



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung

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

### Rudolph Logistik Gruppe

---

**Berichtsjahr** 2018

**Leistungsindikatoren-Set** GRI SRS

**Kontakt**

Herr  
Tobias Hauk

Rudolphstraße 1  
34281 Gudensberg  
Deutschland

0561/ 4991 - 353

0561/ 4991 - 174

[tobias.hauk@rudolph-log.com](mailto:tobias.hauk@rudolph-log.com)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

## 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 40 Standorten in Deutschland, Großbritannien, Ungarn, Portugal, Bulgarien, Luxemburg, 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 Logistikkösungen 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. Außerdem wurde ein Lean Management System (RLS) entwickelt und implementiert, das das Ziel hat, die bewährten Lean-Prinzipien und –Methoden für die Logistik gewinnbringend einzusetzen. Nicht wertschöpfende Anteile in den Abläufen können erkannt und reduziert werden – bei gleichzeitiger Steigerung der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit. Auch soll das RLS bestehenden und zukünftigen Kunden die Veränderungsbereitschaft und Dynamik des Unternehmens demonstrieren und damit ein Alleinstellungsmerkmal schaffen.

## 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, BS OHSAS 18001:2007 und DIN EN ISO 50001:2011 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 [BS OHSAS 18001](#). 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 von Risiken und Belastungen bewahrt werden. Zusätzlich zu den Weiterbildungsangeboten der Führungskräfte und Mitarbeiter gehören zu unseren Maßnahmen zum Arbeitsschutz auch arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen und Risikoklassifizierungen, in die die zuständigen 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, um 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. Deshalb auch der Name E<sup>2</sup>B.

#### Qualifizierte Mitarbeiter

Um einen langfristigen Unternehmenserfolg in Kraft treten zu lassen, 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, die von unserem internen Trainer je nach Zielgruppe geplant und durchgeführt werden, ein. 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. Unserer Aufgaben bewusst gehen wir gezielt auf unsere 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, sie nach Möglichkeit in den verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen. Je nach Einsatzbereich und Tätigkeit bietet die Rudolph Logistik Gruppe Arbeitszeitmodelle, die die individuelle Balance für jeden Mitarbeiter ermöglichen sollen, an.

#### 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, Ichikawa, 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 somit 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 tritt ein Projekt der Rudolph Logistik Gruppe „Lokal arbeiten, lokal engagieren“ regional in Kraft. Unsere Standorte sollen sich in das soziale Leben der Städte und Gemeinden einbringen, wo 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 Umweltleistungen stabilisieren und 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 der Umwelt gegenüber. 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 strecken sich sowohl über unseren Fuhrpark und unsere Flurförderfahrzeuge, als auch über unseren Ressourceneinsatz, aus. Mit einem jungen Fuhrpark, dessen durchschnittliches Alter bei maximal 2,5 Jahren liegt, versuchen wir die Belastung an die Umwelt 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 erfüllen. Die Vermeidung von Leerfahrten und regelmäßig durchgeführte Trainings zu einer nachhaltigen Fahrweise unserer Berufskraftfahrer senken aktiv den Treibstoffverbrauch und verringern den Ausstoß von Emissionen. Seit einigen Jahren werden in der Rudolph Logistik Gruppe Elektroautos für Kurzstreckenfahrten und zwei Gas-LKWs eingesetzt. Auch im Lagerbereich sind wir immer auf dem aktuellen Stand der Technik und sorgen dafür, dass nur neue Modelle der Flurförderfahrzeuge in unseren Logistikzentren eingesetzt werden. Des Weiteren setzen wir Fahrerlose Transportsysteme (FTS) zur Prozessoptimierung ein. Die Rudolph Logistik Gruppe beteiligt sich zurzeit an einem Pilotprojekt mit Brennstoffzellen-Staplern.

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 CO<sup>2</sup>-Ausstoß zu kompensieren. Dafür investieren wir in ein nachhaltiges Aufforstungs- und Waldschutzprojekt. Das ist für uns kein Gutmenschenum. Unser langfristig angelegtes Engagement verbindet die ökologischen und sozialen Vorteile mit ökonomischen Zielen. Dies zeigt sich unter anderen 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 mit dem Ziel, CO<sup>2</sup> 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 CO<sub>2</sub> 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 auch weitere Maßnahmen zu 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. Kundenzufriedenheit spielt für die Rudolph Logistik Gruppe eine überaus wichtige Rolle. 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 Logistikdienstleistungen 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 den Erfolg eines jeden Mitarbeiters. Die Arbeits- und Gesundheitssicherheit unserer Mitarbeiter definieren wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie gleichrangig mit der 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 einen 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:

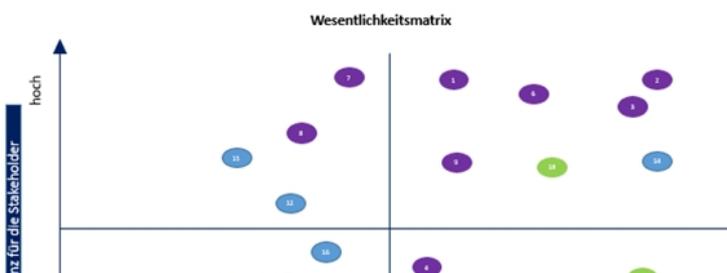




Abb.1 Wesentlichkeitsmatrix der Rudolph Logistik Gruppe

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
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz		6
	Versorgungssicherheit	Arbeitsicherheit, 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
Lieferanten und Subunternehmer	Ideenmanagement	KVP-Förderung durch Einbeziehung der Mitarbeiter (Rudolph-Schatzkiste)	11
	Qualitätssicherheit	Qualitative Ausübung unserer Dienstleistung (incl. Zufriedenheit der Subunternehmer etc.)	12
	Faire und langfristige Geschäftsbeziehung	Kooperation zwischen Unternehmen und Subunternehmen langfristig aufbauen und fördern	13
	Verantwortung in der Lieferkette		14
Energie und Umfeld	Zertifizierung		15
	Ressourcenschonung		16
	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. A

ufgrund 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 zustande kommen und müssten aufgrund der Wichtigkeit der Kunden rechtzeitig angegangen werden. Steigende Forderungslaufzeiten und -überfälligkeiten, Ausfälle oder unerwartete Insolvenz können sich enorm auf die Rudolph Logistik Gruppe auswirken.

### 3. Ziele

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

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

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

*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 incl. 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 Umwelteleistungen 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 „top down“ 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 2018 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 der Rudolph Logistik Gruppe standortspezifische Ziele mit einer prozentualen/ absoluten Angabe des gewünschten 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 Zielvorgabe 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. Um jedoch einen Bezugswert für unsere Zielformulierungen zu haben, haben wir die Ergebnisse der Standorte für das Jahr 2017 summiert, um einen Orientierungswert, den wir nicht überschreiten wollen, zu haben.

#### Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen

Gruppenweit setzen wir für das Geschäftsjahr 2018 das Ziel, die Schadensanzahl und -höhe zu senken. 2017 lag die Schadensquote der Gesamten Rudolph Logistik Gruppe bei ca. 0,001994%. Die Quote setzt sich zusammen aus den ausgelieferten Behältern im Jahr 2017 und der gesamten Anzahl der selbstverursachten Warenschäden 2017. Die entstandene Schadenshöhe der gesamten Rudolph Logistik Gruppe soll zusätzlich reduziert werden. Auch hier wird je nach Standort entschieden, welche prozentuale Änderung für eine nachhaltige Entwicklung des Standortes und letztendlich der gesamten Rudolph Logistik Gruppe notwendig ist. Für die langfristig nachhaltige Entwicklung der Rudolph Logistik Gruppe möchten wir auch in den kommenden Jahren die Reklamationsquote senken. Die Reklamationsquote kann für die Rudolph Logistik Gruppe nicht gruppenweit verglichen werden, da unsere Reklamationsquoten aufgrund verschiedener Bezugsquellen und Angaben nicht aus allen Geschäftsfeldern zusammengetragen werden können, sondern für die vier Geschäftsfelder – Automotive, Systemverkehre, Industrie und Handelslogistik – einzeln berechnet werden. Im Bereich der Automotive lag die RQ bei 0,51%, Systemverkehre bei 1,45%, Industrie bei 0,56% und im Bereich der Handelslogistik bei 0,36%. Diese Werte möchten wir am Ende des Jahres 2018 für die jeweiligen Bereiche reduzieren.

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 2018 die Arbeits- und Gesundheitsschutzleistungen verbessert werden. Dieses Ziel möchten wir anhand einer Erweiterung der bisherigen Maßnahmen und neuer Methoden erreichen. Beispielsweise ist geplant, dass wir einen Steuerkreis für Gesundheit installieren, welcher mindestens vier zentrale Sitzungen halten wird. Außerdem wollen wir eine kontinuierliche Kommunikation über die monatlich dokumentierten Unfallbewertungen der Unfallberichte innerhalb der Rudolph Logistik Gruppe implementieren. Des Weiteren ist geplant, dass wir das im Vorjahr eingeführte Kompetenzmanagement in bisher geplanten 16 internen Seminaren weiterführen. Zusätzlich sollen weitere ASA-Sitzungen, in Deutschland und Österreich stattfinden.

Im Jahr 2019 wird die Rudolph Logistik Gruppe mit seinem bestehenden Zertifikat nach BS OHSAS 18001 in die Normrevision gehen und setzt sich in diesem Zusammenhang das Ziel, bis Ende 2019 die Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001:2018 zu erreichen. Darüber hinaus soll zusätzlich zum bereits zertifizierten Standort in Kassel mit den Standorten Großmehring, Wallersdorf, Kronwieden und Leipzig ein ISO 45001- Matrixzertifikat (in Anlehnung an die bereits bestehenden ISO 9001 und ISO 14001 Matrixverfahren) eröffnet werden.

Durch geeignete Maßnahmen soll eine Verbesserung der statistisch relevanten (meldepflichtigen) Arbeitsunfälle und der damit verbundenen Verringerung der Tausend-Mann-Quote (TMQ), die im Geschäftsjahr 2017 bei 35 lag, reduziert 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 zurzeit bei 27,02 liegt, zu nähern und stellt eine positive Entwicklung fest. 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 für die vier Geschäftsbereiche. Innerhalb des Geschäftsbereiches ist es Ziel, die Krankenquote unter 5% zu halten. Im Jahr betrug die durchschnittliche Krankenquote im Bereich Automotive 5,5%, im Bereich der Systemverkehre 3,9%, im Bereich der Industrie 6,3% und im Bereich der Handelslogistik 6,72%. Zu den weiteren Zielen gehören:

- 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%
- Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitsquote um 100%
- Senkung der Ausfallstunden nach Arbeitsunfällen im Vergleich zum Vorjahr
- Schulungen im Bereich „Arbeits- und Gesundheitsschutz Grundlagen“ um 10% erhöhen
- Schulungen im Bereich „Arbeits- und Gesundheitsschutz Gefährdungsbeurteilung“ um 10% erhöhen

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.

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

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

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

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 Umweltleistungen 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 LKWs 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 LKWs berechnet. Maßnahmen zur Zielerreichung sind weitere Schulungen einer nachhaltigen Fahrweise für die Berufskraftfahrer, Vermeidung unnötiger Leerfahrten sowie die Weiterführung eines jungen Fuhrparks, dessen Fahrzeuge die EURO 6-Norm erfüllen.

Mit der Planung der Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2011 im Jahr 2014 nahmen wir uns das Ziel vor, Ende des Jahres 2022 jeweils 5% des Strom- und Gasverbrauches im Vergleich zum Referenzjahr 2015 einzusparen. Bereits Ende des Jahres 2017 gelang es uns ca. 8% des Stromverbrauchs im Vergleich zum Referenzjahr 2015 einzusparen. Wir möchten die Entwicklung unserer Einsparung des Stromverbrauchs stets nachhaltig weiterführen und wollen auch dieses Jahr die Verbrauchszahl senken. Die Einsparung im Bereich des Gasverbrauchs mussten wir Ende des Jahres leider eine Steigerung um etwa 6% im Vergleich zum Referenzjahr 2015 feststellen. Aus diesem Grund möchten wir im Jahr 2018 zwischen 1% und 2% des Gasverbrauchs aus dem Referenzjahr 2015 einsparen. In diesen Berechnungen sind nicht alle Standorte der Rudolph Logistik Gruppe involviert, da wir auch Inhouse-Standorte haben, deren Verbräuche der Rudolph Logistik Gruppe nicht zur Verfügung stehen. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Unternehmen seit 2015 neue Standorte hat und daher der Gesamtverbrauch z.B. des Gases steigt. Außerdem müssen bestimmten Anforderungen der Kunden umgesetzt werden (z.B. Beheizung der Hallenbereiche zum Korrosionsschutz der eingelagerten Teile).

Nicht an allen Standorten ist es 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 auch in diesem Bereich angehen und versuchen, die Gasverbräuche so gering wie möglich und nötig zu halten. Im Jahr 2017 gab es vier 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 2018 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 Energie-Zielen 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“ und 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 einem „Netzwerk von Prozessen“ (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 (Abb.3 und Abb.4).

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, welche durch unsere zentrale Einkaufsrichtlinie dokumentiert wird und zum anderen 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 Projektabwicklung und der Implementierung neuer Dienstleistungen die Prozesse, die in Zusammenhang mit der administrativen und operativen Auftragsabwicklung, also mit der direkten Erfüllung der Kundenanforderungen gem. Auftrag / Lastenheft, stehen. Im weitesten Sinne betrachten wir diese Prozesse als „wertschöpfend“ da mit ihnen die Kundenzufriedenheit und somit der Unternehmenserfolg steht und fällt.

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.

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 Rudolph Unternehmensgruppe werden die unterstützenden Prozesse von der Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co. KG – Zentrale Services abgedeckt. Zu den Zentralen Services gehören beispielweise 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, Fehleranalyse und zur Fehlervermeidung werden diverse Werkzeuge wie Turtle-Diagramme, Prozess- FMEA's, 8D- Reports, 5- Why Analysen, etc. angewendet.

Die folgenden drei Abbildungen zeigen Prozessmodelle aus verschiedenen Bereichen. Abb.2 stellt das gruppenweite, zentrale Prozessmodell dar. In diesem Modell werden weder standortspezifische noch praxisbezogene Prozesse dargestellt. Vielmehr wird in diesem Modell gezeigt, zu welchen Prozessarten die grundsätzlichen Aufgaben der gesamten Gruppe gehören. Aus diesem Modell leiten sich Abteilungs- und Standortprozessmodelle ab. Auch hier werden die Prozesse in Führungs-, Kern- und unterstützende Prozesse unterteilt. In Abb.3 sind die Prozesse des Bereichs „Personal“ abteilungsübergreifend in einem Prozessmodell dargestellt. Die letzte Abbildung (Abb.4) zeigt ein operatives Prozessmodell eines Standortes der RLG in Bayern.

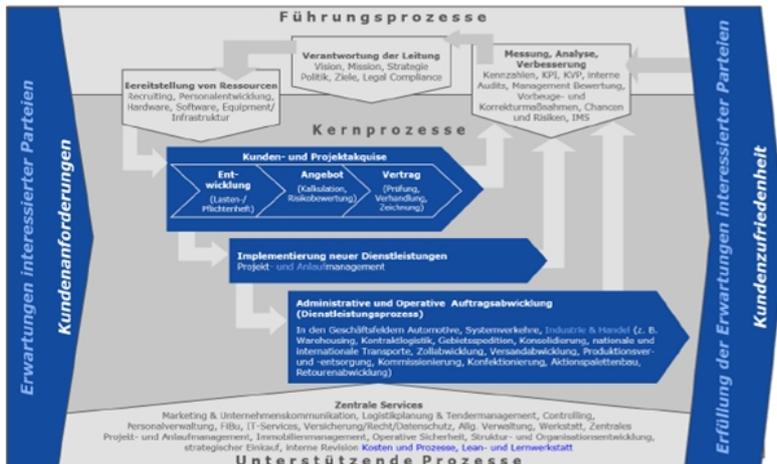


Abb.2 Allgemeines „Netzwerk der Prozesse“ der Rudolph Logistik Gruppe

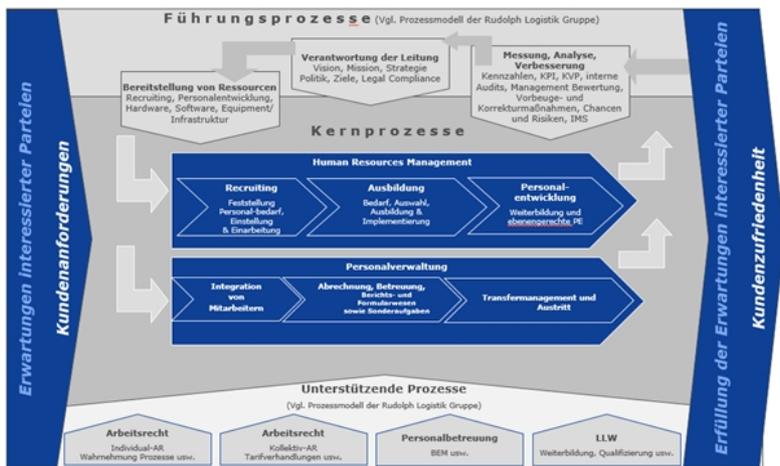


Abb.3 Prozessmodell für den Bereich Personal der RLG

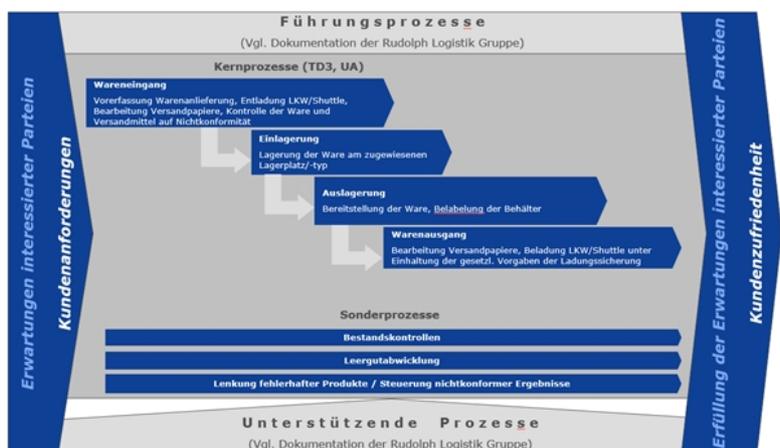


Abb.4 Prozessmodell eines operativen Standortes

Nachhaltigkeit spielt aufgrund der vielen verschiedenen Prozessen keine einheitliche Rolle. Je nach Prozessausrichtung und -wichtigkeit werden auch die Nachhaltigkeitsaspekte und die Nachhaltigkeitsachsen unterschiedlich gewichtet und umgesetzt. Zur Verdeutlichung der Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Prozessen werden wir für die drei Prozessarten jeweils Beispiele aus dem täglichen Geschäft benennen und auf die Bedeutung der Nachhaltigkeit in dem Prozess eingehen.

#### Kernprozesse

Zu den Kernprozessen an einem operativen Standort gehört der Prozess der Warenabwicklung. In Abb.3 wird dieser Prozess in vier Bausteine innerhalb der Kernprozesse unterteilt. Innerhalb des Warenausgangs (letzter Baustein) wird auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben der Ladungssicherung geachtet. Somit stellen wir eine ordentliche Ausführung unserer Dienstleistungen sicher und gewährleisten durch die Einhaltung der Vorschriften auch ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter. Zudem achten wir darauf, dass den Mitarbeitern ergonomische Arbeitsplätze zur Verfügung stehen und der Arbeitsprozess beispielsweise durch Digitalisierung optimiert wird. Beispiele zur Digitalisierung können unter Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“ entnommen werden.

#### Führungsprozesse

Im Rahmen des allgemeinen Prozessmodells (Abb.1) gehören zur Personalentwicklung (Abb.1 Bereitstellung von Ressourcen) Schulungen und Weiterbildungen der Mitarbeiter zum alltäglichen Führungsprozess dazu. In diesem Prozess wird vor allem ein Fokus auf unser Kompetenzmanagement gelegt. Die Schulung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter erfolgt in verschiedenen Bereichen. Beispielsweise werden Kommunikationstrainings durchgeführt, um unsere Mitarbeiter sozial weiterzuentwickeln. Dieser Prozess ist auf die gesamte RLG als Führungsprozess (Abb.1) zu sehen. Im Bereich des Personals gehört dieser Prozess zum Kernprozess (Abb.2). Ein weiteres Beispiel für Führungsprozesse sind die internen Audits der Abteilung Integrierte Managementsysteme. Die Auditvorbereitung, Durchführung und Nachbereitung stellt 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 / Nichtkonformitäten werden Maßnahmenpläne mit ausführlichen Ursachenanalysen erstellt um eine nachhaltige Verbesserung des Prozesses zu gewährleisten. Innerhalb des Audits werden alle Prozesse auf alle Nachhaltigkeitskriterien bis ins Tiefste 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.1 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.

## 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 gesamte 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 definieren und kontrollieren, ob die Mitarbeiter an den Standorten verantwortungsvoll mit dem Thema Nachhaltigkeit umgehen. Die Führungskräfte werden dabei unter anderem von der Abteilung Integrierte Managementsysteme (IMS) unterstützt, die die zentralen Managementbeauftragten der Rudolph Logistik Gruppe stellt. Diese sind für die jeweiligen Themengebiete wie Qualität, Energie, Arbeitssicherheit etc. im Namen der obersten Leitung verantwortlich. Sie sollen auf eine nachhaltige Entwicklung ihrer Prozesse und Leistungen fokussiert sein und Problematiken durch interne Audits erkennen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung definieren. Neben der Pflege und Überwachung gehört zu den zentralen Aufgaben auch die permanente Weiterentwicklung der Prozesse des Managementsystems, sowie 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. Die Managementbeauftragten beraten alle Abteilungen und sind Ansprechpartner für die Mitarbeiter/innen zu allen Fragen des Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagements. 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 bestellt. 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. Außerdem werden neue Mitarbeiter und Auszubildende zu Beginn ihrer Tätigkeit in der Lean- und Lernwerkstatt der Rudolph Logistik Gruppe über die Umweltbelastungen informiert und auf ein nachhaltiges Verhalten hingewiesen. In Verbindung mit der Veranstaltung in der

Lean- und Lernwerkstatt werden die Mitarbeiter aufmerksam gemacht auf ein sicheres Verhalten im Lager (Bereich Arbeitssicherheit), auf die Auswirkungen eines nicht-nachhaltigen Verhaltens hinsichtlich des Papier- und Energieverbrauchs (Bereich Umwelt), der Ergonomie am Arbeitsplatz (Bereich Gesundheitsschutz) und den „5S – Mit fünf Schritten zum idealen Arbeitsplatz“-Prinzip des Rudolph Logistik Lean- Management- Systems (RLS). Das von der Rudolph Logistik Gruppe eingeführte Shopfloor-Management bietet die Möglichkeit, die Mitarbeiter durch die Führungskräfte täglich auf die Ist- und Soll-Zustände und auf das Thema Nachhaltigkeit in den verschiedenen Bereichen wie Arbeitsschutz, energiebezogene Leistungen und Qualität aufmerksam zu machen. Die internen Auditoren kontrollieren unter anderem die Standorte im Hinblick auf wichtige Nachhaltigkeitsaspekte wie Arbeitsschutzleistungen, Gesundheitsschutz, Umweltleistungen, energiebezogenen Leistungen und der Qualität der Prozesse und Dienstleistungen. Unter dem 16. Kriterium können Informationen zu der Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie der damit verbundenen Verantwortung im Hinblick auf die sozialen Nachhaltigkeitsaspekte nachgelesen werden. Auf unserer Homepage kann unter der Rubrik „Verantwortung“ nachgelesen werden, welche Verantwortung die Unternehmensführung gegenüber den Kunden, Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt hat.

## 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 Share- Point 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 överschmutzte 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 Share- Point 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 KPIs analysiert und ständig verbessert. Auch der etablierte Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) im Rahmen des Lean-Managementsystems „RLS – Rudolph Logistik 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 Verbesserungspotenziale zur erschließen. Weitere Informationen zum RLS finden Sie unter <https://www.rudolph-log.com/rudolph-logistik-system/eckpfeiler/>. In den regelmäßig stattfindenden Meetings 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.

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

In dem Geschäftsjahr 2018 konnten die Re-Zertifizierung der VDA 6.2 an unserem Standort in Kassel und die Umstellung der VDA 6.2 in Angliederung an die ISO 9001:2015 an unserem Standort Großmehring erfolgreich umgesetzt werden. Für das kommende Geschäftsjahr ist die Umstellung von BS OHSAS 18001 auf ISO 45001:2018 und die Re-Zertifizierung der ISO 50001:2018 geplant.

## 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 (s. Tabelle). 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 m<sup>3</sup>
- Durchschnittlicher Dieselvebrauch 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 KPIs besprochen (vgl. Abb.5 und Abb.6) werden und deren Entwicklung analysiert (PDCA-Zyklus) und optimiert wird. Auch die eingesetzten Problemlösungstools wie der PDCA-Zyklus, das Ishikawa-Diagramm, 5W-Fragen, Paretos Gesetz, Turtle- und FMEA-Tool, Verschwendungsanalyse, Punktabfrage, 8D-Analyse, das Risiko-Nutzen-Portfolio, Maßnahmenkataloge, etc. helfen unsere Prozesse zu kontrollieren und kontinuierlich zu optimieren.

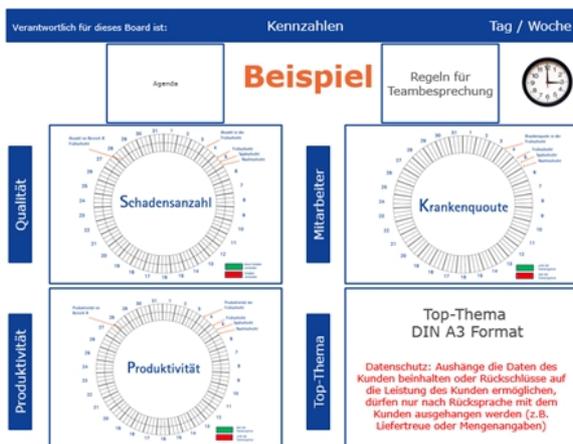


Abb.5 Beispiel 1 eines Shopfloor-Boards der RLG

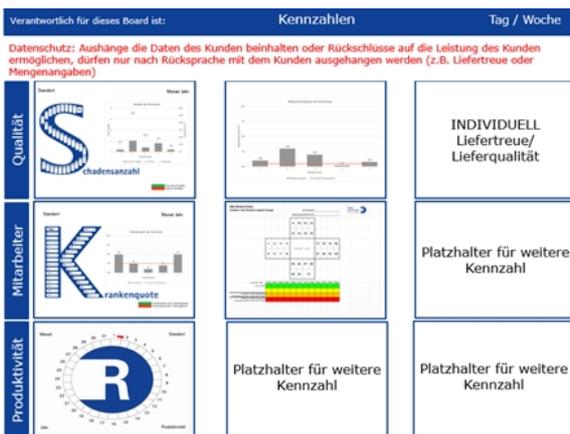


Abb.6 Beispiel 2 eines Shopfloor-Boards der RLG

## 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“.

- **kompetent** leistungsfähige und effiziente Lösungen einsetzen, die aus dem Zusammenspiel von Erfahrung, dem Können unserer Mitarbeiter und dem partnerschaftlichen Austausch mit unseren Kunden erwachsen.
- mit Neugier und Leidenschaft neue Wege suchen und Innovationen **dynamisch** vorantreiben. 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 als individuelle Herausforderung betrachten, 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**.

Wir haben mit dem „Rudolph Logistik System“ (RLS) ein Lean Management-System etabliert und uns damit drei Prinzipien in die Unternehmens-DNA geschrieben: wir orientieren uns am Kundennutzen, wir streben nach Perfektion durch kontinuierliche Verbesserung und wir mobilisieren alle Mitarbeiter.

Das Rudolph Logistik System RLS, das zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen IIS für die Rudolph Logistik Gruppe konzipiert worden ist, legt das organisatorische und methodische Fundament für die erfolgreiche Umsetzung von Lean Management in der gesamten Unternehmensgruppe. Unser Rudolph Logistik System ist die Basis für schlanke Prozesse, flache Hierarchien, aussagekräftige Kennzahlensysteme sowie die Entwicklung unserer Mitarbeiter. Wirksam ist das RLS durch die Verankerung im gesamten Unternehmen. Dafür haben wir unser Lean Management auf vier stabile Eckpfeiler (Abb. 16) gestellt, die alle Unternehmensbereiche durchziehen. Immer mit dem Fokus, den Unternehmenserfolg unserer Kunden genauso wie den der Rudolph Logistik Gruppe zu unterstützen. Unsere Logistikdienstleistungen werden von Menschen erbracht. Unsere Mitarbeiter sind das tragende Element des Rudolph Logistik Systems. Sie bilden die kreative Basis und sind zugleich stärkster Motor in der Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen. Ihre Kommunikation und das Streben, immer besser zu werden – das verbindet alle Pfeiler des RLS miteinander.



Abb.16 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 mit der Zeit immer weiterentwickelt. Neben dem tariflich geregelten Gehalt können überbetriebliche Zulagen und Leistungszulagen, wenn beispielsweise neben den eigentlichen Tätigkeiten eine weitere Stelle übernommen oder begleitet wird, hinzukommen. Teil unseres Vergütungssystems sind außerdem die Prämien hinsichtlich des implementierten Ideenmanagements, das Prämiensystem der Fahrer 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 in unserer Entwicklung zu integrieren und belohnen den Beitrag 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 darüber hinaus 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.

Erfolgreich konnte die Rudolph Logistik Gruppe ein weiteres Anreizsystem, das Prämiensystem für Fahrer, implementieren. Ziel ist es, die Kraftfahrzeugfahrer auf eine nachhaltige Fahrweise anzureizen, indem wir Prämien für nachhaltiges Fahren auszahlen. Die Fahrer werden anhand von Punkten bewertet. Jede Kategorie, wie zum Beispiel die Einhaltung festgelegter Anweisungen, das Erreichen der Steigerung der Anwesenheitsquote auf 95% und das Erreichen der Senkung des Kraftstoffverbrauchs um 3%, bekommt eine

Anfangspunktzahl. Quartalsweise wird durch das Fuhrparkmanagement der Rudolph Logistik Gruppe geprüft, ob der Fahrer die jeweiligen Kategorien erfüllt hat. Bei Abweichungen und Verstößen werden von der Anfangspunktzahl Punkte abgezogen. Je mehr Punkte abgezogen werden, desto geringer ist die Prämienhöhe.

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 Arbeitstag. 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 2019 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 „Spartopf“ (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. 2018 nutzten deutschlandweit 625 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. Altersvorsorgeleistungen, 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 Bruttospaaren - 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.

## 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 aus 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 von der zentralen Kundenzufriedenheitsanalyse durch. Insgesamt wurden 147 Kunden gebeten, ein Feedback zu den Leistungen der Rudolph Logistik Gruppe zu geben. Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir ausgewählte Eigenschaften 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. Nach einem angemessenen Zeitraum werden wir im Rahmen einer weiteren Kundenzufriedenheitsbefragung die Wirksamkeit dieser Maßnahmen prüfen und gewährleisten somit unseren Stakeholdern, dass uns ihre Anliegen wichtig sind und wir diese in unserer Entwicklung einbinden möchten. Anliegen unserer Mitarbeiter sind wesentlich für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Unser Ideenmanagementsystem in Verbindung mit der Rudolph Logistik SchatzKiste bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Ideen zur Entwicklung des Unternehmens und der einzelnen Standorte einzureichen und somit zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Das Ideenmanagement hat in der Rudolph Logistik Gruppe einen hohen Stellenwert. Die in den Schatzkisten gesammelten Ideen sehen wir als Schätze, die uns die Mitarbeiter auf dem Weg geben und sehen an dieser Stelle die Möglichkeit, eine starke Einbindung der Anliegen unserer Mitarbeiter in das Unternehmen zu halten. Die untenstehende Abbildung (Abb.17) zeigt die Anzahl der eingereichten, angenommenen und umgesetzten Ideen für die Jahre 2016, 2017 und 2018, die im Rahmen der RLSK eingereicht wurden. Die Daten wurden für die vier Geschäftsfelder Automotive, Systemverkehre, Handelslogistik und Industrie sowie für den Zentralbereich erfasst.

#### RLSK – Gesamtübersicht

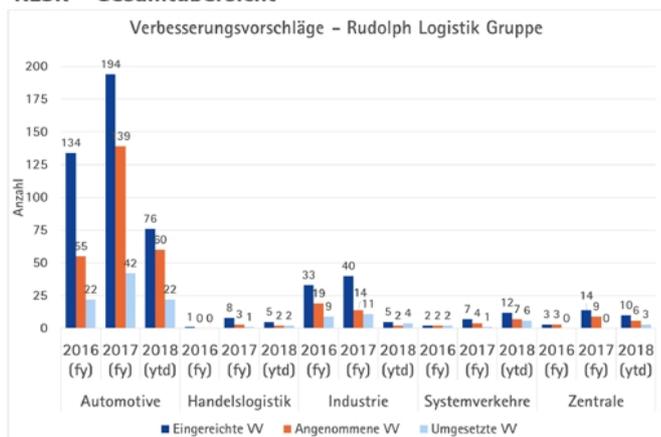


Abb.17 RLSK – Gesamtübersicht

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.

Ein erfolgreich umgesetzter System- Kaizen innerhalb der Rudolph Logistik Gruppe ist das Rudolph Logistik System RLS, das zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen IIS für die Rudolph Logistik Gruppe konzipiert worden ist. Es legt das organisatorische und methodische Fundament für die erfolgreiche Umsetzung von Lean Management in der gesamten Unternehmensgruppe. Aus diesem Fundament entstand die Lean- und Lernwerkstatt (LLW). Im Jahr 2017 eröffneten wir mit ihr unser erstes Trainingscenter, in dem fachübergreifende Schulungen und Unterweisungen stattfinden. In der Lean- und Lernwerkstatt kommen Mitarbeiter von allen Standorten zusammen und werden von ausgebildeten KVP-Trainern in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Qualität, Lean Management und Soziales weitergebildet. Der Schwerpunkt unserer Trainings beruht dabei auf den verschiedenen Verschwendungsarten in den Prozessen und deren Erkennung und Vermeidung. Unsere Lean- und Lernwerkstatt besteht aus einem Mini-Logistiklager, in dem unsere wichtigsten Logistikprozesse vom Wareneingang über die Sequenzierung bis hin zum Warenausgang und dem Clearingprozess nachgestellt werden, einer Schulungsecke 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. Weiterhin werden angehende FFZ-Bediener

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

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

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

durch unsere internen FFZ- und Ladungssicherungs- Trainer praktisch ausgebildet. Dafür stehen ein installiertes Schwerlastregal und im Außenbereich der LLW bereitgestellte Mega-Trailer zur Verfügung, so dass sowohl der Ein- und Auslagerprozess als auch die Be- und Entladung mit zugehöriger Ladungssicherung trainiert werden kann. Der „Lean“- Gedanke spielt 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.

Die Aufgaben der LLW sind vielfältig, wobei zwei Aspekte im Vordergrund stehen: Neue Mitarbeiter aus anderen Berufsgruppen erhalten durch simulierten Warenfluss in dem 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 (Kunden-) Standards zu arbeiten und dadurch Fehler zu vermeiden. Neben der Wissensvermittlung über die Betriebsabläufe legt die Rudolph Logistik Gruppe einen hohen Wert darauf, dass die Mitarbeiter das Unternehmen kennenlernen. Hierfür ist die innovative Trainingseinrichtung sehr gut geeignet.

Im Rahmen des Ausbildungsstartes verbringen die neuen Auszubildenden 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.



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.

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

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

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

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 gewährleiten 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 LKWs 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.7). Die Ladezeit der Batterien verkürzt sich um 46% und gewährleistet somit weitere Einsparungen (Abb.8). Mittlerweile werden die Tensor-Batterien an mehreren Standorten verwendet.

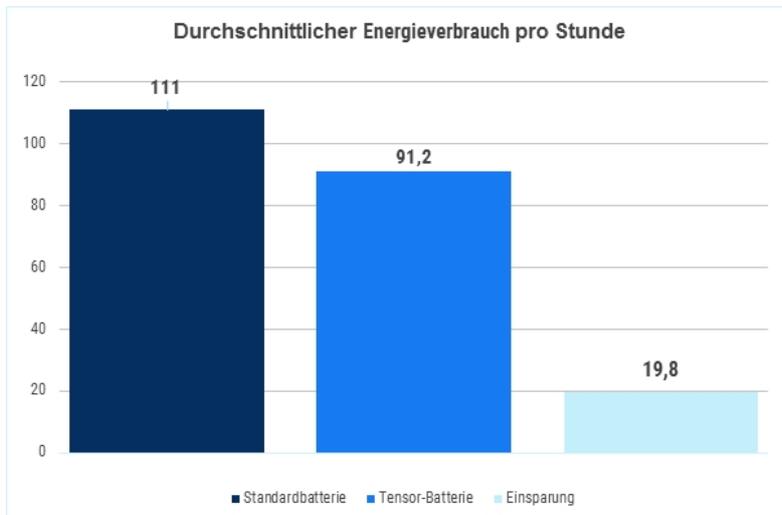
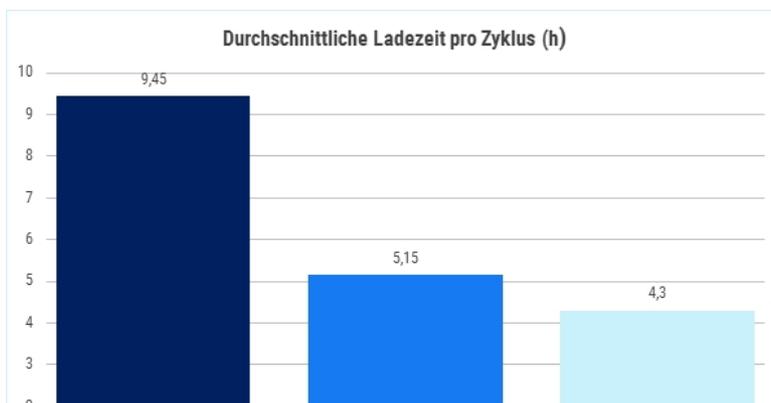


Abb.7 Durchschnittlicher Energieverbrauch Standardbatterie vs. Tensor-Batterie



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

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

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

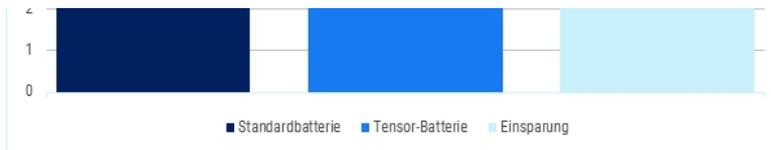


Abb.8 Durchschnittliche Ladezeit Standardbatterie vs. Tensor-Batterie

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-LKWs 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 „Warenstülp“ (Überkartons) eingeführt um verladene, meist nicht stapelbare Paletten Ware übereinanderstellen zu können.

Für das Jahr 2019 sind weitere Projekte, die zur Nachhaltigkeit beitragen sollen, in Bearbeitung. Beispielsweise soll an unserem Standort Bebra, an dem wir im Produktionswerk eines großen Zulieferers der Automobilindustrie das FTS-Projekt (Fahrerlose Transportsysteme) gemeinsam mit dem Kunden umgesetzt werden. An dem Standort in Lorsch werden bereits FTS eingesetzt. Die Implementierung dieses Projektes an weiteren Standorten der Rudolph Logistik Gruppe sehen wir als einen weiteren Schritt zur Digitalisierung unserer Prozesse und Dienstleistungen und planen uns auch dahingehend langfristig entwickeln.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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 (Abb.9 und Abb.10). 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 Stakeholderanalyse die beeinflussten und Einfluss nehmenden Nachbarn im direkten Umweltauswirkungsumfeld identifiziert werden. Neben der Umweltzustandsanalyse wird eine Umweltaspektermittlung durchgeführt. Hierbei werden die verschiedenen Umweltaspekte auf den Standort bezogen. Es erfolgt eine Analyse, aus der eine Bewertung resultiert, welche Relevanz (Abb.12) der jeweilige Aspekt für den Standort hat und welche Chancen (Abb.13) und Risiken (Abb.14) bestehen. Zusätzlich werden die Aspekte hinsichtlich der drei Kriterien nach Vorgehen der ABC-Analyse priorisiert (Abb.15). Des Weiteren erstellen wir für die Standorte einen Umweltaspekte-Lebensweg (Abb.11). 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, LKWs und PKWs, persönlicher Schutzausrüstung, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie der Beschaffung von Hard- und Software ist auf eine umweltverträgliche

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

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

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

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 KPIs 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.

### Umweltzustandsanalyse am Standort <Standortname> (Stoffströme im Kontext)

Kontext	Kontext - Beschreibung	Stärken	Chancen	Schwächen	Gefahren	Strategie
Umweltzustände						Siehe integriertes Zielprogramm
Gebietsbeinstufung						
Umfeldbetrachtung						
Wasser	Beeinflussung der Wasserqualität Einfluss der Wasserqualität auf RLG					Siehe integriertes Zielprogramm
Boden	Beeinflussung der Bodenqualität Einfluss der Bodenqualität auf RLG					Siehe integriertes Zielprogramm
Luft und Klima	Beeinflussung der Luftqualität Einfluss der Luftqualität auf RLG					Siehe integriertes Zielprogramm
Rohstoffe / Ressourcenverfügbarkeit	Beeinflussung der Ressourcenverfügbarkeit Einfluss der Ressourcenverfügbarkeit auf RLG					Siehe integriertes Zielprogramm

Abb.9 Umweltzustandsanalyse (Vorlage) der RLG

### Umweltzustandsanalyse am Standort <Standortname> (Stoffstrommodell)

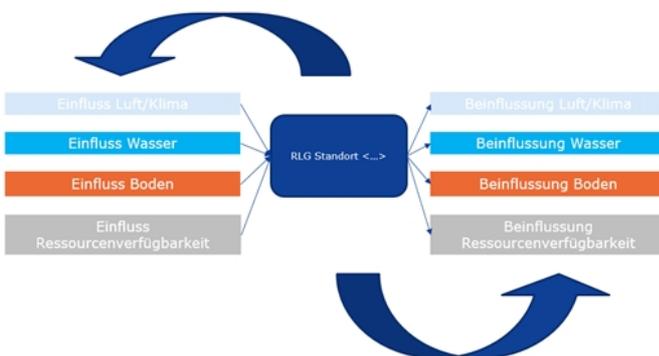


Abb.10 Vorlage: Umweltzustandsanalyse-Modell der RLG





**Ergibt die Bewertung einzelner Umweltaspekte die folgenden Ergebnisse, werden Maßnahmen definiert und im integrierten Zielprogramm nachverfolgt:**

Handlungsfelder:	
A1	Primärziele
A2	Sekundärziele
B1	Sekundärziele
B2	Sekundärziele
C1	Sekundärziele
A3	Beobachtungsfelder
B3	Beobachtungsfelder
C2	Beobachtungsfelder
C3	"Zeitverschwendung"

Abb.15 Bewertung der Handlungsfelder Umweltaspektetermineitlung

## 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 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-LKWs für Kurzstreckenfahrten eingesetzt und darüber hinaus mit der Erfüllung der aktuellen Abgasnorm, zurzeit die EURO 6-Norm, auf einen jungen Fuhrpark geachtet. Der gesamte Dieserverbrauch kann aufgrund schwankender Zahlen unseres Fuhrparks nicht 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 23% am gesamten Energieverbrauch sehen wir in diesem Bereich weiteres Optimierungspotenzial.

Neben dem Dieserverbrauch möchten wir unseren Strom- und Gasverbrauch reduzieren. Im Vergleich zum Referenzjahr 2015 konnten wir unseren Stromverbrauch (in kWh pro Betriebsstunde) im Jahr 2018 um 8,33% minimieren. Den durch die Gradtagszahl bereinigten Gasverbrauch (in kWh pro m<sup>2</sup>) konnten wir innerhalb von drei Jahren um 3,28% reduzieren. In dieser Berechnung werden nur die Standorte, die seit 2015 unter die Norm ISO 50001 fallen, betrachtet, da sonst maßgebliche Unterschiede aufgrund einer Erweiterung der Standorte festgestellt werden.

Um den Energieverbrauch weiterhin zu reduzieren setzt die Rudolph Logistik Gruppe unterschiedliche Maßnahmen um. Das Unternehmen hat Vorgaben 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, um so die künstliche Beleuchtung zu minimieren. Als zusätzliche Beleuchtung werden dann LED eingesetzt.

Der Energiebedarf wird außerdem durch eingeführte Bewegungsmelder, Zeitschaltuhren, Energiesparlampen, weitere Lichtkonzepte wie Drittschaltung und die eingeführten Tensor-Batterien bei Staplern weiterhin reduziert.

Umweltrelevante Vorfälle sollen in Form von Kommunikation (über Shopfloor) und Sensibilisierung von Mitarbeitern minimiert werden. 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 werden durch die internen Auditoren der Abteilung integrierte Managementsysteme geprüft. Unsere Auditoren sind nach den Regelwerken ISO 9001, 14001, 50001 und 18001 ausgebildet und zertifiziert und somit unter anderem befähigt, die Verbesserung unserer Umweltleistung zu überprüfen. Die Abteilung Integrierte Managementsysteme berichtet direkt an die Geschäftsführung, die somit in den Kontrollprozess kontinuierlich miteinbezogen wird und bei Abweichungen direkt reagieren kann.

## 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.

*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 2018 hatte die Rudolph Logistik Gruppe einen gesamten Energieverbrauch von etwa 31.076.491,5 kWh. Der Anteil erneuerbarer Energien lag bei 60,98%.

Der Stromverbrauch lag bei 15.147.919,5 kWh und der vorläufige Gasverbrauch in Höhe von etwa 15.928.572 kWh. Aufgrund unvorhergesehener Zwischenfälle liegen uns noch keine finalen Abrechnungen (Stand 18.03.2019) für das Jahr 2018 vor, somit können die angegebenen Werte nicht zu 100% verifiziert werden. Der Gesamtverbrauch lag im Jahr 2018 lag bei 31.076.491,5 kWh. In diese beiden Berechnungen fließen nur die Standorte ein, die seit 2015 nach ISO 50001 zertifiziert sind. Aus diesem Grund haben wir als Referenzjahr das Jahr 2015 ausgewählt. Einen Kühlenergie- und Dampfverbrauch hat die Rudolph Logistik Gruppe nicht.

Die Rudolph Logistik Gruppe verkauft weder Strom noch Heizungs- oder Kühlenergie. Wir erfassen in regelmäßigen Abständen die Gaszählerstände (in m<sup>3</sup>) und rechnen unsere Verbräuche hoch, um auch bei Standorten die nur einmal im Jahr abgerechnet werden (SLP Lieferstellen) die Monatsverbräuche und -kosten vorliegen zu haben. Die Hochrechnung erfolgt über den Faktor 10. Dieser Faktor wird als Schätzwert empfohlen, solange nicht die genauen Brennwerte und Zustandszahlen des Gases vorliegen. Am Ende des Jahres erhalten wir eine Abschlussrechnung und damit den tatsächlichen Verbrauch. Dieser kann je nach Brennwert und Zustandszahl vom ermittelten Verbrauch abweichen. Auch ist zu beachten, dass die Zählerstände am ersten Arbeitstag eines Monats abgelesen werden. Somit kann es auch 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 Energie Monitoring Programm verwendet.

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

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Zentrale und Werkstatt	1.042.724,00	550.956	- 47,16%
Leipzig AL	1.019.092,73	1.117.688,56	+ 9,67%
Kronwieden	607.171,00	44.747,00	- 26,3%
Ungarn (4 Standorte)	k.A.	1.685.278,51	k.A.

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

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Zentrale und Werkstatt	1.281.150,00	695.185	- 45,73%
Leipzig/ Leipzig AL	-	-	-
Kronwieden	1.673.784,00	1.220.166,00	-27,1%
Ungarn (4 Standorte)	k.A.	1.917.317,03	k.A.

**Dieselvebrauch in l anhand von folgenden Standorten:**

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Zentrale und Werkstatt	754.569,20	1.558.435,88	+ 106%
Leipzig	10.749,03	9.037,48	-15,92%
Kronwieden	Zentrale	Zentrale	-
Ungarn (4 Standorte)	k.A.	296.469,80	-

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Es wurden im Jahr 2018 8,33% Strom (in kWh pro Betriebsstunde) und 3,28% Gas in kWh pro m<sup>2</sup> (bereinigt durch Gradtagszahl) eingespart. Zu beachten ist, dass nur die Standorte, die seit 2015 unter die Norm fallen, betrachtet werden, da sonst maßgebliche Unterschiede festgestellt werden. Bei den Gaswerten handelt es sich um bereinigte Werte anhand der Gradtagszahlen, um hohe Abweichungen zu bereinigen. Die einbezogenen Energiearten sind: Kraftstoff, elektrischer Strom und Heizung. Da die Norm 2015 eingeführt wurde, wurde das Jahr 2015 als Referenzjahr ausgewählt. Zur Berechnung der Werte verwenden wir ein Energie Monitoring Programm und die Gradtagszahlen.

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

- Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - Oberflächenwasser;
  - Grundwasser;
  - Meerwasser;
  - produziertes Wasser;
  - Wasser von Dritten.
- Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - Oberflächenwasser;
  - Grundwasser;
  - Meerwasser;
  - produziertes Wasser;
  - Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- 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:
  - Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
  - anderes Wasser ( $>1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Das Gesamtvolumen des entnommenen Wassers entstammt der jeweiligen kommunalen Wasserversorgung.

**Wasser in m³**

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Zentrale und Werkstatt	2.540,00	1.778,00	- 30%
Leipzig	9.073,62	9.037,62	0%
Kronwieden	275,00	545,20	+ 98,3%
Ungarn (4 Standorte)	k.A.	3.164,90	-

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. Ölfiler a. n. g.), Wischtücher und Schutzkleidung, die durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	150202	Verwertet
Ölfiler	160107	Beseitigt
Bleibatterien	160601	Verwertet
Leuchtstoffröhren	200121	Beseitigt

Bisher wurden die Abfalldaten für alle Standorte einzeln dokumentiert und in der Betriebsbilanz abgelegt. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden die gesamten Abfalldaten für die deutschen Standorte zusammengetragen. Aufgrund von fehlenden Daten für das Jahr 2018 werden nur am Beispiel von vier Standorten die Daten für 2018 veröffentlicht. Die Abfalldaten für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe werden in diesem Bericht für das Jahr 2017 dokumentiert und werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht um die folgenden Jahre ergänzt.

**Gesamte RLG – Abfalldaten in t**

Art	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Papier und Pappe	201.634,72	k.A.	-
Holz	199.456,26	k.A.	-
Metalle	72.410,94	k.A.	-
Kunststoffe	20.444	k.A.	-
Restmüll	163.660	k.A.	-

Die Daten von 2018 liegen leider noch nicht alle vor. Die in 2018 entstandenen Abfälle werden in dem nächsten Bericht nachgetragen.

#### Zentrale und Werkstatt – Abfalldaten in t

Art	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Papier und Pappe	19,96	21,74	+ 8,92%
Holz	8,6	7,46	- 11,63%
Gem. Siedlungsabfälle	18,22	20,56	+ 12,84%

#### Leipzig AL - Abfalldaten

Art	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Papier und Pappe in t	1,431	1,493	+ 4,33%
Restmüll in l	114,52	219,8	+ 91,93%
Folie in t	1,214	1,290	+ 6,26%
Gesamt in t	3054	3748	+ 22,72%

#### Ungarn (4 Standorte) – Abfalldaten

Art	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Papier und Pappe in t	k.A.	9,25	-
Kunststoffe in t	k.A.	2,12	-
Gemischte Siedlungsabfälle in m <sup>3</sup>	k.A.	1027,29	-

## 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 ist uns bewusst, dass der Großteil der CO<sub>2</sub>-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 mit eingebunden. Vor allem der Dieserverbrauch spielt eine wesentliche Rolle in den Energiekennzahlen. Der zweite Baustein ist, dass wir aktiv daran arbeiten den CO<sub>2</sub>-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“. CO<sub>2</sub>OL „Tropical Mix“ erfüllt den Gold Standard®, den höchsten Qualitätsstandard bei Kompensationsprojekten. Aber neben der Vermeidung von CO<sub>2</sub> 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, sehen wir unsere Aufgabe darin, die Datenerhebung und Berichterstattung der CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt. Wir sehen hohes Optimierungspotenzial im Bereich des Energieverbrauches. Seit 2015 gelang es uns unseren Stromverbrauch um 8,33% und den Gasverbrauch um 3,28% (Referenzjahr 2015) zu reduzieren. Eine weitere Reduzierung ist geplant. Bisher wird teilweise Strom aus erneuerbarer Energie genutzt, zukünftig ist geplant, die Stromnutzung zu 100% auf Öko-Strom umzustellen. Hinsichtlich des Dieserverbrauchs haben wir mit der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts eine vergleichbare Einheit im Dieserverbrauch eingeführt, um 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	Steigerung/ Reduzierung
Gefahrene km LKW	2769324,00	5519211,10	99,30%
Anzahl LKW	66,00	102,00	54,55%
Dieserverbrauch LKW gesamt	606155,92	1406194,12	131,99%
Durchschnittlicher Dieserverbrauch in l pro LKW	9184,18	13786,22	50,11%
Durchschnittlich gefahrene Km pro LKW	41959,45	54109,91	28,96%
Durchschnittlicher Dieserverbrauch l/ 100 km pro LKW	21,89	25,48	16,40%

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 Dieselverbrauch zustande.

#### CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen Diesel

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
Zentrale (LKW + PKW)	1.758,1	3.631,2	+ 106,54%
Leipzig (LKW)	24,94	20,97	- 15,92%
Ungarn (4 Standorte)	k.A.	293469,80	-

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

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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. In der folgenden Tabelle werden die Emissionen, die durch den Verbrauch von Gas, Strom und Diesel entstanden sind, für die jeweiligen Gase CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> und SO<sub>2</sub> dargestellt. Da für die gesamte Rudolph Logistik Gruppe kein exakter Wert aufgrund von Inhouse-Standorten und den internationalen Standorten ermittelt werden kann, wurden die Emissionen der Standorte notiert, die auch unter den Leistungskriterien 11 – 12 betrachtet wurden.

#### Klimarelevante Emissionen (in t) der Rudolph Logistik Gruppe

Standort	2017	2018	Vergleich 17/ 18
RLG Strom CO <sub>2</sub>	8099,8	8558,6	+5,7%
RLG Strom NO <sub>x</sub>	9,1	9,7	+6,1%
RLG Strom SO <sub>2</sub>	5,52	5,83	+5,7%
RLG Gas CO <sub>2</sub>	365,2	398,2	+9%
RLG Gas SO <sub>2</sub>	0,0225	0,0245	+9,1%
Zentrale Strom CO <sub>2</sub>	589,1	311,3	- 47,2%
Zentrale Strom NO <sub>x</sub>	0,7	0,4	- 43,9%
Zentrale Strom SO <sub>2</sub>	0,4	0,21	- 47,5%

Zentrale Gas CO <sub>2</sub>	32,0	17,4	- 45,62%
Zentrale Gas SO <sub>2</sub>	0,0020	0,0011	- 45%
Zentrale Diesel CO <sub>2</sub>	1.758,1	3.631,2	+106,54%
Leipzig Strom CO <sub>2</sub>	573,75	631,5	+10,1%
Leipzig Strom NO <sub>x</sub>	0,65	0,7	+9,6%
Leipzig Strom SO <sub>2</sub>	0,39	0,43	+10,4%
Leipzig Gas CO <sub>2</sub>	-	-	-
Leipzig Gas SO <sub>2</sub>	-	-	-
Leipzig Diesel CO <sub>2</sub>	24,94	20,97	- 15,92%
Kronwieden Strom CO <sub>2</sub>	343,1	25,3	- 92,63%
Kronwieden Strom NO <sub>x</sub>	0,4	0	- 100%
Kronwieden Strom SO <sub>2</sub>	0,0020	0,02	+ 1000%
Kronwieden Gas CO <sub>2</sub>	41,8	30,5	- 27,03
Kronwieden Gas SO <sub>2</sub>	0,0026	0,0019	- 26,92%
Kronwieden Diesel CO <sub>2</sub>	-	-	-
Ungarn Strom CO <sub>2</sub>	-	952,2	-
Ungarn Strom NO <sub>x</sub>	-	1,1	-
Ungarn Strom SO <sub>2</sub>	-	0,65	-
Ungarn Gas CO <sub>2</sub>	-	47,93	-
Ungarn Gas SO <sub>2</sub>	-	0,003	-
Ungarn Diesel CO <sub>2</sub>	-	690,8	-

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

- Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- Bioгене CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - der Begründung für diese Wahl;
  - der Emissionen im Basisjahr;
  - des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Emissionen aus dem Bereich Scope 3 werden von der Rudolph Logistik Gruppe nicht ermittelt.

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

- Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- 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.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

In den Tabellen unter dem Leistungsindikator GRI SRS-305-1 und dem Leistungsindikator GRI SRS-305-2 können die Reduzierungen klimarelevanter Emissionen 2017/ 2018 entnommen werden (prozentuale Angabe).

## 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 sowohl national als auch international tätig. Alle Standorte der Rudolph Logistik Gruppe sind auf unserer Homepage unter <https://www.rudolph-log.com/ueber-uns/standorte/> aufgelistet.

An jedem unserer Standorte halten wir uns an die lokalen 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 geregelt 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 jährlich stichprobenartig fünf bis zehn Subunternehmer unter anderem auf die Einhaltung des Mindestlohns und darüber hinaus auf eine nachhaltige und mitarbeiterfreundliche Arbeitsumgebung geprüft, um sicherzustellen, dass auch unsere Partner mit den deutschen Standards respektvoll umgehen und die deutschen Regelungen einhalten. Auch weitere Regelungen sind im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern vertraglich geregelt. 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. Zusätzlich planen wir ab 2020 Lieferanten-Audits durchzuführen, um die Stärkung der Menschenrechte und die Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards innerhalb der Lieferkette aufrecht zu erhalten. Ziel ist es, dass Nachhaltigkeitsaspekte vor allem im Bezug zu den Mitarbeitern und der Umwelt kontrolliert werden und somit weiterhin eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftsbeziehung mit einem guten Gefühl in Stand gehalten werden kann. Intern wird die Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards in den internen Audits 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 vom Geschlecht, der Herkunft oder Religion. Außerdem werden unsere Mitarbeiter durch gesetzlich geregelte Ansprechpersonen, wie zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung, Diskriminierungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat und Jugend- und Ausbildungsververtretung 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:

- Geregelte 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 lokalen 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 somit zu unserer nachhaltigen Entwicklung weltweit beizutragen.

Auszug aus unserer Compliance-Richtlinie:

*„Gesetze und verbindliche Vorgaben der Länder, in denen die Rudolph Logistik Gruppe tätig ist, sind uneingeschränkt von jedem Mitarbeiter zu beachten. Dabei ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen und anzuwenden, die für seinen Tätigkeitsbereich relevant sind. Rechtsverstöße werden nicht toleriert. Das Management der Rudolph Logistik Gruppe unterstützt die Mitarbeiter bei dieser Aufgabe. So werden entsprechende Informationen zur Verfügung gestellt oder je nach Bedarf geeignete Schulungsmaßnahmen durchgeführt.“*

Die Geschäftsführung der Rudolph Logistik Gruppe ist durch die flache Hierarchie- Ebene des Unternehmens 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. Des Weiteren wird ein Revisionsplan durch die interne Revision geführt und regelmäßig mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Als wesentliches Risiko ist die tagaktuelle Überwachung der Rechtskonformität an den Standorten der Rudolph Logistik Gruppe identifiziert worden. Um das Risiko eines Verstoßes gegen die Strategie und Richtlinien zu minimieren, wurde ein gruppenweites Legal- Compliance- Managementsystem eingeführt.

Zur Überwachung und zur Feststellung ob Anpassungen an den bestehenden Richtlinien und der Strategie vorgenommen werden müssen, verfügt jeder Standort über ein lokales Rechtskataster, welches mit einem transparenten Delegations- System 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, sehen wir eine Notwendigkeit im Bereich der Einbindung der 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. Seit 2016 bieten wir das Ideenmanagement an, um die Unternehmensentwicklung zusammen mit den Mitarbeitern anzugehen. Mit der Einführung des Ideenmanagements, unserer Rudolph Logistik Schatzkiste stellen wir fest, dass unsere Mitarbeiter unser 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 Betriebsratsitzung 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 betrachten 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, Behinderung, 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. 2640 Mitarbeiter in Deutschland, davon sind ca. 22% Frauen und 78% Männer. Der Anteil der Frauen auf Niederlassungs- und Betriebsleiterebene beträgt ca. 21%. Wir verpflichten uns alle Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht gleich zu behandeln (Weiterbildung etc.) und werden auch die daraus folgende gleichwertige Vergütung weiterhin beibehalten. Der Einfluss auf die Frauenquote ist aus unserer Sicht aufgrund der stereotypischen Aspekte in unseren Aufgabengebieten und Tätigkeiten nur begrenzt. Eine Gleichbehandlung der Geschlechter in unserem Bewerbungsverfahren und bei der Einstellung ist jederzeit gewährleistet.

### Herkunft und Religion

Im Jahr 2018 sind an den deutschen Standorten über 20% Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Rudolph Logistik Gruppe beschäftigt. Die Wertschätzung der kulturellen Vielfalt steht für die Rudolph Logistik Gruppe, die über 15 internationale Betriebsstätten an 8 internationalen Standorten besitzt, im Fokus. Diskriminierungsfreie Arbeitsplätze sehen wir als wichtigsten Baustein für das Wohlbefinden aller Mitarbeiter. Daher ermöglichen wir jedem Mitarbeiter seine 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. Somit lassen sich kleinere Problematiken durch Gespräche lösen.

### Behinderung

In Deutschland haben ca. 5% 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, um junge und potenzielle Führungskräfte auszubilden. Jährlich haben wir ca. 80 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 somit erfolgreich ausgebildetes und junges Personal an unser Unternehmen vertrauensvoll 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 Punkt 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 Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Ideenmanagements (Rudolph Logistik Schatz Kiste) gehören zu unseren Initiativen. Außerdem möchten wir die Arbeitsbedingungen an unsere Mitarbeiter individuell anpassen, 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 kommen wir den Studierenden hinsichtlich der zeitlichen Ressource entgegen und organisieren die Einteilung der Praxis- und Studienphasen in Anbetracht der Zeit, die die Studierenden für ihr Studium und die damit verbundenen Aufgaben brauchen. Nennenswert ist auch, dass im Laufe des Jahres 2018 allein in Nordhessen 70 Mitarbeiter ihr 10jähriges, ein Mitarbeiter sein 25jähriges und zwei Mitarbeiter ihr 40jähriges Betriebsjubiläum feiern werden. In Bayern feierten insgesamt 16 Mitarbeiter ihr 10-, 25- oder 40-jähriges 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.

## 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, solche Leistungsträger für offene Stellen in der Unternehmensgruppe nicht schnell bzw. adäquat besetzen zu können oder bereits vorhandenes Personal zu verlieren.

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 potentielle 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 Belegschaften 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 unwirtschaftlicher 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, um zu gewährleisten, dass die Qualität der Leistungen den Anforderungen der Kunden entspricht.

### **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 potentieller 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 Dienstleiters Führungskräfte und Mitarbeiter bezüglich Entwicklungsmaßnahmen und unterstützt bei deren Umsetzung. Neben Fachexperten aus den Bereichen Entwicklung und Organisation kommt ein interner Trainer zum Einsatz.

Um Chancengleichheit und Vielfalt zu gewährleisten, sieht das **Personalentwicklungskonzept** der Rudolph Logistik Gruppe diverse Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter vor.

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, welche 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 **ebenengerechtes Entwicklungsprogramm**.

### **Qualifizierungsmaßnahmen**

Ein Großteil der im Rahmen der Entwicklungsprogramme angebotenen **Qualifizierungsmaßnahmen** wird intern abgedeckt und kann somit einer weitaus größeren Zielgruppe angeboten werden, als es 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.

Die Rudolph Logistik Gruppe hat im **Jahr 2018** insgesamt 68 Qualifizierungsmaßnahmen in 22 unterschiedlichen Themen angeboten. An 100 Tagen wurden rund 450 Seminarteilnehmer geschult.

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, um erlerntes Wissen nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren.

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.

Um das in den Qualifizierungsmaßnahmen erlernte Wissen zu festigen und nachhaltig in den beruflichen Alltag zu integrieren, bieten wir sogenannte **Power Trainings** an. Dabei handelt es sich um Kurzimpulse (Quick-Wins), die inhaltlich sehr spezifisch, klar umrissen und an den Bedürfnissen der Teilnehmer angepasst sind.

Wir fördern selbstbestimmtes Lernen und unterstützen die Seminarteilnehmer mit Selbstreflexionen, Skripten, Arbeitsblättern, Fotoprotokollen und selbsterstellten 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.

#### **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 wird.

Grundlage für Erfolge im Unternehmen sind motivierte und vor allem gesunde Mitarbeiter. Um diese Grundlagen zu schaffen, ist die Einbindung des BEMs ins Unternehmen und dessen Durchführung für eine nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiter und somit 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 Teilnehmer des BEMs (BEM-Beauftragte, Betriebsrat und Niederlassungsleiter) zu dem Mitarbeiter einen vertrauensvollen Kontakt herzustellen und somit 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 und 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 individuell, lebendiger Prozess ist, können neben den von der Rudolph Logistik Gruppe festgelegten Rahmenbedingungen (dreistufiger Gesprächsverlauf) individuell auch mehrere Folgegespräche stattfinden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft vorab, ob der Krankheitsfall auf die Arbeitsplatzgestaltung zurückzuführen ist. Anhand von Gefährdungsbeurteilungen und einer Arbeitsplatzbegehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. mit weiteren Experten, wird ein Zusammenhang zum Arbeitsplatz hergestellt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit entscheidet, 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 jegliche Maßnahmen zur Eingliederung der Mitarbeiter. Die häufigste Maßnahme ist Anpassung 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 Änderung in dem 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 auswirken, stellt die Rudolph Logistik Gruppe außerhalb ihrer Aufgaben ein Kontakt zum Beispiel zu Familienberatungen her und versucht somit 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, dass das an einem Standort der Rudolph Logistik Gruppe eingeführte „Rückkehrgespräch nach Krankheit“ an allen Standorten eingeführt wird. Das Rückkehrgespräch steht dem BEM-Gespräch vor. Es wird versucht ein BEM-Gespräch vorzubeugen, indem Maßnahmen in einem Gespräch mit dem Betriebsleiter getroffen werden.

Für die nachhaltige Entwicklung des BEMs hinsichtlich des Gesundheitsmanagementsystems (GMS) soll eine noch stärkere Zusammenarbeit zwischen den drei Bausteinen des GMS - Arbeitsschutz, BEM und Gesundheitsförderung – hergestellt werden. Z

urzeit gibt es nur eine BEM-Beauftragte, die für alle Standorte zuständig ist. Geplant ist die Schaffung einer zentralen Stelle für BEM, die die Schnittstelle der an jedem Standort geplanten BEM-Beauftragten ist.

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

## **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.18) können beispielsweise die Unfallzahlen aus dem Jahr 2018 und die Entwicklung von 2015 bis 2018 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. Die Tausendmannquote lag im Jahr 2017 bei 35 und konnte im Geschäftsjahr auf 32,69 reduziert werden. Für das Geschäftsjahr 2019 ist vorgesehen, dass die TMQ auf 28 reduziert wird und wir uns dem Branchenwert der Berufsgenossenschaft (BGHW), der bei 27,02 liegt, zu nähern.



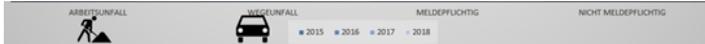


Abb.18 Anzahl der Unfälle 2015-2018

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 (ehrenamtlich tätige Mitarbeiter des Standortes) 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 2018 beträgt jährlich ca. 1900 Stunden pro Auszubildenden. Die Rudolph Logistik Gruppe hat im Jahr 2018 im Durchschnitt 74 Auszubildenden. Es kann keine feste Zahl definiert werden, da vor dem Sommer ein Teil der Auszubildenden ausgelernt hat und im Sommer 2018 neue Auszubildenden dazugekommen sind. 5% der Auszubildenden sind Duale Studenten, ca. 70% sind kaufmännische Auszubildende und ca. 25% absolvieren eine Ausbildung im gewerblichen Bereich.

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. 22%.
- Auf Niederlassungs- und Betriebsleiterebene sind ca. 21% Frauen tätig.
- In der Rudolph Logistik Gruppe sind über 20% Mitarbeiter mit Migrationshintergrund tätig.
- Ca. 5% 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 Abhilfepläne;
  - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Jahr 2018 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 Allgemeinen 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 ab 2019 geprüft.

Unsere Compliance- Richtlinie ist fester Bestandteil der Einarbeitung neuer Führungskräfte und wird im Rahmen unseres Führungskräfte- Leitfadens geschult. Neuer 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 die flache Hierarchie- Ebene des Unternehmens 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. Des Weiteren wird ein Revisionsplan durch die interne Revision geführt und regelmäßig mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Für das Jahr 2019 ist der Aufbau eines gruppenweiten Compliance- Management- Systems nach dem Leitfaden der ISO 19600 geplant. Darüber hinaus sind stichprobenartige Compliance- Audits durch die Geschäftsführung ab 2020 geplant.

## 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.

Bisher hat die Rudolph Logistik Gruppe keine Lieferantenaudits durchgeführt. Diese stehen erst für das Jahr 2019 in dem Geschäftsfeld Systemverkehre an. Zurzeit werden die Lieferanten/Subunternehmer in der Compliance-Richtlinie der Rudolph Logistik Gruppe auf soziale Aspekte aufmerksam gemacht. Ab 2019 werden wir im Rahmen der Auditierung unter anderem auf folgende soziale Aspekte einen hohen Wert legen:

- Keine Kinderarbeit
- Keine Zwangsarbeit
- Keine Korruption oder Manipulation
- Keine erhebliche Umweltverschmutzung
- Keine Sicherheits- oder Gesundheitsrisiken
- Einhaltung der Arbeitszeiten
- Gerechte Entlohnung, incl. 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 in ihr Leben starten, sollte dieser Spruch selbstverständlich sein. Doch leider bringt das Leben Barrikaden mit sich, die den Durchbruch ins Leben junger Menschen blockieren. Diese Barrikaden in Form von Krankheiten, körperlichen Handicaps, eines schwachen sozialen Umfelds oder familiären Problemen auftreten und somit die Bildungschancen der jungen Menschen erschweren. Aus diesem Grund setzen wir uns sozial vor allem für Kinder und Jugendliche ein und helfen ihnen dabei, in das Leben zu starten. Wir unterstützen Projekte, Organisationen und Initiativen,

- die zur Verbesserung der Lebensumstände von Kinder 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 Engagement beruht auf zwei Zielrichtungen. Die erste Zielrichtung ist das Engagement der gesamten Unternehmensgruppe, die zweite ist das lokale Engagement einzelner Standorte.

#### Engagement der gesamten Unternehmensgruppe

Seit 2012 unterstützt die gesamte Unternehmensgruppe den Verein Watoto e.V., der den Aufbau eines Schulverbundes in Kenia initiiert. Unseren Beitrag leisten wir mit unserem „Rudolph Logistics Medical Care“-Programm. Im Rahmen unseres Programms gewährleisten wir die medizinische Grundversorgung von rund 700 Schülerinnen und Schülern. 2014 hat sich die Rudolph Logistik Gruppe dafür entschieden, keine Weihnachtsgeschenke mehr für Kunden und Partner zu machen. Die bisher dafür aufgewendete Summe ist in die jährliche Weihnachtsspende umgewidmet worden. Der Betrag geht in 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
- Der Weg zum Wir – Gewaltpräventions-Projekt, Nordhessen.

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 40 Standorten in 8 verschiedenen Ländern tätig. Jeder Standort hat, insbesondere auch durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Region leben und arbeiten, eine Bindung an seine Region, in der er zum Teil seit Jahrzehnten ansässig ist. Aus diesem Grund möchten wir uns lokal engagieren. Neben der jährlichen Weihnachtsaktion setzt die Rudolph Logistik Gruppe seit 2017 mit dem selbst initiierten Projekt „Lokal arbeiten, lokal engagieren“ das regionale Engagement um. Seit 2014 wird eine Weihnachtsspenden-Aktion organisiert. Von Jahr zu Jahr wird eine andere Region, in der die Rudolph Logistik Gruppe tätig ist, ausgewählt und ein fixer Betrag für ein Kinder- und Jugendprojekt gespendet. Für das Jahr 2018 spenden wir in ein Projekt, was sich für Gewaltprävention bei Kindern und Jugendlichen einsetzt. In den vorherigen Jahren haben wir mit unseren Spenden die Kinderkrebshilfe in einem Klinikum in Hessen, eine Schule in Hessen und junge Wohngruppen unterstützt. Außerdem haben wir in Bayern ein therapeutisches Klettergerüst für körperlich benachteiligte Kinder finanziert. Diese Spendenaktion in der Weihnachtszeit werden wir auch weiterhin beibehalten und uns in diesem Rahmen sozial in den Regionen engagieren. Unser Projekt „Lokal arbeiten, lokal engagieren“ wird seit 2017 erfolgreich durchgesetzt. Jeder Standort in Deutschland hat ein fixes Budget, mit dem ein Projekt im Rahmen der Vorgaben unterstützt werden kann. Unsere finanzielle und materielle Unterstützung im Jahr 2018 leisteten wir in folgenden Bereichen:

- Kindergarten
- (Grund-) Schulen
- Waisenhaus
- Jugendhaus
- Jugendzentrum
- Heilpädagogische Gruppen
- Kinderhospiz
- Klinikum (Kinder-Krebsstation)
- Kinder- und Jugendfeuerwehr
- Spendenlauf
- Agentur für soziale Kommunikation
- weitere Aktionen, in Form von Ausstattungen in Wohngemeinden und dem Aufbau eines Skateplatzes und eines Außengeländes etc.

Da uns der Beitrag zum sozialen Leben in unserer Region sehr wichtig ist, werden wir dieses Projekt weiterhin durchführen und weiter ausbauen.

Für das Jahr 2018 wurde das Budget für die Unterstützung lokaler Projekte durch unsere Standorte erneut durch die Geschäftsführung freigegeben und eingehalten. Aktuelle Prognosen des zentralen Controllings zeigen, dass wir das für das Geschäftsjahr 2019 geplante Budget voll ausschöpfen werden. Auch im Bereich des Gemeinwesens ist die Geschäftsführung von der Budgetplanung bis hin zur Durchführung involviert. Durch regelmäßige Geschäftsleitungssitzungen, die bis zur Ebene der lokalen Niederlassungsleitungen besetzt sind, werden aktuelle Projekte, an denen sich die Rudolph Logistik Gruppe beteiligt, besprochen und vorangetrieben. Im Geschäftsbericht der Geschäftsführung sind keine Risiken erkennbar, die zu einer dauerhaften und wesentlich negativen Beeinträchtigung führen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

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

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

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 28 Standorten deutschlandweit das nachhaltige Legal-Compliance-Management-System GEORG (gerichtsbeste Organisation) implementiert. Bis Ende 2019 ist die Implementierung an vier deutschen und einem österreichischen Standort geplant. Die Implementierung an unseren Standorten in Ungarn, Portugal und Luxemburg ist bis Ende 2020 geplant.

GEORG wurde unter Einhaltung europäischer und nationaler Standards und Gesetze konzipiert und beinhaltet standortspezifische Rechtskataloge 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 den 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.

In Zukunft sieht die Rudolph Logistik Gruppe das Potenzial, Mitarbeiterschulungen im Bereich der Compliance zu etablieren. Mit dem Aufbau und der Integration eines Compliance- Managementsystems in das Integrierte Managementsystem der Rudolph Logistik Gruppe, sollen bereits Anfang 2020 Compliance- Schulungen im Rahmen unseres Kompetenz- Managements angeboten werden.

## 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.

Im Jahr 2018 wurden drei der größten Betriebsstätten der Rudolph Logistik Gruppe im Rahmen des internen Revisionsprozesses überprüft, was einem Prozentsatz von ca. 10% ausmacht.

*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 2018 gab es keine monetären oder nicht-monetären Sanktionen.