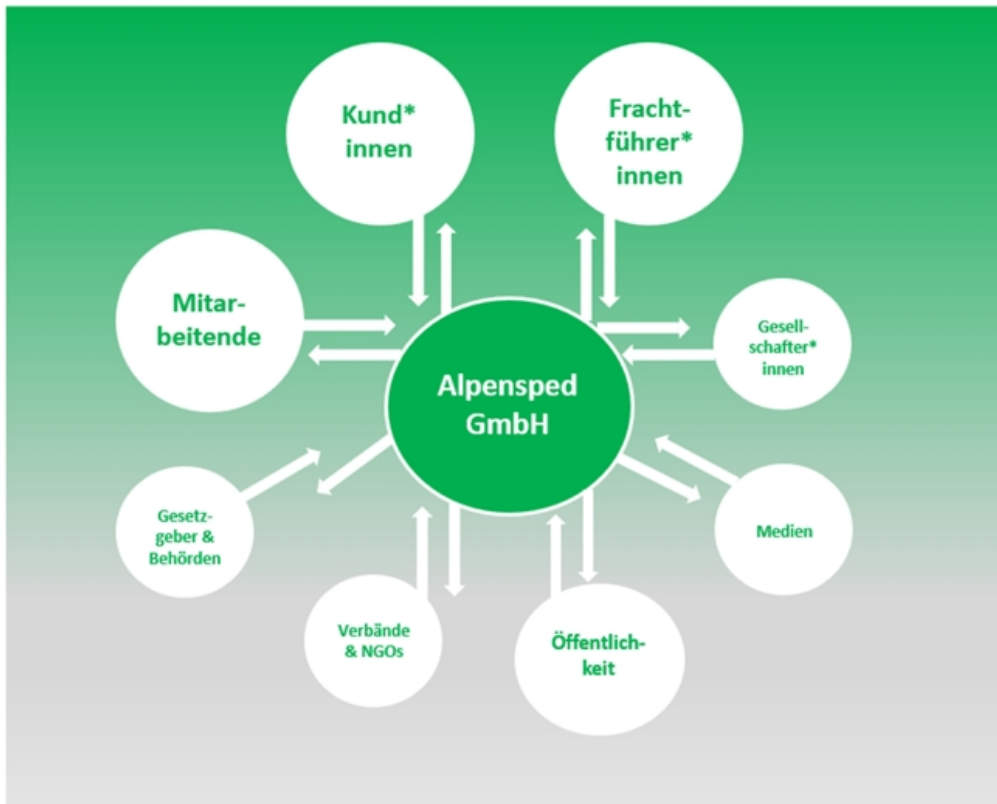
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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.

Unsere wichtigsten Stakeholder, die wir 2017 mit der Wesentlichkeitsanalyse
identifiziert und 2023 aktualisiert haben, sind unsere Mitarbeitenden, unsere
Kund*innen und unsere Frachtführer*innen, weil sie den Kern unserer
Wertschöpfungskette bilden. Hinzu kommen unterschiedliche
Beratungsunternehmen, Dienstleistende, Vertreter*innen aus Wissenschaft und
Medien, Verbände und NGOs sowie weitere außenstehende Bezugsgruppen.

Die grafische Darstellung zeigt die Bedeutung der Stakeholder durch die Größe
der Kreise und die Nähe zum Unternehmen.



Wir stehen mit unseren Stakeholdern wie folgt in Kontakt:

Kund*innen: z.B. persönliche Besuche, Newsletter, Telefonate, Messen.

Mitarbeiter*innen: monatliche Besprechungen über Microsoft-Teams, Workshops, Einzelgespräche und News über unser Social Intranet, hohe Kommunikationsdichte.

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

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

Öffentlichkeit: Pressemitteilungen und Interviews.

Verbände: Kongresse und alle o.a. Punkte.

NGOs: Pressemitteilungen, persönliche Besuche und gemeinsame Projekte.

Gesellschafter*innen: regelmäßige Versammlungen.

Großen Einfluss auf unsere Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen haben alle unsere Social Media-Profile. Über diese Kanäle gelingt es uns, 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. Eine mögliche Erfassung ist frühestens 2025 geplant.

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.
- Andere nachhaltige Geschäftsmodelle und- produkte.
- Einführung des Dienstfahrrads.
- Umstellung der Dienstwagenflotte auf E-Autos.
- Marktanalysen und Beteiligung an F&E-Vorhaben.

- Teilnahme an Fachveranstaltungen.
- Interne Innovationsprozesse (wie z.B. das erwähnte Vorschlagswesen).

Unsere eigene IT-Abteilung mit Softwareentwicklungsbereich sorgt dafür, dass wir jederzeit zur Stelle sind, wenn Probleme auftauchen und wir viel Expertise aufgebaut haben, die wiederum einen internen Wissenstransfer ermöglicht. Unsere moderne Softwarearchitektur ermöglicht einen hohen Digitalisierungsgrad der Prozesse. Wir können diese in allen Bereichen transparent steuern und überwachen, um den digitalen Herausforderungen unserer Kund*innen auch in Zukunft gerecht zu werden. SPPLUS ist das Herzstück unserer Eigenentwicklungen und beinhaltet an vielen Punkten Schnittstellen zur weiteren Datenverarbeitung, wodurch wir schnell und flexibel auf Kundenanforderungen reagieren können und somit unabhängig von externen Dienstleistenden sind. Das ist insbesondere bei unseren Kund*innen in der Automobilindustrie wichtig. SPPLUS übernimmt auch weitgehend die automatisierte Steuerung und Verarbeitung der Daten. Unsere IT-Sicherheitsrichtlinien erfüllen selbstverständlich die Anforderungen der DSGVO bei der Verarbeitung der Kundendaten und sorgen für eine abgesicherte Netzwerkinfrastruktur, zum Schutz vor Cyberangriffen. Wir haben die digitale Transformation im Unternehmen weiter vorangetrieben. Durch die digitale Archivierung mit Intex und die Nutzung eines eigenen, für die Frachtführer*innen entwickelten Serviceportals, können wir einen Großteil der anfallenden Frachtpapiere elektronisch verarbeiten. Um diesen Vorgang weiter zu optimieren, haben wir ein eigenes Scan-Tool entwickelt, das bei den Frachtführer*innen lokal installiert wurde. Mit diesem Tool können die Frachtpapiere optimal benannt und übertragen werden, für beide Seiten ein Gewinn. Die Umstellung unserer Rechnungen auf E-Mail-Versand hat bewirkt, dass wir fast papierlos geworden sind. Zudem verbesserten wir mit der Virtualisierung unseres klassischen Hardware-Servers nicht nur unsere Performance und Sicherheit, sondern sparten auch deutlich Strom und konnten unseren Fußabdruck reduzieren.

Beispiele:

- alle stattgefundenen Angriffe gegen unsere IT-Architektur konnten durch ein effizientes Sicherheitsnetz (u.a. Sophos) abgewehrt werden.
- die durchschnittliche Bearbeitungszeit von IT-Störungen liegt unter 30 min.

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)**

Alpenped 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. Seit Juli 2013 haben wir auf dem Dach unseres Firmengebäudes eine Photovoltaik-Anlage in Betrieb. Diese deckt circa 45% unseres eigenen jährlichen Strombedarfs ab. 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 Naturstrom. Anlässlich unseres 30-jährigen Firmenjubiläums hat Alpenped über Planet Tree die Pflanzung von 300 Bäumen in Forsten in Rheinland-Pfalz in Auftrag gegeben

Kennzahlenart	2021	2022	2023
Strom gesamt	43.851 kWh	37.678 kWh	40.542 kWh
Strom (Bezug Naturstrom)	27.822 kWh	19.866 kWh	22.500 kWh
Selbsterzeugung Solar	49.779 kWh	52.917 kWh	47.372 kWh
Selbstverbrauch Solar	16.029 kWh	17.812 kWh	18.042 kWh
Erdgas	93.898 kWh	80.452 kWh	55.776 kWh

So haben wir unseren Papierverbrauch bis 2023 drastisch reduziert:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Blattanzahl	237.045	189.045	122.500	82.050	40.000	18.350

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 fast 30 europäische Länder an, und das macht 99 Prozent unseres Corporate Carbon Footprints (CCF) aus. Deshalb fühlen wir hier eine besondere Verantwortung. Wir wollen weiterhin 2030 klimaneutral sein.

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.

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 erweitert 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.

Wir sehen die mangelnden Lademöglichkeiten für Elektro-LKW und die fehlenden Bahnverbindungen für Osteuropa als Ressourcen Risiko und Hindernis auf dem Weg zur Klimaneutralität 2030.

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:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Blattanzahl	237.045	189.045	122.500	82.050	40.000	18.350

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	2021	2022	2023
Strom gesamt	43.851 kWh	37.678 kWh	40.542 kWh
Strom (Bezug Naturstrom)	27.822 kWh	19.866 kWh	22.500 kWh
Selbsterzeugung Solar	49.779 kWh	52.917 kWh	47.372 kWh
Selbstverbrauch Solar	16.029 kWh	17.812 kWh	18.042 kWh
Erdgas	93.898 kWh	80.452 kWh	55.776 kWh
Dienstreisen PKW	464 km	1.373 km	4.565 km
Pendeln der MA PKW	142.093 km gesamt	137.005 km gesamt	124.364 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 2021 und 2022 reduziert werden und zwischen 2022 und 2023 ist er wieder gestiegen (2021: 43.851 kWh/ 2022: 37.678 kWh/ 2023: 40.542 kWh).

Der Papierverbrauch konnte zwischen 2021 und 2022 um 51 % gesenkt werden und zwischen 2022 und 2023 um 54 %.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l 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	2021	2022	2023
Abwasser	192 m ³	192 m ³	192 m ³
Regenwasser	6 m ³	6 m ³	6 m ³

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

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

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, CO₂ e-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 Alpenped beeinflusst werden können.

Dies sind unsere wichtigsten Emissionsquellen:

- Transportdienstleistungen unserer Frachtführer --> Transport Carbon
Footprint (TCF) kann in der Summe oder pro Sendung ausgewiesen werden.

- Heizen und klimatisieren der Büroräume.
 - Pendeln der kaufmännischen Mitarbeitenden in Mannheim.
 - Geschäftsreisen der Mitarbeitenden (Flug- und Bahnreisen).
 - Papierverbrauch.
 - Restmüllmenge und daraus resultierende THG-Emissionen.
- > der Fußabdruck der Verwaltung insgesamt kann insgesamt pro MA ausgewiesen werden.

Vor allem 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 Alpenped ein.

Die Klimaneutralität bis 2030 kann nur über die Reduktion unserer Transportemissionen erreicht werden. Bis dahin werden wir einen Teil unserer Emissionen weiter kompensieren. Um uns nicht dem Vorwurf des Greenwashings auszusetzen, nennen wir die Transporte, deren Emissionen wir kompensiert haben, klimafreundlich.

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

Erstens reduzieren wir unseren CO₂-Ausstoß durch den Einsatz von LKWs der neuesten Generation. Alternative Antriebe, wie z.B. Elektro-Lkw, sind auf unseren langen Strecken vor allem nach Süd- und Osteuropa aktuell nur vereinzelt möglich.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist auch die IT-gestützte Optimierung der Touren und Auslastung der Lkw. Durch eine effiziente Sendungsbündelung und Routenplanung schicken wir weniger Fahrzeuge auf die Straße, vermeiden Leerkilometer und reduzieren somit den gesamten Verbrauch unserer Flotte. Schulungen für Fahrerinnen und Fahrer unserer Dienstleistenden für besonders energieeffizientes Fahren führen zusätzlich zu Verbrauchseinsparungen von bis zu 10%.

Die größte Wirkung würden wir mit der Verlagerung von Transporten von der Straße auf die Bahn erzielen. Dieses Unterfangen ist uns im Berichtsraum nicht gelungen: Anstatt der angestrebten 30%, konnten wir in Zusammenarbeit mit unseren Frachtführern nur 6% der Transporte auf die Bahn verlagern. Die Gründe hierzu sind vielfältig: Das größte Problem sind die fehlenden Verbindungen nach (Süd-) Osteuropa, aber auch die Anforderungen unserer

Kund*innen, die nicht mit der Bahn abgedeckt werden können. Wir sind uns bewusst, dass der Weg zur Klimaneutralität mit unserem jetzigen Geschäftsmodell nur über die Kombinierten Verkehre erfolgen kann. Dieser Weg wird nicht einfach sein, aber wir bleiben weiter dran!

Neben der Reduktion kompensieren wir gemeinsam mit einigen Kund*innen einen Teil unserer Emissionen. Unsere Klimainitiative 50/50 hat zum Ziel, gemeinsam mit unseren Kund*innen mehr klimafreundliche Transporte durchzuführen. Wir bieten ihnen an, für jede entstehende Tonne CO₂ die Hälfte der Kompensationskosten zu übernehmen. So haben wir in Zusammenarbeit mit First Climate, einem Pionier im verpflichtenden und freiwilligen Emissionshandel, 2022 12,6% unserer Emissionen kompensiert und im gleichen Jahr unsere Emissionen um 10,6 % reduziert. Dabei unterstützen wir das Gold Standard Klimaschutzprojekt „[Uganda: energieeffiziente Kochöfen](#)“. Durch die Verbreitung energieeffizienter Kochherde an Haushalte in Uganda wird eine Brennstoffeinsparung von 35% bis 50% erreicht. Neben der Emissionsminderung bietet dieses Projekt – wie alle First Climate Projekte – vielfältigen Zusatznutzen für Mensch und Umwelt im Sinne der SDGs.

Gemeinsam mit den Amberger und Caminauer Kaolinwerken haben wir über unsere 50/50 Klimainitiative 39,73 Tonnen CO₂ über Klimaschutzprojekte von First Climate kompensiert. 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 CO₂-Thematik ein und bieten ihnen an, für jede entstehende Tonne CO₂ die Hälfte der Kompensationskosten zu übernehmen.

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

2021 - 132 CO₂ e/kg

2022 - 391 CO₂ e/kg

2023 - 1.301 CO₂ e/kg

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

2021 - 4.413,2 CO₂ e/kg

2022 - 3.781 CO₂ e/kg

2023 - 2.621,5 CO₂ e/kg

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

2021 - 18.156,763 CO₂ e/kg

2022 - 16.262,049 CO₂ e/kg

2023 - 16.362,613 CO₂ e/kg

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

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

TCF sendungsbezogener CO₂-Fußabdruck von 567,3 CO₂ e/kg (2011)
550,2 CO₂ e/kg (2021)
512,4 CO₂ e/kg (2022)
478,8 CO₂ e/kg (2023)

Im Berichtszeitraum 2021-2023 konnten wir sowohl unseren Fußabdruck pro Sendung (TCF) als auch unseren Unternehmensfußabdruck weiter reduzieren. Somit haben wir dieses wichtige Ziel erreicht,

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 Mitarbeitenden. Ohne sie können wir nichts bewegen. Daher legen wir größten Wert auf eine partnerschaftliche und gute Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Geschäftsführung. Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen hat die Wertschätzung unseres Personals einen hohen Stellenwert, und wir forcieren die Bindung ans Unternehmen durch verschiedene Maßnahmen. Außerdem beziehen wir sie in wichtige Entscheidungsprozesse mit ein.

Unsere Stärke lag schon immer darin, dass Kommunikationswege zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden kurz sind, dass alle im Unternehmen neben der Haupttätigkeit noch in anderweitigen Projekten mitarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Das, was bei uns schon lange in der Praxis gelebt wird, haben wir 2024 in einer neuen Organisationsstruktur dargestellt. Anstelle eines klassischen vertikalen, hierarchischen Organigramms sehen wir unsere Struktur mehr in dynamischen, ineinanderlaufenden Kreisen, in denen sich die Mitarbeitenden freier bewegen können und es noch mehr Austausch untereinander gibt. Vorgesetzte werden zu Coaches, Wissen wird weitergegeben und in kürzester Zeit können wir uns Veränderungen am Markt anpassen.

Im Berichtszeitraum 2021 bis 2023 wurden insgesamt 34 interne und externe Schulungen und Workshops durchgeführt. Im Mai 2022 fand unser dritter Strategie-Workshop „Wir

lieben Zusammenarbeit“ in Sankt Martin statt. Im Rahmen der Veranstaltung hat fast das gesamte Alpenped-Team über die Unternehmensentwicklung, Vision, strategische Ziele und mögliche Projekte diskutiert.

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.

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

Risiko: Die Erwartungshaltung aus dem o.a. Projekt der Mitarbeitenden 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 Instrumente (Vorschlagswesen 2 Jahresgespräche usw.) ein Mitspracherecht. Eine konkretere Zieldarstellung ist aktuell aufgrund von Personalmangel nicht darstellbar.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir achten auf ein gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten. Entsprechend gilt bei Alpenped das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion, der kulturellen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder der sozialen Herkunft. Zudem werden alle Mitarbeitenden übertariflich bezahlt.

Wie gut multikulturelle Teams zusammenarbeiten, wissen wir aus eigener Erfahrung: Unsere 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen aus Deutschland, Italien, Kroatien, Kosovo, Bosnien, Albanien, Sri Lanka, Rumänien, England, Russland 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 ebnet Respekt, Toleranz, Wahrheit und festgelegte Umgangsregeln auch in unserem

Unternehmen den Weg zu einem friedlichen Miteinander. Unsere Mitarbeiter*innen 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 letzte Workshop "Wir lieben Zusammenarbeit 3" fand am 07.05.2022 in Sankt Martin statt.

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 Gripeschutzimpfungen, wöchentlichen Lieferungen der „Biokiste“ mit frischem Obst, erhalten alle Mitarbeitenden einmal im Monat ein durch Alpensped finanziertes gesundes Mittagessen. 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. Desweiteren wird seit 2023 ein Fahrrad-Leasing angeboten und eine mobile Firmenmassage fand 2023 zweimal statt. Einen Rückzugsort bietet die unternehmenseigene „Chilling-Zone“. Geregelter Arbeitszeiten sowie Home-Office-Möglichkeiten führen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als Ergebnis erzielen wir eine unterdurchschnittliche Krankheitsquote und Fluktuation unserer Belegschaft. Im Berichtszeitraum lag unsere Krankheitsquote bei durchschnittlich 3,2% jährlich, während der Bundesdurchschnitt 5,6% betrug (Quelle: Statista). Unsere Fluktuation von durchschnittlich 7,8% jährlich liegt weit unter dem Bundesdurchschnittsniveau von etwa 30% (Quelle: IWD).

Durch unsere Mitarbeiterorientierung erreichen wir eine starke Mitarbeiteridentifikation und -bindung ans Unternehmen. Dies zeigt sich in unserem sehr guten kununu Score von 4,2. Zusätzlich wurde Alpensped von kununu als „Top Company 2023“ ausgezeichnet.

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 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 26 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 immer wieder thematisiert und bei Bedarf angepasst.

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

Risiken: Mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiter*innen, an den Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen. Dadurch könnte die Entwicklung des Unternehmens als Ganzes beeinträchtigt werden. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Auszubildenden und Fachkräfte könnte zu Überbelastung bei den Kolleg*innen und niedrigerer Arbeitsqualität führen.

Eine konkretere Zielerstellung ist aktuell aufgrund von Personalmangel nicht darstellbar.

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. 54.000h (2021) / 55.500h (2022) / 56.500 (2023)
 - 2021 betrug die Krankheitsquote 6,4 Tage
 - 2022 betrug die Krankheitsquote 10,7 Tage
 - 2023 betrug die Krankheitsquote 7,3 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. Außerdem werden sie in Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz 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.

2021 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 102,5 Gesamtstunden / 30,2 MA = ca. 3,4 STD je MA.

Davon waren 9,1 weibliche Mitarbeiterinnen * 3,4 STD = 30,9 STD und 21,1 männliche Mitarbeiter * 3,4 STD = 71,7 STD

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

2022 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 488 Gesamtstunden / 28,4 MA = ca. 17,2 STD je MA.

Davon waren 7,2 weibliche Mitarbeiterinnen * 17,2 STD = 123,8 STD und 21,2 männliche Mitarbeiter * 17,2 STD = 364,6 STD

2022 haben alle MA das Angebot im Gesundheitsmanagement wahrgenommen.

2023 betrug die jährliche durchschnittliche Stundenzahl insgesamt pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildung 208 Gesamtstunden / 30,6 MA = ca. 6,8 STD je MA.

Davon waren 7,2 weibliche Mitarbeiterinnen * 6,8 STD = 49,9 STD und 23,4 männliche Mitarbeiter * 6,8 STD = 159,1 STD

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

Ein Angebot zum Gesundheitsmanagement konnte 2023 nicht realisiert werden, aufgrund von Personalmangel.

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 Alpenped beschäftigt aktuell Mitarbeitende verschiedener Nationen:
Deutsche, Italiener, Bosnier, Rumänen, Kosovo und eine Türkin.

GL: 2 Italiener (männlich) und 1 Deutscher (männlich)
AbteilungsleiterInnen: 3 Deutsche (männlich) und 1 Deutsche (weiblich)
Teamleiter: 1 Deutsche (weiblich) und 1 Bosnier (männlich)
Alle anderen Nationalitäten verteilt auf mehrere Funktionen.

Insgesamt 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

15-25 J. 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 2 Azubi,
weiblich: 1 Azubi, 1 IT und 1 Dispo
25-35 J. 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 1 Buchhalter, 7
Disponenten
weiblich: 6 Buchhalterinnen
35-45 J. 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 2
Abteilungsleiter und 2 Disponeten
weiblich: 1 Disponentin, 1 Abteilungsleiterin, 1 Key Account Managerin, 1
Assistenz und Verwaltung
45-55 J. 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ==> männlich: 3 GL und 1 IT-
Leiter
weiblich: 1 Vertrieb
55-65 J. 2 Mitarbeiter ==> männlich: 2 IT

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.

Gemäß dem Lieferkettengesetz sind sowohl wir als auch unsere Subunternehmer*innen zur Achtung von Menschenrechten durch die Umsetzung definierter Sorgfaltspflichten verpflichtet. Dies wird zum einen durch Frachtführer-Rahmenverträge und das Fahrerhandbuch gewährleistet, zum anderen durch unsere CSR- und Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Subunternehmer*innen, insbesondere Frachtführer*innen sowie deren Belegschaft, ganz gleich, in welchem Land sich diese befinden. Diese Anforderungen repräsentieren zum einen den Anspruch, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen intern gerecht zu werden, und signalisieren zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber der Gesellschaft. Darin enthalten sind folgende Themen:

- Menschenrechte und Gesetze
- Kinderarbeit und minderjährige Mitarbeitende
- Löhne und Vergünstigungen

- Arbeitszeiten
- Moderne Sklaverei
- Vereinigungsfreiheit
- Gesundheit und Sicherheit
- Belästigungs- und Diskriminierungsverbot
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Interessenkonflikte
- Privatsphäre und Datenschutz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Beschwerdeverfahren und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
- Nachhaltigkeitsanforderungen

Zusätzlich schafft die Einführung des EU-Mobilitätspakets für den Verkehrssektor den Lkw-Fahrer*innen eine Grundlage für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne, einen fairen Wettbewerb und mehr Sicherheit auf der Straße.

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. Unser mehrsprachiges Fahrerhandbuch informiert die Fahrer*innen über Ladungssicherung, die gesetzliche Regelung von Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten, länderspezifische Fahrverbote und Ausnahmen sowie die Anforderungen unserer Kund*innen. Zudem führen unsere Frachtführer*innen jährliche Fahrerschulungen für die Bereiche Fahrsicherheit sowie ökonomisches Fahren durch.

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. Eine genauere Darstellung ist aktuell nicht möglich.

Wir sind mit der Herausforderung konfrontiert, dass unsere Dienstleistenden ihre Fahrer gut entlohnen und behandeln müssen. 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 Reklamationsstool festgehalten und skaliert. Eine mögliche Messung ist frühestens 2025 geplant.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

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

nur an Weihnachten) unterstützt.

Caritativer Aufwand insgesamt:

Jahr	Karitativer Aufwand
2021	22.500 €
2022	36.500 €
2023	74.300 €

- Mannheimer Tafel
- DRK
- Ärzte ohne Grenzen
- Amnesty International
- Die Arche
- Anpiff ins Leben
- Stiftung Chancen für Kinder (siehe u.a. Beispiel)
- Aktionsbündnis für Deutschland
- Aktionsbündnis Ukraine

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.

Seit 2020 unterstützen wir die 2004 gegründete "Stiftung Chancen für Kinder". Das vorrangige Ziel der Stiftung 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*innen 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 Alpenped investiert und spendet zusätzlich für die Zukunft dieser Kinder. Außerdem engagieren sich Christian Faggin und einige Kolleg*innen hier ehrenamtlich, indem sie aktiv durch Online-Marketing-Aktivitäten zur Bekanntheit der Stiftung beitragen. Christian Faggin ist zudem stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums der "Stiftung Chancen für Kinder".

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 Familienunternehmen 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-Württemberg 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)
- B.A.U.M. e.V.

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.
- c. Vorhere erwähnte Verbände erhalten von uns nur Mitgliedsbeiträge

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

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

Die für uns relevanten Gesetze und Verordnungen werden in einer übergeordneten Liste und den relevanten Prozessen durch 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. Wir nutzen für dieses Monitoring ein spezielles Tool, welches nahtlos in unser unternehmenseigenes Transportmanagementsystem integriert wurde und so die Transparenz sicherstellt. Seit 2018 ist Alpenped 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 Kund*innen verlieren.

Die Verantwortung für Compliance-Themen liegt bei den Geschäftsführern und den jeweiligen Abteilungsleiter*innen.

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.

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

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

In den internen Prozessen unseres Unternehmens wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt.

Alle Abläufe sind so transparent, dass das Unternehmen dieses Risiko nicht hat.

Dementsprechend sehen wir noch keine Erfordernis, diesbezüglich Normen und Prozesse aufzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Berichtszeitraum wurde kein Vorfall bekannt oder geahndet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Unseres Erachtens fanden keine groben Gesetzesüberschreitungen bei Alpenped 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	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	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.