



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Rudolph Logistik Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

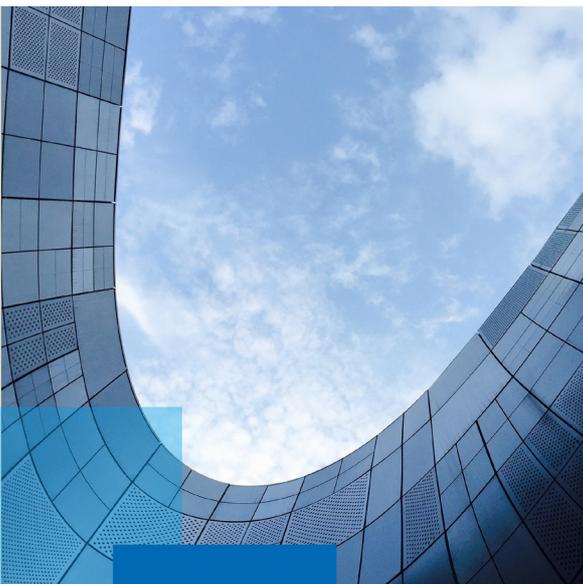
GRI SRS

Kontakt

Herr
Tobias Hauk

Rudolphstraße 1
34281 Gudensberg
Deutschland

0561/ 4991 - 353
0561/ 4991 - 174
tobias.hauk@rudolph-log.com



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

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

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-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 ihrer Gründung 1946 hat sich die Rudolph Logistik Gruppe von einem klassischen Transportunternehmen zu einem international erfolgreichen Logistikdienstleister entwickelt. Das Unternehmen beschäftigt heute ca. 4.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an 42 Standorten in Deutschland, Großbritannien, Ungarn, Portugal, Bulgarien, Luxemburg, Slowakei, den USA und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Hauptsitz der Unternehmensgruppe ist Gudensberg bei Kassel in der Mitte Deutschlands. Es wird in vierter Generation durch Dr. Torsten Rudolph inhabergeführt.

Das Unternehmen entwickelt und realisiert umfassende und kundenindividuelle Logistiklösungen für verschiedene Branchen. Es konzentriert sich dabei auf die Geschäftsfelder Automotive, Systemverkehre, Industrie und Handelslogistik. Der Schwerpunkt des Leistungsspektrums liegt auf der Kontraktlogistik. Rudolph beherrscht dabei sowohl komplexe logistische und logistiknahe Aufgaben als auch logistikuntypische Aufgaben (wie z. B. Fertigungsaufgaben) entlang der Wertschöpfungskette. Rudolph Logistik ist damit das Bindeglied zwischen allen Beteiligten der Supply Chain. Besonderes Branchen-Know-how besitzt das Unternehmen als langjähriger Partner der Automobil- und Zulieferindustrie. Hier ist in den vergangenen Jahren der größte Wachstumsschub durch Neugeschäfte generiert worden. Potentiale sieht die Gruppe insbesondere in der industriellen Kontraktlogistik außerhalb des Automotive-Sektors. Sie soll überproportional zum weiteren Unternehmenswachstum beitragen. Die Integration der neuen Standorte und ihrer Mitarbeiter hat das Unternehmen mit Anpassungen in der Organisationsstruktur in den Geschäftsfeldern und in der Administration begleitet. In unserem Unternehmen wird ein LEAN-Management-Ansatz verfolgt. Bereits seit Jahren nutzen wir bekannte und bewährte LEAN-Prinzipien, wobei unser Fokus auf der Wertschöpfung in unseren Prozessen liegt. Unser Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung durch Erkennung von Verschwendung und Etablierung einer offenen Fehlerkultur. Alles zusammen zeigt bestehenden und zukünftigen Kunden die Veränderungsbereitschaft und Dynamik unseres Unternehmens und schafft ein Alleinstellungsmerkmal.

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.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Rudolph Logistik Gruppe ist Teil einer lebendigen Gesellschaft, zu der wir positiv beitragen wollen. Der wirtschaftliche Erfolg sichert unsere Zukunft als Familienunternehmen. Doch das Erreichen ökonomischer Ziele allein macht uns nicht zu dem, was wir sind. Erst die Verantwortung für Kunden und Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft stellt unser unternehmerisches Handeln auf ein verlässliches Fundament. Daher sind wir uns unserer Aufgaben bewusst und setzen uns für eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens aktiv ein. Als Dienstleister sind wir nicht immer in der Lage, alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Belastungen gegenüber unserer Gesellschaft und Umwelt zu vermeiden, sehen es jedoch als Notwendigkeit an, unser Handeln nachhaltig zu entwickeln und somit den bestmöglichen Beitrag hinsichtlich eines nachhaltigen Handelns für unsere Gesellschaft und unsere Umwelt zu leisten und verantwortungsvoll mit unseren Mitarbeitern, den Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt umzugehen. Aus diesem Grund hat die Rudolph Logistik Gruppe in ihre Nachhaltigkeitsstrategie vier Nachhaltigkeitssäulen eingeführt: Mitarbeiter, Kunden, Gesellschaft und Umwelt und orientiert sich dabei am „Drei-Säulen-Modell“ der Corporate Social Responsibility. Innerhalb dieser Säulen formuliert die Rudolph Logistik Gruppe Schwerpunkte und die notwendigen Maßnahmen zu deren Erhaltung und Verbesserung. Unsere Zertifikate nach DIN EN ISO 14001:2015, DIN EN ISO 45001:2018 und DIN EN ISO 50001:2018 belegen dabei unser Streben nach der ständigen Verbesserung im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Mitarbeiter

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter stehen für uns an erster Stelle. Unsere Verantwortung ist es aber auch, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und individuelle Entwicklungschancen anzubieten. Arbeits- und Gesundheitsschutz gehen bei der Rudolph Logistik Gruppe Hand in Hand. Ziel ist die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsumfelder. In beiden Bereichen ist unser Motto „Handeln, bevor etwas passiert“. Unser hoher Standard wird nachgewiesen durch die Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001. Unser Arbeitsschutzmanagementsystem trägt

dazu bei, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in alle betrieblichen Abläufe zu integrieren.

Arbeits- und Gesundheitsschutz Ein konsequenter und dauerhafter Arbeitsschutz hat bei uns eine hohe Priorität. Oberstes Ziel ist dabei die Beseitigung von Risiken und Belastungen für unsere Mitarbeiter, Kunden und Partner. Für die Einhaltung aller relevanten rechtlichen Auflagen arbeiten interne und externe Experten für Arbeitssicherheit eng zusammen. Aufgrund einer kontinuierlichen Weiterbildung der befähigten Personen für Arbeitssicherheit, Brandschutz, Erste Hilfe und Gefahrgut ist es erst möglich, dass unsere Mitarbeiter, Kunden und Partner stets vor Risiken und Belastungen bewahrt werden. Zusätzlich zu den Weiterbildungsangeboten der Führungskräfte und Mitarbeiter gehören zu unseren Maßnahmen im Arbeitsschutz auch arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen und Risikoklassifizierungen, in die die betroffenen Mitarbeiter aktiv einbezogen werden. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, ihren Arbeitsalltag konzentriert und kraftvoll zu meistern. Dabei integrieren wir den Arbeitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Gesundheitsförderung in unser Gesundheitsmanagement mit dem Ziel Fehlbelastungen abzubauen und gesundheitsförderliche Faktoren zu stärken. Dies trägt unter anderem zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, Vermeidung von Fehlzeiten und Reintegration von erkrankten Mitarbeitern, sowie zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter bei. Unser Gesundheitskonzept steht auf drei Säulen: Ernährung, Entspannung und Bewegung. Das spiegelt sich in dem Namen E²B wider.

Qualifizierte Mitarbeiter Für einen langfristigen Unternehmenserfolg setzen wir auf eine konsequente Mitarbeiterentwicklung, die uns qualifizierte und motivierte Mitarbeiter verspricht. Kombiniert mit dokumentierten Mitarbeiterjahresgesprächen setzen wir auf unser Kompetenzmanagement. Potentialträgern kommt frühzeitig eine maßgeschneiderte Förderung zu Gute. Verknüpft mit einer Zeitleiste stellen wir ein persönliches Entwicklungsprogramm auf. Wissensvermittlung und Aufbau von Kompetenzen gehen dabei Hand in Hand. Je nach Tätigkeit, angestrebtem Karriereziel und unserem Bedarf setzen wir unterschiedliche Seminare oder Coachings ein, die von unserem internen Trainer je nach Zielgruppe geplant und durchgeführt werden. Für fachspezifische Themen arbeiten wir mit externen Coaches und Bildungsträgern für eine nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeiter zusammen.

Work – Life – Balance Der Wunsch nach motivierten und gesunden Mitarbeitern setzt voraus, dass ein Einklang zwischen Karriere und Privatleben hergestellt wird. Unseren Aufgaben bewusst, gehen wir gezielt auf Mitarbeiterwünsche ein und versuchen eine gesunde Balance zwischen Arbeitsleben und Privatleben individuell zu ermöglichen. Die Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor dafür, wie sich Familie und Beruf unter einen Hut bringen lassen. Als Unternehmen versuchen wir, unsere Mitarbeiter nach Möglichkeit in den verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen. Je nach Einsatzbereich und Tätigkeit bietet die Rudolph Logistik Gruppe Arbeitszeitmodelle an, die die individuelle Balance für jeden Mitarbeiter ermöglichen sollen.

Kunden

Unser Ziel ist es, zum Erfolg unserer Kunden beizutragen. Erstklassige Qualität und eine garantierte Lieferkettensicherheit ist dafür eine entscheidende Voraussetzung. Die Rudolph Logistik Gruppe geht den ständigen Verbesserungsprozess aktiv an und

wird dies auch hinsichtlich der Qualität und Lieferkettensicherheit weiterhin nach internationalen Standards tun.

Qualität Unsere Kunden legen ihre Produkte in unsere Hände. Sie müssen sich also sicher sein, dass wir die Qualität, die wir versprechen, auch leisten können. Ein Beleg dafür sind die verschiedenen Zertifizierungen an den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe. Die Anforderungen und Wünsche unserer Kunden setzen wir in einer gleichbleibend hohen Qualität um. Dafür haben wir den Qualitätsgedanken dauerhaft an allen Niederlassungen und in allen Bereichen unserer Unternehmensgruppe integriert. Unser Team Integrierte Managementsysteme setzt sich zusammen aus zentralen Managementbeauftragten sowie Beauftragten an jedem Standort. Unter Einbindung eines jeden Mitarbeiters in das Qualitäts-, Umwelt-, Arbeitsschutz- und Energiemanagementsystem und dem damit verbundenen ständigen Verbesserungsprozess sorgen wir in enger Zusammenarbeit mit der Leitung und den Standortverantwortlichen für stabile und nachhaltige Logistikprozesse. Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter, eine permanente Weiterentwicklung unserer Informationstechnik und die permanente Überprüfung der Leistung unserer Kooperationspartner sehen wir als grundlegende Maßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der Qualität. Der Einsatz von kontinuierlich durchgeführten Qualitätsmanagement-Tools wie Auditierung, Verschwendungsanalysen, Turtle, Ishikawa, FMEA und weitere Maßnahmen ermöglichen eine systematische Schwachstellenanalyse zur dauerhaften Optimierung.

Lieferkettensicherheit Sicherheit im Luftverkehr und die Vermeidung von Anschlägen spielt im Luftfrachtbereich eine wichtige Rolle. Die EU-Verordnung 300/2008 legt die Neuregelung von Sicherheitsvorschriften in der Luftfracht fest. Unser Status als Reglementierter Beauftragter sorgt für die sichere und einfache Übergabe der Sendungen unserer Kunden, wenn der Transportweg Luftfracht heißt. Für die Luftsicherheit setzt die Rudolph Logistik Gruppe die Schulung und Überprüfung der Luftsicherheitsbeauftragten in der Unternehmenszentrale und an den zugelassenen Standorten (gemäß Kapitel 11, Ziffer 11.2.5 des Anhangs der DVO (EU) 2015/1998), die Überprüfung gewerblicher und administrativer Mitarbeiter an den zugelassenen Standorten (gemäß Kapitel 11, Ziffer 11.3.9) und die Erstellung zugriffs- und manipulationssicherer Lagerbereiche um.

Gesellschaft „Alles erreichbar“, das ist verknüpft mit der Rudolph Logistik Gruppe. An einer Gesellschaft mitzuwirken, in der dieser Slogan für jeden gilt, ist auch unsere Verantwortung. Wir engagieren uns besonders für Kinder, weil gerade für sie unser Motto „Alles erreichbar“ in besonderem Maße gilt. Unser Hauptprojekt ist die Unterstützung des [Vereins Watoto e. V.](#). Der Verein mit Sitz in Baunatal initiierte 1993 den Aufbau der Mekaela Academies in Ukunda, Kenia. Mittlerweile ist der Schulverbund auf fünf Schulen angewachsen. Konkret engagieren wir uns mit dem Rudolph Logistics Medical Care-Programm. Damit garantieren wir die medizinische Grundversorgung von rund 700 Schulkindern. Die Behandlung der Kinder bei z. B. Malaria, Knochenbrüchen oder Infektionskrankheiten ist damit gewährleistet. Weitere soziale Projekte wie Star Care Hessen e. V. und Plan International werden mit Freude und Überzeugung von der Rudolph Logistik Gruppe begleitet. Seit 2017 fördert das Projekt „Lokal arbeiten, lokal engagieren“ der Rudolph Logistik Gruppe das regionale gesellschaftliche Engagement der Standorte. Unsere Standorte bringen sich in das soziale Leben der Städte und Gemeinden ein, in denen sie ihren Sitz haben. Auch hier liegt der Fokus auf der Unterstützung von Vereinen oder Aktionen, die mit Kindern

oder Jugendlichen arbeiten.

Umwelt

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind in der Logistik ein zentrales Thema. Natürlich auch für die Rudolph Logistik Gruppe. In unserer Unternehmenspolitik verpflichten wir uns zum Umweltschutz. Mit unserem Umweltmanagementsystem koordinieren und steuern wir unsere Aktivitäten, die eine Auswirkung auf die Umwelt haben können. Deswegen haben wir eine [Umweltzertifizierung nach ISO 14001](#) etabliert. Die zugrundeliegenden Regeln und Verfahren des Umweltmanagementsystems sind ein integraler Bestandteil des Managementsystems der Rudolph Logistik Gruppe und werden fortlaufend weiterentwickelt. Nachhaltigkeit setzen wir in der Praxis um, indem wir kontinuierlich unsere eigenen Umwelleistungen stabilisieren, verbessern und Umweltbelastungen reduzieren. Konkrete Ziele dafür haben wir in einem Zielprogramm festgelegt, das von unserem Umweltmanagementbeauftragten überwacht und den Umständen angepasst wird.

Umweltschutz Ressourcen schonend einsetzen – das ist ein wichtiger Teil unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt. Das heißt für die Rudolph Logistik Gruppe, dass wir den unnötigen Verbrauch von Ressourcen vermeiden, die Menge der eingesetzten Ressourcen auf das Nötigste minimieren sowie die Restprodukte sinnvoll und nachhaltig recyceln. Wir sind in unserem Ressourceneinsatz sicher noch nicht perfekt. Wir sehen jedoch das Potenzial in unserem Unternehmen und werden daher weitere Maßnahmen für einen besseren Beitrag zum Umweltschutz angehen. Derzeitige Maßnahmen zur Nachhaltigkeit umfassen sowohl über unseren Fuhrpark und unsere Flurförderfahrzeuge als auch unseren Ressourceneinsatz. Mit einem jungen Fuhrpark, dessen durchschnittliches Alter bei maximal 2,5 Jahren liegt, versuchen wir die Umweltbelastung zu senken. Ein klares Ziel ist, dass der Großteil der Zugmaschinen die EURO 6-Norm erfüllen. Der jetzige Stand zeigt, dass mehr als 90 Prozent der Zugmaschinen diese Norm erfüllt. Die Vermeidung von Leerfahrten und regelmäßig durchgeführte Trainings zu einer nachhaltigen Fahrweise unserer Berufskraftfahrer senken aktiv den Treibstoffverbrauch und verringern den Ausstoß von Emissionen. Die Rudolph Logistik Gruppe setzt Elektroautos für Kurzstreckenfahrten ein und hat den Fuhrpark seit 2019 mit 20 Zugmaschinen mit LNG-Antrieb ergänzt. Auch im Lagerbereich sind wir immer auf dem aktuellen Stand der Technik und sorgen dafür, dass nur neue Flurförderfahrzeug-Modelle in unseren Logistikzentren eingesetzt werden. Des Weiteren setzen wir Fahrerlose Transportsysteme (FTS) zur Prozessoptimierung ein. Die Rudolph Logistik Gruppe beteiligte sich an einem Pilotprojekt mit Brennstoffzellen-Staplern. Das Projekt konnte erfolgreich implementiert und weitergeführt werden. Hinsichtlich des Ressourceneinsatzes senken wir den Energiebedarf durch installierte Bewegungsmelder, Zeitschaltuhren und Energiesparlampen. Weitere Maßnahmen zum nachhaltigen und bewussten Einsatz der Ressourcen sehen wir darin, umweltfreundliche und energieeffiziente IT-Produkte durch einen regelmäßigen Leasingaustausch einzusetzen, die Energiekosten dank unserer Lichtkonzepte (z. B. LED, Drittelschaltung, Bewegungssensoren) zu reduzieren, auf die bewusste Verringerung des Papierverbrauchs und Abfalltrennung/ -vermeidung aufmerksam zu machen und durch Recycling Transportverpackungen, Füllmaterialien und Kartonagen wieder in den Ressourcenkreislauf zu führen.

Klimaschutz Die Rudolph Logistik Gruppe kann betriebliche Treibhausgas-Emissionen nicht komplett verhindern. Unsere Maßnahmen, Emissionen zu vermeiden, sind nur ein Baustein in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ein weiterer Baustein ist, dass wir

aktiv daran arbeiten, den CO₂-Ausstoß zu kompensieren. Dafür investieren wir in ein nachhaltiges Aufforstungs- und Waldschutzprojekt. Das ist für uns kein Gutmenschentum. Unser langfristig angelegtes Engagement verbindet die ökologischen und sozialen Vorteile mit ökonomischen Zielen. Dies zeigt sich unter anderem durch unsere Teilnahme an der Initiative „Welt Wald Klima“ des Senats der Wirtschaft und einem Wiederaufforstungsprojekt namens „Tropical Mix“ zusammen mit Forest Finance. Die Initiative „Welt Wald Klima“ tritt dafür ein, Unternehmen und auch Privatpersonen einen einfachen und konkreten Zugang zu Klimaschutzprojekten zu ermöglichen. Projekte, die das Ziel haben, CO₂ durch Wiederaufforstungsprogramme zu binden. Dabei ist die Initiative kein Marktteilnehmer, sondern eine neutrale Plattform, die informieren und vermitteln kann. Im Rahmen des Aufforstungsprojektes „Tropical Mix“ forstet die Rudolph Logistik Gruppe zusammen mit Forest Finance eine vier Hektar große Brachfläche in Panama mit einem Mischwald, der aus überwiegend einheimischen Baumarten bestehen soll, wieder auf. [CO2OL „Tropical Mix“](#) erfüllt den [Gold Standard©](#). Das ist der höchste Qualitätsstandard bei Kompensationsprojekten. Aber neben der Vermeidung von CO₂ trägt das Projekt auch zu einer nachhaltigen ökologischen und sozialen Entwicklung, die wir innerhalb der Rudolph Logistik Gruppe auf unsere Mitarbeiter weiterführen, bei. Entwickelt wurde der Gold Standard unter der Federführung des WWF und unter Mitwirkung des Bundesumweltministeriums. In Zukunft sind weitere Maßnahmen zur aktiven Beteiligung an der Umwelt geplant. Weitere Informationen können auf der Homepage der Rudolph Logistik Gruppe unter der Rubrik „Verantwortung“ entnommen werden.

Homepage: <https://www.rudolph-log.com/home/>

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 Rudolph Logistik Gruppe steht täglich mit verschiedenen Stakeholdern wie Lieferanten, Kunden, verschiedenen Versicherungen und Behörden, dem Staat und auch den eigenen Mitarbeitern, dem Betriebsrat und Führungskräften im Austausch. Die Kommunikation mit den Stakeholdern ist unterschiedlich. Je nach Bedarf wird zwischen dem telefonischen, schriftlichen oder persönlichen Kommunikationsweg gewählt und täglich, monatlich, jährlich oder bei Bedarf kommuniziert. Zu den wesentlichen Stakeholdern zählen aufgrund unserer Funktion als Dienstleister Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Subunternehmer. Der kontinuierliche Kontakt wird mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten täglich hergestellt, wo hingegen ein eher bedarfsbedingter und sporadischer Kontakt bei den verschiedenen Versicherungen, Behörden, Feuerwehr, Banken und dem Staat festgestellt werden kann. Als Dienstleister sind wir für Kunden ein vertrauensvoller Partner, in dessen Hände sie ihre Produkte geben. Mit uns ist „Alles erreichbar“. In unserer

Unternehmenspolitik definieren wir die Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen als ein weiteres wichtiges Ziel. Dies spiegelt sich auch in unserer Stakeholder-Analyse wider. Für unseren Geschäftserfolg ist es entscheidend, dass wir bestehende Kundenbeziehungen aufrechterhalten sowie neue Kunden gewinnen. Aus diesem Grund kommen wir Kundenerwartungen wie der Erbringung von termingerechten Logistkdienstleistungen unter Einhaltung der Qualitätsvereinbarungen, einer fairen und nachhaltigen Zusammenarbeit hinsichtlich sozialer, ökonomischer und ökologischer Aspekte entgegen. Nur wenn wir unsere Dienstleistungen an den jeweiligen Kundenerwartungen und -wünschen ausrichten, können wir auch in Zukunft auf dem Markt erfolgreich sein. Grundlage für die Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen, die uns Erfolge versprechen, sind gesunde, motivierte und qualifizierte Mitarbeiter. Die Mitarbeiter inkl. dem Betriebsrat stellen somit die nächste wesentliche Stakeholder-Gruppe dar. Neben der Qualifizierung unserer Mitarbeiter sehen wir die Mitarbeiterzufriedenheit als eine wichtige Basis für den Geschäftserfolg, aber auch für den Erfolg eines jeden Mitarbeiters. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter definieren wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie gleichrangig mit Qualifizierung und Zufriedenheit. Die Herausforderung, der wir uns stellen, ist, dass wir die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sicherstellen, um dadurch effizient und unter Einhaltung der Qualitätsvereinbarungen unsere Dienstleistungen zu erbringen und somit die Kundenzufriedenheit und langfristige Beziehungen stets auf unserer Seite zu erhalten.

Auch die Lieferanten und Subunternehmer, mit denen wir täglich in Kontakt stehen und zusammenarbeiten, beeinflussen die Geschäftsfähigkeit der Rudolph Logistik Gruppe. Die Auswirkungen sind zwar nicht vergleichbar mit denen der Kunden und Mitarbeiter, jedoch spielen Lieferanten im Vergleich zu verschiedenen Versicherungen, Behörden, der lokalen Feuerwehr oder den unmittelbaren Nachbarn, die von unseren Logistikimmobilien im Bereich der Umweltaspekte und Umweltzustände beeinflusst werden, eine wichtige Rolle. Wie man aus der Wesentlichkeitsmatrix entnehmen kann, berücksichtigen wir selbstverständlich auch weitere Stakeholder, gewichten jedoch die mit ihnen verbundenen Nachhaltigkeitsaspekte geringer. Ohne Betrachtung aller Stakeholder wäre ein wirtschaftlicher Erfolg begrenzt möglich. Ausschlaggebend für unseren Unternehmenserfolg sind jedoch die oben beschriebenen Stakeholder. Wir richten uns stets nach den Bedürfnissen und Wünschen unserer Kunden, ohne dabei ökologische und soziale Aspekte vollkommen aus den Augen zu verlieren. Die Rudolph Logistik Gruppe kann jedoch nicht 100%ig umweltfreundlich handeln. So ist es beispielsweise im Bereich der Transport-Logistik unmöglich, dass wir die Umwelt nicht belasten beziehungsweise diese sogar positiv beeinflussen. Dennoch legen wir Wert darauf, dass beispielsweise unsere Standorte umweltfreundlich und energieeffizient gestaltet werden und wir den bestmöglichen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Die Rudolph Logistik Gruppe stellt ihre Wesentlichkeitsmatrix wie folgt dar:

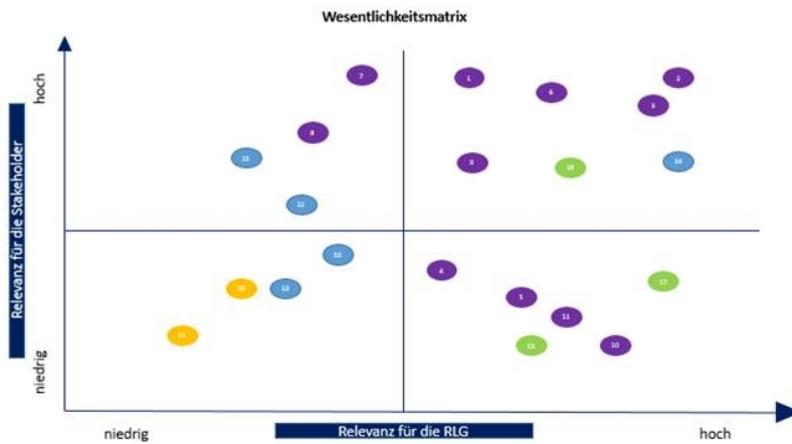


Abb. 1

Wesentlichkeitsmatrix der Rudolph Logistik Gruppe

Bereich	Thema	Beispiel/ Erklärung	Nr.
Kunden und Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung		1
	Mitarbeiterzufriedenheit		2
	Kundenzufriedenheit		3
	(Chancen-)Gleichheit	Hinsichtlich des Aufstiegs, Weiterbildung, Entlohnung etc. unabhängig vom Geschlecht, Herkunft, Religion etc.	4
	Bindung junger Potenzialträger	Durch z. B. Übernahme der Auszubildenden und BA-Studenten, die sich mit dem Unternehmen identifizieren und sich im Unternehmen weiterentwickeln und aufsteigen möchten	5
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		6
	Versorgungssicherheit	Arbeitssicherheit, Lohn etc.	7
	Einbindung der Stakeholder	z. B. Mitbestimmungsrecht der Stakeholder (z. B. Staat, Mitarbeiter, Fremdkapitalgeber etc.)	8
	Arbeitsbedingungen	z. B. Ergonomie am Arbeitsplatz, Teilzeit, Vollzeit, Homeoffice etc.	9
	Compliance		10
	Ideenmanagement	KVP-Förderung durch Einbeziehung der Mitarbeiter (Rudolph-Schatzkiste)	11

Lieferanten und Subunternehmer	Qualitätssicherheit	Qualitative Ausübung unserer Dienstleistung (inkl. Zufriedenheit der Subunternehmer etc.)	12
	Faire und langfristige Geschäftsbeziehung	Kooperation zwischen Unternehmen und Subunternehmen langfristig aufbauen und fördern	13
	Verantwortung in der Lieferkette		14
	Zertifizierung		15
	Ressourcenschonung		16
Energie und Umfeld	Umweltfreundliche und energieeffiziente Standortgestaltung		17
	Klimaschutz	Durch Emissionsreduzierung, umweltschonenden Transport (EURO 6 - Norm, junger Fuhrpark etc.) etc.	18
	Umweltfreundliche Projekte	Projekt „Tropical Mix“	19
Soziales Engagement	Soziales und gesellschaftliches Engagement		20
	Spenden und Sponsoring		21

Die Nachhaltigkeitsaspekte der Wesentlichkeitsmatrix der Rudolph Logistik Gruppe sind in vier Gruppen untergliedert: Kunden und Mitarbeiter, Lieferanten und Subunternehmer, Energie und Umwelt und soziales Engagement. Den Gruppen werden verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte zugeordnet. Anhand der Stakeholder-Analyse, der Unternehmenspolitik und Unternehmensziele wurden die jeweiligen Aspekte im Bezug zu dem einzelnen Stakeholder (Mitarbeiter, Kunden, Staat, Kapitalgeber, NGOs, Umweltbehörden etc.) und der Rudolph Logistik Gruppe gewichtet und positioniert. Eine exakte Positionierung ist nicht möglich, da die Stakeholder nicht einzeln betrachtet werden. Aufgrund der unterschiedlichen Prioritäten und Erwartungen der unterschiedlichen Gruppen, aber auch der unterschiedlichen Gewichtung aus Sicht der Rudolph Logistik Gruppe, ist nur ein durchschnittlicher Wert zur Positionierung möglich, da beispielsweise der Aspekt „Kundenzufriedenheit“ unterschiedlich wichtig für Kunden und Umweltbehörden ist. Risiken können für die Rudolph Logistik Gruppe sowohl gesamtwirtschaftliche Risiken wie ein unerwartetes Wirtschaftswachstum (Boom-Phase) oder eine Konjunkturphase als auch branchenbezogene Risiken wie steigende Rohöl-, Treibstoff- und Heizölpreise, erhöhte Steuern und transportbezogene Abgaben für Transportdienstleistungen sein. Im Falle einer Änderung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung müssen auf Grundlage der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte (sichtbar in der Wesentlichkeitsmatrix) Anpassungen im Unternehmen, soweit diese möglich sind, vorgenommen werden. Kundenspezifische Risiken wie zum Beispiel steigende Kostensensibilität könnten zum Tragen kommen und müssten aufgrund der Wichtigkeit der Kunden rechtzeitig angegangen werden. Steigende

Forderungslaufzeiten und -überfälligkeiten, Ausfälle oder unerwartete Insolvenzen können sich enorm auf die Rudolph Logistik Gruppe auswirken.

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.

In der Unternehmenspolitik verpflichtet sich die Rudolph Logistik Gruppe zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz inkl. der ständigen Verbesserung der energiebezogenen Leistung sowie der Qualität der Prozesse und Dienstleistungen. Für eine nachhaltige Entwicklung legt die Rudolph Logistik Gruppe Ziele im Bereich der Qualität der Prozesse und Dienstleistungen, der Arbeits- und Gesundheitsschutzleistungen, der Umweltleistungen und im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens hinsichtlich der energiebezogenen Leistung fest und bezieht sich dabei auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Eine Priorisierung wird nicht durchgeführt, da eine nachhaltige Entwicklung in allen Bereichen erwünscht ist und somit keine Schwerpunkte gelegt werden. Die Zielerreichung wird über Regelkommunikationen und Reports kontrolliert und nach dem „top down“ Prinzip kommuniziert. In den regelmäßig stattfindenden Shopfloor-Meetings (Teil des Shopfloor Managements der RLG) kommunizieren Mitarbeiter und Führungskräfte über den Vergleich der Ist- und Soll-Zustände anhand von Kennzahlen bezüglich der erreichten und noch ausstehenden Ziele im Tagesgeschäft. Shopfloor Management hilft der Rudolph Logistik Gruppe Prozessabweichungen schnell zu erkennen, Probleme nachhaltig zu lösen und den Ressourceneinsatz optimal zu planen. Auch die Managementbeauftragten aller Standorte stehen regelmäßig in Kontakt und tauschen sich anhand gemessener KPIs über die Zielerreichung der gesamten Rudolph Logistik Gruppe und der einzelnen Standorte aus. Weitere Bausteine der Kontrolle sind die jährlichen Management-Reviews sowie Standortbegehungen und Audits, die von der Abteilung Integrierte Managementsysteme, die direkt an die Geschäftsleitung berichtet, initiiert werden.

In unserem Zielprogramm 2020 legen wir grundlegende Ziele für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe fest. Beispielsweise legen wir fest, dass in dem Geschäftsjahr generell eine Reduzierung der Schadensanzahl erreicht werden soll. Aus den gruppenweiten Zielen werden für jeden Standort/ Kunden der Rudolph Logistik Gruppe standortspezifische/kundenspezifische Ziele mit einer prozentualen/ absoluten Angabe des intern oder extern vereinbarten Wertes, zum Beispiel für die Reduzierung der Schadensanzahl, abgeleitet. In den meisten Fällen werden zusätzlich weitere standortspezifische Ziele hinsichtlich der nachhaltigen Entwicklung des jeweiligen Standortes definiert. In erster Linie sollen die standortspezifischen Ziele, die in dem gruppenweiten Zielprogramm enthalten sind, erreicht werden, da diese in die gruppenweite Zielerreichung einfließen. Wenn alle Standorte die Schadensanzahl um den gewünschten Wert reduzieren, ist die Reduzierung der gesamten Anzahl in der gesamten Rudolph Logistik Gruppe gewährleistet. Da die Rudolph Logistik Gruppe an über 40 Standorten vertreten ist und somit innerhalb einer Zielvorsetzung über 40 verschiedene absolute/ prozentuale Angaben vorhanden sind, werden wir in dem

Bericht nur die gruppenweiten Ziele benennen, auch wenn diese in dem Zielprogramm für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe nicht vollkommen S.M.A.R.T. sind.

Das Zielprogramm wurde vor Eintritt der Corona-Pandemie festgelegt. Damit konnten nicht alle Ziele verwirklicht werden. Im Zuge der Corona Krise gab es Herausforderungen, wie z. B. die gesetzlich verordnete Quarantänepflicht bei Kontakten oder die erschwerten Einreisen aus dem Ausland, die sich selbstverständlich auch in unserer Auslastung sowie in dem Krankheitsbild widerspiegeln. Angesichts der Tatsache, dass das Berichtsjahr 2020 von besonders herausfordernden und neuen Faktoren geprägt ist, werden die Ziele für das Jahr 2020 nicht mit den Werten aus dem Jahr 2019 verglichen und in diesem Bericht nicht schwerpunktmäßig behandelt.

Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen Gruppenweit setzen wir für das Geschäftsjahr 2020 das Ziel, die Schadensanzahl und -höhe zu senken. Hier wird je nach Standort und Kunden entschieden, welche prozentuale Änderung für eine nachhaltige Entwicklung des Standortes und letztendlich der gesamten Rudolph Logistik Gruppe notwendig ist. An einigen Standorten sind wir an die Zielwerte des Kunden gebunden. Ein über alle Standorte gleich gesetzter Maßstab unserer Qualitätsziele ist somit nicht sinnvoll und korrekt.

Für die langfristig nachhaltige Entwicklung der Rudolph Logistik Gruppe beabsichtigen wir auch in den kommenden Jahren eine Senkung der Reklamationsquote. Die Reklamationsquote (RQ) kann für die Rudolph Logistik Gruppe nicht gruppenweit verglichen werden. Unterschiedliche Bezugsquellen und Angaben verhindern eine auf alle vier Geschäftsfelder konsolidierte RQ. Für die vier Geschäftsfelder Automotive, Systemverkehre, Industrie und Handelslogistik wird die RQ deswegen einzeln berechnet. Im Bereich der Automotive lag die durchschnittliche RQ bei 0,21%, Systemverkehre bei 3,9%, Industrie bei 0,04% und im Bereich der Handelslogistik bei 0,75%. Diese kumulierten Werte möchten wir am Ende des Jahres 2021 für die jeweiligen Bereiche reduzieren. Weiterhin gilt, dass jeder Standort die individuellen Kundenvorgaben einzuhalten hat und die Reduzierung in % somit auch weiterhin nicht gruppenweit festgelegt werden kann.

Mit unseren Qualitätszielen wollen wir aktiv zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ beitragen.

Mitarbeiter Die Rudolph Logistik Gruppe definiert Arbeits- und Gesundheitsschutz im Hinblick auf die Mitarbeiter und den Umweltschutz als gleichrangige Ziele neben der Qualität der Dienstleistungen und Prozesse.

Gruppenweit verfolgt die Rudolph Logistik Gruppe das Ziel, dass im Geschäftsjahr 2020 die Arbeits- und Gesundheitsschutzleistungen verbessert werden. Dieses Ziel möchten wir anhand einer Erweiterung der bisherigen Maßnahmen und neuer Methoden erreichen. Die Durchführung von mindestens einer Arbeitssicherheitsausschusssitzung (ASA-Sitzung) pro Quartal am Standort sowie die interne Kommunikation von Unfallberichten, der dokumentierten Gefährlichen Situationen sowie weiterer wichtiger Dokumente und Protokolle unterstützt die kontinuierliche Betrachtung arbeits- und gesundheitsschutzbezogener Themen. Im Rahmen des Zielprogrammes werden von den Standorten Ziele im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes definiert. Diese beinhalten beispielsweise die

Vorgabe der durchzuführenden Sicherheitsbegehungen, die Durchführung von internen Begehungen sowie die Vorgabe der notwendigen Schulungen/ Weiterbildungen und Auffrischungsunterweisungen.

Das im Jahr 2019 gesetzte Ziel der Rudolph Logistik Gruppe, mit seinem bestehenden Zertifikat nach BS OHSAS 18001 in die Normrevision zu gehen und bis Ende 2019 die Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001:2018 zu erreichen, wurde erfolgreich umgesetzt. Die Aufnahme weiterer Standorte in die Matrixzertifikate wurde erfolgreich abgeschlossen. Zudem konnte die TAPA FSR C Zertifizierung an einem unserer Standorte in Deutschland erstmalig erfolgreich eingeführt und erfolgreich zertifiziert werden. Für das Jahr 2021 ist die Aufnahme weiterer Standorte in die Matrixzertifikate vorgesehen.

Durch geeignete Maßnahmen soll eine Verbesserung der statistisch relevanten (meldepflichtigen) Arbeitsunfälle und der damit verbundenen Verringerung der Tausend-Mann-Quote (TMQ), die im Geschäftsjahr 2018 bei 31,4 lag, erreicht werden. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2015 (Referenzjahr), in dem die TMQ 45,91 betrug, verfolgt die Rudolph Logistik Gruppe das Ziel, sich weiter dem Branchenwert der Berufsgenossenschaft (BGHW), der bei 28,1 liegt, zu nähern und stellt eine positive Entwicklung fest. Eine Reduzierung der TMQ konnte bereits 2019 festgestellt werden. Der Wert lag hier 27,91 - und damit bereits unter dem Branchenwert - und konnte im Jahr 2020 auf 20,21 weiter abgesenkt werden.

Außerdem möchten wir die Krankenquote in der Rudolph Logistik Gruppe reduzieren. Ebenso wie die Reklamationsquote wird auch die Krankenquote nicht für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe berechnet, sondern separat für die vier Geschäftsfelder. Innerhalb des Geschäftsfeldes ist es das Ziel, die Krankenquote unter 5% zu halten. Im Jahr 2020 betrug die durchschnittliche Krankenquote im Geschäftsfeld Automotive 7,04%, im Bereich der Systemverkehre 5,0%, im Bereich der Industrie 7,39% und im Bereich der Handelslogistik 5,73%. Leider konnte aufgrund der Corona-Pandemie und der dadurch entstandenen Umstände die Zielerreichung nicht realisiert werden. Mit der Einführung eines effektiven Schutzkonzeptes zur gemeinsamen Bewältigung der Corona-Pandemie wurde ein wichtiger Grundbaustein für die Gesundheit unserer Mitarbeiter geschaffen. Zusätzlich zum Schutzkonzept wurde ein Pandemiestufenplan eingeführt, welcher nachhaltig gewährleisten soll, dass je nach Infektionsrisiko und unter Berücksichtigung der regionalen Infektionszahlen ein entsprechender Maßnahmenkatalog vorhanden ist. So wird sichergestellt, dass je nach Risikostufe ein angepasstes Schutzkonzept für jeden unserer Standorte vorhanden ist. Die wöchentliche Kommunikation des Infektionsgeschehens und der jeweilig geltenden gesetzlich vorgeschriebenen Einschränkungen und Vorgaben liefert einen weiteren Beitrag zur Erhaltung und Sicherstellung des Gesundheitsschutzes für jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Rudolph Logistik Gruppe ermöglichte jedem Mitarbeiter einen bestmöglichen Schutz sowie eine permanente Kommunikation und Informationsbereitstellung in der für alle doch sehr herausfordernden Zeit.

Neben dem priorisierten Ziel, allen Mitarbeitern den bestmöglichen Gesundheitsschutz zu bieten, verfolgt die Rudolph Logistik Gruppe zusätzlich im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weitere Ziele, wie zum Beispiel:

- Senkung der Ist-Anzahl meldepflichtiger Unfälle im Vergleich zum Vorjahr
- Senkung der Ist-Anzahl nicht meldepflichtiger Unfälle im Vergleich zum Vorjahr
- Senkung der Ist-Anzahl meldepflichtiger Wegeunfälle im Vergleich zum Vorjahr

- Senkung der Ist-Anzahl nicht meldepflichtiger Wegeunfälle im Vergleich zum Vorjahr
- Steigerung der Meldung von Beinahe-Unfällen auf 100%
- Senkung der Ausfallstunden nach Arbeitsunfällen im Vergleich zum Vorjahr

An jedem Standort der Rudolph Logistik Gruppe gibt es vereinzelte operative Ziele bzw. abweichende Soll-Werte, welche sich an den Kundenvorgaben und standortspezifischen Aufgaben orientieren. Mit unseren Arbeits- und Gesundheitsschutz-Zielen wollen wir aktiv zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ beitragen.

Umwelt Zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens gehört es, die Wichtigkeit des Umweltschutzes zu erkennen und im Zielprogramm zu berücksichtigen. Ebenso wie die Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzleistungen, möchten wir unsere Umwelleistungen im Vergleich zum Vorjahr ständig verbessern.

Bis zum 31.12.2022 setzen wir uns das Ziel, zwischen 1,0% und 1,5% des Dieserverbrauchs in Liter pro 100 Kilometer einzusparen. Da aufgrund einer steigenden Anzahl an LKW der Gesamtverbrauch steigt und bisher kein vergleichbarer Wert berechnet wurde, berechnen wir im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung den durchschnittlichen Verbrauch pro LKW in l/100km. Diese Kennzahl wird jedoch nur für die nationalen LKW berechnet. Maßnahmen zur Zielerreichung sind weitere Schulungen zu einer nachhaltigen Fahrweise für die Berufskraftfahrer, Vermeidung unnötiger Leerfahrten sowie die Weiterführung eines jungen Fuhrparks, dessen Fahrzeuge die EURO 6-Norm erfüllen.

Die Rudolph Logistik Gruppe hat Ende 2014 ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2011 geplant und eingeführt. Ende des Jahres 2020 konnte das Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 erfolgreich an über 40 Standorten rezertifiziert werden. Als Referenzjahr für unsere aktuellen Ziele gilt das Jahr 2015. Aufgrund der schlechten Vergleichbarkeit der einzelnen Standorte, bedingt durch unterschiedliche Beleuchtungssysteme, Lagerfläche sowie Mitarbeiterzahlen, aber auch aufgrund der Tatsache, dass die Rudolph Logistik Gruppe immer wieder Lieferstellen an- und abmelden muss und sich die Geschäfte an einzelnen Standorten stetig verändern, ist ein Vergleich der Kennzahlen aus dem Jahr 2015 mit den Kennzahlen aus 2020 nicht möglich. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, zunächst die Entwicklung der Gesamtverbräuche darzustellen. Hierbei soll auch auf die Anzahl der Standorte eingegangen werden. Im nächsten Schritt sollen Kennzahlen einzelner Standorte dargestellt werden, um die positive Entwicklung aufzuzeigen. Insgesamt setzen wir uns das Ziel, einen Fokus auf unsere Energieleistung zu legen und uns stetig zu verbessern.

Vergleichbar mit den Stromverbräuchen können auch Gasverbräuche nicht gruppenweit verglichen werden. Unter anderem ist es nicht an allen Standorten möglich, den Gasverbrauch zu regulieren, da es beispielsweise Anforderungen wie eine Mindesttemperatur im Lager gibt. Die Rudolph Logistik Gruppe wird jedoch weiterhin die nachhaltige Entwicklung in diesem Bereich angehen und versuchen, die Gasverbräuche so gering wie möglich und nötig zu halten. Im Jahr 2020 gab es zwei nennenswerte umweltrelevante Vorfälle an den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe, die durch funktionierende Notfallkonzepte, Notfallausrüstung und geschultes Personal jedoch ohne Folgeschäden für die Umwelt blieben. Diese Anzahl möchten wir für das Jahr 2021 auf null reduzieren. Weitere Ziele zur nachhaltigen Entwicklung der

Rudolph Logistik Gruppe werden für jeden Standort einzeln formuliert und werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht aufgrund einer Vielzahl unterschiedlicher Ziele und messbaren Angaben nicht weiter ausgeführt.

Mit unseren Umwelt- und Energiezielen wollen wir aktiv zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“, 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ sowie 15 „Leben an Land“ beitragen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Rudolph Logistik Gruppe weist als Dienstleister in der Logistikbranche keine übliche Wertschöpfungskette wie ein produzierendes Unternehmen auf. Die Geschäftstätigkeit der Rudolph Logistik Gruppe wird aufgeteilt in Lagerlogistik, Produktionslogistik, Transportlogistik und Ersatzteillogistik. Die Rudolph Logistik Gruppe strukturiert ihre Prozesse und Dienstleistungen in einer Prozesslandkarte (Abb.2), die alle gemessen und permanent verbessert werden. Darüber hinaus hat jeder Standort ein eigenes Prozessmodell, welches an dem Gesamtprozessmodell der Rudolph Logistik Gruppe ausgerichtet ist (Beispiel s. Abb.3).

Die Tiefe unserer Wertschöpfungskette und die damit zusammenhängenden sozialen und ökologischen Probleme betrachten wir anhand von Umweltzustandsanalysen sowie der Ermittlung unserer Umweltaspekte und der Lebenswegbetrachtung unserer Dienstleistung. Wir betrachten sowohl unsere direkt beeinflussbaren Prozesse als auch die indirekten Prozesse (im Kriterium 11/ Inanspruchnahme von Ressourcen werden diese Prozesse genauer beschrieben).

Im Rahmen unseres Fremdfirmenmanagements werden durch uns eingesetzte Subunternehmer durch die Unterzeichnung unserer Fremdfirmenrichtlinie verpflichtet, nach den Unternehmensprinzipien und den Vorgaben der Rudolph Logistik Gruppe zu handeln. Eine gemeinsame Gefährdungsbeurteilung ist ebenfalls Teil der Fremdfirmenrichtlinie und soll unsere Subunternehmer in Bezug auf die sozialen und ökologischen Risiken sensibilisieren, die die Rudolph Logistik Gruppe für sich identifiziert hat (im Kriterium 6/ Regeln und Prozesse wird der Prozess der Kommunikation mit unseren Fremdfirmen genauer beschrieben).

Auch im durch die Rudolph Logistik Gruppe indirekt beeinflussbaren Bereich der Beschaffung und Entsorgung achten wir zum einen auf eine nachhaltige Einkaufsstrategie, die durch unsere zentrale Einkaufsrichtlinie dokumentiert wird. Zum anderen achten wir auf einen nachhaltigen Entsorgungsprozess, indem wir im Rahmen unserer jährlich durchgeführten Lieferanten- und Dienstleisterbewertung die Zertifikate unserer eingesetzten Entsorgungsunternehmen abfragen. Ergebnisse aus der jährlich durchgeführten Lieferanten- und Dienstleisterbewertung werden unseren eingesetzten

Lieferanten und Dienstleistern schriftlich oder im Rahmen von Jahresgesprächen mitgeteilt.

Die Prozesse werden in drei verschiedene Kategorien eingeteilt. Zu den **Kernprozessen** zählen neben der Kunden- und Projektakquise und der Implementierung neuer Dienstleistungen die Prozesse, die in Zusammenhang mit der administrativen und operativen Auftragsabwicklung, also mit der direkten Erfüllung der Kundenanforderungen gemäß Auftrag / Lastenheft, stehen. Im weitesten Sinne betrachten wir diese Prozesse als „wertschöpfend“, da von ihnen die Kundenzufriedenheit und somit der Unternehmenserfolg abhängt.

Über den Kernprozessen stehen die **Führungsprozesse**. Als Führungsprozess der Rudolph Logistik Gruppe werden diejenigen Prozesse bezeichnet, die durch die Unternehmensführung definiert und vorgegeben, beschrieben und von ihr zum Teil selbst mit umgesetzt und dokumentiert werden. Einen wesentlichen Bezug zur Nachhaltigkeit in unseren Führungsprozessen stellt unsere Abteilung Integrierte Managementsysteme dar. Nachhaltigkeitsaspekte werden gruppenweit durch die Referenten der Abteilung zusammen mit den Standorten und den an den Standorten vertretenen Managementbeauftragten umgesetzt, gemessen und auditiert sowie stetig verbessert. Nachhaltigkeit ist für die Rudolph Logistik Gruppe Führungssache und besitzt somit einen hohen Stellenwert in den zentralen Abteilungen, die durch kompetente und ausgebildete Mitarbeiter ihr Wissen zusammen mit den Standorten umsetzen und somit einen sehr wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

Die dritte Prozessgruppe bilden die **unterstützenden Prozesse**. Die unterstützenden Prozesse gewährleisten die reibungslose Durchführung der Kernprozesse und deren betriebswirtschaftliche Bewertung. Bedingt durch die festgelegte Aufbauorganisation in der Unternehmensgruppe werden die unterstützenden Prozesse von der Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co. KG – Zentrale Services abgedeckt. Zu den Zentralen Services gehören beispielsweise die Abteilungen IT-Service, Controlling, Buchhaltung, Recht/ Versicherung/ Datenschutz und viele weitere.

Festgelegte Prozesseigner sorgen in ihrer Verantwortung für die fortlaufende Entwicklung und Optimierung der jeweiligen Prozesse und ergreifen Maßnahmen für den Fall erforderlicher Korrekturen. Die Prozesse müssen ständig in Bezug auf Risiken, Chancen, Stärken und Schwächen überprüft werden, um sie schlank und störungsfrei zu halten. Die Kontrolle der Prozesse erfolgt durch interne Audits. Zur Optimierung werden in den Phasen der Fehleranalyse und der Fehlervermeidung diverse Werkzeuge wie Turtle-Diagramme, Prozess- FMEA-, 8D-Reports, 5-Why Analysen, Ishikawa-Diagramme etc. angewendet.

und Produktmanagement“ entnommen werden.

Führungsprozesse Im Rahmen des allgemeinen Prozessmodells (Abb. 2) zählen zur Personalentwicklung (Abb. 2 Bereitstellung von Ressourcen) Schulungen und Weiterbildungen der Mitarbeiter. In diesem Prozess wird vor allem ein Fokus auf unser Kompetenzmanagement gelegt. Die Schulung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter erfolgen in verschiedenen Bereichen. Beispielsweise werden Kommunikationstrainings durchgeführt, die unsere Mitarbeiter sozial weiterentwickeln. Dieser Prozess ist auf die gesamte RLG als Führungsprozess (Abb.b2) zu sehen. Ein weiteres Beispiel für Führungsprozesse sind die internen Audits der Abteilung Integrierte Managementsysteme. Die Auditvorbereitung, Durchführung und Nachbereitung stellen den Ablauf des Auditprozesses dar. Nachhaltigkeit spielt in den internen Audits eine sehr große Rolle. Alle Standorte werden mindestens einmal im Jahr intern hinsichtlich der Arbeitsschutzleistungen, Gesundheitsleistungen, Qualitätsleistungen und Umweltleistungen auditiert. Bei Abweichungen bzw. Nichtkonformitäten werden Maßnahmenpläne mit ausführlichen Ursachenanalysen erstellt, damit eine nachhaltige Verbesserung des Prozesses gewährleistet werden kann. Innerhalb des Audits werden alle Prozesse auf alle Nachhaltigkeitskriterien geprüft. Im Rahmen des Maßnahmenplans werden für alle Abweichungen Maßnahmen zu einer nachhaltigen Entwicklung der einzelnen Kriterien formuliert und vom auditierten Standort umgesetzt. Indikatoren des Auditprozesses sind beispielsweise die Zertifikate ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) und ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement).

Unterstützende Prozesse Ein unterstützender Prozess hinsichtlich des Prozessmodells aus Abb. 2 stellt das Fuhrparkmanagement dar. Der Einkauf des neuen Fuhrparks inkl. Flurförderfahrzeuge ist ein Prozess, der vom Fuhrparkmanagement, in Zusammenarbeit mit dem zentralen Einkauf der Rudolph Logistik Gruppe, nach den Einkaufsrichtlinien durchgeführt wird. Nachhaltigkeit, vor allem im Hinblick auf Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz, wird in den Einkaufsrichtlinien definiert und spielt in diesem Prozess eine bedeutende Rolle. Die Beschaffung soll so umgesetzt werden, dass die Fahrzeuge möglichst verbrauchsarm konfiguriert werden und wenige Emissionen erzeugen. Soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte sind in der Einkaufsrichtlinie, der Fremdfirmenrichtlinie und der Compliance-Richtlinie integriert. Alle Prozesse der Rudolph Logistik Gruppe orientieren sich an den Richtlinien und beachten somit die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb des Prozesses.

Über den GEORG Compliance Manager steuert die Rudolph Logistik Gruppe an den Standorten die sozialen, ökologischen, ökonomischen und gesetzlichen Verpflichtungen für alle Kern-, Unterstützungs- sowie Führungsprozesse. Über das GEORG-Rechtskataster können alle Aufgaben im Arbeits-, Umwelt-, Anlagen-, Energie-, Chemikalienrecht und vielen weiteren Rechtsbereichen überwacht, terminiert und nachverfolgt werden. Nicht erledigte oder nicht terminierte Aufgaben werden in der Auswertung angezeigt. Im Rahmen der internen Audits liegt ein Schwerpunkt auf der Überprüfung des Bearbeitungsstands. Mit Hilfe dieses Systems wird sichergestellt, dass alle zu beachtenden Mindestanforderungen kontinuierlich überwacht werden. Über das Kataster werden beispielsweise folgende Themen abgebildet:

- Erstellen Sie als tarifgebundener oder -anwendender Arbeitgeber alle fünf Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
- Führen Sie eine Vorsorgekartei über arbeitsmedizinische Vorsorge

- Beachten Sie die Regelungen zum Pflegezeitgesetz
- Beraten Sie mit dem Betriebsrat Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung
- Stellen Sie sicher, dass Toiletten- und Waschräume regelmäßig gereinigt werden
- Stellen Sie sicher, dass für eine ausreichende Reinigung der Arbeitsplätze gesorgt ist
- Kontrollieren Sie das Brandschutzkonzept bei Änderungen der brandschutztechnischen Infrastruktur oder einer Erhöhung der Brandlast
- Stellen Sie den Mitarbeitern die für ihre Arbeit geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung
- Stellen Sie sicher, dass vor Instandhaltungsarbeiten an kraftbetätigten Türen und Toren Sicherungsmaßnahmen durchgeführt werden
- Kontrollieren Sie, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit über die erforderliche Qualifikation verfügen
- Kontrollieren Sie die Einhaltung der maximalen Arbeitszeiten, Freizeit- und Urlaubsregelungen für Jugendliche.

Der Auszug bezieht sich auf die Bereiche: Personal, HR, Ausbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Einkauf, Struktur & Organisation. Zusätzlich zu dem Legal Compliance System, findet im Bereich der Ökologie ein weiterer softwaregestützter Manager, der E-Manager, Einsatz. Über den E-Manager werden die Verbräuche überwacht und Stromspitzen erkannt. Zudem gibt es Energieziele und eingeleitete Maßnahmen wie den Einsatz einer Photovoltaikanlagen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich, dass in unserem Unternehmen auf ein nachhaltiges Handeln geachtet und dieses weiterentwickelt wird. Nur wenn jeder Mitarbeiter nachhaltig handelt und darauf achtet, dass innerhalb seiner Gruppe bzw. Abteilung verantwortungsvoll mit den Ressourcen umgegangen wird, kann die Rudolph Logistik Gruppe als Ganzes nachhaltig tätig sein. Die Rudolph Logistik Gruppe hat keine gesonderte Zentralfunktion innerhalb ihrer Organisationsstruktur, die sich ausschließlich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt. In jedem Geschäftsbereich und in jeder Abteilung soll „top down“ auf die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit aufmerksam gemacht werden. Die oberste Verantwortung liegt bei den Führungskräften, welche die Mitarbeiter nicht nur über das Thema Nachhaltigkeit und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens informieren, sondern auch Maßnahmen zur ständigen Verbesserung fördern sollen. Die Führungskräfte werden dabei unter anderen von der Abteilung Integrierte Managementsysteme (IMS) unterstützt, die die zentralen Managementbeauftragten der Rudolph Logistik Gruppe stellt. Sie sollen auf eine nachhaltige Entwicklung ihrer Prozesse und Leistungen fokussieren, Verbesserungspotentiale erkennen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung umsetzen. Neben der Pflege und Überwachung gehört zu den zentralen Aufgaben auch die permanente Weiterentwicklung der Prozesse des Managementsystems, die Planung, Durchführung und Auswertung interner sowie die Begleitung externer Audits. Zu den Verantwortlichkeiten und Befugnissen der Managementbeauftragten gehört hierbei auch die Lenkung und Koordination von QM-/UM-/AM-/EM-Aufgaben im Rahmen von (Anlauf-) Projekten sowie die Schulung der Mitarbeiter zu Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzthemen und -methoden. Sie initiieren, koordinieren und genehmigen bereichsübergreifende QM-/UM-/AM-/EM-Festlegungen. Zur weiteren Unterstützung der obersten Leitung ist in der Unternehmenszentrale ein Energieteam benannt. Neben einem festen Kern von Mitgliedern kann das Team bei Bedarf jederzeit um weitere Knowhow-Träger erweitert werden. Des Weiteren ist für die operative Umsetzung des EnMS an jedem Standort ein Energiebeauftragter benannt. Die Aufgaben sind in zusätzlichen Anforderungsprofilen festgelegt. An den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe sind weiterhin lokale Managementbeauftragte zur Unterstützung der jeweiligen Bereichs- und/oder Standortleitung eingesetzt. Sie beraten und unterstützen die Leitung in Bezug auf die am Standort geltenden Managementnormen und die Aufrechterhaltung des integrierten Managementsystems der Rudolph Logistik Gruppe am jeweiligen Standort (QM, UM, AM, EM und Lean Management) und sind fachlich der Abteilung Integrierte Managementsysteme zugeordnet. Verschiedene Abteilungen können Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit tragen, indem sie ihre Beiträge zur Nachhaltigkeit gruppenweit anwenden. Beispielsweise organisiert die Ausbildungsleitung der Rudolph Logistik Gruppe jedes Jahr in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz für die Auszubildenden Gesundheitstage, an denen die Auszubildenden über die Ergonomie am Arbeitsplatz informiert werden, um mögliche Fehlbelastungen des Körpers am Arbeitsplatz

vorbeugen zu können. Diese Gesundheitstage werden darüber hinaus auch an verschiedenen Standorten innerhalb der RLG durchgeführt. Durch die Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 keine Gesundheitstage stattfinden.

Unsere Lean- und Lernwerkstatt schafft bei unseren Mitarbeitern und Auszubildenden ein Basis-Verständnis der Grundwerte in unserem Unternehmen.

Wie können Umweltbelastungen vermieden werden?

Wie verhalte ich mich sicher im Lager (Bereich Arbeitssicherheit)?

Welche Auswirkungen hat ein nicht-nachhaltiges Verhalten hinsichtlich Papier- und Energieverbrauch (Bereich Umwelt)?

Wie stärke ich mich selbst mit guter Ernährung und der Einhaltung von Ergonomie am Arbeitsplatz (Bereich Gesundheitsschutz)?

Wie kann die 5S-Methode die täglichen Arbeitsabläufe standardisieren (Prozessqualität)?

Diese Fragen zeigen nur einige Themenfelder auf, die in den Basis-Schulungen vermittelt werden. Sehr praxisorientiert und teilnehmergerecht aufbereitet, vermitteln erfahrene Trainer die Lerninhalte an unsere Mitarbeiter. Auch für das LEAN-Training der Führungskräfte bietet die Lean- und Lernwerkstatt speziell zugeschnittene Seminare und Workshops an. Methodisches Wissen auf der einen Seite und die Geisteshaltung einer LEAN-Führungskraft auf der anderen Seite sind die zwei Säulen, die das System tragen.

Die Rudolph Logistik Gruppe arbeitet bereits seit Jahren mit Shopfloor-Management. Hierbei ist die Methode als Unterstützung der operativen Führung zu sehen. Individuell an die Standorte und die Kundenbedarfe angepasste Kennzahlensysteme an den Tafeln führen zu einem hohen Prozessverständnis, zu lösungsorientiertem Handeln, zur Fokussierung auf die Wertschöpfung und zur Priorisierung von Aktivitäten. Abweichungen werden schnell erkannt und systematisch verbessert. Tägliche Gespräche über mehrere Hierarchieebenen hinweg ermöglichen einen persönlichen Austausch und eine Weiterentwicklung des ganzen Standorts.

Regelmäßig durchgeführte Audits durch die LEAN-Trainer an den Standorten gewährleisten die Unterstützung der operativen Führungskräfte in der Durchführung und Weiterentwicklung des eigenen, individuellen Shopfloor-Systems.

6. Regeln und Prozesse

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

Rahmenbedingungen und Regeln für die Geschäftsprozesse der Rudolph Logistik Gruppe werden mit verbindlichen Richtlinien, wie unserer Einkaufsrichtlinie, die vor allem auf die Bereiche Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit abgestimmt ist, der Fremdfirmenrichtlinie und der Compliance-Richtlinie und weiteren verbindlichen Handbüchern und internen Regelungen, geregelt. Die Dokumente der Rudolph Logistik Gruppe werden jährlich geprüft und den Gegebenheiten angepasst. Unseren Mitarbeitern stehen die Richtlinien und Handbücher auf einem SharePoint jederzeit in

aktueller Form zur Verfügung. Verhaltensregeln an den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe sind schriftlich festgelegt und für alle Mitarbeiter, Besucher und Fremdfirmen verbindlich. Fremdfirmen werden vor Beginn ihrer Tätigkeit für die Rudolph Logistik Gruppe verpflichtet, die Kenntnisnahme unserer Fremdfirmenrichtlinie zu zeichnen und ihre Mitarbeiter in Bezug auf die Vorgaben der Richtlinie zu unterweisen. In der Fremdfirmenrichtlinie werden die allgemeinen Verhaltensregeln und Verkehrsregelungen sowie Regeln für den Umgang mit Gefahrstoffen und Abfällen festgehalten. Beispielsweise sind gefährliche Abfälle wie ölerschmutzte Betriebsmittel vorab dem Umweltmanagementbeauftragten zu deklarieren, der eine entsprechende Umgangsgenehmigung aussprechen muss. Des Weiteren haben Fremdfirmen und deren Mitarbeiter bei der Ausführung ihrer Arbeit die gültigen Unfallverhütungsvorschriften, sonstige Sicherheitsvorschriften und die allgemein anerkannten Regeln der Technik zu beachten. Gefahrgüter oder Gefahrenstoffe dürfen nur mit Genehmigung des Gefahrgutbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeführt werden, sofern nicht sicher ausgeschlossen werden kann, dass Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe mit diesen Stoffen in Kontakt kommen können. Bei Benutzung von Gefahrstoffen etc. der Rudolph Logistik Gruppe werden die Mitarbeiter der Fremdfirma von dem Verantwortlichen eingewiesen. Verstöße gegen die in der Fremdfirmenrichtlinie vereinbarten Regelungen stellen einen Verstoß gegen vertragliche Vereinbarungen dar. Dementsprechend werden verschiedene Maßnahmen bei Abweichungen eingeleitet. Für alle Prozesse werden einheitliche Prozessdokumente (zum Beispiel Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen, Standardarbeitsblätter, Formulare, etc.) erstellt. Auf dem SharePoint sind alle Dokumente gruppenweit abgelegt und für jeden Mitarbeiter zugänglich. Die Mitarbeiter werden sensibilisiert, die Regeln und Prozesse zu kennen und mit diesen respektvoll umzugehen. Die internen sowie externen Audits stellen jährlich die Überwachung der Prozesse und die Einhaltung der Standards der Rudolph Logistik Gruppe nach den zertifizierten Managementnormen sicher. In täglich stattfindenden Shopfloor-Meetings werden die Prozesse anhand von definierten KPI analysiert und ständig verbessert. Auch der etablierte Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) im Rahmen des Lean-Managementsystems „RLS – Rudolph Lean System“ hilft der Rudolph Logistik Gruppe ihre Prozesse schlank und transparent über alle Ebenen hinweg zu gestalten. Das RLS und der Wissensstand unserer Mitarbeiter wird anhand einer regelmäßigen Reifegradmessung überprüft, um neue Ansätze und Verbesserungspotentiale zu erschließen. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.rudolph-log.com/de/rudolph-logistik-system/eckpfeiler/>. In den regelmäßig stattfindenden Meeting auf Leitungsebene werden "top down" und "bottom up" über alle Ebenen hinweg Prozesse hinterfragt, optimiert und neu verknüpft. Durch die flachen und transparenten Hierarchieebenen innerhalb der RLG können Verbesserungen zeitnah angestoßen werden. Wir unterscheiden zwischen Geschäftsleitungssitzungen, Geschäftsbereichsleitungssitzungen, standortspezifische Leitungsrunden zwischen Niederlassungs- und Betriebsleitung und darüber hinaus über fachspezifische Meetings der Zentralfunktionen mit den Leitungsebenen der Rudolph Logistik Gruppe. Die Nachhaltigkeitsziele aus dem Zielprogramm sind auf die Prozesse anzuwenden und werden vor allem von den Managementbeauftragten an den einzelnen Standorten bzw. den zentralen Managementbeauftragten und den internen Auditoren innerhalb der Prozesse auf die Gewährleistung und Einhaltung kontrolliert.

Die erste Zertifizierung der Rudolph Logistik Gruppe erfolgte 2001 am Standort Kassel nach VDA 6.2. Heute ist die Rudolph Logistik Gruppe neben der Unternehmenszentrale deutschlandweit an 33 Standorten und an 11 weiteren Standorten in Portugal, Österreich, Luxemburg, USA und Ungarn nach verschiedenen Normen, meist in Form eines Matrixzertifikats, zertifiziert. Die Aufnahme neuer

Standorte in die Matrixzertifikate ist im Jahr 2021 vorgesehen.

Folgende Normen bilden das Fundament täglicher Aufgaben:

Regelwerk	seit	Umstellung auf	Jahr
VDA 6.2	2001	3. Ausgabe 2017	2018
ISO 9001	2009	ISO 9001:2015	2017
ISO 14001	2012	ISO 14001:2015	2017
BS OHSAS 18001	2013	ISO 45001:2018	2019
ISO 50001	2016	ISO 50001:2018	2019
TAPA FSR C	2020	TAPA FSR C 2017	2020

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe verwendet verschiedene Leistungsindikatoren zur Überprüfung verschiedener Aspekte hinsichtlich der Nachhaltigkeit. In diesem Bereich sehen wir für die Zukunft jedoch Optimierungspotenzial zur nachhaltigen Entwicklung. Angesichts der Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex möchten wir künftig unsere Entwicklung an den ausgewählten Leistungsindikatorenset „GRI SRS“ ausrichten. Eine Tabelle mit den wichtigsten Leistungsindikatoren liegt vor, jedoch werden nicht an allen Standorten dieselben Leistungsindikatoren bzw. nicht dieselben Einheiten verwendet. Die Vergleichbarkeit für die wesentlichen Leistungsindikatoren innerhalb der jeweiligen Geschäftsfelder ist gewährleistet und das Gesamtergebnis wird monatlich in einem IMS-Report festgehalten. Um die Transparenz und Vergleichbarkeit weiter auszubauen und gruppenweit einzuführen, sind Änderungen an geeigneten Stellen vorgesehen. Folgende Leistungsindikatoren sind u. a. Bestandteil der ausführlichen Leistungsindikatortabelle:

- Tausend-Mann-Quote (TMQ)
- Reklamationsquote
- Schadensanzahl und -höhe
- Krankenquote
- Gasverbrauch in kWh
- Stromverbrauch in kWh/ Heiztag
- Wasserverbrauch in m³
- Durchschnittlicher Dieserverbrauch in l/ 100km
- Siedlungsabfälle in t
- Papierverbrauch in Blatt
- Arbeitsproduktivität

Weitere Kennzahlen der Rudolph Logistik Gruppe orientieren sich an den jeweiligen Kundenanforderungen. Die Kontrolle der KPI erfolgt durch monatliche Berechnungen, tägliche Analysen, interne und externe Audits sowie die täglichen Shopfloor-Meetings, in denen die KPI besprochen werden (vgl. Abb. 4 und Abb. 5). Shopfloor behandelt dabei die operativen Themen und konzentriert sich auf das, was gestern, heute und morgen wichtig ist. Alle Kennzahlen am Shopfloor sind direkt von den Mitarbeitern an der Basis beeinflussbar. An Teamtafeln finden die Mitarbeiter ihre Schichtkennzahlen, am zentralen Shopfloor-Board erfolgt die Zusammenfassung auf Tagesebene. Wir sprechen täglich über Arbeitssicherheit, Qualität, Kosten, Produktivität, Lieferservice und Menschen. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter erkennen Abweichungen und können diese analysieren (PDCA-Zyklus) und optimieren. Ihnen steht eine Reihe von Methoden zur Verfügung, die sie dazu nutzen können. Interne Schulungen (Lean- und Lernwerkstatt, IMS) vermitteln das dazu notwendige Wissen. Als Beispiele sind hier zu nennen: Ishikawa-Diagramm, 5W-Fragen, FMEA-Tool, 4-Quadranten-Kaizen, 8D-Analyse, Maßnahmenkataloge, etc.



Abb. 4 Beispiel 1 eines Shopfloor-Boards der RLG

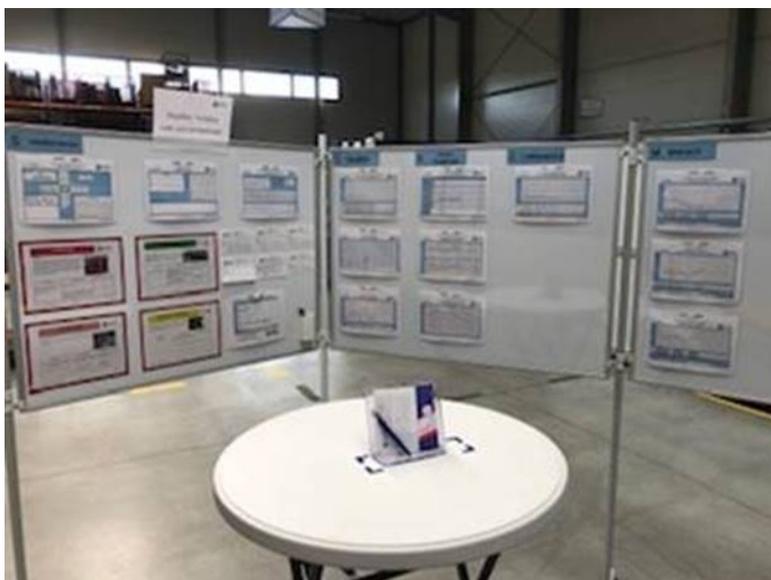


Abb. 5 Beispiel 2 eines Shopfloor-Boards der RLG

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.

„Alles erreichbar“ – die Rudolph Logistik Gruppe hat vier Leitbilder entworfen, die uns auf unserem Weg begleiten: „Kompetent, Dynamisch, Kreativ und Besonders“.

Wir setzen kompetent leistungsfähige und effiziente Lösungen ein, die aus dem Zusammenspiel von Erfahrung, dem Können unserer Mitarbeiter und dem partnerschaftlichen Austausch mit unseren Kunden erwachsen. Mit Neugier und Leidenschaft suchen wir neue Wege und treiben Innovationen **dynamisch** voran. Bestehendes stellen wir in Frage und entwickeln Erfolgreiches konsequent weiter – **kreativ**, aber immer mit einem Ziel vor Augen und mit einer guten Portion Pragmatismus. Jede Aufgabe betrachten wir als individuelle Herausforderung, die wir aktiv angehen. Wir kombinieren dafür unsere Schnelligkeit und Flexibilität bei Entscheidungen mit der Offenheit und Integrität eines inhabergeführten Unternehmens. Das macht uns **besonders**.

Unser Lean-Management verbindet alle Bereiche des Unternehmens und weist uns als „Nordstern“ den Weg in die Zukunft. Die vier Prinzipien behalten wir für den dauerhaften Erfolg des Unternehmens stets im Auge.

1) Der Fokus auf den Kunden Wir möchten, dass unsere Kunden uns vertrauen. Eine wertschätzende, offene und transparente Zusammenarbeit ist uns ebenso wichtig wie eine Entwicklung und Stabilisierung der Prozesse.

2) Der Fokus auf unsere Mitarbeiter Die Menschen in unserem Unternehmen sind die Wissensträger und der Motor einer kontinuierlichen Verbesserung. Unsere Dienstleistungen, und damit der größte Teil unserer Wertschöpfung, wird von Menschen erbracht. Wir beziehen unsere Mitarbeiter ein und schenken ihnen das Vertrauen, in ihrem Bereich die Experten zu sein. Sie sind aufgerufen, mitzugestalten.

3) Unser Qualitätsanspruch Qualität zeugt von Nachhaltigkeit. Nur qualitativ hohe Leistungen sichern dauerhafte Kundenbeziehungen. Wir streben gemeinsam nach höchster Qualität und einem Bewusstsein dafür, wie diese zu erreichen ist. Standards, wiederholbare Prozesse, gute Dokumentation, Kommunikation und Ausbildung unserer Mitarbeiter sind Basiselemente. Eine offene Fehlerkultur, in der Abweichungen als Möglichkeiten zur Verbesserung verstanden werden, ist Teil unseres Denkens.

4) Fokus auf die Wertschöpfung Die Prozesse, die wir im Kundenauftrag durchführen, sind unsere Geschäftsbasis. Unser Fokus liegt darauf, diese Dienstleistung effizient,

gewissenhaft und qualitativ hochwertig zu gestalten. Hier schaffen wir den Nutzen für unseren Kunden. Das Erkennen von Verschwendung im Prozess, die Unterstützung der Operative und die Schaffung und Einhaltung von Standards ist unabdingbar. Diese vier Eckpfeiler verbinden sämtliche Bereiche des Unternehmens. Alle Veränderungen sind Schritte, die uns näher zu diesen Zielen bringen.

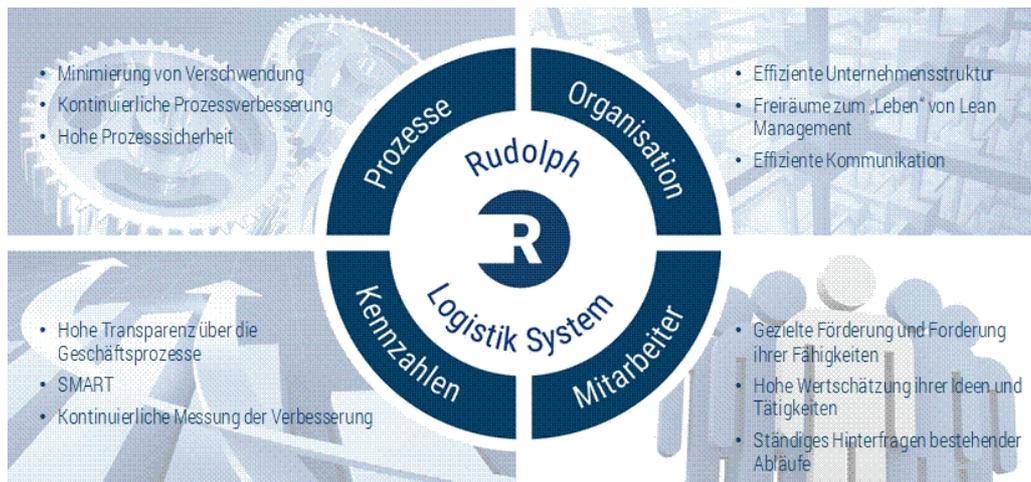


Abb.9 Die vier Eckpfeiler des Rudolph Logistik Systems

Die Verantwortung der Rudolph Logistik Gruppe gegenüber den Mitarbeitern, den Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt ist in der Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Im Verhaltenskodex der Rudolph Logistik Gruppe sind Regelungen, die für alle Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe gelten, festgeschrieben und ausnahmslos einzuhalten. Ein freundlicher und respektvoller Umgang unter den Mitarbeitern ist somit gewährleistet. Verhaltensnormen für Fremdfirmen werden in der Fremdfirmenrichtlinie festgehalten.

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.

Das Vergütungssystem der Rudolph Logistik Gruppe integriert bereits Nachhaltigkeitsaspekte und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Neben dem tariflich geregelten Gehalt können übertarifliche Zulagen und Leistungszulagen, wenn beispielweise neben den eigentlichen Tätigkeiten eine weitere Stelle übernommen oder begleitet wird, hinzukommen. Teil unseres Vergütungssystems sind außerdem die Prämien im Rahmen des implementierten Ideenmanagements, das Prämienystem für die Berufskraftfahrer und die finanzielle Unterstützung bei Weiterbildungen.

Im Rahmen des Ideenmanagements kann jeder Mitarbeiter Ideen zur kontinuierlichen Verbesserung der Rudolph Logistik Gruppe in unsere **Rudolph Logistik SchatzKiste (RLSK)** einreichen. Wir versuchen unsere Mitarbeiter zu einem aktiven Teil unserer Entwicklung zu machen und belohnen ihre Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung. Die Idee wird anhand von Kriterien (zum Beispiel Realisierbarkeit, nachhaltiger Nutzen etc.) einer Stufe zugeordnet. Es gibt vier verschiedene Stufen, die sich jeweils in der Höhe der Prämie unterscheiden. Weitere Informationen zum Ideenmanagement können unter Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“ nachgelesen werden.

Die Bewertung der eingegangenen Ideen und die Entscheidung, welche Prämie der/die Ideengeber/in erhält, wird durch einen Bewertungskreis durchgeführt. Es gibt neben dem zentralen Bewertungskreis, an dem zusätzlich ein Mitglied der Geschäftsführung teilnimmt, an jedem Standort einen lokalen Bewertungskreis, der sich aus der Standortleitung, dem Managementbeauftragten, einem Betriebsratsmitglied, einem Prozesseigner und ggf. Fachexperten zusammensetzt. Der Ablauf vom Eingang einer Idee bis zur Prämierung des Mitarbeiters (50 Tage ab Einreichung der Idee) ist prozessual festgelegt und ist für jeden Bewertungskreis bindend. Es ist vorgesehen, dass unser Fahrpersonal ab 2022 anhand eines neuen Prämien- Systems bewertet wird. Angedacht ist, das Fahrpersonal nach den Punkten Fahrverhalten, Kraftstoffverbräuche, Umgang mit dem Equipment und der Anwesenheitsquote zu bewerten.

Einmal im Jahr zahlt die Rudolph Logistik Gruppe eine Anwesenheitsprämie aus. Anfang des Jahres werden die Daten aus dem vergangenen Geschäftsjahr kontrolliert und die Prämienhöhe für das vergangene Jahr ausgezahlt. Je nachdem wie oft man abwesend war - ausgeschlossen sind Ausfälle durch Arbeitsunfälle - sinkt die Anwesenheitsprämie. Mithilfe dieser Prämie möchten wir unsere Mitarbeiter zusätzlich motivieren. Auch im Bereich der Ausbildung setzen wir die Anwesenheitsprämie ein. Die Zielerreichung zur Ausschüttung der Anwesenheitsprämie wird durch die zentrale Personalverwaltung überwacht.

Die Rudolph Logistik Gruppe unterstützt mit dem Weiterbildungsprogramm die Mitarbeiter sowohl finanziell als auch in der organisatorischen Abstimmung zwischen Ausbildung, Meister oder Studium und dem Arbeitsalltag. Mit der finanziellen Unterstützung möchten wir unsere Mitarbeiter motivieren, zusätzliche Abschlüsse, sofern diese im Bezug zum Arbeitsplatz stehen, zu erwerben. Weitere Informationen zu Weiterbildungen können unter dem Kriterium 16 „Qualifizierung“ nachgelesen werden.

Außerdem belohnen wir unsere Mitarbeiter für ihr Engagement mit Tank- oder Waren-Gutscheinen.

Zusätzlich besitzt die Rudolph Logistik Gruppe seit August 2017 im Rahmen des eingeführten Bonussystems einen Leistungslohn. Der Leistungslohn wurde bisher an einem der Standorte in Deutschland eingeführt und soll im Geschäftsjahr 2020 auf weitere Standorte übertragen werden. Wie das Leistungslohnmodell langfristig und nachweislich zu einer nachhaltigen Entwicklung beigetragen hat, wurde noch nicht untersucht. Der Leistungslohn hängt von Faktoren wie Krankenquote, Schadensquote, Auditergebnis/ 5S-Begehung und Produktivitätsermittlung des Standortes ab. Die Sollwerte werden individuell durch den Standort festgelegt und durch den Soll-Ist-Vergleich bewertet. Positive Abweichungen, die sich beispielsweise

im Bereich der Produktivität in der Einsparung von effektiven Mitarbeiterstunden zeigen, werden zu einem bestimmten Prozentsatz an die Mitarbeiter als Prämie ausgezahlt. 70% der Einsparung werden monatlich den einzelnen Mitarbeitern direkt zugerechnet. Die restlichen 30% laufen in einen jährlichen „Spar-Topf“ (pro Team), der am Ende des Jahres auf die Teammitglieder aufgeteilt wird. In diesem Anreizsystem spielt vor allem der Motivationsfaktor eine entscheidende Rolle. Das Team muss zusammen die geforderten Kennzahlen erreichen, um eine Prämie zu bekommen. Eine hohe Prämie ist vor allem durch die Einhaltung oder Verbesserung der Krankenquote gewährleistet. Die Wertschätzung im Allgemeinen zeigt unseren Mitarbeitern, dass gute Arbeitsleistungen entsprechend auch monetär honoriert werden. Dies erfolgt transparent und individuell auf Basis der jeweils geleisteten Arbeitsstunden, die jeder Mitarbeiter zur Erzielung dieser Arbeitsleistung beigetragen hat. Aufgrund von positiven Erfahrungen und einer positiven Entwicklung des im Rahmen eines Pilotprojekts eingeführten Leistungslohns starten wir mit den Vorbereitungen eines Roll-Outs auf weitere Standorte. Die Auszahlung der monatlichen Leistungsprämie erfolgt über die TicketPlusCard, mit der unsere Mitarbeiter ihr erspartes Guthaben an teilnehmenden Tankstellen und in (Online-) Shops ohne Verfallsdatum einlösen können.

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein weiterer Teil unserer Vergütungspolitik. 2020 nutzten deutschlandweit 554 Mitarbeiter das Angebot der Rudolph Logistik Zukunftsvorsorge (RLZ). Mehr Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge finden Sie unter dem Leistungsindikator GRI SRS – 102 – 35a.

Eine Evaluation der erreichten Nachhaltigkeitsziele der Geschäftsführung durch ein Kontrollorgan (Aufsichtsrat) besteht nicht. Die Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Rahmen der jährlichen Managementbewertung und im Geschäftsbericht, die durch die Geschäftsführung erstellt und freigegeben werden.

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.

Anstellungsprämien:

Bisher wurden keine Anstellungsprämien gezahlt. Die Rudolph Logistik Gruppe zahlt jedoch im Rahmen des Projekts „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ und „Auszubildende werben Auszubildende“ an die Mitarbeiter und Auszubildenden, dessen geworbene Freunde, Familienangehörige etc. mindestens über einen festgelegten Zeitraum (nach der Werbung) bei der Rudolph Logistik Gruppe beschäftigt waren, Prämien aus.

Rückforderungen:

Rückforderungen werden von der Rudolph Logistik Gruppe nicht nach Außen kommuniziert.

Abfindungen:

Abfindungen werden von der Rudolph Logistik Gruppe nicht in die Öffentlichkeit getragen.

Altersvorsorgeleistung:

Seit Ende 2016 bietet die Rudolph Logistik Gruppe die Rudolph Logistik Zukunftsvorsorge (RLZ) an, eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge ergänzend zu der gesetzlichen Rentenversicherung. Mit einer Verzinsung von 4,0% p.a. auf jeden Bruttobetrag und einer enormen Flexibilität hinsichtlich der Art der Beiträge (Einmalzahlung, monatlichen oder jährlichen Beträge) stellt die RLZ ein attraktives Angebot für alle Mitarbeiter dar.

Vorteile für unsere Mitarbeiter:

- hohe garantierte Verzinsung
- keine zusätzlichen Kosten
- hohe staatliche Förderung durch Bruttosparen
- monatliche, jährliche oder einmalige Beiträge
- Erhöhung, Reduzierung oder Unterbrechung flexibel wählbar
- kein Verlust bei Arbeitgeberwechsel
- hohe Sicherheit: gesetzlicher Insolvenzschutz
- Schutz vor Verwertung im Rahmen von „Hartz IV“

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe berichtet zu diesem Leistungsindikator nicht, da diese Daten für die Personengesellschaft nicht relevant sind.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe steht täglich mit verschiedenen Stakeholdern wie Lieferanten, Kunden, Versicherungen und Behörden, dem Staat, den eigenen Mitarbeitern, dem Betriebsrat und Führungskräften im Austausch. Die Kommunikation mit den Stakeholdern ist unterschiedlich. Je nach Bedarf wird zwischen dem telefonischen, schriftlichen oder persönlichen Kommunikationsweg entschieden und täglich, monatlich, jährlich oder bei Bedarf kommuniziert.

Die für die Rudolph Logistik Gruppe wichtigsten Anspruchsgruppen werden anhand einer Kontext- und Stakeholder- Analyse identifiziert, die jährlich durch Geschäftsführung überprüft und aktualisiert wird.

Die Kontext- und Stakeholder Analyse ist fester Bestandteil des Integrierten Managementsystems der Rudolph Logistik Gruppe und wird genutzt, um regelmäßige

bindende Verpflichtungen (Vertragserfüllung) zu identifizieren sowie die freiwilligen Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern festzulegen. Ferner wird in ihr die Art der Kommunikation und die regelmäßigen Aufgaben im Hinblick auf die Pflichterfüllung der Rudolph Logistik Gruppe festgelegt.

Zu den wesentlichen Stakeholdern zählen aufgrund unserer Funktion als Dienstleister Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Subunternehmer. Der kontinuierliche Kontakt wird mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten gehalten, wo hingegen ein eher bedarfsbedingter und sporadischer Kontakt bei den verschiedenen Versicherungen, Behörden, Feuerwehr, Banken und dem Staat festgestellt werden kann.

Ein kurzer Ausschnitt aus unserer Stakeholder-Analyse zeigt die wichtigsten Stakeholder und deren Ansprüche an das Unternehmen:

Stakeholder	Erwartungen	Kommunikationswege	Engagement/ Initiative
Mitarbeiter	Arbeits- und Gesundheitsschutz Arbeitsplatzsicherheit Tarifliche Entlohnung Arbeitnehmer – Arbeitgeber – Verhältnis Chancengleichheit	Shopfloor-Meetings Betriebsrat Betriebsversammlung Mitarbeiterjahresgespräche	Work – Life – Balance Betriebliches Gesundheitsmanagement Aus- & Weiterbildung Betriebliche Altersvorsorge
Kunden	Qualität der Prozesse und Dienstleistungen Liefersicherheit Nachhaltige und gesellschaftliche Verantwortung Faire Zusammenarbeit	Kundengespräche Kontinuierlicher Dialog Teilnahme an Messen und Veranstaltungen	Zertifikate Dienstleistungen Maßgeschneiderte Transport - & Lagerlogistik Erfahrungsaustausch
Lieferanten Dienstleister Partner	Pünktliche Bezahlung Partnerschaftliche Zusammenarbeit	Kontinuierlicher Dialog	Inforations- & Erfahrungsaustausch Gemeinsame Projektarbeit
Versicherungen Banken Behörden Kommunen Verbände	Sichere Kapitalanlage Einbindung in die Nachhaltigkeitsentwicklung der RLG Erarbeitung von neuen Konzepten	Kontinuierlicher Dialog	Erarbeitung von neuen Konzepten Projekte
Inhaber Geschäftsleitung	Nachhaltiges Wirtschaften Zielerreichung Wachstum in allen Bereichen	Persönlicher Kontakt Kontinuierlicher Dialog	Ausrichtung der Prozesse

Weitere Ansprüche und Erwartungen der Stakeholder und die entsprechenden Leistungen der RLG werden in dieser Kurzfassung nicht integriert, sind jedoch Bestandteil der ausführlichen Stakeholder-Analyse, die jährlich durch die

Geschäftsleitung angepasst wird. Jeder Standort besitzt die Möglichkeit, die zentrale Stakeholder-Analyse auf den Standort anzupassen und um weitere Aspekte zu ergänzen.

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.

Die wesentlichen Stakeholder und ihre Anliegen können der Kurzfassung der Stakeholder-Analyse entnommen werden. Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Stakeholdern und nehmen Wünsche und Anregungen auf. Der Wesentlichkeitsmatrix entsprechend analysieren wir die Anliegen der Stakeholder und setzen, soweit die Anliegen für die Rudolph Logistik Gruppe in sozialer, ökologischer oder ökonomischer Sicht eine positive Auswirkung haben, Maßnahmen zur Erfüllung der Anliegen durch. Stakeholder-Dialoge führt die Rudolph Logistik Gruppe beispielsweise mit Hilfe der zentralen Kundenzufriedenheitsanalyse durch. Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir ausgewählte Eigenschaften in Bezug auf die Kundenpräferenz überprüft. Im Ergebnis haben die Eigenschaften Zuverlässigkeit, Qualität und Liefertreue die höchste Bedeutung für unsere Kunden. Jedoch liegen alle bewerteten Eigenschaften in ihrer Wichtigkeit eng beieinander. Den Kunden wird darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, uns ihre individuellen Anliegen mitzuteilen. Das Ziel ist es, die Qualität unserer Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken. werden wir im Rahmen einer erneuten Kundenzufriedenheitsbefragung die Wirksamkeit dieser Maßnahmen prüfen und gewährleisten somit unseren Stakeholdern, dass uns ihre Anliegen wichtig sind und wir diese in unsere Entwicklung einbinden möchten.

Anliegen unserer Mitarbeiter sind wesentlich für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Unser Ideenmanagementsystem, die Rudolph Logistik SchatzKiste, bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Ideen zur Entwicklung des Unternehmens und der einzelnen Standorte einzureichen und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Das Ideenmanagement hat in der Rudolph Logistik Gruppe einen hohen Stellenwert. Die in den Schatzkisten gesammelten Ideen erachten wir als wertvoll und als Möglichkeit, eine starke Einbindung der Anliegen unserer Mitarbeiter in das Unternehmen zu gewährleisten. Die untenstehende Abbildung (Abb.10) zeigt die Anzahl der eingereichten, angenommen und umgesetzten Ideen für die Jahre 2018, 2019 und 2020, die im Rahmen der RLSK eingereicht wurden. Die Daten wurden für die vier Geschäftsfelder Automotive, Systemverkehre, Handelslogistik und Industrie sowie für den Zentralbereich erfasst.

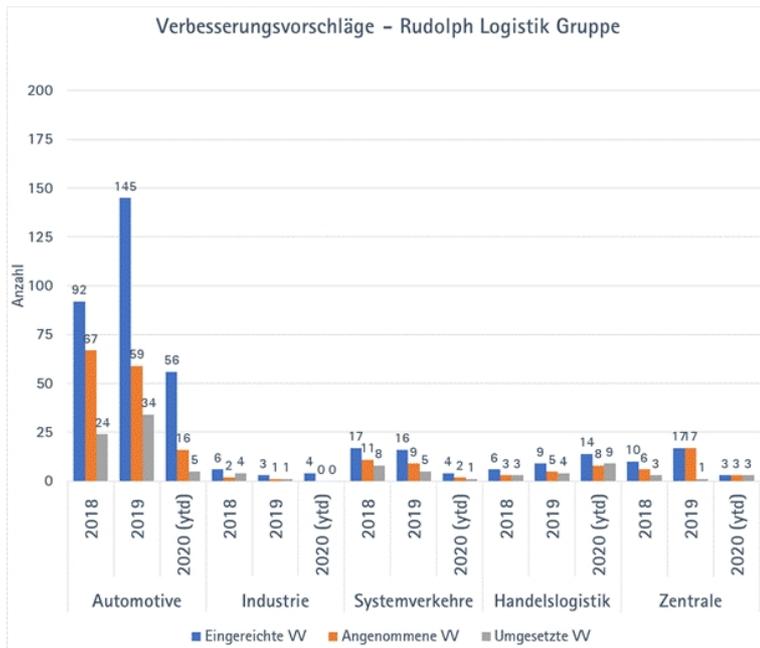


Abb.10 RLSK – Gesamtübersicht

Künftig sind weitere Stakeholder-Dialoge mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit und auch den Nachhaltigkeitsbericht geplant. Neben den Dialogen, in denen Anliegen der Stakeholder erfragt werden, verfasst die Rudolph Logistik Gruppe jährlich einen Geschäftsbericht, in dem Chancen und Risiken in Bezug auf unsere Stakeholder enthalten sind.

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.

Der Ausbau nachhaltiger Innovationen und Produkte findet im Rahmen des implementierten „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)“ statt.

Der Grundstein für unser Lean-Management wurde bereits vor Jahren mit Unterstützung des Fraunhofer Instituts gelegt. Darauf aufbauend entwickeln wir uns in der Unternehmensgruppe ständig weiter. Im Jahr 2017 eröffneten wir unser internes Trainingscenter, die Lean- und Lernwerkstatt. Hier finden fachübergreifende Schulungen statt. Mitarbeiter aus allen Standorten kommen zusammen und werden von erfahrenen Trainern in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Qualität, Lean Management und Soziales weitergebildet.

Sie lernen Verschwendungsarten in den Prozessen kennen und vermeiden. Unsere 1.000 qm große Lean- und Lernwerkstatt besteht aus einem Mini-Logistiklager, indem unsere wichtigsten Logistikprozesse vom Wareneingang über die Sequenzierung bis hin zum Warenausgang und dem Clearingprozess nachgestellt werden, Schulungsräumen und einem Informationsbereich, in dem unsere Mitarbeiter zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, Energieverbrauch und Umweltbelastung informiert und auf ein nachhaltiges Verhalten und Handeln aufmerksam gemacht werden. Der Lean- Gedanke spielt bei allen Schulungen in der Lean- und Lernwerkstatt eine entscheidende Rolle. Unsere Mitarbeiter lernen Verschwendungen im Prozess durch diverse Werkzeuge und Spiele zu erkennen und entwickeln im Rahmen der Trainings gemeinsam mit den Trainern Optimierungslösungen. Spezielle Schulungen für Führungskräfte beschäftigen sich mit dem Rollenverständnis einer Führungskraft im Lean-Management. Wie führt man durch Veränderungsprozesse? Wie funktioniert der Shopfloor und die damit verbundene tägliche Führung in der Halle? Warum helfen Methoden allein nicht weiter? Wie wichtig ist die Vorbildfunktion der Führungskraft? Die Teilnehmer erarbeiten die Antworten zu diesen und weiteren Fragen.

Sogenannte Lean-Lotsen unterstützen die operative Leitung in den Niederlassungen methodisch. Sie kennen das Shopfloor-System, Methoden zur Verbesserung und helfen mit, das Wissen darüber zu verbreiten. Diese Funktion wird seit 2020 ebenfalls in der Lean – und Lernwerkstatt ausgebildet. Im Rahmen des Ausbildungsstartes verbringen die neuen Auszubildenden der Rudolph Logistik Gruppe einen Tag in der Lean- und Lernwerkstatt und lernen Prozesse vom Wareneingang bis zum Warenausgang kennen und nehmen an einer anschließenden Informationsveranstaltung über das Thema Nachhaltigkeit teil. Mit unserer Lean- und Lernwerkstatt schaffen wir es, allen Mitarbeitern ein einheitliches Verständnis zu unseren Abläufen geben und unsere Mitarbeiter auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

Angehende FFZ-Bediener werden direkt vor Ort in den Hallen durch unsere internen FFZ- und Ladungssicherungs-Trainerpraktisch ausgebildet. Sowohl der Ein- und Auslagerprozess als auch die Be- und Entladung mit zugehöriger Ladungssicherung kann trainiert werden.

Wir wissen, dass Lean eine Frage von persönlicher Haltung und Unternehmenskultur ist. Daher ist es uns wichtig, nicht nur die Methoden, sondern auch die Einstellungen und Herangehensweisen der Menschen zu diskutieren, die im Lean-Prozess arbeiten. Lean beginnt im Kopf.

Die Aufgaben der LLW sind vielfältig, wobei mehrere Aspekte im Vordergrund stehen: Neue Mitarbeiter aus anderen Berufsgruppen erhalten durch simulierten Warenfluss im Trainingscenter einen Überblick über den Kern-Logistikprozess und ein Verständnis für die vor- und nachgelagerten Prozesse. Sie lernen dabei, wie wichtig und sinnvoll es ist, nach Standards zu arbeiten und dadurch Fehler zu vermeiden. Neben der Wissensvermittlung über die Prozesse liegt der Fokus auf der Ausbildung von Führungskräften und Lean-Lotsen als Multiplikatoren an den Standorten. So erreichen wir eine kontinuierliche Verbesserung in der ganzen Unternehmensgruppe.



Informationsbereich zum

Thema Umwelt und Energie in der LLW der RLG (Bild 1)



Informationsbereich zum Thema Umwelt und Energie in der LLW der RLG (Bild 2)

Das seit 2016 eingeführte Ideenmanagement bindet unsere Mitarbeiter aktiv in die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens ein. Jeder unserer Mitarbeiter hat die Möglichkeit neue Ideen und Innovationen in unsere Rudolph Logistik SchatzKiste (RLSK) einzureichen. Diese werden bewertet, geplant, umgesetzt und je nach Eingruppierung belohnt. Das Ideenmanagement stellt somit nicht nur eine Innovation, die zur nachhaltigen Entwicklung der Rudolph Logistik Gruppe beiträgt, dar, sondern auch ein Anreizsystem. Näheres dazu unter „Kriterium 8 – Anreizsysteme“.

Im Rahmen des Ideenmanagements wurden folgende Projekte und Innovationen in die Rudolph Logistik Gruppe implementiert: An einem Standort der Rudolph Logistik Gruppe wurde erkannt, dass die Benutzung von zwei Trafo-Stationen überflüssig ist und es für den Energieverbrauch nachhaltiger wäre, durch die Freischaltung eines

Trafos, die Benutzung auf eine Trafo-Station zu begrenzen. Durch Prüfungen des Verbrauches stellte man fest, dass 1,45 kWh/h, eingespart werden können. Durch die Umsetzung dieser Idee konnten wir uns nachhaltig im Bereich des Energieverbrauches entwickeln. Zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und deutlichen Reduzierung des Zeitaufwands für Regalprüfungen, wurde eine Elektronische Regalprüfung per MDE-Gerät eingeführt. In Echtzeit können bei Feststellung eines Mangels Maßnahmen zur Arbeitsschutzleistung eingeleitet werden. Somit gewährleisten wir Arbeitssicherheit in unseren Lagern und straffen den Prozess von der Mängelfeststellung bis zur Behebung der Probleme erheblich, was positive Auswirkungen auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter haben kann. Außerdem senken wir den Papierverbrauch, da die Regalprüfung elektronisch dokumentiert wird und auch die Unterlagen zu erledigten Reparaturen im Online-Archiv abgelegt werden. Zusätzlich werden Lageroptimierungen zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt. Beispielsweise wurden Rundspiegel an den Kreuzungen in den Lagerhallen eingebaut, um die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter zu verbessern. Mit dieser Umsetzung möchten wir Unfälle an Kreuzungen im Lager vermeiden. Arbeitsgestelle zur Arbeitsplatzverbesserung an Verpackungstischen oder die eingeführte visuelle Unterstützung durch zusätzliche Beleuchtung direkt am Sequenztisch garantieren nicht nur fehlerfreie und ordentliche Arbeit, sondern stellen die Gesundheit unserer Mitarbeiter sicher. Um die Kommunikation zwischen Staplerfahrern und LKW-Fahrern zu erleichtern und somit Unfälle vorzubeugen, wurden an einigen Standorten Pager eingeführt, die durch Lichtsignale den LKW-Fahrer benachrichtigen, sobald sich der Staplerfahrer von der Ladefläche des LKW entfernt und dieser für die Abfahrt bereit ist. Im Rahmen der Digitalisierung werden ebenso Verbesserungen an den Arbeitsplätzen und der Belastung der Umwelt umgesetzt. Beispielsweise entwickelte die Rudolph Logistik Gruppe zusammen mit den Mitarbeitern eine Verpackungs-App. Unsere Mitarbeiter nahmen aktiv an der Entwicklung der App teil, da wir vor allem nicht nur darauf fokussiert sind, dass wir unsere Prozesse qualitativ und zeitlich verbessern und optimieren und somit schlank halten, sondern unseren Mitarbeitern die Arbeitsplätze anpassen und somit die Belastung in Form von erschwerten Gegebenheiten am Arbeitsplatz und nicht richtig eingesetzten Hilfsmitteln, abnehmen. Zusätzlich senken wir dadurch unseren Papierverbrauch und leisten somit einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Die Einführung eines „papierlosen Büros“ setzen wir bereits punktuell um. Auch an den operativen Standorten versuchen wir in Form von Tablets, die beispielsweise zur Dokumentation von Schäden im Wareneingang verwendet werden, einen Beitrag zur Minimierung des Papierverbrauches zu leisten. Eine weitere Einführung, die zu erheblichen Einsparungen im Bereich der Energie führt, ist die Umstellung von Standardbatterien auf Tensor-Batterien bei den Staplern. Im Februar 2016 führten wir einen Testlauf durch und stellten fest, dass wir pro Stunde 17% - 18% an Energie einsparen können, wenn wir diese Umstellung durchführen (Abb. 6). Die Ladezeit der Batterien verkürzt sich um 46% und gewährleistet somit weitere Einsparungen (Abb. 7). Mittlerweile werden die Tensor-Batterien an mehreren Standorten verwendet.

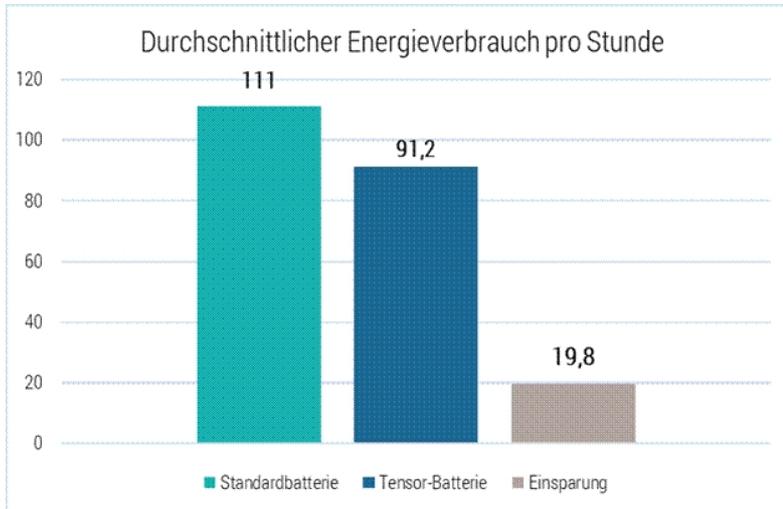


Abb. 6 Durchschnittlicher Energieverbrauch Standardbatterie vs. Tensor-Batterie

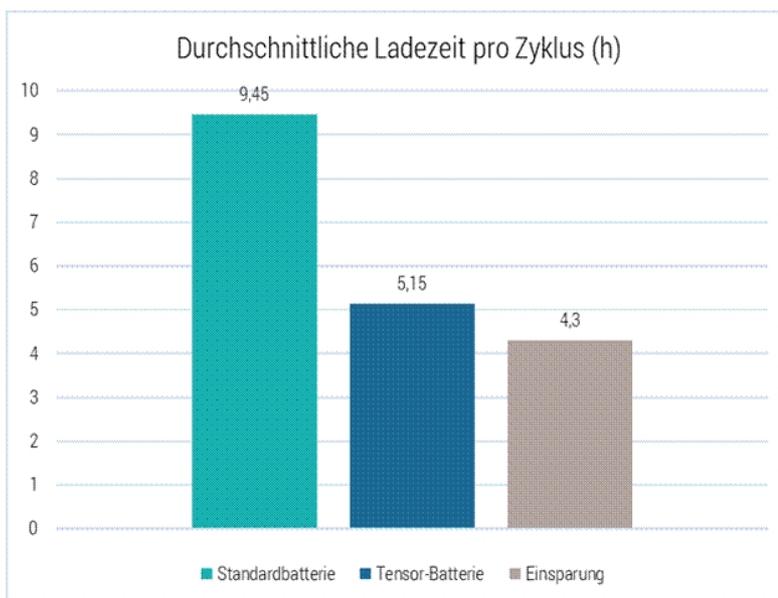


Abb. 7 Durchschnittliche Ladezeit Standardbatterie vs. Tensor-Batterie

Auch im Bereich unseres Fuhrparkmanagements achten wir auf einen nachhaltigen Einkauf unseres Fuhrparks. Deshalb setzen wir an einigen Standorten E-Autos für Kurzstrecken- Fahrten ein und testen bereits punktuell nachhaltige Antriebssysteme in Form von E-LKW und Wasserstoffstapler. Wir binden externe Partner (z. B. Lieferanten, Softwareentwickler, etc.) aktiv in unseren Innovationsprozess mit ein, um unseren Kunden und damit allgemein der Nachfrage des Marktes immer wieder gerecht werden zu können und bei aktuellen Entwicklungen (Automatisierung und Digitalisierung) wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auch unsere Kunden beteiligen sich aktiv an unserem Innovationsprozess. So haben wir an einem Standort in Großmehring gemeinsam mit dem Kunden sogenannte „Warenstülper“ (Überkartons) eingeführt, um verladene, meist nicht stapelbare Paletten-Ware übereinanderstellen zu können.

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)

Die Rudolph Logistik Gruppe hat keine nennenswerten Finanzanlagen, die in Bezug auf eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren relevant sind und kann daher nicht darüber berichten.

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.

Die Tätigkeiten der Rudolph Logistik Gruppe beeinflussen die Umwelt – dessen sind wir uns bewusst. Zur Definition der ökologischen Auswirkungen der einzelnen Standorte führen wir eine Umweltzustandsanalyse durch. Jeder Standort der Rudolph Logistik Gruppe hat Einfluss auf die Umwelt in seinem direkten Umfeld. Gleichzeitig beeinflussen die Umweltzustände unsere Standorte. Ziel der Umweltzustandsanalyse ist es, wie in der SWOT-Analyse die Standortstärken und -schwächen sowie externe Chancen und Gefahren aus der Zustandssituation zu identifizieren und zur Berücksichtigung in die Umweltaspekte einfließen zu lassen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Gebiete (Industrie-, Misch- oder Gewässerschutzgebiet) innerhalb derer sich der Standort befindet und die an ihn angrenzen. Zusätzlich sollen im Vorfeld in der Stakeholder Analyse die beeinflussten und Einfluss nehmenden Nachbarn im direkten Umweltauswirkungsumfeld identifiziert werden. Neben der Umweltzustandsanalyse wird eine Umweltaspekteermittlung durchgeführt. Hierbei werden die verschiedenen Umweltaspekte auf den Standort bezogen. Es erfolgt eine Analyse, aus der eine Bewertung resultiert, welche Relevanz der jeweilige Aspekt für den Standort hat und welche Chancen und Risiken bestehen. Zusätzlich werden die Aspekte hinsichtlich der drei Kriterien nach Vorgehen der ABC-Analyse priorisiert. Des Weiteren erstellen wir für die Standorte einen Umweltaspekte-Lebensweg (Abb.8). Der Lebensweg des jeweiligen Standortes der Rudolph Logistik wird aufgeteilt in einen indirekt beeinflussbaren Bereich und einen direkt beeinflussbaren Bereich. Anhand des Lebenswegs können wir feststellen, in welchen Bereichen wir direkten Einfluss nehmen und in welchen Bereichen wir ggf. durch Schnittstellenprozesse den Lebensweg unserer Dienstleistung beeinflussen können. Unsere Ausrichtung orientiert sich an den Zielsetzungen, die im Kriterium 3 benannt wurden. Um die ökologischen Auswirkungen stets im grünen Bereich zu halten, achten wir bereits beim Einkauf der Ressourcen auf eine energieeffiziente und schadstoffarme Wahl, in unseren Prozessen auf eine schlanke und nachhaltige Benutzung dieser Ressourcen und eine sorgfältige Entsorgung. Unsere Einkaufsrichtlinie ist unter Betrachtung der Umwelt-, Energie- und Arbeitssicherheit konzipiert. Bei der Beschaffung von Produkten, Maschinen und Anlagen, LKW und PKW, persönlicher Schutzausrüstung, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie der Beschaffung von Hard- und Software ist auf eine umweltfreundliche

Beschaffung zu achten.

Unter anderem werden folgende Kriterien bei der umweltverträglichen Beschaffung beachtet:

- hohe Gebrauchsdauer und Reparaturfreundlichkeit von Produkten
- schadstoffarme Herstellung
- ressourcenschonender Betrieb und Gebrauch
- Wiederverwertbarkeit und abfallarme Entsorgung
- kein Einsatz von Stoffen, die einem gesetzlichen Anwendungsverbot unterliegen
- Rechtskonformität der Lieferanten und Erfüllung rechtlicher Anforderungen.

In der Einkaufsrichtlinie werden für alle Arten von Beschaffungsmaterial einzelne Kriterien beschrieben, an denen sich die Beschaffung orientiert. Grundsätzlich sind für alle eingekauften Materialien die rechtlichen Anforderungen zu erfüllen. Zusätzlich zu den einzelnen Kriterien gibt es eine Vorauswahl an Energieverbrauchskennzeichnungen wie das EU-Energielabel, der Blaue Engel, die EURO-Blume und das TCO-Label, die bei der Auswahl der (Büro-)Geräte berücksichtigt werden sollen. In unseren täglichen Tätigkeiten wird auf eine effiziente und nachhaltige Nutzung der Ressourcen geachtet. Unsere Prozesse können nicht zu 100% umweltfreundlich gestaltet werden, jedoch richten wir unsere Prozesse so aus, dass die ökologische Auswirkung eine minimale Größe hat. Im Rahmen des ständigen Verbesserungsprozesses und in Verbindung mit den für das Geschäftsjahr geplanten KPI und Zielen halten wir unsere Prozesse schlank und versuchen eine nachhaltige Entwicklung in der Ressourcennutzung innerhalb unserer Prozesse zu entfalten. Bei der Entsorgung der entstandenen Abfälle achten wir auf eine umweltgerechte und ordnungsgemäße Entsorgung und arbeiten aus diesem Grund nur mit zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen. Zudem gibt es standortspezifische Abfallkataster, bei denen die Abfallart, der AVV-Schlüssel, der Sammelbehälter, der Bereitstellungsplatz und ggf. Besonderheiten und die Abfallmenge aufgelistet sind. Sollten Abweichungen bei der Entsorgung des Abfalls entstehen, wird der Umweltmanagementbeauftragte umgehend informiert, um Maßnahmen einleiten zu können.

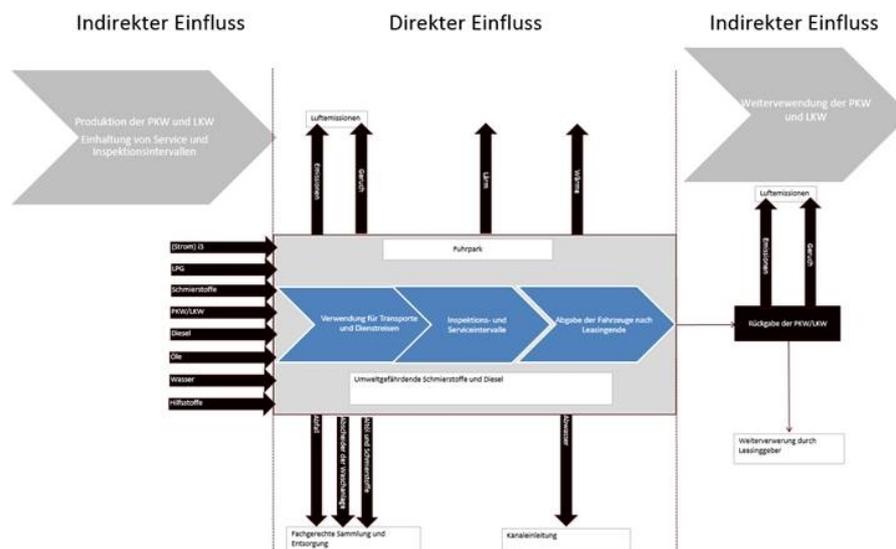


Abb.8 Lebensweg des Fuhrparks der RLG

Als Logistikdienstleister greift die Rudolph Logistik Gruppe nur auf eine beschränkte Anzahl an natürlichen Ressourcen zurück. Eine wesentliche Ressourcennutzung befindet sich im Bereich der Antriebsstoffe für die LKWs und PKWs. Die Rudolph Logistik Gruppe nutzt dieselbetriebene Fahrzeuge, dessen Verbräuche über das Fuhrparkmanagement abgedeckt werden (vgl. Kriterium 13). Weitere Ressourcen beschränken sich auf Strom/ Gas und Wasser, wobei Wasser nur für die Hygiene und Reinigung eingesetzt wird. Die Verbräuche werden intern getrackt (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-302-1).

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.

Die Umweltziele der Rudolph Logistik Gruppe sind im Kriterium 3 unter dem Thema Umwelt definiert und werden durch die Geschäftsführung vorgegeben und überwacht.

Zur Erreichung der Ziele werden beispielsweise folgende Maßnahmen umgesetzt: Jährlich bekommen unsere Mitarbeiter eine Grundlagenunterweisung. Diese enthält unter anderem die Themen Umwelt- und Energiemanagement. Im Rahmen der Unterweisung sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter zum Thema „Energie sparen und Umwelt schonen im Büro/Lager“. Durch ein nachhaltiges Verhalten unserer Mitarbeiter werden unnötige Verbräuche, zum Beispiel in Form von Papierverschwendung, dauerhaft angeschalteter Beleuchtung bei ausreichender natürlicher Helligkeit und nicht-nachhaltiger Fahrweise mit den Staplern, umgangen.

Neben der Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit den natürlichen Ressourcen setzt die Rudolph Logistik Gruppe immer stärker auf papierlose Büros. Auch im Lagerbereich arbeiten wir mit digitaler Unterstützung in Form von Tablets, einer Verpackungs-App und der elektronischen Regalprüfung (siehe Kriterium 10) und konnten dadurch den Papierverbrauch bereits drastisch senken. Durch eine energieeffiziente und umweltschonende Auswahl der (IT-) Geräte nach den Vorschriften der Einkaufsrichtlinie gewährleisten wir die Benutzung umweltschonender Geräte (mehr dazu unter Kapitel 11).

Mit dem eingeführten Prämiensystem für unsere LKW-Fahrer möchten wir durch eine nachhaltige Fahrweise den Dieserverbrauch minimieren. Zusätzlich werden punktuell E-Autos und E-LKW für Kurzstreckenfahrten eingesetzt und darüber hinaus mit der Erfüllung der aktuellen Abgasnorm, zurzeit die EURO-6-Norm, auf einen jungen

Fuhrpark geachtet. Der absolute Dieserverbrauch kann aufgrund schwankender Zahlen unseres Fuhrparks nur schwer reduziert werden, jedoch setzen wir uns dafür ein, dass der durchschnittliche Dieserverbrauch in l/100 km pro LKW reduziert wird. Dafür werden wir für die Dieserverbräuche die Kennzahl „durchschnittlicher Dieserverbrauch in l/100 km pro LKW“ einführen, um künftig unabhängig von der Größe des Fuhrparks eine vergleichbare Größe zu haben. Mit einem Anteil von rund 48% (2019) am gesamten Energieverbrauch sehen wir in diesem Bereich weiteres Optimierungspotenzial.

Neben dem Dieserverbrauch möchten wir vor allem unseren Stromverbrauch reduzieren. Eine Vergleichbarkeit der gesamten Energieverbräuche zum Vorjahr ist aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht zu dokumentieren. Aus diesem Grund soll in diesem Jahr anhand eines Standorts aufgezeigt werden, dass die Maßnahmen fortgesetzt wurden und auch Einsparungen realisiert werden konnten. Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird dieses Thema noch einmal aufgegriffen. Um den Stromverbrauch zu reduzieren wird vor allem die Beleuchtung in den Immobilien auf LED-Leuchten mit integrierter Tageslicht- und Bewegungssteuerung umgerüstet. Aber auch im Bereich unserer E-Stapler prüfen wir den Einsatz verschiedener Technologien. Erwähnenswert sind an dieser Stelle vor allem Tensor- sowie Lithium-Ionen-Batterien. Diese kommen an verschiedenen Standorten zum Einsatz. Neben den bereits erwähnten Maßnahmen zur Reduktion der Verbräuche und der CO₂-Emissionen, die auch in den kommenden Jahren weiterverfolgt werden, wird die RLG ab Frühsommer 2021 eine Photovoltaik-Anlage zur Versorgung der Zentrale und der angrenzenden Halle mit regenerativ erzeugtem Strom nutzen.

Die Reduzierung unseres Erdgasverbrauchs steht ebenfalls im Fokus. Aufgrund verschiedener Temperaturvorgaben (Gebäudetechnik, Kunden, Arbeitsstättenrichtlinie) ist unser Einfluss jedoch sehr gering. Aus diesem Grund konzentrieren sich die Maßnahmen an dieser Stelle auf neue Logistikimmobilien, bei denen zum Beispiel Schnellaufitore zum Einsatz kommen.

Um den Energieverbrauch weiterhin zu reduzieren bzw. möglichst gering zu halten setzt die Rudolph Logistik Gruppe unterschiedliche Maßnahmen um. Das Unternehmen hat Maßnahmen definiert, die sicherstellen, dass mindestens der sogenannte Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e. V. (DGNB) bei neuen Logistikimmobilien erfüllt wird. Zu den Vorgaben zählt u. a., dass die Immobilien mit einem hohen Anteil an Oberlichtern ausgestattet werden, mit dem Ziel, die benötigte künstliche Beleuchtung zu minimieren. Als zusätzliche Beleuchtung werden LED-Leuchten eingesetzt. Eine kontinuierliche Aufklärung (im Rahmen der Shopfloor-Kommunikation) und Sensibilisierung der Mitarbeiter zu umweltrelevanten Aspekten sollen dazu beitragen, umweltrelevante Vorfälle zu reduzieren. Eine sorgfältige Verhaltensweise im Lager und entsprechendes Notfall-Equipment (Auffangwannen, Bindemittel oder Notfallfässer) garantieren, dass keine Umweltschäden entstehen.

Darüber hinaus haben wir in unseren Logistikimmobilien das 5S-Prinzip eingeführt und durch Visualisierungen und Bodenmarkierungen die Unfälle im Lager durch gesonderte Wege für Besucher, Stapler, etc. minimiert.

Die Vorgesetzten und darüber hinaus jeder Mitarbeiter der Rudolph Logistik Gruppe tragen die Verantwortung, dass neue Mitarbeiter auf ein nachhaltiges und

umweltbewusstes Verhalten sensibilisiert werden.

Die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen zur Verbesserung unserer Umweltleistung wird durch die internen Auditoren der Abteilung Integrierte Managementsysteme geprüft. Unsere Auditoren sind nach den Regelwerken ISO 9001, 14001, 50001 und 45001 ausgebildet und zertifiziert und so unter anderem befähigt, die Verbesserung unserer Umweltleistung zu überprüfen. Die Abteilung Integrierte Managementsysteme berichtet direkt an die Geschäftsführung, die in den Kontrollprozess kontinuierlich miteinbezogen wird und bei Abweichungen direkt reagieren kann. Die aus den internen Audits resultierenden Maßnahmen werden zentral über einen Maßnahmenverfolgungsprozess nachverfolgt. Die auditierten Standorte melden Korrekturmaßnahmen inkl. Nachweise innerhalb der gesetzten Frist an die zentrale Abteilung Integrierte Managementsysteme. Dort überprüfen die internen Auditoren die umgesetzten Maßnahmen auf Wirksamkeit. In besonderen Fällen erfolgt die Wirksamkeitsüberprüfung gesondert auch vor Ort oder wird im Rahmen der nächsten Begehung, Audits o.Ä. mit auf die Agenda genommen. Der Stand der Maßnahmenverfolgung wird innerhalb der Abteilung IMS wöchentlich kommuniziert und an die Standorte separat weitergegeben. Die Kommunikation mit der Geschäftsleitung ist in geregelten Abständen durch einen internen Prozess sichergestellt.

Die Prozesse der Rudolph Logistik Gruppe als Logistikdienstleister sind vor allem aufgrund hoher Transportaufkommen im Bereich der Emissionen und Dieselverbräuche umweltschädlich. Zudem besteht das Risiko, dass umweltrelevante Vorfälle wie Ölaustritt auf der Straße oder die Beschädigung von Batterie-Ladestationen in den Lägern auftreten. Mit Hilfe des etablierten Umweltmanagementsystems, den dazugehörigen Meldungen von Vorfällen und Ursachenanalysen sowie den Korrekturmaßnahmen für eine nachhaltige Vorbeugung eines erneuten Vorfalls ist die Rudolph Logistik Gruppe bestrebt, ihre direkt beeinflussbaren Umweltaspekte zu bewerten und somit Umweltrisiken zu minimieren. Weitere erheblichen Risiken konnten im Rahmen des Risikomanagements nicht festgestellt werden.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe ist kein produzierendes Unternehmen und setzt somit keine Materialien ein. Mithilfe unserer Einkaufsrichtlinie stellen wir sicher, dass unsere eingesetzten Lieferanten unsere Nachhaltigkeitsanforderungen beachten und einen

hohen Wert auf eine nachhaltige Entwicklung legen.

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.

Im Jahr 2020 hatte die Rudolph Logistik Gruppe einen gesamten Energieverbrauch von 31.702.850 kWh (Vorjahr: 32.779.280 kWh). Der Stromverbrauch lag bei 13.871.420 kWh (Vorjahr: 14.823.594 kWh). Der Anteil der erneuerbaren Energien im verwendeten Strommix lag bei den Standorten, die unter den geschlossenen Rahmenvertrag fallen, bei rund 62% (Vorjahr: 56%). Für unsere Lieferstellen in Österreich wird Strom aus 100% regenerativen Quellen bezogen. Weiterhin wurden 17.831.430 kWh Erdgas verbraucht (Vorjahr: 17.955.686 kWh). Einen Verbrauch in den Bereichen Kühlenergie und Dampf hat die Rudolph Logistik Gruppe nicht.

Die Rudolph Logistik Gruppe verkauft weder Strom noch Heiz- oder Kühlenergie. Die Gaszählerstände werden in regelmäßigen Abständen in Kubikmetern erfasst und über den Faktor des Vorjahres (Faktor ergibt sich aus dem Brennwert und der Zustandszahl, variiert je nach Lieferstelle zwischen 10 und 11,3) hochgerechnet.

Hierdurch wird auch für die Standorte mit einer SLP-Lieferstelle, die nur einmal im Jahr abgerechnet werden, ein monatliches Verbrauchs- und Kostenmonitoring betrieben. Am Ende des Jahres erhalten wir eine Abschlussrechnung und damit den tatsächlichen Verbrauch. Dieser kann je nach tatsächlichem Brennwert und Zustandszahl leicht vom ermittelten Verbrauch abweichen. Auch ist zu beachten, dass die Zählerstände am ersten Arbeitstag eines Monats abgelesen werden. Somit kann es auch an dieser Stelle zu kleinen Differenzen zwischen Abrechnungsdatum (31.12.20xx) und Ablesedatum (z. B. 02.01.20xx) kommen. Für die Dokumentation und Überwachung der Daten im Rahmen des Energiemanagementsystems wird ein nach ISO 50001 konformes Energiemonitoringprogramm verwendet. In die Berechnungen für das Vorjahr (2019) fließen nur die Standorte ein, die seit 2015 nach ISO 50001 zertifiziert sind. Zu bemerken ist, dass ein Vergleich zum Vorjahr nicht korrekt durchgeführt werden kann, da unterschiedliche Faktoren auf den Verbrauch und die energetische Leistung einwirken. Eine klare Abbildung und Abgrenzung zum Vorjahr sind nicht vollumfänglich möglich.

Stromverbrauch der Rudolph Logistik Gruppe in kWh anhand von folgenden Standorten:

Bezug	Verbrauch 2019 (kWh)	Anzahl Lieferstellen 2019	Verbrauch 2020 (kWh)	Anzahl Lieferstellen 2020
Deutschland (Rahmenvertrag)	13.081.149	61	10.891.216	56
Deutschland (Rest)	1.444.678	5	990.481	4
Österreich	119.965	1	122.703	3
Ungarn	1.971.527	4	1.867.020	4

Gasverbrauch der Rudolph Logistik Gruppe in kWh anhand von folgenden Standorten:

Bezug	Verbrauch 2019 (kWh)	Anzahl Lieferstellen 2019	Verbrauch 2020 (kWh)	Anzahl Lieferstellen 2020
Deutschland (Rahmenvertrag)	15.918.396	46	14.465.750	44
Deutschland (Rest)	1.734.933	2	1.089.642	2
Österreich	180.234	1	253.378	3
Ungarn	1.781.069	4	2.022.660	4

Neben den in der Tabelle aufgeführten Standorten, sind auch unsere Standorte in Portugal und Luxemburg nach ISO 50001:2018 zertifiziert. Die Verbräuche an beiden Standorten sind jedoch sehr gering und finden in diesem Bericht deshalb keine weitere

Beachtung.

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.

Eine Vergleichbarkeit der gesamten Energieverbräuche zum Vorjahr ist aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht zu dokumentieren. Aus diesem Grund soll in diesem Jahr anhand eines Standorts aufgezeigt werden, dass die Maßnahmen fortgesetzt wurden und auch Einsparungen realisiert werden konnten. Am Standort „Lorsch BA3“ konnte der spezifische Stromverbrauch in kWh pro bewegte Palette in Stück (Stk.) im Vergleich zum Jahr 2019 um 22,23 % reduziert werden. Die Reduzierung ergibt sich aus der Umrüstung der Beleuchtungsanlage auf eine intelligent gesteuerte LED-Beleuchtung. Mit der Bezugsgröße „bewegte Palette in Stk.“ wird die zum Teil reduzierte Auftragslage (bedingt durch die Corona-Pandemie) bei der Darstellung der Kennzahl berücksichtigt, und es treten keine Reduzierungen nur aufgrund eines geringeren Auftragsvolumens auf. Die Gasverbräuche werden weiterhin erfasst, jedoch wird die Kennzahl aufgrund fehlender beziehungsweise lediglich sehr geringer Einflussmöglichkeiten in diesem Bereich seit 2019 nicht mehr weitergeführt.

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
Gesamt Volumens 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.

Der Wasserverbrauch der Rudolph Logistik Gruppe wird pro Standort nachverfolgt. Eine Übersicht der gesamten Verbräuche ist aufgrund unterschiedlicher Bedingungen, Kundenanforderungen sowie einigen Inhouse-Standorten, deren Verbräuche nicht über die Rudolph Logistik Gruppe laufen, nicht zielführend. Jeder Standort ist dafür verantwortlich, den Wasserverbrauch auf das Minimum zu begrenzen sowie den nachhaltigen Umgang mit Wasser sicherzustellen. Im Rahmen einer jährlichen Unterweisung im Bereich „Energie und Umwelt“ werden alle Mitarbeiter auf die möglichen Einsparpotentiale und die dazugehörigen Verbesserungsmaßnahmen hingewiesen und auf die positiven Auswirkungen eines nachhaltigen Verhaltens aufmerksam gemacht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

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

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Auszug aus dem Abfallkataster - Gefährliche Abfälle

Art	AVV Nr.	Verwertet/ Beseitigt
Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis (Altöl)	130205	Verwertet
feste Abfälle aus Sandfanganlagen und Öl-/ Wasserabscheidern	130501	Beseitigt
Schlämme aus Öl-/ Wasserabscheidern	130502	Beseitigt
Abfallgemische aus Sandfanganlagen und Öl-/ Wasserabscheidern	130508	Beseitigt
Aufsaug- und Filtermaterialien (einschl. Ölfilter a. n. g.), Wischtücher und Schutzkleidung, die durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	150202	Verwertet
Ölfilter	160107	Beseitigt
Bleibatterien	160601	Verwertet
Leuchtstoffröhren	200121	Beseitigt

Die Abfalldaten werden von jedem Standort separat gepflegt und dokumentiert.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für das Klima und die damit verbundenen Emissionen bewusst. Als Logistikdienstleister wissen wir, dass der Großteil der CO₂-Emissionen bei der Bereitstellung der Dienstleistungen entsteht.

Emissionen zu vermeiden ist der erste Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Aus diesem Grund haben wir die Reduzierung des Energieverbrauchs in Form von Strom-, Gas- und Dieserverbrauch in unsere Nachhaltigkeitsziele eingebunden. Vor allem der Dieserverbrauch spielt eine wesentliche Rolle in den Energiekennzahlen. Im Hinblick auf die hohen Stromverbräuche spielt auch der verwendete Strommix des Energieversorgers eine wichtige Rolle. Der zweite Baustein ist, dass wir aktiv daran arbeiten den CO₂-Ausstoß zu kompensieren. Dafür investieren wir in ein nachhaltiges Aufforstungs- und Waldschutzprojekt. Unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten wir im Rahmen der „Welt Wald Klima Initiative“ und des Wiederaufforstungsprojektes „Tropical Mix“.

[CO2OL „Tropical Mix“](#) erfüllt den [Gold Standard®](#), den höchsten Qualitätsstandard bei Kompensationsprojekten. Aber neben der Vermeidung von CO₂

trägt das Projekt auch zu einer nachhaltigen ökologischen und sozialen Entwicklung bei. Entwickelt wurde der Gold Standard unter der Federführung des WWF und unter Mitwirkung des Bundesumweltministeriums. Seit 2015 beteiligt sich das Unternehmen an dem Carbon Disclosure Project und sieht in diesem Rahmen hohe Entwicklungspotenziale. Die Rudolph Logistik Gruppe bilanziert ihre Treibhausgasemissionen nach den Grundsätzen des Greenhouse Gas Protokolls (nach Scope 1,2 und 3). Da wir in diesem Bereich ein hohes Optimierungspotenzial sehen,

liegt unsere Aufgabe darin, die Datenerhebung und Berichterstattung der CO₂-relevante Emissionen langfristig zu entwickeln. Emissionen erheben wir anhand des Strom-, Gas- und Dieserverbrauchs. Die Verbräuche werden anhand monatlicher oder jährlicher Rechnungen dokumentiert. Künftig ist geplant, dass gruppenweit eine gesamte Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgt. Bisher wird teilweise Strom aus erneuerbaren Energiequellen genutzt, zukünftig ist geplant, die Stromnutzung auf 100 % Öko-Strom umzustellen. Hinsichtlich des Dieserverbrauchs haben wir mit der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts eine vergleichbare Einheit im Dieserverbrauch eingeführt, so dass wir unsere Entwicklung in diesem Bereich kontrollieren zu können. Künftig werden wir anhand dieser Kennzahl die Entwicklung des Dieserverbrauchs steuern.

Durchschnittlicher Dieserverbrauch in l/100 km pro LKW

Beschreibung	2017	2018	2019	2020
Gefahrene km LKW	2.769.324,00	5.519.211,10	16.074.699,30	23.604.166,00
Anzahl LKW	66	102	192	200
Dieserverbrauch LKW gesamt	606.155,92	1.406.194,12	6.307.722,17	6.913.660,37
Durchschnittlicher Dieserverbrauch in l pro LKW	9.184,18	13.786,22	32.852,72	34.568,30
Durchschnittlich gefahrene Km pro LKW	41.959,45	54.109,91	83.722,39	118.020,83
Durchschnittlicher Dieserverbrauch in l/100 km pro LKW	21,89	25,48	39,24	29,29*

nationaler Wert; der internationale Wert liegt bei 27,61 l/100 km pro LKW

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.

Die direkten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) der Rudolph Logistik Gruppe kommen durch den Transport und den damit verbundenen Dieserverbrauch zustande. Die Werte wurden mit einem CO₂-Rechner berechnet.

CO₂-Emissionen (Diesel):

Beschreibung	2017	2018	2019	2020
Anzahl der Fahrzeuge	66,00	102,00	192,00	200,00
durchschnittliche Jahreslaufleistung pro Jahr/Fahrzeug (in km)	41.959,45	54.109,91	83.722,39	118.020,83
durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch pro 100 km (in l)	21,89	25,48	39,24	29,29
CO ₂ Ausstoß pro 100 km (in kg)	57,57	67,01	103,20	77,03
CO ₂ Ausstoß pro Jahr/Fahrzeug (in kg)	24.156,35	36.260,35	86.402,51	90.914,63
CO ₂ Ausstoß gesamt pro Jahr (in kg)	1.594.319,04	3.698.555,63	16.589.282,14	18.182.926,38

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.

In die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen der Rudolph Logistik Gruppe fließen die Gas- und Stromverbräuche der Rudolph Logistik Gruppe. Da für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe kein exakter Wert aufgrund von Inhouse-Standorten und den internationalen Standorten ermittelt werden kann, wird zu diesem Kriterium nicht weiter kommuniziert. Der Strom- und Gasverbrauch wurde unter dem Leistungsindikator GRI SRS-302-1 (siehe G4-EN3) kommuniziert.

Die Rudolph Logistik Gruppe bilanziert ihre Treibhausgasemissionen nach den Grundsätzen des Greenhouse Gas Protokolls (nach Scope 1, 2 und 3). Da wir in diesem Bereich ein hohes Optimierungspotenzial sehen, sehen wir unsere Aufgabe darin, die Datenerhebung und Berichterstattung der CO₂-relevanten Emissionen langfristig zu entwickeln. Emissionen erheben wir anhand des Strom-, Gas- und Dieserverbrauchs. Die Verbräuche werden anhand monatlicher oder jährlicher Rechnungen dokumentiert. Künftig ist geplant, dass gruppenweit eine

Gesamtberechnung der CO₂-Emissionen erfolgt. Neben den bereits erwähnten Maßnahmen zur Reduktion der Verbräuche und der CO₂-Emissionen, die auch in den kommenden Jahren weiterverfolgt werden, wird die RLG ab Frühjahr 2021 eine Photovoltaik-Anlage zur Versorgung der Zentrale und der angrenzenden Halle mit regenerativ erzeugtem Strom nutzen. Weitere Informationen werden im Bericht 2021 kommuniziert.

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.

Emissionen aus dem Bereich Scope 3 werden von der Rudolph Logistik Gruppe nicht ermittelt, da es eine Vielzahl an unterschiedlichen Kunden gibt. Der Ressourceneinsatz für den anfallenden hohen Aufwand ist aus Sicht eines Logistikdienstleisters nicht nachhaltig und ist keine bindende Anforderung.

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.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1 und Leistungsindikator GRI SRS-305-2.

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.

Motivierte und zufriedene Mitarbeiter sind das Fundament für ein erfolgreiches Unternehmen sowohl in sozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Die Rudolph Logistik Gruppe ist national und auch international tätig. Alle Standorte der Rudolph Logistik Gruppe sind auf unserer Homepage aufgelistet.

An jedem unserer Standorte halten wir uns an die nationalen und internationalen Gesetze. In Deutschland unterliegen wir der deutschen Gesetzgebung und den Tarifvereinbarungen. Die Rudolph Logistik Gruppe begrüßt den seit 2014 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn und weitere Regelungen, die durch den deutschen Gesetzgeber festgeschrieben worden sind. Wir halten den Mindestlohn für alle Mitarbeiter ein und binden unsere Partner und Subunternehmen vertraglich an die Einhaltung des Mindestlohns. Durch die Zusammenarbeit mit Großkunden legen wir hohen Wert auf Einhaltung von Richtlinien und Gesetzen. Ab 2019 werden stichprobenartig Subunternehmer unter anderen auf die Einhaltung des Mindestlohns und darüber hinaus auf eine nachhaltige und mitarbeiterfreundliche Arbeitsumgebung geprüft. So können wir sicherzustellen, dass auch unsere Partner die deutschen Standards Regelungen einhalten. Weitere Regelungen werden im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern vertraglich festgehalten. Die Rudolph Logistik Gruppe möchte Partner langfristig binden und eine faire Geschäftsbeziehung pflegen. Eine Zusammenarbeit mit uns kommt erst dann zustande, wenn die sozialen und tariflichen Standards beidseitig zugestimmt und eingehalten und im besten Fall über Rahmenverträge fixiert werden. Daher stehen wir mit unseren Partnern in unmittelbarem Kontakt und sprechen Themen bezüglich der Rechte unserer Arbeitnehmer und der der Partner offen an. Neben den bereits vorhandenen Subunternehmeraudits nach dem IKEA I-WAY-Standard wurde im Jahr 2020 die Einführung weiterer Subunternehmer-/ Lieferantenaudits mit dem Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Compliance in Betracht gezogen. Das Subunternehmer-Auditsystem soll nach einem eigenen Standard aufgebaut werden. Alle wesentlichen Nachhaltigkeits- und Complianceanforderungen sollen über das Audit abgedeckt werden und zu einem positiven Beitrag in Richtung einer nachhaltigen Lieferkette führen. Ziel ist es, dass Nachhaltigkeitsaspekte vor allem in Bezug auf Mitarbeiter und Umwelt kontrolliert und damit eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftsbeziehung etabliert werden kann. Intern wird die Einhaltung der Arbeits- und

Sozialstandards über die Personalprozesse und internen Audits abgedeckt, kontrolliert und eine Maßnahmenverfolgung eingeleitet.

Als Arbeitgeber sind wir nach dem deutschen Gesetz verpflichtet, unsere Mitarbeiter gleichwertig zu behandeln und entlohnen. Durch die tariflichen Festlegungen garantieren wir eine gerechte Entlohnung unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion. Außerdem werden unsere Mitarbeiter durch gesetzlich geregelte Ansprechpersonen, wie zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung, Diskriminierungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat und Jugend- und Ausbildungsvertretung etc., vertreten. Wir kommen unserer Verpflichtung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, nach. Dieses wird durch unsere Fachabteilung in enger Zusammenarbeit mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit deutschlandweit begleitet. Weitere Themen werden nach den gesetzlichen Regelungen gehandhabt:

- Geregelt Arbeitszeiten
- Pausenzeiten
- Besondere Rechte für Minderjährige hinsichtlich der Arbeits-/ Pausenzeit etc.
- Tarifliche Entlohnung
- Entlohnung der Überstunden
- Urlaubsanspruch
- Rechte bei Krankheit und Abwesenheit
- Mutterschutz
- Probezeit
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

An unseren internationalen Standorten halten wir uns ebenso wie in Deutschland an die nationalen und internationalen Gesetze. Einige Regelungen sind im Ausland vergleichbar mit denen in Deutschland. Beispiele sind Tarifverhandlungen sowie vertraglich geregelte Arbeitszeiten und Kündigungsfristen. Primär werden die internationalen Standards umgesetzt. Dabei sind wir stets bestrebt, unseren deutschen Standard so weit wie möglich zu etablieren und zu unserer nachhaltigen Entwicklung weltweit beizutragen.

Die Geschäftsführung der Rudolph Logistik Gruppe ist dank flacher Hierarchie-Ebenen im Unternehmen aktiv von der Vorgabe und Ausrichtung der Richtlinie und Strategie bis hin zur Umsetzung eingebunden. Durch regelmäßige Geschäftsleitungssitzungen, die bis zur Ebene der lokalen Niederlassungsleitungen besetzt sind, werden Verstöße oder Änderungen direkt thematisiert und umgesetzt. Ein Revisionsplan, der durch die interne Revision geführt und regelmäßig mit der Geschäftsführung abgestimmt wurde, wurde im Zuge einer Umstrukturierung in der Organisation aufgehoben. Die Prozesse der Abteilung „Interne Revision“ wurden unternehmensintern neu zugeordnet und werden künftig über das neu eingeführte Compliance Management System abgedeckt.

Als wesentliches Risiko ist die tagaktuelle Überwachung der Rechtskonformität an den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe identifiziert worden. Mit der Einführung eines gruppenweiten Legal- Compliance- Managementsystems können Risiken eines Verstoßes gegen die Strategie und Richtlinien minimiert werden.

Zur Überwachung und zur Feststellung, ob Anpassungen an den bestehenden Richtlinien und der Strategie vorgenommen werden müssen, verfügt jeder Standort

über ein lokales Rechtskataster, das mit einem transparenten Delegationssystem verknüpft ist. Über den sogenannten GEORG- Compliance-Manager können die Leitungsfunktionen täglich den Compliance-Status abrufen, werden bei Änderungen direkt informiert und erhalten konkrete Handlungsempfehlungen. Der Status der offenen Aufgaben im GEORG-Compliance-Manager kann jederzeit durch die Geschäftsführung abgerufen werden.

Neben der Einhaltung von Gesetzen und Pflichten, erkennen wir die Wichtigkeit der sozialen Verantwortung und Einbindung unserer Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter haben aus Sicht der Rudolph Logistik Gruppe neben den gesetzlichen Bestimmungen ein Recht auf Beteiligung an der Mitarbeiter- und Unternehmensentwicklung. Bevor das Ideenmanagement 2016 in der Rudolph Logistik Gruppe etabliert wurde, gab es das Beschwerdemanagement, welches unsere Mitarbeiter nutzen konnten, um Feedback „bottom up“ an die Führungskräfte weiter zu geben. 2016 haben wir das Ideenmanagement mit dem Ziel einer aktiven Beteiligung der Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung aufgesetzt. Mit der Einführung des Ideenmanagements, der Rudolph Logistik Schatzkiste, stellen wir fest, dass unsere Mitarbeiter das Angebot wahrnehmen und immer wieder neue Ideen zur Verbesserung der Prozesse und der Leistung hinsichtlich der Nachhaltigkeit einreichen. Ein internationaler Standort hat ein solches System ebenfalls langfristig eingebunden.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Mitbestimmung der Mitarbeiter hat bei der Rudolph Logistik Gruppe einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund werden nahezu alle unsere Mitarbeiter, unabhängig davon, ob sie gewerbliche oder kaufmännische Mitarbeiter sind, durch den Betriebsrat vertreten. Für die jungen Mitarbeiter, insbesondere die Auszubildenden, gibt es die Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV). Die JAV vertritt alle Auszubildenden, Jugendlichen und Mitarbeiter unter 25 Jahren. Sie nimmt alle zwei Wochen an einer Betriebsratssitzung teil und hat Mitspracherecht, wenn es um junge Mitarbeiter oder Auszubildenden geht. Jedem Mitarbeiter wird somit die Möglichkeit gegeben, Probleme anzusprechen und diese zusammen mit der JAV und ggf. dem Betriebsrat und der Ausbildungsleitung zu beheben. In unseren Compliance-Richtlinien halten wir die wichtigsten Punkte zum Umgang mit und zwischen den Mitarbeitern fest. Für unseren Unternehmenserfolg erachten wir die Förderung von Vielfalt im Hinblick auf das Personal als sehr wichtig. Aus diesem Grund gewährleisten wir jedem Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlichen oder geistigen Einschränkungen, sexueller Identität oder Religion einen angepassten und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Wir halten die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in allen Phasen der Arbeitsverhältnisse ein. Dies wird durch entsprechende Verfahrensanweisungen sowie durch die permanente

Kontrolle des AGG-Beauftragten und der Arbeitnehmervertretung sichergestellt. Die implementierte vielfältige Mitarbeiterstruktur zeigt sich an folgenden Aspekten:

Geschlecht

Die Rudolph Logistik Gruppe hat ca. 3022 Mitarbeiter in Deutschland, davon sind ca. 26% Frauen und 74% Männer. Der Anteil der Frauen auf Niederlassungs- und Betriebsleitererebene beträgt ca. 18%. Wir verpflichten uns alle Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht gleich zu behandeln (Weiterbildung etc.) und werden auch die daraus folgende gleichwertige Vergütung weiterhin beibehalten. Eine Gleichbehandlung der Geschlechter in unserem Bewerbungsverfahren und bei der Einstellung ist jederzeit gewährleistet.

Herkunft und Religion

Im Jahr 2020 sind an den deutschen Standorten der Rudolph Logistik Gruppe ca. 23,7% Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt. Die Wertschätzung der kulturellen Vielfalt steht für die Rudolph Logistik Gruppe, die mit 15 Betriebsstätten an neun internationalen Standorten arbeitet, im Fokus. Diskriminierungsfreie Arbeitsplätze sehen wir als wichtigsten Baustein für das Wohlbefinden aller Mitarbeiter an. Daher ermöglichen wir jedem Mitarbeiter die freie Entfaltung im Unternehmen und am Arbeitsplatz und gehen auf Problematiken ein. Eine Mitarbeiterin ist neben ihren täglichen Aufgaben als Diskriminierungsbeauftragte tätig und musste bisher keine Diskriminierungsfälle bearbeiten. Der Betriebsrat und die JAV stehen den Mitarbeitern als erste Ansprechpartner zur Verfügung. Kleinere Problematiken lassen oft auf dieser Ebene durch Gespräche lösen.

Behinderung

In Deutschland haben ca. 6% der Beschäftigten eine Schwerbehinderung. Wir gewährleisten, dass auch die Mitarbeiter mit Behinderung in unserem Unternehmen Gleichberechtigung erfahren. Dazu gehören behindertengerechte Arbeitsplätze und Arbeitsgebiete. Gleichbehandlung im Bereich der Vergütung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind für uns selbstverständlich. Unsere Mitarbeiter werden durch die Schwerbehindertenvertretung vertreten und können sich jederzeit an diese wenden.

Alter

Aufgrund der benötigten Erfahrung im Logistikbereich liegt die Dominanz bei den erfahrenen und älteren Beschäftigten. Vorsorge um den Nachwuchs sieht die Rudolph Logistik Gruppe jedoch als notwendig an. Daher bieten wir jedes Jahr ca. acht verschiedene Ausbildungsberufe sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich an und bilden junge und potenzielle Führungskräfte aus. Jährlich haben wir ca. 72 Auszubildende an den Standorten in Deutschland. Seit einigen Jahren bietet die Rudolph Logistik Gruppe in Kooperation mit einer deutschen Hochschule in Hessen das Duale Studium „B.A. Logistikmanagement“ an. Wir erhoffen uns, uns auch weiterhin im Ausbildungsbereich weiter entwickeln zu können und erfolgreich ausgebildetes und junges Personal vertrauensvoll an unser Unternehmen zu binden. Die Zusammenarbeit verschiedener Generationen ist am Arbeitsplatz notwendig und wird nicht nur in der Ausbildung umgesetzt. Die generationenübergreifende Wissensvermittlung und Wertschätzung aller Generationen ist für das Unternehmen äußerst wichtig. Führungskräfte und Mitarbeiter werden im Hinblick auf die Wissensvermittlung im Rahmen der Personalentwicklung geschult. Weitere Informationen können unter Kriterium 16 entnommen werden.

Neben der Anerkennung aller Mitarbeiter und der Gewährleistung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze versprechen wir allen Mitarbeitern die gleichen Chancen beispielsweise im Hinblick auf die Weiterbildung oder das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Ein attraktives und faires Arbeitsumfeld ist für die Rudolph Logistik Gruppe ein weiterer Baustein, um zufriedene und motivierte Mitarbeiter weiterhin zu beschäftigen. Eine gerechte Entlohnung sowie Leistungszulagen, Prämien und übertarifliche Zulagen bei beispielsweise zusätzlichen Schichten oder nützliche Verbesserungsvorschlägen im Rahmen des Ideenmanagements (**Rudolph Logistik Schatz Kiste**) gehören zu unseren Initiativen. Außerdem arbeiten wir daran, die Arbeitsbedingungen an unsere Mitarbeiter individuell anzupassen, damit unsere Mitarbeiter eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben herstellen können. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie erklären wir uns verantwortlich für die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter und bieten in diesem Rahmen verschiedene Arbeitszeitmodelle wie Vollzeit, Teilzeit, Homeoffice etc. an. Auch im Hinblick auf unsere dual Studierenden ermöglichen wir ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Studium. Beispielsweise organisieren wir die Einteilung der Praxis- und Studienphasen für die Studierenden so, dass ausreichend Zeit für ihr Studium und den damit verbundenen Aufgaben zur Verfügung steht. Nennenswert ist auch, dass im Laufe des Jahres 2020 allein in Nordhessen 32 Mitarbeiter ihr 10jähriges, drei Mitarbeiter ihr 25jähriges und zwei Mitarbeiter ihr 40jähriges Betriebsjubiläum feiern werden. In Bayern feierten insgesamt 51 Mitarbeiter ihr 10-, vier Mitarbeiter ihr 25- und ein Mitarbeiter das 40-jährige Jubiläum. Die langjährige Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern zeigt uns, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind und ist uns ein Ansporn, weiterhin Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

Siehe hierzu auch Kriterium 4. Die angegebenen qualitativen Ziele werden über den GEORG Compliance Manager gruppenweit überwacht. Die Rudolph Logistik Gruppe unterliegt der vollständigen Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Aufgrund unterschiedlich geltender Tarife an den Standorten und der Abhängigkeit von Betriebsvereinbarungen etc. werden keine quantitativen Ziele für die gesamte Gruppe über den Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert.

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.

Engagierte und kompetente Fach- und Führungskräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die RLG. Deshalb bestehen Risiken, wenn offene Stellen in der Unternehmensgruppe nicht schnell bzw. adäquat besetzt werden können oder bereits vorhandenes Personal das Unternehmen verlässt.

Auf Grund der demographischen Entwicklung wird das Erwerbspersonenpotential sinken und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Die Bevölkerung in

Deutschland wird statistisch gesehen immer älter, zudem gehen die Geburtenraten in erheblichem Umfang zurück – schwindende Schülerzahlen und damit weniger potenzielle Nachwuchsführungskräfte sind die Folge. Eine frühzeitige Ansprache interessierter Jugendlicher auf Messen und Hochschulveranstaltungen sowie ein attraktives unternehmensübergreifendes Ausbildungssystem an den Standorten der RLG stellen den notwendigen Nachwuchs für die Belegschaft sicher.

Für die Erbringung der Transport- und Logistikdienstleistungen an verschiedenen Standorten des Unternehmens ist die Verfügbarkeit von Arbeitskräften von zentraler Bedeutung. Sollte es in bestimmten Bereichen zu Engpässen bei der Verfügbarkeit von Arbeitskräften kommen, besteht das Risiko, dass die Tochterunternehmen der RLG ihre Dienstleistungen aufgrund erhöhter Personal- bzw. Transportkosten nicht vereinbarungsgemäß oder nur auf unwirtschaftliche Weise erbringen können. Dies könnte sich negativ auf Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage der RLG auswirken.

Der wirtschaftliche Erfolg der RLG beruht zu einem wesentlichen Teil auf den Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter. Aus diesem Grund werden die Mitarbeiter permanent geschult. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Qualität der Leistungen den Anforderungen der Kunden entspricht.

Die Rudolph Logistik Gruppe hat im Jahr 2019 insgesamt 57 Qualifizierungsmaßnahmen in 21 unterschiedlichen Themen angeboten. An 84 Tagen wurden rund 412 Seminarteilnehmer geschult. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 4 Qualifizierungsmaßnahmen in vier unterschiedlichen Themen bis Februar 2020 angeboten. Es wurden 32 Seminarteilnehmer geschult. Die internen Trainingsmaßnahmen wurden im Februar 2020 gestoppt, da ein neues nachhaltiges und noch stärker auf die Praxis bezogenes Konzept erstellt werden soll. Ab März 2020 führte die Corona-Pandemie dazu, die Durchführung von internen Trainings komplett zu stoppen. Die Zeit konnte produktiv für die Konzeption der neuen Trainings genutzt werden. Da eine Ausrollung des Konzeptes erst ab 2021 vorgesehen ist, wird in diesem Bericht keine Aktualisierung der Qualifizierungsmaßnahmen vorgenommen. Ein Update erfolgt im kommenden Nachhaltigkeitsbericht 2021.

Bedeutung der Personalentwicklung für die Rudolph Logistik Gruppe*

Die Personalentwicklung, als Teil des HR Managements, hat die Funktion unsere Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie ihre Aufgaben erfolgreich bewältigen können und wir langfristig den Unternehmenserfolg sichern. Zudem gehört die Sicherstellung von benötigten Fach- und Führungskräften sowie die Identifikation und Entwicklung potenzieller Nachwuchsführungskräfte zu unseren Aufgaben. Daneben zählen Aspekte wie die Aufrechterhaltung und Förderung von Motivation und Lernbereitschaft im Sinne eines lebenslangen Lernens zu unseren Zielen.

Personalentwicklungskonzept der RLG*

Die Abteilung verantwortet die Konzeption und Implementierung von Personalentwicklungsstrategien und berät in der Rolle des internen Dienstleisters Führungskräfte und Mitarbeiter bezüglich Entwicklungsmaßnahmen und unterstützt bei deren Umsetzung. Neben Fachexperten aus den Bereichen Entwicklung und Organisation kommt ein interner Trainer zum Einsatz.

Das Personalentwicklungskonzept der Rudolph Logistik Gruppe sieht diverse Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter vor und gewährleistet so Chancengleichheit und Vielfalt.

Im Rahmen des IT-basierten Kompetenzmanagements gibt es unterschiedliche Soll-Profile, die jeweils auf Führungskräfte, Potentialträger, gewerbliche sowie kaufmännische Mitarbeiter abgestimmt sind. Die Soll-Profile enthalten ein vorgegebenes Set an Kompetenzen, die aus der Wertigkeit einer Stelle abgeleitet oder durch die Geschäftsleitung festgelegt wurden. Mit Hilfe dieses Kompetenzmanagements ist unternehmensweit ein einheitlicher Mindeststandard auf gleicher Hierarchieebene gewährleistet. Ziele sind die Schaffung von Transparenz, das Etablieren von Standards sowie die Herstellung einer systematischen Vorgehensweise.

Unter Berücksichtigung des demografischen Wandels dient unser Potentialträgerprogramm der Talentförderung. Das Programm wurde zur Entwicklung potentieller Führungskräfte wie Team-, Schicht-, Betriebs- und Niederlassungsleiter (m/w/d) konzipiert. Auch unseren erfahrenen Führungskräften ermöglichen wir eine stetige Weiterentwicklung. Hierfür existiert ein ebenen-gerechtes Entwicklungsprogramm. Qualifizierungsmaßnahmen Ein Großteil der im Rahmen der Entwicklungsprogramme angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen wird intern abgedeckt und kann somit einer weitaus größeren Zielgruppe angeboten werden, als dies durch ein externes Angebot möglich wäre. Die Rudolph Logistik Gruppe hat einen qualifizierten internen Trainer für fachübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Kommunikations- und Führungstechniken, Konflikt-, Ziel- und Zeitmanagement). Zudem bieten interne und externe Trainer und Fachexperten weitere Seminarthemen an (z. B. Qualitäts- und Umweltmanagement, Arbeitssicherheit). Im Sinne des Gesundheitsmanagements bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit ein externes Seminar zum Thema Stressmanagement zu besuchen.

Das Angebot der einzelnen Trainingsthemen richtet sich nach der Nachfrage unserer Mitarbeiter. Im Fokus stehen hier die Themen Führung und Kommunikation. Bei unseren Qualifizierungsmaßnahmen nutzen wir verschiedene Trainingsformate. Neben dem klassischen Präsenztraining und dem Powertraining vor Ort, nutzen wir für unsere Sprachtrainings den virtual classroom. Unsere Trainings bestehen aus drei Grundbausteinen: dem theoretischen Input, verschiedenen Übungen und einer Reflexion. Durch innovative Trainingskonzepte, wie beispielsweise den Einsatz eines externen Seminarschauspielers, findet eine nachhaltige und moderne Wissensvermittlung statt.

Nachhaltiger Wissenstransfer in der Personalentwicklung*

Innerhalb der Personalentwicklung werden diverse Tools eingesetzt, damit erlerntes Wissen nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert werden kann

Nach jeder besuchten Qualifizierungsmaßnahme erfolgt ein Seminarrückkehrgespräch zwischen Teilnehmer und Führungskraft. Ziel ist es, sich über das Seminar auszutauschen und zu schauen, wie die erlernten Inhalte in den beruflichen Alltag transferiert werden können. Aufgabe der Führungskraft ist es diesen Transfer zu unterstützen, Defizite zu erkennen und zu beseitigen.

Das in den Qualifizierungsmaßnahmen erlernte Wissen wird mit sogenannten Power

Trainings gefestigt und nachhaltig in den beruflichen Alltag integriert. Bei Power Trainings handelt es sich um Kurzimpulse (Quick-Wins), die inhaltlich sehr spezifisch, klar umrissen und an die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst sind.

Wir fördern selbstbestimmtes Lernen und unterstützen die Seminarteilnehmer mit Selbstreflexionen, Skripten, Arbeitsblättern, Fotoprotokollen und selbstgestellten Videos. Feedbackbögen helfen der Personalentwicklung gute Ansätze innerhalb der Trainings weiter zu stärken und Defizite bestmöglich zu beheben. Hierfür nutzt die Abteilung lessons learned und To-Do- Listen.

Nachhaltigkeit bei der Organisation der Personalentwicklung*

Auch bei der Gestaltung des Entwicklungsprozesses achtet die Rudolph Logistik Gruppe auf die ökologischen Auswirkungen. Aus diesem Grund werden die Mitarbeiterjahresgespräche, Einarbeitungsgespräche sowie die Potentialträgeridentifikationen digital über die Personalmanagementsoftware geführt und verwaltet. Jeder Mitarbeiter hat Zugang zu der Software und kann sich jederzeit digital seine Gespräche über ein persönliches Online-Archiv anschauen. Zudem stehen den Führungskräften diverse Reports zur Verfügung. Bei der Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen wird darauf geachtet, diese nach Möglichkeit direkt am Standort durchzuführen. Dadurch minimieren wir Reisekosten sowie Abgasemissionen.

* Inhalte Stand Januar 2020. Aktualisierung folgt nach Konzeptüberarbeitung im Report 2021

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Mit dem im §167 Abs. 2 SGB IX festgeschriebenen Gesetz verpflichtet der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber, sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu kümmern, indem das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt wurde.

Grundlage für Erfolge im Unternehmen sind motivierte und vor allem gesunde Mitarbeiter. Deswegen ist die Einbindung des BEMs in das Unternehmen und dessen Durchführung für eine nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiter und damit auch des Unternehmens von großer Bedeutung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem Mitarbeiter, der in den letzten 12 Monaten mindestens sechs Wochen gefehlt hat, unabhängig davon, ob der Krankheitsausfall am Stück oder summiert ist, ausnahmslos das BEM anzubieten. Das BEM ist für den Arbeitgeber Pflicht, für den Arbeitnehmer ein Recht, in Form einer freiwilligen Teilnahme oder sogar den Wunsch an einem BEM-Gespräch aus Eigeninitiative. Der Arbeitnehmer darf die Einladung zu einem BEM-Gespräch ablehnen, jedoch bemühen sich die Beteiligten des BEMs (BEM-Beauftragte, Betriebsrat und Niederlassungsleiter) zu dem Mitarbeiter einen vertrauensvollen Kontakt herzustellen und die Bereitschaft zum BEM aus Sicht des Mitarbeiters zu steigern, um nachhaltig Handeln zu können. Die Rudolph Logistik Gruppe strukturiert den BEM-Prozess in ein Erst-Gespräch, in dem die Ursachen für die Krankheit/ Abwesenheit besprochen werden, ein Folgegespräch, in denen die Maßnahmen besprochen und getroffen werden bzw. ein Abschlussgespräch, welches jedoch erst dann stattfindet, wenn der Mitarbeiter keine weiteren Maßnahmen wünscht oder die getroffenen Maßnahmen sich auf das Arbeitsleben des Mitarbeiters positiv ausgewirkt haben. Da der Prozessverlauf des BEM ein individueller und lebendiger Prozess ist, können neben den von der Rudolph Logistik Gruppe festgelegten Rahmenbedingungen (zweistufiger Gesprächsverlauf) individuell auch

mehrere Folgegespräche stattfinden.

Im Bedarfsfall nimmt der BEM-Beauftragte Kontakt zur Fachkraft für Arbeitssicherheit auf. Anhand von Gefährdungsbeurteilungen und einer Arbeitsplatzbegehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. mit weiteren Experten, wird geprüft, ob und ggf. welchen Einfluss Arbeitsplatz und Tätigkeit auf die Gesundheit des betroffenen Mitarbeiters hat. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit entscheidet, ob und welche Maßnahmen getroffen werden müssen. In Fällen einer Schwerbehinderung setzen sich die Beauftragten der Rudolph Logistik Gruppe mit dem Integrationsamt zusammen und besprechen mögliche Maßnahmen. Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Betriebsarzt, der den Gesundheitsstand überprüft und/ oder die Befunde mit dem Arbeitsplatz vergleicht, in den BEM-Prozess zu involvieren.

Die Rudolph Logistik Gruppe ergreift unterschiedliche Maßnahmen zur Eingliederung der Mitarbeiter. Die häufigste Maßnahme ist Veränderung des Arbeitsplatzes in Form von angepassten Tischen, Stühlen, rollstuhlgerechten Arbeitsplätzen und ergonomischen Fußmatten. Hinsichtlich des Themas „Ergonomie am Arbeitsplatz“ setzt die Rudolph Logistik Gruppe verschiedenste Möglichkeiten ein, da die ergonomischen Bedingungen maßgeblich für eine nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiter sind.

Maßnahmen wie eine Um- oder Versetzung, Umschulung und Änderungen im Arbeitsvertrag (Arbeitsstunden kürzen, Arbeitszeit umstellen etc.) werden von der Rudolph Logistik Gruppe umgesetzt. Sollte ein Krankheitsbefund auf das Arbeitsklima zurückzuführen sein, organisiert die Rudolph Logistik Gruppe ein Konfliktgespräch. Sollten andere Problematiken auf die Mitarbeiter wirken, stellt die Rudolph Logistik Gruppe außerhalb ihrer Aufgaben ein Kontakt zum Beispiel zu Familienberatungen her und versucht, die nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiter individuell zu unterstützen. Die Rudolph Logistik Gruppe stellt eine positive Entwicklung der Eingliederung in das Unternehmen und der Herstellung nachhaltiger Arbeitsbedingungen fest. Jedoch sind für die kommenden Jahre weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung geplant. Ein konkretes Ziel zur nachhaltigen Verbesserung im Bereich BEM ist es, dass das an einem Standort der Rudolph Logistik Gruppe eingeführte „Rückkehrgespräch nach Krankheit“ an allen Standorten eingeführt wird. Das Rückkehrgespräch geht dem BEM-Gespräch voraus. Es wird versucht einem BEM-Gespräch vorzubeugen, indem Maßnahmen bereits in einem Gespräch mit dem Betriebsleiter getroffen werden. Für die nachhaltige Entwicklung des BEM hinsichtlich des Gesundheitsmanagementsystems (GMS) soll eine noch stärkere Zusammenarbeit zwischen den drei Bausteinen des GMS - Arbeitsschutz, BEM und Gesundheitsförderung – hergestellt werden.

Ferner sieht die Rudolph Logistik Gruppe vor, eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Schaffung einer einheitlichen Handlungsgrundlage zu schließen.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe unterteilt die Verletzungen unter anderem in folgende Kategorien:

- Fraktur, Stauchung, Prellung,
- Quetschverletzung,
- Stich-/ Schnittverletzungen,
- Risswunden,
- Schleifwunden,
- Verbrennungen etc.

Alle Unfälle werden der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeldet. In Form von digitalen Tabellen werden die Unfälle zusammengetragen und für den monatlichen/jährlichen Report mit Hilfe von Diagrammen aufbereitet. Die Rudolph Logistik Gruppe unterscheidet nicht nach Geschlecht und Region. Alle Kennzahlen werden somit für die gesamte Gruppe notiert. Aus der untenstehenden Abbildung (Abb.11) kann beispielsweise die Tausendmannquote aus dem Jahr 2019 und die Entwicklung dieser hin zum Jahr 2020 entnommen werden. Arbeitsbedingte Todesunfälle gab es bisher nicht. Weitere Kennzahlen, wie zum Beispiel die Arbeitsunfähigkeitsquote, werden im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts nicht benannt. Weiterhin verfolgen wir das Ziel, die Unfall- und Verletzungszahlen in den nächsten Jahren zu reduzieren. Anhand von Ursachenanalysen aller Vorfälle möchten wir Optimierungspotenziale erkennen, um künftig Verletzungen vorbeugen.



Abb.11

TMQ Entwicklung 2019 auf 2020

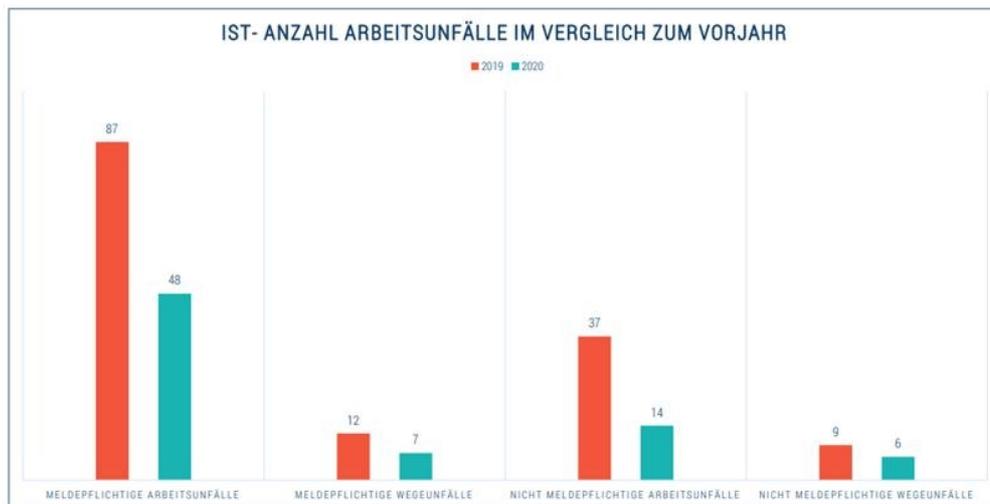


Abb.12

Anzahl der Unfälle Vergleich 2019-2020

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.

An den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe werden einmal pro Quartal regionale ASA-Sitzungen (Arbeitssicherheitsausschuss- Sitzungen) durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit abgehalten. An den ASA-Sitzungen nehmen die Standortleiter, Sicherheitsbeauftragte, Mitglieder des Betriebsrates sowie die zuständigen Betriebsärzte teil. Unter anderen werden Kennzahlen im Arbeitsschutz, wie die aktuelle TMQ, Krankenquoten und Unfallstatistiken, Präventionsmaßnahmen und Ursachenanalysen besprochen. Die ASA-Sitzungen werden durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit protokolliert und nachverfolgt. Die Sicherheitsbeauftragten (Mitarbeiter des Standortes, die diese Funktion neben ihrer Haupttätigkeit ausüben) sowie die Betriebsräte bilden in den ASA-Sitzungen die Mitarbeitervertretung. Ergebnisse der ASA-Sitzungen und Kennzahlen im Arbeitsschutz werden darüber hinaus durch die Standortleitung im Shopfloor-Management an die Mitarbeiter

kommuniziert und täglich aktualisiert (z. B. Aushang Grünes Kreuz, TMQ, Krankenquote, Unfallberichte, Beinahe-Unfallberichte, Berichte über Gefährliche Situationen).

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.

Die durchschnittliche Stundenzahl für die Ausbildung im Jahr 2020 beträgt jährlich ca. 1.900 Stunden pro Auszubildendem. Die Rudolph Logistik Gruppe hat im Jahr 2020 im Durchschnitt 72 Auszubildenden. Es kann keine feste Zahl definiert werden, da vor dem Sommer ein Teil der Auszubildenden ausgelernt hat und im Sommer 2020 neue Auszubildenden dazugekommen sind. 5% der Auszubildenden sind Duale Studenten, ca. 75% sind kaufmännische Auszubildende und ca. 20% absolvieren eine Ausbildung im gewerblichen Bereich.

Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht wird nicht reportet. I.d.R. liegt eine Gleichverteilung bei den Geschlechtern vor.

Über die Anzahl an Weiterbildungen wird im kommenden Report berichtet, da eine Umstrukturierung der Weiterbildungsmöglichkeiten intern als auch extern vorgesehen ist.

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 Rudolph Logistik Gruppe hatte bisher keine dokumentierte Liste nach allen oben genannten Kriterien. Für die nächsten Jahre wird im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung diskutiert, ob eine solche Liste geführt werden soll. Folgende Angaben können zu diesem Leistungsindikator angegeben werden:

- Der prozentuale Anteil der Frauen in der Rudolph Logistik Gruppe (deutschlandweit) beträgt ca. 26%.
- Auf Niederlassungs- und Betriebsleitererebene sind ca. 18% Frauen tätig.
- In der Rudolph Logistik Gruppe sind über 23,7% Mitarbeiter mit Migrationshintergrund tätig.
- Ca. 6% der Beschäftigten haben eine Schwerbehinderung

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 Abhilfepäne;
- iii.** Abhilfepäne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Jahr 2020 gab es keine Diskriminierungsvorfälle. Aus diesem Grund werden zu dem Kriterium keine weiteren Angaben gemacht.

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.

„Wir respektieren die Würde aller Menschen und setzen die Einhaltung international

anerkannter Menschenrechte als oberste Maxime allen Handels an. Wir respektieren die Meinungsfreiheit, die Freiheit der Meinungsäußerung sowie die Versammlungsfreiheit. Wir lehnen alle Arten von Zwangsarbeit und Menschenhandel ab. Wir verurteilen Kinderarbeit und halten die anwendbaren Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Arbeit strikt ein.“, so heißt es in der Compliance-Richtlinie der Rudolph Logistik Gruppe. Die definierte Handlungsmaxime gilt für alle nationalen wie auch internationalen Standorte der Rudolph Logistik Gruppe und ist von allen Mitarbeitern zu berücksichtigen.

Unser Verhaltenskodex, der in der Compliance-Richtlinie enthalten ist, gilt sowohl für Mitarbeiter als auch für Kunden und Partner. Der Kodex bildet die Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Internationale Standards und Richtlinien wie die Grundsätze der „International Labour Organization“ (ILO), die von den Vereinten Nationen 1948 erklärte Allgemeine Erklärungen der Menschenrechte und die UN-Kinderrechtskonvention von 1990 bilden Fundament des Kodexes. Innerhalb der Lieferkette werden die Menschenrechte beispielsweise im Rahmen von Subunternehmer- und Lieferantenaudits geprüft. Für das Jahr 2021 ist eine Ausweitung der bereits stattfindenden Lieferantenaudits geplant. Ein Schwerpunkt für die Lieferantenaudits wird auf Nachhaltigkeit und Compliance gelegt. Mit diesem Ziel möchten wir einen Beitrag zur nachhaltigen Lieferkette leisten und proaktiv eine gute und nachhaltige Partnerschaft bilden.

Unsere Compliance-Richtlinie ist für alle Mitarbeiter über unser Dokumentenmanagement frei zugänglich. Neue Mitarbeiter erhalten die Compliance-Richtlinie mit ihrer Willkommens-Mappe. Ansprechpartner für Beschwerden ist unsere Compliance-Beauftragte.

Durch das für uns geltende EU-Recht, nationales Recht, unsere Compliance-Richtlinie und die bisher etablierten Kontrollprozesse der internen Revision sind keine Risiken erkennbar, die zu einer dauerhaften und wesentlich negativen Beeinträchtigung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter führen.

Die Rudolph Logistik Gruppe hält alle gesetzlichen Regelungen ein. Geschäftspartner werden vertraglich an die Einhaltung der Gesetze und verbindlichen Vorgaben der Länder, in denen die Rudolph Logistik Gruppe mit dem Kooperationspartner tätig ist, gebunden. Diese Regelungen sind beidseitig einzuhalten. Zudem ist jeder Mitarbeiter verantwortlich, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen und anzuwenden. Rechtsverstöße werden von der Rudolph Logistik Gruppe nicht toleriert. Wir respektieren das Jugendschutzgesetz und halten uns an die vorgeschriebenen Regeln und Gesetze. Das gibt Minderjährigen, die ihre Ausbildung bei der Rudolph Logistik Gruppe beginnen, besondere Rechte hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Überstundenregelung und der 5-Tage-Woche.

Für den Umgang miteinander hat das Unternehmen unter Berücksichtigung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte die folgenden Leitlinien definiert:

- Wir fördern eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen.
- Wir halten die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses ein. Dies wird durch entsprechende Verfahrensanweisungen sowie durch die permanente Kontrolle

des AGG-Beauftragten sowie der Arbeitnehmervertretung sichergestellt.

- Bei der Einstellung von Mitarbeitern und bei Beförderungen entscheiden wir daher aufgrund der persönlichen Qualifikation. Eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder sonstigen Faktoren schließen wir aus.
- Wir unterstützen einen Meinungsaustausch zwischen den Mitarbeitern und dem Management.
- Wir tolerieren keine Gewalt am Arbeitsplatz. Das schließt Drohungen, Belästigungen, Einschüchterungen oder ähnliches Verhalten mit ein.
- Wir schützen die persönlichen Daten und die Privatsphäre unserer Mitarbeiter.

Die Geschäftsführung der Rudolph Logistik Gruppe ist durch flache Hierarchien im Unternehmen aktiv von der Vorgabe und Ausrichtung der Richtlinie und Strategie bis hin zur Umsetzung eingebunden. Durch Geschäftsleitungssitzungen, die bis zur Ebene der lokalen Niederlassungsleitungen besetzt sind, werden Verstöße oder Änderungen direkt thematisiert und umgesetzt. Weitere Angaben können unter Kriterium 14 nachgelesen werden.

Für das Jahr 2021 ist der Aufbau eines gruppenweiten Compliance-Management-Systems nach dem Leitfaden der ISO 19600 geplant. Darüber hinaus sind stichprobenartige Compliance-Audits ab 2022 geplant.

An dieser Stelle wird auf die Sicherstellung der Rechtskonformität mit Hilfe des GEORG Compliance Managers verwiesen (s. hierzu Kriterium 4). Weitere Maßnahmen zur Risikovermeidung in Bezug auf Menschenrechte sind bspw. die Durchführung von Audits/ Überprüfungen mittels Selbstauskunftsbögen unserer Subunternehmer.

Die Rudolph Logistik Gruppe ist vor allem im Bereich der Kontraktlogistik für Automobilhersteller und -Zulieferer tätig. Die Zusammenarbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass soziale Verantwortung ein wesentlicher Kernbestandteil von nachhaltigen Geschäftsbeziehungen darstellt.

Jährlich werden Nachhaltigkeitsratings seitens unserer Automobilkunden durchgeführt. Vermehrt wird die Anforderung gestellt, entlang der Lieferkette Überprüfungen bei Subunternehmern und Lieferanten durchzuführen und somit einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten. Auch weitere Kunden außerhalb der Automobilindustrie fordern ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement und überprüfen dies mithilfe von Audits oder Self-Assessment- Questionnaires.

In Anlehnung an die bindenden Nachhaltigkeitsstandards der Kunden, entwickelt die Rudolph Logistik Gruppe über die Rahmenverträge oder Verhaltenskodizes für Subunternehmer und Lieferanten Grundvoraussetzungen, wie z.B. die Zahlung des Mindestlohns oder das Verbot von Kinderarbeit, für eine Vertragspartnerschaft.

Es liegen keine Risiken vor, da im Rahmen der internen sowie externen Audits bzw. Begehungen durch beispielsweise die BG keine Verstöße festgestellt wurden. Mit Hilfe des kontinuierlichen Monitorings durch den Compliance Manager, sowie eine zentrale Rechtsabteilung und ein breit aufgestelltes HR Management ist die Einhaltung aller Gesetze in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte etc. gewährleistet.

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“.

Innerhalb der Rudolph Logistik Gruppe wurden keine Investitionsvereinbarungen und -verträge geschlossen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

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.

Bisher gibt es keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte. Die durch die Rudolph Logistik Gruppe betriebenen Standorte befinden sich in Deutschland, im europäischen Ausland und den USA. Durch die Einhaltung der europäischen und nationalen Gesetze, zu denen sich die Rudolph Logistik Gruppe verpflichtet, ist ein Verstoß gegen Menschenrechte ausgeschlossen.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe hatte sich im Jahr 2018 für das darauffolgende Jahr das Ziel gesetzt, Lieferanten- und Subunternehmeraudits im Geschäftsfeld Systemverkehre durchzuführen. Für die Durchführung wurde ein eigener

Auditfragenkatalog entwickelt, der zum einen die unten erwähnten Themen aufgreift, zum anderen aber auch individuelle Schwerpunkte setzt, um die Subunternehmer und Lieferanten herauszufiltern, die am besten zum Unternehmen passen. Die durchgeführten Audits verliefen ohne negative Auffälligkeiten, geprüft wurden die Subunternehmer und Lieferanten, die viel mit der Rudolph Logistik Gruppe zusammenarbeiten und IWAY-Zertifizierungsrelevanz besaßen.

- Keine Kinderarbeit
- Keine Zwangsarbeit
- Keine Korruption oder Manipulation
- Keine erhebliche Umweltverschmutzung
- Keine Sicherheits- oder Gesundheitsrisiken
- Einhaltung der Arbeitszeiten
- Gerechte Entlohnung, inkl. Prüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns
- Arbeitsunfallversicherung

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.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-414-1

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.

„Alles erreichbar“, so lautet der Leitspruch der Rudolph Logistik Gruppe. Gerade für Kinder und Jugendliche, die am Beginn ihres Lebens stehen, sollte diese Aussage selbstverständlich sein. Doch leider ist das Leben vieler Kinder und Jugendlicher von verschiedenen Barrieren geprägt, die der Verwirklichung eines „alles erreichbar“ im Wege stehen. Die Barrieren in Form von Krankheiten, körperlichen Handicaps, eines schwachen sozialen Umfelds oder familiärer Probleme können sich massiv auf die Zukunftschancen junger Menschen auswirken. Aus diesem Grund setzen wir uns sozial für Kinder und Jugendliche ein und helfen, den Start in das Leben einfacher zu gestalten.

Wir unterstützen Projekte, Organisationen und Initiativen,

- die zur Verbesserung der Lebensumstände von Kindern und Jugendlichen beitragen.
- die langfristig ihr Engagement garantieren.
- die im Einklang mit der Compliance-Richtlinie und anderen Unternehmensregelungen, wie zum Beispiel den Nachhaltigkeitszielen, stehen.

Unser soziales Engagement hat zwei Zielrichtungen. Die erste Zielrichtung ist das Engagement der gesamten Unternehmensgruppe, die zweite ist das lokale Engagement der einzelnen Standorte.

Engagement der gesamten Unternehmensgruppe

Seit 2012 unterstützt die Unternehmensgruppe den Verein Watoto e. V., der einen Schulverbund von sechs Schulen in Kenia unterstützt und fördert. Unser jährlicher Beitrag fließt in das „Rudolph Logistics Medical Care“-Programm. Mit unserem Programm kann die medizinische Grundversorgung von rund 700 Schülerinnen und Schülern gewährleistet werden.

2014 hat sich die Rudolph Logistik Gruppe dazu entschieden, keine Weihnachtsgeschenke mehr für Kunden und Partner zu machen. Die dafür bisher aufgewendete Summe ist in die jährliche Weihnachtsspende umgewidmet worden. Der Betrag geht an ein dezidiertes soziales Projekt an einem der Standorte der Rudolph Logistik Gruppe. Auch hier erfolgt die Auswahl des Projektes anhand der Spenden-Leitlinien. Das Projekt rotiert durch die Standorte, so dass in jedem Jahr ein anderer Standort über das Budget verfügen kann. Bisher konnten folgende Projekte unterstützt werden:

- Ausstattung des kunsttherapeutischen Bereichs der Kinderonkologie, Klinikum Kassel
- Therapeutisches Klettergerüst, Caritas St. Vinzenz, Ingolstadt
- Freiluftklassenzimmer Wingertsbergsschule, Lorsch
- Ausstattung der therapeutischen Wohngruppe Kinderarche, Reichenbach
- Präventionsprojekt gegen körperliche & seelische Gewalt, pro Miteinander und Teamgeist, Nordhessen

- Bildungszentrum G.E.O.R.G., Leipzig
- Kinderkrebshilfe, Dingolfing-Landshut

Diese Spendenaktion in der Weihnachtszeit werden wir auch weiterhin beibehalten und uns in diesem Rahmen sozial in den Regionen engagieren.

Lokales Engagement der einzelnen Standorte

Die Rudolph Logistik Gruppe ist mit über 42 Standorten in neun verschiedenen Ländern tätig. Jeder Standort entwickelt eine Bindung an seine Region, in der er zum Teil bereits seit Jahrzehnten ansässig ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten nicht nur in dieser Region, sie leben auch dort und sind Teil eines aktiven Gemeinwesens. Dieses Gemeinwesen wollen wir aktiv unterstützen. Das Engagement im Rahmen der Weihnachtsspende, das jährlich wechselnd an einen der Standorte der Rudolph Logistik Gruppe vergeben wird, ergänzen wir durch das 2017 initiierte Projekt „Lokal arbeiten, lokal engagieren“. Jeder Standort oder Standortverbund verfügt über ein Budget, das sich aus einem fixen Betrag und einer variablen Komponente, gemessen an der Mitarbeiterzahl, zusammensetzt. Der Standort entscheidet selbst – unter Beachtung der Spendenrichtlinie des Unternehmens – welches Projekt er unterstützen möchte. Einige Standorte haben sich entschieden, kontinuierlich die gleiche Organisation zu unterstützen, um nachhaltige Beziehungen zwischen Standort und Organisation aufzubauen. Andere Standorte entscheiden nach der finanziellen Bedürftigkeit von Projekten in ihrer Region jedes Jahr neu.

Unsere finanzielle und materielle Unterstützung im Jahr 2020 leisteten wir in folgenden Bereichen:

- Kindergarten / Schulen
- Kinderkrebshilfe
- Kinder-und Jugendfeuerwehr
- Sportvereine

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen finanziellen Lasten für das Unternehmen ist das Projekt Mitte 2020 für das weitere Jahr ausgesetzt worden. Da uns der Beitrag zum sozialen Leben in unserer Region sehr wichtig ist, ist geplant, das Projekt im kommenden Jahr erneut zu starten. Das Budget für 2021 für die Unterstützung lokaler Projekte durch unsere Standorte wurde bereits durch die Geschäftsführung freigegeben.

Risiken mit hoher Auswirkung auf Sozialbelangen wurden nicht identifiziert. Die Rudolph Logistik Gruppe versucht auch in schwierigen Zeiten finanzielle Mittel in soziale Projekte zu führen und plant daher für 2021 die Wiederaufnahme der Spendenaktion. Leider musste 2020 das Projekt aufgrund der Corona-Pandemie gestoppt werden, was ein Risiko darstellt. Für die Rudolph Logistik Gruppe ist es wichtig den Mitarbeitern finanziell als auch nicht-finanziell in schwierigen Zeiten beizustehen. Daher mussten externe Projekte im Jahr 2020 aussetzen und ein Beitrag außerhalb des Unternehmens konnte nicht erfolgen. Risiken durch die Geschäftstätigkeit im sozialen Bereich konnten nicht festgestellt werden, da die Rudolph Logistik Gruppe jederzeit alle gesetzlichen Vorgaben einhält und somit sowohl für Mitarbeiter als auch das Umfeld keine Risiken entstehen. Durch das Engagement der Rudolph Logistik Gruppe innerhalb der lokalen Umfeld der Standorte sehen wir vielmehr die Chance, als Unternehmen einen positiven Beitrag zu leisten und vor allem junge Menschen mit unseren Projekten zu unterstützen.

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.

Monetäre Angaben, die über die Eintragungen im elektronischen Handelsregister hinausgehen, werden nicht an die Öffentlichkeit kommuniziert.

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.

Für die Rudolph Logistik Gruppe sind Gesetzesverfahren, wie beispielsweise im Bereich der Verkehrsgesetzgebung, des allgemeinen Wirtschaftsrechts, des Umwelt- und Energierechts und des Arbeitsrechts von Bedeutung. Politisches Engagement, politische Einflussnahme oder Spenden an Parteien erfolgen nicht. Der Geschäftsführer Dr. Torsten Rudolph ist Mitglied der „Logistik Weisen“, dem „Club of Logistics e.V.“ und dem „Senat der Wirtschaft“. Das Unternehmen hat eine Mitgliedschaft in diversen Branchenverbänden, wie z. B. der Bundesvereinigung Logistik (BVL).

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe spendet nicht an Parteien.

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.

Die Compliance-Richtlinie der Rudolph Logistik Gruppe beinhaltet Vorgaben zur grundsätzlichen Verhaltensweise, dem Umgang mit Umwelt, Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit, sowie dem Umgang mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und dem Eigentum des Unternehmens. Verantwortlich für das Thema Compliance in der Rudolph Logistik Gruppe ist die Geschäftsleitung. Einzelne Themen, die in der Compliance-Richtlinie enthalten sind, sind beispielsweise:

- Korruption und Bestechlichkeit
- Nationale und internationale Handelsverbote und Boykotts

- Insiderinformationen und -handel
- Schutz vor Geschäftsdaten und Datenschutz
- Einhaltung der Gesetze

Die Mitarbeiter werden aufgefordert, Verstöße gegen den Verhaltenskodex unverzüglich zu melden. Bei Verstößen gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex hat der Mitarbeiter mit Disziplinarmaßnahmen, arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen.

Die Rudolph Logistik Gruppe hat seit 2017 ein Compliance-Programm eingeführt. Bisher wurde an 33 Standorten deutschlandweit und in Österreich das nachhaltige Legal-Compliance-Management- System GEORG (gerichtsfeste Organisation) implementiert.

GEORG wurde unter Einhaltung europäischer und nationaler Standards und Gesetze konzipiert und beinhaltet standortspezifische Rechtskataster für jeden Standort. Das System unterstützt die Unternehmensführung bei der Steuerung, der Kontrolle und dem Nachweis der Einhaltung der Handlungspflichten und zieht die für die Rechtssicherheit des Unternehmens verantwortlichen Führungskräfte und Mitarbeiter durch ein transparentes Delegationswesen aktiv in den Prozess ein. Im GEORG-System angelegte Nutzer nehmen an Schulungen und Delegationsworkshops teil und werden mit dem Compliance-Programm vertraut gemacht.

Änderungsbedarf ergibt sich aus rechtlichen Änderungen und daraus resultierenden Maßnahmen, die wir durch GEORG und unseren quartalsweisen Rechtsnewsletter erhalten. Die Prüfung des Handlungsbedarfes erfolgt dabei über das Integrierte Managementsystem der Rudolph Logistik Gruppe in direkter Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und wird im Anschluss über Prozessänderungen und Vorgaben in das GEORG-System der Standorte integriert und anschließend an den Standorten umgesetzt.

Im Jahr 2021 plant die Rudolph Logistik Gruppe eine Umstrukturierung und Optimierung des Compliance Managements. Das Ziel dieser Umgestaltung ist die Etablierung eines effektiven und effizienten Compliance-Management-Systems. Damit soll das Bewusstsein für Compliance verstärkt und Gesetzes- und Richtlinienverstöße präventiv entgegengewirkt werden.

Zum Thema wesentliche Risiken s. Kriterium 17.

Weitere Risiken wurden nicht identifiziert, da mit Hilfe des Compliance Managers, des Whistleblower-Systems sowie bspw. interner und externer Begehungen Risiken frühzeitig entdeckt und sofort Maßnahmen eingeleitet werden können. Im Jahr 2020 wurden keine Risiken festgestellt.

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.

Die Rudolph Logistik Gruppe überprüft im Rahmen eines internen Revisionsprozesses stichprobenartig ausgewählte Standorte. Hierbei ist kein Schwerpunkt auf Korruptionsrisiken gesetzt. Diese können jedoch Bestandteil der Kontrolle sein.

Die Verantwortlichkeiten dieses Prozesses wurden im Jahr 2020 im Rahmen einer Umstrukturierung der Aufbau- und Ablauforganisation geändert. Alle Aufgabengebiete der aufgelösten Abteilung „Interne Revision“ wurden unternehmensintern abgedeckt.

Zur Stichprobe können keine Angaben gemacht werden.

Mithilfe des zentralen als auch standortspezifischen Risikomanagements sollen u.a. auf Korruption und Compliance bezogene Risiken betrachtet werden. Die Zusammenarbeit mit externen Beratern in Bezug zu rechtlichen Themen sowie der internen Rechtsabteilung ist die nachhaltige und effektive Weiterentwicklung des Managements sichergestellt (s. Kriterium 4).

Die Anzahl der gewählten Stichproben variiert und steht in Abhängigkeit von den zu überprüfenden Kriterien. Im Rahmen der jährlichen internen Audits werden rechtliche Themen angesprochen. Für das Jahr 2021 sollen zusätzlich zu den internen Audits nach den ISO und VDA Normen sogenannte Compliance-Audits eingeführt. Zudem sollen auch Subunternehmeraudits mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit und Compliance etabliert werden und Risiken entlang der Lieferkette aufdecken.

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.

Es gab bisher keine Korruptionsfälle.

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.

Im Jahr 2020 gab es keine monetären oder nicht-monetären Sanktionen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	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 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1