



# NACHHALTIGKEITSBERICHT

nach GRI Content Index 2023



# NACHHALTIGKEITSBERICHT

nach GRI Content Index 2023

## **ANWENDUNGSERKLÄRUNG:**

Unser Unternehmen hat über die in diesem GRI-Index genannten Informationen für das Kalenderjahr 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards, gültig ab 01.01.2023, berichtet.

Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

## **LEBENSQUALITÄT**

## **UNTERNEHMENS SICHERUNG**

## **NACHHALTIGKEIT**

Erstellt von: Mike Heinrich  
FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition

Extern geprüft von: Deutsches Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie  
Datum: 08.07.2024

# GRI STANDARD

## Verwendeter GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	GRI-Angabe
GRI 2 (2021) Allgemeine Angaben	GRI 2-1 Unternehmensprofil GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle GRI 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen GRI 2-5 Externe Prüfung
GRI 2 (2021) Wesentliche Themen	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen GRI 2-7 Angestellte GRI 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigung GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI 2-15 Interessenkonflikte GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans GRI 2-19 Vergütungspolitik GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen GRI 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen GRI 2-25 Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern GRI 2-30 Tarifverträge
GRI 3 (2021) Wesentliche Themen	GRI 3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen
GRI 201 (2016)	GRI 201-1 Grundlage des wirtschaftlichen Handelns GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen GRI 201-3 Betriebliche und soziale Zuwendungen
GRI 203 (2016)	GRI 203- 2 Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
GRI 204 (2016)	GRI 204-1 Beschaffungspraktiken



# GRI STANDARD

## Verwendeter GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	GRI-Angabe
GRI 205 (2016)	GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206 (2016)	GRI 206-1 Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten
GRI 3 (2021) Umgang mit Ressourcen	GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen
GGRI 301 (2016) Materialien	GRI 301-1 Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht und Volumen GRI 301-2/3 Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien
GRI 302 (2016) Energie	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens GRI 302-3 Energieintensität GRI 302-4/5 Verringerung des Energieverbrauchs
GRI 303 (2018) Wasser und Abwasser	GRI 303-1 Wasserentnahme nach Quellen GRI 303-2 Durch Wasserentnahme erheblich beeinflusste Quellen GRI 303-3 Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser GRI 303-4 Wasserrückgewinnung GRI 303-5 Wasserverbrauch
GRI 304 (2018) Biodiversität	GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume
GRI 305 (2016) Emissionen	GRI 305-1 Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1 GRI 305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2 GRI 305-3 Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette GRI 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen
GRI 306 (2020) Abfall	GRI 306-1 Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode GRI 306-3 Angefallener Abfall GRI 306-4 Abfall zur Rückgewinnung
GRI 307 (2020) Umwelt	GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften
GRI 308 (2016)	GRI 308-1 Umweltbewertung der Lieferanten, nachhaltige Beschaffung und Risiko-Analyse GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 401 (2016) Beschäftigung	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Fluktuation GRI 401-3 Gewährung der Elternzeit

# GRI STANDARD

## Verwendeter GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	GRI-Angabe
GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheits- schutz GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste GRI 403-5 Schulung bzw. Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen
GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen
GRI 406 (2016) Diskriminierungsfreiheit	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen	GRI 407-1 Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
GRI 408 (2016) Kinderarbeit	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit
GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit	GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit
GRI 410 (2016) Menschenrechte	GRI 410-1 Menschenrechtspolitik und Verfahren
GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten	GRI 414-1 Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen
GRI 416 (2016) Kundengesundheit und Sicherheit	GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit GRI 416-2 Verstöße bei Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten	GRI 418-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs-Informationen
GRI 419 (2016) Formelle Richtlinien Weitere Zertifikate	GRI 419-1 Formelle Richtlinien und deren Einhaltung





## **GRI 2 (2021) ALLGEMEINE ANGABEN**

### GRI 2-1: Unternehmensprofil

#### **WICHTIGSTE BRANCHEN, LEISTUNGEN UND PRODUKTE**

Unseren gewerblichen Kunden bieten wir national und international ein breites Spektrum an Leistungen und Produktvarianten. Mit einer Vielzahl an erbrachten Leistungen, die sich immer eng an den Anforderungen unserer Kunden und einem hoch professionellen Leistungskonzept orientieren, sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

#### **BRANCHEN**

Branchenunabhängig, jedoch mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

#### **LEISTUNGEN UND PRODUKTE**

##### **Individuelle Lösungen sind unser Geschäft.**

Unser Unternehmen wurde 1981 gegründet und ist seither inhabergeführt. Wir beschäftigen über 700 Mitarbeitende an insgesamt 12 Standorten in Deutschland und Spanien. Mit einem eingespielten Netzwerk aus engagierten Mitarbeitenden mit Logistikexpertise sorgen wir für eine schnelle und zuverlässige Logistikdienstleistung – insbesondere in der Lebensmittellogistik.

Dies gilt für den Transport und alle vor- und nachgelagerten Dienstleistungen. Laufende Qualitätskontrollen gewährleisten dabei reibungslose Abläufe in allen Bereichen. Unsere IT-Systeme erleichtern die Auftragsbearbeitung und unterstützen online den wichtigen Informations- und Wertefluss für unsere Kundschaft.

## **EUROPAWEITE TRANSPORTE FÜR TEMPERATURGEFÜHRTE LEBENSMITTEL UND SENSIBLE GÜTER**

Als Logistikdienstleister organisieren wir jährlich 165.000 Transporte. Unsere Qualität sichern wir mit 200 Fahrzeugen in Festcharter und 125 Fahrzeugen im eigenen Fuhrpark ab. Spezialisiert auf „Full Truck Load“ transportieren wir national und international Güter aus verschiedenen Temperaturbereichen des Food- und Non-Food-Sektors sowie andere sensible Güter.

## **TEMPERATURGEFÜHRTES WAREHOUSING**

Unsere Mitarbeitenden sind erfahren und kennen die Saisonanforderungen. Auf einer Lagerfläche von 60.000 Quadratmetern lagern wir bis zu 50.000 Paletten und schlagen jährlich weit über 1,8 Mio. Paletten um. Unsere Lager erfüllen sämtliche Temperaturanforderungen für temperaturgeführte Food- und Non-Food-Produkte. Unsere Prozesse sind IFS-zertifiziert und alle Lagerstandorte verfügen über eine BIO-Zertifizierung. Zusätzlich ist der Standort in Kassel GDP-zertifiziert, während der Standort in Verden die GMP+-Zertifizierung besitzt. Unser Warehouse Management-System erfüllt die verschiedensten Anforderungen der Lager- und Auslagerstrategien, Chargenverfolgung, Schnittstellenkontrollen, Online-Kommunikation und des Reportings.

## **VALUE ADDED-SERVICES FÜR DEN FOOD- UND NON-FOOD-SEKTOR**

Neben Transport und Lagerung bieten wir individuelle Value Added-Services an unseren Lagerstandorten oder in der Produktion unserer Kundschaft an. Hierzu gehören das Re-Packing, die Konfektionierung und Etikettierung der Produkte sowie der innerbetriebliche Warentransport oder sogar die gesamte Versorgung einer Fabrik mit Roh- und Verpackungswaren. Wir verfügen über ein systemgestütztes 4-Augen-Prinzip in der Qualitätskontrolle. Unsere Prozesse werden auch in diesem Bereich durch ein modernes Warehouse Management-System unterstützt.

## **BERATUNG ZU IHREM VORTEIL**

Wir verfügen über langjährige und individuelle Erfahrungen in der Logistikbranche und geben unsere Erfahrung gerne als Branchen-Transfer weiter. Im Vordergrund steht stets die Beratung. Am Anfang führen wir immer eine Machbarkeitsanalyse durch und nur wenn diese ergibt, dass wir den angefragten Auftrag zur Zufriedenheit des Interessenten erfüllen können, erstellen wir ein Angebot. Daher können wir nicht für jeden Auftrag die richtige Lösung anbieten. Unser Bestreben ist jedoch, für die Entscheidung unserer Kundschaft einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Sollte sich hieraus ein Auftrag für uns ergeben, so sind wir immer dankbar. Sollte sich hieraus jedoch kein Auftrag ergeben, so werden sich die Interessenten hoffentlich positiv an uns erinnern.

Die beste Werbung ist die persönliche Empfehlung.

## **HAUPTSITZ DES UNTERNEHMENS**

FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition

## **ZENTRALE**

FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition

Sälzerstraße 1

56235 Ransbach-Baumbach

Telefon: +49 (0) 2623 980-0

E-Mail: [info@frigosped.de](mailto:info@frigosped.de)

Internet: [www.frigosped.de](http://www.frigosped.de)



## TÄTIGKEITSSCHWERPUNT UND ANZAHL DER STANDORTE

Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der FRIGOSPED GmbH gibt es nicht. Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Ransbach-Baumbach im Bundesland Rheinland-Pfalz ist mit 12 Standorten in Deutschland und Spanien national und international tätig.

## RECHTSFORM

GmbH, Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Vertreten durch die Geschäftsführer:

Herr Bernhard Heinrich und Herr Dr. Boris Wernig

## BEDIENTE MÄRKTE

Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition bedient den gewerblichen Kunden.

## DIES IN DEN BRANCHEN

Branchenunabhängig mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

### Legende

-  Zentrale
-  Lagerstandorte 14- 20°C
-  Lagerstandorte 4-7°C
-  Lagerstandorte ungekühlt
-  Dispositionen



# GRI 2-1 FORTSETZUNG

## GRÖSSE DES UNTERNEHMENS

**Gesamtzahl der Beschäftigten:** 684 Mitarbeitende (Stand 31.12.2023)

**Zentrale:** Die Zentrale der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition befindet sich in Ransbach-Baumbach/ Rheinland-Pfalz

**Gesamtkapitalisierung nach Verbindlichkeiten:** Hierzu werden Angaben ausschließlich über den Bundesanzeiger veröffentlicht.

**Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:** Wird über die IT exakt erfasst und dokumentiert.

## INFORMATIONEN ÜBER PERSONAL UND ANDERE ARBEITSKRÄFTE

Das Team der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition besteht ausschließlich aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Aufschlüsselung nach Region, Nationalität, Alter und Geschlecht, Angestellten und weisungsgebundenem Personal wird geführt. Saisonbedingte oder auftragsbedingte Schwankungen der Mitarbeiterzahlen gibt es in keinem bedeutenden Umfang. Auftrags- oder saisonbedingt werden Lagerdienstleister eingesetzt.

## GRI 2-2:

### Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

Wir bekennen uns zu den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Weltgemeinschaft und deren Agenda 2030.

- |   |   |
|---|---|
| 1. Keine Armut                                    | 10. Weniger Ungleichheiten                          |
| 2. Kein Hunger                                    | 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden                |
| 3. Gesundheit und Wohlergehen                     | 12. Nachhaltige/r Konsum und Produktion             |
| 4. Hochwertige Bildung                            | 13. Maßnahmen zum Klimaschutz                       |
| 5. Geschlechter-Gleichheit                        | 14. Leben unter Wasser                              |
| 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen       | 15. Leben am Land                                   |
| 7. Bezahlbare und saubere Energie                 | 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen |
| 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum | 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele        |
| 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur        |   |



# KPIs = KEY PERFORMANCE INDIKATOR

## Bericht über unsere themenbezogene KPIs

<b>1. Mitarbeiterstruktur</b>	<b>Menge</b>	<b>Mögliche Entwicklung 2024 / Bemerkungen und Ziele</b>
1.1 Gesamte Belegschaft	684	Steigend
1.2 Männer	73,7%	
1.3 Frauen	26,3%	Steigend
1.4 Frauen in Führungsposition	43%	Ziel für 2024 gleichbleibend
1.5 Auszubildende	20	Ziel für 2024: 22 Auszubildende
1.6 Nationalitäten	34,6% andere Nationalität als Deutsch	Nationalität ist kein Einstellungshindernis!
1.7 Menschen mit Behinderung	23	Ist kein Einstellungshindernis!
1.8 Fluktuationsquote	< 18 %	Durch Maßnahmen weiter sinkend
1.9 Gleichstellung	Ja	
<b>2. Umwelt und Energie</b>		
2.1 Stromverbrauch	5.256.107 kWh	
2.2 Gasverbrauch	502.913 kWh	
2.3 Wasserverbrauch	4.972m <sup>3</sup>	
2.4 CO <sub>2</sub> -Emissionen	2.343 t	
2.5 Abfallaufkommen	588,57 t	Wird weiter reduziert. Bis 1 % / Jahr möglich
<b>3. Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>		
3.1 Unfallzahlen	25	Zielstellung 0
3.2 Krankheitsquote	Ca. 7,31 %	Ziel: Deutlich < 4 %

# KPIs = KEY PERFORMANCE INDIKATOR

## Bericht über unsere themenbezogene KPIs

<b>4. Aus- und Weiterbildung</b>		<b>Bemerkungen und Ziele</b>
4.1 Stunden je Mitarbeiter	2,2h	Weiter ausweitend
4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb vorhanden
4.3 Arbeits- und Menschenrechte	Ja	
4.4 Kundengesundheit und -sicherheit	Ja	
4.5 Brandschutz	Ja	
<b>5. Management-Systeme</b>	<b>Ja</b>	
5.1 Nachhaltige Beschaffung	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten.
5.2 Lieferantenbewertungen nach CSR Nachhaltigkeits-Risikoanalyse	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.
5.3 Lieferanten-Kontrolle nach REACH Compliance	Ja	
5.4 Umweltmanagement	Ja	
5.5 Energiemanagement	Ja	
5.6 Rohstoffmanagement	Ja	
5.7 Abfallmanagement	Ja	
5.8 Gefahrstoffmanagement	Ja	
5.9 Nachhaltigkeitsmanagement	Ja	
5.10 Unternehmensethik	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten. Code of Conduct
5.11 Menschenrechte	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten. Code of Conduct



# KPIs = KEY PERFORMANCE INDIKATOR

## Bericht über unsere themenbezogene KPIs

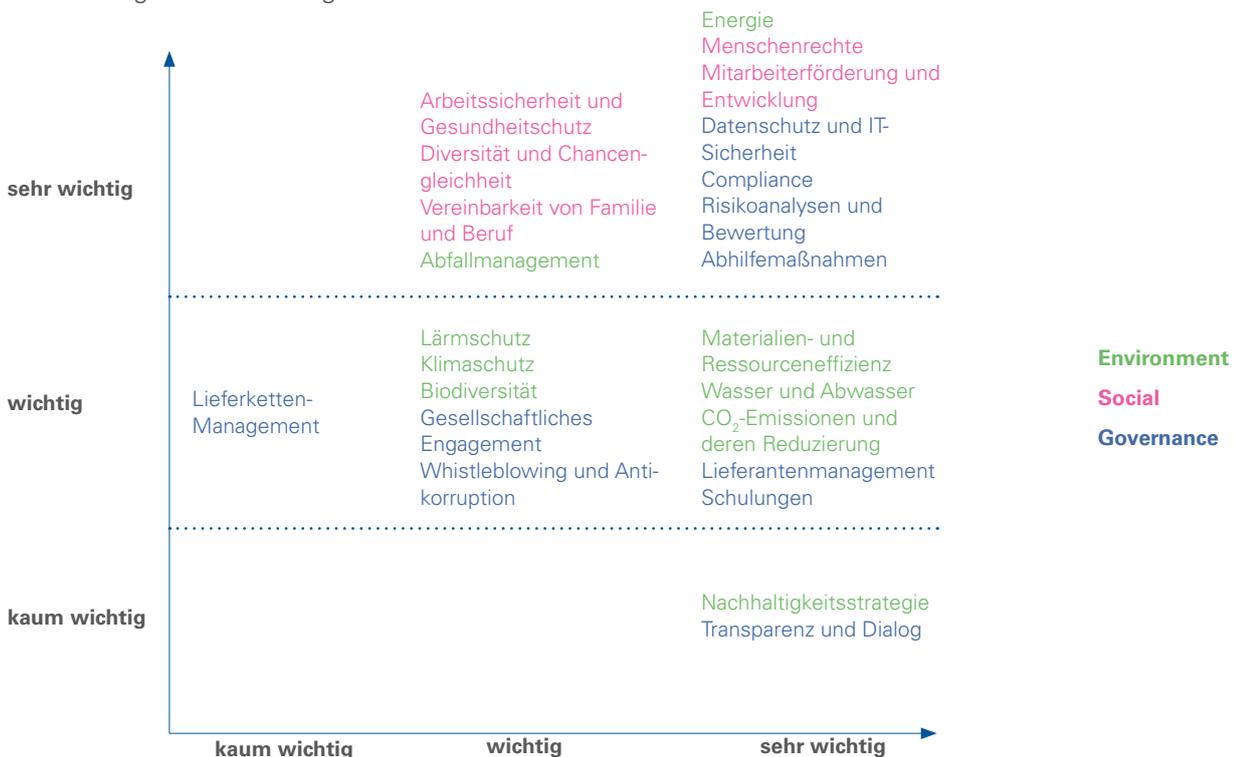
5.12 Biodiversität	Ja	Formelle Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung).
5.13 Vermeidung und Verschwendung von Abfällen, Energie, Ressourcen und Rohstoffen	Ja	
5.14 Sensibilisierung für Korruption	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Wird geschult.
<b>6. Extern bestätigte bzw. eingeführte Verfahren</b>		<b>Bewertung und Ziele</b>
6.1 Flexible Arbeitszeitorganisation mit Ausgleich durch Bezahlung oder Freizeitausgleich	Ja	Entsprechend geltendem Gesetz
6.2 Antikorruptionsverfahren mit Abhilfesystem für Zuwiderhandlung	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.3 Verfahren zur Gleichstellung von Frauen. Geschäftsbeziehung zu Betrieben, die von Frauen geführt werden.	Ja	Wird im Bereich nachhaltige Beschaffung geschult.
6.4 Beschwerdemanagement mit Abhilfeverfahren	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.5 Verfahren zur Sicherstellung der Kundengesundheit	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.6 Maßnahmen nach Datenschutzverordnung. Sicherstellung von Datenschutz und Abhilfeverfahren bei Verstößen	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.7 Science-Based Target auf 1,5°C. Managementsystem zur Überwachung der Verbräuche von Energie und Ressourcen. System zur permanenten Überwachung und Verbesserung	Ja	Nach Greenhouse Gas Protokoll und Scope 1; 2 und 3.  Festgelegtes Science-Based Target auf 1,5°C nach Pariser Abkommen. Ziel der Netto-Null-Emission. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert.



# DIE DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

## Inside-Out-Ansatz

Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt



## Outside-In-Ansatz

Auswirkungen von Umweltthemen auf das Unternehmen





## **GRI 2-3 BERICHTSZEITRAUM, BERICHTSHÄUFIGKEIT UND KONTAKTSTELLE**

### **BERICHTSZEITRAUM**

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023.

### **BERICHTSZYKLUS**

Ab 2024 jedes Jahr

### **KONTAKTSTELLE**

Ansprechpartner bezüglich des Berichts und seiner Inhalte ist Herr Mike Heinrich, Projektberater der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition.

Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, wird in Anlehnung an die Prinzipien des Standards der Global Reporting Initiative (GRI) mit der Option der freien CSR-Berichterstattung, berichtet.

Der Bericht folgt im Aufbau und seiner Gliederung dem GRI Content-Index gemäß des Berichtsstandards „GRI Standard“, welcher als Leitfaden diese Berichtsstruktur stützen soll. Der Bericht in Aufbau und Gliederung ist entsprechend tabellarisch in durchnummerierter Folge aufgebaut. Seine Inhalte können sich immer nur auf die mit dem Unternehmen in Verbindung stehenden Zahlen, Fakten, Aussagen oder Ähnliches beziehen.

Die verwendeten Kennzahlen des GRI-Standards sind in einer Übersicht am Anfang des Berichts aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen kenntlich gemacht.

# GRI 2-4 RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

## DER UMFANG DES BERICHTS DECKT ÖKONOMISCHE, ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE EINFLÜSSE DES UNTERNEHMENS IM GESAMTEN AB.

Aufgrund der Übersichtlichkeit wird sich auf die Nachhaltigkeitsindikatoren konzentriert, welche die höchste öffentliche Relevanz haben. Umweltdaten von erhaltenen Lieferungen und Leistungen werden mit einbezogen. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert unser Unternehmen seine komplexe Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen in dessen Branche.

Zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurde ein eigens hierfür initiiertes Prozess der Wesentlichkeitsanalyse herbeigeführt. Die unter anderem auch in Form eines Audits zur Verifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie geprüft wurde. Dies gemäß den Reporting-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Aussagen über künftige Unternehmens- und Marktentwicklungen gehen vom Stand der Informationen und Prognosen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung aus. Nach dem aktuellen Kenntnisstand entsprechen die enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Siehe dazu auch den Disclaimer auf der vorletzten Seite dieses Berichts.

Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird jedoch nicht übernommen.

Weitere internationale Standards, an denen wir uns orientieren sind:

ISO 26000 / ESG / UN-SDGs und CSR.

Die im Bericht veröffentlichten Inhalte sind so aus den im Unternehmen tatsächlich vorhandenen und gelebten Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaspekten zusammengetragen worden. Die Berichterstattung erfolgt auch auf Grundlage verschiedener unternehmensinterner Quellen. Zur Erstellung von Berichtsinhalten sowie zur Sicherung der Datenqualität erfolgte die Orientierung am internationalen Standard.

## GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG

Der vorliegende CSR-Bericht wurde mitentwickelt vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie in Münster. Durch ein externes Audit, welches ebenfalls vom Institut in unserer Betriebsstätte vor Ort durchgeführt wurde, konnten Inhalte des Berichts und die von uns gemachten Angaben verifiziert werden. Die Qualität dieses CSR-Berichts wurde nach Durchführung des externen Audits durch ein Verifizierungszertifikat vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie bestätigt. Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass diese Berichterstattung rein freiwillig geschieht und damit nicht prüfungsrelevant ist.



## **FOLGENDE MANAGEMENT-SYSTEME WERDEN ALS INTERN EINGEFÜHRT BZW. ALS ANGESTREBT BESTÄTIGT:**

Umweltmanagement  
Energiemanagement  
Abfallmanagement  
Management zu CO<sub>2</sub>-Emissionen  
Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management  
Arbeits- und Menschenrechte-Management  
Management zur Unternehmens-Ethik  
Management zur nachhaltigen Beschaffung  
Lieferantenbewertungs-Management  
Risiko-Management  
Management zur Gleichstellung von Frauen  
Management zur Abhilfe bei Verstößen, Beschwerden und Gefahren

## **GRI 2 (2021)**

### Wesentliche Themen

#### **GRI 2-6 AKTIVITÄTEN, WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN**

Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffungspraxis und achtet neben qualitativen Eigenschaften besonders auch auf die Herkunft beim Bezug von Waren über externe Lieferanten. Dies ist auch im Compliance-Management und unserem Code of Conduct für Lieferanten des Unternehmens verankert.

So achtet man auf:

- Zuverlässigkeit und faire Arbeitsweise
- Ressourcenschonung
- Leistungsfähigkeit
- Rückverfolgbarkeit der Waren und Rohstoffe
- Ökologische Verträglichkeit
- Ausschluss von Kinderarbeit, Korruption, Ausbeutung und Diskriminierung
- Einhaltung geltender Gesetze

Zudem ist ein Lieferantenbewertungssystem etabliert.

Mit einem Lieferantenbewertungsbogen werden konform des Lieferkettengesetzes auf freiwilliger Basis Lieferantenbefragungen umgesetzt. Dies unter anderem zu den Themen Umwelt, Energie, Unternehmensethik,



CO<sub>2</sub>-Emissionsreduzierung, Compliance und nachhaltige Beschaffung. Daraus abgeleitet wird auch ein Bewertungssystem zur Bewertung des Risikos umgesetzt.

Unser Managementsystem zur Lieferantenbewertung wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie im Rahmen einer durchgeführten Validierung bestätigt. Diese wurde nach Inhalten der ISO 26000, CSR, UN-SDGs und ESG durchgeführt. Es fand ein umfassendes Audit vor Ort statt. Auch unsere Verpflichtung zur Orientierung und Anerkennung von CSR-Kriterien und deren öffentliche Positionierung wurden bestätigt.

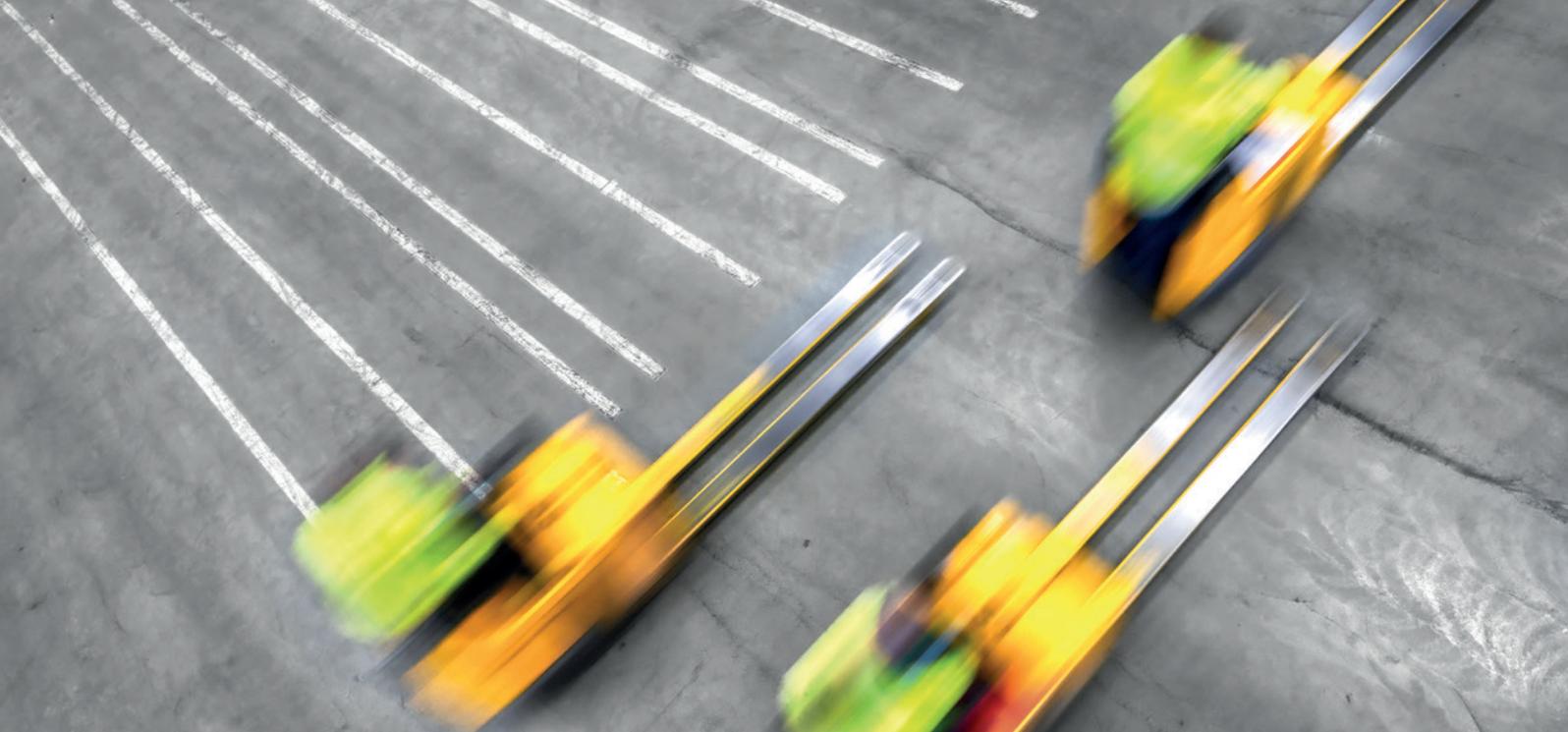
## **VORSPRUNG DURCH INNOVATION – DAS VORSORGEPRINZIP DES UNTERNEHMENS BAUT AUF FOLGENDEN VIER EBENEN AUF:**

### **1. INTEGRIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT UND DIGITALER SERVICE**

Mit dem betrieblich entwickelten Qualitätsmanagement-Konzept sichern wir eine kontinuierlich hohe Leistungserbringung ab. Es beinhaltet alle Aspekte zur Sicherung und Dokumentation der umfassenden Qualität unserer Leistungen, Produkte und im Service. Von den auftragsspezifischen Anforderungen über Personaleinsatz- und Arbeitsablaufpläne, Sonderbeauftragungen, Reklamationsbearbeitung und die Qualitätskontrolle bis hin zur Beschaffung. Durch unseren online abrufbaren Service werden all diese Informationen transparent.

- Ganzheitliches umweltfreundliches Konzept
- Nachhaltige Dienstleistungen und ganzheitlicher Service
- Mitarbeiterweiterbildung und -förderung
- Umwelt- und Klimaschutz
- Top moderne und umweltfreundliche Technik
- Elektronische Qualitätssicherung
- Innovatives Service Know-how





## **2. BEDARFSANALYSE UND LEISTUNGS-AUSWERTUNG**

Optimale Qualität und Top-Leistung setzen eine genaue Kenntnis über das jeweilige Produkt voraus. Wir wollen, dass unsere Kunden von Anfang an mit unseren Leistungen und Produkten zufrieden sind. Dafür schaffen wir zu Beginn unserer Zusammenarbeit die Voraussetzungen durch eine genaue Bedarfsanalyse, ein Ressourcen- und kostenoptimiertes Leistungskonzept, exakt auf die individuellen Anforderungen zugeschnitten. Durch regelmäßige Auswertungen fließen Kundenimpulse direkt in die Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung unserer Produkte und Leistungen. Jeder Arbeitsprozess wird von uns sorgfältig nachgeprüft. Unser Ziel ist es, ein ehrliches Bild von unserer Arbeit im Sinne des Kunden zu ermöglichen, um maximale Kundenzufriedenheit zu erreichen.

## **3. FLEXIBLE GESTALTUNG DER ARBEITSPROZESSE**

Unser integriertes, auf Grundlage des Leitfadens der ISO 26000 zertifiziertes Qualitätssicherungssystem garantiert die Einhaltung der Qualitätsstandards. Mit unserem digitalen Prozessmanagement entwickeln wir produktive, effiziente und damit kostenbewusste Arbeitsabläufe. Zusätzlich haben wir einen systematischen Qualitätsprozess entwickelt, der unseren Kunden Sicherheit gibt, dass unsere Produkte und Methoden im Hinblick auf Ökologie, Ökonomie und aktuelle Standards optimiert werden können.

## **4. ORIENTIERUNG AN ISO 26000**

Gesellschaftliche Verantwortung wird am Handeln im Unternehmen gemessen. Wir orientieren uns an folgenden Aspekten der ISO 26000 und den UN-SDGs:

- Konsumentenangelegenheiten
- Transparenz und Organisationsführung
- Arbeitsschutzpraktiken
- Achtung der Arbeits-Menschenrechte
- Achtung internationaler Verhaltensstandards und der Rechtsstaatlichkeit

## MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellsten Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

## AUSWIRKUNGEN UND CHANCEN

### ERFOLGREICHES WIRTSCHAFTEN

- Wirtschaftliche Zukunftsvorsorge durch umwelt- und sozialverträgliche Qualitäts- und Ertragssteigerung
- Intelligente Innovationen entwickeln, bedürfnisgerechte, umwelt- und sozialverträgliche Leistungen und Produkte anbieten
- Weltweite wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge verstehen und zukunftsfähig wirtschaften
- Arbeitsplätze erhalten, neue schaffen und die Aus- und Weiterbildung vorantreiben

### ÖKOLOGISCH SINNVOLLES HANDELN

- Ressourcen schonen und sinnvoll nutzen, Energieproduktivität und Rohstoffproduktivität optimieren
- Treibhausgase reduzieren, Schadstoffemissionen senken, Klimaschutz unterstützen
- Erneuerbare Energien nutzen, emissionsstarke Energien absetzen
- Ökosysteme und Artenvielfalt erhalten
- Ökologische Rohstoffe integrieren
- Gesunde Lebens- und Arbeitsräume schaffen.
- Nachhaltige Beschaffung durch Schulungen und Lieferantenbewertungen ausbauen

### SOZIALES VERANTWORTEN

- Beschäftigungsniveau steigern, Chancengleichheit in Bildung und Berufsperspektive bieten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Gleichberechtigung bei der Entlohnung von Frauen und Männern in der Gesellschaft
- Von interkulturellen Unternehmensführung profitieren
- Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Diskriminierung jeglicher Art
- Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz



## GRI 2-7 ANGESTELLTE

Mitarbeiter, welche mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden und emotional stark an ein Unternehmen gebunden sind, kündigen weniger häufig, sind seltener abwesend und empfehlen das Unternehmen weiter. Wir betreiben Aktivitäten, damit sich unsere Mitarbeitende am Arbeitsplatz wohl fühlen und sich angemessen entwickeln können. Das Vereinbaren von Arbeit und Privatleben, die Planungssicherheit und in Entscheidungsprozesse aktiv mit einbezogen zu werden, ist neben einer fairen und leistungsbezogenen Bezahlung von höchster Bedeutung. Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitenden ein existenzsicherndes Leben. Ferner wird dadurch die soziale und gesundheitliche Versorgung sowie eine angemessene Wohnsituation deren Familienmitgliedern sichergestellt.

### **Die Zusammenarbeit aller Beschäftigten der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition basiert auf einer auf Toleranz und Offenheit ausgerichtete und interkulturelle Unternehmensführung.**

Alle Mitarbeitenden werden entsprechend der unternehmensinternen – nach international anerkannten Standards – ökologischen, sozialen und arbeitsschutzbetreffenden Grundsätzen geschult, sodass diese Anwendung im Alltag finden. Unternehmensphilosophie, Leitlinien, Compliance und Verhaltensregeln werden in einer eigens dafür entwickelten Arbeitsmatrix den Mitarbeitenden kommuniziert und an die Hand gegeben. Ein spezielles Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten sowie Anliegen der Integrität wird im Unternehmen etabliert. Es wird zudem im Betrieb ein offenes Miteinander gepflegt. Mitarbeitende finden nach Bedarf bei den Kollegen des Personalmanagements offenes Gehör für persönliche Befindlichkeiten und Bedürfnisse. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und gegenseitigem Wohlwollen. Es ist das Arbeitsklima, das unsere Mitarbeitenden begeistert, motiviert und dazu bewegt, Verantwortung zu übernehmen. Es ist unser Teamgeist, der uns eine enge partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden ermöglicht. Es ist der Drang, das qualitativ bestmögliche Ergebnis zu erreichen, der uns stets dabei vorantreibt. Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2023 nicht zu verzeichnen. Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition entlohnt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen. Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren oder aber basieren können.

### **BETRIEBLICHE SOZIALE ZUWENDUNGEN**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.



## **VERHÄLTNIS DER NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTEN STANDARD-EINTRITTSGEHÄLTER ZUM LOKALEN MINDESTLOHN**

Die Entlohnung bei der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeitenden und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeitenden nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung. Dadurch wird unser Unternehmen auch in der Region und darüber hinaus als wertvoller Arbeitgeber und wichtiger Steuerzahler geschätzt.

## **ANTEIL DER LOKAL ANGEWORBENEN FÜHRUNGSKRÄFTE**

Führungspositionen besetzen wir mit qualifizierten und geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem lokalen Umfeld. Ihre Qualifikation steigern wir durch Schulungen oder Unterweisungen zu den Themen:

- Mitarbeiterführung
- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Unternehmensethik
- Abfallwirtschaft
- Sicherheit und Brandschutz

Dies wird dann an die zugewiesenen Mitarbeitenden weiterkommuniziert.





## **GRI 2-8 MITARBEITENDE, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND**

Personen, welche auf unserem Gelände, in unseren Räumlichkeiten und anderen Liegenschaften arbeiten und über externe Unternehmen und Sub-Unternehmen angestellt sind, sollen die gleichen sozialen Leistungen, ähnlich wie wir sie unseren Mitarbeitenden bieten, von deren Arbeitgebern erhalten. Dies wird über ein Kontrollsystem abgefragt und nachgehalten. Bei Verstößen gegen geltendes Recht ergreifen wir gegensteuernde Maßnahmen.

## **GRI 2-9 FÜHRUNGSSTRUKTUR UND ZUSAMMENSETZUNG**

Alle Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen werden von der Geschäftsführung direkt an die entsprechenden Führungskräfte geleitet. Die der Geschäftsführung assistierenden Mitarbeitenden erhalten themenbezogene Befugnisse, weitere Bevollmächtigungen innerhalb der Unternehmensstruktur zu erteilen und in ihrem Namen zu handeln und Entscheidungen zu treffen.

### **MANAGEMENT FÜR WIRTSCHAFTLICHE, ÖKOLOGISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE THEMEN**

Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, welche relevante Themen für sie aufbereitet und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstattet. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

## **MECHANISMEN FÜR VORSCHLÄGE UND IDEEN VON MITARBEITENDEN AN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG**

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

## **VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet langfristig beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

## **DIE ROLLE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG BEI DER BESTIMMUNG VON AUFGABEN, WERTEN UND STRATEGIEN**

Die Gestaltungshoheit bei der strategischen Ausrichtung der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen obliegt allein der Geschäftsführung. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitenden.

## **VERGÜTUNGSPOLITIK UND VERFAHREN ZUR VERGÜTUNGS-FESTLEGUNG**

Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2023 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

## **ERKLÄRUNG DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSTRÄGERS:**

**Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und dem Menschen.**

Vor dem Hintergrund unserer wertorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen zu werden. Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden übernehmen wir Verantwortung für die Welt von morgen. Mit diesem Bewusstsein gehen wir täglich unserer Arbeit nach. Der respektvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns höchste Wertschätzung von Individuen und deren Lebensraum. Für uns ist dies ein nachhaltiger Weg, um zukünftige Generationen zu sichern und das Leben zu würdigen. Der Nachhaltigkeitsgedanke fließt seit langem in unsere Arbeit ein. Einen wertvollen Beitrag für die Erhaltung der Gesundheit und für eine intakte Umwelt zu leisten, ist unser Ziel. Wir möchten unsere Kunden unterstützen, nachhaltige Aspekte ins eigene Unternehmen zu integrieren.

Ihr

Bernhard Heinrich und Dr. Boris Wernig

Geschäftsführer der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition



## **GRI 2-10 NOMINIERUNG UND AUSWAHL DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS**

Die Gestaltungshoheit bei der strategischen Ausrichtung der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen obliegt allein der Geschäftsführung. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

## **GRI 2-11 VORSITZENDER DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS**

Als oberstes Kontrollorgan des Unternehmens fungiert die Geschäftsführung. Ein Aufsichtsrat ist nicht vorhanden.

## **GRI 2-12 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER BEAUFSICHTIGUNG VON PROBLEMBEWÄLTIGUNGEN**

Das höchste Kontrollorgan hat auch hier die Entscheidungshoheit. Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, welche relevante Themen für sie aufbereitet und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstattet. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

### **MECHANISMEN FÜR VORSCHLÄGE UND IDEEN VON MITARBEITENDEN AN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG**

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

### **VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jede/r in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.



## GRI 2-13 DELEGATION DER VERANTWORTUNG FÜR DAS MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN

### MANAGEMENTANSATZ: ERLÄUTERUNG DES WESENTLICHEN THEMAS UND SEINER GRENZEN SCHAFFUNG VON WERTEN DURCH LEISTUNG UND QUALITÄT.

Die gewissenhafte und einwandfreie Planung und Erbringung unserer Produkt- und Leistungsbereiche ist eine vertrauensvolle Aufgabe. Wir wissen das Vertrauen unserer Kunden zu schätzen und geben für sie täglich unser Bestes. Unsere langjährige Branchenerfahrung verbunden mit innovativen Konzepten trägt dazu bei, dass wir unsere Leistungen dauerhaft auf höchstem Niveau erbringen. Unsere gleichbleibend hohe Qualität liegt in fünf zentralen Erfolgsfaktoren begründet:

- Systematische Bedarfsanalyse
- Kontinuierliche Leistungsoptimierung
- Höchster Qualitätsanspruch
- Professionelle und achtsame Ausführung
- Neueste technische Standards



Dabei sind die Bereiche:

- Mitarbeiterentlohnung, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Umgang mit Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Abfallmanagement von wesentlicher unternehmerischer Relevanz für:
- Unsere unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Unsere Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Unsere Arbeitnehmer

Die in GRI 102 – 18 bis 44 genannten Aspekte:

- Gesellschaftliches und soziales Engagement
- Qualitätsmanagement und Kundenzufriedenheit
- Beschaffungspraxis
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität und umweltfreundliche Mobilität
- Digitalisierung

Diese sind insbesondere für unsere unternehmensexternen Stakeholdergruppen wie Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit von wesentlicher Bedeutung.

## **GRI 2-14 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG**

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den ILO (International Labor Organisation), Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für Unternehmen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen zeigen wir regelmäßiges Engagement. Zudem werden die Inhalte des Global Compact anerkannt. Damit bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer

Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholdern zu etablieren. Hier wird das Ziel verfolgt, Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren, erfolgreich in die Fachabteilungen und Unternehmensprozesse zu integrieren sowie die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

## **GRI 2-15 INTERESSENKONFLIKTE**

Zur Schlichtung und Beilegung von Interessenkonflikten innerhalb des Unternehmens sind die Geschäftsführung und etwaig eingesetzte Mitarbeitende zuständig. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten in Bezug auf externe Stakeholder sind entsprechende Verfahren und Schulungen von Mitarbeitenden wie etwa in der Beschaffung und anderen Bereichen eingeführt.

Zur Vermeidung sind zudem nachfolgende Analyse- und Bewertungssysteme etabliert:

## **WERTE, PRINZIPIEN, STANDARDS UND VERHALTENSKODEX**

### **EHRlichkeit**

Der ehrliche und offene Umgang miteinander schafft Vertrauen und Kontinuität.

### **FREUDE**

Das gesamte Team erfüllt täglich seine Aufgaben mit Freude und Engagement.

### **UMWELT**

Es ist uns ein Anliegen, die Erde in einem besseren Zustand zu verlassen, als wir sie vorgefunden haben.

### **PARTNERSCHAFT**

Wir wollen unseren Kunden und Partnern dienen und auf Augenhöhe begegnen.

### **INSPIRATION**

Durch unser innovatives Denken und Handeln sind wir Inspirationsquelle für unsere Kunden, Partner und Mitarbeitenden.

### **ENTFALTUNG**

Es liegt uns am Herzen, die persönliche Kraft in jeder/jedem von uns zu entfalten.

### **INDIVIDUALITÄT**

Wir achten jeden Menschen, jeden Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden in seiner eigenen individuellen Art. Denn jede/r Einzelne komplettiert die Leistung der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition.

### **VERANTWORTUNG**

Der Erfolg der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition erwächst aus der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeitenden.



## LISTE DER STAKEHOLDERGRUPPEN (INTERESSENGRUPPEN)

### DIREKTE STAKEHOLDER

#### **Kunden:**

- KMU und Konzerne
- Gewerbe allgemein
- Städte und Kommunen
- Länder

#### **Arbeitnehmer:**

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige
- Berufsgenossenschaften
- Ausbildungspartner und Schulen

#### **Wettbewerb**

- Branche
- Verbände
- Organisationen
- Netzwerke
- Handwerkskammer

#### **Beschaffungsmarkt**

- Lieferanten von Rohwaren, Halbfertigwaren und Verbrauchsgüter
- Dienstleister
- Partnerunternehmen

#### **Gesellschafter**

- Inhaber und Anteilseigner

### INDIREKTE STAKEHOLDER

#### **Kapitalmarkt**

- Banken
- Versicherungen
- Analysten

#### **Medien**

- Tagespresse, TV und Hörfunk
- Digitale Online-Medien
- Social Media

#### **Öffentlichkeit**

- Bevölkerung
- Meinungsvertreter
- Vereine und NGOs
- Kommunen
- Umweltverbände

#### **Bildung und Forschung**

- Schulen
- Forschungsinstitute
- Wissenschaft
- Hochschulen, Universitäten
- Bildungsinitiativen

#### **Politik**

- Behörden und Ämter
- Gesetzgeber
- Standardisierungsinitiativen

## **EINBINDUNG DER STAKEHOLDER**

Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder:

### **Kunden:**

#### **Kommunikationsmedien**

- Imagebroschüre
- Unternehmenswebseite
- Social Media
- Newsletter
- Presse
- GRI Content Index

#### **Ansprechpartner**

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Marketing
- Key Account
- Qualitätsmanagement

### **Arbeitnehmer:**

#### **Kommunikationsmedien**

- Newsletter
- Social Media
- Mitarbeiter-Anschreiben
- Imagebroschüre
- GRI Content Index
- Lieferantenbewertung
- Homepage

#### **Ansprechpartner**

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Mitarbeitermanagement
- Einkauf
- Kaufmännische Leitung
- Qualitätsmanagement

## **ÖFFENTLICHKEIT**

#### **Kommunikationsmedien**

- Presse
- Social Media und Website
- GRI Content Index

#### **Ansprechpartner**

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Marketing



## WICHTIGSTE THEMEN UND VORGEBRACHTE ANLIEGEN VON STAKEHOLDERN

### Was interessiert unsere Kunden?

Fachkompetenz	+ + + + +
Innovatives Know-how	+ + +
Einhaltung von Standards	+ + + + +
Produkt- und Leistungsqualität	+ + + + +
Nachhaltige Lieferkette	+ + + + +
Ökologische Verträglichkeit	+ + + + +
Stand der Technik	+ + + + +
Persönlicher Service	+ + + + +
Ganzheitliches Dienstleistungsspektrum	+ + + +
Termintreue und Zuverlässigkeit	+ + + + +
Offenes und ehrliches Miteinander	+ + + +
Qualitätsmanagement und Zertifizierungen	+ + + + +
Preis und Nachvollziehbarkeit der Leistungen	+ + + +
Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit	+ + + +

### Was ist davon relevant für uns?

### Was interessiert unsere Arbeitnehmer?

Arbeitssicherheit	+ + + + +
Unternehmensperspektive	+ + + + +
Anerkennung / Zufriedenheit der Arbeit	+ + + + +
Leistungsgerechte Entlohnung	+ + + + +
Aus- und Weiterbildung / Berufliche Perspektive	+ + + + +
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	+ + + +
Integration und Migration	+ + + + +
Gleichbehandlung von Männern und Frauen	+ + + + +
Faire Leistungsbeurteilung	+ + + + +
Einbringung von Ideen	+ + + + +
Transparenz und interne Kommunikation	+ + + + +
Betrieblich soziale Zuwendungen	+ + + +
Arbeitsschutz und Sicherheit	+ + + + +
Einhaltung gesetzlicher Arbeitsstandards	+ + + + +
Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen	+ + +

### Was ist davon relevant für uns?



### Was interessiert unsere Lieferanten?

Material- und Ressourcenmanagement	+ + + +
Wirtschaftliche Leistungskraft	+ + + +
Soziales Engagement	+ + +
Nachhaltige Lieferkette	+ + + + +
Einkaufskriterien, Auswahl von Lieferanten	+ + +
Unternehmenszukunftsperspektiven	+ +
Unternehmensgrundsätze	+ + +
Compliance	+ + + + +

### Was ist davon relevant für uns?

### Was interessiert unseren Wettbewerb?

Fachkompetenz	+ + + + +
Innovationskraft	+ + + +
Wirtschaftliche Leistungskraft	+ + + + +
Ökologische Leistungskraft	+ + + + +
Qualitätsmanagement	+ + + +
Öffentliches Ansehen	+ + +
Kundenstruktur und Kundenspektrum	+ +
Marktpräsenz	+ +
Engagement in Netzwerken	+

### Was ist davon relevant für uns?





## **GRI 2-16 ÜBERMITTLUNG KRITISCHER ANLIEGEN**

Die Übermittlung kritischer Anliegen ist für alle Mitarbeitenden gewahrt.

Über Vertrauenspersonen können neutral und wertfrei Anliegen vorgebracht werden, welche dann im Führungskreis oder durch eigens dafür benannte Personen behandelt werden können. Whistleblowing-Prozesse werden nach geltendem Recht umgesetzt.

## **GRI 2-17 GESAMMELTES WISSEN DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS**

Das gesammelte Wissen des höchsten Kontrollorgans ist gleich unserem Nachhaltigkeitsmanagement, der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse. Zudem ist es in unserem Managementansatz und Code of Conduct dokumentiert.

# GRI 2-19 VERGÜTUNGSPOLITIK

Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitenden ein existenzsicherndes Leben. Ferner wird dadurch die soziale und gesundheitliche Versorgung sowie eine angemessene Wohnsituation deren Familienmitgliedern sichergestellt. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2023 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren oder aber basieren können.

## **Betriebliche soziale Zuwendungen**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung.

Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

## **Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn**

Die Entlohnung bei uns basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeitenden und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeitenden nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung.

# GRI 2-22 ANWENDUNGSERKLÄRUNG ZUR STRATEGIE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

- Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement



- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- Schulungen der Mitarbeitenden zu obigen Themen

## **GRI 2-23 VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN**

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integriertes Verhalten sind für uns zwingend.

## **GRI 2-24 EINBEZIEHUNG POLITISCHER VERPFLICHTUNGEN**

Etwas sich ergebende oder vorhandene politische Verpflichtungen werden nach situativ bedingten Anforderungen durchgeführt. Hierzu haben wir auch unsere Unternehmensleitsätze entsprechend angepasst.

## **GRI 2-25 VERFAHREN FÜR DIE BESEITIGUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN**

Es sind Prozesse und Maßnahmen etabliert, mit denen negative Auswirkungen identifiziert werden können. So dann wird ein Abhilfeverfahren zur Anwendung gebracht, um negative Auswirkungen zu eliminieren. Dann folgt eine konstruktive Gestaltung der auf die Zukunft ausgerichteten Vermeidung von negativen Auswirkungen durch gerichtete Maßnahmen.

### **Dies bezieht sich auf die Bereiche:**

Umwelt / Energie / Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung / Unternehmens-Ethik / Soziales / Einflüsse auf Wasser, Luft, Boden, Biodiversität und Lärm.

Es sind grundsätzlich Schulungen für Mitarbeitende zu diesen Vorgängen etabliert.

## **GRI 2-27 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN**

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns zwingend.

## **GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN**

Siehe hierzu auch auf Seite 23 GRI 2-15

Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder.

## **GRI 2-30 TARIFVERTRÄGE**

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften, Tarifverträge oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.





## **GRI 3 (2012)**

### Wesentliche Themen

#### **GRI 3-1 VORGEHEN ZUR BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN**

Bestimmung per Wesentlichkeitsanalyse.

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf knapper werdende Ressourcen sowie steigende Anforderungen unserer Stakeholder, legen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und arbeiten an der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2030 definiert werden und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis: Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

#### **GRI 3-2 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN**

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

- Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesundheitsschutz der Kunden

- Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- Schulungen der Mitarbeitenden zu obigen Themen

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN

Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet den wesentlichen Anteil am Management der Themen, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2030 definiert werden und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen.

### Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis:

Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen. Zudem wird zu allen wesentlichen Themen umfassend im Unternehmen das Personal mit den entsprechenden Zuständigkeiten geschult.

## GRI 201 (2016)

### GRI 201-1 GRUNDLAGE DES WIRTSCHAFTLICHEN HANDELNS

Grundlage unseres erfolgreichen wirtschaftlichen Handelns ist unsere formelle Richtlinie zur Unternehmensethik. Hier folgen wir auch der OECD-Empfehlung des Rates zur Integrität im öffentlichen Leben und den UN-SDGs.

Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- Korruption, Erpressung und Bestechung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Richtlinie mit Null-Toleranz-Ziel bei Korruption und Informationsmanagement
- Datenschutz mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Maßnahmen in Hinblick auf die DSGVO, um Kunden vor unbefugtem Zugriff zu schützen
- Finanzielle Verantwortung und spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Plagiate
- Geistiges Eigentum
- Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Whistleblowing und Schutz von Vergeltung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen





## **GRI 201-2 FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS FÜR DAS UNTERNEHMEN**

Durch den Klimawandel ist für unser Unternehmen ein besonderes Bewusstsein im Umgang mit Energie und Ressourcen geboten. Finanzielle Folgen des Klimawandels sollen in Form von Zahlen und Daten ermittelt werden. Um hier jedoch so früh wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, wird eine freiwillige doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

## **GRI 201-3 BETRIEBLICHE UND SOZIALE ZUWENDUNGEN**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

## GRI 203 (2016)

### **GRI 203-2 WESENTLICHE INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN**

Geprägt von Abwanderung der in vielen Branchen erbrachten Leistungen in Billiglohn-Länder, stellt sich die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition gegen Lohndumping, hohe Mitarbeiterfluktuation, Ausbeutung, Korruption und Ungleichbehandlung bei der Entlohnung, indem man den Standorten in Deutschland treu bleibt und die hier erzielten Erträge im Land hält.

## GRI 204 (2016)

### **GRI 204-1 BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN**

Wir verfolgen eine ausschließlich von Nachhaltigkeit geprägte möglichst regionale Beschaffung. Hierzu ist ein internes Managementsystem etabliert. Es umfasst Lieferantenbewertungen, Risikoanalysen, Schulungen und Audits für eine nachhaltige Beschaffung. Bei gleicher Wirtschaftlichkeit wird auch darauf geachtet, dass Lieferanten, die von Frauen geführt werden oder im Besitz von Frauen sind, in den Vordergrund der nachhaltigen Beschaffung rücken.

## GRI 205 (2016)

### **GRI 205-1 AUF KORRUPTIONSRISIKEN GEPRÜFTER STANDORT**

Durch die transparente Entscheidungs- und Führungsstruktur wird in unserem Unternehmen die Gefahr von Korruption ausgeschlossen. Es wird keine Form der Korruption oder Bestechung akzeptiert. Wir lassen uns durch Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen nicht in unseren Entscheidungen und unserem geschäftlichen Verhalten beeinflussen. Lieferanten und Dienstleister werden mit höchster Sorgfalt nach sachlichen Kriterien ausgewählt.

Die formellen Richtlinien unseres Code of Conduct nach ISO 26000 bilden die Basis für eine faire und ausdauernde Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und sichern unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Anhaltspunkte für den Verdacht auf Korruption. Verträge und andere Dokumente werden im Unternehmen geprüft. Wir arbeiten nach deutschem Recht und dem geltenden Geldwäschegesetz. Zur Vorbeugung und Abhilfe führen wir proaktive Prüfungen durch.

### **GRI 205-2 KOMMUNIKATION UND WEITERBILDUNGEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**

Im Unternehmen ist ein ganzheitliches Management zur Korruptionsbekämpfung etabliert. Es herrscht eine geschulte Kommunikation und es werden Schulungsmaßnahmen definiert.

### **GRI 205-3 BESTÄTIGTE KORRUPTIONSFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption bekannt.



# GRI 206 (2016)

## GRI 206-1 RECHTSVERFAHREN DURCH WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

### MANAGEMENTANSATZ

Das Wettbewerbsrecht schützt Verbraucher und Wettbewerber vor illegalen Wettbewerbsmaßnahmen. Insgesamt soll durch das Recht die Wirtschaft stabilisiert werden. Im Berichtszeitraum hat es keine Rechtsverfahren durch rechtswidriges Verhalten gegeben.

# GRI 3 (2021)

## UMGANG MIT RESSOURCEN

### GRI 3-3 MANAGEMENT VON WESENTLICHEN THEMEN

#### FORMELLE UMWELTRICHTLINIE

- Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz, indem wir darauf achten, interne Abläufe sowie Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren.

Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.

- Bei der Umsetzung unserer Leistungen und Produkte, deren Lagerung, Handhabung, Logistik, Transport sowie der Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern und gefährlichen Stoffen, achten wir auf die ökologische Sicherheit. Wir halten uns dabei an Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen werden vermieden.

- Wir streben immer danach, unsere Leistungen und Produkte nachhaltiger zu gestalten. Wir fördern den nachhaltigen Konsum unserer Kunden und reduzieren damit auch unsere Treibhausgasemissionen, indem wir eine Unternehmenskultur etabliert haben mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

- Sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unsere Kunden und Lieferanten motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz, mit unseren Produkten und Leistungen und in der Lieferkette.

# GRI 301 (2016)

## MATERIALIEN

### GRI 301-1 EINGESETZTE MASCHINEN UND MATERIALIEN NACH GEWICHT UND VOLUMEN

Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass die Welt auch morgen noch lebenswert ist. Die Vision eines nachhaltigen und werteorientierten Unternehmens verfolgen seine Gesellschafter seit der Gründung. Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil der



Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und den Menschen. Ein wichtiges Ziel ist es, die Belastung der natürlichen Ressourcen, die bei der Erbringung unserer Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unser Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien sowie optimierte weitere Prozesse reduziert. Besonders im Vordergrund stehen dabei die innovative Leistung und unsere hohe Kompetenz bei erneuerbaren Energien. Dies kontinuierlich und auch auf die Zukunft ausgerichtet. Wir führen Ermittlungen über ein Energie-Monitoring durch, um unvermeidbare Restemissionen zu messen und weiter zu verringern. Ressourcen zu schonen und Verantwortung für die Welt von Morgen zu übernehmen, setzt das Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit voraus. Die Wirtschaftlichkeit wahren wir, indem wir kontinuierlich unsere Qualität und Effizienz optimieren. Um effizienter zu arbeiten und weniger Emissionen zu verursachen, investieren wir in die Digitalisierung sowie in neue Arbeitsmittel. Zudem ist eine CO<sub>2</sub>-Emissionsanalyse nach Scope 1, 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll und deren Verbesserung umgesetzt worden.

### **GRI 301-2/3 EINGESETZTE MATERIALIEN, SEKUNDÄRROHSTOFFE, WIEDERVERWERTETE PRODUKTE UND VERPACKUNGSMATERIALIEN**

Als breit aufgestellter Dienstleister sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, so weit wie möglich positiven Einfluss auf die Reduzierung und Vermeidung von Verpackungsmüll zu nehmen. Die Menge, das Gewicht und die Art der gehandelten Waren sind stark schwankend. Konkrete Zahlen werden bedingt über die CO<sub>2</sub>-Emissionsanalyse ermittelt. Grundsätzlich steht bei uns jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen, sowohl bei zu beschaffenden Verpackungs-, Verarbeitungs- und Produktionsgütern, bei Büromaterial im Verwaltungsbereich als auch beim Einsatz von Verpackungen, Reinigungsmitteln und anderem, immer stärker im Fokus.



Außerdem setzt das Unternehmen auf mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien, deren Verpackungen über die Mülltrennung stets in den Recyclingkreislauf zurückgeführt werden. Ein konkreter Anteil kann über den Scope 3 unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgewiesen werden. Die Beschaffung von Materialien steht in unserem Unternehmen immer in direktem Zusammenhang mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Beschaffung. Auch die durch uns gehandelten Produkte sind entsprechenden Wertstoffen zuzuordnen und können fachgerecht recycelt oder entsorgt werden.

## GRI 302 (2016)

### ENERGIE

#### GRI 302-1 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DES UNTERNEHMENS

ENERGIETRÄGER	VERBRAUCH (KWH / JAHR)
Strom	5.256.107 kWh
Gas	502.913 kWh
Wasser	4.972 m <sup>3</sup>
Diesel	372.886 l

Interne Daten der Energieverbräuche werden dokumentiert und über ein eingeführtes Umwelt-Assessment in regelmäßigen Abständen begutachtet und angepasst. Es wurde auch ein Transformationskonzept abgeschlossen.

#### GRI 302-2 ENERGIEVERBRAUCH AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS

Die durch die Geschäftstätigkeit verursachten Energieverbräuche, die außerhalb des Unternehmens entstehen, wie zum Beispiel bei Zulieferern, Transporten oder anderen Dienstleistern, sind über das Greenhouse Gas-Protokoll in den Scopes 2 und 3 dokumentiert. Eine Aufschlüsselung von belastbaren Daten erfolgt in GRI 305-3.

#### GRI 302-3 ENERGIEINTENSITÄT

Zur Ermittlung des Energieintensitätsquotienten liegen derzeit diverse verwertbare Parameter vor. Über ein Monitoring werden regelmäßig Energiedaten, Ressourcenverbräuche, Abfallaufkommen und anderes ermittelt und in Abstimmung zum Vorjahr ausgewertet.

#### GRI 302-4/5 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Der Energieverbrauch bei der Erbringung unserer Leistungen hat sich als wesentliche beeinflussbare Quelle von Treibhausgasemissionen herausgestellt. Das betrifft als wichtigste Faktoren Strom-, Gas-, Treibstoff- und Wärmeverbrauch. Konsequenterweise haben wir im Unternehmen und für die tägliche Arbeit umfangreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Strom-, Gas-, Treibstoff- und Wärmeverbrauchs durchgeführt.



### **MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG DES STROMVERBRAUCHS**

Energieverbrauchsanalyse in Anlehnung an Inhalte der ISO 50001 durch Monitoring zur Systemeffizienz. Elektrogerätecheck und Arbeiten mit energieeffizienten Geräten.

### **GRI 302-4/5 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS**

Vor jeder Neuanschaffung von Fahrzeugen, Maschinen und Elektrogeräten prüfen und vergleichen wir die benötigten Geräte und Anlagen auf Energieeffizienz. Wir investieren ausschließlich in qualitativ hochwertige Geräte mit bester Energieeffizienz und langer Lebensdauer. So reduzieren wir von Anfang an Schadstoffbelastungen und sparen Kosten ein. Durch den bewussten Einsatz von LED-Leuchtmitteln im Unternehmen reduzieren wir den allgemeinen Stromverbrauch. Computer, Drucker und weitere Geräte schalten wir bei Nichtgebrauch aus. Dadurch werden Verbräuche durch Stand-By vermieden. Optimierte Beleuchtungsanlagen: Für Außenanlagen, Flure und Teile in Räumlichkeiten werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt. Dadurch vermeiden wir überflüssige Beleuchtung und unnötigen Stromverbrauch.

### **MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG DES GAS-/WÄRMEBEDARFS**

Exakte Steuerung der Nutzung von Elektrogeräten, von Raumtemperaturen, Heizvorgängen und anderen energiebedürftigen Prozessen wird umgesetzt. Es werden regelmäßig Optimierungen von Prozessen, Anlagen und Arbeitsvorgängen zur Reduzierung des Gas- und Strombrauchs durchgeführt.



## **MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG VON TRANSPORTBEDINGTEN EMISSIONEN**

Routenoptimierende Software, Einsatz von Telematik-Systemen und Fahreffizienztraining. Bestrebungen und Unterweisung des Einkaufs für eine regionalere Beschaffung. Reduzierung der Transportwege durch optimiertes Bestellsystem. Lieferantenbefragung und Bewertung nach optimierten Transportprozessen mit dem Effekt der Emissionsreduzierung.

## **MASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMENDE ZUM THEMA ENERGIEEINSPARUNG**

Unterweisungen/Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Energien, Rohstoffen und anderen Ressourcen in Bezug auf den gesamten Betrieb.

# **GRI 303 (2018)**

## **WASSER UND ABWASSER**

### **GRI 303-1 WASSERENTNAHME NACH QUELLEN**

Die Wasserentnahme erfolgt nach gesetzlich vorgegebenem Verfahren aus dem öffentlichen Wassersystem mit Abrechnung über Durchfluss-Messanlagen.

### **GRI 303-2 DURCH WASSERENTNAHME ERHEBLICH BEEINFLUSSTE QUELLEN**

Es entsteht keine Beeinträchtigung, da keine Schadstoffe oder schädliche Flüssigkeiten in Wasserquellen abgeleitet werden. Alle Schadstoffe, die entstehen, werden vorschriftsgerecht entsorgt.

### **GRI 303-3 ZURÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWERTETES WASSER**

Aus hygienischen Gründen ist es in vielen Bereichen nicht möglich, Wasser wieder zu verwenden. Dort, wo Wasser wieder verwertet werden kann, wird vorschriftsgerecht aufbereitet und die daraus resultierenden Abfallstoffe vorschriftsgerecht entsorgt.

### **GRI 303-4 WASSERRÜCKGEWINNUNG**

Die Wasserrückführung erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften.

### **GRI 303-5 WASSERVERBRAUCH**

Es ist ein internes Managementsystem etabliert, um den Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten und weiter zu reduzieren. Der Umgang mit Wasser und dessen Einsparung wird im Unternehmen zukünftig geschult.



## GRI 304 (2018)

### BIODIVERSITÄT

#### GRI 304-2 ERHEBLICHE AUSWIRKUNGEN VON AKTIVITÄTEN AUF DIE BIODIVERSITÄT

Der achtsame Umgang mit möglichen umweltbelastenden Mitteln und das nach Vorgaben der ISO 14001 als Leitfaden aufgebaute interne Umweltmanagement führt zu einer nur geringen Auswirkung. So wird der Lebensraum von Insekten und anderen Tieren sowie Gewässer geschont. Indirekte Auswirkungen sind unvermeidbare Treibhausgasemissionen. Diese werden jedoch, wie zuvor beschrieben, durch umfangreiche Aufwendungen so gering wie möglich gehalten. Aufgrund dieses Bewusstseins wird auch in Zukunft der Optimierung unserer Prozesse viel Beachtung geschenkt. Wir folgen der formellen Richtlinie nach **CBD Convention on Biological Diversity** der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung). Wir haben unser **Science-Based Target** auf 1,5°C entsprechend dem Pariser Abkommen festgelegt und verfolgen das Ziel der **Netto-Null-Emission**. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert.

Auch in Bezug auf Einflussnahmen im indirekten Einwirken auf Bodenqualität, Luftverschmutzungen und Lärmbelästigungen sind in unserem Unternehmen Prozesse etabliert, um hier stetig eventuell negative Auswirkungen einzudämmen und im Idealfall komplett zu vermeiden.



## **GRI 304-3 GESCHÜTZTE ODER RENATURIERTE LEBENSÄÄUME**

Aufgrund der besonderen Lage in einer im weiteren Umfeld stark naturverbundenen Region ist das Umweltverhalten zum Erhalt der natürliehen Lebensräüme besonders ausgeprägt. Projekte zur Erhaltung von Naturbeständen, zur Wiederherstellung von Forst- und Vegetationsflächen und die fortlaufende Bestrebung der CO<sub>2</sub>-Emissionsreduktion sind etablierte Vorhaben durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Erzeugern. Auch die Mitarbeiter-sensibilisierung im Umgang mit Ressourcen und Energien zum Erreichen der festgelegten **Science-Based Target** stehen bei unseren Bestrebungen im Vordergrund.

## **GRI 305 (2016)**

### **EMISSIONEN**

#### **GRI 305-1 DIREKTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1**

**DIE ABSOLUTEN REDUKTIONSZIELE FÜR SCOPE 1; 2 UND 3 LIEGEN BEI 0,000 T CO<sub>2</sub> BIS 2035**

**SCOPE 1: 601,14 T CO<sub>2</sub>E**

#### **BESTANDSAUFNAHME:**

Im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements erheben wir regelmäßig wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an unseren Standorten. Auf Basis dieser Daten-Grundlage erstellen wir jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas-Protokolls. Der Scope 1 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

#### **GRI 305-2 INDIREKTE ENERGIEBEDINGTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 2**

**SCOPE 2: 2.104,21 T CO<sub>2</sub>E**

Der Scope 2 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

#### **GRI 305-3 SONSTIGE TREIBHAUSGASE AUCH ENTLANG DER VOR- UND NACHGELAGERTEN LIEFERKETTE**

**SCOPE 3: 337,14 T CO<sub>2</sub>E**  
**219,14 T CO<sub>2</sub>E AUS VORGELAGERTER LIEFERKETTE**  
**118,00 T CO<sub>2</sub>E AUS NACHGELAGERTER LIEFERKETTE**

Der Scope 3 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.



### **GRI 305-5 REDUZIERUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN**

Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt und umgesetzt. Diese sind bereits in den vorherigen GRI-Nomenklaturen beschrieben. Auch in der CO<sub>2</sub>-Emissionsanalyse wurden entsprechende Prozesse festgestellt und im Bericht festgehalten. Auch Schulungen des Personals zu dem Thema werden durchgeführt. Weitere Treibhausgasemissionen reduzierende Maßnahmen sind geplant und zum Teil schon in Vorbereitung. Hierfür besteht ein eingeführtes Managementsystem mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

## **GRI 306 (2020)**

### **ABFALL**

#### **GRI 306-1 ABWASSERBEHANDLUNG NACH QUALITÄT UND EINLEITUNGSORT**

Abwässer werden im jeweiligen Objekt über die angeschlossene Kanalisation entsorgt und im entsprechenden Klärwerk gereinigt.

#### **GRI 306-2 ABFALL NACH ART UND ENTSORGUNGSMETHODE**

Abfall wird grundsätzlich nach einem festgelegten Abfallmanagement getrennt und entsorgt. Dies ist auch in unserem Umweltmanagement vereinbart. Grundsätzlich steht hier die Rückführung in ein Kreislaufsystem im Vordergrund.



## **GRI 306-3 ANGEFALLENER ABFALL**

<b>FRAKTION:</b>	<b>Gewicht in t:</b>
Diverse Abfallfraktionen	588,57

## **GRI 306-4 ABFALL ZUR RÜCKGEWINNUNG**

Alle in unserem Unternehmen anfallenden Abfälle werden von geschultem Personal nach Fraktion getrennt. Der Abfall, gleich welcher Art, wird von zertifizierten Entsorgungsbetrieben fachgerecht entsorgt oder dem Recycling zugeführt. Auch hierzu werden Schulungen durchgeführt.

## **AKTIONEN BEZÜGLICH ABFALLMANAGEMENT:**

- Wiederverwertung und Recycling von Büroabfällen: Toner zur erneuten Füllung, alte IT-Komponenten können gespendet werden.
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Digitalisierung und Verringerung der Drucker an den Arbeitsplätzen
- Interne Sortierung von Abfällen gemäß den Abfallströmen
- Unterweisungen von Mitarbeitenden im Umgang mit Abfällen und deren Vermeidung

# **GRI 307 (2020)**

## **UMWELT**

### **GRI 307-1 NICHT-EINHALTUNG VON UMWELT-GESETZEN UND VORSCHRIFTEN**

Für den Berichtszeitraum sind keine Sanktionen wegen Umweltverstößen angekündigt oder vollzogen worden. Es ist aber ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen etabliert.

# **GRI 308 (2016)**

## **NACHHALTIGE BESCHAFFUNG**

### **GRI 308-1 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG, NACHHALTIGE LIEFERANTENBEWERTUNG UND RISIKO-ANALYSE**

Es ist ein Managementsystem zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. Mit einem umfassenden Lieferantenfragebogen werden nach EU-Vorgabe Themen zu Umwelt, Energie, Menschen- und Arbeitsrechte und -schutz, Abfallmanagement, Schulungen, CO<sub>2</sub>-Emissionen und KPIs abgefragt. Diese werden dann einer Risikobewertung unterzogen. Zur stetigen Verbesserung können Audits bei Lieferanten und gemeinsame Schulungen durchgeführt werden.



## **FORMELLE RICHTLINIE FÜR NACHHALTIGE BESCHAFFUNG UND ETHIK IM UNTERNEHMEN UND BEI LIEFERANTENBEWERTUNGEN**

### **1. GELTUNGSBEREICH UND ZIELGRUPPE:**

Die von unserem Unternehmen getroffenen Regelungen sind für alle Bereiche unseres Unternehmens verbindlich. Zielgruppe sind alle Prozessbeteiligten zur Durchführung von Beschaffungen.

### **2. GOVERNANCE-KRITERIEN:**

#### **2.1 INTERNE VERBINDLICHKEIT: ETHIKRICHTLINIE NACH ISO 26000 UND VERHALTENSGRUNDSÄTZE**

Die einkaufsspezifische Ethikrichtlinie macht bestehende Verhaltensregeln im Kontext der Beschaffung deutlich und gibt damit allen Mitarbeitenden eine verbindliche Orientierung für integriertes Verhalten im Einkauf vor. Besonders geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken haben wir in konkrete Richtlinien überführt, deren Missachtung zu disziplinarischen Konsequenzen führen kann. Unser Code of Conduct gibt einen verbindlichen Verhaltensrahmen der sich auf die Themen Bestechung, Korruption, Steuerhinterziehung, Diskretion, Geldwäscheprevention, Insiderhandel und Grundsätze für den Umgang miteinander am Arbeitsplatz bezieht.

#### **2.2 EXTERNE VERBINDLICHKEIT: INTEGRITÄTSKLAUSEL**

Von allen Lieferanten und Dienstleistern verlangen wir, dass sie sich an Gesetze und allgemein anerkannte Standards halten. Konkrete Anforderungen sind in dem Lieferantenfragebogen formuliert und von allen Lieferanten und Dienstleistern zu erfüllen. Mit Unterzeichnung der Integritätsklausel verpflichten sich Lieferanten und Dienstleister zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr.



### **3 SOZIALE KRITERIEN:**

#### **3.1 GRUNDLAGEN SOZIALER STANDARDS**

Wir achten weltweit die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundsätzliche Regeln der Gemeinschaft. Wir beziehen uns inhaltlich auf die International Bill of Human Rights der UN. In Anerkennung des UN Global Compact verpflichten wir uns:

- Die Menschenrechte zu respektieren,
- ihre Einhaltung im eigenen Einflussbereich zu fördern und sicherzustellen, dass Menschenrechtsverletzungen nicht durch die eigenen Geschäftsaktivitäten unterstützt werden,
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren,
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten,
- für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten und
- sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

Wir verpflichten uns zur Gleichstellung von Männern und Frauen und setzen ein klares Zeichen für die Akzeptanz von Individualität und Vielfalt.

#### **3.2 SPEZIFISCHE SOZIALE ANFORDERUNGEN**

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

##### **3.2.1 FREIE ARBEITSWAHL**

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen zwingen.

##### **3.2.2 VERBOT VON KINDERARBEIT**

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

##### **3.2.3 VERBOT VON SCHWARZARBEIT**

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

##### **3.2.4 VERBOT DER DISKRIMINIERUNG**

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

##### **3.2.5 ARBEITSVERGÜTUNG**

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

### **3.2.6 ARBEITSZEIT**

Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeitenden gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

### **3.2.7 VEREINIGUNGSFREIHEIT**

Lieferanten und Dienstleister müssen das Recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

### **3.2.8 MENSCHENWÜRDIGE BEHANDLUNG**

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeitenden respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

### **3.2.9 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

## **4 ÖKOLOGISCHE KRITERIEN:**

### **4.1 GRUNDLAGEN UNSERER ÖKOLOGISCHEN STANDARDS**

Mit Anerkennung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet:

- Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen,
- Initiativen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen.

Daraus folgt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen.

### **4.2 SPEZIFISCHE ÖKOLOGISCHE ANFORDERUNGEN**

Umweltlabel helfen bei der Beurteilung von Lieferanten und Dienstleistern. Analysen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind bei der Beschaffung zu berücksichtigen. Bei gleichen Kosten und Leistungsmerkmalen sind nachhaltige Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich vorzuziehen. Hier gilt der Nachweis von Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie von Klimaschutzzielen als wesentlich.



## **5 KONTROLLE UND VORGEHENSWEISE BEI NICHTBEACHTUNG:**

### **5.1 KONTROLLE**

Im Rahmen der Lieferanten-Risikoanalyse wurden Kontrollen für die Lieferantenbewertung definiert. Diese beinhalten auch ESG-Kriterien im Rahmen des Scorings. Notwendige Verbesserungen in der Nachhaltigkeitsleistung werden an die Lieferanten kommuniziert.

### **5.2 KONSEQUENZEN BEI VERSTÖSSEN GEGEN DEN STANDARD FÜR EINE NACHHALTIGE BESCHAFFUNG**

Im Innenverhältnis kann die Nichteinhaltung des Standards für eine nachhaltige Beschaffung zu disziplinarischen Konsequenzen führen. Im Außenverhältnis wird je nach Bedarf eine stufenweise Eskalation gegenüber Lieferanten und Dienstleistern ausgeführt. Eine dezidierte Beschreibung und Terminierung von Abhilfemaßnahmen erwarten wir vom Lieferanten und unterstützen ihn dabei.

### **GRI 308-2 NEGATIVE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Es gilt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

## **GRI 401**

### **BESCHÄFTIGUNG**

#### **GRI 401-1 NEU EINGESTELLTE MITARBEITENDE UND FLUKTUATION**

Bei der Personalauswahl legen wir großen Wert auf Sicherheit. Jeder Mitarbeitende hat vor seiner Einstellung entsprechende Unterlagen über Ausbildung, Eignung und Personalien wie Altersnachweis vorzulegen. Die Führungsmannschaft, so wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sind schon viele Jahre bei der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition beschäftigt. Unsere Branchenerfahrung zahlt sich in jeder Hinsicht positiv für unsere Kunden aus.

#### **IMPLEMENTIERUNG VON ETHIKMASSNAHMEN IM UNTERNEHMEN**

Aktivitäten zur Verbesserung des ethischen Verhaltens unseres Unternehmens:

- Ethik-Trainings
- Ethik-Kommission
- Ethik-Beauftragte
- Ethik-Unterweisungen
- Ethik-Leitlinien
- Ethik-Bewertung von Lieferanten

#### **GRI 401-3 GEWÄHRUNG DER ELTERNZEIT**

Die Regelung der Elternzeit erfolgt gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG). Im Jahr 2023 befanden sich 15 Mitarbeiter:innen in Elternzeit.

# GRI 403 (2018)

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### GRI 403-1 MANAGEMENTSYSTEM FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Sie achtet darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Berufsgenossenschaften eingehalten werden.

Es besteht ein Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich in regelmäßigen Abständen, um aktuelle Themen und Handlungsbedarfe zu besprechen. Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition nimmt die Gesundheit seiner Mitarbeitenden sehr ernst und unterstützt durch folgende Maßnahmen aktiv die Mitarbeitergesundheit, damit berufsbedingten Krankheiten präventiv vorgebeugt wird. Hierzu ist ein Managementsystem eingeführt, zu welchem die Mitarbeitenden geschult werden:

#### 1. MOTIVATION ZUR REDUZIERUNG ARBEITSBEDINGTER BELASTUNGEN

Die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Gute und sichere Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung sind bei uns für alle Mitarbeitende selbstverständlich. Wir haben für unsere Mitarbeitenden einen eigenen externen Betriebsarzt und einen externen Sicherheitsbeauftragten als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie achten auf das Wohlergehen aller Mitarbeitenden durch Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, Risiken und Gefahren. Weiterhin bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich einem freiwilligen Gesundheitscheck zu unterziehen.

#### 2. GESUNDHEITSBEWUSSTE GESTALTUNG DER BÜROARBEITSPLÄTZE

Es ist ein Managementsystem zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheit am Arbeitsplatz etabliert. Alle Mitarbeitenden in der Verwaltung arbeiten in hellen großräumigen Büros.

Die Büros können bei Wunsch mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet werden. PCs und Monitore sind höhenverstellbar und auf jeden Mitarbeitenden individuell ausgerichtet. So fördern wir die richtige Sitzhaltung. Um die tägliche Arbeit so leicht wie möglich zu gestalten, erhalten unsere Mitarbeitenden stets die für ihre zu verrichtende Arbeit optimalen Arbeitsgeräte und Sicherheitsausstattung.

### GRI 403-2 GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG, RISIKO-BEWERTUNG UND UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN

Geschulte Mitarbeitende ermitteln per Managementsystem mögliche Gefahren, bewerten Risiken und analysieren auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeugung entwickelt. So muss zum Beispiel bei Neueinstellungen jede/r Bewerber/in einen Altersnachweis erbringen. Dadurch soll die Beschäftigung von Minderjährigen und illegale Beschäftigung von Kindern verhindert werden.

### GRI 403-3 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

Für unsere Mitarbeitenden besteht die medizinische Versorgung über einen Betriebsarzt. Zudem verfügen wir über ausgebildete Ersthelfer/innen und das Equipment für eine professionelle Erstversorgung am Arbeitsplatz.



### GRI 403-5 MITARBEITERSCHULUNGEN ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Auf die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn alle unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die zugrundeliegenden Kernziele bestehen aus der **Unfallvermeidung**, der Sicherstellung des **Gesundheitsschutzes, der Prävention von Ausfällen, der Konformität zu geltenden Arbeitsschutzgesetzen** sowie der **Schaffung eines guten Betriebsklimas**, in dem sich alle sicher und gut aufgehoben fühlen. Zu diesen Themen wird in unserem Unternehmen umfassend und sorgfältig geschult. Hier sehen wir eine besonders hohe Verantwortungspflicht.

### GRI 403-6 FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN

Wir sind bestrebt, aktiv das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern. Dazu finden regelmäßig Maßnahmen, Informationen und Schulungen statt. Wir achten auf Arbeitsplatzergonomie und bieten diverse Zusatzleistungen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden an.

### GRI 403-9 ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

#### ART UND RATE VON VERLETZUNGEN

Jahr	2021	2022	2023
Arbeitsunfall meldepflichtig	9	24	22
Wegeunfall	1	4	3
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle	-	-	-

## GRI 404 (2016)

### AUS- UND WEITERBILDUNG

#### GRI 404-1 DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL DER AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELTLEM

Zur Erfassung der Förderung von Mitarbeitenden und der Qualität unseres Schulungs- und Weiterbildungsprogramms stehen die folgenden zwei Indikatoren im Vordergrund. Zum einen erfassen wir die individuelle und bedarfsorientierte Förderung, die wir anhand der folgenden zwei Kennzahlen messbar machen:

1. Anteil der Mitarbeitenden mit regelmäßigen Gesprächen: 9 %
2. Anteil Angestellte, die an Schulungen, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben: 85,67%

Zum anderen erfassen wir den Umfang und die Qualität des Schulungsangebots anhand der folgenden beiden Kennzahlen:

1. Anzahl unterschiedlicher Schulungen: 5
2. Zufriedenheit mit Weiterbildungen: 70,6%

## **GRI 404-2 PROGRAMME ZUR STEIGERUNG DER KOMPETENZ DER BESCHÄFTIGTEN UND ÜBERGANGS-HILFSPROGRAMME**

**Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition setzt sich für die Entwicklung der Persönlichkeit jedes Mitarbeitenden ein und bietet Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen.**

Die Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeitenden ist eine Grundlage der positiven Unternehmensentwicklung. Dies sichern wir über unseren Schulungsplan.

Bei internen Schulungen, kreativen Meetings, Teambesprechungen oder internen Veranstaltungen fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung in allen Bereichen unseres Unternehmens. Durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise und kompetente Trainingsmethoden gewährleisten wir eine umfassende Weiterbildung. Regelmäßige Mitarbeitertreffen fördern den Austausch von Informationen und garantieren eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Jeder unserer Mitarbeitenden erhält im Unternehmen die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Mit unseren Mitarbeitenden führen wir Schulungen und Unterweisungen zur Optimierung ihres umweltgerechten und ressourcenschonenden Verhaltens durch. Das Wissen ist sowohl im betrieblichen als auch im privaten Bereich anwendbar. Angeeignetes oder erworbenes Wissen von Mitarbeitenden um die Themen Gesundheit und Umwelt geben die Mitarbeitenden im Team weiter. Neues Wissen über umweltgerechtes und ressourcenschonendes Verhalten geben unsere Mitarbeiter auch gern an ihren Familien- und Bekanntenkreis weiter.

## **GRI 405 (2016)**

### **DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

#### **GRI 405-1 DIVERSITÄT DER KONTROLLORGANE UND DER MITARBEITENDEN**

Es besteht ein Managementsystem nach EU Vorgabe CSR zur Unternehmensethik. Eine Unterscheidung der Mitarbeitenden hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Religion und anderen Aspekten ist im Unternehmensalltag der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition vollkommen irrelevant und erfolgt nicht. An dieser Stelle wird das Prinzip der interkulturellen Unternehmensführung, die allen unseren Mitarbeitenden – unabhängig von Glauben, Erziehung und Herkunft – die gleichen Chancen in der Ausbildung und Karriereperspektiven in bei FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition gebotenen Berufen ermöglicht, gelebt. Dies erfordert hohe sozial-ethische Kompetenzen und basiert auf den beiden folgenden Grundsätzen:

#### **MIGRATION UND INTEGRATION**

In unserem Unternehmen leben wir die multikulturelle Vielfalt. Jeder Mensch in unserem Team bringt seine Kenntnisse, Fähigkeiten und eine einzigartige Persönlichkeit ein. Die Vielfalt in unserem Unternehmen trägt zu einer offenen



und toleranten Unternehmenskultur bei. Die Zusammenführung verschiedener Kulturen bedeutet für uns, dass wir voneinander lernen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund heißen wir willkommen. Wir unterstützen sie aktiv beim Erlernen von Kenntnissen und Fähigkeiten im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

### **GLAUBENSFREIHEIT**

Im Unternehmen FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition werden Menschen verschiedener Kulturen erfolgreich integriert. Ethische Geschäftspraktiken sind langfristig im Unternehmen verankert. Ein internes Management zur ethischen Unternehmensführung ist etabliert. Jeden Menschen betrachten wir als Individuum und respektieren ihn mit seiner Einzigartigkeit und seinem Glauben. Durch die Zusammenführung verschiedener Kulturen fördern wir Offenheit und Toleranz und nutzen die Chance, voneinander zu lernen.

### **GRI 405-2 VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN**

Eine geschlechterspezifische Einordnung der Entlohnung gehört nicht zur Unternehmenskultur der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition. Hier verfolgen wir die Politik der Gleichstellung.

Durch unsere Personalabteilung werden die Grundsätze der Gleichbehandlung in Form eines Managementsystems umgesetzt. Es wird zudem unser Personal geschult und es finden interne Audits statt.

## **GRI 406**

### **DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT**

#### **GRI 406-1 DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Für das Jahr 2023 sind keine Vorfälle angezeigt bzw. bekannt geworden. Grundsätzlich sind auch hier im Managementsystem definierte Maßnahmen etabliert, um eventuelle Vorfälle zu identifizieren und sofortige Gegenmaßnahmen zu ergreifen und die Vorsorge zu erweitern. Mitarbeitende werden entsprechend geschult oder unterwiesen. Es ist zudem ein Sicherheitssystem eingeführt, welches die psychische und physische Unversehrtheit aller unserer Mitarbeitenden gewährleisten soll.

## **GRI 407**

### **VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN**

#### **GRI 407-1 RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN**

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung ist an den Geschäftsstandorten gegeben. Auch können Lieferanten diesbezüglich überprüft und bewertet werden.

# GRI 408 (2016)

## KINDERARBEIT

### **GRI 408-1 GESCHÄFTSSTANDORTE UND LIEFERANTEN MIT ERHEBLICHEM RISIKO FÜR KINDERARBEIT**

Ein Risiko für Kinderarbeit wird an unseren Geschäftsstandorten ausgeschlossen und besteht somit nicht. Hier werden alle gesetzlichen Vorgaben voll umfänglich eingehalten. Unsere Geschäftsethik schließt Kinderarbeit kategorisch aus. Das gilt auch für den nachhaltigen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bei unseren Geschäftspartnern. Über unsere Einkaufsbedingungen soll jegliche Art von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Dies lassen wir uns von unseren Lieferanten im Code of Conduct unterschreiben. Dies ist zudem auch ein wesentlicher Inhalt unserer betriebsinternen Schulungen.

# GRI 409 (2016)

## ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

### **GRI 409-1 GESCHÄFTSSTANDORTE UND LIEFERANTEN MIT ERHEBLICHEM RISIKO FÜR ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT**

Ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht an unseren Standorten nicht. An solchen oder ähnlichen Geschäftspraktiken beteiligen wir uns schon aus ethischen Grundsätzen nicht. Unsere Einkaufsbedingungen sollen Zwangs- oder Pflichtarbeit auch bei Lieferanten kategorisch ausschließen. Dazu müssen unsere Lieferanten unseren Code of Conduct und den Lieferantenfragebogen zur Risiko-Analyse unterschreiben.

# GRI 410

## MENSCHENRECHTE

### **GRI 410-1 MENSCHENRECHTSPOLITIK UND VERFAHREN**

Es ist ein internes Managementsystem mit Lieferantenbewertungen, Schulungen und Risiko-Analysen etabliert. Hier folgen wir den internationalen Standards und der ISO 26000.

Anspruch an Partner und Lieferanten zur Wahrung und konsequenten Umsetzung der nachhaltigen Unternehmensgrundsätze der FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition:

Bei der Auswahl unserer Partner und Lieferanten achten wir bewusst auf regionale und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Uns ist wichtig, dass ökologische und soziale Faktoren auf Basis ökonomischen Wirtschaftens



eingehalten werden. Deshalb hat unser Unternehmen klare Richtlinien und Compliance-Anforderungen für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen definiert. Wir führen eine Lieferantenbefragung und Bewertung mittels eines Fragebogens durch, der sich inhaltlich am Lieferkettengesetz orientiert und die auch die Bereiche Umwelt, Energie und ethische Unternehmensführung beinhaltet. Hier werden CSR- und ISO 26000-Vorgaben beachtet.

Unsere Partner und Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung dieser Richtlinien. Kriterien, die bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt werden, sind beispielsweise gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende, umweltbewusstes Handeln sowie Produktsicherheit und deren Rückverfolgbarkeit. Ein Risikomanagement zur Risikobewertung durch die Lieferantenbefragung ist entlang der Lieferkette etabliert. Alle Beschaffungsprozesse werden über den Einkauf abgewickelt und kontrolliert.

Der Einkauf ist auf nachhaltige Beschaffung geschult. Ein entsprechendes Management- und Schulungssystem ist etabliert. Verbesserungen und Schulungen unserer nachhaltigen Beschaffung führen wir weiter aus und optimieren diese:

- Effiziente Ressourcennutzung
- Einhaltung grundlegender ökologischer und sozialer Standards
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch erhöhte Effizienz
- Aktiver Umweltschutz
- Sicherung hoher Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Positive Einflussnahme auf die soziale Entwicklung

**Zudem erfolgt unsere Bewertung von Lieferanten, beziehungsweise erwarten wir von unseren Lieferanten Angaben zu folgenden Punkten der CSR-Nachhaltigkeitsanforderungen:**

- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit
- Moderne Sklaverei
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Belästigung und Nichtdiskriminierung
- Arbeitsschutz
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Privatsphäre und Datenschutz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung
- Umwelt
- Treibhausgasemissionen
- Energieeffizienz und erneuerbare Energien
- Wasserqualität und Verbrauch
- Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung

- Luftqualität
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Nachhaltigkeitsanforderungen für die eigenen Lieferanten

Diese Punkte werden über einen Lieferantenfrage- und Bewertungsbogen gemäß dem Lieferkettengesetz bewertet. Der Fragebogen wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie validiert.

## GRI 414

### SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

#### GRI 414-1 SOZIALE LIEFERANTENBEWERTUNG

Konform dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden Lieferanten mittels Fragebogen nach ihren sozialen Kompetenzen befragt und mittels Risikoanalyse bewertet. Es ist ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren etabliert, um über Schulungen und Audits vor Ort die soziale Qualifikation des Lieferanten zu steigern.

#### 3.2 SPEZIFISCHE SOZIALE ANFORDERUNGEN

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

##### 3.2.1 FREIE ARBEITSWAHL

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen zwingen.

##### 3.2.2 VERBOT VON KINDERARBEIT

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

##### 3.2.3 VERBOT VON SCHWARZARBEIT

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

##### 3.2.4 VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.



### **3.2.5 ARBEITSVERGÜTUNG**

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

### **3.2.6 ARBEITSZEIT**

Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

### **3.2.7 VEREINIGUNGSFREIHEIT**

Lieferanten und Dienstleister müssen das Recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

### **3.2.8 MENSCHENWÜRDIGE BEHANDLUNG**

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiter respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung, oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

### **3.2.9 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

### **GRI 414-2 NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE, ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Es gilt eine klare Formulierung sozialer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von sozialverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Schutzes von sozialen Anforderungen entlang der eigenen Lieferketten einhalten und die soziale Verantwortung kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer sozialen Ziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

# GRI 416 (2016)

## KUNDENGESUNDHEIT UND SICHERHEIT

### **GRI 416-1 ÜBERPRÜFUNG DER AUSWIRKUNGEN AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT VON PRODUKT- UND LEISTUNGSKATEGORIEN**

Für die Erbringung unserer Leistungen und relevanten Produkte und Arbeitsprozesse werden regelmäßig über externe Sicherheitsfachkräfte analytische Prozesse durchgeführt. Dadurch steigern wir unser schon sehr hohes Niveau der Produkt- und Leistungssicherheit. Auch Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Kunden und deren Verbesserung sind dabei von höchster Bedeutung.

### **GRI 416-2 VERSTÖSSE BEI AUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN AUF DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

Vorfälle sowie Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und Verfahren bestanden in 2023 nicht. Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Leistungen werden strikt eingehalten. Es ist ein Vorbeuge- und Abhilfemanagement etabliert. Diesbezügliche Informationen für Mitarbeitende werden über die hausinterne Kommunikation und über Arbeitsblätter zur Handhabung von Arbeitsmaterialien weitergegeben. Zudem sind diese Bereiche auch Inhalt unserer betrieblichen Schulungen.

# GRI 418

## SCHUTZ DER KUNDENDATEN

### **GRI 418-2 VERSTÖSSE IM ZUSAMMENHANG MIT PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGS-INFORMATIONEN**

Beschwerden sind aus dem Berichtszeitraum nicht bekannt. Der Schutz personenbezogener Daten bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ist uns ein wichtiges Anliegen, sowohl intern in der Personalverwaltung als auch extern in der Kundenbetreuung und bei der Auftragsausführung. Alle Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geschützt. Über die Art und den Umfang der Verarbeitung von personenbezogenen Daten informieren wir die entsprechend betroffenen Personen pflichtgemäß entsprechend der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Zudem ist ein Vorbeuge- und Abhilfemanagementsystem nach ISO 26000 etabliert.



# GRI 419 (2016)

## FORMELLE RICHTLINIEN, WEITERE ZERTIFIKATE

### GRI 419-1 FORMELLE RICHTLINIEN UND DEREN EINHALTUNG / WEITERE ZERTIFIZIERUNGEN

Als pflichtbewusstes und der sozialen und ökologischen Verantwortung entsprechendem Unternehmen unterwerfen wir uns regelmäßigen externen Audits. Bestätigt wird auch unser Handeln nach folgenden formellen Richtlinien:

- Verhaltenskodex des Unternehmens und Schulungen zum Verhaltenskodex
- Beschwerdemanagement für betreffende Interessengruppen
- Formelle Richtlinie nach EU ILO 2001 und ISO 45001 für Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Formelle Richtlinie bzw. Compliance-Management in Bezug auf Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer / Löhne und Sozialleistungen / Arbeitszeit / moderne Sklaverei / Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen / Belästigung und Nichtdiskriminierung / Arbeitsschutzrichtlinie EU ILO 2001 inkl. Schulungen / persönliche Schutzausrüstung / Maschinensicherheit / Notfallvorsorge / Stör- und Unfallmanagement / Arbeitsplatzergonomie / Handhabung von Chemikalien / Brandschutz / Arbeitsschutzmanagementsystem nach EU ILO 2001 / Unternehmensethik / Korruption, Erpressung und Bestechung / Datenschutz / Finanzielle Verantwortung / Offenlegung von Informationen / Fairer Wettbewerb und Kartellrecht / Interessenkonflikte / gefälschte Teile / geistiges Eigentum / Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung / Unternehmensethik / Umweltrichtlinie inkl. Schulungen / Behandlung von Energieproblemen / CSR-Nachhaltigkeitsforderungen an Lieferanten inkl. der im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführten Kriterien.

## DISCLAIMER

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige unser Unternehmen betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen. Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ. Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von uns kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen. Die FRIGOSPED GmbH Internationale Spedition übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der auf die Zukunft gerichteten Aussagen keine Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.



[www.frigosped.de](http://www.frigosped.de)

**FRIGOSPED GmbH**

Internationale Spedition  
Sälzerstraße 1  
D-56235 Ransbach-Baumbach

**Telefon:** +49 2623 980-0

**E-Mail:** [info@frigosped.de](mailto:info@frigosped.de)



[www.frigosped.de](http://www.frigosped.de)